



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة موارد بشرية

بعنوان:

أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في تحسين أداء
العاملين دراسة ميدانية الشركة الجزائرية لإنتاج
البترول ENI /FCP وحدة حاسي مسعود

من إعداد الطالبتين:

آمال قايا

نجلاء بوعنان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2023/06/17

أمام اللجنة المكونة من السادة :

أ/ الهلة محمد (أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ / خامرة الطاهر..... (أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

أ / قريشي محمد الصغير.....(أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2022/2023



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير، تخصص إدارة موارد بشرية

بعنوان:

أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في
تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية الشركة الجزائرية لإنتاج
البترول ENI /FCP وحدة حاسي مسعود

من إعداد الطالبتين:

آمال قايا

نجلاء بوعنان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2023/06/17

أمام اللجنة المكونة من السادة :

أ/ الهلة محمد (أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ / خامرة الطاهر..... (أستاذ مساعد، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

أ / قريشي محمد الصغير.....(أستاذ مساعد، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2022/2023

إهداء

النهاية وأخيرا تخرجنا وأخيرا رفعت القبعة احتراما لسنين مضت من الدراسة وها قد إبتدأ وقت الوداع في مشوارنا الدراسي الطويل مع كل إبتسامة مع كل لحظة أخذت بدء الوداع , وفي البداية الشكر لله الحمد الله الذي بنعمته تتم الصالحات ولم أكن لأصل لهذا لولا فضل الله أما بعد ...

أهدي ثمرة نجاحي بأصدق المشاعر التي من تحت أقدامها الجنة إلى القلب الكبير النابض بالحب والحنان إلى رمز العطف إلى من سيظل قلبي يحقق لها حبا " أمي الغالية " حفظها الله واطال عمرها من كان دعائها سر نجاحها, وأهدي تخرجي إلى من علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى روحك الطيبة إلى معنى الرجولة الحقيقية إلى من تربيته على يده إلى سبب وجودي في الحياة " أبي العزيز " رحمة الله عليه وطيب ثراك لن أنساك أبدا ما حييت , إلى من اقتسموا معي الحب والحنان إلى سندي وقوتي وملاذي ومخزن ذكرياتي " إخوتي الأعزاء " أسماء" , "أنفال" , "أيوب" , وإلى كافة "أفراد عائلتي" صغيرا وكبيرا , وإلى من قاسمتني هذا الجهد لإنجاز هذا العمل "صديقتي آمال قايا" , إلى من جمعني بهم القدر إلى من وجدت معهم أسمى معاني الأخوة والصدقة وتميزو بالوفاء "أحبائي" إيمان , "آمال" , "سارة" , "هدى" , "هنادي" , "عبد الحق" , "محمد" , إلى كل "صديقاتي وزملائي ورفقاء الحياة الجامعية" , إلى كل "طالبة جامعة قاصدي مرباح" إلى كل "دفعة سنة ثانية ماستر GRH إلى أستاذي الفاضل "خامرة الطاهر" أشكرك على مجهوداتك لأجلنا أسأل الله العلي العظيم أن يجعلها في ميزان حسناتك .

إلى من جف حبرنا عن التعبير وعجز اللسان عن التكلم إلى كل من سقط من قلبي سهما إلى كل من ساندوني من قريب أو بعيد ولو بالدعاء وفي افراحي وأحزاني وتشاركت معهم ذاتي أهديكم عملي هذا المتواضع واسئل الله عز وجل ان يكون نافعا لغيري.

إلى كل من تمنى لي الخير وشجعني ولو بكلمة طيبة أهديكم جميعا ثمرة جهدي المتواضع وفاء وتقديرا لمحببتكم الخالصة لي ووقوفكم بجاني.

أسأل الله عز وجل أن يكمل هذا العمل بكل النجاح

بوعنان نجلاء

إهداء

إذا كان أول الطريق ألم فان في آخره تحقيق حلم، وإذا كانت أول انطلاقة دمعة فان ثمارها
بسمة. لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون لم يكن الحلم قريبا ولا لكي فعلتها. أهدي هذا العمل الى من
قال فيهما الله سبحانه وتعالى «وَإِخْفِضْهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا».

أهدي تخرجي

الى من أحمل اسمه بكل فخر الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم الى **أبي الغالي**، الى من رسم
معي ملامح هذا النجاح العظيم الى من علمني أن النجاح لا يأتي الا بالصبر والإصرار، الى من يأخذ بيدي
للوصول الى غايتي.

الى من بسمتها غايتي وما تحت اقدامها جنتي. الى من حملتني في بطنها وسقتني من صدرها واسكنتني قلبها
فغمرتني بحبها الى جنتي **أمي الحبيبة**. الى التي من أوصلتني الى ما أنا عليه الى التي ضحت في سبيل تعليمي الى
النور التي أنارت دربي، الى **أمي غالي** التي بذلت جهد السنين من أجل أن اعلمي بسلام النجاح.

الى من ساندتني وخطت معي خطواتي، ويسرت لي الصعاب الى **أختي حبيبي كريمة** والتي كانت سبب ووقوفي في
هذا المكان ما كان ليحدث لولا تشجيعها المستمر الى من تطلعت الى نجاحي بنظرات أمل. أهدي تخرجي هذا
الى من رزقت بهم سندا وملاذي الأول والأخير الى **أختي ليديا وأخي كمال**. الى كل افراد عائلتي الذين لم يملو من
تشجيعي.

الى **اليد الحفوية** التي زالت عن طريق الاشواك وسبب في تقدمي ونجاحي وعزمي وسندا لي في هذا الطريق.

الى صديقة المواقف لا السنين شريكة الدرب الطويل والطموح البعيد الى من كاتفنتي ونحن نشق الطريق معا نحو
النجاح الى من استمرت في دعمي وتشجيعي طوال السنوات الى من سهرت وكانت معي في كل حالاتي **هاجر**.
الى الاخوات التي لم تلدهم امي. الى من تميزوا بالوفاء والعطاء. الى من معهم سعدت **صديقاتي**. الى من ساعدتني
في إتمام هذا العمل الى من تشاركنا الصعاب وكانت معي خلف هذا النجاح حتى وصلنا الى ما نحن عليه زميلتي
نجلاء.

الى أستاذي له كل الفضل علي. الذي غمرني بالنصيحة والتوجيه والإرشاد "الاستاذ **خامرة**".

وفي الختام

اهدي تخرجي هذا الى كل من كانوا معي على طريق النجاح والخير الى كل من كان سندي من قريب او بعيد
"قاي امال"

شكر وعرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من إصطنع إليكم معروفا فجازته, فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم , فإن الله يحب الشاكرين " قبل كل شيء نحمد الله العلي القدير على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، ونشكره على أن وفقنا وأمدنا بالإرادة والصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع.

لا بد لنا ونحن في نهاية مسارنا الجامعي نخطو خطواتنا الأخيرة من وقفة نستعيد بها كل ما مضى في كنف الجامعة بسقطاتنا ونجاحاتنا إلى من صاغوا لنا علمهم حروفا من ذهب وكلمات من درر ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح.

نتقدم بالشكر الجزيل

إلى أستاذي الفاضل المشرف الدكتور: "خامرة الطاهر" على كرم قبوله الإشراف على هذا العمل، وعلى توجيهاته ونصائحه القيمة وما بذله من جهد ووقت في توجيهنا وإرشادنا فجزاه الله عنا خير الجزاء ويكتبها الله في ميزان حسناته.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة كل واحد باسمه الذين قبلوا مناقشة هذا البحث كما نشكر جميع أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذين درسوا هذه الدفعة أسأل الله عز وجل ان يجعل جهودهم في ميزان حسناتهم.

ولا ننسى أن نشكر جميع العمال والإطارات في شركة إنتاج سونطراك وحدة حاسي مسعود من (قسم الموارد البشرية وقسم.....) الذين لهم الفضل في مساعدتنا ومتابعتنا وإعطائنا النصائح لإتمام هذا العمل وحسن الاستقبال.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين ساهموا في تحكيم استمارة البحث. وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة أو بدعوة صالحة.

لكم منا جميعا كل الشاء والتقدير، بعدد قطرات المطر وألوان الزهر وشذى العطر على جهودكم الثمينة والقيمة.

الحمد لله على نعمه



ملخص

هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير نظام الامن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين بمؤسسة سوناطراك-حاسي مسعود-، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي للتعبير عن متغيرات الدراسة كميًا ونظريًا، والمنهج التحليلي لتحليل وتفسير نتائج الدراسة اقتصاديًا، والمنهج التجريبي لملائمته ومنهجية IMRAD، كما تم تصميم استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة عشوائية مكونة من 80 عامل، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS من خلال استخراج مجموعة من المؤشرات للإجابة على إشكالية الدراسة. تم التوصل إلى أن متطلبات نظام الامن والسلامة المهنية متوفرة بمؤسسة سوناطراك بكل فروعها وطبيعة العمل الموجود بها، كما توصلت الدراسة أن نظام OHSAS 18000 يؤثر على أبعاد أداء العاملين بدرجات مختلفة.

الكلمات المفتاحية: نظام أمن وسلامة مهنية، متطلبات OHSAS 18000، أداء العاملين، مؤسسة سوناطراك.

Abstract

The study aimed to highlight the impact of the occupational safety and security system on improving the performance of employees at the SONATRACH HASSI-MESSAOUD enterprise. To achieve the objective of the study, the descriptive method was adopted to express the study variables quantitatively and theoretically, the analytical method to analyze and interpret the study results economically, and the experimental method to its suitability and methodology IMRAD, A questionnaire form was also designed as the main data collection tool, where it was applied to a random sample of 80 workers, and the data was analyzed using the statistical packet software SPSS by extracting a set of indicators to answer the study problem.

It is concluded that the requirements of the occupational safety and security system are available at Sonatrach in all its branches and the nature of work in it, the study found that a system OHSAS 18000 It affects the dimensions of employee performance to varying degrees.

Keywords: Occupational safety and Security system, requirements OHSAS 18000, Performance of the workers, Sonatrach Corporation.

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
ث	مقدمة
42 – 2	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
1	تمهيد
35 – 2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
42 – 35	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
42	خلاصة الفصل الأول
65 – 44	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بمؤسسة سونطراك
44	تمهيد
58 – 45	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
79 – 58	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
79	خلاصة الفصل الثاني
83 – 81	الخاتمة
89-84	المراجع
98-91	الملاحق
103-100	الفهرس

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
13	مادة صنع الخوذة واستخداماتها	(1-1)
32	مقارنة بين إدارة الأداء وعملية تقييم أداء العاملين	(2-1)
41	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	(3-1)
47	يوضح الاحصائيات المتعلقة بتوزيع قوائم الاستبيان	(1-2)
49	الاوران المعطاة لخيارات الإجابة في قائمة الاستقصاء حسب ليكارت الثلاثي	(2-2)
50	المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها	(3-2)
51	يوضح توزيع الفقرات على ابعاد المتغير المستقل	(4-2)
51	يوضح توزيع الفقرات على ابعاد المتغير التابع	(5-2)
53	الصدق الداخلي لفقرات المحور الاول	(6-2)
54	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المتغير المستقل	(7-2)
55	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني	(8-2)
56	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المتغير التابع	(9-2)
56	معامل الارتباط يوضح علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين	(10-2)
57	معامل الارتباط في كل مجال من متغيرات الدراسة	(11-2)
57	ثبات أداة الاستبيان حسب معامل كرونباخ	(12-2)
57	اختبار الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة	(13-2)
59	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	(14-2)
59	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	(15-2)
60	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(16-2)
60	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	(17-2)
61	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	(18-2)
61	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	(19-2)
62	توزيع عينة الدراسة حسب فروع المؤسسة	(20-2)
62	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الأول من المحور الأول	(21-2)
63	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الثاني من المحور الأول	(22-2)

64	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الثالث من المحور الأول	(23-2)
65	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الرابع من المحور الأول	(24-2)
66	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الخامس من المحور الأول	(25-2)
67	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على ابعاد المحور الأول	(26-2)
68	اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الأول حسب طبيعة العمل	(27-2)
69	اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية حسب فروع المؤسسة	(28-2)
69	المقارنة البعدية لاختلاف الابعاد الثلاثة حسب فروع المؤسسة	(29-2)
70	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الاول من المحور الثاني	(30-2)
70	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الثاني من المحور الثاني	(31-2)
71	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الثالث من المحور الثاني	(32-2)
72	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الرابع من المحور الثاني	(33-2)
72	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على عبارات البعد الخامس من المحور الثاني	(34-2)
73	نتائج تحليل إجابات افراد العينة على ابعاد المحور الثاني	(35-2)
74	اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الثاني حسب طبيعة العمل	(36-2)
74	اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الثاني حسب فروع المؤسسة	(37-2)
75	المقارنة البعدية لاختلاف مهارات التواصل والعلاقات حسب فروع المؤسسة	(38-2)
75	نتائج تحليل مسؤولية العمل	(39-2)
76	اختبار الفروقات بين المتوسطات علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب فروع المؤسسة	(40-2)
77	اختبار الفروقات في علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب فروع المؤسسة	(41-2)
78	المقارنة البعدية لاختلاف علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب فروع المؤسسة	(42-2)
78	تقدير معالم نموذج الانحدار لمعادلة نظام الامن والسلامة المهنية	(43-2)

رقم الصفحة	قائمة الاشكال	رقم الشكل
11	أدوات حماية الوجه	(1-1)
12	بعض حالات استعمال القفازات	(2-1)
14	التعامل الصحيح مع الألبسة الوقائية	(3-1)
19	علاقة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالتحسين المستمر	(4-1)
21	الأداء بيم الكفاءة والفعالية	(5-1)
26	مكونات عملية إدارة الأداء	(6-1)
27	نموذج إدارة الأداء	(7-1)
30	أهداف تقييم الأداء	(8-1)
31	عناصر تقييم الأداء	(9-1)
48	نموذج الدراسة	(1-2)
57	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرات	(2-2)
59	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	(3-2)
59	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب العمر	(4-2)
60	التمثيل البياني لتوزيع عينة دراسة حسب مؤهل العلمي	(5-2)
60	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	(6-2)
61	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	(7-2)
61	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	(8-2)
62	تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير فروع المؤسسة	(9-2)

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
94-91	استمارة الاستبيان	الملحق 1
95	المقارنة البعدية لاختلاف متطلبات سياسة الامن والسلامة المهنية حسب فروع المؤسسة	الملحق 2
95	المقارنة البعدية لاختلاف متطلبات التخطيط حسب فروع المؤسسة	الملحق 3
96	المقارنة البعدية لاختلاف متطلبات التنفيذ حسب فروع المؤسسة	الملحق 4
96	المقارنة البعدية لاختلاف مهارات التواصل والعلاقات حسب فروع المؤسسة	الملحق 5
97	المقارنة البعدية للعبارة رقم 01 من المحور الثالث "علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين"	الملحق 6

المقدمة

مقدمة

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

من هذا المنطلق؛ فقد أولت المؤسسات الاقتصادية اهتماماً خاصاً بنظام الامن والسلامة المهنية من خلال توفير سبل الحياة الملائمة لجميع أفراد المجتمع الحالية من الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد أن يكون جميع الأفراد على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس الامن والسلامة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل الشركات، وهذا طبقاً لما حددته منظمة العمل الدولية التي وضعت العديد من السياسات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل ومن بين هذه الاختيار معيار **OHSAS18000** الذي تبنته المنظمة العالمية للصحة والسلامة المهنية للحد من مخاطر الصناعات المختلفة ولتفادي الأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث.

كما يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي الاستراتيجي في عملية الإنتاج داخل المؤسسة ومحركها الأساسي ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات، وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل. وسعيًا منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية تلجأ المؤسسات إلى وضع برامج سلامة مهنية للتقليل من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث، لذا أصبح لازماً على المؤسسات الحرص على عنصر العاملين.

أ- إشكالية الدراسة:

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

ما مدى تأثير تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية **OHSAS18000** في تحسين أداء العاملين في الشركة الجزائرية لإنتاج البترول وحدة حاسي مسعود **ENI/FCP**؟
ويندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000، وهل يختلف هذا التطبيق باختلاف طبيعة العمل وفروع شركة سوناطراك؟
- ما هو مستوى أداء العاملين في مؤسسة سوناطراك، وهل يختلف هذا المستوى باختلاف طبيعة العمل وفروع شركة سوناطراك؟
- ماهي العلاقة بين نظام الامن والسلامة المهنية واداء العاملين من وجهة نظر عمال شركة سوناطراك؟
- ما هي درجة تأثير نظام الامن والسلامة المهنية على اداء العاملين في شركة سوناطراك؟

ب-فرضيات البحث: انطلاقا من أسئلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- تطبق شركة سوناطراك نظام الامن والسلامة المهنية في كل فروعها وطبيعة العمل الموجود بها؛
- مستوى أداء العاملين في شركة سوناطراك مرتفع في طبيعة العمل وأيضا في كل فروع المؤسسة؛
- توجد علاقة قوية بين نظام الامن والسلامة المهنية وأداء العاملين من وجهة نظر عمال شركة سوناطراك؛
- توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين نظام الامن والسلامة المهنية وأداء العمال بمؤسسة سوناطراك.

ت-مبررات اختيار الموضوع:

1-أسباب موضوعية وعلمية:

- يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وهذا ما يفرض الاهتمام به دراسة وتحليلا؛
- ندرة الدراسات العلمية المتناولة لموضوع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر على الرغم من الارتفاع المتزايد لمعدلات الوفيات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية؛
- أهمية الموضوع كونه لا يتعلق بجانب اقتصادي فقط بل يتعلق أيضا بظروف العمل وتنظيمه ومدى الاهتمام بصحة وسلامة العامل في مكان العمل باعتباره العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية؛
- محاولة إفادة المؤسسات الجزائرية بدراسات واقعية تمس مشاكلها خاصة في مستويات الأداء؛
- تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية المورد البشري وبالتالي زيادة الاعتناء به بتوفير بيئة صناعية خالية من الحوادث؛
- تقديم دراسة توضح تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية وفق معايير OHSAS18000 باعتبارها أصبحت من متطلبات الأساسية لدخول والمنافسة في الأسواق الدولية.

2-أسباب ذاتية:

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

ث-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام للتعرف على أثر تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :

- محاولة التعرف على مدى تطبيق متطلبات نظام الامن والسلامة المهنية في الشركة؛
- معرفة مدى تأثير نظام الامن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة؛
- تقديم مجموعة من التوصيات الملائمة والتي من شأنها حث المسؤولين في المؤسسات العمومية في الجزائر وخاصة الصناعية منها، على إعطاء الأهمية الكافية والمطلوبة لنظام الصحة والسلامة المهنية والتأكيد على الطرق العلمية لتنفيذها.

ج-أهمية الدراسة:

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

وبصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية :

- ضرورة وجود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الأخطار المهنية وذلك بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة والإمكانيات الصحية اللازمة والطبية لحماية العمال وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية والاحساس بالراحة والاطمئنان في العمل؛
- دور العمليات التحسيسية والإعلام والتكوين في تنمية الوعي والثقافة الوقائية حول الأخطار المهنية وتأثيرها على الأداء البشري؛
- إثراء المكتبات ومساعدة الطلبة من خلال فتح المجال لبحوث أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة.

ح-حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تمت الدراسة الميدانية من الفترة الممتدة من 02 جوان الى 16 جوان.

الحدود المكانية: اخترنا القيام بالدراسة الميدانية في مؤسسة سوناطراك لإنتاج البترول بحاسي مسعود.

خ-منهج البحث والأدوات المستخدمة:

إن المنهج الذي تم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لجمع كل الحقائق والبيانات المتعلقة بموضوعنا وتفسيرها للكشف عن أهمية تبين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين، إضافة إلى منهج دراسة حالة الذي حاولنا فيه إسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة، كما تجمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان باعتبارها الوسيلة المناسبة لتقصي الآراء حول موضوع الدراسة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية متمثلة في برنامج SPSS من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

د-مرجعية الدراسة:

تعود مرجعية الدراسة إلى مجموعة من المجلات والبحوث العلمية، والمذكرات الجامعية، التي أنجزت في العقد الأخير، والتي اهتمت بمجال أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين.

ذ-صعوبات البحث:

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

- صعوبة الحصول على المراجع والكتب، وخاصة تلك المراجع المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية؛
- عدم توفر القدر الكافي من المراجع في مكتبة الجامعة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية؛
- نقص المراجع المتعلقة بالمعيار الدولي OHSAS 18000

ر-هيكل البحث:

هيكل الدراسة

المقدمة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر
تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية
ohsas18000 في تحسين أداء العاملين

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر تطبيق نظام الامن
والسلامة المهنية ohsas18000 في تحسين أداء العاملين
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن
والسلامة المهنية ohsas18000 في تحسين أداء العاملين

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بشركة الإنتاج سوناطراك

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة
المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

الخاتمة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- مبررات اختيار الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- حدود الدراسة
- 7- منهج البحث والأدوات المستخدمة
- 8- مرجعية الدراسة
- 9- صعوبات البحث
- 10- هيكل الدراسة

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق
نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين
أداء العاملين

تمهيد:

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

ومن المهم أن تعتمد المؤسسات على إدارة فعالة ومعايير ومبادئ توجيهية لحماية العاملين بها، من بين هذه المعايير المعتمدة لضمان صحة وسلامة العاملين OHSAS 18000 كونها تحدد متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وتقدم ارشادات لمساعدة المؤسسات على منع أو التقليل من الأمراض والحوادث المهنية. وفي هذا الفصل سنتطرق الى المباحث التالية:

المبحث الأول: الادبيات النظرية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS

18000 في تحسين أداء العاملين

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

المطلب الأول: عموميات حول الصحة والسلامة المهنية

تعتبر مهمة الحفاظ على أداء العاملين وحياتهم من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة. فالأمراض والحوادث الناجمة ان يتعرض لها الأفراد العاملون تعيق حركة نشاط المنظمة وتحملها خسائر وتكاليف باهظة، مما يستدعي الأمر بالمنظمات إلى الاهتمام بالرعاية الصحية وسلامة العاملين فيها. وسيتم التطرق في هذا المطلب إلى ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك إصابات العمل والمخاطر والأمراض المهنية.

الفرع الأول: إصابات العمل والمخاطر والأمراض المهنية

لكون المخاطر والإصابات في أماكن العمل المختلفة في ازدياد ونتيجة لتعرض العمال لهذه المخاطر تسعى المؤسسة لتوفير بيئة عمل آمنة تؤدي إلى تقليل الحوادث في مواقع العمل وكذلك الأمراض المهنية. قبل أن نتطرق إلى إصابات العمل والمخاطر والأمراض المهنية نتطرق إلى:

أولاً: مفهوم الحادث:

يعد الحادث المهني هو كل حدث مفاجئ غير متوقع، يقع اثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو الاياب منه، نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية، تؤدي إلى إصابة العامل، وإلحاق الضرر بالمنشآت و الآلات و المواد... الخ، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.¹

- كما يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه إصابة أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل في مكان العمل أو في الطريق المباشر دون إنحراف أو توقف , كما تعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل.²

¹ علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر 2006، ص 63

² المرجع السابق، ص 63

ثانيا: إصابة العمل

هو الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل في مكان العمل أو في طريق الذهاب أو الرجوع من العمل، بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون انحراف أو توقف، كما تعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل.¹

ثالثا: المخاطر المهنية :

1- مفهومها:

تعرف المخاطر المهنية ”أنها تلك المشكلات والعقبات الناجمة عن الاحتمالية وعدم التأكد التي تواجه العامل في بيئة العمل، والتي يمكن أن تلحق به أضرار وإصابات جسمية أو نفسية، كما يمكن أن تنجر عليها تكاليف إضافية.“²

2- أسبابها :

تعتبر مختلف الظروف الشخصية، النفسية، الاجتماعية، والبيئية التي لها صلة بالعامل أسباب وعوامل تمهد الطريق لوقوع الحوادث، لذا يمكن تقسيم حوادث العمل إلى ثلاث فئات رئيسية كما يلي:³

أ- الأسباب الشخصية: وهي أسباب تتعلق بالأفراد أنفسهم، وذلك لعدم تحملهم المسؤولية أو عدم تقديرهم للمخاطر أو نقص في تدريبهم أو عدم تدريبهم أصلا على استخدام المعدات التي يعملون عليها؛

ب- أسباب فنية: وتعود إلى وجود عيوب في الأجهزة والمعدات المستخدمة، أو إلى عدم القيام بصيانتها بشكل دوري ومستمر؛

ج- أسباب تتعلق بظروف العمل: ومنها الحر الشديد، الرطوبة، الضوضاء، الإشعاعات وغيرها.

3- أنواعها :

تتعدد أنواع ونماذج المخاطر المهنية في بيئة العمل حيث سنتقصر في هذا الطرح على الأمراض المهنية وحوادث العمل

رابعا: الأمراض المهنية

1- مفهومها

يعرف المرض المهني على أنه “أي مرض يصاب به العامل بسبب واثناء العمل وهو يحدث نتيجة الظروف الصناعية وليس نتيجة الطبيعة.” وهذه الامراض ناتجة من التأثيرات المباشرة للعمليات الإنتاجية وكذلك عن تأثير

¹ Julien CAMBON, vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé - sécurité au travail, thèse de doctorat en Sciences et Génie des Activités à Risques, l'Ecole des Mines de Paris, novembre 2007

² يحي بوخونفة، الرقابة على اجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الاخطار المهني، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 14، جامعة الجزائر، 2020،

³ طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2011،

الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل، وبما أن جو العمل هو المسبب الحقيقي لهذه الأمراض فإنه بالإمكان منع حدوثها من خلال توفير بيئة عمل آمنة.¹

2-أسبابها :

تحدث الأمراض المهنية نتيجة عدة عوامل هي:²

1-العوامل الطبيعية:

أ-الرطوبة والبرودة: وتحدث في أماكن العمل التي تنخفض فيها درجة الحرارة إلى الحد الذي يؤثر على صحة

الإنسان المتواجد في بيئة العمل كالعامل داخل الثلاجات ومصانع الثلج ومصنع الثلج وغيرها؛

ب-الإضاءة: الإضاءة البيئية تسبب حدوث الإصابات بالإضافة إلى ظهور الأمراض المهنية، ويقصد بالإضاءة

السيئة الزيادة أو النقص في شدة الضوء عن الحد المطلوب بشكل يؤثر على سلامة العين، وتحدث في معامل التصوير والأشعة والأنفاق والمناجم؛

ج-الحرارة: هي ارتفاع درجة الحرارة المحيطة بالإنسان عن الحد الذي لا يتحملة مما تسبب له الكثير من الأمراض

المهنية أو الوفاة وتحدث عند العمل في العراء أو تحت سطح الأرض أو المناجم وغيرها؛

د-الكهرباء: تحدث الصدمة الكهربائية نتيجة لمس الفرد سلكا يمر به تيار كهربائي حيث يمر هذا التيار بجسم

الفرد ثم إلى الأرض؛

هـ-الإشعاعات: وهي نوع من انواع الطاقة (حرارية-ضوئية-كهربائية-ذرية) ، والتي تتسبب في احمرار والتهاب

العين، ضعف البصر، حروق مختلفة في الجسم، تآكل في الأظافر والمفاصل والعظام، امراض سرطانية مختلفة...الخ؛

و-ضغط الهواء: يحدث نتيجة التغير في الضغط الواقع على جسم الإنسان نتيجة التواجد في أماكن معينة مثل

الانفاق والغطس والطيوان؛

ي-الضوضاء: مجموعة من الأصوات نوعا وكما خارجة عن المألوف وتسبب تأثيرا فسيولوجيا مضايقا للسمع

ومثيرا للأعصاب ولها مصادر مختلفة، وتنتج عنها انواع الصداغ المختلفة والأرق اثناء النوم، فقدان السمع، التوتر

العصبي، الشعور بالضيق وفقدان التركيز على إنجاز الأعمال.

2-العوامل الكيماوية:

تؤثر المواد الكيماوية على جسم الإنسان نتيجة لابتلاعها واستنشاقها عن طريق الفم والجهاز التنفسي،

وامتصاصها عن طريق الجلد، وتعد اهم الأسباب لظهور الأمراض المهنية .وهذه المواد المسببة لمرض الجهاز التنفسي

هي:

■ الغبار الصناعي (المسبب للتكيف الرئوي) ؛

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

² محمد الدهشان، السلامة المهنية مرجع سابق ،

- غبار المواد النباتية؛
- الغازات الضارة؛
- غبار وأبخرة المواد السامة.

3- العوامل الحيوية (البيولوجية):

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

4-العوامل الاجتماعية والنفسية:

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

خامسا: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

1-تعريف السلامة المهنية:

مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل و¹ توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث.²

2- تعريف الصحة المهنية:

الظروف والعوامل التي تؤثر على عافية (العناية بالصحة) العاملين والعاملين المؤقتين والموظفين والزوار وكل الأفراد المتواجدين بمكان العمل.³ وحماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل.⁴

1-تعريف الصحة والسلامة المهنية:

¹ غسان خليل علوة، السلامة والصحة المهنية، مقال منشور بتاريخ 22/02/2022 في الموقع الالكتروني التالي www.safty-eng.com بتصرف

² خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط1، 2010،

³ عبد الصمد نجوى وطلال محمد مقضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة الجزائر 8 و9 مارس 2005،

⁴ محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، عمان، الأردن. 2000.185

- 1-عرفت الصحة والسلامة المهنية بأنها " العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المؤسسات الصناعية وتكاليف الإصابة الناتجة عنها والتي تتناسب طرديا مع عدد تلك الحوادث والإصابات بهدف حماية الأفراد وزيادة إنتاجية العاملين"¹؛
 - 2-كما تعرف بأنها " توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة ونواتجها على العمال في مكان العمل ومحاوله منع وقوع الحوادث والأمراض المهنية او التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل، وهي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، تنعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار"²؛
 - 3-ويعرف أيضا هي مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية او البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعامل المتمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة.³
- من خلال ما سبق يمكن تعريف الصحة والسلامة المهنية بأنها: الاهتمام بصحة العنصر البشري داخل المؤسسة وحمايته وحماية الممتلكات وجميع العناصر الإنتاجية من الحوادث والأخطار والتقليل من الأضرار الناجمة عنها.

الفرع الثاني: ماهية إدارة الصحة والسلامة المهنية

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

أولا: تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية Systems Management Occupation :

هي إدارة قائمة بحد ذاتها مثلها مثل جميع الإدارات التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية فالمؤسسة ووضوح القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول إلى المعايير الجودة.⁴

نلاحظ من التعريف أن إدارة الصحة والسلامة المهنية: هي إدارة قائمة بذاتها مثلها مثل باقي الإدارات في الهيكل التنظيمي للمؤسسات، وحيث تهتم بالصحة والسلامة المهنية للعمال والمؤسسة بصفة عامة، وهي جزء من

¹ حمد علي حسين، إدارة الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والاثـر_ دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في المؤسسة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي، محافظة صلاح الدين، مجلة التكريت للعلوم الادارية والاقتصادية العراق المـد5 العدد16، 2009،

² عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية ط1، دار الراية، عمان الأردن، 2014،

³ محمود ذياب الغنابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ط1، عمان: دار الصفاء، 2002.

⁴ من الموقع <http://www.salamaty.net/articles> تم الاطلاع عليه يوم 15/10/2017 على الساعة 10:30 صباحا. بتصرف .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة يقع على عاتقها مسؤوليات و واجبات ووظائف هذه الإدارة من تخطيط وتنفيذ وتوجيه ومتابعة لضمان صحة وسلامة العاملين وسلامة الممتلكات والبيئة داخل المؤسسة.

ثانيا: أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية

تبرز أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:¹

1-تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية؛

2-توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: ان الإدارة مسؤولة عن توفر المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناتجة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها؛

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

4-تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبني إدارتهم؛

5-حفظ وتعزيز حق العاملين: من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.²

ثالثا: أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية من خلال ما يلي:³

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة؛
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها؛
- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر؛
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل الجهود وأقل المخاطر؛
- حماية عناصر الإنتاج كههدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين؛

¹ محمود ذياب العقابله مرجع سابق، 2002 ،

² عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار وائل للنشر، 2003،

³ بوخخج عبد الفاتح، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية عدد18، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2002 ،

- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع؛
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار؛
- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي؛
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

رابعاً: إجراءات وبرامج إدارة الصحة والسلامة المهنية

▪ إجراءات إدارة الصحة والسلامة المهنية

يجب على أرباب الأعمال والعمال بنفسهم اتباع أساليب وإجراءات وتبني برامج واضحة في مجال السلامة المهنية. وذلك للحفاظ على سلامتهم والحد من إصابات وحوادث العمل، هذا من جانب ومن جانب آخر على الدول سن قوانين وتشريعات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وعقد اتفاقيات دولية بهذا الشأن، ومن بين هذه الإجراءات والبرامج ما نسرده فيما يلي:¹

سنتطرق إلى مجموع الإجراءات والبرامج التي تتخذ في إدارة الصحة والسلامة المهنية من أجل توفير ظروف ملائمة للعمل من بين إجراءات ما يلي:

1-تحسين ظروف العمل:

من اهم اجراءات السلامة المهنية تحسين ظروف العمل للحد من المخاطر واصابعك العمل المحيطة بالعمال من خلال اتخاذ الإرشادات التالية:

أ-توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب توفير نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة النشاط، فهناك اعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلاً، في حين لا تحتاج اعمال أخرى لمثل هذا المقدار من الإضاءة؛

ب-توفير درجات الحرارة المناسبة: يجب مراعاة درجات الحرارة حسب نوع العمل، إذ تتطلب بعض الصناعات مثل التعدين درجات حرارة عالية وفي نفس الوقت يجب توفير جو ملائم للعمال للقيام بعمله؛

ت-معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصري اساسيا في الأعمال ذلت المخاطر المرتفعة، لذا يجب على المسؤولين على سلامة العمال اتخاذ الإجراءات التالية: التصميم الجيد للمباني، والورشات باستعمال مواد عازلة للصوت بالإضافة إلى استعمال العمال للمهمات الأذن كاتمة للصوت؛

¹ عمرو صفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الاولى، 2005،

ج-تنقية الهواء الداخلي: من خلال الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل، ومنع التدخين، وكذا تجهيز ورشات العمل بأجهزة وفلاتر تنقية الهواء، استعمال كامات للعمال اللذين يعملون في أماكن تكثر فيها الاتربة والغبار والمواد الكيميائية المضرة؛

د-الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل: ان نظافة وترتيب مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفر مساحات اللازمة للعمل بحرية، توفر مكان عمل آمن وبأريحية.

2-الاهتمام بالعنصر البشري:

يجب ان نولي اهتمام كبير بالعنصر البشري باعتباره العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية، من خلال الاهتمام بحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال:

- الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية؛
- انتهاج اسلوب الادارة بالمشاركة بالدراسة الجماعية للمخاطر في العمليات الإنتاجية ومحاولة معالجتها؛
- تشجيع المبادرات الفردية مما يساعد في نمو المؤسسة وتطورها؛
- إشراك الافراد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

3-ادماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف

باعتبار العامل هو المتسبب في بعض الأحيان في وقوع حوادث العمل، دفع بالعديد من الخبراء إلى اقتراح إجراء احتياطات استباقية لتجنب الحوادث المهنية، من خلال اختيار يد عاملة اقل عرضة للحوادث، وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للسيدات المطلوبة لشغل المنصب، ومن بين هذه الاختبارات نجد:¹

أ-اختبارات الاستقرار النفسي: نقصد بهذا المعيار اختبار المرشحين لشغل الوظيفة المطلوبة مدى استمراره النفسي فمثلا اختبرت هذه الطريقة على سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث وجد ان السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات بنجاح 1،3 حادثة في المتوسط فقط؛

ب-مقاييس التنسيق العضلي: يقصد بهذا الاختبار هو اختيار من بين المرشحين أكثرهم جهدا لإتمام على أكمل وجه، حيث لا يمكن اختيار عامل هزيل مثلا للقيام بأعمال الشاقة تتطلب مجهود عضلي كبير، وهذا تفاديا لوقوع حوادث العمل؛

ت-اختبارات المهارات البصرية: تلعب الرؤية الجيدة دورا هام في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف دقيقة تتطلب الرؤيا الجديدة، حيث اوضحت إحدى الدراسات ان مقارنة 52 عاملا سجلهم خالي من الحوادث بنفس

¹ جاريديسلر، ادارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، 2003،

العدد من تعرضوا للحوادث، تبين ان 63% من المجموعة الأولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية؛

ث- **اختبارات مصداقية الموظف:** تشير العديد من الدراسات ان اختبار المصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تفادي الحوادث، ويقاس هذا الاختبار مدى الأداء الحريص والأمن للوظيفة ودرجة الوعي، ويقدم كاستجواب أثناء مقابلة التوظيف.

■ برامج ادارة الصحة والسلامة المهنية

يجب على ادارة الصحة والسلامة المهنية وضع برامج من أجل توفير بيئة عمل آمنة والمحافظة على أمن وصحة وسلامة العمال في أماكن عملهم من خلال:¹

1- اشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية: أكد بعض الباحثين انه اذا تم إشراك العمال في وضع وتحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يقومون باحترام وتطبيق وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية ولقد طبق هذا المنهج على عمال الصناعات الصلبة حيث دربو على ارتداء الاحذية الواقية ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الاصابات في أقدام العمال، وطلب منهم ان يقدموا الاقتراحات او التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الاصابات، وناقش المشرفين معهم مشكلة السلامة المهنية من زواياهم المتعددة وتم اقتراح استعمال الاحذية الواقية، كما تقرر استخدام انواع مختلفة من الاحذية على اساس التجريب ولم يتدخل مهندس السلامة المهنية ولم يضع اي اقتراحات بينما ترك ذلك لهم وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون برأيهم وفي الاخير تقرر ان يرتدي العمال نوعا معينا من الاحذية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة ان تقبل جميع العمال بهذه التوصية وتطبيقها بحلاوة.

وما يؤكد علم النفس ان الناس يهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطاتهم، وأن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وأن الشخص للشعر بالسعادة عندما يجد الناس يحترمون قرارا هو من شارك في وضعه، مما يساعد ايضا على قبول هذا القرار وفاعليته.

2- التدريب على منع الحوادث: من المعروف ان التدريب المهني يقوم على اساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، ففي مجال الصحة والسلامة المهنية فان التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث واصابات العمل ويقع على المدرب عبء تغيير سلوك العامل ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها، لكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن انه سوف ينفذ هذه القواعد، وعليه فان برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:

■ إلمام العامل بالطرق السليمة في اداء العمل؛

■ تشجيعه او اثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

¹ عبد الرحمان محمد العيسوف، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، دون سنة النشر،

فمجممل الحوادث التي تقع في المؤسسات تعود إلى القيام ببعض الأفعال او الأعمال الخاطئة او الخطيرة، ومن اجل نجاح عملية الاقلال من الحوادث يجب الوقوف على العامل لتطبيق ما تعلمه من برامج التدريب الخاصة بالسلامة المهنية واختباره في عمله، وعلى هذا الأساس نستطيع أن نوجه برامج التدريب، اما لتعليم العامل السلوك السليم، او إثارة اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه وحماية الآلات ومعدات المؤسسة.

اما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل او نواحي الفتور عند تنفيذ بعض قواعد السلامة المهنية، وكذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها. اما إذا لم تتوفر لنا تقارير الحوادث، فإننا نستطيع أن نحدد محتوى برامج السلامة المهنية عن طريق تحليل العمل، اي عن طريق الوصف الدقيق لحركات العمل ونشاطاته والآلات المستخدمة فيه، والخطوات المتضمنة في العمل من بدايته إلى نهايته، ويتناول هذه المعلومات مهندس السلامة المهنية.

من بين هذه الخطوات الناجحة للتدريب ما يلي:¹

الخطوة الاولى: تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بالصورة المثالية الآمنة أمام العمال، كان يستعرض أمامهم كيفية تشغيل او ادارة أحد الآلات او الاجهزة، وعندما يرى العامل ذلك فإنه يقلده؛

الخطوة الثانية: تكليف المتعلم نفسه بالقيام بالعمل أمام المدرب، وينبغي ان يكرر أداء هذا العمل حتى يتقنه ويكتسب المهارات اللازمة لإدارة؛

كذلك يمكن استخدام الكتب والنشرات والمحاضرات والأفلام السينمائية والنماذج والصور والمناقشات، لكن على الرغم من اهمية الوسائل في نجاح العملية التعليمية والتدريبية، الا انه لا يمكن الاستغناء عن الأداء الحقيقي للعامل تحت إشراف أحد الفنيين ذوي الخبرة؛

وتجدر الإشارة ايضا انه من الأفضل أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة نفسها الذين يعلمون بالأحداث اليومية التي تحدث داخل المؤسسة؛

3- استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية: تتوفر لدى ادارة الموارد البشرية في المؤسسة وحدة تنظيمية خاصة مهمتها توفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية، وكذا مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات لوقاية العاملين من الاصابات، وذلك بوضع برامج تعليمية وتدريبية خاصة.

حيث يتلخص تعريف معدات الوقاية الشخصية ب مجموع الوسائل التي يستخدمها العامل لتغطية جزء او عضو او مجموعة أعضاء من جسمه، لغرض الحماية من حوادث العمل والوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية او الكيميائية او البيولوجية في بيئة العمل.

أ- الملابس الواقية: يرتبط نوع الملابس الواقية بنوع العمل ولها عدة انواع:

¹ عبد الرحمان محمد العيسوف، نفس المرجع السابق

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

- بذلة القطعة الواحدة: تعطي وقاية للجسم وغير قابلة للتعلق بالأجزاء المتحركة وهي أكثر الأنواع امانا، حيث تتناسب أكثر الورش الميكانيكية؛
- بذلة القطعة: يفضل استعمالها في الورش اليدوية وهي اقل امانا من النوع الأول؛
- معطف الورشة: يليق بالخصوص للمفتشين والمشرفين سهل في الارتداء ولا يلتصق بالجسم؛
- المآزر: للمنزح مهمة محددة وهي حماية الجزء الامامي من الجسم (الصدر، البطن والساقين) من البلل ومن مخاطر الاحتراق والالتهاب بالمواد الكيميائية او المواد المشعة؛

ب-أدوات حماية الوجه: تتمثل هذه الأدوات اساسا في الأقنعة والنظارات المصنوعة من الالياف والمعادن ومن بينها ما يلي:¹

- الأقنعة الواقية: تستخدم لحماية الوجه من الضوء الشديد، تطاير الشظايا اللهب والحرارة المتبعة والمواد الكيميائية؛
- النظارات الواقية: تستخدم لحماية العينين من المخاطر الاي تصيبها أثناء العمليات الصناعية، وهناك نوعان من النظارات الشفافة وتستعمل لحماية العينين من الأجسام المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية، المبخرة والوسائل الكيميائية في المختبرات والمعامل الكيميائية، اما الملونة تستعمل للوقاية من الضوء، شدة الحرارة وكذا تطاير الأجسام الدقيقة الساخنة أثناء التلحيم بالأكسجين، ومن بين أدوات حماية الوجه ما هو مبين في الشكل أدناه:

الشكل (1-1): أدوات حماية الوجه



¹ Masonry and allied. Construction safety association of Ontario crafts health and safety Manual Canada 1997.p03 .sur site internet: <http://4shared.com>

Source: Masonry and allied. Construction safety association of Ontario crafts health and safety Manual Canada 1997.p03 .sur site internet: <http://4shared.com>

ت-أدوات حماية اليدين: تعتبر الأيدي الأكثر تعرضا في جسم الإنسان أثناء العمليات المختلفة كالجروح، الحروق والصدمات الكهربائية... الخ لذلك تم تصميم القفازات بأنواع مختلفة لحماية العاملين من هذه المخاطر، حيث تتنوع القفازات حسب العمل:¹

- القفازات الجلدية: وتستخدم عند حمل الأجزاء الحادة؛
- قفازات اللاتيكس: يصنع هذا النوع من المواد العازلة للحرارة لحماية ووقاية الأيدي من درجة الحرارة المرتفعة؛
- قفازات مطاطية: يصنع هذا النوع من مادة عازلة للكهرباء وخالية تماما من الكربون للتعليق الكهربائيين من الصدمات الكهربائية، كما تستخدم أيضا في المخبر للوقاية من التلوث بالمواد الكيميائية؛
- قفازات جلدية مبطنة بالرصاص: يصنع هذا النوع من الجلد ومبطن بالرصاص ليحمي الأيدي من الأجهزة او المواد المشعة من خطر نفاذ الإشعاعات، نوضح بعض حالات استعمال القفازات:

الشكل (1-2): بعض حالات استعمال القفازات



¹ الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتدريب الفني والتعليم المهني، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 15

المصدر: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، المؤسسة العامة

للتدريب الفني والتعليم المهني، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 15

ث- أدوات حماية الرأس: تتمثل في الخوات التي تستخدم في وقاية الرأس من شتى انواع المخاطر التي يتعرض لها العامل وهي متنوعة من حيث مادة الصنع، ففيها الصلبة المصنوعة من البلاستيك، المعادن، القماش، الالياف الصناعية، ومن الشروط المتخذة في صناعتها ما يلي:¹

- ان تكون خفيفة الوزن بحيث لا تشكل ثقل على الرأس؛
- ان تكون مبطنة من الداخل بمادة تقي من الصدمات؛
- تتميز بهيكل دائري ومزود بحلقة دائرية لتقي الجبهة والوجه من حرارة الشمس؛
- ان يكون لها حزام امان من الداخل؛
- إمكانية تركيب واقيات الاذن، أقنعة الوجه وكذا وسائل إنارة من الأعلى.

وهذا الجدول يوضح أكثر مادة صنع الخوذة واستعمالها المناسب

الجدول رقم(1-1): مادة صنع الخوذة واستخداماتها

استخداماتها	مادة صنع الخوذة
-الوقاية من تساقط الاجسام الصلبة او الاصطدام بها -الوقاية من اخطار بعض الاعمال الميكانيكية -الوقاية من اخطار المناجم والانفاق - الوقاية من اخطار المحطات الكهربائية وتوصيلاتها	اللدائن الصلبة (البلاستيك)
-وقاية رجال الإطفاء من اللهب ودرجات الحرارة العالية -وقاية رجال القوات المسلحة من الشظايا والاعيرة النارية	المعادن
-الوقاية من حرارة الشمس	القماش
-تستعمل في الصناعات الغذائية - تستعمل في الصناعات الكيميائية	الالياف الصناعية (nylon)

المصدر: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، مرجع سابق، ص 68

¹ الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، نفس مرجع سابق، ص 68

ج-أدوات حماية القدمين: تتمثل في الاحذية الآمنة الواقية للأقدام من مخاطر سقوط الأشياء عليها والاصطدام بها، وتختلف باختلاف نوع العمل الذي يؤديه العامل والمخاطر المتوقع حدوثها وهي كالتالي:

- أحذية المطاط: هدف استعمال هذا النوع من الاحذية هو حماية العامل من مختلف الأخطار التي يتعرض لها العامل، كالمياه التعرض لمخلفات الصرف الصحي او أثناء تداول او نقل المواد الكيميائية؛
- أحذية بمقدمة صلبة: هذا النوع المصنوع من الجلد ومقوى بمقدمة صلبة لوقاية أصابع واقدام العامل من المخاطر؛

- أحذية خالية من المسامير: هذا النوع مصنوع من الجلد او المطاط وخالي تماما من المسامير، لحماية أقدام العمال من المخاطر الكهربائية او عند التعرض للمواد شديدة الحساسية للاحتراق او الأماكن المشبعة بالأبخرة او الغازات القابلة للاشتعال؛

- أحذية ذات الواع معدنية: هذا النوع من الاحذية مزود بألواح معدنية مرنة لحماية اقدم العاملين، كخطر السير على المسامير، الزجاج كل الأجسام المعدنية الحادة.

ح-أدوات حماية السمع: تستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجسم بالشكل العام والجهاز السمعي بشكل خاص بسبب الضوضاء، حيث تعمل هذه الأدوات كالتالي:

- سدادات الاذن: تستعمل في خفض مستوى الضجيج، وهي مصنوعة من البلاستيك المعالج كيميائيا، او القطن الممزوج بالشمع؛
- اغطية الاذن: تستعمل هذه العطية بإحكام حيث تستعمل ككمامات للضوضاء وخافضة الضجيج العالي، وتصنع من البلاستيك من طبقتين او عدة طبقات التي تضع بين كل طبقتين مادة عازلة للضوضاء.

خ-أدوات حماية الجهاز التنفسي: ان هذه الأدوات عبارة عن أقنعة او كمامات تغطي الفم والأنف او الوجه، ومنها ما يغطي الرأس بأكمله ويكون تابع لبذلة العمل، حيث تستعمل هذه الأقنعة لحماية الرئتين والجهاز التنفسي بصفة عامة من مخاطر وأضرار صحية، وتختلف انواع أدوات حماية الجهاز التنفسي حسب طبيعة العمل ونوع اماكن التلوث.

د-أحزمة الامان: تشكل الأماكن المرتفعة خطرا كبيرا على العامل أثناء تنقله حاملات للأدوات العمل، ولذلك خصصت الأحزمة والحبال لحماية من خطر الانزلاق او الوقوع من أماكن عالية، بحيث يثبت الحبل ما بين السلم المتنقل والحزام والمكان المرتفع.

4-مخاطر عدم انتقاء اللباس الواقي الصحيح:

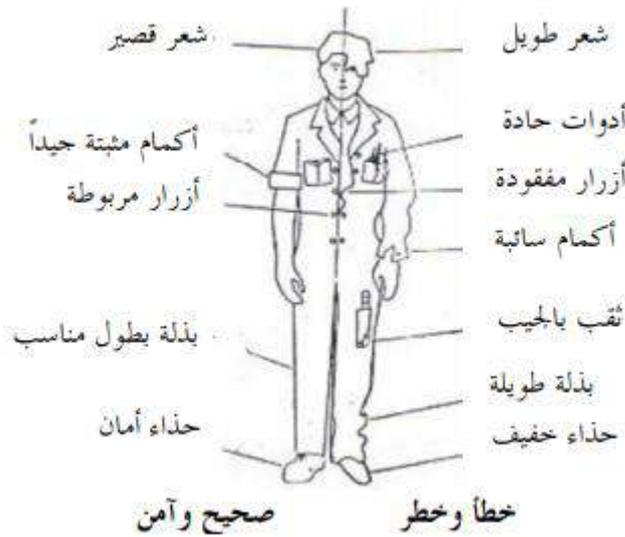
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

يتوجب على العامل ان يراعى نوع وطرق ارتداء الملابس التي لا تعيقه في تأدية عمله، ومن بين هذه المخاطر ما يلي:¹

- عدم ترك الشعر الطويل خاصة من الامام؛
- الملابس الطويلة تعيق الحركة؛
- وضع الأدوات الحادة في الجيوب يمكن أن تسبب إصابات خطيرة في العمل؛
- الاكمام الطويلة يمكن أن تعلق في الآلات؛
- سقوط اشياء من الجيوب المثقوبة قظ تشتت انتباه العامل، وقد تؤدي إلى إصابات خطيرة.

وفي الشكل الموالي يبين كيفية التعامل مع البسة العمل بطرق صحيحة:

الشكل رقم (1-3): التعامل الصحيح مع الألبسة الوقاية



المصدر: انتاج كيميائي: السلامة الصناعية، المؤسسة العامة لتعليم الفني والتدريب الإدارة العامة لتصميم وتطوير

المناهج، المملكة السعودية ص13

خامسا: مهام إدارة الصحة والسلامة المهنية

تسعى الإدارة إلى العمل على تحقيق مهامها من اجل الحفاظ على سلامة العامل في المؤسسة لتوفير له بيئة عمل آمنة وصحية ومن بين المهام المتعددة للسلامة والصحة المهنية تكمن في:²

¹ انتاج كيميائي: السلامة الصناعية، المؤسسة العامة لتعليم الفني والتدريب الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة السعودية .

² حسان زيدان العميرة، انظمة الإيزو في السلامة والبيئة، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات العربية، الطبعة الأولى 2015.

تم الإطلاع عليه يوم 2023/05/10 على الساعة 10:30 صباحا. بتصرف

- إدارة برنامج السلامة بتحديد الميزانية المخصصة وكذا أهداف البرنامج وتقديم خدمات الوقاية والعلاج، والتنسيق بينها وبين الأنشطة الإنتاجية والتشغيلية المختلفة؛
- التوعية لبرامج السلامة والصحة المهنية والحوادث من خلال قياس النتائج الملموسة وغير ملموسة؛
- ضمان استمرارية وتشغيل الوسائل وكيفية صيانتها وذلك بالاختيار الدقيق لمعدات الصحة والسلامة وتدريب العاملين المتخصصين وقياس إنتاجيتهم؛
- تحليل وقياس المتغيرات الأساسية والمؤثرة في درجات السلامة ومعدات الحوادث ودراسة أسبابها وتحديد مصادرها سواء الداخلية أو الخارجية من البيئة المحيطة بها؛
- تحليل نوعية المواد المعمول بها في العمليات الصناعية وتحليل النتائج لإيجاد المقاييس اللازمة للتحكم الآلي واليدوي وإلزام العاملين بها؛
- مساندة الإدارة العليا لوظائف السلامة ومتابعتها أمر أساسي لازم العاملين على تنفيذ برامج السلامة وتوفير الإمكانيات اللازمة بصفة دائمة؛
- احتفاظ الإدارة بالمعلومات اللازمة وأسلوب علمي وسليم؛
- الربط بين أساليب السلامة والصحة المهنية ونظم إدارة الإنتاج والعمليات التكنولوجية المطلقة.

الفرع الثالث: ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية

أولاً: نشأة المواصفة OHSAS 18000

أنشئ نظام OHSAS 18000 عبر تضافر جهود العديد من الهيئات العالمية وهيئات المعايير الوطنية المختصة في إدارة نظم السلامة والصحة المهنية، وهيئات إصدار الشهادات وهيئات الاستشارات المتخصصة في هذا المجال من أجل تحقيق المتطلبات اللازمة في الصحة والسلامة المهنية، والذي يعتبر من بين أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة لاعتمادها في سياستها التنافسية لضمان أفضل ظروف للعمل وزيادة أداء الأفراد، مما يعود على مستويات الإنتاجية.

وانطلقت أشغال إعداد مواصفات ومرجعيات هذا النظام على شكل دليل توضيحي، والتي تمت متابعتها في فرنسا من طرف المنظمة الفرنسية للمواصفات Afnor سنة 1996 وقد شملت مواصفات Bs 8800 بإنجلترا N 819 بإسبانيا. الفرنسية للمواصفات Afnor سنة 1996 وقد شملت مواصفات Bs 8800 بإنجلترا 81900EN بإسبانيا 5001NPR بولندا 170AS بالنرويج OHSAS18000 للمجموعة المشتركة (الولايات المتحدة، إيرلندا، إسبانيا، ماليزيا، وبعض المنظمات الخاصة). لقد تم تطوير سلسلة مواصفات تقييم الصحة والسلامة المهنية OHSAS18000 حتى تتمكن المؤسسات من وضع وتطبيق ساستها وأهدافها الخاصة بسلامة وصحة الأفراد. تشمل هذه السلسلة مواصفة متطلبات الصحة والسلامة

المهنية OHSAS 18001 ومواصفة (OHSAS18002) التي تشمل إرشادات لتطبيق المواصفة الأولى OHSAS18000 .

تعتبر هذه المواصفات قابلة للتطبيق لدى أي مؤسسة تهدف لوضع نظام وقائي للتحكم في المخاطر الخاصة بها Segueineau Blondin2007 لا تحدد مواصفة OHSAS18000 نمط أو معايير معينة للأداء كما أنها لا تعطي المتطلبات التفصيلية لتصميم نظام الإدارة، ولا تعتبر أيضا تلك المواصفة متطلب تشريعي ملزم.¹

ثانيا: تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

إن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18000 هو شبكة من عناصر مترابطة تتضمن المسؤوليات، والعلاقات، والوظائف والنشاطات، والعمليات والممارسات، والإجراءات والموارد، والصلاحيات وهذه العناصر يتم تطبيقها لوضع سياسات وخطط وأهداف وبرامج الصحة والسلامة المهنية. فضلا عن ذلك فإن OHSAS18000 تحدد المتطلبات التي يجب توافرها في أي نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكين الجهات المطبقة لذلك النظام من التحكم في المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.²

وتعرف المواصفة كذلك على أنها معيار تطوعي لتطوير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قادر على جعل المؤسسات أكثر فاعلية في السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.³

ثالثا: خطوات تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية

كما هو الحال مع أي مواصفة قياسية لنظام الإدارة، عليكم إتباع بعض الخطوات لتطبيق مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 كما يلي:⁴

- إعداد سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية؛
- إجراء تقييم للمخاطر للتعرف على المخاطر المهمة للصحة والسلامة المهنية؛
- تحديد أي متطلبات القانونية للصحة والسلامة المهنية القابلة للتطبيق على النشاطات الاقتصادية الخاصة بكم؛
- تحديد أهداف الصحة والسلامة المهنية والبرامج ذات الصلة بتنفيذ تلك الأهداف؛

¹ من الموقع <http://www.iso.org> mangements de la santé et de la security au travail تم الاطلاع عليه 22/02/2022

² م د-زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 2007.18001، دراسة حالة في مصنع مأمون/ الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية، مجلة، مجلد 15. العدد 53. العراق 2009، ص105.

³ د ثائر أحمد سعدون السمان، اسلام يوسف شيت العبيدي، انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية، دراسة استطلاعية في مجمل الألبسة الوادية في الوصول، مجلة تنمية الراقدين، ملحق العدد 110 مجلد34، ،كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة الموصل، العراق 2012، ص 19

⁴ مركز التجارة الدولي بالتعاون مع المعهد الفيزيائي التقني الاتحادي، إدارة جودة التصدير (دليل الشركات المصدرة الصغيرة ومتوسطة الحجم)، ط2، 2011، ص152-153
على الموقع الإلكتروني: <http://www.ptb.de/q5>

- إعداد دليل للصحة والسلامة المهنية وإجراءات لمراقبة التشغيل والوثائق الأخرى التي تحتاجون إليها من أجل التخطيط الفعال لعمليات الصحة والسلامة المهنية ومراقبتها. يشمل ذلك أيضا السجلات التي يجب الاحتفاظ بها؛
- تطبيق النظام ومراقبة الالتزام به وفعاليتته من خلال عمليات التدقيق الداخلية.

المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

في هذا المطلب سنتطرق الى متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18000

الفرع الأول: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية:

يعتمد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18000 على خمسة مبادئ:¹

أولا: سياسة نظام الأمن والسلامة المهنية

إن أحد أهم أسس انشاء نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية توافر سياسة واضحة ومحددة الأهداف وتلتزم بتحسين الأداء ومصادق عليها قبل الإدارة العليا.

وتعرف بأنها وثيقة تبين أهداف المنظمة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومن القائم على تحقيقها وكيفيةها، وهي تجيب عادة في ثلاثة أقسام :

1-البيان العام للنوايا: وتشمل أهداف التزام الإدارة العليا في مجال الصحة والسلامة المهنية.

2-قسم التنظيم: ويحدد الأدوار والمسؤوليات الموجودة على جميع المستويات داخل المنظمة.

3-قسم الترتيبات: ويوفر تفاصيل عن كيفية إدارة الصحة والسلامة المهنية.

كما يجب أن تتضمن سياسة الصحة والسلامة المهنية، المبادئ والأهداف الرئيسية التالية:

1-السياسة العامة:

- حماية سلامة وصحة أفراد المؤسسة من خلال منع الأمراض والحوادث المرتبطة بالعمل؛
- التقيد بالقوانين والاتفاقيات واللوائح الوطنية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والبرامج التطوعية؛
- مساهمة العمال وممثليهم في إعداد وتنفيذ عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛
- يجب أن يتماشى نظام إدارة السلامة والصحة المهنية مع نظم الإدارة الأخرى.

ب-مشاركة العمال:

- يجب إشراك العمال وممثليهم في مجال الصحة والسلامة وإعلامهم وتدريبهم على عناصر السلامة والصحة المهنية الخاصة بعملهم؛

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

- ينبغي أن يوفر صاحب العمل بيئة تساعد العمال وممثلهم في تنظيم وتخطيط وتنفيذ وتقييم إجراءات تحسين نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

ثانيا: متطلبات التخطيط (Planning)

يجب تحديد الإجراءات وتحديد العمليات التجارية المكتوبة من أجل تحديد المخاطر واتخاذ كافة التدابير اللازمة، ويضم الخطوات التالية:

- التخطيط لتعريف الخطر وتقييم المخاطر وضبطها؛
- المتطلبات القانونية؛
- الأهداف؛
- برنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية.

ثالثا: متطلبات التنفيذ

تتضمن هذه المرحلة عددا من الخطوات التي يجب على المنظمة تنفيذها لتشغيل النظام كما يأتي :

- الهيكل والمسؤولية؛
- التدريب والوعي والكفاءة؛
- الاستشارات والاتصالات؛
- التوثيق؛
- ضبط الوثائق والبيانات؛
- ضبط العمليات (التشغيل) ؛
- الاستعداد والاستجابة للطوارئ.

رابعا: متطلبات التحقق أو الفحص

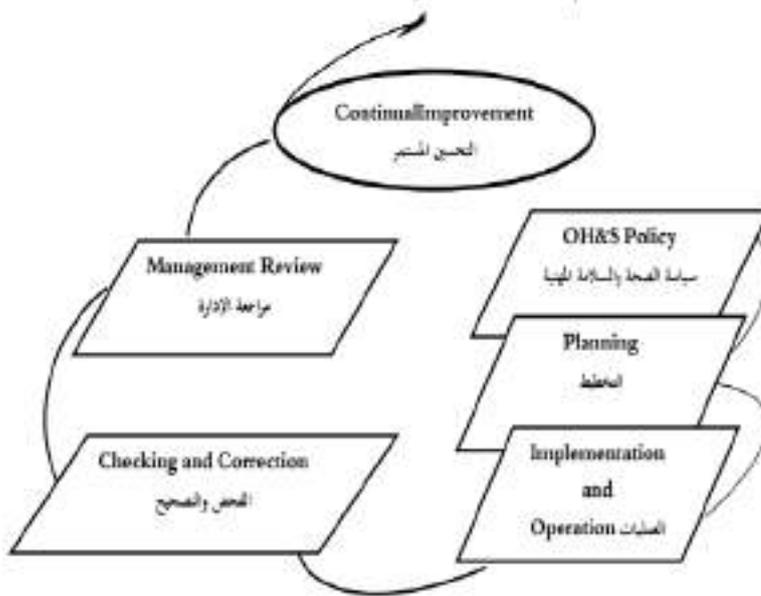
- يجب مراقبة أداء النظام وقياسه بشكل منتظم واتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية عند الضرورة في جميع الحالات، وينبغي إجراء تقييمات للمخاطر، ويجب أن يخضع النظام للتفتيش الداخلي على فترات منتظمة؛
- يعد الفحص والفعل التصحيحي من العناصر المهمة للتأكد من تطبيق وتشغيل النظام والقيام بالفحص واكتشاف الانحرافات وتصحيحها وذلك من خلال القيام بالخطوات التالية:
- مراقبة وقياس أداء العاملين.
- الحوادث، الوقائع، حالات عدم المطابقة والفعل التصحيحي والوقائي؛
- السجلات وإدارتها.

خامسا: متطلبات المراجعة الإدارية

تلتزم المواصفة الإدارية العليا للمؤسسة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق فترات زمنية، تقوم بتحديد لها لضمان ملائمتها المستمرة ودقته وفعاليتها، ويتوجب أن تضمن عملية مراجعة الإدارة صحة المعلومات، وتمكن الإدارة من القيام بهذا التنفيذ... الخ.

ويجب أن تكون المراجعة موثقة بحيث تمكن من تحديد الاحتياجات الممكنة لتغيير السياسة والأهداف والعناصر الأخرى للنظام، وكذلك ظروف التغيير والالتزام بالتحسين المستمر في ظل نتائج تدقيق النظام. والشكل الموالي يوضح علاقة المتطلبات بالتحسين المستمر:

الشكل رقم (1-4): علاقة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالتحسين المستمر



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

من الشكل يتضح أن مواصفة OHSAS 18000 مبنية على مفهوم عجلة ديمينج (خطط، افعل، افحص، تصرف) والتي يمكن شرحها بإيجاز على النحو التالي:¹

■ **خطط**: تحديد الأهداف والعمليات اللازمة للحصول على نتائج تتوافق مع متطلبات الزبائن

وسياسات المؤسسة؛

■ **افعل**: تنفيذ العمليات؛

¹ حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية ISO450012018: ، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 02 ، عدد 01 ، جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة، الجزائر، 2019 ، ص 37-38.

■ **افحص (تحقق) :** رصد وقياس العمليات والمنتجات مقارنة بالسياسات والأهداف ومتطلبات المنتج

وإعداد تقرير عن النتائج؛

■ **تصرف :** اتخاذ إجراءات التحسين المستمر لأداء العمليات.

المطلب الثالث: عموميات حول أداء العاملين

يعد أداء العاملين مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمؤسسة بشكل عام والإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ويكاد يمثل الظاهرة الشمولية لمجمل الفروع وحقول المعرفة الإدارية، حيث يعتبر العنصر الأساسي الذي تبحث فيه المؤسسة وتعمل على دراسة سبل تحسينه دوماً من خلال القيام بتقييمه والبحث عن سبل تطويره. فهو يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق البقاء والاستمرارية.

الفرع الأول: مفهوم الأداء

أولاً: تعريف الأداء

لغة: أدى الشيء أي قام به. ¹

اصطلاحاً: يعرف الأداء بأنه "محاولة تحقيق تلك الأهداف المنتظرة من تخفيض الموارد المستخدمة لتحقيق تلك الأهداف ويشمل مفهومي "الفعالية" وهي الوصول إلى الأهداف المرجوة، "النجاحة" وهي تخفيض الموارد المستخدمة".

وفي تعريف شامل يمكن تعريف الأداء على أنه "إتمام المهام باستعمال أدوات بشرية أو مادية وتحقيق التوافق بينها في توقيت مناسب بأقل التكاليف". ²

عرف أيضاً: رغم اختلاف مفهوم الأداء لدى العلماء إلا أن جذور الكلمة الإنجليزية (Performance) تعود إلى الكلمة اللاتينية (Performare) ومعناها إعطاء كلية الشكل لشيء ما، أما كلمة (Performance) فتعني: "انجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه". ³

وللتفصيل أكثر في مفهوم الأداء، فإنه يتعين علينا التطرق إلى مفهومين لهما علاقة مباشرة بالأداء ألا وهما الفعالية والكفاءة.

■ **الفعالية "efficacité":** تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النتائج التي يتم

تحديدها مسبقاً، فالعملية الفعالة هي تلك العملية التي تبلغ أهدافها بالضبط. ¹

¹ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2015، ص 116

² Budi Santoso and others , **The Effect Of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance**, Talent Development & Excellence, International Research Association for Talent Development and Excellence, N°1, 2020, p4569.

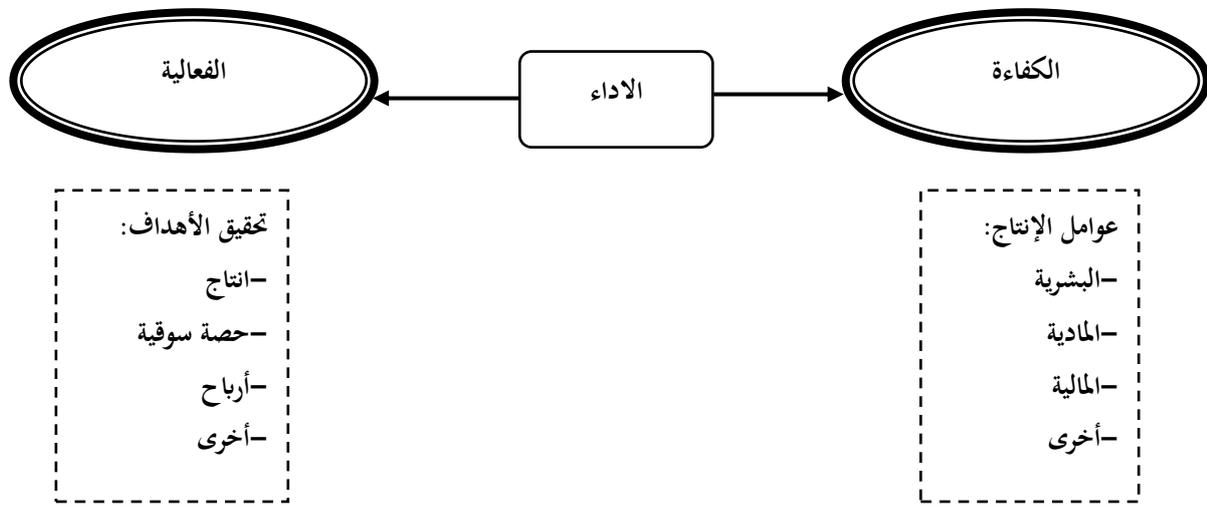
³ أسماء بن عبد هلالا. (ديسمبر 2017). استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال الخدمة العمومية (ضعف الأداء المؤسسي كدافع للاستثمار) دراسة استكشافية

حول مشروع جواز السفر البيومتري في الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، ص 181

- الكفاءة "efficiency": يقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف، فالعملية الكفاءة هي العملية الأقل تكلفة.²

وعليه يمكن القول إن الأداء يمثل العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول، فلا يمكن تحقيق الأداء المرغوب دون وجود كفاءة تامة (استخدام رشيد للموارد دون تبذير وبأدنى تكلفة ممكنة) وفعالية تمكن من بلوغ الأهداف، وعليه فإن الأداء يشمل مفهومين هما الكفاءة والفعالية، وهذا ما نبينه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (1-5): الأداء بين الكفاءة والفعالية



المصدر: اطروحة مشعلي بلال رسالة مقدمة كجزء لنيل مذكرة الماجستير بعنوان "دور برامج الامن في تحسين أداء العاملين"

ص 03

من خلال ما سبق يمكننا القول ان أداء الأفراد وإن كان هو المحدد الأساسي لأداء المنظمة ككل فهو في حقيقة الأمر لا يمكن أن يتحقق دون إدراج أداء الموارد الأخرى، فأداء المنظمة كما هو معروف يتحقق من خلال تفاعل مختلف مواردها سواء كانت المادية أو المالية أو التنظيمية.³

ثانياً: محددات الأداء

¹. Bernard Matory et Daniel Crozet, **Gestion des ressources humaines**: pilotage social et performance, 6ème édition, DUNOD, Paris, 2005, p.164.

². Bernard Matory et Daniel Crozet **Op.c it**, p.164.

³ عبد الملك مرهودة، "الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر، 2001. ص 87

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 إيجاباً، يطلق على هذه العناصر محددات الأداء، تتمثل هذه المحددات في:¹

- **الجهد:** هو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقات الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته؛
- **القدرات:** تعين الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير أو تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية معينة؛
- **إدراك الدور أو المهمة:** تعني الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل مهن 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.²
- والملاحظ من التعاريف السابقة أهمها 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:
- **الوظيفة (متطلبات العمل):** وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة؛
- **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.
- وعليه نستنتج: أنه يجب توفر ثلاث عناصر في الأداء الفعال وهي قدرات المورد البشري أي مهاراته وقدراته في تأديته للعمل أما العنصر الثاني فهو متطلبات الوظيفة أي المهام والمسؤوليات التي تتطلبها أي وظيفة من الوظائف و العنصر الثالث فهو بيئة التنظيم وتتمثل في العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر على الأداء الفعال.

الفرع الثاني: مفهوم أداء العاملين

يعتبر مفهوم أداء العاملين من المفاهيم ذات العلاقة بسلوك العامل داخل المؤسسة. كما يحتل مكانة خاصة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة بها. وفي هذا الفرع سنتناول أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

¹ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000،

² توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009،

يعد مصطلح أداء العاملين مصطلحا متعدد الجوانب والأبعاد لاقتترانه وتداخله مع عدة مصطلحات ومفاهيم مشابهة له كالمردودية والفعالية وإنتاجية.

أولا: تعريف أداء العاملين

لقد تعددت تسميات أداء العاملين ا فهنالك من يطلق عليه أداء الموارد البشرية أداء الافراد، الاداء الوظيفي، الاداء المهني، لكن أكثر التسميات انتشارا هو أداء الموارد البشرية وأداء العاملين وفي هذا الصدد سوف نقدم مجموعة من التعاريف على النحو التالي:

- يعرف أداء العامل هو "الإنجاز الذي يحققه نتيجة لما يبذله الفرد في عمله من مجهود ذهني وبدني، وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد او فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بالوظيفة¹»، ومن خلال هذا التعريف يتضح ان أداء العامل هو القدرة على انجاز المهام الموكلة اليه.

- "يشير أداء العامل الى كيفية تصرفه في مكان العمل ومدى أدائه لواجباته الوظيفية التي الزم بها، حيث تضع المؤسسات أهدافا للأداء العاملين والمؤسسة ككل على امل ان يقدم عمل ذو قيمة جيدة للعمالء لتقليل الهدر والعمل بكفاءة²»، يضيف هذا التعريف أن الأداء الجيد للعامل يظهر من خلال القيمة المضافة التي يضيفها للمؤسسة، من خلال العمل لبلوغ أهدافها مع الاستغلال العقلاني والرشيد لمواردها.

- كما يعرف أداء العامل بانه "نتيجة يرغب العامل بلوغها عند تنفيذ العمل الموكل له بناء على المهارات والخبرة التي يمتلكها، بالإضافة الى ذلك فإداء العامل هو نتيجة العمل النوعي والكمي الذي يقوم به وفقا للمسؤوليات الموكلة اليه³»، يشير هذا التعريف الى محاولة الموظفين القيام بالعمل الذي يتم تقديمه بشكل جيد واكماله على أكمل وجه.

من خلال ما سبق يمكننا القول ان أداء العامل هو قدرته على القيام بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة اليه بكفاءة وفعالية من اجل بلوغ اهداف المؤسسة.

ثانيا: أهمية أداء العاملين

يمكن القول إن حياة المؤسسة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فاذا قاموا بأعمالهم انو جزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة فأن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق

¹ سعد عبيدة، سهام قوجيل، اثر التكوين غي تحسين أداء الموارد البشرية -دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية -، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 01، الجزائر، 2020، ص499

² Harry Joy, **Stress management and employee performance**, European Journal of human resource management studies, department of management, N°01, 2020, p62.

³ Siti Mariam and others, **The effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance**, That in mediation by job satisfaction variables, Business and entrepreneurial review, 2018, p168.

أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع. واما اذ كان الأداء دون المستوى المطلوب فانه سيشكل عائقا كبيرا امام المؤسسة في تحقيق أهدافها وعليه فإن أهمية أداء العاملين تتبلور في:¹

- يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ القرارات والنقل والترقية؛
- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى اهتمام العامل بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه؛
- يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في انظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

ثالثا: مكونات أداء العاملين

لأداء العاملين مجموعة من المكونات والمتمثلة في الآتي:²

1- نوعية العمل: و تتمثل في ما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به و ما يمثله من رغبة و مهارات فنية و براعة و قدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء؛

2- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛

3- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها؛

4- المثابرة والموثوقية: تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة العامل للإرشاد والتوعية من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

رابعا: العوامل المؤثرة في أداء العاملين

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاوثورن" التابعة لشركة "وستن الكتريك" التي نهبت لأهمية أبحاث الأداء الوظيفي، أكدتان ثمة عوامل تتعلق بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الإنتاج. وهذا ما دفع بالمهتمين إلى إيجاد نظريات تخص العوامل المسببة والمكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للعمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:³

¹ فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار المجلس للنشر و التوزيع، الأردن 2011 ص 45

² محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي، "اثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية"، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة 2006 ص 38

³ نور الدين شنوي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 194

1-العوامل المتعلقة بالعامل: هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعه.

2-العوامل المتعلقة بالوظيفة: يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ-عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التكبير الوظيفي (التوسع الوظيفي) ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والسيطرة على الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة؛

ب-عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل.

3-عوامل متعلقة بالمؤسسة: مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها. وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العاملين، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الاشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل. كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي.

فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

4-عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي. ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العامل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديموغرافي (الريفي أو الحضري)، والاختلاف في الجنسية بين العمال الى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.

الفرع الثالث: مفهوم إدارة أداء العاملين

يعد مفهوم إدارة أداء العاملين أ حد التطورات المهمة والايجابية في مجال إدارة الموارد البشرية في السنوات الاخيرة والذي نتج عن إدراك انه المدخل الأكثر استمرارية وتكاملا للإدارة والتي تمثل عملية طبيعية من الإدارة وليست نظاما أو تقنية. وفي هذا المطلب سوف نتناول إدارة أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

أولاً: تعريف إدارة الأداء

تعرف عملية إدارة الأداء على أنها "عبارة عن مجموعة من العمليات التي يتعين القيام بها لمساعدة الأنظمة على تحقيق أهدافها"¹، كما يعرفها آخرون على أنها "الوسيلة التي يضمن من خلالها المدير التأكد من أن الجهود التي يبذلها العاملون والنتائج التي يحققونها تحقق أهداف المنظمة"²، وهي أيضاً "مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحقيق نتائج جيدة وتخفف الأفراد"³، وهناك من عرفها أيضاً على أنها "صيرورة دورية في الفعالية الإجمالية للمؤسسة"⁴.

يمكن تعريف إدارة أداء العاملين على أنها عملية منهجية لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تطوير أداء الافراد والفرق، وهي وسيلة للحصول على نتائج أفضل من خلال فهم وإدارة الأداء ضمن إطار متفق عليه للهداف والمعايير والمتطلبات الكفاءة المخطط لها. يضيف هذا التعريف ان الهدف المحوري للإدارة الأداء هو تحسين مستوى أداء العامل من جهة والأداء التنظيمي من جهة أخرى فكل منهما يكمل الآخر، من خلال بذل الجهود اللازمة لتقديم التغذية العكسية للعامل حول مستوى أدائه، وارشاده بصورة مستمرة، بغرض العمل على التحسين المستمر⁵.

كما يعرف أنها منهج استراتيجي ومتكامل لتحقيق نجاح مستدام للمؤسسات، من خلال تحسين أداء الافراد الذين يعملون فيها ومن خلال تطوير قدرات الفرق الافراد المساهمين. يضيف هذا التعريف الى ان الهدف الرئيسي للإدارة الأداء هو استدامة وتحقيق التميز للمؤسسة من خلال الاعتماد على المورد البشري باعتباره شريك استراتيجي ومصدر لاكتساب المنظمة ميزة تنافسية مستدامة⁶.

وبناء على ما تقدم يمكن إعطاء تعريف شامل لإدارة أداء العاملين بأنها العملية الاستراتيجية المتكاملة كلياً مع استراتيجية المؤسسة، كونها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين وذلك لمراقبة أداء العاملين واقتراح الطرق لتحسين أدائهم باستمرار عن طرق التخطيط والتنفيذ والقياس والمراجعة.

وبصفة عامة يمكن تحديد ثلاثة أجزاء أساسية لمكونات عملية إدارة الأداء:⁷

1-تحديد الأداء: يجب تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحقق اهداف المنظمة، ويمكن ان يتم ذلك من

خلال عملية تحليل الوظائف؛

¹ عبد الفتاح بوخمخ، "تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن عشر، جامعة منتوري قسنطينة، 2002،

² عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003،

³ Alain Mitrani ET Murray M. Dalziel, **Des compétences ET des hommes (le management des ressources humaines en Europe)**, Edition d'organisation, Paris, 1992, p.90.

⁴ Yves Emery ET François Gonin, **Dynamiser les ressources humaines**, presses polytechniques ET universitaires romandes, 1ere édition, France, 1999, p.54.

⁵ Michael Armstrong, **human resource management practice**, 10th edition, kogan page, London, United Kingdom, 2006, P495.

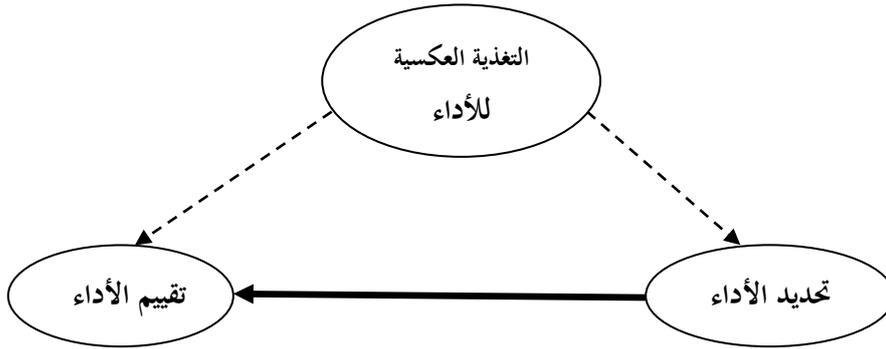
⁶ Michael Armstrong, **strategic human resource management a guide to action**, 3RD edition, kogan page, London, united kingdom, 2006, p142

⁷ Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd edition, Thomson-Shore inc , United States 2006, p02

2-تقييم الأداء: هي عملية قياس الأداء وتقييمه للتأكد من تحقيق الأداء المستهدف، ويتضح من ذلك ان عملية تقييم الأداء هي جزء من عملية إدارة الأداء؛

3-التغذية العكسية: هي عملية تزويد العاملين بنتائج أعمالهم (سلبا وإيجابا) من خلال جلسات تقييم الأداء والعمل على تعديل السلوك الوظيفي بما يتماشى مع اهداف المنظمة، وغالبا ما تمثل عملية التغذية العكسية للأداء الأساس لتحديد المكافآت المالية للعاملين وترقياتهم.

الشكل رقم (1-6): مكونات عملية إدارة الأداء



المصدر: عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص 330

ثانيا: أهمية إدارة أداء العاملين

تبرز أهمية إدارة أداء العاملين من خلال الدور الذي تؤديه في ربط ممارسات إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض وتوفير التطوير المستمر للمورد البشري وتضمن تقييم الأداء الذي يعد جزءا مهما من إدارة أداء العاملين، فضلا عن دورها في اكتساب الميزة التنافسية من خلال تطوير المهارات والخبرات وتعديل السلوك البشري وتنمية روح الابتكار والابداع والحث على العمل الجماعي وفرق العمل وذلك على المدى البعيد.

ولوحظ أن السبب الأكثر أهمية للاهتمام المتزايد بإدارة أداء العاملين هو العولمة، إذ أن الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري قد ركزت على نحو متزايد على كيف يدار هذا المورد، ولذلك سيكون من الصعب جدا إدارة هذا المورد بفعالية من دون الآلة التي تقيس تأثيره وقابليته.

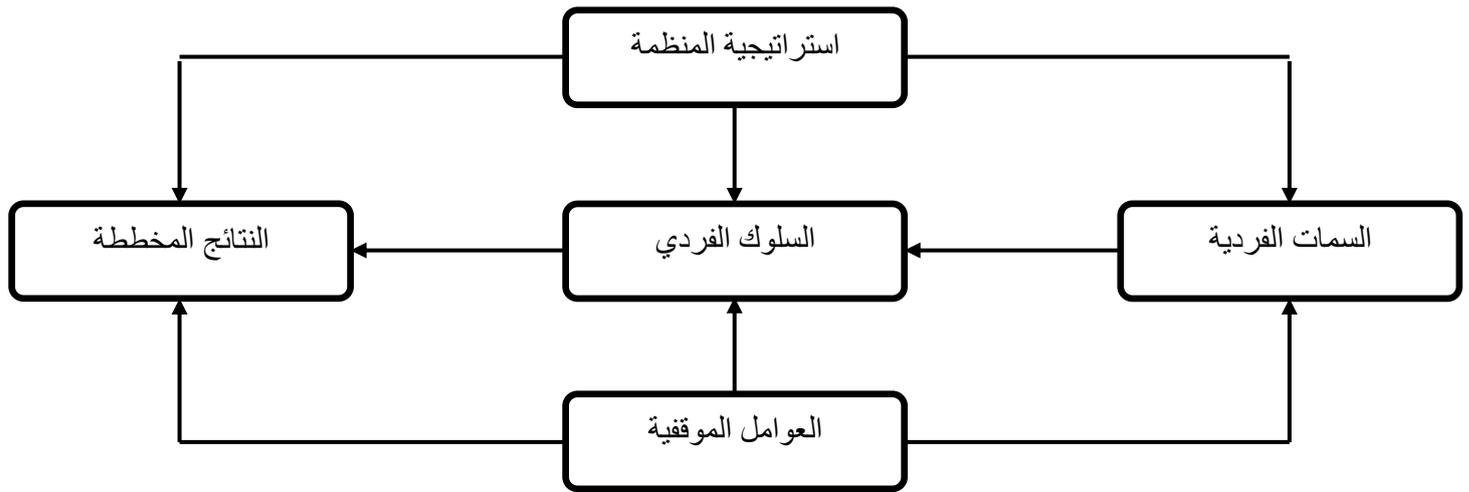
واتساقا مع ما تقدم تبرز أهمية إدارة الأداء في أنها الممارسة الجديدة لإدارة الموارد البشرية التي تمثل حلقة الوصل بين انشطتها الأخرى، وكونها تركز على تطوير وتحسين المورد البشري في القابليات والمهارات، وتوفير عمليات التقييم والتخطيط للأداء المستقبلي للعاملين بهدف تحسين الأداء المنظومي¹.

ثالثا: نموذج إدارة الأداء

¹ نور الدين شنوني، " تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2004/2005،

ان نموذج التنظيمي لإدارة الأداء يركز على ان العاملين يجب ان تتوفر لديهم سمات معينة (المهارات والقدرات) كافية لإظهار سلوكيات إيجابية تساعد على تحقيق النتائج، ولتحقيق ميزة تنافسية فان نوعيات السمات وأنماط السلوك، واتجاهات النتائج يجب ان ترتبط باستراتيجية المنظمة. فانه كذلك من الضروري ملاحظة وجود قيود موقفية (الثقافة التنظيمية والظروف الاقتصادية) داخل بيئة العمل والتي قد تعوق جهود العاملين لتحقيق مستويات الأداء المرغوبة.¹

الشكل رقم (1-7): نموذج ادرة الأداء



المصدر: جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 405

الفرع الرابع: تقييم أداء العاملين

تمثل عملية تقييم أداء العاملين أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية حيث تعتمد عليها إدارة المؤسسة لمواجهة تحديات تحسين الأداء، ويؤدي استعمال هذه العملية بفاعلية إلى تحسين النتائج الفردية والجماعية. والتنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها وبناء على ما تقدم سوف نتناول عملية تقييم أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

أولاً: تعريف تقييم أداء العاملين

نظراً للدور البارز والأهمية التي يكتسبها مصطلح تقييم أداء العاملين، ولقد وردت عدة تعريفات اختلفت في مضمون والهدف من استخدامها.

¹ جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006،

1- حيث عرفت عملية تقييم أداء العاملين على انه: "تقرير دوري يبين مستوى أداء العامل ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به".¹

2- ويعرف آخرون تقييم أداء العاملين على أنه " العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية، وكذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف من ناحية أخرى".²

3- هو: "تلك العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتقديم المكافآت لهم بقدر جهودهم وإنتاجيتهم من خلال قياس مجموعة من المعايير وعلى أساس المقارنة بين الأفراد وعلى فترات زمنية سابقة".³

من التعريفات السابقة يمكن القول إن تقييم أداء العاملين يعني تقدير كفاءة العاملين، فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العاملين اثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء من خلال فترات زمنية محددة ومعروفة.

ثانيا: أهمية تقييم عملية الأداء

إن عملية تقييم أداء العاملين كعملية تنظيمية يقاس من خلالها أداء العاملين للوقوف على نقاط القوة والضعف وتأثيراتها السلبية واليجابية على انتاجية العامل وفاعلية المؤسسة تظهر أهميتها في ثلاث مستويات:⁴

1- على مستوى المؤسسة:

من بين الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية تحقيقها من خلال عملية التقييم على مستوى المؤسسة ما يلي:

- تهدف عملية تقييم الأداء إلى الربط والتكامل بين الأهداف التنظيمية (الاستراتيجية) ونشاطات العاملين، وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الاستراتيجية التنظيمية والمتمثلة بالمنتجات المحددة مسبقا، لذلك لا بد أن يكون نظام تقييم الأداء مرنا يستجيب لأي تغير في استراتيجية المؤسسة؛
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل وتحسين علاقات العمل؛
- يساعد النظام الموضوعي لتقييم الموارد البشرية على إعداد سياسة جيدة للرقابة؛
- تقويم برامج وأساليب ادارة الموارد (التدريب، الحوافز، الترقية، تخطيط القوى العاملة)؛
- توفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها والمساعدة في قياس الكفاءة الإنتاجية.

¹ محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004،

² مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر(2003-2004)،

³ خالد رجم، مناصرة رشيد. (2018). واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، دراسة عينة من المؤسسات النفطية بحاسي مسعود. مجلة الباحث،

⁴ سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين" في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2007،

2- على مستوى العاملين:

- تنمية الاحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق اهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم. الامر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافئات ويتجنبوا العقوبات؛
- مقياس لأدائهم حيث تعتبر هذه الغاية الأكثر تبريرا في العديد من انظمة التقييم الموجودة في العديد من المنظمات؛
- تسيير وتطوير قدراتهم ومهاراتهم. حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات وقدرات العاملين بشكل أفضل في المستقبل؛
- تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب عملية وبصورة مستمرة.

3- على مستوى المديرين:

- تنمية قدرات المديرين في مجالات الاشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين؛
- مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت اشرافهم لرفع الكفاءة والإنتاجية؛
- التعرف على كيفية أداء العامل بشكل علمي وموضوعي؛
- جذب الموارد البشرية الجيدة ذات المهارات والمعارف إلى المؤسسة والاحتفاظ بها.

ثالثا: اهداف تقييم الأداء

يلجأ إلى عملية تقييم الأداء بغية الوصول إلى الأهداف المحددة مسبقا، فعملية تقييم الأداء تهدف إلى التعرف على مستوى أداء الفرد بشكل علمي وموضوعي¹ وتحديد نقاط قوته وضعفه ومن ثم توجيهه نحو الأداء المتوقع منه، إضافة إلى تحديد الأفراد الذين هم بحاجة إلى تدريب، تكوين وتطوير لتحسين كفاءتهم. وبما أن عملية تقييم الأداء تسمح بالتعرف على نقاط قوة ونجاح الفرد في عمله² فإنها تساعد على تطوير مساره الوظيفي وتمنحه فرصة الحصول على المكافأة³ والاستفادة من فرص التقدم. كما أنها وسيلة جيدة لزيادة التعارف بين الرئيس ومرؤوسيه والتعاون لرفع الكفاءة الإنتاجية إضافة إلى اكتشاف الأفراد ذوي المعارف والمهارات الخاصة والضمنية والتقدير والاعتراف بأصحاب الأداء المتميز .

¹ هينم حنا إلياس عيسوه، أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على مدى تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005

² Anthony A. Atkinson John H et autre, *Bâtir les nouveaux indicateurs de la performance globale*, Harvard l'expansion management Review, Décembre, 1997p82

³ - James W. Walker, *Manager la performance*. (www.DE SSMRH.Org) consulté le (12/03/2005).

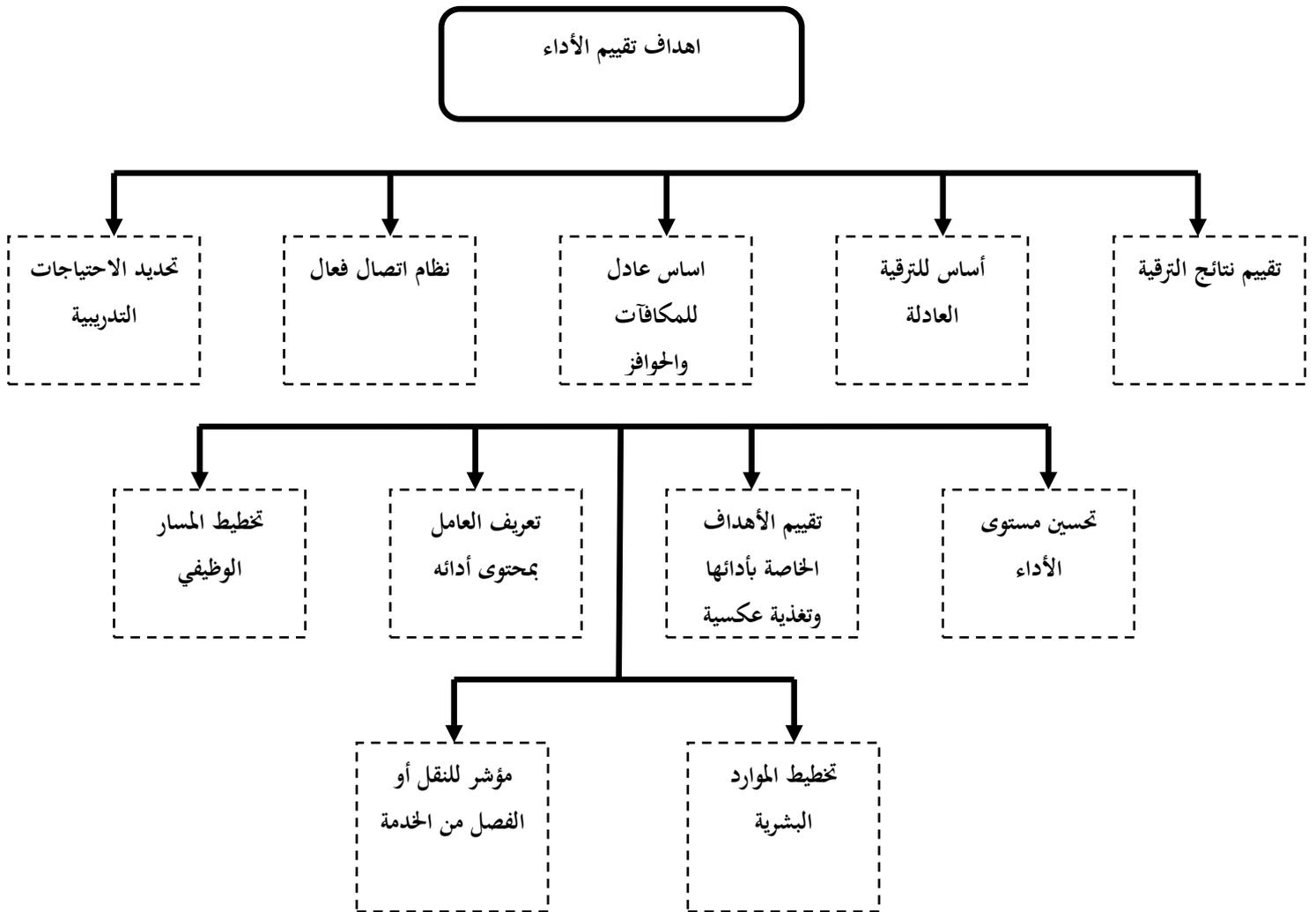
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

تمكن عملية تقييم الأداء أيضا من تقييم البرامج والحكم على دقة سياسات وأساليب إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعامل من ترقية، نقل، تعيين... الخ¹.

كما أنها تطور الوظائف الموجودة وتسهل إدخال وظائف جديدة عند الحاجة² وتوزيع المسؤوليات بطريقة صحيحة ومن ثم تحديد تكاليف العمل وإمكانية ترشيد الإنتاج³، وتعتبر مقياسا للحكم على سياسة الاختيار والتدريب ومتابعة التطور في مستوى كفاءة المرؤوسين .

غير أن أحد أهم نتائج عملية تقييم الأداء هو زيادة شعور الفرد بالمسؤولية لعلمه بأن أدائه موضع تقييم فيتحسن أدائه ومن ثم تتحسن وظائف المؤسسة تدريجيا⁴، ويمكن إيجاز أهداف عملية التقييم في الشكل التالي:

الشكل رقم (1-8): أهداف تقييم الأداء



¹ نسرين محمد عبد الحمود، العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء، دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والتأمين، في الأردن، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن، 2004.

² أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية (من منظور القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2000.

³ هيثم حنا عيسوه، مرجع سابق،

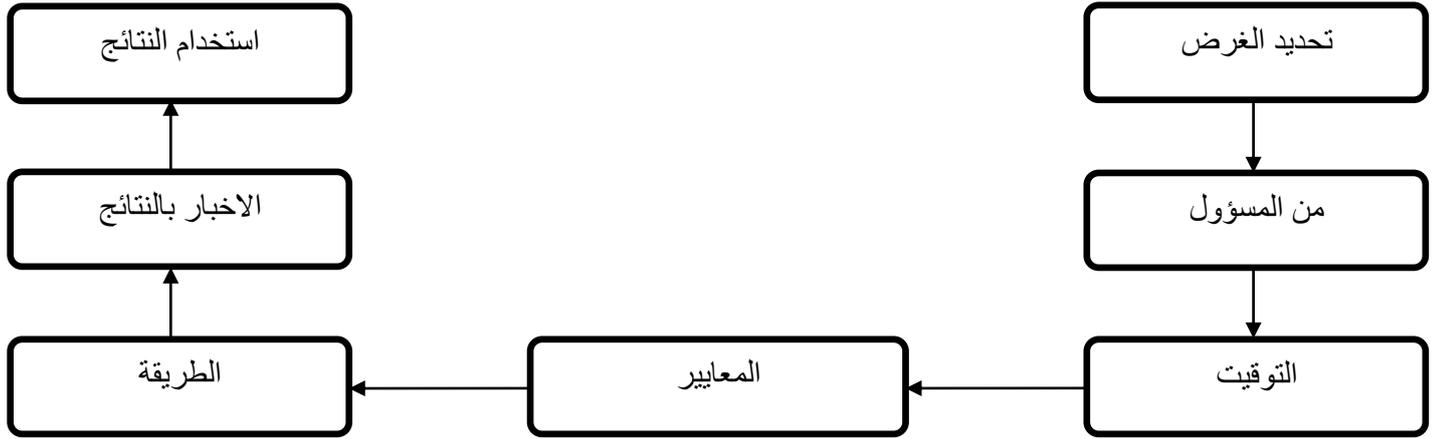
⁴ Jacques Auger, Denis la forte, Jean-Claude Rondeau, La mesure de la performance dans le secteur public, observatoire de l'administration publique, ENAP, Volume 3,numéro1, Mai, 1997, p02

المصدر: مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية، مصر، 2008، ص301

رابعاً: عناصر تقييم الأداء

يتكون أي نظام من عدة عناصر تعبر عنه وتفسره. ونظام تقييم الأداء بالمثل له العديد من العناصر التي تعبر عنه ويقدم الشكل رقم العناصر المكونة لنظام تقييم الأداء.¹

الشكل رقم(1-9): عناصر تقييم الاداء



المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص.41

يوضح الشكل رقم مختلف العناصر المكونة لعملية تقييم الأداء، وهي في نفس الوقت تمثل خطوات الممارسة التطبيقية السليمة في المنظمات. ويبدأ نظام تقييم الأداء بتحديد الغرض منه؛ لأن ذلك يحدد عناصر أخرى في هذا النظام ويؤثر فيها، ثم ينتقل الأمر إلى تحديد كل من المسؤول عن عملية التقييم، وكم مرة يتم التقييم في السنة (توقيت التقييم)، وهذا ما يؤدي إلى خطوات أكثر أهمية هي تحديد المعايير (العناصر) التي سيتم على أساسها تقييم أداء العمال، ثم إخبارهم بنتائج أدائهم، ومن ثم فإن إدارة الموارد البشرية الحرة في استخدام نتائج التقييم في الوظائف الإدارية المختلفة.

خامساً: الفرق بين إدارة الأداء وعملية تقييم الأداء

يوجد اعتقاد خاطئ بين الباحثين الذين يرون أنه لا يوجد اختلاف بين إدارة الأداء و عملية تقييم الأداء، فالعكس تماماً يوجد فرق شاسع بين كل منهما، فعملية تقييم أداء العاملين تشير الى المراجعة الدورية لأداء العامل بين فترة و أخرى، وهو بهذا المعنى يشكل احدى المراحل التي تنطوي عليها عملية إدارة الاداء، بمعنى ان عملية تقييم الأداء تقتصر على عملية المراجعة الدورية السنوية لأداء العامل، دون ان ينطوي ذلك على بذل الجهود

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004،

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

اللازمة لتقديم التغذية العكسية للعامل حول مستوى أدائه، وارشاده بصفة مستمرة بغرض العمل على التحسين المستمر لمستوى أدائه.

من جهة أخرى يمكن القول ان أنظمة إدارة الأداء التي لا تعمل على توضيح مساهمات الافراد في تحقيق الأهداف التنظيمية، لا تعتبر أنظمة فعالة في إدارة أداء العاملين، ذلك ان إيجاد ارتباط مباشر بين اهداف الأداء الفردي والأهداف التنظيمية يعمل على توفير فهم مشترك بخصوص الأهداف المطلوب تحقيقها وكيفية تحقيقها ويوضح الجدول الموالي أوجه الاختلاف بين تقييم الأداء وإدارة الأداء:¹

الجدول رقم(1-2): مقارنة بين إدارة الأداء وعملية تقييم أداء العاملين

تقييم الأداء	إدارة الأداء
- التركيز على الأهداف الفردية - يركز على بعض الأهداف الكمية الخاصة بأداء العاملين - يتم سنويا - يركز على الماضي - يركز على مستويات الأداء والكفاءة الوظيفية - غالبا ما يكون الاتصال من الأعلى الى الأسفل - غالبا ما يركز على ربط الاجر بالأداء - تقع مسؤوليته على إدارة الموارد البشرية	- التركيز على الأهداف الفردية والتنظيمية - يركز على كل المخرجات والمدخلات - عملية مستمرة طوال السنة - يركز على المستقبل - يركز على الأداء الوظيفي والتطوير المستمر لذلك الأداء - عملية مشتركة ومتبادلة بين الرئيس والمرؤوس - لا يشترط بالضرورة التركيز على قضية ربط الاجر بالأداء - تقع مسؤوليته على عاتق كافة لمدراء التنفيذيين في المؤسسة

المصدر: عبد المحسن نعساني، إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، دار جامعة الملك سعود للنشر،

الملكة العربية السعودية الرياض، 2019، ص 12

الفرع الخامس: تحسين أداء العاملين

يعتبر تحسين أداء العاملين من أهم مخرجات إدارة الأداء. حيث أصبح نجاح المؤسسة محكوم بقدرات موظفيها وكفاءتهم وحسن أدائهم لأعمالهم. ولذا في ظل الظروف الراهنة فان الحاجة إلى تطوير وتحسين أداء العاملين والإنتاجية بطريقة تقنية ومنظمة أصبح حاجة ضرورية وضمان لمنافسة قوية في عالم متغير ومتقلب. وفي هذا المطلب سوف نتناول عملية تحسين أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

¹ عبد الله محسن نعساني، إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، دار جامعة الملك سعود للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض،

أولاً: تعريف عملية تحسين أداء العاملين

يعني التحسين محاولة النهوض بالشيء إلى حالة أفضل إذا كان ردينا أو المحافظة عليه وتطويره إذا كان جيداً مع التعرف على أسباب الضعف في محاولة للتوصل إلى سبل معالجته أو الحد منه. ويمكن تعريف التحسين بأنه النظام الذي يحدد الأداء الجيد مع امكانية الترقية والتشجيع بحيث يكون بإمكان المؤسسة تحديد الاشخاص أو اعدادهم للمناصب المهمة وبطرق متعددة. وأن نظام تحسين أداء العاملين يعتمد على مقاييس لقياس الأداء الحالي وقياس مدى تطابق النتائج المتحققة مع الهدف المخطط ثم قياس مستوى الانحراف الحاصل عن الأداء المرغوب به. بالاعتماد على تغذية عكسية دقيقة لتوافر هذه المعلومات وعرضها على العاملين لغرض تصحيح الانحرافات ثم تطبيق مدخلات تحسين الأداء.

ان عملية تحسين أداء العاملين تتطلب نظرة شمولية وعند اتخاذ إجراء أو قرار ما بشأن تحسين وتطوير أداء العاملين يجب أن يبدأ من الجذور، وهذا أمر بديهي لأنه إذا قامت المؤسسة بمعالجة ظواهر المشكلة وقشورها الخارجية فستظهر من جديد، لذا الحل المنطقي والمطلوب البدء من الأساس والبناء عليه، وبالتأكيد فان البناء على اساس قوي ومتين ما سينتج عنه سيكون قوي ومتين.

وعملية تحسين أداء العاملين تستلزم وجود أمور أساسية، فقبل البدء بتحسين الأداء يجب التأكد من جدوى هذه العملية وهل هي لازمة وعلى اي مستوى. فعلى سبيل المثال بالنسبة للتدريب لا يمكننا أن نقوم بتطوير أداء العامل ونترك الامور الأخرى في بيئة العمل التي يمكن أن تعيق من تطبيقه للمهارات الجديدة. ولا يمكن أن ندرب العاملين في مستوى معين والمستوى الاعلى من المسؤولين لا نهتم بهم، فهذا سيخلق نوع من الصعوبة في تطبيق ما تم تعلمه من مهارات وبالتالي ظهور عوائق أخرى تزيد من العبء على المؤسسة.

وعلى الرغم من اهمية التعليم والتدريب لزيادة الانتاجية وتحسين الأداء إلا انه يبقى جزءاً من المطلوب، لأن الصورة تتكامل عندما نركز على كل الموارد الممكنة لتحسين الأداء. لذا فإن عملية تحسين الأداء تعتبر نوعاً من انواع التعليم المستمر لأنها تهدف إلى تطوير المهارات اللازمة بما يتناسب مع التطورات السريعة الحاصلة في البيئة المحيطة.

وتسمى عملية تحسين أداء العاملين ايضا بتكنولوجيا الأداء الإنساني ويمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة على مستوى العاملين، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب لأداء العامل ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء.¹

ثانياً: أهداف عملية تحسين أداء العاملين

¹ د فؤاد يوسف عبد الرحمان، م سمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، العدد واحد وتسعون، بغداد، العراق، 2012 ،

يمكن أن يستخدم المدراء والمشرفون وقادة فرق العمل اعضائها في عملية تحسين الأداء لتحقيق الآتي:¹

- تخطيط أداء العامل؛
- وضع الاهداف بشكل منتظم ويتفق مع الاهداف التنظيمية؛
- وضع توقعات الأداء؛
- قياس الأداء الحقيقي للعامل مقابل الأداء المرغوب؛
- توفير الأسس لتمييز أداء العامل؛
- توفير معلومات عن أداء العامل للعمل؛
- تحديد الأجور والمكافأة والرواتب والتغيرات في منصب وموقع العمل؛
- توجيه وتبادل الاستشارة فيما يتعلق بتحسين الأداء؛
- تحديد الاحتياجات التدريبية.

ثالثا: خطوات عملية تحسين أداء العاملين

تمر عملية تحسين أداء العاملين وتطويره بخمس خطوات مهمة متمثلة في:²

الخطوة الأولى: تحليل الأداء

يتم تحليل الأداء باختبار أداء المؤسسة ضمن اولوياتها وقدراتها، وهو تعريف وتحليل الوضع الحالي والمتوقع للمشاكل في أداء العمل والمنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

1-الوضع المرغوب: ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة.

2-الوضع الحالي/الفعلي: يصف مستوى أداء العمال والإمكانيات و القدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا. وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلا؛

الخطوة الثانية: البحث من جذور المسببات

يجب عند تحليل اي مشكلة أن تبدأ من جذورها، وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة؛

الخطوة الثالثة: اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة

¹ فؤاد يوسف عبد الرحمان، سمية عباس مجيد، نفس المرجع السابق

² عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الاصلاحات: دراسة حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الجزائر (2003/2002)،

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

لابد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء. ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة بانها لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في نفس الوقت؛

الخطوة الرابعة: تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة

بعد اختيار الطريقة الملائمة يتم وضعها حيز التنفيذ، وتصميم نظام للمتابعة، مع محاولة تحليل أو تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الاعمال اليومية ومحاولة الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة، وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية؛

الخطوة الخامسة: مراقبة وتقييم الأداء

يجب أن تكون هذه العملية مستمرة، لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل.

الفرع السادس: أثر تطبيق نظام OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين

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

تطبيق متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18000 لتحسين أداء العاملين: يساهم

هذا النظام في تحسين الأداء العاملين من خلال:²

- تقليل عدد الإصابات المهنية من خلال الوقاية والسيطرة على مخاطر العمل؛

¹ بلعمري عسري، بوجعي احليب، مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019،

² دعاس عزالدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية -دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية- أطروحة دكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2019،

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

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS

18000 في تحسين أداء العاملين

من خلال هذا المبحث سنحاول استعراض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع إجراء مقارنة، من خلال ذكر أوجه التشابه والاختلاف مع هذه الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة منها:

الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

- **الدراسة الأولى:** دراسة بلال مشعلي رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الموسم الجامعي (2010/2011) جامعة فرحات عباس-سطيف-بعنوان: " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" دراسة حالة مؤسسة STRAP ALIF لتحويل الورق الى البلاستيك

هدفت الدراسة إلى إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية؟، ولمعالجة الموضوع استخدم الباحث المنهج التحليلي في الجانب النظري نظرا لما تفتضيه طبيعة الدراسة القائمة، وذلك لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها وتحديد العلاقة بين متغيراتها وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الان من خلاله يمكن جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة وتبويبها و تحليلها بهدف الدراسة، واهم ما توصل إليه الباحث هي أن ظروف العمل السيئة تعتبر من أهم الأسباب المؤدية لحوادث العمل والنقص في الاتصال والحوار بين الإدارة والعملاء مما يعطيهم الانطباع بعدم أهميتهم داخل المؤسسة.

■ **الدراسة الثانية:** دراسة بختة هدار (2012/2011) بعنوان دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة ليندا غاز الجزائر وحدة ورقلة-

هدفت هذه الدراسة الى توضيح العلاقة بين أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحيث عالجت الإشكالية التالية: كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ ، وقد اعتمد الباحث للإجابة على إشكالية هذا البحث وإثبات أو نفي صحة الفرضيات استخدم المنهج الوصفي التحليلي إذ يعتبر من أكثر المناهج موافقة مع هذا الموضوع، فالجانب النظري اعتمد على فهم أثر معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجانب التطبيقي اعتمد على منهج دراسة الحالة من أجل إسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسات الاقتصادية وتوصل الباحث إلى أن:

-تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

-تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين؛

-توفير بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين؛

-توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

■ **الدراسة الثالثة:** دراسة سمية بالعربي (2016/2015) بعنوان أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على

تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود (ENTP)

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار بحاسي مسعود ولاية ورقلة، وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية: ما مدى تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار؟ استخدم الباحث مجموعة من الوثائق والسجلات الداخلية للمؤسسة بالإضافة إلى استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغ تعداد عينة الدراسة 70 مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانة عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية SPSS، وقد توصل الباحث الى النتائج التالية:

-تكشف العلاقة بين بعدين مهمين في دورة حياة المؤسسات الا وهما أداء الموارد البشرية ونظام الصحة والسلامة المهنية؛

-تكسب هذه الدراسة أهميتها من خلال توعية أصحاب الإدارة العليا بأن تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى استمرارية المؤسسة من خلال تفادي المخاطر الصناعية وإصابة العمال بالحوادث.

■ **الدراسة الرابعة:** دراسة دعاس عزالدين (2019/2018) بعنوان أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية دراسة لعينة من المؤسسات -الجزائرية- هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري في المؤسسات الصناعية الجزائرية وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية: ما هو واقع نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة بالمؤسسات الصناعية الجزائرية وأثر تطبيقه على أدائها البشري؟، كما اعتمد الباحث على الاستبيان والمقابلة في دراسته حيث تم توزيع الاستبيان على 220 فرد واسترجعت 150 استبانة، وتوصل الى النتائج التالية:

- نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة هو وضع وتنفيذ والحفاظ على نظام إدارة متكامل يتوافق مع مواصفات أنظمة إدارة الجودة، الإدارة البيئية وإدارة الصحة والسلامة المهنية بحيث يتم تنفيذ المتطلبات المشتركة والغير مشتركة بين هذه الأنظمة بطريقة متناسقة ومكملة لبعضها البعض في جميع إجراءاته؛
- يوجد العديد من مداخل تحسين الأداء البشري كإعادة الهندسة، التحسين المستمر، المقارنة المرجعية، إدارة الجودة الشاملة؛

- تطبيق المؤسسة لهذا النظام تتمكن من تلبية احتياجات وتوقعات جميع أصحاب المصلحة ذات الصلة بها.
■ **الدراسة الخامسة:** دراسة احمد طاهر شحادة (2020/2019) بعنوان أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 على سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية على سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية: ما أثر تطبيق المعايير الدولية لإجراءات السلامة والصحة المهنية OHSAS 18001 في البلديات الكبرى في قطاع غزة على سلوك المواطنة التنظيمية؟ ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المناصب الإشرافية في البلديات الكبرى والبالغ عددهم (505) موظف، واستخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية، وقد قام بتوزيع (218) استبانة، كما قام بإجراء مقابلات شخصية مع بعض ذوي الاختصاص من أجل جمع المزيد من البيانات، وتم استرداد (181) استبانة حيث توصل الى اهم النتائج التالية:
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية ضعيفة طردية بين تطبيق متطلبات المعايير الدولية للسلامة والصحة OHSAS 18001 وبين سلوك المواطنة لدى العاملين في البلديات الكبرى في قطاع غزة؛
- رغم عدم وجود إجراءات للسلامة والصحة المهنية في البلديات إلا أنه يوجد حرص على الالتزام بمتطلبات السلامة والصحة المهنية؛

- تلزم إدارة البلدية بالقوانين والتشريعات الملزمة لتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية.

■ **الدراسة السادسة:** دراسة مفتاح المبروك على ابوخشيم (2020/2019) أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء (المنطقة الغربية – إدارة التوزيع الغربية)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي كأداة لجمع البيانات مستخدماً استمارة الاستبيان، اعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة ووزعت الدراسة على عينة حجمها 310 مفردة من المجتمع وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة باختصار .SPSS وتوصل الى النتيجة وهي الصحة والسلامة المهنية خصوصاً في المنشآت الصناعية والخدمية، حيث تبرز أهمية الصحة والسلامة المهنية في الحفاظ على الثروات الاقتصادية والبشرية من الضياع من خلال الكشف عن المخاطر والاسباب المؤدية إليها.

■ **الدراسة السابعة:** دراسة زكار أحلام ومزعاش ميساء (2021/2020) بعنوان أهمية تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار OHSAS 18001 في تحسين الأداء البشري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك بالمسيلة

تهدف هذه الدراسة بشكل عام للتعرف على أثر تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري لمؤسسة محل الدراسة ومحاولة التعرف على ظروف العمل السائدة في مؤسسة محل الدراسة، وعن الأخطار المهنية المختلفة التي يتعرض لها العمال جراء العمل في هذه الظروف، وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية: ما مدى أهمية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق معيار OHSAS 18001 في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية -سوناطراك - وحدة المسيلة؟ ولتحقيق اهداف الدراسة اتبعنا الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وذلك لجمع كل الحقائق والبيانات، وتحليلها بالإضافة الى المقابلة كأداة ثانوية، حيث طبقت على عينة عشوائية مكونة من 50 عامل، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS ، وتوصل الى النتائج التالية:

- ضرورة وجود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الأخطار المهنية وذلك بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة والإمكانيات الصحية اللازمة والطبية لحماية العمال وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية والاحساس بالراحة والاطمئنان في العمل .

- دور العمليات التحسيسية والإعلام والتكوين في تنمية الوعي والثقافة الوقائية حول الأخطار المهنية وتأثيرها على الأداء البشري

■ **الدراسة الثامنة:** مجلة إبراهيم سعد قراش (2022/2021) بعنوان تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية

هدفت الدراسة إلى عرض وتوضيح المفاهيم الخاصة بموضوع الصحة والسلامة وبيان أهميتها في المؤسسات الصناعية إضافة إلى بيان علاقة وتأثير تلك الإدارة على كفاءة أداء العاملين بالشركات النفطية وبغرض رصد النتائج توصلنا إلى استخدام الاستبيان لجمع البيانات من افراد العينة بلغ عددها 50 تم تحليل البيانات عن طريق برنامج spss ومن نتائجها وجود تأثير ضعيف لإدارة السلامة المهنية في أداء العاملين بالمجمع ذلك لعدم تقيد العاملين بإجراءات وقوانين إدارة الصحة والسلامة المهنية وذلك لعدم وجود الدعم الكافي من الإدارة العليا بالشركة المتمثل في الدورات والحوافز والمكافآت وكذلك وجود ارتباط معنوي بسيط بين إدارة الصحة وأداء العاملين. وأوصلت الدراسة بضرورة تطبيق نظام عقوبات من يخالف تعليمات إدارة الصحة والسلامة وتحفيز وتشجيع العاملين الملتزمين بتطبيق التعليمات.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين على النحو التالي:

■ الدراسة الأولى: مجلة Iraj Mohammadfam and others (2018/2017). بعنوان تقييم جودة

أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية بناءً على مؤشرات الأداء الرئيسية في المؤسسات المعتمدة

هدفت هذه الدراسة الى تقييم فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق مواصفات 18001 OHSAS في ستة شركات تشارك في مشاريع صناعية واسعة النطاق مثل تصميم وبناء منشآت الطاقة والنفط والغاز إيبران، وكانت ثلاثة من الشركات حاصلة على شهادة OHSAS 18001 ، بينما تتمكن الشركات الثلاث الأخرى حاصلة على هذه الشهادة. حيث تم تصميم استبيان لتقييم الأداء انطلاقاً من تحديد المعايير الخاصة بالتقييم لكل مرحلة، ففيما يتعلق ب: مرحلة السياسة 8 معايير، مرحلة التخطيط 9 معايير ومرحلة التنفيذ 11 معياراً ومرحلة المراقبة 11 معياراً ومرحلة مراجعة الإدارة 4معايير. ثم تقييم صلاحية وموثوقية المعايير من قبل عينة مختارة من 30 مدير الصحة والسلامة المهنية من صناعات مختلفة ومصاريف التكرير. ثم ترميز البيانات التي تم جمعها لكل من الأنشطة الخمسة وتحليلها ثم تمت المقارنة نتائج المعايير بين الخاصة بالشركات الحاصلة على شهادة OHSAS 18001 والشركات الغير الحاصلة عليها.

أوضحت النتائج أن أداء السلامة للشركات الحاصلة على شهادة OHSAS 18001 أفضل من أداء الشركات غير الحاصلة عليها. لذلك، يمكن الاستنتاج أن OHSAS يحسن ظروف الصحة والسلامة المهنية ويدعم أماكن العمل الصحية والأمنة. ومع ذلك، فإن إنشاء وتنفيذ OHSAS هو فقط الخطوة الأولى في الإدارة المنظمة لنظام الصحة والسلامة في بيئة العمل. فلتعزيز دور هذا النظام، وزيادة قبوله من قبل الموظفين والمستفيدين الآخرين، يجب تقييم أدائهم باستخدام مؤشرات مناسبة.

■ **الدراسة الثانية:** دراسة (Walker & Tait) بعنوان "إنتاجية العامل واهمية الصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا".

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

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

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

■ **الدراسة الثالثة:** دراسة (Nath sen & yeow) بعنوان الصحة والسلامة المهنية مع الجودة في بريطانيا

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

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

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

■ **الدراسة الرابعة:** مجلة Gabriel Dwomoh and others

بعنوان:

the Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited année 2013

هدف الباحثون من خلال هذه الدراسة إلى فحص تأثيري سياسات الصحة والسلامة على أداء الموظفين في صناعة الاخشاب بغانا. حيث تم الإعتماد على منهج دراسة الحالة. وكانت الادوات الرئيسية جمع البيانات المستخدمة هي المقابلات والإستبيانات وكذلك الأدوات الإحصائية مثل ارتباط بريسون لتقييم العلاقة بين الإستثمار في الصحة والسلامة وأداء الموظفين وقد شملت عينة الدراسة 239 عامل أي جميع العاملين في إدارات الشركة. أظهرت نتائج البيانات التي تم جمعها أن تدابير الصحة والسلامة التي وضعتها الشركة ترتبط بشكل إيجابي بأداء الموظفين على الرغم من أن الإرتباط ضعيف 42.0. أكدت النتائج أيضا على وجود علاقة عكسية بين تقليل عدد الحوادث والإصابات وبين ترقية نظام الصحة والسلامة المهنية الصحية وأداء الموظفين. من استنتاجات الدراسة أن المنظمات تحتاج إلى إيلاء اهتمام كبير لتدابير الصحة والسلامة الخاصة بها، فهي مدعومة بالقانون وهي إلزامية، بالإضافة إلى تعزيز العوامل تحفيزية تهدف إلى تحسين أداء الموظفين.

♣ الدراسة الخامسة : مجلة Florence semb and Amos ayuo

بعنوان:

Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya année 2017

هدفت هذه الدراسة أساسا إلى معرفة تأثير ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات في مدينة ناكورو، كينيا. ومن اجل تحقيق هدف الدراسة استرشدت الدراسة ببعض من الأهداف، لتحديد تأثيري ممارسات إدارة الرفاهية المختارة على الرضا الوظيفي، لتحديد تأثيري ممارسات إدارة الطوارئ على الرضى الوظيفي لتحديد تأثيري ممارسات بيئة مكان العمل على الرضا الوظيفي للموظفين؛ وتحديد التأثير المشترك لممارسات إدارة الرعاية، وممارسات إدارة الطوارئ وممارسات إدارة مكان العمل على الرضا الوظيفي للموظفين. واعتمد الباحث للوصول إلى نتائج الدراسة على توزيع استبيان ل 258 ومن أجل تأسيس العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في الرضا الوظيفي والمتغيرات التابعة ممارسات الصحة والسلامة المهنية وممارسات إدارة الرعاية وبيئة العمل ثم استخدام ارتباط بريسون. وقد خلصت الدراسة إلى أن ممارسات الرعاية الإجتماعية وبيئة مكان العمل لممارسات الإدارية المهنية والصحة والسلامة لها تأثير إيجابي مهم إحصائيا على الرضا الوظيفي؛ في حين أن ممارسات إدارة الطوارئ لها أثر إيجابي.

♣ الدراسة السادسة : مجلة Sergey Sinelnikov and orthres

بعنوان:

Using leading indicators to measure Occupational Health and Performance année 2015

هدفت الدراسة أساسا إلى وصف مدى فهم ممارسي الصحة والسلامة المهنية لمصطلح مؤشرات القيادة، واستكشاف ممارسات التنظيمية المتعلقة بتتبع وتحليل وتطبيق المعلومات المقدمة من هذه المؤشرات تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية، وتحديد الحواجز والعوامل التي تحكم استخدامها. أين اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المنهج الاستكشاف وجهات نظر وتجارب العدد من العاملين في هيئة الصحة والسلامة فيما يتعلق بالمؤشرات القيادية في تقييم نظام الصحة والسلامة المهنية، تم في المرحلة التالية من الدراسة، تضمن توزيع استبيان حول مجموعة متنوعة من القضايا المتعلقة باستخدام المؤشرات القيادية في قياس أداء الصحة والسلامة المهنية وأشارت النتائج إلى عدة خصائص مهمة حيث أن المؤشرات الرائدة الفعالة، تحتاج إلى امتلاك ووصف العوامل القابلة للتعديل التي قد تكون مرتبطة بهذه الخصائص وعموما، تبادل هذه الدراسة في الجهود المتواصلة لتحسين الوصول إلى الأبحاث والمعرفة العملية بين محترفي الصحة والسلامة المهنية وكذلك القادة التنفيذيين الذين يسعون إلى إظهار التحسين المستمر الاستراتيجيات قياس الأداء. برزت أهمية هذه الدراسات في تحديد اهم المؤشرات القيادية المستخدمة في تقييم OHSMs والمتمثلة في المؤشرات القيادية، والتي تم اعتمادها في الدراسة القياسية للمعالجة إشكالية الدراسة

♣ الدراسة السابعة: مجلة Davide A. O Aunga obadia masare

بعنوان: أثر أساليب القيادة على أداء المعلم في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا، المجلة الدولية للسياسة التعليمية والبحوث، تنزانيا. سنة 2017

كان التركيز في هذه الدراسة هو التحقيق في تأثير أساليب القيادة على أداء المدرسين في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية: ما هو المستوى المدرك لإداء المعلمين بين المدارس الابتدائية في منطقة أروشا ولجمع البيانات تم تصميم الاستبيان كما تم استخدام المسح الوصفي وكانت العينة 140 تم استخدام المشاركين وحللت البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم ال اجتماعية SPSS وعرضت باستخدام جداول توزيع الترددات وتم استخدام ارتباط بيرسون. لتحديد العلاقة بني المتغيرين وخلصت الدراسة إلى أن الأداء جيد في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا، هناك علاقة كبيرة بين نمط القيادة التحويلية وأداء المعلمين.

♣ الدراسة الثامنة : مجلة Nehal A. Siddiquil and others

بعنوان:

Evaluation of Best HSE code of practices and systems in
Manufacturing Company, Oman année 2015

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم اجراءات لتقييم إدارة الصحة والسلامة والبيئة وأفضل الممارسات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، كجزء عادي من مراقبة العمال، من أجل تحديد ما إذا كانت ممارسات أنظمة الصحة والسلامة والبيئة متوافقة مع الترتيبات المخطط لها، ويتم تنفيذها بفعالية. وإذا ما كان الأداء نظام إدارة الصحة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

والسلامة المهنية فعال في تحقيق سياسة الشركة وأهدافها ومعايير أدائها. وأن الإمتثال للمتطلبات التشريعية ذات الصلة. وتحديد مجالات التحسين، يؤدي إلى تحسين إدارة الصحة والسلامة والبيئة تدريجيا. حيث تم الإعتماد على الملاحظة الشخصية أين تم إلقاء نظرة على كل من قواعد الممارسة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والمشاركة النشطة في أنشطة الصحة والسلامة المهنية. فحص الآثار المترتبة لإفضل الممارسات والممارسات في مجال الصحة والسلامة والبيئة كجزء من ثقافة السلامة على في مؤسسة (SMC Company, Methanol).
المراجعة بالتفصيل الوثائق المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة في مؤسسة حمل الدراسة SMC. إجراء مقابلات مختلفة مع الموظفين، مراجعة معايير ISO 14001 و OHSAS 2000 و UK OGP لفهم متطلبات برامج الرصد والقياس. مراجعة اللوائح المحلية. دراسة المشاركة الفعلية لكل عنصر من عناصر إدارة الصحة والسلامة والبيئة بما في ذلك أفضل الممارسات والنظام.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية بغض النظر إن كانت محلية أو أجنبية من خلال توضيح أوجه التشابه والاختلاف.

الفرع الأول: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الجدول رقم (1-3): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
بالنسبة للحدود الزمانية لدراسات السابقة كانت متعددة منها العربية والأجنبية، تمتد سنواتها ما بين (2010-2021).	بالنسبة للحدود الزمانية كانت خلال موسم 2024/2023.	الإطار الزمني
كانت الدراسات السابقة في أماكن متعددة منها: (الجزائر، أمريكا، بريطانيا، غزة).	أما فيما يخص الحدود المكانية تمثلت في شركة إنتاج سونطراك ENI\RCP	الإطار المكاني
تم الاعتماد في أغلبية الدراسات السابقة على الاستبيان كأداة رئيسية، والبعض منها اعتمد أيضا المقابلة والملاحظة.	تم استخدام المنهج الوصفي تحليلي في الجانب النظري والاعتماد على أداة الاستبيان.	منهج الدراسة
كانت العينة المستهدفة في أغلبية الدراسات السابقة عينة عشوائية غير مقصودة، والبعض منها كانت مقصودة.	كانت العينة المستهدفة عشوائية من شركة إنتاج سونطراك ENI\FCP	العينة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

قطاع الدراسة	كانت الدراسة في القطاع العمومي ومست الموظفين	كان هنالك تنوع بين القطاعات
المتغيرات	تم الاعتماد على متغيرين (المتغير المستقل والمتغير التابع) بحيث يمثل المتغير المستقل في إثتر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000، اما بالنسبة المتغير التابع فهو يمثل تحسين أداء العاملين كما هو مذكور في الأعلى وقد تم الاعتماد على نفس المتغيرين في كل من دراسة بلال مشعلي و بختة هدار وسمية بالعري ومفتاح المبروك	الدراسات السابقة تتطابق مع الدراسة الحالية في المتغيرين التابع والمستقل وقد اختلفت في أبعاد OHSAS 18000 وطريقة تقسيم ابعاد الاستبيان.
الهدف	تهدف هذه الدراسة بشكل عام للتعرف على أثر تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة سونطراك حاسي مسعود	جميع الدراسات السابقة تطابق الدراسة الحالية في الهدف وهي دراسة أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تسين أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:
- ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
 - التعمق أكثر في الموضوع؛
 - الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
 - ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبانة، وتصميم أسئلة من شأنها تعزيز ما تم طرحه في الاستبانة؛
 - الإلمام بالنتائج المتواصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحثان من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

كخلاصة لما سبق ذكره في هذا الفصل، تشكل برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات هاجسا كبيرا لها لكثرة الحوادث، لما تمثله من مصدر هاما 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 لاهم موارد المؤسسة ممثلا في طاقتها البشرية نجد أن جوانب الامن والسلامة المهنية في بيئة العمل تتمثل في مختلف الجهود المبذولة والأنشطة اللازمة، لتوفير متطلبات العمل والوسائل الضرورية لحماية العاملين من المخاطر والأمراض المهنية والحوادث التي قد يتعرض لها مختلف العاملين، كما أن موضوع الامن والسلامة المهنية لا يقتصر فقط على حماية الأفراد بل من أجل توفير الجو الملائم لتأدية العمل في ظل بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.

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

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن

والسلامة المهنية OHSAS 18000

في تحسين أداء العاملين

تمهيد:

بعد ما تم استعراض الجانب النظري للموضوع والتطرق لمختلف المفاهيم الأساسية حول نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS18000 وتأثيرها على أداء العاملين، يأتي هذا الفصل العملي كمحاولة لإسقاط ما تم دراسته نظريا على مؤسسة "سونطراك" والتي تعتبر من أهم وأكبر شركات إنتاج النفط المتواجدة عبر التراب الوطني.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمها، وطرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة. وكذلك مراحل تطور الاستبانة واجراءات توزيعها، ومن ثم تحديد أهم الاساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل الذي قسمناه الى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

المبحث الأول: طريقة وإجراءات الدراسة الميدانية

إن الهدف من الدراسة الميدانية يكمن في معرفة أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونطراك محل الدراسة، وإسقاط الإطار النظري على الواقع يتطلب توفير إطار منهجي يحدد من خلاله القواعد الأساسية التي تمكن من ذلك، ولتحقيق ذلك يستوجب اختيار الأداة المناسبة للدراسة. ومن خلال هذا المبحث سنحاول تناول كل من: طريقة جمع المعطيات وعينة الدراسة، والنسب والمتغيرات المستخدمة في عملية التحليل، بالإضافة إلى البرامج المستعملة في معالجة هذه المعطيات.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

طبيعة الموضوع عادة ما تفرض على الباحث اختيار المنهج المستعمل والأدوات التي تساعد في ذلك، وسنقوم من خلال هذا المطلب التطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال استعمال المنهج المناسب، الأدوات المساعدة والأساليب المعتمدة لاختبار الفرضيات كالتالي:

الفرع الأول: أدوات ومنهج الدراسة

انطلاقا من طبيعة الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة والأسلوب المناسب للوصول للأهداف المحددة، وذلك بهدف التعبير عن نظام الامن والسلامة المهنية من

الناحية الكيفية بغرض توضيح خصائص OHSAS18000، ومن الناحية الكمية لإعطاء وصف رقمي يوضح مقدار وحجم تأثير نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، إضافة إلى التحليل والربط والتفسير وصولاً إلى استنتاجات، ويتم اختبار الفرضيات بالشكل الكافي تم استخدام المنهج المقارن، حيث تمت هذه المقارنة على أساس مختلف القطاعات في المؤسسات محل الدراسة. وإلى جانب ذلك تم استخدام المنهج التجريبي لتناسبه مع منهجية IMRAD.

وبالنسبة لأداة الدراسة فقد تم الاعتماد على أداة الاستبيان، نظراً لتناسبها مع طبيعة المتغيرات النوعية للدراسة من جهة، وخصائص مجتمع الدراسة من جهة أخرى.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

من خلال هذا العنصر سنتعرف على مجتمع الدراسة والعينة التي أخذت منه ويقصد بمجتمع الدراسة مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة سوناطراك حاسي مسعود ويتم تقديم لمحة بسيطة حول المؤسسة كما يلي:

■ عرض عام للمؤسسة الوطنية سوناطراك:

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

سونطراك (SONATRACH)، بالفرنسية :

la Société National pour la Recherche, Transport, Production, le Transformation, la, et la Commercialisation des Hydrocarbures s.p.a

So: Société شركة

Na: National وطنية

Tra: Transport النقل

C: Commercialisation التسويق

H: Hydrocarbures المحروقات

هي شركة عمومية اقتصادية جزائرية شكلت الاستغلال 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 البتروكيمياويات وتلمية مياه البحر، تشغل حوالي 120000 عامل، ومن أهم المشاريع المنجزة من طرفها :

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

2. مشروع النقل بالأنابيب: تم تدشين مركز تحميل من قبل وزير الطاقة والمناخ في مرسى بجاية قصد السماح بتحميل وشحن الناقلات البترولية ذات حمولة تفوق 350.000 طن في الظروف الصعبة. إن هذه المنشأة قائمة في البحر على بعد 07 كم من ميناء بجاية أتيت لتعزيز الاستراتيجية الجديدة الوطنية التسويقية للمحروقات والتي تهدف إلى زيادة الصادرات من المحروقات السائلة من 1.4 الى 02 مليون برميل يومي اتخذت عدة إجراءات مسجلة بإنجاز هياكل مماثلة في مناطق أخرى ولا سيما أرزيو.

تقوم بخمسة أنشطة أساسية وهي: نشاط الاستكشاف والإنتاج (والذي 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 التمييع والتكرير، ثم نشاط التصفية والبتر وكيمياء، وأخيرا النشاط التجاري (التسويق).

تأسس قسم الإنتاج بعد إعادة تنظيم وتحويل لنشاطات الإنتاج ج 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 إنتاجهم بإنتاج المحروقات السائلة (البترول ومشتقاته) وجميع أنواع الغازات (الغاز الطبيعي والمميع والغاز البترولي المميع)

ثانيا: عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة انطلاقا من العدد الاجمالي لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 80 استبيان على عينة عشوائية.

الجدول رقم(2-1): يوضح الإحصائيات المتعلقة بتوزيع قوائم الاستبيان

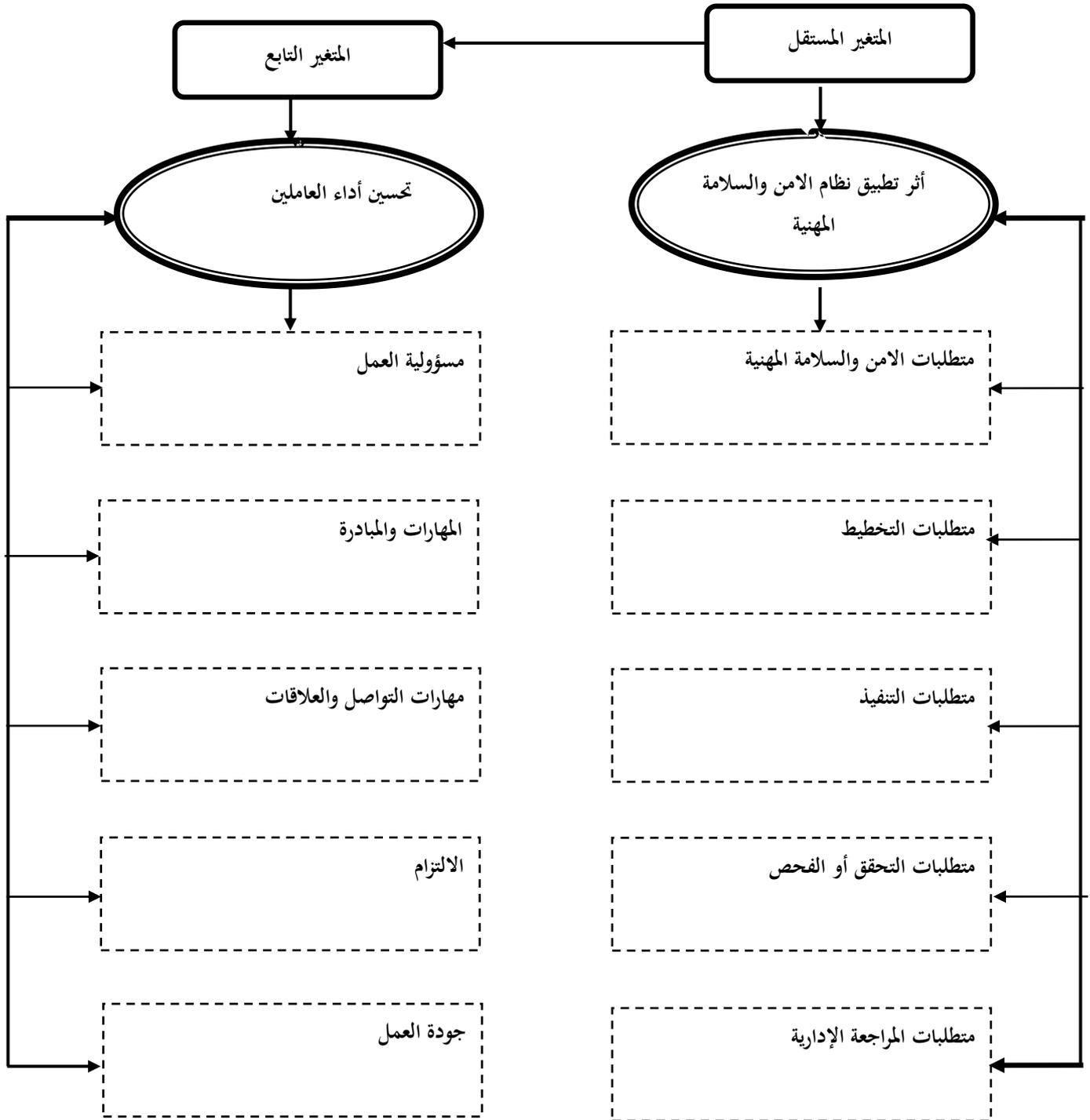
عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	الصناعة	النهائي
المجموع	80	78	2	78
النسبة المئوية%	100	97.5%	2.5%	97,5%

المصدر: من اعداد الطالبتين

الفرع الثالث: تحديد المتغيرات (نموذج الدراسة)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة والتي تم ذكرها في الفصل الأول والمتمثلة في أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS18000، على المتغير التابع والمتمثل في تحسين أداء العاملين، كما هو موضح:

الشكل رقم (2-1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين

المطلب الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وهذا بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية والمعروفة تجارياً باسم: SPSS Win Version 20 (Statistical Package for Social Science)، كما تمت الاستعانة ببرنامج Excel.

الفرع الأول: أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وهي:

- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المستهدفة؛
- المتوسط الحسابي المرجح: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد، مع العلم أنه يساعد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط مرجح.
- الانحراف المعياري: وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل فقرة، ويلاحظ أيضاً أن الانحراف المعياري يوضح أيضاً التشتت في استجابات أفراد الدراسة، وكما هو معلوم كلما اقتربت قيمته من الصفر، فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها،
- معامل الثبات ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الاستبيان، حيث يأخذ هذا المعامل قيمته بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد فهذا يعني ثباتاً أكبر للأداة؛
- مصفوفة ارتباط بيرسون Pearson: لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع؛
- اختبار ANOVA: الأحادي لمقارنة اثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة المدروسة؛
- اختبار t لدلالة الفروق بين العينات المستقلة: في تأثير المحددات المدروسة على تحسين أداء العاملين في المؤسسات بحسب جنسيتها؛
- نموذج الانحدار البسيط: لتحديد درجة التأثير بين المتغير المستقل والتابع.

الفرع الثاني: الطريقة المستخدمة في القياس

قمنا في هذه الدراسة باستخدام قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة الدراسة، وجاءت الأسئلة أو الفقرات لكل الأبعاد (المتغير المستقل والتابع) مغلقة ومصممة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي لتناسبه لمثل هذه الدراسات، وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة كما يلي: (غير موافق، محايد، موافق)، ومن أجل تحديد الاتجاه أعطينا لاحتمالات الإجابات الثلاثة السابقة أوزان محددة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2-2): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في قائمة الاستقصاء حسب ليكارت الثلاثي

الأوزان	الرأي
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين

وبعد ذلك يتم حساب المتوسط الحسابي المرجح لتحديد الاتجاه العام للإجابات، حيث يحدد بناء على مجال وقوع قيمة المتوسط المرجح، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-3): المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها

الاتجاه	المتوسط المرجح
غير موافق	1.66-1
محايد	2.33-1.67
موافق	3-2.34

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثالث: أداة الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، بحيث تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، بإدخال المعطيات الى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS عن طريق تفرغ بيانات الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى برنامج SPSS

الفرع الأول: بناء أداة الاستبيان

تم اعداد ثلاثة استمارات خصصت الأولى لجمع المعلومات المتعلقة بنظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000، والثانية لتحسين أداء العاملين في مؤسسة سونطراك حاسي مسعود، اما بالنسبة لثالثة فهي تعبر عن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بحيث تغطي هذه المعلومات فرضيات واهداف الدراسة، وقد سعينا جاهدين كي تكون هذه المعلومات واضحة ومفهومة من قبل الافراد المستجوبين.

وقد شملت المعلومات الواردة في استمارة الاستبيان اهم الأسئلة التي يمكن ان تجيب على فرضيات البحث، حيث تم مراعاة ترتيب الابعاد والاسئلة بما يتناسب مع ترتيب فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

كما تم اعلام الافراد المستجوبين بأهمية رأيهم في الموضوع ورجائهم للإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية، مع التأكيد لهم بان المعلومات التي يقدمونها سوف تحظى بالسرية التامة ولا يتم استخدامها الا في اطارها العلمي فقط، وفي الأخير تم شكرهم على حسن تعاونهم. ومن هنا ينقسم الاستبيان الى المحاور التالية:

المحور الأول: يتضمن الأجزاء التالية

■ الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية عن أفراد العينة ممثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

■ الجزء الثاني: يتضمن خصائص مؤسسة محل الدراسة: طبيعة العمل وفروع العمل.

المحور الثاني: بالنسبة لاستمارة الاستبيان الخاص بنظام الامن والسلامة المهنية 18000 ohsas، وقد تضمن خمسة (05) ابعاد وكل بعد مقسم الى عناصر تحتوي على مجموعة من الأسئلة بمجموع 27 سؤال، كما هو مبين في الجدول ادناه.

الجدول رقم(2-4): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد المتغير المستقل

الفقرات	المتغيرات الفرعية	الأبعاد
6	تملك المؤسسة برامج الإدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18000	متطلبات سياسة الامن والسلامة المهنية
5	تحديد مصادر الخطر وتقييم المخاطر وتحديد الضوابط	متطلبات التخطيط
	المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى	
	اهداف وبرامج الصحة والسلامة المهنية	
7	الموارد، والمسؤوليات والسلطات	متطلبات التنفيذ
	الكفاءة والتدريب والتوعية	
	الاتصالات والمشاركة	
	التوثيق	
	الاستعداد والاستجابة لطوارئ	
6	مراقبة وقياس الأداء البشري	متطلبات التحقق أو الفحص
	تقييم المطابقة	
	التحقق من حوادث العمل والإجراءات التصحيحية	
	ضبط التسجيلات	
	التدقيق الداخلي	
3	تراجع الإدارة العليا مدخلات نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	متطلبات المراجعة الإدارية

المصدر: من اعداد الطالبتين

المحور الثالث: بالنسبة لاستمارة الاستبيان الخاص بتحسين أداء العاملين، تضمن خمسة (05) ابعاد وكل بعد مقسم الى عناصر تحتوي على مجموعة من الأسئلة بمجموع 24 سؤال، كما هو مبين في الجدول ادناه.

الجدول رقم (2-5): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد المتغير التابع

الرقم	أبعاد المتغير التابع	الفقرات
1	مسؤولية العمل	3
2	المهارات والمبادرة	7
3	مهارات التواصل والعلاقات	4
4	الالتزام	5
5	جودة العمل	4

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: ثبات وصدق الاستبيان

أولاً: صدق الاستبيان

صدق قائمة الاستقصاء يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة على مختلف الأبعاد والعناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل أفراد عينة الدراسة، وتسمح بالإجابة على فرضيات البحث، أخضع هذا الاستبيان لعمليات اختبار أولية وهي:

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم تحكيم الاستبيان من أجل التأكد من دقة صياغة الأسئلة، الصياغة اللغوية، التناسق والشمولية على مختلف أبعاد الدراسة من خلال عرضه على مجموعة الأساتذة المتخصصين في المجال، حيث تم إجراء بعض التعديلات بناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من لجنة التحكيم ليستقر بصورته النهائية، شاملة لكل أبعاد الدراسة مدرجة في الملحق رقم 01.
- **الصدق الداخلي للفقرات:** قصد التأكد من صدق ودلالة محتوى الاستبيان، نوضح في الجداول الموالية من خلال الاستعانة بتحليل معامل الارتباط لمجمل الفقرات مع محاور الاستبيان ومستوى معنويتها، الصدق الداخلي لفقرات الاستبيان ومدى ارتباط كل محور مع الموضوع.

1. **الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول:** يتعلق بأبعاد المحور الأول تطبيق نظام الامن والسلامة وفيما يلي درجة الارتباط:

يلي درجة الارتباط:

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

جدول رقم (2-6): الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	العبارات	البعد
0,000	"0,460	توجد لدى المؤسسة سياسة للصحة والسلامة المهنية	متطلبات سياسة الامن والسلامة
0,000	"0,882	توثق المؤسسة سياسة الصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,510	تنفذ المؤسسة سياسة للصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,475	يتم إيصال سياسة الصحة والسلامة المهنية لجميع الأطراف المعنية بها	
0,000	"0,474	تحافظ المؤسسة على سياسة الصحة والسلامة المهنية	
0,020	"0,264	تحرص بالمؤسسة على تجنب ارتكاب الأخطاء	
0,000	*0,652	تقزم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر	متطلبات التخطيط
0,000	**0,734	تقوم المؤسسة بتقييم وتحديد ضوابط لتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,784	تقوم المؤسسة بإيصال ونشر وتحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى عند وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
0,000	** 0,667	تقوم المؤسسة بوضع برامج من أجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,545	توفر المؤسسة الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة نظام الصحة والسلامة المهنية	
0,312	0,116	يوجد لدى المؤسسة مسؤول للإدارة نظام الصحة والسلامة المهنية	
0,030	" 0,246	تقوم المؤسسة بتدريب وتكوين القائمين بالأنشطة التي تؤثر على الصحة والسلامة	متطلبات التنفيذ
0,000	"0,896	تقوم المؤسسة بتوعية العمال حول الصحة والسلامة المهنية	
0,001	*0,361	تضع المؤسسة إجراءات لصيانة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,617	تقوم المؤسسة بإشراك العمال والجهات الخارجية في الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,405	تقوم المؤسسة بضبط كل الوثائق المطلوبة في نظام الصحة والسلامة المهنية	
0,002	*0,346	تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لصحة والسلامة المهنية	
0,000	" 0,694	تعمل المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية	متطلبات التحقق او الفحص
0,000	**0,794	تقوم المؤسسة بتقييم مدى مطابقة المتطلبات القانونية السارية لنظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	
0,000	" 0,669	تضع المؤسسة إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها	
0,000	"0,466	تضع المؤسسة إجراءات وقائية وعلاجية وتحقيقات لتصحيح حالات عدم المطابقة وحوادث وإصابات العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	
0,000	*0,484	لدى المؤسسة سجلات مخزنة ومحفوظة من التلف أو الضياع خاصة بإدارة الصحو والسلامة المهنية	
0,000	**0,505	تقوم المؤسسة بإنشاء وتنفيذ نظام التدقيق الداخلي لفترات محددة ومخططة مسبقا لنظام الصحة والسلامة المهنية	
0,000	*0,751	تراجع الإدارة العليا مدخلات نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	متطلبات المراجعة الإدارية
0,000	**0,707	تقوم الإدارة العليا بتقييم نتائج المراجعة الداخلية بنظام الصحة والسلامة المهنية	
0,000	"0,664	يتم إيصال نتائج المراجعة الإدارية إلى جميع الأطراف المعنية	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول، يتضح لنا أن معاملات الارتباط I المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05) و بذلك تعتبر عبارات تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية صادقة لما وضعت لقياسه.

أ- قياس صدق الاستبيان وفقا لمعامل ارتباط بيرسون من خلال حساب معاملات الارتباط بين

أبعاد تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية ومعدل عبارات الاستبيان الكلي

الجدول رقم (2-7): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000

المجال	المحاور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000	البعد الأول: متطلبات سياسة الامن والسلامة	**0,668	0,000
	البعد الثاني: متطلبات التخطيط	**0,596	0,000
	البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	**0,583	0,000
	البعد الرابع: متطلبات التحقق او الفحص	**0,564	0,000
	البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية	**0,585	0,000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول يتبين لنا أن معاملات الارتباط بين أبعاد المحور الأول والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان دالة عند مستوى دلالة (0.000)، أي أن مستوى الدلالة لكل بعد أقل من (0.05)، وهذا يدل على أن فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

2. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: سيتم من خلال هذا الجزء التطرق إلى حساب معامل

الارتباط ومستوى المعنوية للمجالات المتعلقة بتحسين اداء ومعرفة ما إذا كان هناك دلالة إحصائية

بين فقرات كل مجال والمحور ومجالاته وفيما يلي درجة الارتباط:

جدول رقم(2-8): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	العبارات	البعد
0,000	**0,755	يتولى كامل المسؤولية في تأدية مهامه	مسؤولية العمل
0,000	**0,6	يتحمل المخاطر الناجم عن مهنته	
0,000	**0,596	على استعداد لأداء واجبات إضافية عن مهامك	
0,017	*0,269	يملك روح المبادرة في أداء عمله	المهارات والمبادرة
0,005	**0,317	يملك المهارات اللازمة لمطالبات وظيفته	
0,000	**0,419	يحقق النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية معينة	
0,000	**0,408	يأخذ العامل بعين الاعتبار تأثير التكاليف في جميع الأنشطة التي يقوم به	
0,000	**0,437	يتم التواصل بشكل فعال ومباشر مع زملاء العمل والمشرفين	
0,000	**0,512	تقوم بإيجاد وخلق أفكار لتحسين أداء عمله	
0,000	**0,480	تؤدي مهامك بالجودة المطلوبة	
0,000	**0,512	تحافظ على علاقات جيدة ومتناغمة مع زملائك	مهارات التواصل والعلاقات
0,000	**0,755	العامل قادر على العمل مع الفريق و تكوين علاقات عمل جيدة مع زملائه	
0,000	**0,657	تساعد زملائك في العمل عند إتمام عملك	
0,000	**0,629	ترغب في المشاركة في أعمال أخرى من غير مهامك الروتينية	
0,000	**0,503	تحضر دائما بانتظام ولا يتأخر عن مواعيد العمل الرسمية	الالتزام
0,000	**0,581	تتحلى بالأمانة والنزاهة في العمل	
0,000	**0,631	تمتلك مظهر جيد في العمل وتلتزم بتعليمات المشرف	
0,000	**0,745	تهتم بتعلم أشياء جديدة في العمل	
0,000	**0,709	تتقبل النصيحة في كيفية أداء عملك	
0,000	**0,657	ترضي المنتجات المؤسسة احتياجات الزبائن	
0,000	**0,693	أنجز العمل بدقة وإتقان	جودة العمل
0,000	**0,768	احرص على تجنب ارتكاب الأخطاء	
0,000	**0,583	أتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول تشير مصفوفة الارتباط لعبارات المحور الثاني أن هناك علاقة ارتباط بين عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية له. وبالتالي هناك ارتباط بين العبارات وبالتالي هناك اتساق داخلي للمحور الثاني.

أ- قياس صدق الاستبيان وفقا لمعامل ارتباط بيرسون من خلال حساب معاملات

الارتباط بين أبعاد تحسين أداء العاملين ومعدل عبارات الاستبيان الكلي

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

الجدول رقم (2-9): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من تحسين أداء العاملين

المجال	المحاور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
تحسين أداء العاملين	البعد الأول: مسؤولية العمل	**0,529	0,000
	البعد الثاني: المهارات والمبادرة	**0,451	0,000
	البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات	**0,637	0,000
	البعد الرابع: الالتزام	**0,760	0,000
	البعد الخامس: جودة العمل	**0,556	0,000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات Spss

تشير مصفوفة الارتباط لعبارات المحور الثاني أن هناك علاقة ارتباط بين عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية له حيث أظهرت النتائج أن قيم مستوى المعنوية للمتغيرين قدرت بـ (Sig=0.000)، وهي أقل من المستوى المعنوية المفروض (0.05). وبالتالي هناك ارتباط بين العبارات وبالتالي هناك اتساق داخلي للمحور الثاني.

3. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: سيتم من خلال هذا الجزء التطرق إلى حساب معامل الارتباط و مستوى المعنوية للمجالات المتعلقة بعلاقة نظام الامن والسلامة المهنية ومعرفة ما إذا كان هناك دلالة إحصائية بين فقرات المحور وفيما يلي درجة الارتباط :

الجدول رقم (2-10) : معامل الارتباط يوضح "علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين"

المجال	الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء	1	يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	**0,555	0,000
	2	يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل و تعزيز المبادرة المهنية	**0,492	0,000
	3	يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل و العلاقات	**0,629	0,000
	4	يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل	**0,545	0,000
	5	يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل	**0,599	0,000

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

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4. الصدق الداخلي لمتغيرات الدراسة: سيتم من خلال هذا الجزء التطرق إلى حساب معامل الارتباط

و مستوى المعنوية لمتغيرات الدراسة ومعرفة ما إذا كان هناك دلالة إحصائية بين المتغيرين وفيما يلي درجة الارتباط :

الجدول رقم (2-11) : معامل الارتباط في كل مجال من متغيرات الدراسة

المجال	الرقم	المحاور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الدراسة الميدانية	1	تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS18000	0,924**	0,000
	2	تحسين أداء العاملين	0,811**	0,000

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

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ثانيا : ثبات أداة الاستبيان

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان وعدم تناقضها، وتم قياسها بمعامل الثبات الداخلي ألفا كرونباخ، والذي يعتبر احد أهم وسائل قياس الثبات الداخلي، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-12) : يوضح ثبات استمارة الاستبيان حسب معامل "ألفا كرونباخ"

حجم العينة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	نسبة ألفا كرونباخ %
80	27	0,788	55 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.788 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول إن الاستبيان يتمتع بالثبات.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرات

يتم اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov^a باعتبار عينة

الدراسة تفوق 30 مشاهدة، ونتائج هذا الاختبار مبينة في الجدول الآتي.

جدول (2-13) : يوضح اختبار الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة

Kolmogorov-Smirnov ^a			
الدلالة الإحصائية Sig	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	
.200*	78	.059	جميع المحاور المدروسة (تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين)

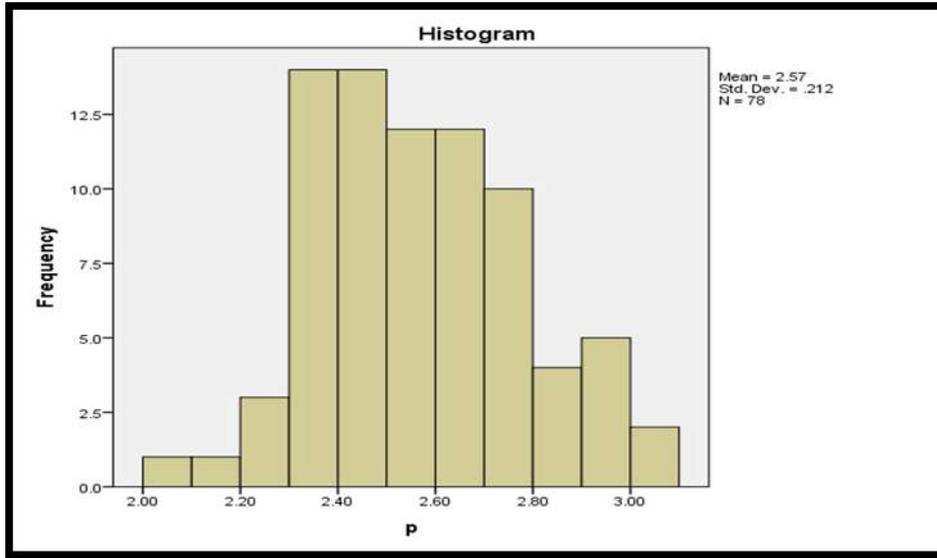
*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن الدلالة الإحصائية (Sig.) لجميع فقرات الدراسة المتضمنة (تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية وتحسين أداء العاملين) أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه فقرات المدروسة يتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة، ويمكن التوضيح أكثر من خلال الشكل التالي:

الشكل (2-2): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

بعد التطرق إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة في المبحث السابق وكذا تبين الطرق الإحصائية المستعملة، سنقوم في هذا المبحث باستعراض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع تحليلها ومناقشتها.

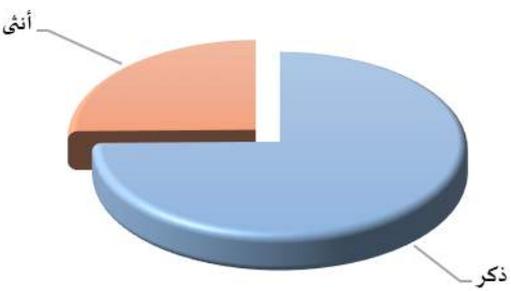
المطلب الأول: تحليل المعلومات الديمغرافية لمتغيرات الدراسة

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى تحليل الصفات الشخصية لعينة الدراسة من خلال تحليل الجزء الأول للاستبانة المتعلقة بالمعلومات الشخصية للمستجوبين والمتمثلة في كل من الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، والمستوى الوظيفي، وأيضا المعلومات المتعلقة بالمؤسسة (طبيعة العمل وفروع المؤسسة) كما تجدر الإشارة إلى أن هذه المعلومات تعطينا الفروقات وإمكانية إجراء مقارنات بخصوصها. وفيما يلي العرض الذي يبين خصائص عينة الدراسة.

الفرع الأول: تحليل متغيرات الدراسة

من خلال هذا الفرع سنقوم بإعطاء صورة واضحة للأفراد المستجوبين وذلك من خلال تحليل الصفات الشخصية لهم للتعرف على بعض المعلومات الأساسية المتعلقة بعينة الدراسة. وهذا انطلاقا من تحليل الجزء الأول من قائمة الاستقصاء والتي تحوي المتغيرات التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المستوى الوظيفي. طبيعة العمل وفروع المؤسسة وفيما يلي عرض نتائج الدراسة:

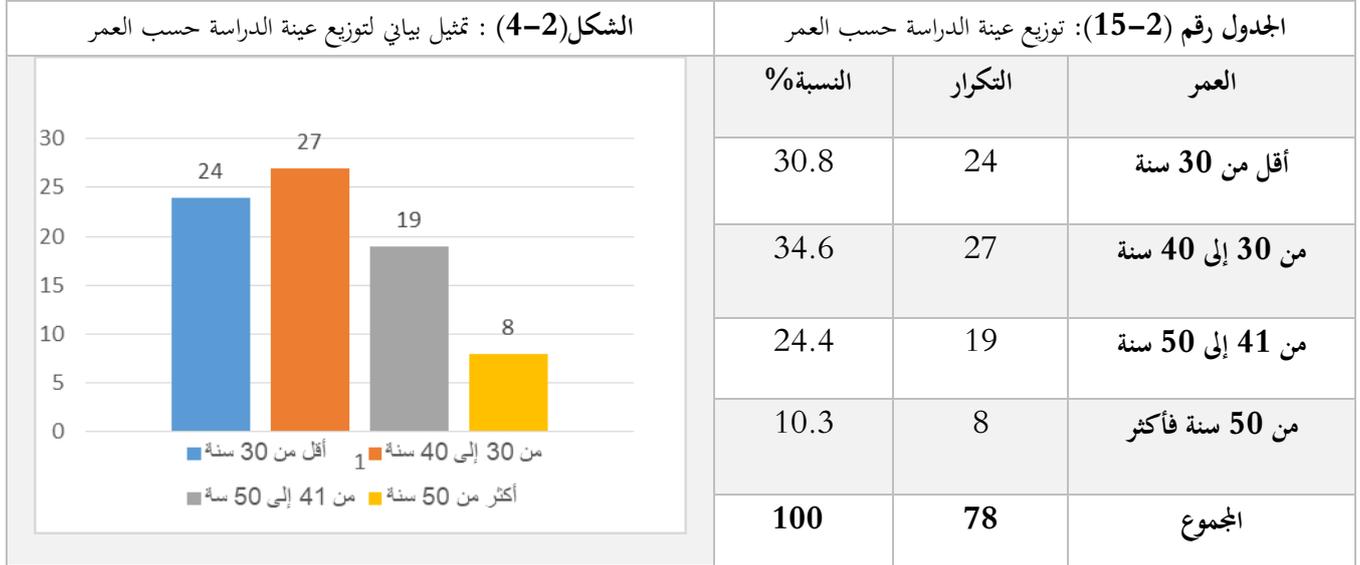
1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

شكل رقم (2-3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	جدول رقم (2-14): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس		
	النسبة %	التكرار	الجنس
	75.6	59	ذكر
	24.4	19	أنثى
	100	78	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تتوزع عينة الدراسة المستجوبة حسب متغير الجنس نلاحظ حيث 75.6% لصالح الذكور في حين 24.4% لصالح الإناث من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

2-توزيع عينة الدراسة حسب العمر



من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية الفئات العمرية المستجوبة محل الدراسة هي الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بعدد 27 ونسبة 34.6 %، تليها الفئة العمرية اقل من 30 سنة بعدد 24 ونسبة 30.8% أما الفئة العمرية من 41 الى 50 سنة بعدد 19 ونسبة 24.4% في حين الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر بعدد 8 ونسبة 10.3% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

3- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الشكل رقم (2-5): التمثيل البياني لتوزيع عينة دراسة حسب مؤهل العلمي	جدول رقم (2-16) توزيع عين الدراسة حسب المؤهل العلمي		
<p>1</p> <p>■ تكوين متخصص ■ ليسانس ■ ماستر</p>	النسبة %	تكرار	المؤهل العلمي
	23.1	18	تكوين متخصص
	33.3	26	ليسانس
	43.6	34	ماستر
	100	78	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة بمستوى تعليمي جامعي ليسانس بعدد 34 ونسبة 43.6% تليها المستوى التعليمي الجامعي ليسانس بعدد 26 ونسبة 33.3%، في حين التكوين المتخصص قدر بعدد 18 ونسبة 23.1% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل أعلاه.

4- توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

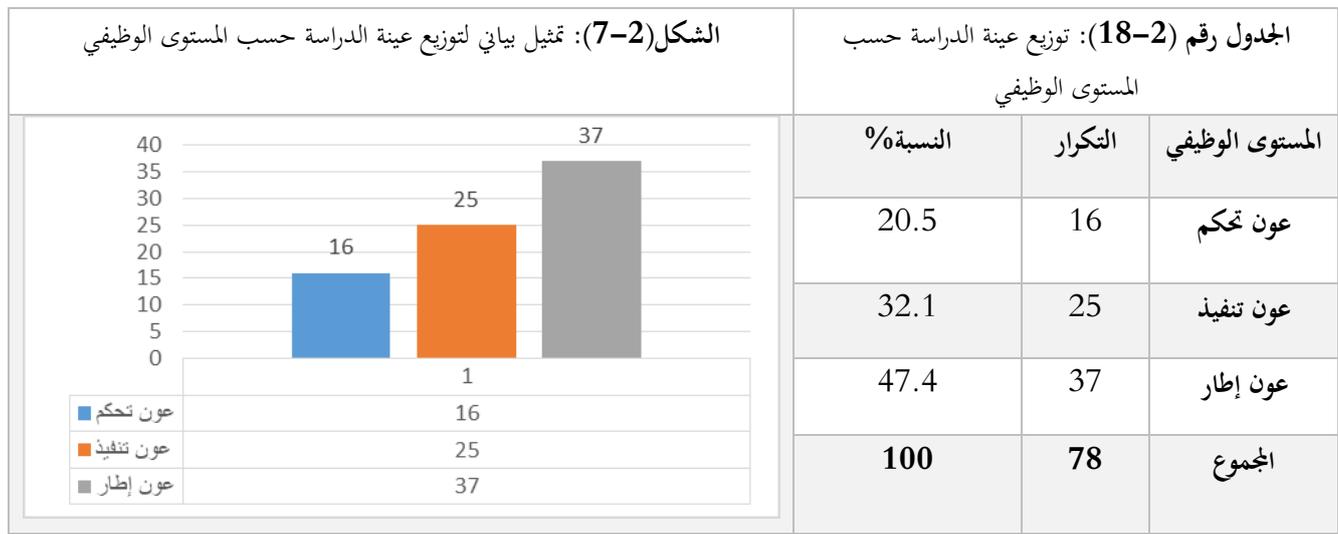
الشكل (2-6): تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	الجدول رقم: (2-17) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية		
<p>5 سنوات فأقل 6 سنوات إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة</p>	النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
	42.3	33	5 سنوات فأقل
	29.5	23	من 6 إلى 10 سنوات
	19.2	15	من 11 إلى 15 سنة
	9.0	7	أكثر من 15 سنة
100	78	المجموع	

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة المهنية بأغلبية من 5 سنوات فاقل بعدد 33 ونسبة 42.3%، تليها من 6 الى 10 سنوات بعدد 23 ونسبة 29.5%، أما من 11 إلى 15 سنة بعدد 15 ونسبة 19.2% ثم يليه خبرة أكثر من 15 سنة بعدد 7 ونسبة 9% المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

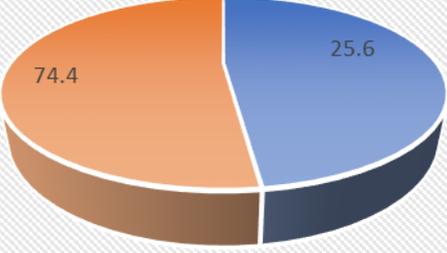
5-توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة من فئة عون إطار بالمؤسسة بعدد 37 ونسبة 47.4%، تليها عون تنفيذ بعدد 25 ونسبة 32.1%، ثم يأتي عون تحكم بعدد 16 ونسبة 20.5%، من المجموع الإجمالي للنسب.

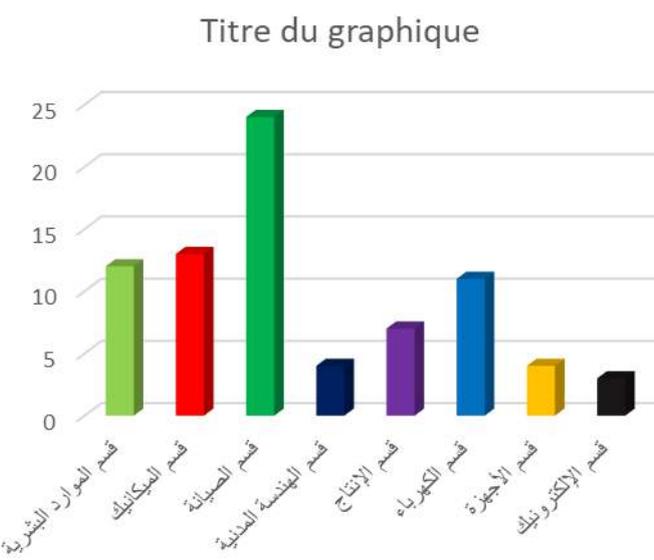
6-توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

الجدول رقم(2-19): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	العمل		
	النسبة %	التكرار	طبيعة قطاع المؤسسة
	25.6	20	إداري
	74.4	58	تقني
	100	78	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان القطاع التقني أكثر تواجد بعدد 58 ونسبة 74.4%، يليها النشاط الاداري بعدد 20 ونسبة 25.6%، من المجموع الإجمالي للنسب.

7- توزيع عينة الدراسة حسب متغير فروع المؤسسة

الجدول رقم(2-20): توزيع عينة الدراسة حسب متغير فروع المؤسسة	الشكل (2-9): تمثيل بياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير فروع المؤسسة		
	النسبة %	التكرار	فروع المؤسسة
	15.4	12	قسم الموارد البشرية
	16.7	13	قسم الميكانيك
	30.8	24	قسم الصيانة
	5.1	4	قسم الهندسة المدنية
	9	7	قسم الإنتاج
	14.1	11	قسم الكهرباء
	5.1	4	قسم الأجهزة
	3.8	3	قسم الإلكترونيك
	100	78	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عمال الدراسة لقسم الصيانة بعدد 24 ونسبة 30.8% يليها قسم الميكانيك بعدد 13 ونسبة 16.7%، في حين قدر عدد قسم الموارد البشرية 12 ونسبة 15.4% ثم يأتي قسم الكهرباء بعدد 11 ونسبة 14.1%، في حين قدر قسم الإنتاج بعدد 7 ونسبة 9%. ثم يأتي قسم الأجهزة بعدد 4 ونسبة 5.1%. وفي الأخير قسم الالكترونيك بعدد 3 ونسبة 3.8% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل أعلاه.

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة

بعد التطرق لتحليل الصفات الشخصية لعينة الدراسة، سنتطرق إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها انطلاقاً من تحليل المحور الأول المتمثل في تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية والمحور الثاني المتمثل في تحسين أداء العاملين.

الفرع الأول: عرض وتحليل بيانات المحور الأول " تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية"

أولاً: عرض وتحليل المحور الأول " تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية"

سنحاول من خلال هذا الجزء عرض وتحليل بيانات المحور الأول لكل بعد من أبعاد المحور الأول.

1. عرض وتحليل عبارات البعد الأول " متطلبات سياسة الامن والسلامة"

جدول رقم (2-21): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول من المحور الأول

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	توجد لدى المؤسسة سياسة للصحة والسلامة المهنية	2.5641	.49908	موافق	2
2	توثق المؤسسة سياسة الصحة والسلامة المهنية	2.5128	.55229	موافق	6
3	تنفذ المؤسسة سياسة لصحة والسلامة المهنية	2.5385	.57417	موافق	4
4	يتم إيصال سياسة الصحة والسلامة المهنية لجميع الأطراف المعنية	2.5256	.59706	موافق	5
5	تحافظ المؤسسة على سياسة الصحة والسلامة المهنية	2.6026	.54271	موافق	1
6	تحرص المؤسسة على تجنب ارتكاب الأخطاء	2.5641	.59412	موافق	3

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

موافق	39414.0	2.5513	البعد الأول: متطلبات سياسة الامن والسلامة المهنية
-------	---------	--------	---

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الأول " متطلبات سياسة الامن والسلامة" تبلغ (2.5513) وبالانحراف المعياري قدر بـ: (0.39414) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول، هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مدى تطبيق متطلبات سياسة الامن والسلامة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6026) أي أنهم يؤكدون بدرجة مرتفعة على أن المؤسسة تحافظ على سياسة الصحة والسلامة المهنية، تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5641) ما يدل على أن المؤسسة توجد لديها سياسة للصحة والسلامة المهنية، ثم تليها العبارة رقم 06 بالمرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (2.5641) ما يدل ان المؤسسة تحرص على تجنب ارتكاب الأخطاء، وفي حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5385) ما يدل على أن المؤسسة تنفذ سياسة لصحة والسلامة المهنية، أما العبارة رقم 04 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.5256) أي يتم إيصال سياسة الصحة والسلامة المهنية لجميع الأطراف المعنية بها، أما العبارة رقم 02 بالمرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي (2.5128) ما يؤكد ان المؤسسة توثق سياسة الصحة والسلامة المهنية.

2. عرض وتحليل عبارات البعد الثاني " متطلبات التخطيط "

جدول رقم (2-22): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني من المحور الأول

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر	2.5769	.57024	موافق	3
2	تقوم المؤسسة بتقييم وتحديد ضوابط لتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية	2.6026	.56614	موافق	1
3	تقوم المؤسسة بإيصال ونشر وتحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى عند وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	2.5256	.57489	موافق	4
4	تقوم المؤسسة بوضع برامج من اجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية	2.4359	.63634	موافق	5
5	توفر المؤسسة الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة نظام الصحة والسلامة المهنية	2.5769	.52271	موافق	2
البعد الثاني: متطلبات التخطيط		2.5436	.38934	موافق	

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الثاني "متطلبات التخطيط" حيث بلغ (2.5436) والانحراف المعياري قدر بـ: (0.38943) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على متطلبات التخطيط بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 02 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6026) ما يؤكد بدرجة مرتفعة على ان المؤسسة تقوم بتقييم وتحديد ضوابط لتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية ، تليها العبارة رقم 05 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر بـ (2.5769) ما يدل على ان المؤسسة توفر الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة نظام الصحة والسلامة المهنية. في حين العبارة رقم 01 بالمرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (2.5769) أي تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر. أما العبارة رقم 03 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5256) أي أن المؤسسة تقوم بإيصال ونشر وتحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى عند وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، أما العبارة رقم 04 بالمرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.4359) أي تؤكد المؤسسة على وضع برامج من أجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية.

3. عرض وتحليل عبارات البعد الثالث "متطلبات التنفيذ"

جدول رقم (2-23): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث من المحور الأول

الفرقات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	يوجد لدى المؤسسة مسؤول للإدارة نظام الصحة والسلامة المهنية	2.5897	.52064	موافق	1
2	تقوم المؤسسة بتدريب وتكوين القائمين بالأنشطة التي تؤثر على الصحة والسلامة المهنية	2.5128	.59747	موافق	5
3	تقوم المؤسسة بتوعية العمال حول الصحة والسلامة المهنية	2.5897	.54501	موافق	2
4	تضع المؤسسة إجراءات لصيانة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	2.5000	.61896	موافق	6
5	تقوم المؤسسة بإشراك العمال والجهات الخارجية في الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	2.5256	.52778	موافق	3
6	تقوم المؤسسة بضبط كل الوثائق المطلوبة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	2.4872	.57533	موافق	7
7	تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لصحة والسلامة المهنية	2.5128	.57533	موافق	4
	البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	2.5311	.31977	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الثالث "متطلبات التنفيذ" حسب بلغ (2.5311) وبالاختلاف المعياري قدره: (0.31977) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى متطلبات التنفيذ بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5897) ما يؤكد بدرجة مرتفعة على أن يوجد لدى المؤسسة مسؤول للإدارة نظام الصحة و السلامة المهنية ، تليها العبارة رقم 03 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5897) ما يؤكد على أن تقوم المؤسسة بتوعية العمال حول الصحة و السلامة المهنية ، في حين العبارة رقم 05 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5256) ما يدل على ان المؤسسة تقوم بإشراك العمال والجهات الخارجية في الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. أما العبارة رقم 07 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5128) ما يؤكد على ان المؤسسة تضع ا جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لصحة والسلامة المهنية. تليها العبارة رقم 02 بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدرة (2.5128) ما يؤكد ان المؤسسة تقوم بتدريب وتكوين القائمين بالأنشطة التي تؤثر على الصحة والسلامة المهنية، بالنسبة للعبارة رقم 04 بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.5000) ما يدل على ان المؤسسة تضع إجراءات لصيانة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، تليها العبارة رقم 06 بالمرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط انحرافي قدره (2.4872) ما يعني ان المؤسسة تقوم بضبط كل الوثائق المطلوبة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

4. عرض وتحليل عبارات البعد الرابع "متطلبات التحقق او الفحص"

جدول رقم (2-24): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع من المحور الأول

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الاختلاف المعياري	المعنوية الاحصائية	الترتيب
1	تعلم المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية	2.4103	.59075	موافق	5
2	تقوم المؤسسة بتقييم مدى مطابقة المتطلبات القانونية السارية لنظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	2.4872	.59747	موافق	4
3	تضع المؤسسة إجراءات لتحقيق من الحوادث وأسباب وقوعها	2.4103	.61234	موافق	6
4	تضع المؤسسة إجراءات وقائية وعلاجية وتحقيقات لتصحيح حالات عدم المطابقة وحوادث واصابات العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	2.5513	.57315	موافق	2
5	لدى المؤسسة سجلات مخزنة ومحفوظة من التلف او	2.5513	.52589	موافق	1

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

				الضياغ خاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية	
3	موافق	.57533	2.5128	تقوم المؤسسة بإنشاء وتنفيذ نظام التدقيق الداخلي لفترات محددة ومخططة مسبقا لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	6
	موافق	.35101	2.4872	البعد الرابع: متطلبات التحقق أو الفحص	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الرابع " متطلبات التحقق او الفحص " حيث بلغ (2.4872) وبالانحراف المعياري قدر ب: (0.53101) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن متطلبات التحقق او الفحص بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5513) و موافقون عليها أي أن المؤسسة تمتلك لدى اسجلات مخزنة ومحفوظة من التلف او الضياغ خاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية ، تليها العبارة رقم 04 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5513) ما يؤكد على أن المؤسسة تضع إجراءات وقائية وعلاجية وتحقيقات لتصحيح حالات عدم المطابقة وحوادث واصابات العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ، في حين العبارة رقم 06 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5128) ما يدل على ان المؤسسة تقوم بإنشاء وتنفيذ نظام التدقيق الداخلي لفترات محددة ومخططة مسبقا لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية. أما العبارة رقم 02 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.4872) ما يؤكد ان المؤسسة تقوم بتقييم مدى مطابقة المتطلبات القانونية السارية لنظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري. تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.4103) ما يؤكد على أن المؤسسة تعمل اعلى مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية. ليها العبارة رقم 03 بالمرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي (2.4103) ما يؤكد على أن المؤسسة تضع إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها.

5. عرض وتحليل عبارات البعد الخامس " متطلبات المراجعة الادارية "

جدول رقم (2-25): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس من المحور الأول

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	تراجع الإدارة العليا مدخلات نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	2.5128	.57533	موافق	3
2	تقوم الإدارة العليا بتقييم نتائج المراجعة الخاصة	2.5513	.55003	موافق	2

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

				بنظام الصحة والسلامة المهنية	
1	موافق	.50058	2.5513	يتم إيصال نتائج المراجعة الإدارية الى جميع الأطراف المعنية	3
	موافق	.38452	2.5385	البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الخامس " متطلبات المراجعة الادارية " حسب بلغ (2.5385) وبالانحراف معياري قدر ب: (0.38452) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الخامس هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن متطلبات المراجعة الادارية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 03 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5513) ما يؤكد بدرجة مرتفعة أنه يتم إيصال نتائج المراجعة الإدارية الى جميع الأطراف المعنية ، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5513) ما يؤكد على أن تقوم الإدارة العليا بتقييم نتائج المراجعة الخاصة بنظام الصحة و السلامة المهنية ، في حين العبارة رقم 01 بالمرتبة الثالثة و الأخيرة بمتوسط حسابي (2.5128) ما يدل على تراجع الإدارة العليا مدخلات نظام الصحة و السلامة المهنية بشكل دوري.

6. عرض وتحليل المحور الأول " تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 "

جدول رقم (2-26): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على ابعاد المحور الأول

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم العبارة
1	موافق	.39414	2.5513	البعد الأول: متطلبات سياسة الامن والسلامة	1
2	موافق	.38934	2.5436	البعد الثاني: متطلبات التخطيط	2
4	موافق	.31977	2.5311	البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	3
5	موافق	.35101	2.4872	البعد الرابع: متطلبات التحقق أو الفحص	4
3	موافق	.38452	2.5385	البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية	5
	موافق	.23742	2.5303	محور تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للأبعاد المحور الأول "تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية" حسب بلغ (2.5303) وبالانحراف معياري قدر ب: (0.23742) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى

تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للأبعاد هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن المحور الاول بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5513) ما يؤكد وجود متطلبات الامن والسلامة، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5436) ما يؤكد أن متطلبات التخطيط موجودة بالفعل في المؤسسة، في حين العبارة رقم 05 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5385) ما يدل على وجود متطلبات المراجعة الإدارية. ثم تأتي العبارة رقم 03 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5311) مما يعنى ان متطلبات التنفيذ موجودة. اما العبارة رقم 04 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.4872) مما يعني ان متطلبات التحقق او الفحص موجودة في مؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: اختبار الفروقات في تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 حسب طبيعة العمل وفروع المؤسسة

سيتم اختبار مختلف الفروق باستخدام تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لمعرفة درجة تأثير تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 حسب طبيعة العمل وفروع المؤسسة في المؤسسة سونطراك حاسي مسعود.

1. اختبار الفروق في تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 حسب طبيعة العمل

سيتم التطرق في هذا العنصر الى تحليل الفروق في اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية للمؤسسة محل الدراسة كالتالي:

الجدول رقم(2-27): يوضح اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الاول حسب طبيعة العمل

العناصر	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: متطلبات سياسة الامن والسلامة	1.877	76	.064
البعد الثاني: متطلبات التخطيط	-	76	.268
البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	1.115	76	.762
البعد الرابع: متطلبات التحقق أو الفحص	-.794	76	.430
البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية	.378	76	.706
محور تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000	.217	76	.829

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

من خلال التحليل السابق تبين أن اختبار الفروق بين تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية حسب طبيعة العمل، وللإجابة أكثر نسعى إلى اختبار الفروق من خلال اختبار T عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على النحو التالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة.

يبين الجدول أثر متغير طبيعة العمل في المؤسسة لدرجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بين الإداريين والتقنيين في المؤسسة محل الدراسة، من خلال نتائج اختبار T لدلالة الفروق بين العينتين المستقلتين عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، التي تبين بأن الفروق في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية للمؤسسة غير دالة على جميع الفقرات التي تضمنها هذا المجال، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية للمؤسسة محل الدراسة ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة وعليه نقبل الفرضية H_0 .

2. اختبار الفروق في تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 حسب فروع

المؤسسة

سيتم التطرق في هذا العنصر الى تحليل الفروق في اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية للمؤسسة حسب فروع المؤسسة كالتالي:

الجدول رقم (2-28): يوضح اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية

حسب فروع المؤسسة

العناصر	قيمة f	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: متطلبات سياسة الأمن والسلامة المهنية	.846	77	.553
البعد الثاني: متطلبات التخطيط	.743	77	.636
البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	1.465	77	.194
البعد الرابع: متطلبات التحقق أو الفحص	.860	77	.543
البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية	.676	77	.692
محور تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000	.488	77	.841

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية للمؤسسة المدروسة، من خلال النتائج الخاصة بتحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لدلالة الفروق بين العينات عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) كالتالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية ترجع لفروع المؤسسة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية ترجع لفروع المؤسسة.

حيث يبين الجدول أن قيم F غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) على مستوى جميع المعايير وعليه نقبل فرضية العدم H_0 ، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين المؤسسة في درجة اختلاف تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية تبعاً لفروعها، أما على مستوى العناصر الفرعية فهناك دلالة إحصائية، وللتوضيح أكثر نستعين بالجدول التالي:

الجدول رقم (2-29): المقارنة البعدية لاختلاف الابعاد الثلاثة حسب فروع المؤسسة

العنصر	Variable dépendante	قسم المؤسسات	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: متطلبات سياسة الأمن والسلامة المهنية	قسم الموارد البشرية	قسم الأجهزة	.028
البعد الثاني: متطلبات التخطيط	قسم الكهرباء	قسم الموارد البشرية	.044
البعد الثالث: متطلبات التنفيذ	قسم الأجهزة	قسم الصيانة	.018
		قسم الهندسة المدنية	.027

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين من خلال الجدول ان متطلبات سياسة الامن والسلامة المهنية تختلف بين قسم الموارد البشرية وقسم الأجهزة في مؤسسة محل الدراسة فكلما القسمين تتوفر فيهم هذه المتطلبات الا ان هذه المتطلبات متوفرة أكثر في قسم الموارد البشرية في اعتبار الدلالة الإحصائية في هذه القسمين وهي اقل من مستوى الدلالة المرجعية¹. كما يوضح ان في متطلبات التخطيط تختلف بين قسم الكهرباء وقسم الموارد البشرية في المؤسسة الا ان متطلبات التخطيط موجودة في قسم الكهرباء أكثر من قسم الموارد البشرية في اعتبار الدلالة الإحصائية في هذه القسمين وهي اقل من

¹ الملحق رقم 02

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

مستوى الدلالة المرجعية¹. واما بالنسبة للبعد الثالث والذي يمثل متطلبات التنفيذ نلاحظ من الجدول ان قسم الأجهزة توفر هذا البعد أكثر من قسم الصيانة وقسم الهندسة المدنية².

الفرع الثاني: تحليل بيانات المحور الثاني «تحسين أداء العاملين»

سنحاول من خلال هذا الجزء عرض وتحليل بيانات المحور الثاني لكل بعد من أبعاد المحور الثاني.

أولاً: عرض وتحليل المحور الثاني "تحسين أداء العاملين"

1. عرض وتحليل عبارات البعد الأول "مسؤولية العمل"

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم العبارات
3	موافق	.55003	2.5513	يتولى كامل المسؤولية في تأدية مهامه	1
2	موافق	.51823	2.6026	يتحمل المخاطر الناجم عن مهنته	2
1	موفق	.52207	2.6795	على استعداد لأداء واجبات إضافية عن مهامك	3
موافق		.34573	2.6111	البعد الأول: مسؤولية العمل	

جدول رقم (2-30): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول من المحور الثاني

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الأول "مسؤولية العمل" حيث بلغ (2.6111) وبالانحراف المعياري قدر بـ: (0.34573) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مسؤولية العمل بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 03 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6795) و موافقون عليها أي أن العامل على استعداد لأداء واجبات إضافية عن مهامه ، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.6026) ما يؤكد ان العامل يتحمل المخاطر الناجم عن مهنته ، في حين العبارة رقم 01 بالمرتبة الثالثة والاحيرة بمتوسط حسابي (2.5513) ما يدل على ان العامل بالمؤسسة يتولى كامل المسؤولية في تأدية مهامه.

2. عرض وتحليل عبارات البعد الثاني "المهارات والمبادرة"

¹ الملحق رقم 03

² الملحق رقم 04

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

جدول رقم (2-31): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني من المحور الثاني

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم العبارة
1	موافق	.53030	2.6538	يملك روح المبادرة في أداء عمله	1
2	موافق	.54699	2.5769	يملك المهارات اللازمة لمتطلبات وظيفته	2
3	موفق	.52589	2.5513	يحقق النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية معينة	3
7	موافق	.50307	2.4872	يأخذ العامل بعين الاعتبار تأثير التكاليف في جميع الأنشطة التي يقوم بها	4
5	موافق	.50175	2.5385	يتم التواصل بشكل فعال ومباشر مع زملاء العمل والمشرفين	5
6	موفق	.52841	2.5000	تقوم بإيجاد وخلق أفكار لتحسين أداء عمله	6
4	موفق	.55003	2.5513	تؤدي مهامك بالجودة المطلوبة	7
	موفق	.21317	2.5513	البعد الثاني: المهارات والمبادرة	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الثاني " المهارات والمبادرة" حيث بلغ (2.5513) وبالانحراف المعياري قدر ب: (0.21317) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن المهارات والمبادرة بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6538) و موافقون عليها أي أن العامل يملك روح المبادرة في أداء عمله ، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5769) ما يؤكد ان العامل يملك المهارات اللازمة لمتطلبات وظيفته ، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5513) ما يدل على ان العامل يحقق النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية معينة. تليها العبارة رقم 07 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5513) مما يعني ان العامل يؤدي مهامه بالجودة المطلوبة. حيث نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.5385) أي ان العامل يتم التواصل بشكل فعال ومباشر مع زملاء العمل والمشرفين، تليها العبارة رقم 06 بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.5000) ما يؤكد ان العامل يقوم بإيجاد وخلق أفكار لتحسين أداء عمله، في حين العبارة رقم 04 بالمرتبة السابعة والاخيرة بمتوسط حسابي (2.4872) ما يدل على ان العامل يأخذ بعين الاعتبار تأثير التكاليف في جميع الأنشطة التي يقوم بها.

3. عرض وتحليل عبارات البعد الثالث " مهارات التواصل والعلاقات"

جدول رقم (2-32): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث من المحور الثاني

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

رقم العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	تحافظ على علاقات جيدة ومتناغمة مع زملائك	2.5769	.54699	موافق	2
2	العامل قادر على العمل مع الفريق وتكوين علاقات عمل جيدة مع زملائه	2.5641	.52446	موافق	3
3	تساعد زملائك في العمل عند إتمام عملك	2.6154	.48965	موافق	1
4	ترغب في المشاركة في أعمال أخرى من غير مهامك الروتينية	2.4615	.55109	موافق	4
البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات		2.5545	.33866	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الثالث " مهارات التواصل والعلاقات" حيث بلغ (2.5545) وبالانحراف المعياري قدر ب: (0.33866) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مهارات التواصل والعلاقات بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 03 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6154) و موافقون عليها أي أن العامل يساعد زملائه في العمل عند إتمام عمله، تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5769) ما يؤكد ان العامل يحافظ على علاقات جيدة ومتناغمة مع زملائه ، في حين العبارة رقم 02 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5641) ما يدل على ان العامل قادر على العمل مع الفريق و تكوين علاقات عمل جيدة مع زملائه. تليها العبارة رقم 04 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.4615) مما يعني ان العامل يؤدي مهامه بالجودة المطلوبة.

4. عرض وتحليل عبارات البعد الرابع " الالتزام"

جدول رقم (2-33): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع من المحور الثاني

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنوية الإحصائية	الترتيب
1	تحضر دائما بانتظام ولا يتأخر عن مواعيد العمل الرسمية	2.6282	.51242	موافق	1
2	تتحلى بالأمانة والنزاهة في العمل	2.6026	.49254	موافق	2
3	تمتلك مظهر جيد في العمل وتلتزم بتعليمات المشرف	2.5769	.54699	موافق	3
4	تهتم بتعلم أشياء جديدة في العمل	2.5385	.55109	موافق	4
5	تتقبل النصيحة في كيفية أداء عملك	2.5000	.55244	موافق	5
البعد الرابع: الالتزام		2.5692	.33818	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الرابع "الالتزام" حيث بلغ (2.5692) وبالاختلاف المعياري قدر بـ: (0.33818) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن الالتزام بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6282) بحيث يحضر العمال دائما بانتظام ولا يتأخرون عن مواعيد العمل الرسمية ، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.6026) ما يؤكد ان العمال يتحلون بالأمانة والنزاهة في العمل ، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5769) بحيث يمتلكون مظهر جيد في العمل ويلتزمون بتعليمات المشرف. تليها العبارة رقم 04 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5385) مما يعني ان العامل يهتم بتعلم أشياء جديدة في العمل. حيث نجد العبارة رقم 05 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.5000) بحيث يتقبل العامل النصيحة في كيفية أداء عمله.

5. عرض وتحليل عبارات البعد الخامس " جودة العمل "

جدول رقم (2-34): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس من المحور الثاني

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الاختلاف المعياري	المعنوية الاحصائية	الترتيب
1	ترضي المنتجات المؤسسة احتياجات الزبائن	2.5256	.50257	موافق	1
2	أنجز العمل بدقة وإتقان	2.4487	.55003	موافق	4
3	أحرص على تجنب ارتكاب الأخطاء	2.5128	.50307	موافق	3
4	أتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل	2.5256	.50257	موافق	2
	البعد الخامس: جودة العمل	2.5032	.34775	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على البعد الخامس " جودة العمل" حيث بلغ (2.5032) وبالاختلاف المعياري قدر بـ: (0.34775) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الخامس هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن جودة العمل بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5256) بحيث ترضي المنتجات المؤسسة احتياجات الزبائن ، تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5256) ما يؤكد ان العمال يتعاملون بكل وعي مع مشاكل العمل ، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5128) بحيث يحرصون على تجنب

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

ارتكاب الأخطاء. تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.4487) مما يعني ان العامل ينجز العمل بدقة وإتقان.

6. عرض وتحليل المحور الثاني "تحسين أداء العاملين"

جدول رقم (2-35): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على ابعاد المحور الثاني

رقم العبارة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	البعد الأول: مسؤولية العمل	2.6111	.34573	موافق	1
2	البعد الثاني: المهارات والمبادرة	2.5513	.21317	موافق	4
3	البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات	2.5545	.33866	موافق	3
4	البعد الرابع: الالتزام	2.5692	.33818	موافق	2
5	البعد الخامس: جودة العمل	2.5032	.34775	موافق	5
	محور أداء العاملين	2.5579	.18864	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للأبعاد المحور الثاني "تحسين أداء العاملين" حسب بلغ (2.5579) وبالانحراف معياري قدر بـ: (0.18864) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للأبعاد هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن المحور الثاني بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6111) ما يؤكد وجود مسؤولية العمل في المؤسسة، تليها العبارة رقم 04 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5692) ما يؤكد أن التزام العمال موجود بالفعل في المؤسسة، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5545) ما يدل على وجود مهارات التواصل والعلاقات. ثم تأتي العبارة رقم 02 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5513) مما يعنى ان المهارات والمبادرة موجودة. اما العبارة رقم 05 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.5032) مما يعني ان جودة العمل موجودة في مؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: اختبار الفروقات بالنسبة للمحور الثاني "تحسين أداء العاملين" حسب طبيعة العمل وفروع المؤسسة يهتم هذا العنصر بتحليل الفروق اختبار الفروقات لمتغيرات الدراسة يفيد في معرفة أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين.

أولا: اختبار الفروق في تحسين أداء العاملين حسب طبيعة العمل:

سيتم التطرق في هذا العنصر الى تحليل الفروق تحسين أداء العاملين للمؤسسة محل الدراسة كالتالي:

الجدول رقم(2-36): يوضح اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الثاني حسب طبيعة العمل

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

العناصر	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: مسؤولية العمل	-1.426	76	.158
البعد الثاني: المهارات والمبادرة	1.913	76	.060
البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات	-1.818	76	.073
البعد الرابع: الالتزام	.623	76	.535
البعد الخامس: جودة العمل	-.605	76	.547
محور أداء العاملين	-.735	76	.465

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال التحليل السابق تبين أن النمط الممثل هو تحسين أداء العاملين، وللإجابة أكثر نسعى إلى اختبار الفروق من خلال اختبار T عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على النحو التالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف أداء العاملين ترجع حسب طبيعة العمل في المؤسسة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف أداء العاملين ترجع حسب طبيعة العمل في المؤسسة.

يبين الجدول أثر متغير طبيعة العمل في المؤسسة في درجة اختلاف أداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة، من خلال نتائج اختبار T لدلالة الفروق بين العينتين المستقلتين عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، التي تبين بأن الفروق في درجة اختلاف جميع الفقرات التي تضمنها هذا المجال، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة اختلاف أداء العاملين في محل الدراسة حسب طبيعة العمل في المؤسسة وعليه نقبل الفرضية H_0 .

ثانيا: اختبار الفروق في تحسين أداء العاملين حسب فروع المؤسسة:

الجدول رقم (2-37): يوضح اختبار الفروقات بين ابعاد المحور الثاني حسب فروع المؤسسة

العناصر	قيمة f	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: مسؤولية العمل	.558	77	.788
البعد الثاني: المهارات والمبادرة	.620	77	.738
البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات	1.726	77	.117
البعد الرابع: الالتزام	.629	77	.731
البعد الخامس: جودة العمل	.685	77	.684
محور أداء العاملين	.525	77	.812

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أثر متغير فروع المؤسسة في درجة اختلاف أداء العاملين في المؤسسة المدروسة، من خلال النتائج الخاصة بتحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لدلالة الفروق بين العينات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) كالتالي:

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة أداء العاملين ترجع للفروع المؤسسة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف أداء العاملين ترجع لفروع المؤسسة.

حيث يبين الجدول أن قيم F غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على مستوى جميع المعايير وعليه نقبل فرضية العدم H_0 ، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين المؤسسة في درجة اختلاف أداء العاملين تبعاً لحجمها، أما على مستوى العناصر الفرعية فهناك دلالة إحصائية، وللتوضيح أكثر نستعين بالجدول التالي:

الجدول رقم (2-38): المقارنة البعدية لاختلاف مهارات التواصل والعلاقات حسب فروع المؤسسة

العنصر	Variable dépendante	فروع المؤسسات	الدلالة الإحصائية
البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات	قسم الموارد البشرية	قسم الميكانيك	.007
		قسم الصيانة	.018
		قسم الإنتاج	.028
		قسم الأجهزة	.008

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن مهارات التواصل والعلاقات تختلف من قسم للأخر حيث يوضح الجدول أعلاه أن قسم الموارد البشرية توفر هذا البعد أكثر من باقي الأقسام (قسم الميكانيك، قسم الصيانة، قسم الإنتاج وقسم الأجهزة)¹.

الفرع الثالث: تحليل العلاقة علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين

بعد التطرق لصدق وثبات الاستبيان وكونها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة، سنتطرق إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها انطلاقاً من تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية، وعلاقته بأداء العاملين، ثم التطرق إلى اختبار الفروقات في المؤسسة محل الدراسة.

أولاً: علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين

جدول رقم (2-39): نتائج تحليل مسؤولية العمل

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
2	موافق	.49254	2.6026	يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	1
1	موافق	.47446	2.6667	يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل وتعزيز المبادرة المهنية	2
3	موافق	.54699	2.5769	يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل والعلاقات	3

¹ الملحق رقم 05

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

4	موافق	.50307	2.5128	يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل	4
5	موافق	.50307	2.5128	يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل	5
موافق		.28533	2.5744	البعد الأول: مسؤولية العمل	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لتحليل "مسؤولية العمل" حسب بلغ (2.5744) وبالانحراف المعياري قدر بـ: (0.28533) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للأبعاد هو ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ حيث نجد العبارة رقم 02 بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6667) مما يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل و تعزيز المبادرة المهنية ، تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.6026) ما يؤكد ان نظام الأمن والسلامة يعمل من تعزيز مسؤولية العمل ، في حين العبارة رقم 03 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.5769) ما يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل و العلاقات. ثم تأتي العبارة رقم 04 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.5128) مما يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل. اما العبارة رقم 05 بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.5128) ما يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل.

ثانيا: اختبار الفروقات في علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين

سيتم اختبار مختلف الفروق باستخدام تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لمعرفة علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 حسب طبيعة العمل وفروع المؤسسة في المؤسسة سونطراك حاسي مسعود.

1. اختبار الفروق علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب طبيعة العمل:

الجدول رقم (2-40): يوضح اختبار الفروقات بين المتوسطات علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء

العاملين حسب طبيعة العمل

العناصر	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	-0.551	76	.583
يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل وتعزيز المبادرة المهنية	.910	76	.366
يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل والعلاقات	-0.254	76	.800
يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل	.381	76	.704

الفصل الثاني دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

.896	76	-.131	يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل
.919	76	.102	محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وللإجابة أكثر نسعى إلى اختبار الفروق من خلال اختبار T عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على النحو التالي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة.

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة.

يبين الجدول أثر متغير طبيعة المؤسسة في درجة اختلاف علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، من خلال نتائج اختبار T لدلالة الفروق بين العنيتين المستقلتين عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، التي تبين بأن الفروق في درجة علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين غير دالة على جميع الفقرات التي تضمنها هذا المجال، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة اختلاف علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين مؤسسسة محل الدراسة ترجع لطبيعة العمل في المؤسسة وعليه نقبل الفرضية **H₀**.

2. اختبار الفروق في علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب فروع

المؤسسة:

الجدول رقم (2-41): يوضح اختبار الفروقات في علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء

العاملين حسب فروع المؤسسة

العناصر	قيمة f	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	1.099	77	.373
يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل وتعزيز المبادرة المهنية	.346	77	.930
يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل والعلاقات	.896	77	.514
يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل	.822	77	.573
يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل	.164	77	.991
محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين	.601	77	.753

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول رقم 2-40 أثر متغير فروع المؤسسة محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين في درجة المدروسة، من خلال النتائج الخاصة بتحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لدلالة الفروق بين العينات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) كالتالي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين ترجع لفروع المؤسسة.

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين ترجع لفروع المؤسسة.

حيث يبين الجدول أن قيم F غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على مستوى جميع المعايير وعليه نقبل فرضية العدم **H₀**، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين المؤسسة في درجة اختلاف محور علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين تبعاً لفروعها، أما على مستوى العناصر الفرعية فهناك دلالة إحصائية، وللتوضيح أكثر نستعين بالجدول التالي:

الجدول رقم (2-42): المقارنة البعدية لاختلاف علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين حسب

فروع المؤسسة

العنصر	Variable dépendante	فروع المؤسسات	الدلالة الإحصائية
يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	قسم الإنتاج	قسم الموارد البشرية	.035
		قسم الميكانيك	.049
		قسم الصيانة	.020

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ ان العبارة رقم 01 في المحور الثالث "يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل" تختلف من قسم للأخر حيث يوضح الجدول أعلاه ان الانتاج توفر هذه العبارة أكثر من باقي الأقسام (قسم الموارد البشرية، قسم الميكانيك، قسم الصيانة)¹.

المطلب الثالث: قياس إثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين

من خلال ما سبق وتم تحليله سنقوم بدراسة إثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بالاعتماد على نموذج قياسي لتحليل العلاقة في تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين للمؤسسة سونطراك.

أولاً: توصيف النموذج المستخدم

لتحليل إثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين محل الدراسة تم الاعتماد على

نموذج انحدار متعدد وفقاً لطريقة المربعات الصغرى على الشكل التالي:

¹ الملحق رقم 06

$$Y=ax+b$$

حيث:

- Y : المتغير التابع والمتمثل في تحسين أداء العاملين؛
- X: المتغير المستقل والذي يمثل نظام الامن والسلامة المهنية.

ثانيا: القياس الكمي والتحليل الإحصائي:

من خلال هذا العنصر سيتم قياس وتحليل المخرجات المتحصل عليها من البرنامج الإحصائي كالتالي:

1. تقدير معالم النموذج إثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين لمؤسسة سونطراك:

لتقدير معالم معادلة الانحدار استخدمنا البرنامج الإحصائي (SPSS) حيث كانت المخرجات كالتالي:

الجدول رقم(2-43): يوضح تقدير معالم نموذج الانحدار لمعادلة نظام الامن والسلامة المهنية

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.415	.191		7.426	.000
	Z	.452	.075	.569	6.025	.000

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

من مخرجات التقدير تكون معادلة الانحدار على الشكل:

$$y=1.415+0.452x \dots (2)$$

2. التفسير الاقتصادي:

من خلال مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة تبين لنا أن معامل بيتا الموجب لكل منهما بقيمة 0.452 و1.415 ذلك استنادا لمستوى المعنوية (Sig=0.000) أقل من مستوى المفروض 0.05 وهذا ما يدل على وجود ذو دلالة إحصائية بين نظام الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

إن الهدف من خلال هذا الفصل هو معرفة تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية على أداء العاملين و أن نبين مدى تأثير تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة وتحسين الطابع النظري على أرض الواقع حيث قمنا في هذا الفصل بوصف مجتمع وعينة الدراسة وتم فيما بعد معالجة إجابات عينة الدراسة باستخدام مجموعة من أدوات البحث حيث تم التركيز على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات وتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة بين موظفي الشركة محل الدراسة ، بالإضافة الى استخدام الملاحظة للتدقيق في معلومات يتعذر الباحث الوصول إليها من خلال الاستبانة من أجل تحليل نتائج الدراسة، ولقد تم تحليل محاور الاستبانة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS حيث تم التأكد من الأهمية البالغة لنظام الامن والسلامة المهنية بالنسبة للفرد العامل أو المؤسسة ككل، لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهرت أنه يوجد أثر تطبيق قواعد نظام الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين ويظهر ذلك من خلال دوره في حماية الأفراد من الأخطار والحوادث المهنية وأن تحقيق هذا الهدف يرجع بالإيجاب على الأداء البشري في المؤسسة. بالإضافة الى ان مستوى اداء العاملين مرتفع في المؤسسة محل الدراسة.

الخاتمة

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث , وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول أثر تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين في شركة إنتاج سونطراك Groupement Sonatraach يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية فهو من أهم الأشياء التي تقوم عليها أي مؤسسة والدور البارز الذي تلعبه الأنظمة واللوائح الصحية والسلامة المهنية الكفؤة والكافية, وكذلك توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في حماية العاملين من المخاطر المهنية, وكذا توفير البرامج الإرشادية لتوعية العاملين بأهمية هذه القواعد حيث يدفع العامل نحو الأداء الأحسن وذلك من خلال اعتماده بنسبة كبيرة على درجة حمايتهم من الأخطار المهنية المحتملة .

وفيما يخص عملية تقييم الأداء التي تعد في الوقت الراهن هي الوسيلة الأكثر فعالية ونجاعة فيما يتعلق بالرقابة المستمرة والمستقيمة لصحة العامل. فاعتمادها داخل المنظمة في كل المصالح وعلى كل المستويات من شأنه المساهمة بشكل كبير في تسهيل وتسيير الأعمال والرفع من أداء العاملين أي تحقيق الكفاءة والفعالية في آن واحد, كما لا ننسى دورها في اتخاذ القرارات والإجراءات، ورسم تصورات وخطط مستقبلية لها دور في تحريك دواول الاستمرارية والتطور للمنظمة ككل والمورد البشري على وجه الخصوص.

من خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول دراستنا توصلنا إلى استخلاص اختبار الفرضيات وكذلك جملة من النتائج والتوصيات المتمثلين في:

أولاً: نتائج اختبار الفرضيات

▪ اختبار الفرضية الأولى:

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الأولى أن طبيعة العمل في المؤسسة من وجهة نظر العينة أن القطاع التقني أكثر تواجد بعدد 58 ونسبة 74.4%، يليها النشاط الإداري بعدد 20 ونسبة 25.6%، ومن حيث فروع المؤسسة أن أغلبية عمال الدراسة لقسم الصيانة بعدد 24 ونسبة 30.8% يليها قسم الميكانيك بعدد 13 ونسبة 16.7%، في حين قدر عدد قسم الموارد البشرية 12 ونسبة 15.4% ثم يأتي قسم الكهرباء بعدد 11 ونسبة 14.1%، في حين قدر قسم الإنتاج بعدد 7 ونسبة 9%. ثم يأتي قسم الأجهزة بعدد 4 ونسبة 5.1%. وفي الأخير قسم الإلكترونيك بعدد 3 ونسبة 3.8% وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

▪ اختبار الفرضية الثانية:

بينت نتائج اختبار الفرضية الثانية أن المؤسسة تعمل على تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد متطلبات نظام الأمن والسلامة المهنية، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.5513) وهو مستوى مرتفع.

■ اختبار الفرضية الثالثة:

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثالثة أن مستوى أداء العاملين في المؤسسة مرتفع، أشارت الدراسة الميدانية إلى تحقق الفرضية الثالثة، حيث بلغ متوسطها الحسابي قيمة بلغ (2.5579) وبالانحراف المعياري قدر ب: (0.18864) وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وما يؤكد ذلك هي قيمة T المقدرة ب 735- ومستوى دلالة 0.05 وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

■ اختبار الفرضية الرابعة:

أكدت نتائج الفرضية الرابعة على أنه هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين نظام الأمن والسلامة المهنية وأداء العاملين في المؤسسة.

ثانياً: نتائج الدراسة

1- يعتبر بعد سياسة الامن والسلامة المهنية مطبقة ومحافظ عليها في مؤسسة سونطراك مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

2- تقوم مؤسسة سونطراك بتقييم وتحديد ضوابط لتحكم في مصادر الخطر مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

3- يعتبر بعد التنفيذ مطبق في مؤسسة سونطراك حيث لديها مسؤول خاص بها وتحافظ على متطلباته مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

4- يعتبر بعد التحقق أو الفحص مطبق في مؤسسة سونطراك حيث أنها تخزن وتحافظ على السجلات من الضياع أو التلف مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

5- تحرص مؤسسة سونطراك على إيصال نتائج المراجعة الإدارية إلى الأطراف المعنية مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

- 6- يعتبر بعد مسؤولية العمل مطبق في مؤسسة سونطراك حيث أن العمال على استعداد لأداء واجبات إضافية عن مهامهم مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.
- 7- يتميز عمال مؤسسة سونطراك بالمهارات في أداء عملهم كما يمتلكون روح المبادرة في العمل مهما كانت طبيعة العمل سواء إداري أو تقني وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.
- 8- توفر بعد مهارات التواصل والعلاقات في مؤسسة سونطراك حيث أن العمال يساعدون بعضهم عند إتمام عملهم مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.
- 9- يعتبر بعد الالتزام مطبق في مؤسسة سونطراك حيث أن العمال ملتزمون بعملهم ولا يتأخرون عن مواعيدهم الرسمية مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.
- 10- يعتبر بعد جودة العمل مطبقة في مؤسسة سونطراك حيث أنها ترضي المنتجات المؤسسة احتياجات الزبائن مهما كانت طبيعة العمل سواء تقني أو إداري وهذه النتيجة لا تختلف باختلاف فروع المؤسسة.

ثالثا: التوصيات

- لندعيم النقاط الإيجابية التي تتوفر عليها المؤسسة محل الدراسة ولفت انتباهها إلى تلك النقاط، نضع أمام المؤسسة مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها المساعدة على رفع مستوى الصحة والسلامة المهنية:
- 1- وضع تسهيلات وتشجيع مؤسسة سونطراك على تطبيق سياسة نظام الأمن والسلامة المهنية للتقليل من مصادر الخطر.
 - 2- الحرص على تطبيق متطلبات نظام الأمن والسلامة المهنية وتفعيل آليات الرقابة فيما يخص السجلات المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية.
 - 3- العمل على متابعة نتائج المراجعة الإدارية والحرص دائما على إيصالها للجهات المعنية.
 - 4- توسيع ثقافة العمل بروح الفريق كحافز معنوي لإنجاح تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة.
 - 5- نقترح على مؤسسة سونطراك ترسيخ روح المبادرة في العمل وتخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية.

رابعاً: آفاق الدراسة

تطلعنا في هذه الدراسة المتواضعة لثمين اهمية نظام الامن والسلامة المهنية وإيجابيتها على صحة وسلامة العمال والافراد في هذا المجال ولكن يبقى الموضوع من المواضيع الواسعة التي تحتاج الى المزيد من الجوانب التي يمكن دراستها والمتمثلة فيما يلي:

- دور التكوين الفعال في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؛
- بناء نظام للصحة والسلامة المهنية وفق للمواصفة الدولية ISO14001 .

قائمة المراجع

1. علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، قسنطينة، 2006 ص 63
2. يحي بوخنوفة، الرقابة على اجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الاخطار المهني، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 14، جامعة الجزائر، 2020، ص 24
3. طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2011، ص 191
4. محمد الدهشان، أحمد عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 123.
5. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط1، 2010، ص 09
6. عبد الصمد نجوى وطلال محمد مقضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء التميز للمؤسسات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة الجزائر 8 و 9 مارس 2005، ص 134
7. محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، عمان، ال الأردن 2006، ص 185
8. حمد علي حسين، ادارة الصحة والسلامة المهنية وانتاجية العاملين العلاقة والاثر_ دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في المؤسسة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي، محافظة صلاح الدين، مجلة التكريت للعلوم الادارية والاقتصادية العراقية الممد 5 العدد 16، 2009، ص 74.
9. عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية ط1، دار الراية، عمان الأردن، 2014، ص 15.
10. محمود ذياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ط1، عمان: دار الصفاء، 2002، ص 14.
11. عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر 2003، ص 15.
12. بوخمخج عبد الفاتح، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية عدد 18، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2002، ص 44.
13. عمرو صفى عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الاولى، 2005، ص 588.

14. جاريديسلر، ادارة الموارد البشرية ،ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال ،مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر ،الرياض، 2003، ص539.
15. عبد الرحمان محمد العيسوف، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية ،بيروت، لبنان، دون سنة النشر ،ص.124
16. الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتدريب الفني والتعليم المهني، المملكة العربية السعودية، 2004، ص15
17. الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكانيك عامة: السلامة المهنية، نفس مرجع سابق، ص68
18. انتاج كيميائي: السلامة الصناعية، المؤسسة العامة لتعليم الفني والتدريب الادارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة السعودية ص13.
19. م د-زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 2007.18001، دراسة حالة في مصنع مأمون/ الشركة العامة لصناعة الزبون النباتية. قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية، مجلة، مجلد 15. العدد 53. العراق 2009، ص.105.
20. د ثائر أحمد سعدون السمان، اسلام يوسف شيت العبيدي، انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية، دراسة استطلاعية في مجمل الألبسة الوادية في الوصول، مجلة تنمية الرافدين، ملحق العدد 110 مجلد34 ،، كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة الموصل، العراق 2012، ص 19
21. حسين نورالدين عزت، تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001: 2007 على مختبرات الكلية التقنية، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد 39، العدد 125، العراق، 2019، ص 18-20.
22. حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية 2018 ISO45001: ، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد02 ، عدد01، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2019، ص37-38.
23. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2015.

24. أسماء بن عبد هللا. (ديسمبر 2017). استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال الخدمة العمومية (ضعف الأداء المؤسس كدافع للاستثمار) دراسة استكشافية حول مشروع جواز السفر البيومتري في الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية.
25. عبد المليك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر، 2001.
26. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
27. توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009.
28. سعاد عبيدة، سهام قوجيل، إثر التكوين غي تحسين أداء الموارد البشرية -دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية -، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 01، الجزائر، 2020.
29. فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن 2011.
30. محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي"، إثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، "رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة 2006.
31. نور الدين شنوفي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005/2004.
32. عبد الفتاح بوخمخ، "تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن عشر، جامعة منتوري قسنطينة، 2002.
33. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003.
34. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
35. محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
36. مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر(2003-2004).

37. خالد رجم، مناصرية رشيد. (2018). واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، دراسة عينة من المؤسسات النفطية بحاسي مسعود. مجلة الباحث.
38. هيثم حنا إلياس عيسوه، أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على مدى تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005.
39. نسرین محمد عبد الحمود، العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء، دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والتأمين، في الأردن، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن، 2004.
40. أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية (من منظور القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2000.
41. سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين" في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر 2007
42. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
43. عبد الله محسن نعساني، إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، دار جامعة الملك سعود للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض.
44. د فؤاد يوسف عبد الرحمان، م سمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، العدد واحد وتسعون، بغداد، العراق، 2012.
45. عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: دراسة حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الجزائر (2002/2003).
46. بلعمري عسري، بوجمعي احليب، مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 ، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019.
47. دعاس عزالدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية -دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2019.

1. Julien CAMBON, **vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé - sécurité au travail**, thèse de doctorat en Sciences et Génie des Activités à Risques, l'Ecole des Mines de Paris, novembre 2007, p18-20
2. Masonry and allied. Construction safety association of Ontario crafts health and safety Manual Canada 1997.p03 .sur site internet: <http://4shared.com>
3. Budi Santoso and others , **The Effect Of Situational Leadership and Motivation on Employee Performance**, Talent Development & Excellence, International Research Association for Talent Development and Excellence, N°1, 2020.
4. Bernard Matory et Daniel Crozet, **Gestion des ressources humaines**. pilotage social et performance, 6ème édition, DUNOD, Paris, 2005, Harry Joy, **Stress management and employee performance**, European Journal of human resource management studies, department of management, N°01, 2020.
5. Siti Mariam and others, **The effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance**, That in mediation by job satisfaction variables, Business and entrepreneurial review, 2018.
6. Alain Mitrani et Murray M. Dalziel, **Des compétences et des hommes (le management des ressources humaines en Europe)**, Edition d'organisation, Paris, 1992.
7. Yves Emery et François Gonin, **Dynamiser les ressources humaines**, presses polytechniques et universitaires romandes, 1ere édition, France, 1999.
8. Michael Armstrong , **human resource management practice**, 10th edition, kogan page, London, united kingdom, 2006.
9. Michael Armstrong, **strategic human resource management a guide to action**, 3RD edition, kogan page, London, united kingdom, 2006.
10. Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd edition, Thomson-Shore inc , United States 2006, .
11. Anthony A. Atkinson John H et autre, **Bâtir les nouveaux indicateurs de la performance globale**, Harvard l'expansion management Review, Décembre, 1997.
- 12.- James W. Walker, **Manager la performance**. (www.DESSMRH.Org) consulté le(12/03/2005).
13. Jacques Auger, Denis la forte, Jean-Claude Rondeau, **La mesure de la performance dans le secteur public**, observatoire de l'administration publique, ENAP, Volume 3, numéro1, Mai, 1997.

ثالثا - المواقع الإلكترونية :

1. من الموقع <http://www.salamaty.net/articles> تم الاطلاع عليه يوم 15/10/2017 على الساعة 10:30 صباحا.بتصرف .
2. مركز التجارة الدولي بالتعاون مع المعهد الفيزيائي التقني الاتحادي، إدارة جودة التصدير (دليل الشركات المصدرة الصغيرة ومتوسطة الحجم) ، ط 2 ، 2011 ، ص152-153 على الموقع الالكتروني: <http://www.ptb.de/q5>
3. من الموقع http://www.iso.org_mangements de la santé et de la security au travail تم الاطلاع عليه 22/02/2022
4. غسان خليل علوة،_السلامة والصحة المهنية ،مقال منشور بتاريخ 22/02/2022 في الموقع الالكتروني التالي www.safty-eng.com

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان



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



إخواني وأخواتي الأعزاء

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة الموارد البشرية والتي تحمل عنوان "أثر تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين في شركة إنتاج سونطراك (Groupement Sonatrach) ونظرا لأهمية مؤسستكم قمنا باختياركم كعينة لدراستنا الميدانية، كما يشرفنا مشاركتكم من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان، علما بان إجاباتكم ستستخدم لغرض علمي، مع السرية التامة، ويتم الاطلاع عليها وتحويلها في صورة أرقام. وفي الأخير تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير والاحترام.

الرجاء وضع علامة (X) في خانة الإجابة التي تراها مناسبة.

المحور الاول:

القسم الأول: معلومات متعلقة بالموظف

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة
- 3-المؤهل العلمي: تكوين متخصص ليسانس ماستر
- 4-الخبرة: 5 سنوات فأقل من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة
- 5-المستوى الوظيفي: عون تحكم عون تنفيذ عون اطار

القسم الثاني: معلومات متعلقة بالمؤسسة

- طبيعة العمل: إداري تقني
- فروع المؤسسة : قسم الموارد البشرية قسم الميكانيك قسم الصيانة
- قسم الهندسة المدنية قسم الإنتاج قسم الكهرباء
- قسم الأجهزة قسم الالكترونيك

المحور الثاني: تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية OHSAS 18000

الملاحق

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: متطلبات سياسة الامن والسلامة				
1	توجد لدى المؤسسة سياسة للصحة والسلامة المهنية			
2	توثق المؤسسة سياسة الصحة والسلامة المهنية			
3	تنفذ المؤسسة سياسة لصحة والسلامة المهنية			
4	يتم إيصال سياسة الصحة والسلامة المهنية لجميع الأطراف المعنية بها			
5	تحافظ المؤسسة على سياسة الصحة والسلامة المهنية			
6	تحرص المؤسسة على تجنب ارتكاب الأخطاء			
البعد الثاني: متطلبات التخطيط				
7	تقوم المؤسسة بتنفيذ إجراءات لتحديد وتمييز مصادر الخطر			
8	تقوم المؤسسة بتقييم وتحديد ضوابط لتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية			
9	تقوم المؤسسة بإيصال ونشر وتحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى عند وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية			
10	تقوم المؤسسة بوضع برامج من اجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية			
11	توفر المؤسسة الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة نظام الصحة والسلامة المهنية			
البعد الثالث: متطلبات التنفيذ				
12	يوجد لدى المؤسسة مسؤول للإدارة نظام الصحة والسلامة المهنية			
13	تقوم المؤسسة بتدريب وتكوين القائمين بالأنشطة التي تؤثر على الصحة والسلامة المهنية			
14	تقوم المؤسسة بتوعية العمال حول الصحة والسلامة المهنية			
15	تضع المؤسسة إجراءات لصيانة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية			
16	تقوم المؤسسة بإشراك العمال والجهات الخارجية في الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية			
17	تقوم المؤسسة بضبط كل الوثائق المطلوبة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية			
18	تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لصحة والسلامة المهنية			
البعد الرابع: متطلبات التحقق أو الفحص				
19	تعمل المؤسسة على مراقبة وقياس مستوى أداء الصحة والسلامة المهنية			
20	تقوم المؤسسة بتقييم مدى مطابقة المتطلبات القانونية السارية لنظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري			
21	تضع المؤسسة إجراءات للتحقق من الحوادث وأسباب وقوعها			
22	تضع المؤسسة إجراءات وقائية وعلاجية وتحقيقات لتصحيح حالات عدم المطابقة وحوادث واصابات العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة			

الملاحق

			لدى المؤسسة سجلات مخزنة ومحفوظة من التلف او الضياع خاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية	5
			تقوم المؤسسة بإنشاء وتنفيذ نظام التدقيق الداخلي لفترات محددة ومخططة مسبقا لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	6
البعد الخامس: متطلبات المراجعة الإدارية				
			تراجع الإدارة العليا مدخلات نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري	1
			تقوم الإدارة العليا بتقييم نتائج المراجعة الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية	2
			يتم إيصال نتائج المراجعة الإدارية الى جميع الأطراف المعنية	3

المحور الثاني: أداء العاملين

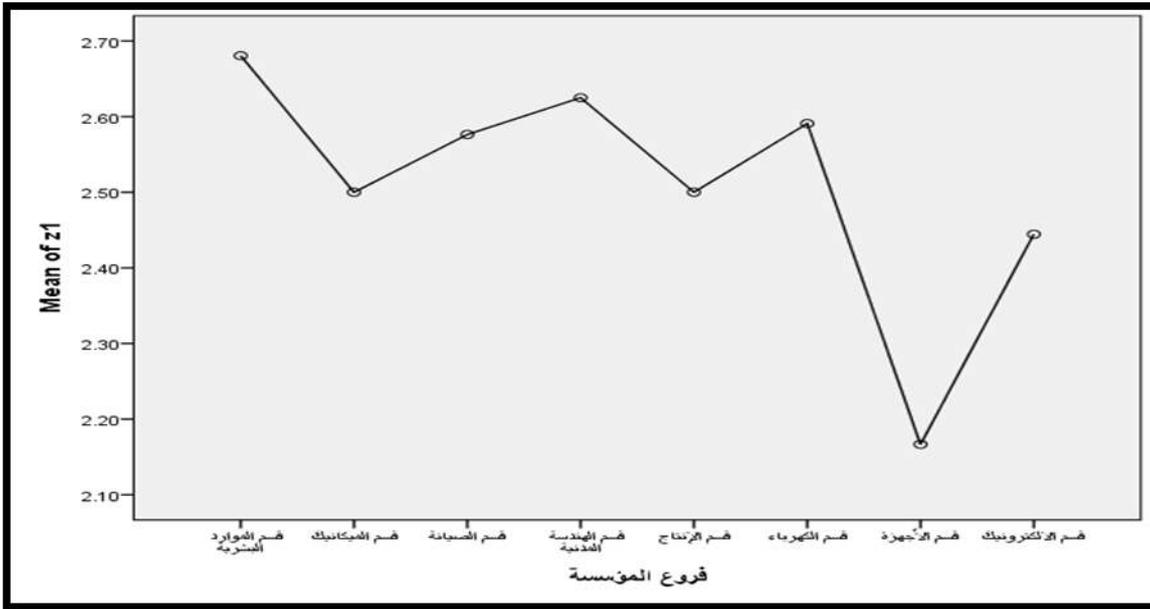
الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: مسؤولية العمل				
1	يتولى كامل المسؤولية في تأدية مهامه			
2	يتحمل المخاطر الناجم عن مهنته			
3	على استعداد لأداء واجبات إضافية عن مهامك			
البعد الثاني: المهارات والمبادرة				
1	يملك روح المبادرة في أداء عمله			
2	يملك المهارات اللازمة لمتطلبات وظيفته			
3	يحقق النتائج وفق الأهداف المسطرة في مدة زمنية معينة			
4	يأخذ العامل بعين الاعتبار تأثير التكاليف في جميع الأنشطة التي يقوم بها			
5	يتم التواصل بشكل فعال ومباشر مع زملاء العمل والمشرفين			
6	تقوم بإيجاد وخلق أفكار لتحسين أداء عمله			
7	تؤدي مهامك بالجودة المطلوبة			
البعد الثالث: مهارات التواصل والعلاقات				
8	تحافظ على علاقات جيدة ومتناغمة مع زملائك			
9	العامل قادر على العمل مع الفريق وتكوين علاقات عمل جيدة مع زملائه			
10	تساعد زملائك في العمل عند إتمام عملك			
11	ترغب في المشاركة في أعمال أخرى من غير مهامك الروتينية			
البعد الرابع: الالتزام				
12	تحضر دائما بانتظام ولا يتأخر عن مواعيد العمل الرسمية			
13	تتحلى بالأمانة والنزاهة في العمل			

			تمتلك مظهر جيد في العمل وتلتزم بتعليمات المشرف	14
			تتمتع بتعلم أشياء جديدة في العمل	15
			تتقبل النصيحة في كيفية أداء عملك	16
البعد الخامس: جودة العمل				
			ترضي المنتجات المؤسسة احتياجات الزبائن	17
			أنجز العمل بدقة وإتقان	18
			أحرص على تجنب ارتكاب الأخطاء	19
			أتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل	20

المحور الثالث: علاقة تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية بأداء العاملين

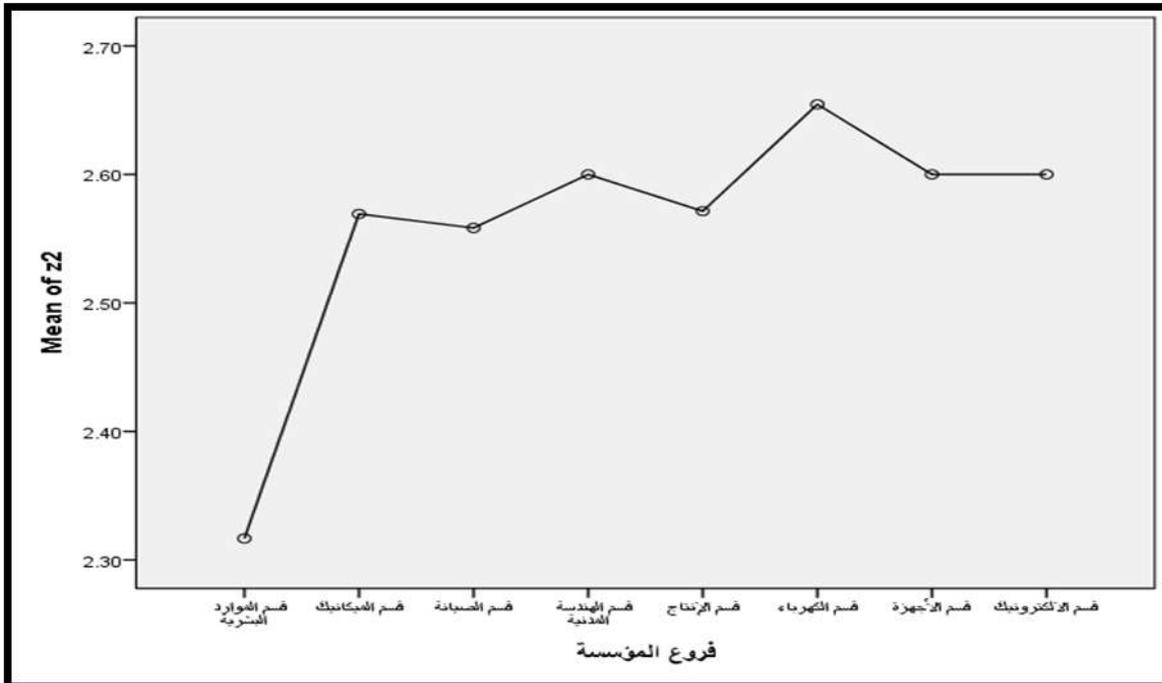
موافق	محايد	غير موافق	العبارة	الرقم
			يعمل نظام الأمن والسلامة من تعزيز مسؤولية العمل	21
			يسهم نظام الأمن والسلامة المهنية من رفع كفاءة العمل وتعزيز المبادرة المهنية	22
			يحسن نظام الأمن والسلامة المهنية من مهارات التواصل والعلاقات	23
			يعزز نظام الأمن والسلامة المهنية عن التزام العامل بقواعد الوقائية في العمل	24
			يحسن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية من جودة العمل	25

الملحق رقم (02) : المقارنة البعدية لاختلاف متطلبات سياسة الامن والسلامة المهنية حسب فروع المؤسسة



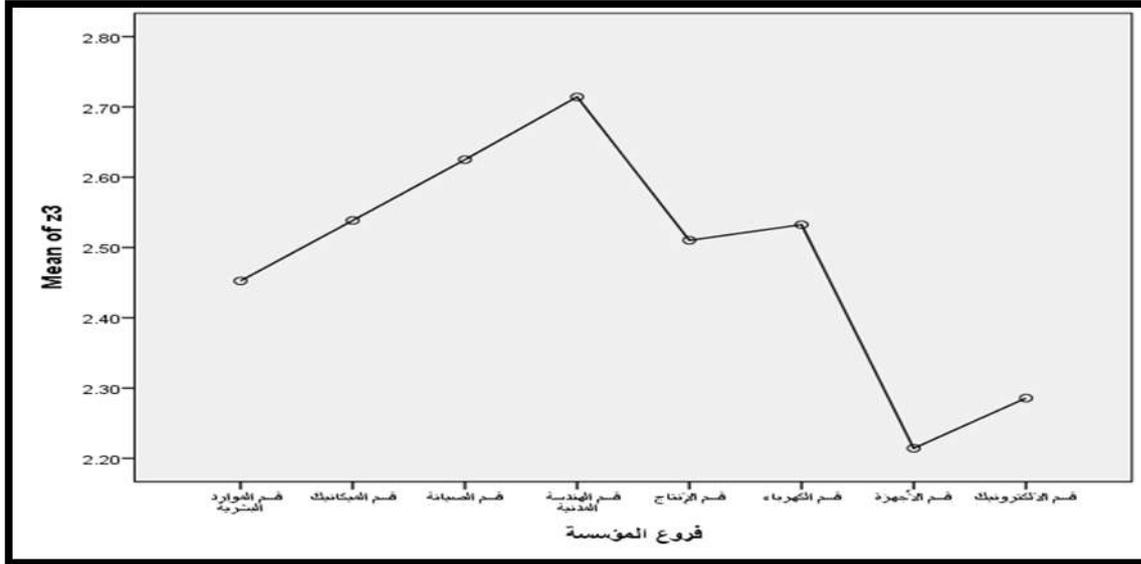
المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الملحق رقم (03) : المقارنة البعدية لاختلاف متطلبات التخطيط حسب فروع المؤسسة



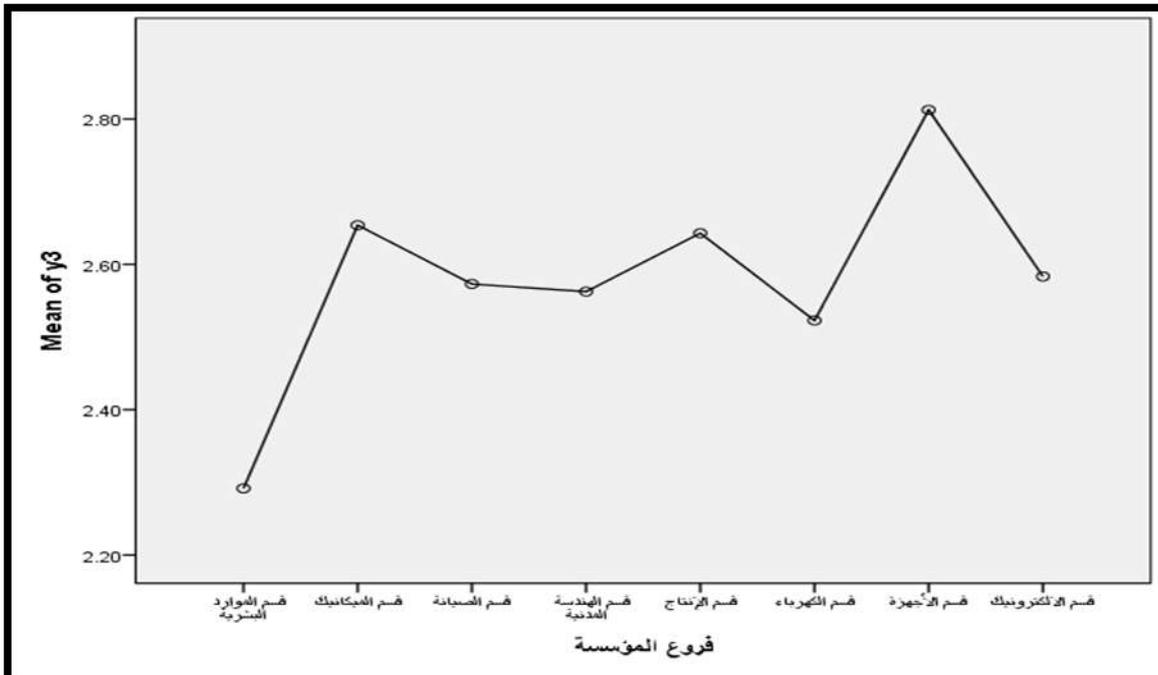
المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الملحق رقم (04) : المقارنة البعدية للمحور الأول اختلاف متطلبات التنفيذ حسب فروع المؤسسة



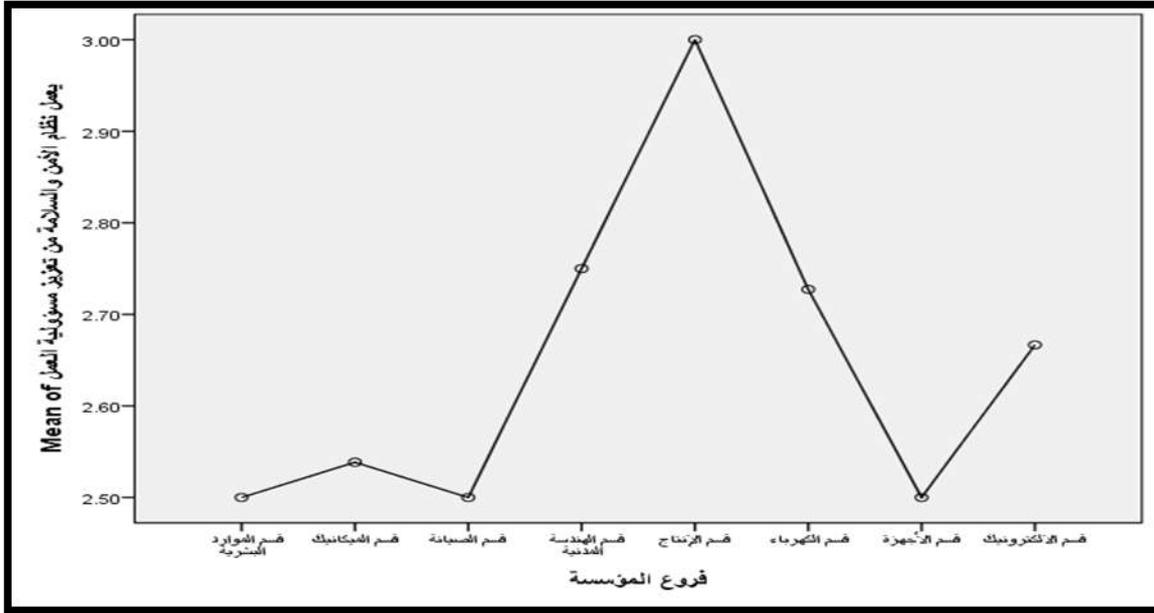
المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الملحق رقم (05) : المقارنة البعدية للمحور الثاني اختلاف مهارات التواصل والعلاقات حسب فروع المؤسسة



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الملحق رقم (06) : المقارنة البعدية للعبارة رقم 01 من المحور الثالث "يعمل نظام الامن والسلامة المهنية من تعزيز مسؤولية العمل" من المحور الثالث "علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين"



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الفهرس

III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ - ث	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين	
1	تمهيد
36 - 2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
16-2	المطلب الأول: عموميات حول الصحة والسلامة المهنية
6-2	الفرع الأول: إصابات العمل والمخاطر والأمراض المهنية
2	أولاً: مفهوم الحادث
3	ثانياً: إصابة العمل
3	ثالثاً: المخاطر المهنية
5-3	رابعاً: الامراض المهنية
6-5	خامساً: مفهوم الصحة والسلامة المهنية
15-6	الفرع الثاني: ماهية إدارة الصحة والسلامة المهنية
6	أولاً: تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية Systems Management Occupation
6	ثانياً: أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية
7	ثالثاً: اهداف نظام الصحة والسلامة المهنية
14-7	رابعاً: إجراءات وبرامج إدارة الصحة والسلامة المهنية
15	خامساً: مهام إدارة الصحة والسلامة المهنية
16-15	الفرع الثالث: ماهية نظام الصحة والسلامة المهنية

15	أولاً: نشأة المواصفة OHSAS 18000
16	ثانياً: تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
16	ثالثاً: خطوات تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية
19-17	المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
18-17	الفرع الأول: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
17	أولاً: سياسة نظام الأمن والسلامة المهنية
17	ثانياً: متطلبات التخطيط (Planning)
18	ثالثاً: متطلبات التنفيذ
18	رابعاً: متطلبات التحقق أو الفحص
19	خامساً: متطلبات المراجعة الإدارية
36-19	المطلب الثالث: عموميات حول أداء العاملين
21-19	الفرع الأول: مفهوم الأداء
20	أولاً: تعريف الأداء
22-21	ثانياً: محددات الأداء
24-22	الفرع الثاني: مفهوم أداء العاملين
22	أولاً: تعريف أداء العاملين
23	ثانياً: أهمية أداء العاملين
23	ثالثاً: مكونات أداء العاملين
24	رابعاً: العوامل المؤثرة في أداء العاملين
27-24	الفرع الثالث: مفهوم إدارة أداء العاملين
25	أولاً: تعريف إدارة الأداء
26	ثانياً: أهمية إدارة الأداء
26	ثالثاً: نموذج إدارة الأداء
31-27	الفرع الرابع: تقييم أداء العاملين
27	أولاً: تعريف تقييم أداء العاملين
28	ثانياً: أهمية تقييم أداء العاملين
29	ثالثاً: أهداف تقييم أداء العاملين

30	رابعاً: عناصر تقييم أداء العاملين
31	خامساً: الفرق بين إدارة الأداء وعملية تقييم الأداء
34-32	الفرع الخامس: تحسين أداء العاملين
32	أولاً: تعريف عملية تحسين أداء العاملين
33	ثانياً: أهداف عملية تحسين أداء العاملين
34	ثالثاً: خطوات عملية تحسين أداء العاملين
35	الفرع السادس: أثر تطبيق نظام OHSAS 1800 في تحسين أداء العاملين
35	أثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 1800 في تحسين أداء العاملين
42-36	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 1800 في تحسين أداء العاملين
40-36	المطلب الأول: الدراسات السابقة
39-36	الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
36	دراسة مشعلي بلال
36	دراسة بختة هدار
37	دراسة بالعربي سمية
37	دراسة دعاس عزالدين
38	دراسة شحادة احمد طاهر
38	: دراسة علي أبو خشيم مفتاح المبروك
38	دراسة زكار أحلام ومزعاش ميساء
39	مجلة قراش سعد
40-39	الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
39	: مجلة Iraj Mouhammed
39	دراسة Walker and Tait
40	دراسة (Nath sen & yeow)
-40	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
41-40	الفرع الأول: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
42	الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

42	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لأثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية OHSAS 18000 في تحسين أداء العاملين في مؤسسة الإنتاج سونطراك بحاسي مسعود
44	تمهيد
58-45	المبحث الأول: الطريقة واجراءات الدراسة الميدانية
48-45	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة
45	الفرع الأول: أدوات ومنهج الدراسة
47-45	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
46	أولا: مجتمع الدراسة
47	ثانيا: عينة الدراسة
48-47	الفرع الثالث: تحديد متغيرات الدراسة
49-48	المطلب الثاني: أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة
49	الفرع الأول: أدوات التحليل الاحصائي المستخدمة
49	الفرع الثاني: الطريقة المستخدمة في القياس
58-50	المطلب الثالث: أداة الدراسة
51-50	الفرع الأول: بناء أداة الاستبيان
58-52	الفرع الثاني: ثبات وصدق الاستبيان
56-52	أولا: صدق الاستبيان
57	ثانيا: ثبات أداة الاستبيان
58-57	ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرات
-58	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
62-58	المطلب الأول: تحليل المعلومات الديمغرافية
62-58	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
77-62	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة
69-62	الفرع الأول: عرض وتحليل بيانات المحور الأول
67-62	أولا: عرض وتحليل بيانات المحور الأول
69-67	ثانيا: اختبار الفروقات في تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية

75-69	الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني
73-69	أولاً: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني
75-73	ثانياً: اختبار الفروقات في تحسين أداء العاملين
77-75	الفرع الثالث: تحليل علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين
75	أولاً: علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين
77-75	ثانياً: اختبار الفروق في علاقة تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين
79-77	المطلب الثالث: قياس اثر تطبيق نظام الامن والسلامة المهنية بأداء العاملين
78	أولاً: توصيف النموذج المستخدم
79-78	ثانياً: القياس الكمي والتحليل الاحصائي
79	خلاصة الفصل الثاني
85-80	الخاتمة
96-91	المراجع
105-98	الملاحق
-107	الفهرس
111	