

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

الشعبة : علوم التسيير

التخصص إدارة الأعمال

من إعداد الطالبتين :

جقاوى صليحة

حميدة هاجر

بعنوان:

الصحة و السلامة المهنية و اثرها على اداء العاملين
دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غرداية

نوقشت وأجيزت علنا امام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الرتبة	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
الدكتور	مهدي شرقي	جامعة غرداية	رئيسا
الدكتور	زوزي محمد	جامعة غرداية	مشرفا
الأستاذ	سايح عبد الله	جامعة غرداية	مناقشا
أستاذة	فيها خير مريم	جامعة غرداية	مناقشة

السنة الجامعية: 2018/2017م

اهداء 1

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين اما بعد

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

بنحطى مشاقلة خطونا نحوى النجاح وما نحن اليوم نقطف ثمار حان جنيها

اهدي هذا النجاح التي من حمها الله بالجنة تحت اقدامها الى من قال فيها رسول الله ثلاث

الى من تابعتني بدعواتها بالليل والنهار امني الغالية الى من احمل اسمه بالافتخار الى من حماه

الله باللطف والوقار الى من دعمني دون انتظار ابي حفظك الله ورعاك

الى من تقاسمت معهم حلوة الحياة ومرها الى من تباعنا بعضنا بكل الدرجات اخوتي اخوات

راعهم الله: لويزة ، سيهام ، مريم ، فيصل، عبد الرحمان ، عيسى

الى عنقود العائلة: اباد

الى اعز شخص على قلب ابراهيم

الى اخواتي التي هدتهم ليا الحياة الجامعية ايمان، دليلة، سارة، فايضة، سمية

الى من تقاسمت معي هذا النجاح جقاوى صليحة

الى كل من لم يحمله قلبي لكم مكانة خاصة في القلب

كل زملائي دفعة /2017/2018 تخصص ادارة اعمال

الختام أشكركم الاساتذ المحترم الذي سهر على انجاز هذا العمل على اكمل

وجه الاستاذ: محمد زوزي

هاجر



الاهداء 2



اهدي ثمرة عملي الى و الذي اطال الله عمرهما و الى من كان سندي

في مواصلة الدراسة و وفر لي كل اسباب النجاح

الى اخوتي و ابناءهم

الى صديقة دربي رودي زهرة

الى الاستاذ جقاوة قادة و الاستاذ بن حكوم علي و الاستاذ جقاوة عادل

والاستاذة بلخير فاطمة الى كل اساتذتي

الى الاستاذ الفاضل المشرف زوزي محمد

الى كل طلبة سنة تانية ماستر دفعة ادارة اعمال 2018/2017

الى عمال مصلحة مركز العبور للصحة العقلية بمستشفى متليلي و بالخصوص

طبيب الاخصائي لعمش عبد الرحمان و عباسي عبد الله

الى كل من يعرفني

صايحة

شكـر و تقديـر

الحمد لله نعمده ونستعينه ونستهديه على توفيقه ونصلي ونسلم على الرحمة

المهداة محمد صلى الله عليه وسلم اما بعد:

** لابد لنا ونحن نخطو بخطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود

بها الى اعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام

الذين تابعونا باذليل الجهد الكبير في التأطير والتكوين

ان نتقدم باسمي آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة. **

**الى من تابعنا بالإشراف والنصح لاستكمال متطلبات هذه المذكرة وتقديمها

على الوجه المطلوب الذي عرفناه بالدقة والاخلاص لك كل الاحترام والتقدير

الاستاذ محمد زوزي. يوسف خنيش حنوس شرقي مهدي .طالب احمد **

***الى كل عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بصفة

عامة وقسم إدارة الأعمال خاصة **

نتمنى لهم كل النجاح والتكملة في المشوار المهني *

** إلى كل عمال مؤسسة نفضال عامة الذين ساعدونا خلال فترة التريص في

إعطاء نظرة شاملة عن المؤسسة والى المكلف بالأمن الصناعي

** خاصة بشار **

هاجر* طليحة

الملخص :

يهدف موضوع هذه الدراسة في إبراز العلاقة وتحديد درجة التأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين والذي من خلاله يتحقق التميز ويجعل المؤسسة في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء ولاستمرارية والنمو حيث تبين لنا من خلال الدراسة أن الاهتمام بالموارد البشري وحمائته من المخاطر والإصابات الناجمة عن بيئة العمل وذلك بالسهر على تحسين ووعي العمال وتطبيقهم لمقاييس الصحة والسلامة المهنية وما يندرج ضمنها من أنشطة عديدة كالتدريب المشاركة المراقبة.....

لها دور في الرفع من مستويات أداء المورد البشري وبالتالي المساهمة في تحسين أداء العاملين والرفع من معنوياتهم ومما ينجم عنه الإحساس بانتماء وزيادة في الكفاءة و الفعالية .

قد قمنا بإسقاط الدراسة النظرية على واقع إحدى المؤسسات العمومية العاملة في التوزيع وتسويق المواد البترولية عبر كامل التراب الوطني ولها دور كبير في مجال التنمية الاقتصادية وتقدم أحسن الخدمات للزبائن مؤسسة نفضال فرع غرداية، حيث خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج ترتب عنها بعض الاقتراحات و التوصيات :

- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بان صحة والسلامة المهنية هي مهمة الجميع.
- زيادة اجراءات مراقبة العمال فيها يخصص استعمال وسائل الوقاية الشخصية ،ومعاقبة من لا يستعملها .
- ضرورة توفير الموارد البشرية والمالية الكافية لإدارة الصحة و السلامة المهنية بما يتماشى مع المستجدات الحديثة.

الكلمات المفتاحية : صحة وسلامة مهنية- أمن وقائي - أداء العاملين -كفاءة - فعالية

Résumé :

L'objectif du sujet de cette étude est de mettre en lumière la relation qui détermine le degré d'impact entre la santé et la sécurité professionnelle au niveau de la performance des travailleurs qui à travers lequel se réalise l'excellence ce qui rend l'entreprise prête à un affrontement décisif face aux défis de son existence ,de sa continuité et de son développement.

Ce qui a été démontré à travers l'étude est que le fait de s'intéresser , à la ressource humaine , de la protéger des accidents des dangers dans le milieu professionnel et cela éveillant à sensibiliser à initier les travailleurs à appliquer les normes , les mesures pour la santé professionnelle et tout ce qui en découle comme activité d'entraînement de participation avec les travailleurs.

Elle a un rôle dans le développement des niveaux de performance des ressources humaines et de ce fait la participation à l'amélioration des performances des travailleurs à renforcer leur moral ce qui résulte le sentiment d'appartenance et l'augmentation de la compétence et de la productivité .

Nous avons appliqué l'étude théorique sur une réalité d'une entreprise publique Naftal .

Agence Ghardaia , qui travaille dans la distribution et la commercialisation des produits pétroliers à travers tout le territoire national , Naftal joue un rôle important dans le domaine du développement économique, elle présente de très bons services à ses clients. Notre étude a abouti à un nombre des résultats ce qui mène à quelques suggestions et conseils.

La priorité de publier la culture de sécurité sensibiliser les travailleuses que la santé et la sécurité professionnelles est la mission de tous .

Renforcer les procédures de sécurité professionnelle et les moyens de sécurité et sanctionner celui qui ne exécute pas les ordres.

Renforcer les sources humaines responsable de sécurité professionnelles.

Les mots clés : santé et sécurité professionnelle , la sécurité préventif ,la performance des travailleurs ,la compétence, l'efficacité

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الاهداء	III- II
شكر وتقدير	IV
الملخص	VI-V
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	VIII
قائمة الاشكال	IX
قائمة الملاحق	X
قائمة الرموز والمختصرات	X
مقدمة	أ- د
الفصل الاول : الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين	
تمهيد	02
المبحث الاول : مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية	03
المبحث الثاني : اداء العاملين	24
المبحث الثالث : الدراسات السابقة	37
خاتمة الفصل	44
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
تمهيد	46
المبحث الاول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة	47
المبحث الثاني : طرق و ادوات الدراسة	53
المبحث الثالث : تحليل نتائج الدراسة	62
خلاصة الفصل	89
الخاتمة	91
المراجع	95
الملاحق	98
الفهرس	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
40	مميزات الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة	01
55	قائمة التنقيط ديكرات الخماسي	02
56	معامل الثبات الفاكرونباخ	03
57	نتائج اختبار كولومجروف سميتر نوف في توزيع البيانات	04
58	معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الاول و المعدل الكلي لفقراتة	05
59	معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثاني و المعدل الكلي لفقراتة	06
60	معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثالث و المعدل الكلي لفقراتة	07
62	يبين جدول توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	08
63	يبين جدول توزيع عينة الدراسة حسب اختلاف العمر	09
64	يبين جدول توزيع عينة الدراسة حسب المؤهلة العلمي.	10
65	يوضح جدول توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية	11
66	يوضح جدول توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	12
67	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الاول	13
70	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الثاني	14
73	نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الثالث	15
76	معاملات الارتباط والمتوسط و الانحراف لكل محور من محاور الاستبيان.	16
79	معامل الارتباط بين المحور الثاني والثالث	17
80	تحليل التباين الاحادي(ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفي و العمر، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ، والسنوات الخبرة "حول ادراك الصحة و السلامة المهنية لدى العاملين .	18
82	تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفي والعمر ، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ، والسنوات الخبرة "حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة.	19

84	تحليل التباين لاحادي (ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية والوظيفي و العمر، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ،والسنوات الخبرة " حول الأداء العاملين.	20
85	تحليل الانحدار الخطي البسيط بين تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة و اداء العاملين .	21

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
20	عناصر متطلبات تطبيق نظام ادارة السلامة و الصحة المهنية OHSAS 18001	01
28	العوامل البيئية المؤثرة على اداء العاملين	02
29	تصنيف محددات الاداء	03
49	الهيكل التنظيمي للمؤسسة نفعال	04
51	الهيكل التنظيمي لقسم تخزين الوقود للمؤسسة نفعال - فرع غرداية-	05
53	متغيرات الدراسة	06
62	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الجنس	07
63	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف العمر	08
64	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المؤهلات العملية	09
65	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية	10
66	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	11

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	الاستبيان
02	قائمة المحكمين
03	الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفعال
04	ملصقة ارشادية لمؤسسة نفعال
05	مهام مستشار الامن الصناعي
06	رخص عمل
07	مخرجات برنامج الحزم الاحصائية SPSS

قائمة الرموز و المختصرات

الرمز والمختصرات	العبارات
ILO	منظمة العمل الدولية
IOSH	قطاع الصحة والسلامة المهنية
ISO18000	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
AFNOR	منظمة فرنسية للمواصفات
BS8800	منظمة بالمملكة المتحدة للمواصفات
EN819000	منظمة باسبانيا للمواصفات
NPR5001	منظمة بهولندا للمواصفات
AS1470	منظمة بالنرويج للمواصفات
ISO18001	منظمة العالمية للمواصفات

مقدمة

توطئة:

تحتل الموارد البشرية باهتمام كبير في عالمنا اليوم نظرا للأهمية النسبية لهذه الموارد مقارنة بالموارد الأخرى، وبسبب دورها الفعال في كافة العمليات الإنتاجية والبيعية والإدارية والمالية وغيرها .

إن التطورات السريعة في مجال الصناعات والخدمات والتكنولوجيا والتوجهات الاستراتيجية المؤدية إلى تحقيق مزايا تنافسية من خلال الربط بين وإشباع حاجات العاملين وحاجة الزبائن باعتماد على المورد البشري لكونه الأساس في خلق القيمة المتمثلة بالمنتجات المناسبة التي تحقق رضا الزبائن وتعزز من السمعة والمكانة الاجتماعية للمؤسسة .

ومن بين السياسات التي أصبح لها أهميتها الكبيرة في ظل العديد من التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى ما تفرضه القوانين والتشريعات الحكومية على المؤسسات، سياسات الأمن والسلامة المهنية والصحية .

إن أهمية هذه السياسات تبرز في ظل تغيرات بيئية داخلية وخارجية ألقت أعبائها ومسؤولياتها على المؤسسة من خلال توفير بيئة عمل آمنة ووقايتهم من الحوادث والأمراض وتعويضهم عن أية أضرار ناجمة عن بيئة العمل. ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غارداية؟

الاسئلة الفرعية :

- هل يدرك العاملون أهمية الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة نפטال NAFTAL ؟
- هل تطبق مؤسسة نפטال NAFTAL مقاييس الصحة و السلامة المهنية ؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نפטال

NAFTAL ؟

فرضيات الدراسة :

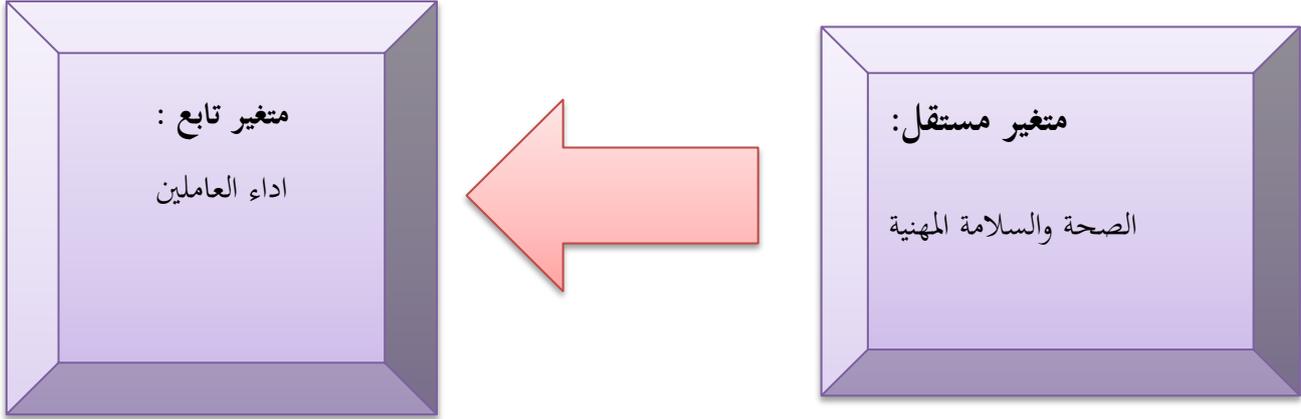
الفرضية الرئيسية : ان اعتماد المؤسسة على الصحة والسلامة المهنية وسيلة لتحسين اداء العاملين بالمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غارداية .

الفرضية الاولى : يدرك عمال المؤسسة أهمية الصحة والسلامة المهنية.

الفرضية الثانية : تحتل ادارة الصحة والسلامة المهنية اهمية بالغة لدى مؤسسة نפטال من خلال تطبيقها لمقاييس ومعايير الصحة والسلامة المهنية .

الفرضية الثالثة : توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTA فرع غرداية.

المتغيرات الدراسة:



➤ مبررات اختيار الموضوع:

لم يكن اختيارنا للموضوع وليد الصدفة وانما كان نتيجة لعدة اعتبارات منها:

أ- مبررات ذاتية:

■ الميول الشخصي للبحث في مثل هاته المواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ومن هذه الدراسة محاولة التعرف على الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين بشكل خاص.

■ عرض مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية .

ب مبررات موضوعية: .

■ حداثة الموضوع، وقلة البحوث و الدراسات فيه في الدول النامية.

■ بدء الاهتمام بمجال الصحة و السلامة المهنية، على مستوى المؤسسات الصناعية في الدول النامية.

➤ اهداف الدراسة :

تتجسد اهمية الدراسة في هذا الموضوع :

- محاولة التعرف على مقاييس السلامة المهنية و اهميتها ومكوناتها .

- محاولة تشخيص الواقع العملي للسلامة المهنية في المؤسسة نפטال .

- التعرف على اداء المورد البشري ومؤشرات قياسه

- التعرف على كيفية تحقيق كفاءة وفاعلية اداء المورد البشري للمؤسسة .

➤ أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة اهميتها من خلال الالهية التي تتمتع بها المؤسسات الصناعية في الاقتصاديات و النظرة المتزايدة للموارد البشرية التي تعتبر المصدر الاساسي للمزايا التنافسية بهذه المؤسسات من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تسمح بزيادة و تحسين اداء العاملين .

و بصفة عامة فان اهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية :

- الاهتمام بالعاملين و توفير بيئة عمل آمنة خالية من حوادث و الامراض المهنية .
- ضرورة وجود برامج الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة للرفع و التحسين من اداء العاملين .
- حماية المورد البشري و جعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة و الفعالية في ادائه .

➤ منهج الدراسة :

للإجابة على التساؤلات المطروحة و اختبار الفرضيات اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا حيث ظهر المنهج الوصفي في الفصل النظري بالتعرف المتغيرين فيما اعتمدنا على المنهج التحليلي في الفصل التطبيقي للدراسة الميدانية من خلال استخدام طريقة الاستبيان و المقابلة .

➤ ادوات الدراسة مصادر البيانات :

اعتمدنا في إنجاز هذه البحث على بعض الادوات لغرض التوصل الى اهداف الدراسة اختبار فرضياتها على ما يلي:

- ✓ المراجع: الكتب التي صدرت في هذا المجال .
- ✓ المذكرات العلمية المتخصصة في دراسة
- ✓ مقابلات شخصية و استبيان .

➤ اطار الدراسة :

وتتمثل في الحدود الزمنية و المكانية كالتالي:

حدود مكانية: تم اجراء هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غارداية

حدود زمانية: مدة الدراسة الميدانية استغرقت من 15 مارس 2018 الى 15 افريل 2018.

حدود الموضوعية: تحدد دراستنا في دراسة الصحة و السلامة المهنية و اثرها على اداء العاملين .

➤ صعوبات الدراسة :

عند قيامنا بإعداد البحث واجهتنا جملة من صعوبات من بينها:

- صعوبة تفرغ الاستبيان وتحليل النتائج.
- قلة المراجع الخاصة بموضوعنا في مكتبة الجامعة .
- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة

➤ هيكل الدراسة :

للإحاطة بالإشكالية المطروحة و معالجتها منهجيا تم تقسيم الدراسة الى فصلين : الفصل الاول الخاص بالدراسة النظرية حول الصحة والسلامة المهنية واثرها على اداء العاملين ، بحيث تناولنا في المبحث الاول: الصحة والسلامة المهنية (مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية)، ثم في المبحث الثاني : اداء العاملين (ماهية اداء العاملين) ، وتناولنا في المبحث الثالث : الدراسات السابقة (اخذنا حوالي (06) دراسات باللغة العربية والاجنبية)، اما الفصل الثاني فخصص الى الدراسة الميدانية وتحليل اراء مجتمع الدراسة في مؤسسة نفضال من خلال تشخيص واقع الصحة والسلامة المهنية واثرها على اداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ، وفي الخاتمة استخلاص النتائج العامة للدراسة وتقديم الاقتراحات



الفصل الأول :
الادبيات النظرية
والدراسات السابقة

تمهيد:

ادى ظهور الثورة الصناعية واكتشاف صناعات تكرير البترول وصناعات النسيج وبناء السفن وبسبب تدفق المهاجرين الذين كانوا يعملون في ظروف سيئة بأجور قليلة وعليه بدا التفكير في تحسين ظروف العمل و توفير الامن في اوساط العمل .وهذا ما تطرقت اليه بعض النظريات :

قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة الى ستة وظائف، يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية والوظيفة الإدارية. ويعد فايول، أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة .

كانت دراسة النظريات الإنسانية لإلتن مايو وفريقه في تجربة هاوثورن، منصبه على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الانتاجية للعمال، وهذا الدليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال. ومن هنا بدا الاهتمام و المطالبة بتحسين ظروف العمل والتفتيش و برزت هيئات متخصصة في المجال الصحة و السلامة المهنية.

عند نظرية سلم الحاجات ماسلو حيث يرى ان حاجة اشباع الامن هي اهم دوافع الانسان العامل ،وايضا حسب نظرية فريدريك هرزبيرغ قسمت حاجات الانسان الى :

مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل : (سياسة المؤسسة الإدارية، ، ظروف العمل، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي...)

مجموعة العوامل الدافعة : وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه والنفسية العامل ، إضافة إلى ارضائه .

و سنحاول من خلال هذا الفصل تناول الدراسة النظرية من خلال ثلاثة مباحث:

المبحث الاول : مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية.

المبحث الثاني : اداء العاملين

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

الفصل الاول: الادبيات والنظرية حول السلامة المهنية واداء العاملين

ان سلامة العمال اثناء قيامهم بإداء اعمالهم في اماكن العمال المختلفة , ومع زيادات الصناعات وظهور الكثير من مشاكل العمل وكثرة الحوادث الناتجة بسبب بيئة العمل الغير آمنة اصبح لابد من وجود تشريعات وبرامج تضمن سلامة العاملين وتضمن استمرارية العمل.

المبحث الأول: مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية

الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، خاصة من طرف المؤسسات الاقتصادية ، فتواجه العامل في بيئة عمل معينة لأداء عمله، قد يترتب عنه عدة مخاطر تؤثر سلبا على عناصر الإنتاج، لذا فمسؤولية السلامة والصحة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها.

المطلب الاول : ماهية الصحة و السلامة المهنية .

تحتل موضوع الصحة والسلامة المهنية حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات على اختلاف انواعها , كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث واصابات العمال .

اولا: مفهوم و تعريف الصحة و السلامة المهنية:

تعددت وتنوعت مفاهيم وتعريف الصحة والسلامة المهنية , وستتناول بعض هذه التعاريف من اجل وضع هذا المفهوم في أطاره النظري نرد بعض تعاريف :

ويذكر نصر الله ان للتعبيرين "الصحة والسلامة المهنية " مفهومان متصلان ببعضهما، ويتم فهمهما احيانا بنفس الاطار بالرغم من وجود فرق بينهما، فعبارة صحة الفرد لها مدلول اوسع و اشمل من السلامة، اذ يقصد بما خلو الفرد من الامراض العقلية و الجسدية، بينما يقصد بالسلامة سلامة الفرد من الحوادث و تجنبه الاصابة بها، كما ان سياسة المنظمة في توفير بيئة امنة للعامل وظروف عمل خالية من مخاطر التعرض للحوادث والمشكلات الصحية.¹

هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.²

¹ محفوظ احمد جودة "ادارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر ، 2010ص361

² سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، مدخل الاستراتيجي، دار وائل للنشر. الطبعة الثانية. 2011. ص304

فقد عرفها الموسوي بأنها "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية و النفسية للعاملين لأداء اعمالهم بإنتاجية عالية".

اما عمر وصفي عقلي فقد عرفها بأنها "مجموعة من المبادئ و القواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة اعمالهم من اخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية او النفسية وذلك من خلال وضع تنفيذ ومتابعة برنامج امن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل او منع حدوثها اثناء تأديتهم لأعمالهم، وكذلك فهي مجموعة من الاجراءات والقواعد و النظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف و الضياع.¹

يمكن إعطاء تعريف أوسع للسلامة والصحة المهنية: هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، والحفاظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.²

وعليه من خلال التعاريف السابقة يمكننا ان نعطي تعريفا شاملا للصحة و السلامة المهنية :

الصحة والسلامة المهنية هي مجموعة الاجراءات التي تتخذها ادارة المؤسسة لأجل حماية الموارد البشرية العاملة لديها لتشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع انواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة الأفراد في العمل .

ثانيا :مراحل تطور السلامة المهنية

يمكن تلخيص التغير او التطور في هذا المجال في ثلاثة مراحل :

1. مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي :

حيث كان من يحتاج الاهتمام بالمنظمات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين فيها لحوادث وامراض، وقد بدا الاهتمام بالأمن الصناعي او السلامة الصناعية مع بداية الثورة الصناعية في القرن 19م لتلافي الاخطار

¹ عطا الله "محمد تيسير" الشريعة، غالب محمود سنجق، "ادارة الموارد البشرية"الاتجاهات الحديثة و تحديات اللفية الثالث، 2015،

المنهجية للنشر و التوزيع ص302.

² سهلية محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص:304

التي يتعرض لها العمال ،لان الذين كانوا يحتاجون الاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها انشطة تعرض العاملين فيها لحوادث و امراض .¹

2. مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية :

وذلك بعد ان ادى التطور التكنولوجي الى تصاعد حوادث العمل في المنظمات غير الصناعية ايضا ،كمنظمات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها ،وعلى الرغم من ان بعض الكتاب اشاروا إلى أن اهتمام بالسلامة المهنية بدا بعد الثورة الصناعية اوروبا ، إلا أن نظرة فاحصة ترينا ان الإسلام سبق الثورة الصناعية في دعوته الى السلامة المهنية ومعالجته لهذه المسألة من خلال نظرة اشمل واعم من النظرة المادية ... و في الحديث الشريف " من كان اخوه يعمل تحت يده فليطعمه مما يأكل و ليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم مالا يطيقون ، فاذا كلفتموهم فأعينهم " وغير ذلك من الدعوات الصريحة، الموجهة الى كل انسان ، رب عمل كان ، او عامل ، بهدف الحرص على السلامة العامة، وقبل كل ذلك شعور العامل بالمسؤولية تجاه الامانة التي بين يديه ،وبالتالي وجوب اتباع اصول السلامة في اعماله وتصرفاته.²

3. مرحلة الاهتمام بتوفير بيئة آمنة:

بمعنى سلامة وصحة الفرد و خلوه من الأمراض والحوادث بغض النظر عن مصدرها ،حيث وجدت المنظمات بان من الممكن ان يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على ادائه بل قد يتعرض لحوادث و امراض من مصادر غير العمل مثل الامراض المعدية ومشاكل الادمان التي تنعكس على ادائه و التزامه بعمله ،واشارت احدى الدراسات الحديثة التي اجرتها منظمة العمل الدولية (ILO) الى التكاليف الباهظة لأحوال العمل غير الامنة حيث تفيد الدراسة ان عدد الخسائر في الارواح التي تسببها الحوادث في اماكن العمل تقدر بأكثر من 2,3 مليون فرد سنويا على مستوى العالم حيث تقع اكثر من 317 مليون حادثة في مواقع العمل والمكاتب على مستوى العالم سنويا .والى جانب الخسائر في الارواح تشير التقديرات الى ان الحوادث وممارسات العمل السيئة تكلف الاقتصاد العالمي خسائر تبلغ نسبتها 4% من حجم الناتج القومي العالمي سنويا. كما ان تمكين العاملين في قطاع الصحة و السلامة المهنية (IOSH) في المنطقة حيث يكونوا اكثر فعالية و تفاعلا في الحد من نسب المرض الصحي المرتبط بالعمل الى جانب تمكينهم من المساهمة في دعم ممارسة الصحة و التأهيل

¹عطاءالله " محمد تيسير "الشرعة، مرجع سبق ذكره ، ص:303-304

²يوسف حجيم الطائي ،"ادارة الموارد البشرية "قضايا معاصرة في الفكر الاداري ،دار صفاء للنشر والتوزيع -عمان ،2015م ،ص:94

الجيد في اماكن عملهم، ويعد محترفو الصحة و السلامة المهنية هم الاجدر بتعزيز التوعية بقضايا الصحة و السلامة على مستوى القيادات المؤسسية بالمنطقة . كما انهم من العناصر الاساسية ايضا في دعم الصحة الجيدة في اماكن العمل.

ثالثا: الصحة و السلامة المهنية في التشريع :

نتيجة لارتفاع الحوادث و الأمراض المهنية، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهنية، وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772، و في بريطانيا سنة 1802 وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة، واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال، و منع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن سنوات، و ظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال و النساء، و العمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة و إجراءات التفتيش¹.

إلى جانب ما ذكرنا من اتفاقيات و توصيات على المستوى الدولي، فقد اهتمت منظمة العمل العربية - كذلك - بمجال الصحة و السلامة المهنية، و أهم ما قامت به هو :إصدار اتفاقيتين وتوصيتين؛ الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية و هي مكونة من 20 مادة، التوصية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن الصحة و السلامة المهنية، و تتكون من 8 مواد.

الاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل مكونة من 14 مادة، و التوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل و مكونة من 6 مواد.²

ولقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية، والتي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات، حيث خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد 241 إلى 302.

¹ علي موسى حنان، الصحة والسلامة واثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل-الجزائر شهادة الماجستير في علوم التسيير جامعة منتوري -قسنطينة ص:26

²نوار ماجدة "فعالية اجراءات الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظر العاملين" في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل و التنظيم جامعة محمد خيضر -بسكرة-ص: 54

كما نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون الأساسي للعمال ثم قانون التأمينات لاجتماعية رقم 83/11 والقانون المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية رقم 83/13.

وتم إصدار القانون 88/07 في تاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير إليه المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير الاحتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل الالتزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب إنجازها.

ثم تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 1991/91 بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من 65 إلى 22: منه، لوضع الترتيبات العملية والاجرائية لتدابير الأمن والوقاية في العمل الذي يلتزم بإعلام العامل ليتقيد بها لضمان أمنه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخلية داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، او لجان متساوية الأعضاء، أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصا في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذه الشأن¹.

رابعا: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية :

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، نظرا للاعتبارات التالية:

I. الاعتبار الإنساني²:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية؛ نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، التي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي:

1. الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، و غيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

¹ نوار ماجدة، مرجع سبق ذكره ص: 55

² عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 576، 575:

2. الأثر النفسي: تنعكس الحوادث و الأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل و على معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم؛ لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته و مستقبله.
3. الأثر العقلي": العقل السليم في الجسم السليم "مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز التفكير بشكل صحيح.
4. الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية و الأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.
5. الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة و على الاقتصاد الوطني كما يلي:

1. بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، و ارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها. هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا و اهتلاك غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن. في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة الدافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث والأمراض المهنية، تبين أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها. حيث أجاب % 98 من الذين شملهم الاستقصاء، أن دوافع الإدارة العليا) لتأييد برامج الوقاية، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل).¹
2. بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة و المدربة....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، و بالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو و تقدم أي بلد. على سبيل المثال عام 1947، سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل وقتل (17.000) في مجال الصناعة، أما الخسائر من جراء ذلك فقدرت ب (مليون دولار). كما قدرت تكاليف

¹ سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص 4.

الحوادث و الأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 ب (1200) مليون جنيه إسترليني، أي ما يعادل (7,8) من إجمالي الناتج القومي.¹

II. اعتبارات أخرى :

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، لما لها من آثار على أرباح المؤسسة و على قدرتها على البقاء، رغم صعوبة تقييمها ماديا. وأهم هذه الاعتبارات ما يلي:

1. تخفيض معدل دوران العمل :الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية عموما؛ يخلق شعورا لدى العمال بأهميتهم، وأنهم ليس ومجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها، ما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم، وبالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.
2. تخفيض معدلات الغياب :تحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية يؤدي إلى تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العمال عن العمل.
3. تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة :الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، ويؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما جعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على استقطابها².

خامسا: أهداف السلامة والصحة المهنية

يعتبر من أكثر الاهداف التي تسعى اليها المؤسسة بغية الحفاظ على توفير متطلبات الامن المهني والصحي ويمكن ايجاز الاهداف من خلال ما يلي :³

- 1) حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعريضهم للحوادث والاصابات والامراض المهنية .

¹وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية :الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82 ، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص48

²عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص:554

³محمود أحمد جودة، مرجع سبق ذكره.ص:363

- (2) الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المؤسسة وما تحتويه من اجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- (3) توفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة امنة تحقق الوقاية من الخاطر للعنصرين البشري المادي .
- (4) تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الامان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق الفزع الذي يتناهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع ادوات ومواد والآت يمكن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت واخر لأخطار فادحة. ولكي تتحقق الاهداف السابق ذكره لابد من توافر المقومات التالية:¹
- أ التخطيط الفني السليم و الهادف لأسس الوقاية في المؤسسة.
- ب التشريع النابع من الحاجة الى تنفيذ هذا التخطيط الفني .
- ج التنفيذ المبني على لأسس العلمية السليمة عند عمليات الانشاء مع توفير الاجهزة الفنية المتخصصة لضمان .
- د استمرار تنفيذ خدمات الصحة والسلامة المهنية.

¹محفوظ احمد جودة ،مرجع سبق ذكره.ص:363

المطلب الثاني :مسؤولية وأسس برامج الصحة والسلامة المهنية :

لكي تتحقق الأهداف التي تسعى إليها الصحة والسلامة المهنية فأن هناك العديد من المسؤوليات والواجبات والتي يجب على تلك الإدارة أن تهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها، ولتتمكن من القيام بذلك يتوجب عليها الاهتمام بتلك المسؤوليات والواجبات ومحاولة تطبيقها سواء من قبلها أو من قبل العاملين لديها، كما يتوجب على إدارة الصحة والسلامة المهنية بأن تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد استراتيجياتها وسياساتها ومسؤولياتها في بيئة العمل لتمكينها من تنظيم انشطتها وفعاليتها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات النافذة وتوفير كل متطلبات وضع برنامج عمل يشتمل على تدريب وتأهيل وأشراف وتوجيه ورقابة انشطته نشر الوعي الوقائي.

اولا: مسؤولية الصحة والسلامة المهنية:

وعليه لا تقتصر مسؤولية تطبيق اجراءات و معايير الصحة والسلامة المهنية على ادارة الموارد البشرية فقط، ولكنها تمتد لتشمل العديد من الاطراف المعنية في دقة تطبيق هذه الاجراءات و المعايير، وهذه الاطراف تشمل :

1) **العاملون** : تقع على العاملين مسؤولية الالتزام بأداء مهامهم في المحافظة على سلامة وامن المؤسسة ،وان يكونوا على علم و دراية بنظم وقواعد السلامة وان يحرصوا بانتباه على تطبيق لوائح والتعليمات السلامة المهنية.

2) **الادارة العليا** : وتعتبر هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ، ووضع اللوائح و التعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل ، كما تكون الادارة العليا مسؤولة عن توفير الافراد المناط بهم مسؤولية وضع وتصميم برامج السلامة المهنية و العمل على تنفيذها .

3) **مدراء الدوائر و المشرفون** : تقع على مدراء الدوائر و مشرفوا الاقسام مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية والصحية الخاصة بموظفيهم فعليهم مثلا التأكد من ان ظروف العمل توفر السلامة ما امكن ، وان يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم . كما ان عليهم من الناحية النفسية تحشيع مرؤوسهم على الالتزام بقواعد السلامة المهنية .

4) **ضباط الصحة والسلامة** : ان من مسؤولية ضباط الصحة والسلامة تقديم المشورة المهنية و المساعدة اللازمة سواء الى الادارة العليا، او الى مدراء الدوائر المشرفين بالإضافة الى مسؤوليتهم عن :¹

✓ وضع برامج الصحة والسلامة المهنية .

¹ صالح محمد فالج ، ادارة الموارد البشرية ، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004، ص:187_188

✓ اجراء التحقيقات في المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيق البرامج.

✓ مراجعة وتحديث البرامج من وقت لآخر والعمل على تعديلها بما يتماشى مع ظروف العمل المستجدة.

✓ المساعدة في تدريب كل من الاداريين و العاملين على البرامج .

✓ بذل الجهد الكافي لمنع وقوع حوادث لعاملين او لممتلكات المؤسسة .

5) ادارة الموارد البشرية: مما لاشك فيه ان على ادارة الموارد البشرية مسؤوليات كبيرة في هذا المجال ، لا تقلعن مسؤوليات الدوائر الاخرى، فمن واجباتها التأكد من ان الافراد الذين يعانون من الحوادث او الامراض المهنية يتلقون العلاج المناسب و العناية الصحية اللازمة ،وانه يتم صرف التعويضات الكافية لهم حسبما يقرره القانون.¹

وبناء على ما سبق ،يمكن استنتاج ان المسؤولية الكبيرة في وضع برامج الصحة و السلامة المهنية ومعالجة الاثار السلبية للحوادث والاصابات الناجمة عنها ،تقع على عاتق ادارة الموارد البشرية ،بل انه في كثير من الشركات يكون قسم الصحة والسلامة المهنية قسما من اقسام ادارة الموارد البشرية .وهذا الامر لا ينفي ان هناك مسؤوليات كذلك تقع على الاطراف الاخرى الادارة العليا و المدراء الدوائر والعاملين في ارساء قواعد الصحة والسلامة المهنية في المنظمة ،وتطبيق اجراءاتها ، والالتزام بمعاييرها.

ثانيا: واجبات الصحة والسلامة المهنية :

هناك العديد من الواجبات و المسؤوليات التي يجب على ادارة الصحة و السلامة المهنية ان تقوم وتهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها ولتتمكن م عملية تفعيل هذه الواجبات و الانتقال الى مرحلة حيز التطبيق سواء من قبلها او من العمال يجب ان تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد استراتيجيتها ومسارها ومسؤولياتها في العمل لتتمكن من وضع الاساسيات ومن ثم تنظيمها داخل اطار يلبي القوانين والتشريعات الموجودة وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي ووضع برنامج عملي ضمن الخطة الاساسية يتضمن التدريب والتأهيل والية عمل تشمل الاشراف والتوجيه والمتابعة ومن خلال كل هذه الخطوات تكون واجباتها ومسؤولياتها بموضع التنفيذ من الجميع .

¹محفوظ احمد جودة ،مرجع سبق ذكره.ص:372-373

- أ- تعتمد قواعد واجراءات والتعليمات الفنية والارشادات بشأن تنفيذ سياسة الامن والسلامة في العمل.
- ب- العمل بأسس الامن و السلامة والجودة و الارتقاء بها الى المعايير الموضوعية من قبل المؤسسة.
- ج- وضع معايير للأمن والسلامة والصحة المهنية و السلامة.
- د- تنفيذ معايير الجودة.
- هـ- العمل على منع الاسباب والافعال التي قد تؤدي الى الاصابة او حوادث اثناء العمل.
- و- عمل تقييم وتخمين وتحليل للمخاطر سواء لمقر العمل او الآلات والواجبات.
- ز- الاشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الامن والسلامة المهنية .
- ح- التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية اثناء العمل.
- ط- القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.
- ي- وضع برامج تدريب للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الامن والسلامة المهنية في عملهم.
- ك- القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامية للعاملين في المؤسسة.
- ل- نشر الوعي و التثقيف في الامن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الارشادية والمنشورات والكتيبات.
- م- اجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعلمي دراسات ميدانية عن اسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.
- ن- متابعة التقارير والابحاث سواء المحلية او الاقليمية او العالمية المختصة في السلامة المهنية لمواكبة تطورها وبدورها تقوم بتحديث وتطوير عملها .¹

ثالثا: برنامج الصحة و السلامة المهنية :

تسعى المنظمات الى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية اضافة الى المخاطر الصحية في اماكن العمل ، مما لاشك فيه بان برنامج الصحة والسلامة المهنية يعتبر من المهام التي توليها ادارة الموارد البشرية اهمية استثنائية ، مستهدفة من خلالها تامين وتوفير البيئة الصحية والسلامة المهنية لجميع العاملين لديها والحفاظ عليهم من الاثار الناجمة عن المخاطر الناتجة عن العمل وتقليل اثر الحوادث الاصابات المهنية والصحية من خلال اعداد البرامج الوقائية والعلاجية في مجالات الاعمال والانشطة الانتاجية والخدمية.

¹ عطاالله" محمد تيسير "الشرعة، مرجع سبق ذكره ، ص309-310

1- برنامج السلامة: ان برنامج السلامة المهنية يعتبر من المهام الاساسية التي توليها ادارة الموارد البشرية اهتماما استثنائيا في اطار انجاز اهدافها الادارية و التنظيمية، ولكي نحقق ذلك بالشكل السليم لابد وأن تحدد بوضوح مصادر الحوادث والاصابات التي ترافق اداء العاملين . ففي المؤسسات المعاصرة تتنوع صور ومجالات حصول الحوادث والاصابات في العمل نتيجة النشاطات المختلفة التي تمارسها المؤسسة وطبيعة تعاملها مع بيئات مختلفة وأكثر تعقيدا من ذي قبل، ولذا فإن ادارة الموارد البشرية لا تستطيع حصر الاسباب او المصادر بشكل دقيق، لكنها من الناحية العملية يمكن لها حصر هذه المصادر بثلاثة مصادر اساسية هي: ¹

أ الاسباب الشخصية: وتمثل الاسباب المتعلقة بالأفراد العاملين انفسهم كعامل السن، عيوب البصر... الخ او محدودية الخبرة في التعامل مع العمل و احيانا عدم تحملهم المسؤولية او عدم تقديرهم للخطرات الناجمة عن العمل، خصوصا عند تعرضهم لبعض المواد الكيميائية والبيولوجية او تعاملهم مع اجهزة و معدات تتطلب وفرة المهارات والقدرات الفنية العالية وغيرها من الاسباب التي ترتبط بالذات الانسانية للعاملين .

ب الاسباب التي تتعلق ببيئة العمل: وتتركز هذه الاسباب في طبيعة ظروف العمل، كالحرارة والتهوية والاضاءة والتبريد الاتربة والاشعاعات وغيرها، وغالبا ما تخلق توترا وضغطا نفسيا على العاملين او تشكل عناصر خطورة تلعب اثرا واضحا في حصول الاحداث و الاصابات اثناء العمل. ²

ج الاسباب الفنية: وتتركز هذه الاسباب بالأجهزة والآلات والمكائن والمعدات التي تتسم ، بدرجة عالية من التعقيد الفني او اهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية ومنتظمة او حصول عيب او عطل بها وغيره من الاسباب التي يتعرض من خلالها العاملين لحوادث او اصابات ناجمة عن تلك الاجهزة والمعدات الانتاجية والتشغيلية .

وبغية السعي الجاد من قبل ادارة البشرية لتوفير عناصر السلامة المهنية والصحية المناسبة لاصابات بحوادث العمل لابد من اتخاذ الاجراءات التالية لتأمين السلامة المهنية اللازمة للإداء :

توفير البيئة الملائمة مهنيا وصحيا للعاملين : ان توفير ظروف عمل مهنية وصحية ملائمة لابد وان تحقق ما يلي:

● التأكيد على توفير البيئة الملائمة من حيث الظروف المادية للعمل كالتهووية و التبريد والحراة..... الخ من العوامل التي تؤثر على الانجاز الفعال للعمل.

¹خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرة، "ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة، ط، 2،

2009م، ص230

² مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، اثناء للنشر، الأردن، 2009، ص362

- تحديد المصادر التي تهدد العاملين بالأضرار وتحديد سبل الوقاية منها كالملابس او الواقيات وغيرها من متطلبات السلامة المهنية .
- اتخاذ جميع الاجراءات التي تتعلق بوقاية العاملين من اثار الموارد الحاقية او الكيماوية او البيولوجية من خلال متطلبات السلامة المهنية .
- اصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ اجراءات السلامة المهنية اثناء العمل .
- اتخاذ الاجراءات التأديبية المناسبة لمن يقصر عن الالتزام بتعليمات السلامة المهنية .¹
- ✚ تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين :ان اتخاذ اجراءات الدقة بتحديد مواصفات وسمات ومؤهلات العاملين غالبا ما يحقق سبل مثلى في تقليل الاصابات والحوادث في العمل والتأكيد على اهمية توصيف العمل واختيار العاملين المناسبين والمؤهلين لممارسة العمل اضافة لاعتماد سبل التدريب والتطوير المستمر لهم بغية تحقيق التوافق وانسجام التام مع امكانية تنفيذ تلك الانشطة بما يحقق اهداف المؤسسة في انجازها للأداء باقل الحوادث او الاصابات التي تحصل في العمل .
- ✚ الرقابة و المتابعة المستمرة للعاملين: ان انتهاج سبل الرقابة والمتابعة المستمرة للعاملين خلال التأكيد على قيام العاملين باتباع سبل السلامة المهنية يعتبر من الاسباب الرئيسية لتقليل مخاطر التعرض للإصابات اثناء العمل وهذا يتطلب القيام بجولات رقابية تفتيشية دورية ومنظمة وتوجيهات مستمرة من مشرف العمل وادارة الموارد البشرية .
- ✚ تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج السلامة المهنية : ان تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج السلامة المهنية وضمن مشاركة العاملين انفسهم في وضع تلك البرامج الوقائية يعد على درجة عالية من الاهمية في تحقيق اهداف برنامج السلامة المهنية والصحية للعاملين .

2- مساعدة العاملين:

مما لا شك فيه ان ادارة الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة تولي العنصر البشري اهمية خاصة، ولذا فأنتها تلجأ من خلاله الى اعتماد العديد من الوسائل الهادفة في مساعدة العاملين في الوعي المهني والصحي واستخدام الوسائل الكفيلة بتعريفهم بالعمل ومخاطر الادوات او المستخدمة وما يرتبط بها من مخاطر قد تؤدي لحصول اصابات او حوادث عمل، ومن هذه الاساليب ما يلي:

¹خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرثة، مرجع سبق ذكره ص: 231

- عقد الاجتماعات الدورية اسبوعيا او شهريا لتعريف العاملين بمخاطر العمل واثاره على العاملين وسبل الوقاية من المخاطر الناجمة عن العمل .
 - الاعلانات الارشادية والتحذيرية والتي يتم وصفها في مختلف مجلات العمل كلوحات الاعلان او تعليقها في الاماكن الخطرة وغيرها.
 - توفير الاحصاءات والسجلات التاريخية بالحوادث وحجمها واثارها بغية التعريف بأمثلة فعلية عن دافع واثار الاصابات وحوادث العمل.
 - استخدام الشرائح والافلام واشرطة الفيديو المتوفرة لدى المؤسسة واطلاع العاملين عليها وبصورة مستمرة كوسيلة تحذيرية و ارشادية للعاملين .
 - الاجراءات التأديبية للعناصر التي يلاحظ عدم التزامها بإجراءات السلامة المهنية في العمل وتحفيز الملتزمين من خلال المكافآت او العلاوات التي تشجعهم نحو الالتزام بشروط وضوابط السلامة المهنية.
 - استخدام الملابس الواقية ومعدات السلامة الاخرى وارشاد العاملين نحو ضرورة اعتمادها في العمل وعدم التفريط بعدم استخدامها.
 - البرامج التفتيشية والرقابية الدورية والمنتظمة في العمل .
 - الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة في المعاملة وتحقيق سبل التعريف الدائم بضرورات واهمية السلامة المهنية.
- ان حقيقة السعى الذي تمارسه ادارة المورد البشرية منطلقا اساسيا لتحقيق اهداف المنظمة من خلال سلامة العنصر البشري لديها باعتباره ذو اهمية اساسية في تحسين وتطوير الانتاجية وتحقيق اهداف المنظمة وتحقيق المكانة السوقية الملائمة لها ازاء المنافسين في السوق.¹

3-برنامج الوقاية من الامراض:

مما لاشك فيه ان ادارة الموارد البشرية في المؤسسة، تقع على عاتقها مسؤوليات اعداد وتطبيق ومتابعة برنامج الوقاية من الامراض، اذ ان من واجباتها التأكد من ان الافراد العاملين لديها يتمتعون بوقاية من الامراض الصناعية، واذا ما اصيب اي منهم فانهم في الوقت ذاته يتابعون حصول هؤلاء العاملين على وسائل العلاج

¹خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرة ، مرجع سبق ذكره ص :231

اللازم والحماية المناسبة من اثار تلك الامراض .ولذا فان اعداد وتنفيذ برنامج الوقاية من الامراض الصناعية يعتبر من الواجبات الاساسية التي توليها ادارة الموارد البشرية اهمية خاصة ، ولذا فاهما تسعى لاعتماد الوسائل والاساليب التالية لتحقيق سبل الوقاية اللازمة وهي:

- اعداد ووضع برامج السلامة والوقاية الصحية من امراض المهنة والاثار الناجمة عن الامراض الصناعية بشكل عام .
 - متابعة اجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عند تطبيق هذه البرامج وما يرافقها من اخطاء او انحرافات في تطبيق.
 - مراجعة برنامج الوقاية من الامراض الصناعية بصورة دورية ومنتظمو العمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب وظروف العمل والمستجدات الحاصلة في الظروف ومتغيراتها .
 - العمل على مساعدة العاملين من خلال برامج التدريب المستمرة لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل والظروف البيئية وطبيعة المهنة وما يرافقها من مخاطر وآثار صحية (نفسية او جسدية) بغية التعرف عليها بشكل دقيق واتباع سبل الوقاية اللازمة منها .¹
 - توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الامراض الصناعية من خلال استخدام ملابس الوقاية والتسهيلات الكفيلة بالتخلص من اثار الاشعاعات او المواد الكيماوية والبيولوجية وغيرها من المواد المستخدمة في اطار العمل وغيرها .²
 - بذل الجهود اللازمة لوقاية العاملين من اثار الامراض وتلافي حصول الحالات غير المتوقعة ثم علاجها ومتابعة التخلص من اثارها الصحية والنفسية على العاملين .³
- ان السعي الحثيث من قبل ادارة الموارد البشرية بوضع البرامج الوقائية لسلامة العاملين مهنيا وصحيا يعتبر اساسا فعالا في اداءها ومسئولياتها بحيث تسعى من خلال ذلك الى تقليل الاثار والتداعيات الناجمة عن هذه الحوادث والاصابات وتلافي اضرارها عن المؤسسة والعاملين في الوقت ذاته .

¹حضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرة ، مرجع سبق ذكره ص : 233

² سهيلة محمد عباس ، حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط 3 ، 2007، ص:350

³حضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرة ، مرجع سبق ذكره ص : 234

المطلب الثالث: نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية

تم إنشاء نظام OHSAS18001 عبر تضافر جهود العديد من الهيئات العالمية وهيئات المعايير الوطنية المختصة في إدارة نظم السلامة والصحة المهنية ، وهيئات إصدار الشهادات وهيئات الاستشارية المتخصصة في هذا المجال .

اولاً: ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO18000

تعريف ونشأة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ، يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 18000 ، من أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة اعتمادها في سياستها التنافسية ، بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها ، وبالتالي زيادة أنتاجهم وسنحاول التعريف أكثر على هذا النظام من خلال بعض التعاريف ، والظروف التي نشأ فيها هذا النظام .

يعرف نظام إدارة الصحة وسلامة العمل ISO 18000 بأنه عبارة عن " :جزء من النظام العام لإدارة يهدف تسهيل تسيير المخاطر ، الحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة.

كما يعرف بأنه عبارة " : تقرير رسمي مدعم بالقوانين ويعلق بالحوادث الخطيرة في العمل " .

من خلال التعريف يتضح أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عبارة عن نظام لتسيير الأمور متعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وكيفية تفاديها ، وذلك من خلال القوانين التي يقوم عليها¹ . وترجع نشأة مواصفات نظام إدارة الصحة والسلامة العمل ISO 18000 إلى سنة 1996 باقتراح من المنظمة العالمية للمواصفات ISO ، وقد صاحب ذلك حدوث ضجة كبيرة في عالم المقايسة ، إذا لقيت عملية التصويت على هذا النظام ، ISO للمواصفات معارضة من الدول الأعضاء ، وقرر تأجيل ملفاته إلى خمس سنوات نتيجة لذلك ، ولكن في المقابل انطلقت أشغال إعداد مواصفات ومرجعيات هذا النظام على الشكل دليل توضيحي ، التي تمت متابعتها في فرنسا من طرف المنظمة الفرنسية للمواصفات وقد شملت مواصفات AFNOR سنة 1996 وقد شملت مواصفات (BS8800) بالمملكة المتحدة (EN819000) باسبانيا ، (NPR5001) بهولندا ، (AS1470) بالنرويج ، و(OHSAS18001) للمجموعة المشتركة (الولايات المتحدة ، ايرلندا ، اسبانيا،

¹ غول محمد عادل ، دور برامج الامن المهني في تحسين اداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديريةية الصيانة بسكرة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة- ص: 44

ماليزيا وبعض المنظمات الخاصة) وفي سنة 1999 شرعت المنظمة العالمية للمواصفات ISO وبناء على اقتراح من المملكة المتحدة في إعداد معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .
وفي سنة 2000 تمت إعادة التصويت على المواصفات هذا النظام ، التي عرفت آراء مختلفة منها المؤيدة ، ومنها المعارضة ، ليتم في سنة 2001 إصدار دليل لنظام إدارة الصحة وسلامة العمل وهكذا بدأت المؤسسات في اعتماد معايير ومواصفات هذا النظام¹ .

تعريف المواصفة ISO: 18001:OHSAS : 2007

أن نظام إدارة الصحة المهنية OHSAS: 18001 الاصدار الثاني هو شبكة من عناصر مترابطة تتضمن المسؤوليات، والصلاحيات، والعلاقات، والوظائف والنشاطات، والعمليات والممارسات، والاجراءات، والموارد، وهذه العناصر يتم تطبيقها لوضع سياسات وخطط وأهداف وبرامج الصحة والسلامة المهنية.
فان OHSAS 18001 : تحدد المتطلبات التي يجب توافرها في أي نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكن الجهات المطبقة لذلك النظام من التحكم في المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.
وتعرف المواصفة كذلك على انها معيار طوعي لتطوير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قادر على جعل المؤسسات أكثر فاعلية في السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.

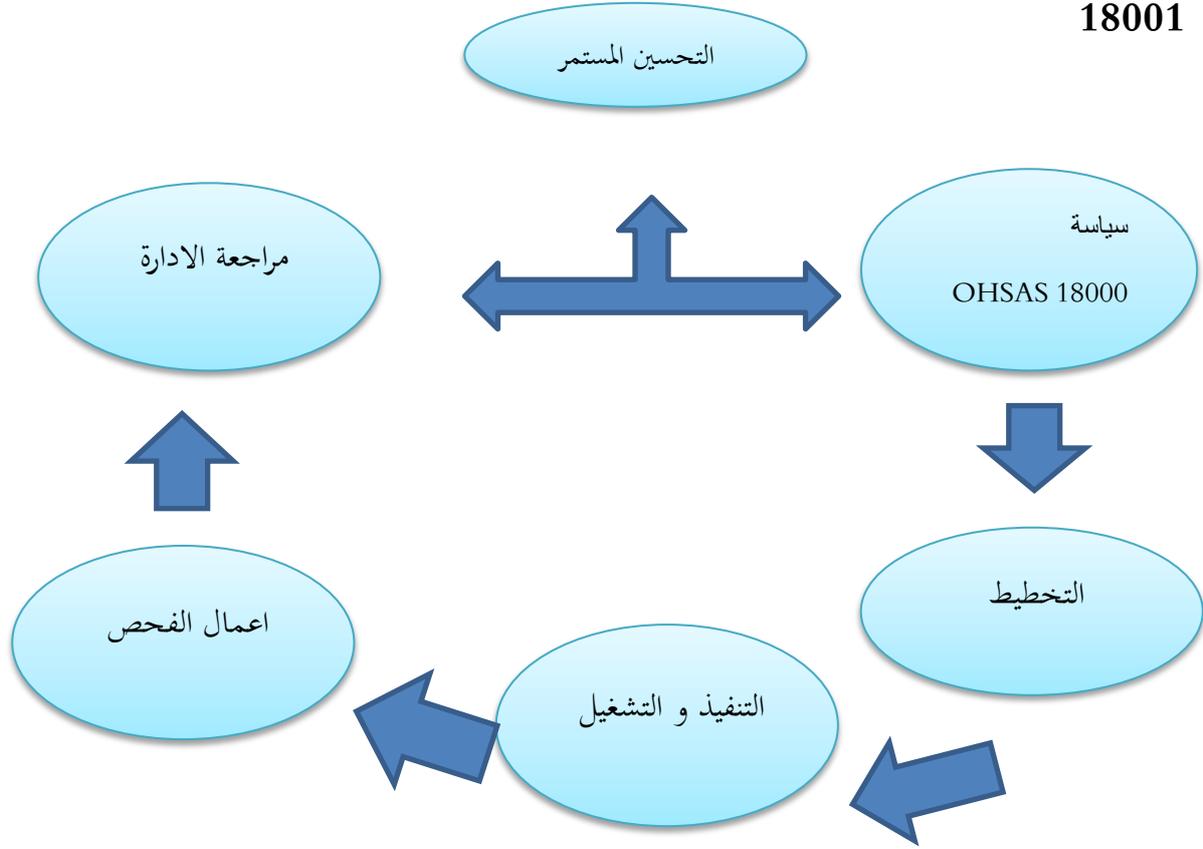
1. عناصر مواصفة ISO: 18001:OHSAS : 2007

تغطي المواصفة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تمكن المؤسسة من ضبط مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء، ويمكن تطبيق هذه المواصفة على أي مؤسسة ترغب بتأسيس نظام للإدارة للحد من المخاطر التي قد تصيب العاملين الذين يمكن أن يتعرضوا للمخاطر المهنية المتعلقة بفعاليات المؤسسة. ويوضح الشكل ذلك.²

¹ بحثة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقة- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير 2011-2012، ص:23

² غول محمد خيضر ، مرجع سبق ذكره ، ص:46

الشكل رقم (1) يوضح: عناصر متطلبات تطبيق نظام ادارة السلامة و الصحة المهنية OHSAS 18001



المصدر : غول محمد عادل ،دور برامج الامن المهني في تحسين اداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير، جامعة محمد خيضر -بسكرة-ص: 47

وتشمل العناصر المتطلبات العامة لوجوب انشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والمحافظة عليه من أجل التحسين المستمر، وتشمل الآتي:

1. سياسة الصحة 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.

2. التخطيط : ويضم الخطوات التالية¹:

¹غول محمد خيضر ، مرجع سبق ذكره،ص:47

-التخطيط لتعريف الخطر وتقييم المخاطر وضبطها.

-المتطلبات القانونية.

-الأهداف.

-برنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية.

التنفيذ والتشغيل :

تتضمن هذه المرحلة عدداً من الخطوات الواجب على المؤسسة تنفيذها لتشغيل النظام

كما يأتي:

- الهيكل والمسؤوليات
- التدريب والوعي والكفاءة.
- الاستشارات والاتصالات.
- الاستعداد للطوارئ والاستجابة.

3. الفحص والفعل التصحيحي:

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.

-التدقيق.

4. مراجعة الإدارة

تلزم المواصفة الإدارة العليا للمؤسسة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق فترات زمنية

تقوم بتحديد لها لضمان ملائمته المستمرة ودقته وفاعليته . ويتوجب أن تضمن عملية مراجعة الإدارة صحة

المعلومات، لتمكين الإدارة من القيام بهذا التنفيذ...الخ¹.

¹ غول محمد خيضر ، مرجع سبق ذكره ، ص: 47- 48

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.

التحسين المستمر في مواصفة ISO: 18001:OHSAS : 2007

يبني مفهوم التحسين المستمر في المواصفة ISO: 18001:OHSAS : 2007 على نموذج دورة ديمنج وهي (خطط، اعمل، أفحص، عالج) (PDCA) وهذا النموذج يتلائم مع العديد من النظم الإدارية.

ثانيا :أهداف وفوائد نظام الصحة والسلامة المهنية18000

1-أهداف نظام الصحة والسلامة المهنية ISO18000: يهدف نظام الصحة والسلامة في العمل إلى تحقيق الأهداف :

-القضاء والحد إلى أقصى قدر ممكن من المخاطر على العمال و الاعتراف الأخرى التي يمكن أن تتعرض إلى مخاطر متعلقة بالصحة والأمن من جراء نشاطات المؤسسة؛

-تطبيق وتحديث نظام تسيير الصحة والأمن ؛

-ضمان تطابق النظام مع سياسة المؤسسة في مجال الصحة والأمن في العمل؛

-البرهنة على هذا التطبيق لأطراف الأخرى؛

-البحث عن شهادة المطابقة وتسجيل النظام لدى هيئة خارجية ؛

-إجراءات تقييم ذاتي وإعداد تصريح ذاتي بالمطابقة مع محتويات OHSAS 18000.

2-وفوائد اعتماد نظام وإدارة الصحة وسلامة العملISO18000

تسعى المؤسسات لاعتماد معايير نظام وإدارة الصحة وسلامة العمل ISO18000 لاستفادة من الفوائد التي

قد تحققها باعتمادها لمعايير نظام إدارة الصحة وسلامة المهنية بكفاءة وفعالي، ومن بين الفوائد نجد ما يلي:¹

-تحديد الأخطار المهنية وتقديرها؛

- مساعدة المؤسسة على توفير إطار قانونية يفصل المتطلبات الضرورية ، ويساعد على تحديد الأخطار العملية و مسبباتها ، العمل على تفاديها؛

¹بجنتة هدار، نفس المرجع سبق ذكره، ص:24

- حماية أفراد المؤسسة من الحوادث العمل ، الأخطار المهنية ، بالتخفيض من نسبة حدوث هذه الأخطار وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة هذه الحوادث والأخطار المهنية؛
- تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة وسلامة العمل ، بتوفير تعليمات وتوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة وسلامة العمل في إدارة الجوانب الأخرى للأداء؛
- مساعدة المؤسسة على تخفيض التكاليف التي قد ينشأ عن الخسائر المادية والبشرية الناجمة عن الأخطار والحوادث بالعملية؛
- تعزيز ثقة العمال بالمؤسسة ، مما يساعد في تحفيزهم على العمل بطريقة أفضل ، وتحقيق أحسن أداء، و بالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيقها بذلك تميز تنافسي¹.

¹محنة هدار، نفس المرجع سبق ذكره، ص:24

المبحث الثاني : أداء العاملين

باتت الادارة المعاصرة تهتم اهتماما كبيرا بدراسة الاداء و العوامل المؤثرة فيه، لأنه الطريق الى تحديد مستوى الكفاءة و الفاعلية سواء على مستوى الفرد او الفريق او المؤسسة ، الان الاداء الفرد يؤثر بدرجة او بأخرى على اداء الفريق ، و على مستوى اداء المؤسسة .

المطلب الاول : ماهية اداء العاملين

نظرا لما للأداء من اهمية بالغة في المؤسسة فقد اخذ حيزا مهتبر من اهتمام الباحثين الذين حاولوا تقديم تعريف شامل له وتحديد العوامل التي يتأثر بها.

اولا: تعريف اداء العاملين

مفهوم الاداء : ان اصل الكلمة هو انجليزية من الفعل to perform والذي يعني حسب قاموس lanousse

تنفيذ (القيام) بنشاط او مهمة ، يضيف بانه يعبر عن النتائج المحصلة .¹

رغم شيوع استخدام مصطلح الأداء "Performance" بين الكتاب والباحثين سواء في مجال الإدارة أو مجالات أخرى إلا أنه لم يتم التوصل إلى حد الآن إلى توحيد لمفهوم هذا المصطلح , وباعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المؤسسة, فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المؤسسة في أداء المورد البشري فقط , و تم تعريفه من هذا المنطلق على أنه " القدرة على إنجاز المهام ".²

عرف أداء الأفراد كذلك بأنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله".³ وهو أيضاً "أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة, وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال"⁴ كما عرف أداء الأفراد بأنه " المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه"⁵ كما يعبر

¹ Petit Larousse illustre .librairie Larousse .paris. 1984.p747

² A. M. Fericelli, **Performance et ressources humaines**, Economica, Paris, 1996, p.04.

³ أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989 ، ص33 .

⁴ مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 ، ص244 .

⁵ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004 ، 123

الاداء عن "السلوك الذي يساهم فيه الفرد في التعبير عن اسهاماته في اهداف المنظمة على ان يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل ادارة المنظمة ، وبما يضمن النوعية و الجودة من خلال التدريب " .¹

ثانياً: أنواع الأداء

إن أي تطبيق لأي ظاهرة اقتصادية يطرح إشكالية تحديد واختيار أي المعايير أكثر دقة وأحسن استخداماً، وتصنيف الأداء يعتبر أحد هذه الظواهر التي تتطلب الدقة في اختيار المعيار الدقيق والعملي في ذات الوقت،² والذي يعتمد عليه في تحديد أنواع الأداء، وعادة ما يتم تصنيف الأداء وفقاً للمعايير التالية:

1- حسب معيار المصدر : وينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى:

- **الأداء الداخلي** : هو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على التسيير نشاطها من مواردها الضرورية والتي تتمثل في الموارد البشرية، المالية، المادية ،تقنية.

- **الأداء الخارجي** : هو الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي على المؤسسة هذه التغيرات تنعكس الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ،كارتفاع رقم الأعمال نتيجة ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين ،هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة ،وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها³.

2- معيار الشمولية: ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعايير إلى الأداء الكلي والأداء الجزئي:

- **الأداء الكلي**: يقصد به الانجاز الذي ساهمت كل الوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقه، وبالتالي لا يمكن ربط الوصول إليه بعنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالأستمرارية، الأرباح، النمو...الخ.

- **الأداء الجزئي**: هو الأداء الذي يرتبط تحقيقه بالأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع فنجد مثلاً أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة

¹ Martary (B).Crozet(D).Gestion der ressources. Pilotage sociale performance . impremerie chirat .paris.2011p10

².نور الدين طالب احمد ،الاستثمار في راس المال الفكري و دوره في تحسين اداء المنظمة دراسة حالة مؤسسة سوناطراك ،مذكرة مقدمة

لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير ،تخصص انظمة معلومات و مراقبة التسيير ،جامعة قاصدي مراح- ورقلة ،2010ص64

³ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003 ص:86

التسويق... الخ. وينتج عن تفاعل مجموع أداء الأنظمة الفرعية للمؤسسة ما يسمى بالأداء الكلي لها، وعليه فدراسة الأداء الكلي للمؤسسة يفرض دراسة الأداء على مستوى مختلف وظائفها.¹

3- حسب المعيار الوظيفي : يرتبط هذا المعيار وبشدة التنظيم ، لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي تمارسها المؤسسة ، وحسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى ما يلي :

- **أداء الوظيفة المالية :** يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على البلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة فالأداء المالي يتجسد في قدر أ نها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها ، وتحقيق معدلات مردودية جيدة وتكاليف منخفضة.
- **أداء وظيفة الإنتاج:** يتحقق إنتاج المؤسسة عند ما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلا انها أو بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه.
- **أداء وظيفة الأفراد :** وتتمثل أهمية أداء هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك المواد وتوجيهها نحو هدف المؤسسة ، فلكي تضمن المؤسسة بقائها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية وتسييرهم تسيير افعالاً.

● **4- حسب معيار الطبيعة:** يمكن تصنيف الأداء حسب هذا المعيار إلى :

- **الأداء الاقتصادي:** يتم قياس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة ويعتمد قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة ، وكذلك ما تعدده من قوائم وتقارير ومن ثم فان أدوات تقييم الأداء الاقتصادي في تحليل المالي.
- **الأداء الاجتماعي :** يعرج الأداء الاجتماعي لأي منظمة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، مثلا التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل ، تبادل الخبرات الفنية الخ.²

ثالثا: أهمية أداء العاملين

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

¹ نور الدين طالب احمد، مرجع سبق ذكره، ص 65

² مجتة هدار، مرجع سبق ذكره، ص: 27

- أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع .وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فانه سيشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها وعليه فأن أهمية أداء العاملين تتبلور في :¹
- 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.
- 2) غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى اهتمام العامل بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.
- 3) يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في انظمة الإدارة فأن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

رابعا :مكونات أداء العاملين

لأداء العاملين مجموعة من المكونات والمتمثلة في الآتي :

- نوعية العمل :وتتمثل في ما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به وما يمثله من رغبة و مهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء.
- 1) كمية العمل المنجز :أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازته في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- 2) المعرفة بمتطلبات الوظيفة :وتشمل المعارف العامة و المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 3) المثابرة و الوثوقية :وتشمل 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.²
- خامسا: محددات الاداء :يمكن تقسيمها الى :

I. المعوقات التنظيمية :

مصدرها التنظيم نفسه، فهناك عوامل سلبية في المؤسسة تؤثر على اداء العاملين منها:

1. النمط القيادي المتبع داخل المؤسسة :من اهم الانظمة القيادية ما يلي:

¹حمداوي وسيلة، مرجع سبق ذكره ، ص156

²غول محمد خيضر ، مرجع سبق ذكره ،ص:16

2. القيادة الاوتوقراطية: تقوم على مركزية الادارة ،ففي هذا النوع من القيادة يتولى القائد كل صغيرة وكبيرة بنفسه.
3. القيادة الديمقراطية :يقوم هذا النمط على المشاركة وتفويض السلطة ولاشك ان لهذا النمط اثاره الايجابية على اداء العاملين

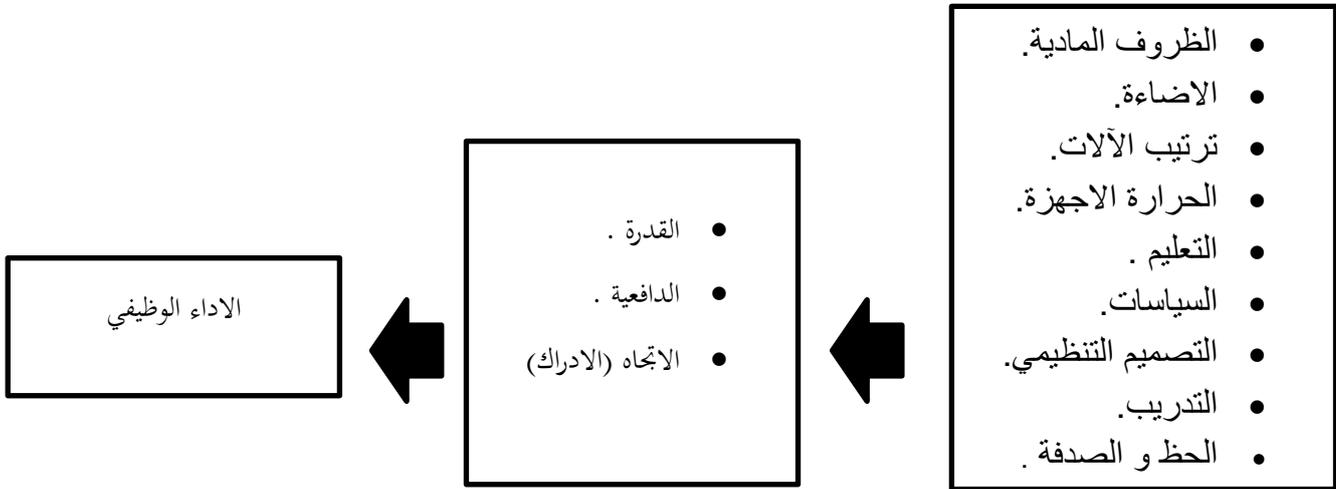
4. عدم حصول العامل على حقوقه من ترفيات ،مكافآت وحوافز :

فحصول العمل على حقوقه كاملة تزيد من ادائه وتجعله يشعر بان المنظمة تقدر له جهده الذي يبذله، لكن قد يكون هناك اسبابا تجعل العامل لا يحق له في الترقية او المكافأة او الحوافز كضعف الاداء او عدم توفر الشروط التي يلزم توافرها عموما .¹

.II العوامل البيئية كعوائق للأداء:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن ان تؤثر على مستوى ادائه ، وبالرغم من ان بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار الا انها يجب ان تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية و موجودة بالفعال ، وهذا ما يمكن توضيحه في الشكل (2) الاتي:

الشكل(2) : العوامل البيئية المؤثرة على الاداء



المصدر: راوية محمد حسين ،"ادارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية" كلية التجارة ،جامعة الاسكندرية 2005،ص210

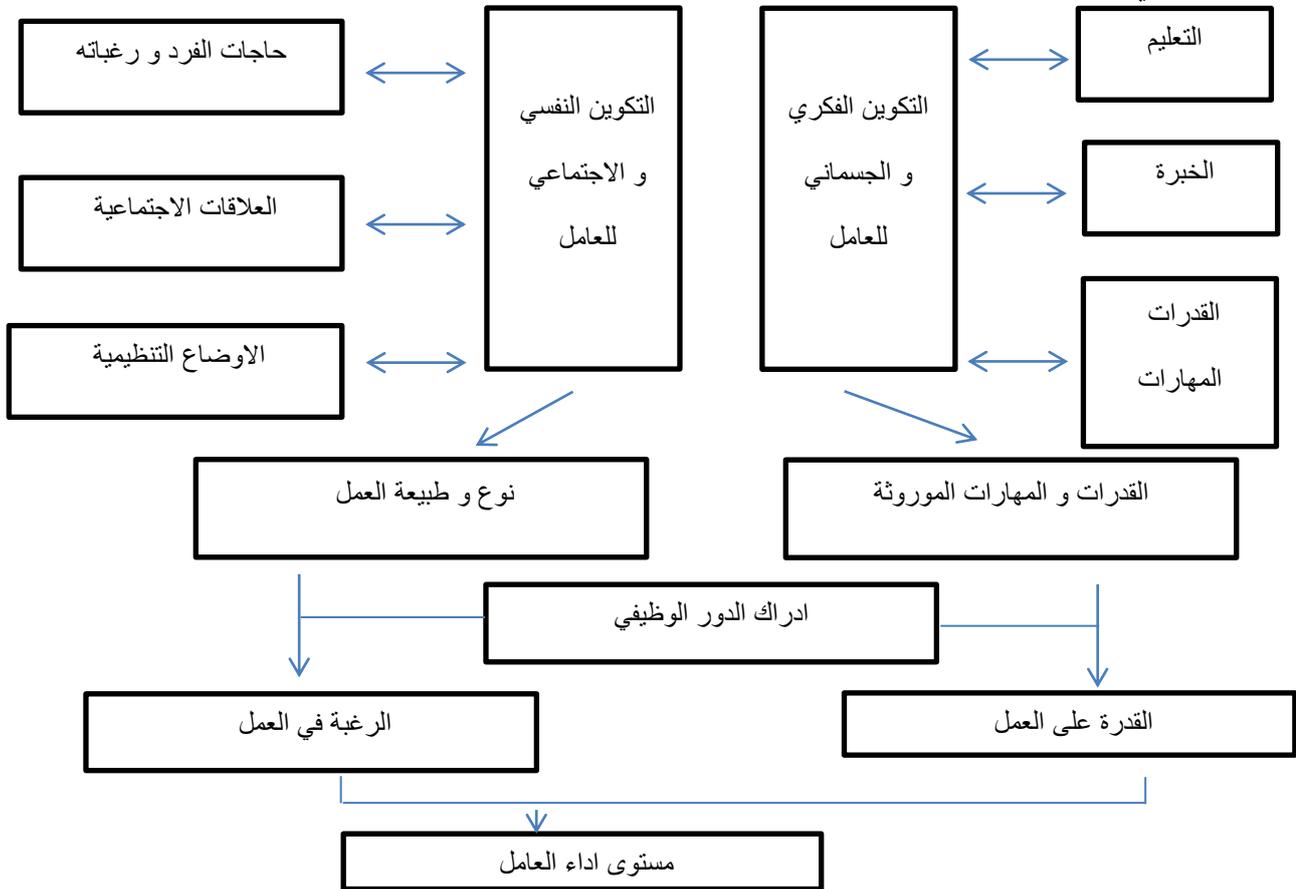
¹ راوية محمد حسين ، مرجع سبق ذكره ،ص:209

لذلك يجب نظرا لهذه العوامل البيئية على انها مؤثرات على الجهد والقوة والاتجاه (الادراك)، فعلى سبيل أي عطل في أي آلة او جهاز يمكن ان تؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل ،ايضا فان السياسات غير الواضحة او نمط الإشراف السيئ يمكن ان يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، بنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن ان يتسبب في استغلال سيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فإنه من أهم وأكبر مسؤوليات الادارة هي: توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين .

توفير بيئة مدعمة تقل فيها عوائق الاداء إلى أدنى حد ممكن.¹

كما يمكن تصنيف محددات الأداء إلى العوامل المؤثرة على مكوناته (القدرة ،الرغبة و الادراك) كما يظهر

الشكل التالي: الشكل (3): تصنيف محددات الاداء



المصدر : راوية محمد حسن ،مرجع سبق ذكره، ص:212.

¹ راوية محمد حسن ،مرجع سبق ذكره، ص:210.

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

1. العوامل المتعلقة بالعامل:

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

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.¹

3. عوامل متعلقة بالمؤسسة:

تنظيم مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى 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

¹ نور الدين شنوني، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتورا (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005ص:194

الاشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها ومصدرها 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 العامل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديموغرافي " الريفي او الحضري"، والاختلاف في المجتمع إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية الجنسية بين العمال.¹

المطلب الثاني : مؤشرات الأداء

ويمكن القول بأن أداء العاملين في أي مؤسسة مسؤولية يعبر عن مؤشراها بالكفاءة والفاعلية والتي عن طريقها تحقق المؤسسة أهدافها المرجوة ونظرا لان الاداء يترجم بكونه (تنظيم المخرجات تحت قيد ترتيبه المدخلات) أي إن الفاعلية هي تنظيم المخرجات او تحقيق الأهداف المسطرة، والكفاءة هي ترتيب المدخلات او ترشيد استخدام الموارد .

وعليه لا يوجد أدنى شك أن أي مؤسسة قادرة على جذب الكفاءات المناسبة وإدارتها بشكل فعال والاستفادة من إمكاناتها بكفاءة والمحافظة عليها، هي مؤسسة تعد نفسها جيدا للنجاح على المدى الطويل. أصبحت إدارات الموارد البشرية عامل توليد وإنتاج للكثير من البيانات أكثر من أي وقت مضى، ولكنها في الوقت نفسه تسعى وتناضل لتحويل هذه البيانات إلى معلومات قيمة يمكن البناء عليها، بناء على مجموعة من الدراسات والأبحاث في الشركات حول العالم، تم تحديد بعض المؤشرات الأكثر أهمية التي يمكن للمدراء استخدامها ليفهموا الجانب المتعلق بالعاملين معهم في المنظمة بشكل أفضل وهنا نورد لائحة بأهم المؤشرات التي يجب أن يعرفها أي مدير.²

¹غول محمد خيضر ، مرجع سبق ذكره ،ص:17

² <http://hrsleb.org/article.php?id=4364&cid=325>

1. الكفاءة:

حظي مفهوم الكفاءة باهتمام كبير نتيجة المحدودية الموارد المتوفرة والمنافسة الكبيرة بين المؤسسات التي تحاول الحصول علي أكبر قدر من تلك الموارد ولتحقيق أفضل أنواع المخرجات وتقليل نسبه الهدر في تلك الموارد وهو من المؤشرات المهمة أذ يمثل المؤشر الرشيد والعقلانية في استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية.¹ ومؤشر الكفاءات المطلوبة هو ناتج عملية تسمح لك بتحديد الكفاءات الأساسية التي تحتاجها في العمل، وبمجرد أن تعرف ما هي تلك الكفاءات، يمكنك حينها مقارنتها مع المؤهلات المتوفرة في فريق العمل لديك في الوقت الراهن، ومن خلالها يمكنك تحديد النقص المطلوب من المؤهلات، والكفاءات تشمل المهارات والقدرات على اختلافها، مثل: القدرة على إنشاء العلاقات، القدرة على استخدام جهاز معين، المهارة في الطباعة على الحاسوب² ..

2. الفاعلية

يعد معيار الفاعلية من المؤشرات المهمة في قياس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها انسجما او تكيفا مع البيئة التي تعمل فيها من حيث استثمار الموارد المتاحة لديها³. أو هي قدرة المؤسسة علي البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها. مما سبق يمكن القول أن قياس الفاعلية هي أداء ومؤشر لبيان مدى نجاح المؤسسة في أداء الدور الوظيفي المقرر لها وذلك لأن الفاعلية هي قدرة المؤسسة علي تعزيز العلاقة بينها وبين البيئة التي تنتمي اليها ، ان مصدر العلاقة بين الفاعلية والكفاءة هو ارتباطها لعلاقة مباشرة لتحقيق الأهداف التنظيمية فالفاعلية تعني تحقيق الأهداف بالشكل المطلوب والكفاءة تعني استخدام الموارد علي النحو الامثل للإنجاز الانشطة المحققة للأهداف بأقل تكلفة.⁴

¹ عبد الملوك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2001، ص87.

² <http://hrsleb.org/article.php?id=4364&cid=325>

³ Bernard Matory et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines: pilotage social et performance, 6^{ème} édition, DUNOD, Paris, 2005, p.164

⁴ Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd ed, Thomson- Shore inc , United States, 2006, p.02.

3. مؤشر اكتساب المهارات :

استقطاب وتوظيف المهارات غالباً ما يكون عاملاً حاسماً في نمو الأعمال، ومؤشر اكتساب المهارات هي عملية تقييم مدى نجاح عملك في اكتساب المهارات المطلوبة، وتبدأ هذه العملية بالتعرف على المهارات الأساسية الحالية وتلك التي يحتاجها عملك في المستقبل ، ومن ثم يتم تقييم المستويات الحالية من هذه المهارات في عملك وتحديد أي ثغرة ثم يمكنك مع الوقت مراقبة مدى فعالية مؤسستك أو منظمته في تطوير هذه المهارات، سواء في تطوير العاملين الحاليين أو في توظيف مرشحين جديد يملكون هذه المهارات .

4. مؤشر ثبات الموظفين:

التعاقد مع الموظفين، وتدريبهم ومن ثم دمجهم في العمل يكلف الوقت والمال. مؤشر ثبات الموظفين هو عملية تقييم معدلات دوران الموظفين الخاصة بمؤسستك في محاولة للتنبؤ بالمستقبل والحد من الدوران الوظيفي. ويمكن تحديد ثبات الموظفين من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية التقليدية مثل مؤشر رضا الموظفين، ومستوى مشاركة الموظفين، ودرجة تقارب اعمار الموظفين من المتوسط العام، والاستطلاعات والمقابلات هي أيضا أدوات مفيدة لمعرفة وتحديد ذلك. وتذكر دائماً أن بعض الدوران الوظيفي يمكن أن يكون مرغوباً فيه، لكن من المهم تحديد المستوى الصحي منه.

5. مؤشر ثقافة المؤسسة:

الثقافة أمر يصعب تحديده وقياسه، والأكثر صعوبة تغييره أو تعديله. وهي في الغالب غير معلنة، لكنها تشمل القواعد وأنظمة وأنماط السلوك التي تجسدها مؤسستك. لذا مؤشر ثقافة المؤسسة هي عملية تقييم وفهم المزيد عن ثقافة المؤسسة الخاصة بك والثقافات الأخرى المختلفة الموجودة فيها أيضاً، لأن هذا يسمح لك بتتبع التغيرات في الثقافة سواء كنت تريد تغييرها، ففهمها، أو إنشاء نظم إنذار مبكر للكشف عن ثقافات سامة في طور النمو، وأيضاً بهدف التأكد من أنك لا تقوم بتوظيف أناس تتعارض ثقافتهم مع ثقافة المؤسسة. وكثيرة هي الأدوات التي تسمح لك بتقييم وتقدير الثقافة السائدة في المنظمة¹.

¹ <http://hrsleb.org/article.php?id=4364&cid=325>

6. مؤشر قنوات التوظيف:

يمثل الموظفون أكبر تكلفة وأهم فرصة في معظم الشركات. مؤشر قنوات التوظيف هو عملية تحديد المصدر الأغنى والأهم بالنسبة لك بالموظفين المثاليين للتركيز عليه، وفي المقابل المصدر الأكثر كلفة وأقل فائدة للابتعاد عنه. لأن ذلك يعني أنك أكثر كفاءة في اصطيد الأفراد المناسبين للعمل.

7. مؤشر القيادة

سوء القيادة سواء من مجال إدارة الأعمال أو النشاطات أو العمليات يكلف أموالاً طائلة ويمنع من تحقيق النتائج والأهداف المتوخاة. مؤشر القيادة هو نتيجة أبعاد متعددة تشير بشكل مجمل إلى أداء القيادة، وذلك عبر البيانات التي تؤدي إلى كشف الجيد والسيئ في الممارسات. والبيانات المطلوبة حول أداء القيادة يمكن الحصول عليها من خلال استخدام الاستمارات وعمليات المسح، والمقابلات وغيرها. وفي حال اعتماد أسلوب الاستبيان، ينصح بترك مصدر البيانات مجهول، بحيث يمكن للموظفين تقديم معلومات مفيدة أكثر، ما كانوا ليقدموها بحضور مدراءهم .

8. مؤشر أداء الموظفين:

أي مؤسسة تنتظر من موظفيها تقديم أفضل أداء ممكن من أجل البقاء والنمو. ومؤشر أداء الموظفين هو متوسط أداء كل العاملين في المؤسسة. وهذا المؤشر يساعد في تصنيف الموظفين بحسب درجة تمكّنهم من عملهم، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية الضرورية لكل منهم.¹

المطلب الثالث : دور الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء العاملين

مهام عمل إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية في المنظمة هي إدارة سياسية السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة الوصل ما بين الإدارات الأخرى في المنظمة أو المؤسسة والإشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في المنظمة بهدف الارتقاء بأسس السلامة بالمؤسسة إلى المعايير التي تضمن سلامة العاملين وتعمل على نشر الوعي والتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير البيئة والصحة والسلامة المتكاملة.² وعليه فإدارة الموارد البشرية على الاجراءات في ادارة الصحة والسلامة المهنية ومن اهم الاجراءات

¹ <http://hrsleb.org/article.php?id=4364&cid=325>

² عطا لله " محمد تيسير "الشرعة، مرجع سبق ذكره ، ص: 130

1) مناقشة المخاطر المحتملة مع العاملين :

من الضروري مناقشة المخاطر المحتملة والمحددة بموجب الخطوة الاولى مع العاملين الذين يمارسون تلك الوظائف ،ان هذه المناقشة تزيد من فهم وادراك العاملين لمواقف الخطورة في وظائفهم وتقلل ، بالتالي¹ من حوادث العمل وبصورة خاصة لدى اولئك العاملين الشباب الذين ليست لديهم خبرة في العمل ، اذا ان 28% من الحوادث تحصل لدى العاملين الذين ليست لديهم خبرة في عملهم .

2) تطبيق اجراءات السلامة على الوظائف المحددة :

من الاساليب الشائعة في تدعيم التطبيقات المناسبة لإجراءات السلامة ، اسلوب التحفيز الخاص بالسلامة المهنية Safety Incentiv اذ يتم التركيز وفق هذا الاسلوب على منح حوافز شهرية للعاملين الذين يساهمون في تقليل الحوادث من خلال التزامهم بالتعليمات والاقتراحات المقدمة من قبلهم فيما يتعلق بالإجراءات الامنية الخاصة بتقليل مخاطر العمل، غالبا ما يتم توزيع الحوافز باحتفالات عامة لزيادة فاعلية الحافز المرتبط بالسلامة المهنية ، ولقد اشارت بعض الابحاث الى ان هذه الحوافز تؤدي الى تقليل الاصابات والتكاليف المتصلة بهذه الاصابات .

مما تتلخص أهمية توفير بيئة آمنة وصحية في الآتي :التأثير المباشر للحوادث على أداء الفرد ونتاجيته، حيث تؤدي الى تعطيله عن العمل ،بالإضافة الى احتمال إصابته بعجز دائم او الوفاة تأثير الحوادث والاصابات على رضا العاملين ،وعلى قدرة المنظمة الاحتفاظ بعناصر مؤهلة (اثر اي اصابة لا تنحصر على من يتعرض لها فقط بل على زملائه ايضا) تؤثر الحوادث في انتاجيته واداء المنظمة بشكل عام اذ تشكل الخسائر الناجمة عن الحوادث والاصابات مصدرا مهما لتقليل انتاجيته والاداء بسبب ما تحدثه من خسائر مالية لا يقاوم العمل، تؤثر الخسائر على المجتمع والاقتصاد عموما .فهي تسبب ادارا للموارد البشرية والمادية .وتولد اعباء على الانظمة الصحية ولتوضيح اكثر وبشكل عام . فالخسائر والاضرار المترتبة على حوادث واصابات العاملين .يمكن النظر اليها على المستوى المنظمة، وعلى المستوى الدولة كما يلي:

¹ سهيلة محمد عباس مرجع سبق ذكره ،ص:309

أ- على مستوى المنظمة:

هنا مجموعة التكاليف المباشرة لحوادث العمل مثل {تكاليف الافراد المصابين ،ومبالغ التعويضات او المعاشات المدفوعة لهم في حالات العجز او الوفاة } . ومجموعة التكاليف غير المباشرة وتشمل {تكاليف الوقت الضائع للعامل المصاب ، وتكاليف الوقت الضائع للعمال الاخرين الذين توقفوا عن العمل بسبب حب الاستطلاع او المشاركة الواجدية او لمساعدة العامل المصاب ، وتكاليف الوقت الضائع للمشرف او الملاحظة ، وتكاليف الوقت الذي قضاه رجال الاسعافات الاولى ، وتكاليف التآلفيات في الآلات والمواد المستخدمة ، وتكاليف عدم الانتهاء من برامج الانتاج في مواعيدها المحدودة وغرامات التأخير والمصاريف القضائية بسبب عدم الوفاء بعقود ، وتكاليف المزايا والخدمات الاجتماعية المدفوعة للعمال المصابين دون الحصول على عمل في مقابلها ، الارباح الضائعة بسبب انخفاض انتاجية العمال المصابين وعطل المكائن وضعف الروح المعنوية لباقي العمال } . كما ان هناك آثار اجتماعية ونفسية لحوادث واصابات العمل ، وهنا الخسائر لا يمكن قياسها ، فالأم النفسية والحزن والمعانات المترتبة على فقد رب الاسرة او احد افرادها هي امور غير قابلة للقياس الكمي ، تماما كما هو الامر في حالات العجز الكلي او الجزئي والت قد تتسبب في حالات الشلل او حتى فقد احد اعضاء الجسم .

ب- على مستوى الدولة:

ان الخسائر الاقتصادية لتلك المنظمات مجتمعة تمثل على المستوى القومي خسائر يتحملها في النهاية افراد المجتمعين فالأفراد المصابون ينقطعون عن اعمالهم لحين الانتهاء من علاجهم ، ويخسر المجتمع تلك الايام المفقودة والتي ضاعت دونما انتاج ، مما يؤثر وبشكل بالغ على الناتج القومي للبلاد وعلى مستوى معيشة الافراد ، وكما يقال " درهم وقاية خير من قنطار علاج "فما تنفقه الدولة من اموال على علاج الموظفين واصلاح ما نجم عن سوء الاستخدام من اعطال يفوق اضعاف ما تنفقه على التدريب والتأهيل والتوعية الكفيلة بتقليل الخطاء وتوعية القائمين على الاعمال بما يحقق الأهداف ويضع حدا للهدر في الموارد البشرية والمادية والمالية ، لذا تلجا الجهات الرسمية لتنظيم برامج ما قبل المهنة واثناء استلام العمل.¹

¹ سهيلة محمد عباس مرجع سبق ذكره ،ص: -309-310

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

المطلب الاول: الدراسة العربية

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

اولا: دراسة مشعلي بلال (2010 بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات لتحويل الورق والبلاستيك SATPAP ALIF الصغيرة والمتوسطة الجزائرية) : دراسة حالة مؤسسة لتحويل الورق والبلاستيك "SATPAP ALIF" هدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى مؤسسة أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج الثلاثة ، وجاء اختيار عينة هذه الدراسة لاعتبارات أهمها احتمال تعرض عمال ورشات الإنتاج أكثر من نظرائهم في باقي مصالح المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم، وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة. و استخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية : SPSS و توصلت الى النتائج التالية :

-تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة؛

-ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل ، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل؛

-المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

ثانيا:- دراسة بوسعيد سهيلة بعنوان : "دور ادارة السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية"، دراسة حالة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكاديمي، الطور الثاني، في ميدان :علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية، فرع: علوم التسيير، تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر ، 2015/2014: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة السلامة والصحة المهنية وتأثيرها بتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، و حمايتهم من مختلف المخاطر، التي تواجههم في بيئة العمل.

أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة تحويل البلاستيك - وحدة ورقلة - والبالغ عددهم 40 عامل ، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية: النسب المئوية والتكرارات، المتوسط المرجح والانحراف المعياري، وقد

توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها : الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية التي دور كبير في تحسين أداء العاملين، الظروف العمل الجيد مثل الهدوء، الإضاءة... أيضاً تساهم في تحسين أداء العاملين. وتوصل الى النتائج التي تمثلت فيما يلي:

-اهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسات الصناعية له دور فعال في تحسين أداء العاملين ؛

-توعية العامل وتنقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية له دور هام في حمايته وبالتالي تحسين أدائه؛

-الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين؛

-لا توجد فروق معنوية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في(الجنس ،العمر ،المستوى الوظيفي ،الحالة العائلية ،الخبرة) ؛

-العلاقة الجيدة بين مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والعاملين تساهم في تحسين أداءهم.

وفي الاخير توصل الى الجملة من التوصيات تمثلت فيما يلي:

-ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية .

-تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة لوائح السلامة والصحة المهنية .

-السهر على تحديد التصرفات الحرجة من خلال المشرفين على العاملين والمسؤولين عن الرقابة في ورشة

العمل والحرص على تصحيح الأخطاء المرتكبة.

ثالثا :-دراسة باسل خميس محمد محمد : "علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز اجراءات السلامة والصحة

المهنية دراسة حالة "في اقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية -قطاع غزة -قدمت هذه الرسالة

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة الاعمال من كلية الاقتصاد و العلوم

الادارية -جامعة الازهر -غزة هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لنموذج

المنظمة المتعلمة ل Marsick & Watkins 2003 في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية العامة

بقطاع غزة وعددهم (7) كذلك التعرف على مدى تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية، ومن ثم اختبار

العلاقة بين المنظمة المتعلمة وتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية.

واعتمد الباحث لإجراء الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الظاهرة ومن ثم تقديم

التفسيرات المتعلقة بها، كما اعتمد الباحث على أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من

الفنيين العاملين في أقسام التصوير الطبي وعددهم (152) ، بحيث تم استرداد 128 % . استبانة وبنسبة استرداد بلغت 84% .

كما أظهرت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد المنظمة المتعلمة وتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية، وكذلك وجود علاقة طردية ارتباطية متوسطة بين المحور ككل "المنظمة المتعلمة" وتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على ترسيخ أبعاد المنظمة المتعلمة في المستشفيات الحكومية العامة بصورة أكبر ورفع مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة، كما أوصت بضرورة الاهتمام بأمور وجوانب السلامة والصحة المهنية والعمل على رفع مستوى تطبيقها لما لها من أهمية في أكثر من جانب من أبرزها حماية عناصر العمل وتطوير الأداء.

المطلب الثاني : الدراسة الاجنبية

اولا-دراسة(jerie ,2012) بعنوان "مشكلات السلامة والصحة المهنية لدى العاملين في الصناعات الخشبية في ميوتاري، زيمبابوي".

"Occupational health and safety problems among workers in the wood processing industries in Mutare, Zimbabwe".

تهدف الدراسة إلى تقييم عمليات تعرض العاملين في الصناعات الخشبية في زيمبابوي للمخاطر المهنية المختلفة، وكذلك تقييم تصورات العاملين عن هذه المخاطر التي يتعرضون لها، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تكشف عن أهمية أن يكون إدراك أمور السلامة والصحة المهنية كأولوية في هذا المجال، وتكون مجتمع الدراسة من 3400 عامل تم أخذ عينة عشوائية بواقع 340 مفردة، ومن أهم ما توصلت إليه النتائج أن الجهة المبحوثة تحتاج لأن تسترشد بسياسة وطنية تعنى بقضايا السلامة والصحة المهنية، كما تبين أن المبحوثين لا تشملهم معايير سلامة وصحة مهنية مناسبة.

ثانيا-دراسة (Wahba et al 2014) بعنوان : "معالجة ممارسات التدريب في مجال السلامة على اداء السلامة التنظيمية :دراسة على صناعة السيارات في ماليزيا.

"Manipulation of safety training practices on organizational safety performance: An evidence in Malaysia's automotive industry".

تهدف الدراسة إلى التحقق من دور التدريب على ممارسات السلامة المهنية في أداء السلامة التنظيمية لدى قطاع صناعة السيارات في ماليزيا، وقد تم اختيار عينة من العاملين في جميع السيارات في ماليزيا بواقع 696 ، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة دراسة وجمع البيانات من العينة المبحوثة معتمدين على مقياس أداء السلامة ل (Wu, et al(2014) ، و من أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك أثر ذا دلالة للتدريب على ممارسات السلامة في أداء السلامة التنظيمية لدى العينة المبحوثة .

ثالثاً-دراسة (kanten ، 2013) بعنوان : " العلاقة بين ظروف العمل ،مناخ السلامة ،سلوكيات السلامة و الحوادث المهنية : دراسة ميدانية على عمال الرخام " .

"The relationship among working conditions, safety climate, Safe behaviors and occupational accidents: An empirical research on the marble workers".

تهدف الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين ظروف العمل، مناخ السلامة، سلوكيات السلامة والحوادث والإصابات المهنية، وقد أجريت هذه الدراسة الميدانية على أربعة مصانع للرخام في مدينة بوردور بتركيا، وتكونت عينة الدراسة من 280 عامل ممن خدموا في مواقع عمل مختلفة في المصانع الأربعة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مناخ السلامة وسلوكيات السلامة، وعدم وجود علاقة بين مناخ السلامة وظروف العمل وبين ظروف العمل وسلوكيات السلامة، كما أظهرت أيضاً أن العاملين الذين تعرضوا لإصابات وحوادث مهنية يختلفون في تصورهم وإدراكهم ل (مناخ السلامة وسلوكيات السلامة وظروف العمل) عن الذين لم يتعرضوا لحوادث وإصابات مهنية.

المطلب الثالث : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة

1. سنحاول تقديم أوجه الاختلاف والشبه بين دراستنا والدراسات السابقة ومن ثم ابرازها يميزها عن سابقتها من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (1) مميزات الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة.

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	اختلف من الجانب النظري والتطبيقي:
تدرس العلاقة بين متغيرين الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين مباشرة	أغلب الدراسات السابقة تناولت متغير الصحة والسلامة المهنية وحدة أو العلاقة بين تقييم الأداء أو أحد مؤشرات الأداء	1-من حيث متغيرات الدراسة
تختلف إشكالية من حيث أنها تبحث عن كيفية مساهمة الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين	أغلب الدراسات توضح دور الصحة والسلامة في تحسين أداء العاملين	2-من حيث الإشكالية
اعتمدنا على طريقة IMRAD فصلين فصل نظري متعلق الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين وفصل متعلق بالدراسة الميدانية للمؤسسة نفضال فرع غارداية	اعتدت أغلب الدراسات السابقة على ثلاث فصول فصلين للنظري وفصل للتطبيق	3-من حيث الخطة
تتمثلت أهداف الدراسة الحالية في التعرف على واقع تطبيق الصحة والسلامة المهنية والعقبات التي تعترض تطبيقها	أغلب أهداف الدراسات السابقة تمثلت في معرفة دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء العاملين	4-من حيث أهداف الدراسة
تختلف الدراسة كون مجتمع الدراسة يتمثل في مؤسسة عمومية جزائرية كبيرة الحجم وتحدي.	أغلب مجتمع الدراسة هو مؤسسات صغيرة ومتوسطة و اقتصادية وصناعية	5-من حيث مجتمع الدراسة:
لإثبات صحة الفرضيات او عدمها في دراستنا الحالية استعمل البرنامج الاحصائي SPSS رقم 21 واختبارات الاحصائية النسب المئوية و التكرارات و الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي و اختبار الفاكرونباخ (Cronbach's	اغلب الدراسات السابقة لإثبات صحة الفرضيات او عدمها، فاستعمل البرنامج للعلوم الاجتماعية SPSS رقم 19 و 12 واختبارات اختبار (F) ومعامل التحديد (R) لاختبار الفرضيات	6-حيث اثبات صحة الفرضية :

<p>(Alpha معامل ارتباط بيرسون) Pearson Correlation Coefficient) واختبار آنوفا (ANOVA One Way) و الأنحدار الخطي البسيط</p>	<p>.</p>	
<p>ابرزت نتائج دراستنا الى ادراك ووعي العاملين لمقاييس الصحة والسعي لتطبيقها لتحسين اداء واجتناب الانحرافات و المخاطر</p>	<p>اغلب دراسات اهتمامات بيئة العمال الجيد تساهم في تحسين أداء العاملين وتركيزهم على الاصابات والحوادث المهنية التي تضاعف من تكاليف المؤسسة</p>	<p>7- من حيث نتائج الدراسة:</p>
<p>اهم اقتراحات دراسة الحالية في ان على المؤسسة الاهتمام بتطبيق الصحة والسلامة المهنية و الاهتمام بتوصيات التي يقدمها مستشار امن الصناعي في تقريره من اجل بقاءها و استمرار في السوق و كذلك القيام بتقييم دوري لأداء العاملين</p>	<p>اغلب اقتراحات الدراسة السابقة ركزة على ظروف العمال</p>	<p>8- من حيث الاقتراحات:</p>

2- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة :

بشكل عام يمكن القول ان معظم الدراسات السابقة كانت مفيدة في الدراسة الحالية سواء في الاطار النظري او المنهجية مع ان الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في تناولها للصحة والسلامة المهنية واثرها على اداء العاملين وتميزت هاته الدراسة عن الدراسات السابقة من خاصية الحدود الزمانية والمكانية والحالة الدراسية .

3- فمثلا دراسة دراسة مشعلي بلال (2010 بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات لتحويل الورق والبلاستيك SATPAP ALIF الصغيرة والمتوسطة الجزائرية) ركزة هاته الدراسة على ظروف العمل في ورشة الانتاج بينما دراستنا كانت تركز على اهمية ووعي العمال وتطبيقهم لمقاييس

الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة نفضال التي تحرص على تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية وتكاد تنعدم بها الحوادث العمل.

4- دراسة بوسعيد سهيلة بعنوان: "دور ادارة السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية"، دراسة حالة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكايمي، الطور الثاني، في ميدان :علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية، فرع: علوم التسيير، تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر ، 2015/2014، كانت الدراسة تتماثل لدراستنا الا انها الدراسة مست المؤسسات المتوسطة و الصغيرة وركزة على ظروف العمل اكثر .

5-دراسة باسل خميس محمد محمد : "علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز اجراءات السلامة والصحة المهنية دراسة حالة "في اقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية -قطاع غزة -قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة الاعمال من كلية الاقتصاد و العلوم الادارية -جامعة الازهر -غزة ركزة هاته الدراسة على معرفة ابعاد المنظمة المتعلقة ومدى قدرتها على اهتمام بأمور وجوانب الصحة والسلامة المهنية ،لتطوير اداء العمال واما دراستنا فكانت منصبة على اسس ومسؤوليات تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية ودور ومهام مسؤوليات تطبيق هاته البرامج.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتضح لنا ان على المؤسسة وضع برنامج للصحة و السلامة المهنية من خلال توفير بيئة عمل آمنة تنعكس ايجابيا على المؤسسة وعلى الاطراف المعنية من خلال التقليل من معدلات الاصابات والوفيات وارتفاع مستوى الوعي لدى العاملين وتوفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء للمؤسسة ،ويعمل جاهدا على رفع من أدائه وارتفاع مستوى الطموح وانخفاض الغياب وتشخيص النقائص والانحرافات مع تقديم الحلول المناسبة و مما يؤدي لزيادة في الاداء وانجاز الاهداف والتفوق على المنافسين كذا زيادة فرص النمو والتطور.

ومن الأنظمة التي تعمل على تفعيل الموارد البشرية نجد نظام إدارة الصحة والسلامة 18000 ، لتحقيق إدارة الصحة والسلامة المهنية التي بالضرورة تؤدي إلى زيادة ولاء العامل للحصول على شهادة ايزو 18000 للمؤسسة ورضا عن العمل وبالتالي تحسن أداء العاملين في المؤسسة.

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري الخاص بالصحة و السلامة المهنية و أثرها على اداء العاملين، وستناول من خلال هذا الفصل التطبيقي لهذه الدراسة و ذلك من خلال تناول و عرض تعريف عن مؤسسة محال الدراسة ومنهج الدراسة ومجتمع الدراسة ، وكذا اداة الدراسة المستخدمة وطرق اعدادها ، وصدقها وثباتها ، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قمنا بها في تقنين الدراسة وتطبيقها و اخيرا المعالجات الاحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم ابراز اهم النتائج والتوصيات التي خرجنا بها من هذه الدراسة.

لذلك فقد قسمنا هذا الفصل الى ثلاثة مبحث :

المبحث الاول :التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني : طرق و ادوات الدراسة

المبحث الثالث : تحليل نتائج الدراسة

المبحث الاول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

مؤسسة نפטال هي فرع من مؤسسة سوناطراك ، ويمثل نشاط مؤسسة نפטال في توزيع و التسويق المواد البترولية عبر كامل التراب الوطني، وتلعب حاليا دورا بالغ الاهمية في مجال التنمية الاقتصادية ، كما لها دور كبير في جلب اطرار و الكفاءات البشرية من اجل تحسين الاداء و تقديم احسن الخدمات للزبائن.

المطلب الاول :لمحة تاريخية والتعريف بالمؤسسة نפטال

مؤسسة نפטال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سوناطراك ، و هي مؤسسة تجاري ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 15.650.000.000.00 دج تابعة لمجمع سوناطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر

أنشأت بموجب المرسوم رقم 87 - 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه انحلت المؤسسة إلى الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC

و NAFTAL : المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية. وكلمة نפטال هي تسمية مكونة من جزأين هما :

– نפט: لفظ عالمي للتعبير عن البترول « NAFT »

– ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر « AL-Algérie »

وبالتالي، فإن كلمة نפטال تعني " نפט الجزائر"

إن مؤسسة نפטال تعتبر من أعمدة الاقتصاد الوطني باعتبار الدور الإستراتيجي الذي تلعبه، فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، و هذا ما جعلها القلب النابض للاقتصاد الوطني.¹

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نפטال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" و الذي يتمثل في 12 إدارة مركزية و التي تنقسم كما يلي:

* إحدى عشر (11) إدارة توظيف توجد كلها بالمركز الرئيسي بالشراكة و هي مكلفة بمراقبة و تنظيم نشاط الوحدات التي هي تحت سلطتها المباشرة.

* العمليات و المتمثلة في إدارة الطيران و البحرية الموجودة في دار البيضاء.

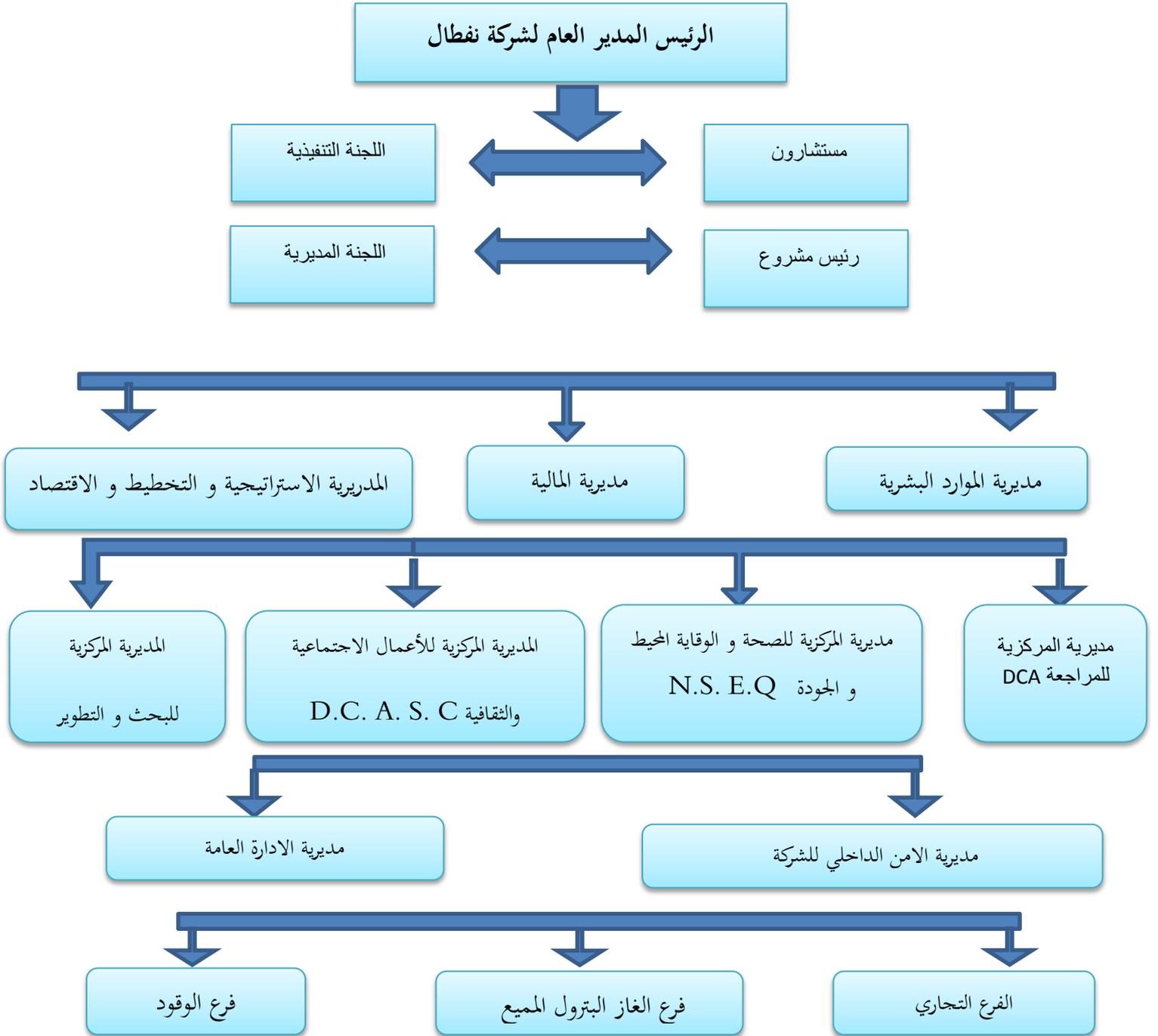
إلى جانب المركز الرئيسي للمؤسسة (57) وحدة تقسم حسب مهامها إلى :

* وحدات التوزيع و عددها (48) وحدة عبر كامل تراب الوطني.

¹ وثيقة داخل المؤسسة نפטال

- * وحدات الموانئ و عددها (04) وحدات متمركزة في كل من " سكيكدة، بجاية، وهران و الجزائر العاصمة.
- * وحدات الصيانة و عددها (04) وحدات و هي :
 - 1) وحدة الغرب (وهران).
 - 2) وحدة الشرق (قسنطينة).
 - 3) وحدة الوسط (الجزائر).
 - 4) وحدة الجنوب (حاسي مسعود).
- * وحدة نفضال للإعلام الآلي (الجزائر العاصمة)

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفطال
الشكل رقم (04):الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفطال



نجد في قمة الهيكل التنظيمي لشركة **نفطال** رئيس المدير العام الذي يعتبر عنصر أساسي وجوهري في الشركة لأنه مخول بأوسع الصلاحيات للتصرف واتخاذ القرارات في جميع الظروف باسم و لحساب شركة **نفطال** ، كما يمكن التفريق بين ثلاثة وحدات رئيسية وهي:

1) **الإدارة العامة**: ممثلة بالرئيس المدير العام و هي مكلفة بالسياسة و التوجيهات العامة للشركة إضافة إلى التنسيق و الربط بين مختلف الوحدات في المؤسسة ، القيادة و التسيير والتخطيط الاستراتيجي .

2) **الهيكل الوظيفية (*les structures fonctionnelles*)** وتتكون من :

• الإدارات التنفيذية. (*Des Directions Exécutives*)

• الإدارات المركزية. (*Des Directions Centrales*) .

• الإدارات المساعدة أو الداعمة (*Des Directions de Soutien*) . .

مع أربعة أقسام حسب المنتجات و تخص:

• الوقود، الزيوت، العجلات (*carburants , lubrifiants , pneumatiques*) .

• غاز البترول المميع (*Gaz de Pétrole Liquéfié*) .

• الزفت. (*Bitumes*) .

• قسم البحرية و الطيران (*Aviation & Marine*) .

أ الإدارات التنفيذية يقوم من خلالها:

• تحديد السياسة و الإستراتيجية للشركة .

• توقع التغيرات و اتجاهات السوق.

• تصميم و وضع أدوات القيادة و المراقبة اللازمة.

• ضمان التسيير الاستراتيجي .

• ضمان الترابط و التنسيق بين المجموعة.

• مساعدة الهياكل العملية(التشغيلية) للمؤسسة.

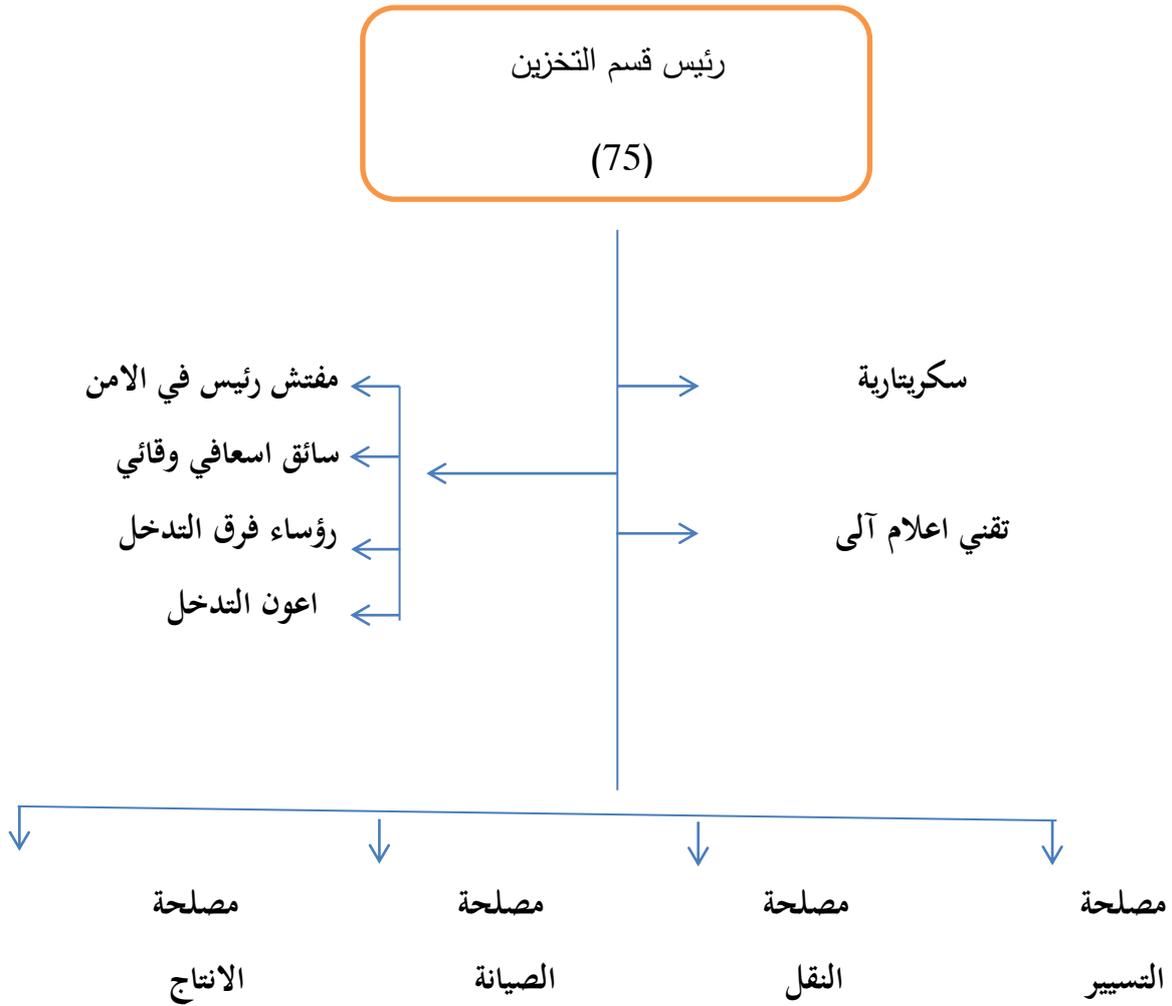
ب الإدارات المركزية : هي مراكز الخبرة للأنشطة التسويقية، البحث و تطوير التدقيق، حماية التراث و البيئة إضافة إلى الأمن في المجال الصناعي.

ج الإدارات المساعدة تسهر على ضمان التسيير الإداري الأمثل لمقر مؤسسة **نفطال**

3) الهياكل التشغيلية (العملية) للمؤسسة (*les Structures Opérationnelles*):

هي مقسمة حسب أنواع المنتجات حيث نجد 4 منتجات تكون فرع التجاري إضافة إلى فرع غاز البترول المميع وفرع الوقود، كل فرع يزاول نشاطاته الأساسية و يطور وظائفه وفقا لسياسة والأهداف العامة للمؤسسة .¹

الشكل (05): الهيكل التنظيمي لقسم تخزين الوقود للمؤسسة نפטال - فرع غرداية-



المطلب الثالث: مهام و أهداف شركة نפטال

من خلال مزاوله الشركة لنشاطها فإنها تسعى إلى تحقيق هدف مزدوج:

- مواصلة مهمتها في توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتنوعة.
- تحسين جودة خدماتها .
- تخزين وتطوير المنتجات البترولية لضمان تغطية التراب الوطني و الحرص على الاستعمال العقلاني للمواد الطاقوية .

¹وثيقة من داخل المؤسسة نפטال

- ضمان صيانة كل التجهيزات التي في حوزتها
 - متابعة و مراقبة المخططات السنوية وكذلك المخططات التي تتجاوز السنة والتي تهدف الى تغطية السوق الوطنية للمنتجات البترولية .
 - تطوير قدرات العمل عن طريق التبرصات والتكوين المستمر .
- لذلك تسخر الشركة كامل مواردها البشرية وإمكاناتها المادية من اجل بلوغ هذا الهدف، إضافة إلى ذلك فان مؤسسة نفطال تقوم بعدة إجراءات تسمح لها بتحقيق أهداف استراتيجية متنوعة منها:
- تجديد و إعادة تأهيل بنيتها التحتية لوظيفة التخزين.
 - تنمية و تطوير إستراتيجية التسيير والتي تضمن لها البقاء في المركز الريادي بالنسبة لتوزيع المنتجات النفطية في السوق المحلية.
 - تحسين معدل الخدمة و التطلع لاحتياجات الزبائن المستقبلية.
 - تطوير الشراكة مع متعاملين من ذوي الخبرة و البحث عن تحالفات إستراتيجية.
 - تكثيف الإجراءات الرامية إلى السيطرة على التكاليف و تحسين نوعية المنتجات و الخدمات.
 - توسيع نشاطها إلى أسواق خارجية حيث تسعى إلى دخول أسواق مغاربية و افريقية.
 - تصدير غاز البترول المميع لتونس و المغرب.
 - تنفيذ برنامج تكوين و تدريب فعال للموارد البشرية وذلك بما يتوافق مع احتياجات الشركة.
 - تجديد و سائل النقل البرية و كذا معدات المناولة الخاصة بها.
 - زيادة طاقة النقل عبر الأنابيب.
 - تحديث و توسيع شبكتها من مراكز الخدمة.
- أخيرا يمكن القول أن طموح شركة نفطال في أن تصبح خير نموذج للمؤسسات الجزائرية الناجحة ليس فقط في فعاليتها الاقتصادية ولكن أيضا من حيث موافقة جميع مرافقها و منشاتها لمعايير الجودة، حماية البيئة و السلامة في
- الميدان الصناعي¹

¹ وثيقة داخل المؤسسة نفطال فرع غرداية

المبحث الثاني : طرق و ادوات الدراسة

سيتم من خلال هذا المبحث عرض منهجية الدراسة المستخدمة ، ومجتمع الدراسة و عينته، و ادوات الدراسة و مصادر الحصول على المعلومات ، و المعالجات الاحصائية و فحص اداة الدراسة من حيث صدقها و ثباتها.

المطلب الاول: طرق الدراسة

اولا: منهجية الدراسة

من اجل تحقيق اهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات و المعلومات المحصل عليها و من ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث نهدف من خلال هذه الدراسة الى بحث الصحة و السلامة المهنية و اثرها على اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، و سنقوم بتطبيق ذلك على مؤسسة " نפטال " NAFTA بفرع غارداية كحالة من المؤسسات الاقتصادية ، حيث اشتمل البحث في جانبه الميداني على الاستبيان و المقابلة و الملاحظة ، وقد تم توزيع استمارات استبيان تتعلق بحصر و تجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، و من تم تفرغها و تحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الاحصائية (SPSS) ، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت الى نتائج و توصيات تدعم موضوع الدراسة و تساهم في حل مشكلة الدراسة .

ثانيا: مجتمع الدراسة

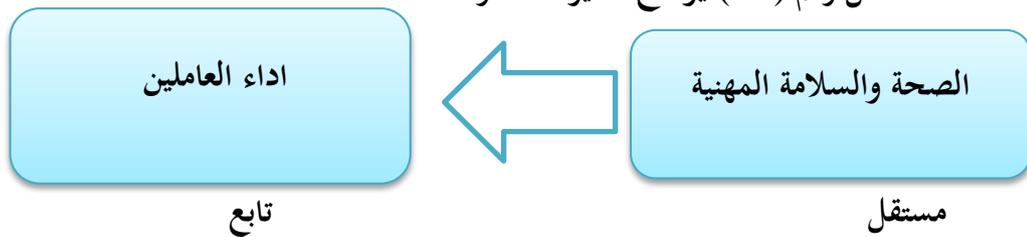
يتكون مجتمع الدراسة من موظفي و العمال الاقسام المختلفة الادارة مؤسسة نפטال NAFTA و ممتثلة في قسم تخزين الوقود وكان عدد الاجمالي لعمال هذه الاقسام هو 125 عامل.

ثالثا: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من جميع الموظفين من مجتمع الدراسة و تم توزيع 55 استبيانا على الافراد مجتمع الدراسة وذلك خلال شهر 24 مارس 2018، اذ تم استرجاع 52 استبيانا وثلاثة لم ترد، وعدد الاستبيانات الخاطئة للتحليل 52 استبيان اي ما نسبته 94,54 % من اجمالي مجتمع الدراسة .

رابعا: متغيرات الدراسة: تحتوي الدراسة على متغيرين : مستقل و تابع ، كما يوضح ذلك الشكل التالي :

الشكل رقم (06): يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبتين

المطلب الثاني: ادوات الدراسة و مصادر الحصول على المعلومات

اولا: ادوات الاحصائية

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية لقد قمنا باستعمال عدة طرق بعدما قمنا بتفريغ و تحليل الاستبيان من خلال البرنامج الاحصائي SPSS، وذلك باستخدام الاختبارات الاحصائية التالية :

1. النسب المئوية و التكرارات : لوصف بيانات العينة من حيث خصائصها .
2. المتوسط الحسابي : هو من الطرق التي تمكن من معرفة وجهات نظر العينة الدراسية في كل فقرة من فقرات المحور و كذا الاتجاه العام الذي يتخذه المحور ، و بالاعتماد على مقياس ليكارت الحماسي تزيد درجة موافقة العينة على الفقرات كلما زاد المتوسط الحسابي لها وبذلك تقل كلما قلت قيمته.
3. الانحراف المعياري : كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما قل تشتت و زاد تجانس الافراد حول استجاباتهم واتفاقهم على قيمة المتوسط الحسابي، والقاعدة العامة المستخدمة في تفسير قيمة الانحراف المعياري والتي تعتمد على فترات الثقة للمتوسط الحسابي.
4. اخبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان؛
5. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الفقرات و لقياس قوة الارتباط و العلاقة بين المتغيرين.

أ فإذا كان المعامل قريب من (+1) فان الارتباط قوى و موجب ؛

ب وإذا كان قريب من (-1) فان الارتباط قوى و سالب وكلما قرب من (0) يضعف الى ان ينعدم .

6. اختبار آنوفأ ANOVA One Way.

7. تحليل الانحدار : حيث يساعد هذا التحليل على معرفة التأثيرية بين المتغير المستقل و التابع.

ثانيا: ادوات جمع البيانات

1. الاستبيان :

في موضوع بحثنا هذا اعتمدنا على الاستبيان بشكل اساسي كوسيلة لجمع البيانات ودعمناه بالمقابلة مع بعض المسؤولين في المؤسسة قصد جمع بيانات جديدة و استخدامها عند بناء الاستبيان، و كذلك الملاحظة العلمية والوثائق الرسمية، وقد تم اعداد الاستبيان مرورا بالمرحلة التالية :

أ - اعداد استبيان اولي لغرض جمع البيانات و المعلومات ؛

ب - عرض الاستبيان على المشرف بغرض اختبار مدى ملائمته لجمع البيانات ؛

ج -تعديل الاستبيان حسب توجيهات المشرف؛

د -عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بغية اخذ آرائهم و حذف و اضافة ما يروونه ملائماً؛

هـ -توزيع الاستبيان على افراد العينة من اجل جمع البيانات .

وقد تم تقسيم الاستبيان الى قسمين كالتالي :

✓ القسم الاول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة و يتكون من 05 فقرات

✓ القسم الثاني: يتكون من ثلاثة محاور تتناول الصحة و السلامة المهنية و اثرها على اداء العاملين بالمؤسسة

الاقتصادية كالتالي :

■ **المحور الاول** :يوضح مدى ادراك الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة نפטال NAFTAL يتضمن 14عبارة.

■ **المحور الثاني** :يبين تطبيق الصحة و السلامة المهنية بمؤسسة نפטال NAFTAL يتضمن 8عبارات.

■ **المحور الثالث** : يوضح اداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTAL ويتضمن 11 عبارة .

وقد كانت اجابات كل فقرة وفق مقياس الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (02)،حيث تم تحديد مجال

المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (4=1-5)تم تقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول

الخلية (8 =0.4/5) ثم اضافة هذه القيمة في المقياس وهي (01) وذلك لتحديد الحد الادنى لهذه الخلية وهكذا

اصبح طول الخلايا كالتالي :

الجدول رقم (02):قائمة التقيط حسب ليكارت الخماسي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 الى 1,79
غير موافق	من 1,80 الى 2,59
محايد	من 2,60 الى 3,39
موافق	من 3,40 الى 4,19
موافق بشدة	من 4,20 الى 5

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مقياس ليكارت

2. المقابلة

تعتبر المقابلة من الادوات الرئيسية للحصول على المعلومات ، حيث تم اجراء مقابلة مع رئيس قسم تقنية والصيانة

ومستشار الامن الصناعي ورئيس قسم تسويق بالمؤسسة محل الدراسة، وتمحور الحوار فيما حول تشخيص الصحة

والسلامة المهنية وأثرها على الاداء العاملين ومن خلال الاستفادة من آرائه ووجهات نظرهم فيما يخص التوجيهات والارشادات التي يقدمها مستشار الامن الصناعي للعمال لتحسين اداء والتقليل من الأخطاء والانحرافات .

3. وثائق الدراسة

حولنا الوصول الى مصادر المعلومات والوثائق المتاحة ، والضرورية للبحث ، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة بمختلف مصالحها ، و مصلحة الامن الصناعي ، ووثائق تتعلق بالصحة و السلامة المهنية للعاملين وبعض الرخص الذي يقدمها مستشار الامن الصناعي ومهام الذي يقوم بها مسؤول الامن الصناعي .

ثالثا: اختبار صدق وثبات الاستبيان

بغرض الوقوف على صدق وثبات الاستبيان اتبعنا الخطوات التالية :

1. تحكيم الاستبيان :

عرضنا استبياننا على مجموعة من المحكمين تتألف من (05) اعضاء في الهيئة التدريسية منهم متخصصين في مجال ادارة الاعمال وعلوم التسيير وقد استجبنا لآرائهم وتوجيهاتهم فيما يتعلق بحذف وتعديل ، حتى خرج الاستبيان في صورته النهائية .

2. ثبات الاستبيان *fiabilité*

اجرينا اختبارا لقياس ثبات الاستبيان باستعمال معامل الفاكرونباخ (Cronbach's Alpha)، وكانت النتائج كالتالي :

الجدول رقم (03) معامل الثبات الفاكرونباخ

Statistiques de fiabilité	
(Cronbach's Alpha)	N of Items
معامل الفاكرونباخ	العينة
,954	33

المصدر : من اعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (03) يتضح ان معامل الثبات للاستبيان ككل بلغ 0,954 وهي قيمة جيدة من الناحية الاحصائية في مثل هذه الدراسات ، وكذلك فان معاملات الفاكرونباخ لجميع المحاور مقبولة احصائيا

،وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبيان الدراسة والمتعلقة بصحة وسلامة المهنة واثرها على اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية مما يكسب الاستبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تطلبه الدراسة .

3. اختبار الاعتمادية (الخضوع للتوزيع الطبيعي) : Kolomogrov Smirnov

من اجل التأكد من مدى ملائمة البيانات تم استعمال اختبار Kolomogrov Smirnov يشترط مستوى معنوية (دلالة) اكبر من 0,05 اي ($Sig > 0,05$) للعينة محل الدراسة وذلك لمعرفة اذا كانت الإجابات افراد العينة تتبع التوزيع الطبيعي، كما هو مبين فالجدول.

الجدول رقم (04) نتائج اختبار كولومجروف سميرونوف في توزيع البيانات

المحاور	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة Sig
المحور الاول	ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين.	14	0,916	0,372
المحور الثاني	تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.	08	0,882	0,418
المحور الثالث	الاداء العاملين .	11	1,007	0,262
جميع الفقرات		33	0,629	0,823

من اعداد الطالبيتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (04) يتضح ان قيمة Z للمحور الاول والمحور الثاني والمحور الثالث تساوي على التوالي: 0,916، 0,882، 1,007، مما يدل ان كل محور دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 وكذلك قيمة لجميع فقرات الاستبيان تساوي 0,629، وان مستوى الدلالة ($Sig > 0,05$)، مما يعني ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

4. قياس صدق الإتساق الداخلي لعبارات الاستبيان:

ويكون ذلك من خلال معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وذلك بحساب معاملات الإرتباط بين كل فقرات و الدرجات الكلية للمجال التابع كما يلي :

أ - معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الاول و المعدل الكلي لفقراتة :

الجدول رقم (05) : معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الاول و المعدل الكلي لفقراتة

المؤشرات الاحصائية		العبارة	الرقم
مستوى المعنوية	معامل الارتباط		
0,000	0,609	هناك سياسات في المؤسسة تخص جوانب الصحة و السلامة المهنية.	01
0,000	0,560	تقوم الادارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر.	02
0,000	0,754	هناك فهم ووعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية.	03
0,000	0,517	هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل المسؤولين لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.	04
0,000	0,542	يوجد تعاون بين العاملين داخل العمل لمواجهة المخاطر المحتملة الحدوث	05
0,000	0,678	يوجد تعاون مع بعض الاطراف الخارجية ذات العلاقة لأجل تعزيز إجراءات الصحة والسلامة المهنية.	06
0,000	0,755	هناك مواكبة للتطورات التي تحصل في موضوع الصحة و السلامة المهنية.	07
0,000	0,743	تشعر بأن الإدارة مهتمة بجوانب الصحة و السلامة المهنية.	08
0,000	0,726	تشرك الإدارة العاملين في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة و السلامة المهنية.	09
0,000	0,548	تحتفظ الإدارة بسجلات خاصة بالعاملين تحتوي على بيانات الصحة و السلامة المهنية والمخاطر التي تعرضوا لها.	10
0,000	0,591	تم معاقبة العاملين غير المتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.	11
0,000	0,716	تم مكافأة العاملين المتزمين بإجراءات الصحة و السلامة	12

		المهنية.	
0,000	0,848	يتم توفير كافة المستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة و السلامة المهنية.	13
0,000	0,498	الوسائل الايضاحية التي توفرها المؤسسة مناسبة لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.	14

**الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0,05

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ ان معاملات الارتباط تتراوح بين 0,498 عند مستوى الدلالة 0,05 في الفقرة رقم (14) "الوسائل الايضاحية التي توفرها المؤسسة مناسبة لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية" كأصغر قيمة و 0,848 عند مستوى المعنوية 0,05 في الفقرة رقم (13) "يتم توفير كافة المستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة والسلامة المهنية" كأكبر قيمة ، وبذلك تعتبر فقرات المحور الاول صادقة لما وضعت لقياسه.

ب - معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثاني و المعدل الكلي لفقراتة :

الجدول رقم (06) : معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثاني و المعدل الكلي لفقراتة

المؤشرات الاحصائية			
الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أحترم بصفتي عامل في المؤسسة بشروط الصحة والسلامة المهنية .	0,555	0,000
02	تعمل المؤسسة على تقليل من مخاطر العمل من اجل تحسين اداء العاملين .	0,550	0,000
03	هناك نظام الرقابة و امن وقائي بالمؤسسة يدفعني للالتزام بالعمل.	0,474	0,000
04	هناك بساطة وسهولة استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية .	0,712	0,000
05	تحرص المؤسسة علي تكوين العاملين و تدريبهم على استخدام وسائل الامن و الوقاية من اجل الحفاظ على	0,725	0,000

		سلامتهم .	
0,000	0,838	تعمل المؤسسة على توفير الصحة و السلامة المهنية من خلال بيئة عمل جيدة من اجل تحسين اداء العاملين .	06
0,000	0,705	يملك العاملين مهارات ومعارف حول الصحة و السلامة المهنية .	07
0,000	0,540	وضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها يساعد فعلا على رفع مستوى الأداء العاملين.	08

**الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0,05

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ ان معاملات الارتباط تتراوح بين 0,474 عند مستوى الدلالة 0,05 في الفقرة رقم (03) "هناك نظام الرقابة و امن وقائي بالمؤسسة يدفعني للالتزام بالعمل" كأصغر قيمة و0,838 عند مستوى المعنوية 0,05 في الفقرة (06) "تعمل المؤسسة على توفير الصحة و السلامة المهنية من خلال بيئة عمل جيدة من اجل تحسين اداء العاملين" كأكبر قيمة، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

ج - معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثالث و المعدل الكلي لفقرات :

الجدول رقم (07) : معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثالث و المعدل الكلي لفقرات

المؤشرات الاحصائية			
الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يؤدي العاملون اعمالهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة.	0,467	0,000
02	فترات الراحة أثناء العمل كافية ومناسبة .	0,624	0,000
03	اشعر بالرضا و الارتياح اثناء القيام بالعمل.	0,711	0,000
04	هناك معرفة و إلمام لدى العاملين بطبيعة الاعمال الموكلة اليهم .	0,641	0,000
05	اتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل .	0,480	0,000
06	توفر المؤسسة مستلزمات و معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل ما يسهل انجاز الاعمال .	0,664	0,000

0,000	0,685	يقوم نظام العقوبات المعتمد في المؤسسة في تحسين اداء العاملين .	07
0,000	0,554	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل المسؤولين للعاملين لإنجاز اعمالهم بما يتلاءم مع نظام و قوانين العمل والسلامة.	08
0,000	0,550	تساهم المؤسسة بوضع برامج تدريبية دورية لمساعدة العاملين في انجاز مهامهم بمهارة .	09
0,000	0,560	تعتمد المؤسسة على تطوير طرق و اساليب العمل لتعزيز الانتاجية	10
0,000	0,659	تساهم الانظمة و البرامج في تطوير الاداء .	11

**الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0,05

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ ان معاملات الارتباط تتراوح بين 0,464 عند مستوى الدلالة 0,05 في الفقرة رقم (01) " يؤدي العاملون اعمالهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة " كأصغر قيمة، و 0,711 عند مستوى المعنوية 0,05 في الفقرة رقم (06) " اشعر بالرضا و الارتياح اثناء القيام بالعمل " كأكبر قيمة، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه

المبحث الثالث : تحليل نتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الاحصائي لبيانات الخاصة بالجيب (الجنس، العمر ، المؤهل العلمي ، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة) و البيانات الخاصة بمحاور الدراسة و معالجتها و اثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها

المطلب الاول : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

فيما يخص خصائص عينة الدراسة فقد تم تناولها من خلال خمسة متغيرات تصنف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في الجنس، العمر،، المؤهل العلمي ، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة و الموضحة كتالي:

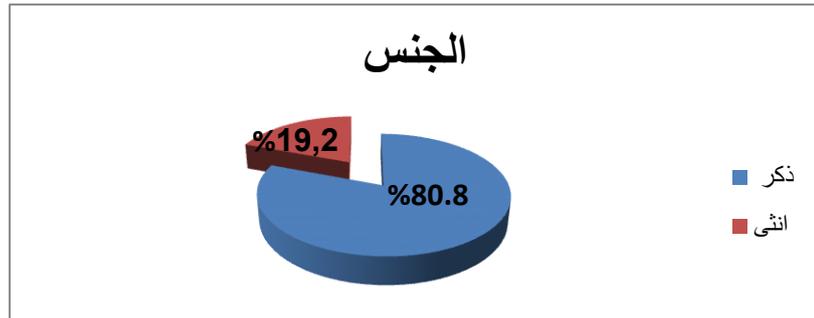
اولا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية الجنس

الجدول رقم (08): يبين توزيع عينة دراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
الذكور	42	% 80,8
الاناث	10	%19,2
المجموع	52	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (07): التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الجنس



المصدر : من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss و برنامج اكسال

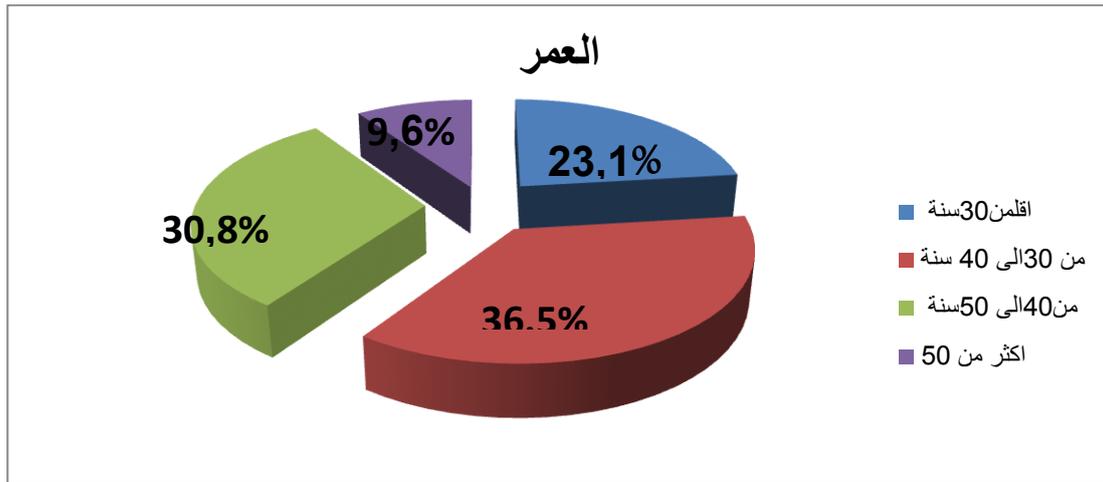
من خلال الجدول (08) والشكل (07) يوضح لنا توزيع النسب حسب الجنس، حيث بلغ ما نسبته %80,8 من افراد العينة ذكور والباقي اناثا أي بنسبة %19,2 ، و هذا ما يدل على ان اعتماد المؤسسة على عنصر الذكور اكثر من الاناث راجع لكون المؤسسة ذات أنشطة خدمية متعلقة بنشاطات مرهقة وتحتاج شجاعة وجهد بشري مضاعف وهذ مالا يتسنى للإناث القيام به.

ثانيا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية العمر
جدول رقم(09): يبين توزيع عينة دراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	12	23,1%
من 30 الى 40 سنة	19	36,5%
من 41 الى 50 سنة	16	30,8%
اكثر من 50 سنة	5	9,6%
المجموع	52	100%

المصدر : من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (08): التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الاعمار وهذا على النحو التالي:



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss و برنامج اكسال

الجدول(09)و الشكل (08) يظهر ان اكبر نسبة هي الفئة (من 30 الى 40 سنة)بنسبة 36,6%، ثم الفئة (من 41 الى 50 سنة)بنسبة 30,8%، ثم الفئة (اقل من 30 سنة)بنسبة 23,1%، ثم الفئة (اكثر من 50 سنة)بنسبة 9,6%، ومنه يمكن القول ان معظم العمال عينة الدراسة بنفطال يقل سنهم من 50 سنة و اغلبهم شباب وذلك على حسب طبيعة النشاطات العمال التي تقوم بها المؤسسة المتعلقة بأشغال و تعتمد على حيوية ووعي وعلى مجهودات وطاقات كبيرة .

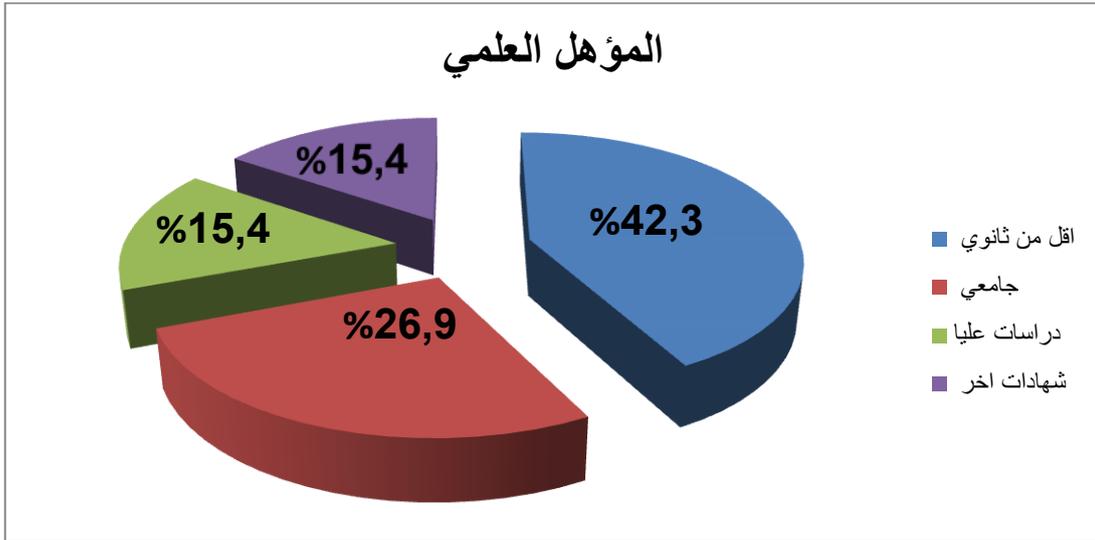
ثالثا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالمؤهلة العلمي

جدول رقم (10) : يبين جدول توزيع عينة الدراسة حسب المؤهله العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
اقل من ثانوي	22	42,3%
جامعي	14	26,9%
دراسات عليا	8	15,4%
شهادات اخر	8	15,4%
مجموع	52	100%

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (09) : التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر : من اعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss و برنامج اكسال

من خلال الجدول (10) و الشكل رقم (09) نلاحظ ان 22 فرد من العينة الدراسة لديهم مستوي اقل من ثانوي ،اي بنسبة 42,3%،وتليها فئة المستوي جامعي بتعداد 14 فرد بنسبة 26,9%،ثم فئة المستوي دراسات عليا و شهادات اخرى بنفس التعداد 8 أفراد و بنسبة 15,4% ،وهذا مؤشر واضح على ان المؤسسة توظف اغلب عمالها بمستويات اقل من ثانوي وهذا عائد الى طبيعة نشاطات التي يمارسها العامل.

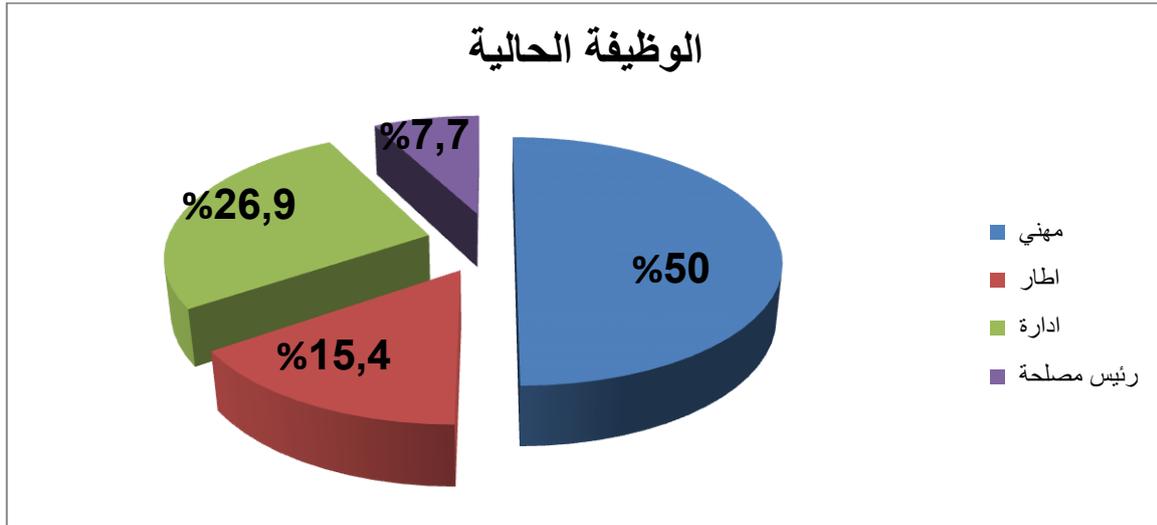
رابعاً: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالوظيفة الحالية

جدول رقم (11) : يوضح جدول توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية

الوظيفة الحالية	التكرار	النسبة المئوية
مهني	26	50%
اطار	8	15,4%
ادارة	14	26,9%
رئيس مصلحة	4	7,7%
مجموع	52	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (10) : التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss و برنامج اكسال

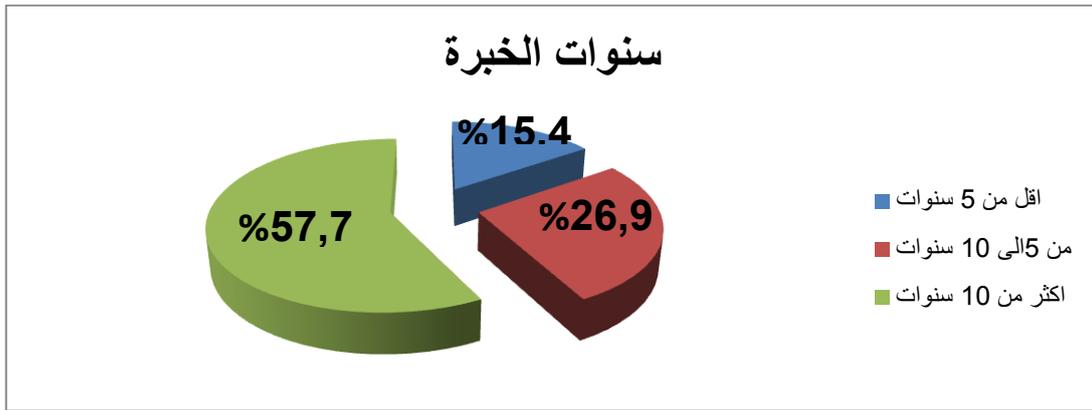
يتضح من الجدول رقم (11) و الشكل رقم (10) ان فئة مهني كانت 26 مهني وبنسبة 50%، اي ما يعادل نصف عينة الدراسة و هم اعلى نسبة، ثم تليها فئة الاداريين بتعداد 14 إداري و بنسبة 26,9%، اما فئة الاطارات فكانت 8 افراد بنسبة 15,4% و في اخير فئة رئيس مصلحة بتعداد 4 افراد و بنسبة 7,7 %، وهذا ما يعني بان اغلب العملاء المؤسسة هم المهنيين و هذا مما يوحي بان المؤسسة تعتمد في نشاطها على العمال المهني.

خامسا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بسنوات الخبرة
الجدول رقم(12):يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	8	15,4%
من 5 الى 10 سنوات	14	26,9%
اكثر من 10 سنوات	30	57,7%
مجموع	52	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (11) :التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب سنوات خبرة



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss و برنامج اكسال

يتضح من خلال الجدول رقم (12) و الشكل رقم (11) ان اكبر نسبة هي فئة (اكثر من 10 سنوات) ما يعادل 30 فردا اي بنسبة 57,7% ، وتليها فئة اصحاب الخبرة (من 5 الى 10 سنوات) 14 فرد و بنسبة 26,9%، اما فئة (اقل من 5 سنوات) بتعداد 8 افراد و بنسبة 15,4%، وهذا ما يشير على ان العمال المؤسسة ليسوا في مرحلة الابتدائية (اكتساب الخبرة) وان لهم خبرة وكفاءات ومهارة في عمله.

المطلب الثاني : عرض و تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الاستبيان

اولا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الاول

الجدول رقم (13):نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الاول

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس	عبارات المحور الاول
موافق بشدة	0,66	4,57	00	1	2	15	34	التكرار	1-هناك سياسات في المؤسسة تخص جوانب الصحة و السلامة المهنية.
			00	%1,9	%3,8	%28,8	%65,4	النسبة%	
موافق بشدة	0,71	4,38	00	01	04	21	26	التكرار	2- تقوم الادارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر .
			00	%1,9	%7,7	%40,4	%50	النسبة%	
موافق	1,10	4,19	1	6	3	14	28	التكرار	3- هناك فهم ووعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية.
			%1,9	%11,5	%5,8	%26,9	%53,8	النسبة%	
موافق بشدة	0,60	4,40	00	00	3	25	24	التكرار	4- هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل المسؤولين لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			00	00	%5,8	%48,1	%46,2	النسبة%	
موافق بشدة	0,74	4,36	00	1	5	20	26	التكرار	5- يوجد تعاون بين العاملين داخل العمل لمواجهة المخاطر المحتملة الحدوث
			00	%1,9	%9,6	%38,5	%50	النسبة%	
موافق	0,96	4,07	00	06	04	22	20	التكرار	6- يوجد تعاون مع بعض الاطراف الخارجية ذات العلاقة لأجل تعزيز إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			00	%11,5	%7,7	%42,3	%38,5	النسبة%	

موافق بشدة	0,91	4,21	01	02	05	21	23	التكرار	7- هناك مواكبة للتطورات التي تحصل في موضوع الصحة و السلامة المهنية.
			%1,9	%3,8	%9,6	%40,4	%44,2	النسبة %	
موافق بشدة	0,80	4,28	00	03	02	24	23	التكرار	8- تشعر بأن الإدارة مهتمة بجوانب الصحة و السلامة المهنية.
			00	%5,8	%3,8	%46,2	%44,2	النسبة %	
موافق	0,95	4,09	01	03	06	22	20	التكرار	9- تشرك الإدارة العاملين في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة و السلامة المهنية.
			%1,9	%5,8	%11,5	%42,3	%38,5	النسبة %	
موافق بشدة	0,72	4,42	00	01	04	19	28	التكرار	10- تحتفظ الإدارة بسجلات خاصة بالعاملين تحتوي على بيانات الصحة السلامة المهنية والمخاطر التي تعرضوا لها.
			00	%1,9	%7,7	%36,5	%53,8	النسبة %	
موافق	0,89	4,05	00	04	07	23	18	التكرار	11- تتم معاقبة العاملين غير المتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			00	%7,7	%13,5	%44,2	%34,6	النسبة %	
موافق بشدة	1,25	4,78	03	08	05	17	19	التكرار	12- تتم مكافأة العاملين المتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			%5,8	%15,4	%9,6	%32,7	%36,5	النسبة %	
موافق بشدة	0,84	4,21	01	01	05	24	21	التكرار	13- يتم توفير كافة المستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة و السلامة المهنية.
			%1,9	%1,9	%9,6	%46,2	%40,4	النسبة %	
موافق بشدة	0,71	4,26	00	02	02	28	20	التكرار	14- الوسائل الايضاحية التي توفرها المؤسسة مناسبة لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
			00	%3,8	%3,8	%53,8	%38,5	النسبة %	

موافق بشدة	0,63	4,23	ادراك الصحة و السلامة المهنية لدى العاملين
------------	------	------	--

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد علي نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (13) يمكن استنتاج ما يلي:

يتفق جميع افراد العينة عموما على جميع فقرات هذا المحور حيث كانت آراؤهم على الاغلب موافق بشدة و موافق وهذا ما يعني ان المؤسسة مطبقة وتسير وفق برنامج الصحة والسلامة المهنية و يقع المتوسط الحسابي للمحور بين 3,78 و 4,57 وهذا مؤشر على ان المؤسسة تضمن صحة و سلامة العامل من تحسين ادائه ، كما ان مجتمع الدراسة يتفق على صحة الفقرتين 07 و 13 "هناك مواكبة التطورات التي تحصل في موضوع الصحة و السلامة المهنية" و "يتم مكافاة العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية " بمتوسط حسابي يساوي 4,21 مع انحراف معياري بقيمة 0,91 مما يعطيها درجة موافق بشدة في تطورات التي تحصل عليها المؤسسة فيما يخص الصحة و السلامة المهنية و مكافاة العاملين.

وقد جاءت الفقرات (02) (04) (05) "تقوم الادارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر" "هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل المسؤولين لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية" "يوجد تعاون بين العاملين داخل العمل لمواجهة المخاطر المحتملة الحدوث" بقيم المتوسطات الحسابية للعبارة متقاربة الى حد ما، حيث كانت القيم على التوالي 4,38 و 4,40 و 4,36 وانحرافات معيارية 0,71 و 0,60 و 0,74 بدرجة موافق بشدة ، وهذا ما يدل على ان المؤسسة تطبق اجراءات الصحة و السلامة المهنية وتقوم بمتابعة ودورية بشكل مستمر ووجود تعاون بين العاملين داخل العمل، .

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرات (03) (06) (09) (11) "هناك فهم ووعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية" "يوجد تعاون مع بعض الاطراف الخارجية ذات العلاقة لأجل تعزيز إجراءات الصحة والسلامة المهنية" "تشرك الإدارة العاملين في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية" "تم معاقبة العاملين غير الملتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية" بقيم المتوسطات الحسابية للعبارة متقاربة الى حد ما، حيث كانت القيم على التوالي 4,19 و 4,07 و 4,09 و 4,05 وانحرافات معيارية 1,10 و 0,96 و 0,95 و 0,89 ويشير ذلك لوجود درجة جيدة من موافق على هذه الفقرات مما يدل على وجود مستوى عالي من وعي العاملين في مؤسسة بجانب الصحة والسلامة المهنية، ويعزى ذلك إلى أن النسبة الأكبر من الفنيين العاملين لديهم خبرة كافية تؤهلهم لتكوين رصيد معرفي ووعي وإدراك لمعظم أمور الصحة والسلامة المهنية .

بينما الفقرة رقم (01) "هناك سياسات في المؤسسة تخص جوانب الصحة و السلامة المهنية" جاءت بالمرتبة الاولى ، بمتوسط حسابي قدره 4,57 و انحراف معياري 0,66 وهذا ما يشير لوجود درجة عالية من الموافقة بشدة هذه الفقرة مما يدل على ان المؤسسة تهتم وتطبق سياسات الخاصة بجانب الصحة و السلامة المهنية .

اما الفقرة رقم (12) "يتم مكافأة العاملين الملتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية" جاءت بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره 3,78 وانحراف معياري 1,25 حيث يشير ذلك لوجود درجة منخفضة من الموافقة على هذه الفقرة، ما يدل على ضعف المكافآت للعاملين الملتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، ويعود ذلك إلى تراجع دور الإدارة في هذه الجزئية وعدم اهتمامها بمكافأة العاملين الملتزمين بتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية كتشجيع منها لهؤلاء العاملين في سبيل دعم عمليات السلامة والصحة المهنية.

وبشكل عام نلاحظ ان المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الاول "ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين" يساوي 4,23 و انحراف معياري 0,63 وهذا ما يدل ان مجتمع الدراسة يوافقون عليه بشكل عام و بدرجة عالية .

ثانيا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الثاني

الجدول رقم (14): نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الثاني

عبارات المحور الثاني	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1- أحترم بصفتي عامل في المؤسسة بشروط الصحة والسلامة المهنية .	التكرار	35	16	01	00	00	4,63	0,59	موافق بشدة
	النسبة %	67,3%	30,8%	1,9%	00	00			
2- تعمل المؤسسة على تقليل من مخاطر العمل من اجل تحسين اداء العاملين .	التكرار	21	27	3	1	00	4,30	0,67	موافق بشدة
	النسبة %	40,4%	51,9%	5,8%	1,9%	00			
3- هناك نظام الرقابة و امن وقائي	التكرار	16	30	04	03	00	4,15	0,72	موافق

			00	%3,8	%7,7	%57,7	%30,8	النسبة %	بالمؤسسة يدفعني للالتزام بالعمل.
موافق بشدة	0,80	4,21	00	03	03	26	20	التكرار	4- هناك بساطة وسهولة استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية .
			00	%5,8	%5,8	%50	%36,5	النسبة %	
موافق	0,92	4,19	01	02	06	20	23	التكرار	5- تحرص المؤسسة علي تكوين العاملين و تدريبهم على استخدام وسائل الامن و الوقاية من اجل الحفاظ على سلامتهم .
			1,9	%3,8	11,5	%38,5	%44,2	النسبة %	
موافق بشدة	0,86	4,25	01	02	02	25	22	التكرار	6- تعمل المؤسسة على توفير الصحة و السلامة المهنية من خلال بيئة عمل جيدة من اجل تحسين اداء العاملين .
			%1,9	%3,8	%3,8	%48,1	%42,3	النسبة %	
موافق	0,78	4,07	00	3	5	29	15	التكرار	7- يملك العاملين مهارات ومعارف حول الصحة و السلامة المهنية .
			00	%5,8	%9,6	%55,8	%28,8	النسبة %	
موافق بشدة	0,60	4,46	00	00	03	22	27	التكرار	8- وضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها يساعد فعلا على رفع مستوى الأداء العاملين.
			00	00	%5,8	%42,3	%51,9	النسبة %	
موافق بشدة	0,63	4,23	المتوسط العام للمحور الثاني						

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد علي نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (14) يمكن استنتاج ما يلي:

يتفق جميع افراد العينة عموما على جميع فقرات هذا المحور حيث كانت آراؤهم على الاغلب موافق بشدة و موافق وهذا ما يعني ان المؤسسة تقوم بإجراءات و دورات تدريبية مستمرة العاملين لديها ويقع المتوسط الحسابي للمحور بين 4,07 و 4,63 وهذا مؤشر على ان المؤسسة تساعد فعلا على رفع مستوى الاداء العاملين.

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرة رقم (03) (05) (07) " هناك نظام الرقابة و امن وقائي بالمؤسسة يدفعني للالتزام بالعمل " تحرص المؤسسة علي تكوين العاملين و تدريبهم على استخدام وسائل الامن و الوقاية من اجل الحفاظ على سلامتهم " يملك العاملين مهارات ومعارف حول الصحة و السلامة المهنية " حيث كانت القيم على التوالي 4,15 و 4,19 و 4,07 وانحرافات معيارية 0,72 و 0,92 و 0,78 فكانت اراء مجتمع الدراسة بدرجة موافق دلالة على ان المؤسسة تقوم بتطبيق دوريات رقابية وامن وقائي وهذا ما يدفع العمال بالتزام بعاملهم و يمتلكون المهارات و المعارف المتنوعة التي تساعد هم على اداء وظائفهم بصورة جيدة ، كما اتاحت لهم فرص كثيرا للمشاركة في دورات تدريبية وورشات عمل .

كما ان مجتمع الدراسة يتفق على صحة الفقرة رقم (02) (08) " تعمل المؤسسة على تقليل من مخاطر العمل من اجل تحسين اداء العاملين " وضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها يساعد فعلا على رفع مستوى الأداء العاملين " بقيمة متوسط حسابي كنالي 4,30 و 4,46 وانحراف معياري 0,67 و 0,60 مما يعطيها درجة موافق عالية و هذا ما يشير على ادارة الصحة والسلامة المهنية لها اثر في رفع مستوى الاداء العاملين ، وبالتالي فان ذلك يسهم في تقليص كل من انواع مخاطر و اصابات العمل اليومية .

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرة رقم(04) (06) " هناك بساطة وسهولة استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية " تعمل المؤسسة على توفير الصحة و السلامة المهنية من خلال بيئة عمل جيدة من اجل تحسين اداء العاملين " بمتوسط حسابي 4,21 و 4,25 و انحراف معياري 0,80 و 0,86 بدرجة موافق جيدة وهذا مؤشر على ان المؤسسة تحرص على تطوير و تحسين بيئة العمل امنة .

بينما الفقرة رقم (01) "أحترم بصفتي عامل في المؤسسة بشروط الصحة والسلامة المهنية " جاءت بالمرتبة الاولى ، بمتوسط حسابي قدره 4,63 و انحراف معياري 0,59 وهذا ما يشير لوجود درجة عالية من الموافق بشدة هذه الفقرة مما يدل على ان عمال هذه المؤسسة محترمون ملتزمون بشروط الصحة و السلامة المهنية .

اما الفقرة (07) جاءت بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره 4,07 وانحراف معياري 0,78 حيث يشير ذلك لوجود درجة متوسطة من الموافقة على هذه الفقرة، ما يدل على نقص المهارات والمعارف لدى للعاملين حول الصحة والسلامة المهنية، ويعود ذلك إلى تجاهل بعض التعليمات من طرف العمال كونهم ينتمون الى الفئة العمرية من 41 سنة الى ما فوق.

وبشكل عام نلاحظ ان المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثاني "تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة" يساوي 4,28 وانحراف معياري 0,55 وهذا ما يدل ان مجتمع الدراسة يوافقون عليه بشكل عام وبشدة وبدرجة عالية .

ثالثا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الثالث

الجدول رقم (15): نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الثالث

عبارات المحور الثالث	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1- يؤدي العاملون اعمالهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة.	التكرار	24	23	04	01	00	4,34	0,71	موافق بشدة
	النسبة %	46,2 %	44,2 %	7,7 %	1,9 %	00			
2- فترات الراحة أثناء العمل كافية ومناسبة .	التكرار	14	25	06	06	01	3,86	1,01	موافق
	النسبة %	26,9 %	48,1 %	11,5 %	11,5 %	1,9 %			
اشعر بالرضا و الارتياح اثناء القيام بالعمل.	التكرار	22	19	08	02	01	4,13	0,95	موافق
	النسبة %	42,3 %	36,5 %	15,4 %	3,8 %	1,9 %			
4- هناك معرفة و إلمام لدى العاملين بطبيعة الاعمال الموكلة اليهم .	التكرار	24	22	05	01	00	4,30	0,80	موافق بشدة
	النسبة %	46,2 %	42,3 %	9,6 %	1,9 %	00			
5- اتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل .	التكرار	25	24	03	00	00	4,42	0,60	موافق بشدة
	النسبة %	48,1 %	46,2 %	5,8 %	00	00			
6- توفر المؤسسة مستلزمات و	التكرار	17	29	03	03	00	4,15	0,77	موافق

			00	%5,8	%5,8	%55,8	32,7 %	النسبة%	معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل ما يسهل إنجاز الاعمال .
موافق بشدة	0,94	4,25	01	02	06	17	26	التكرار	7- يقوم نظام العقوبات المعتمد في المؤسسة في تحسين اداء العاملين ,
			%1,9	%3,8	%11,5	%32,7	%50	النسبة%	
موافق بشدة	0,90	4,25	00	02	04	23	23	التكرار	8- هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل المسؤولي للعاملين لإنجاز اعمالهم بما يتلاءم مع نظام وقوانين العمل والسلامة.
			00	%3,8	%7,7	%44,2	%44,2	النسبة%	
موافق بشدة	0,84	4,28	00	03	04	20	25	التكرار	9- تساهم المؤسسة بوضع برامج تدريبية دورية لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم بمهارة
			00	%5,8	%7,7	%38,5	%48,1	النسبة%	
موافق بشدة	0,72	4,40	00	01	04	20	27	التكرار	10- تعتمد المؤسسة على تطوير طرق و اساليب العمل لتعظيم الانتاجية
			00	%1,9	%7,7	%38,5	%51,9	النسبة%	
موافق بشدة	0,88	4,26	00	03	06	17	26	التكرار	11- تساهم الانظمة و البرامج في تطوير الاداء .
			00	%5,8	%11,5	%32,7	%50	النسبة%	
موافق بشدة	0,63	4,24	المتوسط العام للمحور الثالث						

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد علي نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (15) يمكن استنتاج ما يلي:

يتفق جميع افراد العينة عموما على جميع فقرات هذا المحور حيث كانت آراؤهم على الاغلب موافق بشدة و موافق ويقع المتوسط الحسابي للمحور بين 3,86 و 4,63 وهذا مؤشر على ان المؤسسة توفر بيئة عمل سليمة و

الامكانات الصحية المطلوبة لحماية هذا المورد الحيوي وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة و الفاعلية من جهة و للحفاظ على انتاجية العاملين من جهة اخر ، وقدرة العامل على استمراره بأداء عمله وشعوره برضا .

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرة رقم 07 و 08 "يقوم نظام العقوبات المعتمد في المؤسسة في تحسين اداء العاملين" "هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل مسؤولي للعاملين لإنجاز اعمالهم بما يتلاءم مع نظام وقوانين العمل والسلامة" بمتوسط حسابي 4,25 و انحراف معياري 0,90 ما يعطها درجة موافق بشدة ودلالة على ان المؤسسة تقوم بدور تحسيسي وتوعوي والمراقبة اليومية لوسائل الامن والوقاية حفاظا على سلامة عمالها. بينما يتفق مجتمع الدراسة على صحة الفقرة 03 و 06 "اشعر بالرضا و الارتياح اثناء القيام بالعمل" "توفر المؤسسة مستلزمات و معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل ما يسهل انجاز الاعمال" بقيم متوسط حسابي للعبارتين متقاربة الى حد ما، حيث كانت القيم على التوالي 4,13 و 4,15 و انحرافين معياري 0,95 و 0,77 ويشير ذلك لوجود درجة جيدة من موافق على هذه الفقرتين مما يدل على ان المؤسسة لديها فرق التدخل للإسعاف في حالة وقوع حادث كما انها تسعى جاهدة لإعطاء توصيات والتوجيهات اللازمة لسلامة العمال مما يجعلهم يشعرون برضا والانتماء للمؤسسة .

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرة رقم 01 و 04 "يؤدي العاملون اعمالهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة" " هناك معرفة و إلمام لدى العاملين بطبيعة الاعمال الموكلة اليهم" بقيم متوسط حسابي للعبارتين متقاربة الى حد ما، حيث كانت القيم على التوالي 4,34 و 4,30 و انحرافين معياري 0,71 و 0,80 ويشير ذلك لوجود درجة جيدة من موافق على هذه الفقرتين ما يدل على ان عمال المؤسسة على دراية كافية بمهامهم وطبيعة عملهم يؤدي ذلك الى زيادة الكفاءة و الفاعلية المطلوبة في ظل بيئة امنة .

بينما يتفق مجتمع الدراسة على صحة الفقرة رقم 09 و 11 "تساهم المؤسسة بوضع برامج تدريبية دورية لمساعدة العاملين في انجاز مهامهم بمهارة" "تساهم الانظمة و البرامج في تطوير الاداء" بقيم متوسط حسابي للعبارتين متقاربة الى حد ما، حيث كانت القيم على التوالي 4,28 و 4,26 و انحرافين معياري 0,84 و 0,88 ويشير ذلك لوجود درجة جيدة من موافق على هذه الفقرتين مما يدل على ان وضع المؤسسة لبرامج و دورات تدريبية في مجال السلامة المهنية لها دور كبير في تحسين الأداء.

كما يتفق افراد العينة على صحة الفقرة رقم 10 "تعتمد المؤسسة على تطوير طرق و اساليب العمل لتعظيم الانتاجية" بقيمة متوسط حسابي 4,40 و انحراف معياري 0,72 ويشير ذلك لوجود درجة عالية من موافق بشدة على هذه الفقرة وهذا يعتبر انه دليلا على ما يطرأ على المؤسسة من تطور علمي و تقني وماذا تأثر

مهارة العامل في رفع انتاجية. بينما الفقرة رقم 05 "تعامل بكل وعي مع مشاكل العمل" جاءت بالمرتبة الاولى ، بمتوسط حسابي قدره 4,42 و انحراف معياري 0,60 وهذا ما يشير لوجود درجة عالية من الموافق بشدة على هذه الفقرة مما يدل على ان المؤسسة تقوم على نشر الوعي و تثقيف العاملين و ذلك باعتماد اللوحات الارشادية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ،اما الفقرة 02 رقم "فترات الراحة أثناء العمل كافية ومناسبة" جاءت بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره 3,86 وانحراف معياري 1,01 حيث يشير ذلك لوجود درجة متوسطة من الموافقة على هذه الفقرة، ما يدل على ان المؤسسة لتعطي فترات الراحة كافية ومناسبة اثناء العمل ويعود ذلك إلى اعتماد المؤسسة على توقيت المستمر.

وبشكل عام نلاحظ ان المتوسط الحسابي الاجمالي للمحور الثالث " الأداء العاملين " يساوي 4,2 وانحراف معياري 0,60 وهذا ما يدل ان مجتمع الدراسة يوافقون عليه بشكل عام وبشدة وبدرجة جيدة.

رابعاً: عرض وتحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول محاور كل الاستبيان :

الجدول رقم (16): معاملات الارتباط والمتوسط و الانحراف لكل محور من محاور الاستبيان.

المحاور	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	الترتيب
المحور 01	ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين	4,28	0,55	0,919**	0,000	1
المحور 02	تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	4,23	0,63	0,860**	0,000	3
المحور 03	الأداء العاملين	4,24	0,63	0,786**	0,000	2
المجموع	الاستبيان ككل	4,25	0,52			

**الارتباط دال احصائياً عند مستوى 0,05

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

1- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل محور :

يتضح من خلال الجدول رقم (16) ان محور

ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين يحتل الزيادة بمتوسط حسابي 4,28 و بانحراف معياري 0,55

ثم يأتي بعده محور الأداء العاملين بمتوسط حسابي 4,24 وانحراف معياري 0,63 ثم تطبيق الصحة

والسلامة المهنية في المؤسسة بمتوسط حسابي 4,23 وانحراف معياري 0,63، مما يعطيها درجة موافقة

عالية لكل محور.

وكما تشير نتائج التحليل الوصفي لمحاور الدراسة، إلى أن الوسط الحسابي الإجمالي بلغ 4,25 و بانحراف معياري 0,52 مما يعني ان اجابات افراد عينة الدراسة تتفق الى حد كبير على فقرات الاستبيان. **معامل الارتباط: "R"**: عند مستوى معنوية 0.05 يتبين من الجدول رقم (16) ان معاملات الارتباط كانت عالية بالنسبة لكل محاور إذ أن معامل الارتباط المحور الأول ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين (0,919**) و هي درجة عالية، كما ان معامل الارتباط في المحور الثاني تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة (0,860**) وهي درجة عالية، أما معامل الارتباط في المحور الثالث الأداء العاملين (0,786**) وهي أيضا درجة عالية.

المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة و اثباتها

من اجل اختبار صحة الفرضيات نعلم على بعض الاساليب الاحصائية المناسبة ممثلة في المتوسطات الحسابية المجموعة لكل محور وكذا معاملات الارتباط و اختبار انوفا لاختبار اثر الصحة والسلامة المهنية على اداء العاملين. **الفرضية الرئيسية** : ان اعتماد المؤسسة على الصحة والسلامة المهنية وسيلة لتحسين اداء العاملين .

الفرضية الاولى : ان ادراك عمال المؤسسة بأهمية الصحة و السلامة المهنية.

الفرضية الثانية : تحتل ادارة الصحة والسلامة المهنية اهمية بالغة لدى مؤسسة نפטال NAFTA من خلال تطبيقها لمقاييس و معايير الصحة و السلامة المهنية .

الفرضية الثالثة : توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غرداية.

اولا: اختبار الفرضية الاولى

اختبار الفرضية الاولى التي تنص على انه:

ان ادراك عمال المؤسسة بأهمية الصحة و السلامة المهنية.

بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي بين المتغير المستقل المتمثل في الصحة و السلامة المهنية واعتمادنا على برنامج (SPSS) لإختبار فرضية الدراسة .

انطلاقا من الجدول السابق رقم (16) يتبين لنا ان المحور الاول الخاص بادراك الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة خلال فترة الدراسة فقد بلغ متوسط الحسابي 4,28 و بانحراف معياري 0,55 باتجاه عام موافق وهذا يدل على اتفاق افراد العينة ان ادراك الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة يحسن من اداء العاملين، وبالنسبة ارتباط بيرسون

Pearson corrélation من خلال الجدول (16) ان معامل الارتباط للمحور الاول قدر ب $0,919^{**}$ عند مستوى المعنوي 0,000، وبما انه قريب من الواحد فهذا يدل على صدق افراد عينة الدراسة .

ومن خلال ما سبق لهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الاولى.

ثانيا :اختبار الفرضية الثانية

اختبار الفرضية الثانية التي تنص على انه:

تحتل ادارة الصحة والسلامة المهنية اهمية بالغة لدى مؤسسة نפטال NAFTA من خلال تطبيقها لمقاييس و معايير الصحة و السلامة المهنية.

بالاعتماد نتائج التحليل الاحصائي للمتغير المستقل المتمثل في الصحة والسلامة المهنية اعتمدنا على برنامج (SPSS) لإختبار فرضية الدراسة .

انطلاقا من الجدول السابق رقم (16) يتبين لنا ان المحور الثاني الخاص بتطبيق الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة خلال فترة الدراسة فقد بلغ متوسط الحسابي 4,23 وانحراف معياري 0,63، باتجاه عام موافق بشدة وهذا يدل على اتفاق افراد العينة وهذا يعني ان الصحة و السلامة المهنية مطبقة في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وبالنسبة ارتباط بيرسون Pearson corrélation من خلال الجدول (16) ان معامل الارتباط للمحور الاول قدر ب $0,919^{**}$ عند مستوى المعنوي 0,000، وبما انه قريب من الواحد فهذا يدل على صدق افراد عينة الدراسة .

ومن خلال ما سبق لهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الثانية.

ثالثا :اختبار الفرضية الثالثة

I. اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على انه:

توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTA فرع غرداية.

بالاعتماد نتائج التحليل الاحصائي للمتغير المستقل المتمثل في الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع الاداء العاملين اعتمدنا على برنامج (SPSS) لإختبار فرضية الدراسة .

انطلاقا من الجدول السابق رقم (16) يتبين لنا ان المحور الثالث الخاص بإداء العاملين . خلال فترة الدراسة فقد بلغ متوسط الحسابي 4,24 وانحراف معياري 0,63، باتجاه عام موافق بشدة وهذا يدل على اتفاق افراد العينة وهذا يعني ان المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وبالنسبة ارتباط بيرسون Pearson corrélation من خلال

الجدول (16) ان معامل الارتباط للمحور الاول قدر ب $0,786^{**}$ عند مستوى المعنوي 0,000، وبما انه قريب من الواحد فهذا يدل على صدق افراد عينة الدراسة .

1. نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود العلاقة الارتباط بين تطبيق الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بالمؤسسة : للتحقق من وجود هذه العلاقة و قياسها ثم اختبار معامل بيرسون (معامل الارتباط) بين محور الثاني والثالث كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح معامل الارتباط بين المحور الثاني والثالث

نوع العلاقة	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	بتطبيق الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة اداء العاملين
هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية	0,000	$0,528^{**}$	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على برنامج ال SPSS

الفرضية البديلة :

H_1 : توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير ومقاييس الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نفعال NAFTAL فرع غرداية.

الفرضية الصفرية :

H_0 : لا توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير ومقاييس الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نفعال NAFTAL فرع غرداية.

- نقبل الفرضية الصفرية (H_0) اذا كان مستوى دلالة احصائية $Sig < 0,05$

- نرفض الفرضية الصفرية (H_0) اذا كان مستوى دلالة احصائية $Sig > 0,05$

من خلال الجدول رقم (17) يتضح أن معامل الارتباط مقبول بقيمة $0,528^{**}$ عند مستوى المعنوية بين المحور الثاني و الثالث وذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($Sig = 0,000 > 0,05$) وبالتالي فان هذه النتائج تؤكد وجود علاقة ارتباط متوسطة بين تطبيق معايير ومقاييس الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين في مؤسسة نفعال، مما يدل على صدق العلاقة بين المحور الثاني والثالث وبالتالي نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، فنقول أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغيرين.

2. نتائج المتعلقة بالتباين الاحادي (ANOVA)

أ تحليل التباين لفحص اثر المتغيرات الشخصية والوظيفي "والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفية الحالية، والسنوات الخبرة "حول ادراك الصحة و السلامة المهنية لدى العاملين.

الفرضية البديلة:

H1 : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .

الفرضية الصفرية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .

- نقبل الفرضية الصفرية (H₀) اذا كان مستوى دلالة احصائية Sig < 0,05

- نرفض الفرضية الصفرية (H₀) اذا كان مستوى دلالة احصائية Sig > 0,05

الجدول رقم (18) :يوضح تحليل التباين(ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفي و العمر ، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ، والسنوات الخبرة "حول ادراك الصحة و السلامة المهنية لدى العاملين .

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
العمر	Regression	2,454	3	,8180	2,184	0,102
	Residual	17,974	48	,3740		
	Total	20,427	51			
المؤهل		1,468	3	,4890	1,239	,3060

					Regression	العلمي
		,3950	48	18,959	Residual	
			51	20,427	Total	
,2020	1,601	,6190	3	1,858	Regression	الوظيفة الحالية
		,3870	48	18,570	Residual	
			51	20,427	Total	
0,842	0,173	0,071	2	0,143	Regression	سنوات الخبرة
		0,414	49	20,284	Residual	
			51	20,427	Total	

دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$).

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على برنامج ال SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) نتيجة تحليل تباين احادى بين المتوسط اجابات افراد عينة الدراسة حول ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة " بناء على قيمة sig وهي (0,102، 0,306، 0,202، 0,842) اكبر من 0,05 وهي غير دالة احصائيا عند مستوى المعنوية .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة " .

ب - تحليل التباين لفحص اثر المتغيرات الشخصية والوظيفي والعمر ، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ، والسنوات الخبرة "حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة .

الفرضية البديلة:

H1 : توجد فرق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر ،المؤهل العلمي ،الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .
الفرضية الصفرية:

H0: لا توجد فرق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر ،المؤهل العلمي ،الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .
الجدول رقم (19) :يوضح تحليل التباين (ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفي و العمر ،والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ،والسنوات الخبرة "حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
العمر	Intergruppes	,9860	3	,3290	1,082	,3660
	Intergruppes	14,587	48	,3040		
	Total	15,573	51			
المؤهل العلمي	Intergruppes	,5160	3	,1720	,5480	,6520
	Intergruppes	15,058	48	,3140		
	Total	15,573	51			
الوظيفة الحالية	Intergruppes	,5140	3	,1710	,5460	,6530
	Intergruppes	15,059	48	,314		
	Total	15,573	51			
سنوات	Intergruppes	,6000	2	,3000	,9810	,3820

		,3060	49	14,973	Intergruppes	الخبرة
			51	15,573	Total	

دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$).

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على برنامج ال SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) نتيجة تحليل تباين بين المتوسط اجابات افراد عينة الدراسة حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " بناء على قيمة sig وهي (0,366 ، 0,652 ، 0,653 ، 0,382) اكبر من 0,05 وهي غير دالة احصائيا عند مستوى المعنوية .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .

ج -تحليل التباين لفحص اثر المتغيرات الشخصية والوظيفي والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفية الحالية، والسنوات الخبرة "حول الأداء العاملين.

الفرضية البديلة:

H1 : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .

الفرضية الصفرية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " .

الجدول رقم (20) :يوضح تحليل التباين(ANOVA) لفحص اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفي و العمر، والمؤهل العلمي ، والوظيفية الحالية ، والسنوات الخبرة "حول الأداء العاملين.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
العمر	Intergruppes	2,040	3	,680	1,742	,171
	Intergruppes	18,730	48	,390		
	Total	20,769	51			
المؤهل العلمي	Intergruppes	,018	3	,006	,014	,998
	Intergruppes	20,751	48	,432		
	Total	20,769	51			
الوظيفة الحالية	Intergruppes	,058	3	,019	,045	,987
	Intergruppes	20,711	48	,431		
	Total	20,769	51			
سنوات الخبرة	Intergruppes	,205	2	,103	,245	,784
	Intergruppes	20,564	49	,420		
	Total	20,769	51			

دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$).

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على برنامج ال SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) نتيجة تحليل تباين بين المتوسط اجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة " بناء على قيمة sig وهي (0,366 ، 0,652 ، 0,653 ، 0,382) اكبر من 0,05 وهي غير دالة احصائيا عند مستوى

المعنوية وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول الأداء العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة ".
و اخيرا نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة حول الصحة و السلامة المهنية و الأداء العاملين للمتغيرات الشخصية والوظيفية " العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة .

3. تحليل الانحدار الخطي البسيط:

من خلال المعالجة الإحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة يمكن نموذجة في شكل انحدار خطي بسيط تأثير المتغير المستقل المتمثل تطبيق الصحة و السلامة المهنية للمؤسسة محل الدراسة على المتغير التابع المتمثل في اداء العاملين ، و نستخدم أيضا معامل الارتباط R لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين و أيضا نستخدم معامل التحديد او ما يسمى بمعامل التفسير (R^2) لقياس نسبة تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة . كما تأخذ معادلة الانحدار الشكل التالي : $Y=a X + b$

الجدول رقم (21) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة و اداء العاملين .

1	النموذج	B	R^2	R	T	Sig
	(Constante)	1,634			2,726	0,009
	تطبيق الصحة والسلامة المهنية	0,609	0,278	0,527	4,389	0,000

Variable dépendante : الأداء العاملين

**دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$).

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على برنامج ال SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) ان المحور تطبيق الصحة والسلامة المهنية يؤثر على اداء العاملين حيث اظهر التحليل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية بين المتغيرين ، فبلغ معامل الارتباط R (0,527) عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$) فهي تقرب الى الواحد وهذا يدل على انه هناك علاقة ارتباط قوية بين تطبيق الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين للمؤسسة محل الدراسة ، اما معامل التفسير (التحديد) R^2 بلغ (0,278) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$) (اي ان المحور تطبيق الصحة والسلامة المهنية يفسر ما نسبته 27,8% من التباينات في المتغير التابع ، وبالتالي فان المحور تطبيق الصحة والسلامة المهنية له اهمية كبيرة نسبيا في

التأثير في هذه العلاقة، مما يدل على قوة التأثير ، كما ان مستوى الدلالة المعنوية $(Sig=0,000,0,009)$ $>0,05$ ، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية البديلة و نرفض الصفرية وهي ان هناك دلالة احصائية بين تطبيق الصحة و السلامة المهنية و اداء العاملين في مؤسسة محل الدراسة ، كما بلغت قيم $T (2,726, 4,389)$ وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0,05)$ ، وبالتالي فان تطبيق الصحة و السلامة المهنية يؤثر في اداء العاملين . و عليه يتم القبول **الفرضية الثالثة** و التي تنص على انه " توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غرداية".

من خلال نتائج الموضحة في الجدول المبين أعلاه نوضح ما يلي :

$$Y = \text{تمثل اداء العاملين}$$

$$X = \text{تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة}$$

$$Y=1.634+0.609X$$

رابعا: مقابلة مع مستشار الامن الصناعي

بغرض استكمال الدراسة التطبيقية والوقوف على الحلقة التي تربط الصحة والسلامة المهنية و اداء العاملين بشكل جلي وواضح؛ قمنا بإجراء مقابلة مع مستشار الامن الصناعي بالمؤسسة نפטال NAFTAL فرع غرداية ومن اهم ما جاء في المقابلة:

س01: ماهي وضعية ادارة الصحة و السلامة المهنية في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ؟

تاتي مكانة ادارة الصحة و السلامة المهنية في الصدارة مع مسؤول الامن الصناعي: ويتفرع الى : رئيس الأمن و رؤساء الفرق و اعوان التدخل¹.

س02: ماهو دور مستشار الامن الصناعي ؟

لمستشار الامن الصناعي 03 ادوار HSE:

01: دور تحسيسي: يتمثل في ابرام حصص دورية يبرز فيها اهمية اجراءات الوقائية و كيفية الالتزام بها و ما ينجم من الاخطار في حالة عدم الالتزام بها .

02: دور المراقبة اليومية لوسائل الوقاية مع اعطاء تعليمات تطبيقية غير مباشرة و تعليمات امنية كتابية مباشرة كالمصقات .

¹مقابلة مع السيد مسؤول الأمن الصناعي للمؤسسة يوم 2018.04.08. 10:30

03: توصيات موجهة للمواطن و للعمال نذكر منها:

- توصيات التدخل (في حالة وقوع حادث) .
- الامن و الصحة ، المراقبة السنوية ، لجنة تقرير ولجنة الوقاية و الامن.
- طبيب عمال (دوريات على حسب المنصب "06 اشهر" .
- كل 03 اشهر تقييم الوضع المهني للعامل و HSEتقييم و قياس نسبة الحوادث كل ثلاثة اشهر ووسائل الامن تقييم على كل .

س03: ماهي مهام مستشار الامن الصناعي؟

- سهر على الموجودات للوسائل الفردية و الجماعية .
- تفتيش و مراقبة المنشآت الثابتة .
- تبليغ عن الانحرافات و النقائص.
- تهيأت سجلات الامن و الوقاية (سجلات طب العمل) .
- حضور مسؤول الامن الصناعي على مستوى التدخلات التي تتم على المنشآت الثابتة .
- تحضير تمارين الوقاية بالجدول الزمني و المشاركة فيها بالمساهمة مع الحماية المدنية بالمؤسسة .
- المشاركة في التدخلات التقنية بالنسبة لخزانات الوقود.
- تقنيات خاصة وألبسة ومعدات خاصة بالعملية .
- التحسيس والتوعية ،مراقبة الدورية لطب العمل
- طلب تدخل والتوقيع من طرف المسؤول على رخصة العمل وفقا لطبيعة العمل .
- السهر على قوانين ومقاييس الصحة والسلامة المهنية
- تحديد المهام للاعوان التدخل.
- مشاركة العمال في اتخاذ الحيطة والحذر.
- السهر على متطلبات الامن .
- مراقبة واستغلال المناصب العليا .
- تنفيذ كل الاوامر المسطرة من قبل المسؤول .

س04: ماهي الاجراءات اللازمة لتدخل في حالة وقوع حادث؟

- في حالة وقوع حادث او أي تدخل يقوم المعني او رئيس المصلحة بتحرير طلب يسمى طلب التدخل وبناءا عليه يقوم مستشار الامن الصناعي بدراسة الطلب والتوقيع عليه واتخاذ الاجراءات الامنية اللازمة

س05: ماهي نسبة حوادث العمل في المؤسسة ؟

- نسبة الحوادث ضئيلة تكاد تنعدم وهذا راجع للإجراءات الوقائية الصارمة وتشكيلة السنوية .

س06: هل تعتمد مؤسسة نفضال على مقاييس العالمية للصحة و السلامة المهنية ؟

- نعم لدى مؤسسة نفضال شهادة ايزو¹

¹مقابلة مع السيد مستشار الأمن الصناعي للمؤسسة 2018.04.15، 13:45

خلاصة الفصل :

احتوى هذا الفصل على تحليل نتائج الدراسة الميدانية للمؤسسة الاقتصادية "نفطال" NAFTAL فرع غرداية حول الصحة والسلامة المهنية وأثرها على أداء العاملين ، بتحليل محاور الاستبيان الخاص بها واختبار فرضياتها باعتماد المعالجة الاحصائية وفق برنامج SPSS لإجابات ومعرفة آراء افراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، وذلك بهدف الاجابة على اشكالية الدراسة من خلال تأكيد فرضياتها او نفيها، وكذا واقع الصحة والسلامة المهنية ومدى مساهمتها في تحسين الاداء العاملين و تقييم الاجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية السائدة بها قصد الوقوف على الصعوبات والمشاكل التي تحيط بتطبيق هذا الاخير، وتوعية العامل وتثقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في حمايته وذلك بواسطة دورات التدريبية التي لها دور كبير في تحسين أداء العاملين، واهتمام بالموارد البشري وذلك عن الطريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسة ويعتبر احدى الوسائل المعتمدة في تحسين الاداء العاملين للمؤسسة محل لدراسة من خلال تحقيق كفاءة و فعالية العاملين .

وبالتالي يمكن القول بان مؤسسة " نفطال " NAFTAL فرع غرداية تسعى الى تطبيق جميع اجراءات وبرنامج الصحة والسلامة المهنية بما فيها من مراقبة يومية لوسائل الامن والوقاية وتجنب المخاطر وتوفير بيئة خالية من الاصابات المهنية والاهتمام بالموارد البشري بأحسن شكل والعمل على تحسين اداء العاملين واداء المؤسسة بصفة عامة .

الخاتمة

خاتمة:

لقد سعينا من خلال دراستنا هذه إلى الإحاطة بدور الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية ، وابرار مدى مساهمتها في تحسين اداء العاملين، وهذا بالتعرف على مسؤولية وبرامج الصحة والسلامة المهنية، ثم تقاسم مهام وأدوار مسؤول ومستشار الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة نفضال وتقديم الحلول لمشاكل الأمن والوقاية . وتبرز أهمية الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية لما لها من تأثير مباشر على السير الحسن لأداء العاملين حيث تعمل على توفير بيئة عمل سليمة، وعامنه من خلال نشر الوعي والحصص التحسيسية وتوفير متطلبات الأمن والوقاية والتدخلات الأمنية وكشف الأخطاء والانحرافات مع عرض الحلول تمثل في القاعدة الأساسية التي تستطيع الإدارة العليا بموجبها تكوين فكرة حول مدى الالتزام والتطبيق لمعايير ومقاييس الصحة والسلامة المهنية من أجل الوصول إلى اداء متميز لمواجهة المنافسة الشديدة .

أولاً: اختيار فرضيات البحث:

الفرضية الاولى:

ان ادراك عمال المؤسسة بأهمية الصحة و السلامة المهنية فرضية صحيحة وفق نتيجة اختبار.

الفرضية الثانية:

تحتل ادارة الصحة و السلامة المهنية اهمية بالغة لدى مؤسسة نفضال NAFTAL من خلال تطبيقها لمقاييس ومعايير الصحة والسلامة المهنية فرضية صحيحة وفق نتيجة اختبار.

الفرضية الثالثة:

توجد دلالة احصائية بين تطبيق معايير ومقاييس الصحة والسلامة المهنية واداء العاملين بمؤسسة نفضال NAFTAL فرضية صحيحة من خلال معامل الارتباط بيرسون المحور الثاني و الثالث من الاستبيان . ومن خلال الاختبارات الاحصائية تبين ان الفرضية للصحة و السلامة المهنية دور مهم في تحسين اداء العاملين من خلال معرفة الانحرافات والاطفاء و اتخاذ الاجراءات اللازمة بالمؤسسة محل الدراسة وهي فرضية صحيحة وفق نتيجة معامل الارتباط بيرسون للتحقيق من وجود العلاقة ،اضافة الى تحليل نتائج التباين الاحادي (ANOVA) وذلك لمعرفة اثر التغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة، كما انه تم التطرق الى تحليل نتائج انحدار بسيط وذلك لمعرفة اثر كل من تطبيق الصحة والسلامة المهنية على اداء العاملين ، وهذه الاختبارات تم التوصل من خلالها الى التأكد من صحة الفرضيات الدراسة ،فخلصت الدراسة بالوصول الى نتائج وتوصيات يمكن الاعتماد عليها في دراسات لاحقة .

ثانيا: النتائج

من خلال الدراسة التي قمنا بها في الجانب النظري و الدراسة التي طبقت على مؤسسة نفعال فرع غرداية ، تم التحليل الاحصائي لأراء مجتمع الدراسة خلصت الى النتائج التالية :

- اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري عن طريق توفير ظروف عمل ءامنة له دور فعال في تحسين اداء العاملين .
- يعمل مستشار الامن الصناعي على تفعيل العمليات والانشطة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية التي تتم داخل المؤسسة واعداد تقارير دورية عن سيرها.
- توفر الادارة الصحة والسلامة المهنية معلومات واضحة الى الادارة العليا تساعدها في اتخاذ الاجراءات اللازمة لتفادي الانحرافات والاحطاء .
- تقوم ادارة الصحة والسلامة المهنية على توعية العاملين وتحسيسهم بأهمية الصحة و السلامة المهنية ومالها من دور في حمايهم و بالتالي تحسين ادائهم .
- العلاقات الجيدة بين مدير ادارة الصحة والسلامة المهنية والعاملين تساهم في تحسين الاداء.
- اصبح الاهتمام كبير بإدارة الصحة والسلامة المهنية وتقريبها من الادارة العليا في المؤسسات الاقتصادية.
- وهذا من اجل المحافظة على المورد البشري وشعوره بالرضا والانتماء للمؤسسة يؤدي الى اداء متميز لكسب المؤسسة مساحات اضافية في سوق المنافسة و ارتفاع حصتها السوقية وبالتالي بقاءها ونموها.

ثالثا: الاقتراحات:

بعد الاطلاع على اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ، نقدم اهم التوصيات :

- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بان صحة والسلامة المهنية هي مهمة الجميع.
- زيادة اجراءات مراقبة العمال فيها يخصص استعمال وسائل الوقاية الشخصية ،ومعاقبة من لا يستعملها .
- ضرورة توفير الموارد البشرية والمالية الكافية لإدارة الصحة و السلامة المهنية بما يتماشى مع المستجدات الحديثة .
- تطبيق نظام عقوبات للعمال المخالفين للإجراءات الامنية .
- اعداد برامج تدريبية دورية بهدف اكتسابهم المعرفة الكافية .
- تخصيص مكافآت تحفيزية العمال المهتمين بتطبيق مقاييس الصحة و السلامة المهنية .
- التكثيف من الدورات التحسيسية التي تبرز قيمة واهمية المورد البشري بالنسبة للمؤسسة .
- على المؤسسة القيام بتقييم دوري ومستمر لاداءها ومقارنته مع اداء المؤسسات اخرى مع اكتشاف نقاط القوة والضعف والتحكم في الاساليب الوقائية .

- على المؤسسة ان تتبع التدريب والتكوين المستمر لعمالها لترسيخ ثقافة الصحة و السلامة المهنية .
 - على المؤسسة الاهتمام بتطبيق مقاييس الصحة والسلامة المهنية من اجل ضمان بقاءها ونموها في السوق .
 - ضرورة الاهتمام بالتوصيات و الاقتراحات التي ندرج ضمن السعي لتوفير بيئة عمل امنة وسليمة.
- آفاق الدراسة : ان هذه الدراسة ماهي الا محاولة لتوضيح هذه المفهوم ،لانها لا تلم في كل حال من الاحوال بجميع زوايا الموضوع ،لذا نرجو من زملائنا الطلبة اثناء و توسيع هذا الموضوع ،وقد اقترحنا المواضيع الاتية كبداية لذلك :
- الاهتمام بدراسات مقارنة مع مؤسسات اجنبية حول اثر البرامج التدريبية .
 - الثقافة الوقاية و دورها في تنمية الاداء .
 - معوقات عمل مستشار الامن الصناعي بالمؤسسات الاقتصادية .
 - دور الصحة والسلامة المهنية في تحسين جودة الخدمات
 - واقع الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات العمومية
- وفي الاخير اتنى ان نكون وفقنا للإلمام بمتطلبات هذا الموضوع بأكبر قدر ممكن ،وقدمنا اضافة علمية من خلاله، وما توفيقني إلا بالله و الله المستعان.

قائمة

المراجع

I. المراجع باللغة العربية

اولا : الكتب

1. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989 .
2. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004 ،
3. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخثرة، "ادارة الموارد البشرية ،دار المسيرة و التوزيع و الطباعة ،الطبعة الثانية 2009م.
4. ذياب العقابله محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، ط 1 2002.
5. راوية محمد حسن "اداة الموارد البشرية " رؤية مستقبلية، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية 2005
6. سعاد نايف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001 .
7. سهيلة محمد عباس ,ادارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجي ,دار وائل للنشر .الطبعة الثانية 2011.
8. صالح محمد فالح ، ادارة الموارد البشرية ،عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004،
9. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003 .
10. عباس سهيلة محمد وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثالثة 2007 .
11. عطا الله "محمد تيسير" الشريعة ،غالب محمود سنجق، ادارة الموارد البشرية "الاتجاهات الحديثة و تحديات الالفية الثالث ،المنهجية للنشر و التوزيع ، الطبعة الاول 2015 .
12. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية :بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
13. محفوظ احمد جودة "ادارة الموارد البشرية " ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاول 2010.
14. مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 .
15. مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي"، إثراء للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2009 .

16. يوسف حجيم الطائي، "ادارة الموارد البشرية" قضايا معاصرة في الفكر الاداري، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان الطبعة الاولى 2015م.

ثانيا : المذكرات:

1. بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير 2011-2012.
2. علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة : هنكل -الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري -قسنطينة-2006-2007
3. غول محمد عادل ،دور برامج الامن المهني في تحسين اداء العاملين دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير، جامعة محمد خيضر -بسكرة-2014_2015
4. نوار ماجدة "فعالية اجراءات الصحة و السلمة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل و التنظيم جامعة محمد خيضر - بسكرة
5. نور الدين طالب احمد ،الاستثمار في راس المال الفكري و دوره في تحسين اداء المنظمة دراسة حالة مؤسسة سوناطراك ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير ،تخصص انظمة معلومات و مراقبة التسيير ،جامعة قاصدي مرباح- ورقلة ، خلال الفترة 2005-2010.

ثالثا: مجلات

1. عبد المللك مزهودة، " الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2001.
2. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية :الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82 ، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994 .

.II المراجع باللغة الاجنبية

1. A. M. Fericelli, **Performance et ressources humaines**, Economica, Paris, 1996.
2. Bernard Matory et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines: pilotage social et performance, 6^{ème} édition, DUNOD, Paris, 2005.
3. Martary (B).Crozet(D).Gestion der ressources. Pilotage socialet prefomance . impremerie chirat .paris.2011
4. Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd ed, Thomson- Shore inc , United States, 2006
5. Petit laousse illustre .librairie larousse .paris. 1984

.III الموقع الالكتروني:

1. <http://hrsleb.org/article.php?id=4364&cid=325>



الملحق رقم (01): الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



الاستبيان

حالة في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر الادارة اعمال بعنوان " السلامة المهنية واثرها على اداء العاملين " دراسة
" NAFTA " نفضال مؤسسة فرع غرداية

نرجوا من سيادتكم الإجابة على اسئلة الاستبيان و ذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة .

و نخططكم علماء أن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض علمية و أخيراً نشكركم جزيل الشكر لتعاونكم معنا
جقاوة صليحة *حميدة هاجر*
المحور الأول : البيانات الشخصية والمهنية

خصائص العينة	
الجنس:	
1- ذكر	<input type="checkbox"/>
2- أنثى	<input type="checkbox"/>
العمر:	
1- اقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/>
2- من 30 الى 40 سنة	<input type="checkbox"/>
3- من 41 الى 50 سنة	<input type="checkbox"/>
4- أكثر من 50 سنة	<input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي:	
1- ثانوى فاقل	<input type="checkbox"/>
2- جامعي	<input type="checkbox"/>
3- دراسات عليا	<input type="checkbox"/>
4- شهادات آخر	<input type="checkbox"/>
الوظيفة الحالية	
1-وظيفة مهني	<input type="checkbox"/>
2-إطار	<input type="checkbox"/>
3-وظيفة إداري	<input type="checkbox"/>
4- رئيس مصلحة	<input type="checkbox"/>
سنوات الخبرة :	
1-اقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/>
2- من 5 الى 10سنوات	<input type="checkbox"/>
3-أكثر من 10 سنوات	<input type="checkbox"/>

المحور الثاني : ادراك الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين .

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	هناك سياسات في المؤسسة تخص جوانب الصحة و السلامة المهنية.					
2	تقوم الادارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر .					
3	هناك فهم ووعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية.					
4	هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل المسؤولين لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.					
5	يوجد تعاون بين العاملين داخل العمل لمواجهة المخاطر المحتملة الحدوث					
6	يوجد تعاون مع بعض الاطراف الخارجية ذات العلاقة لأجل تعزيز إجراءات الصحة والسلامة المهنية.					
7	هناك مواكبة للتطورات التي تحصل في موضوع الصحة و السلامة المهنية.					
8	تشعر بأن الإدارة مهتمة بجوانب الصحة و السلامة المهنية.					
9	تشرك الإدارة العاملين في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة و السلامة المهنية.					
10	تحفظ الإدارة بسجلات خاصة بالعاملين تحتوي على بيانات الصحة و السلامة المهنية والمخاطر التي تعرضوا لها.					
11	تتم معاقبة العاملين غير الملتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.					
12	تتم مكافأة العاملين الملتزمين بإجراءات الصحة و السلامة المهنية.					
13	يتم توفير كافة المستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة و السلامة المهنية.					
14	الوسائل الايضاحية التي توفرها المؤسسة مناسبة لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.					

المحور الثالث : تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة .

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أحترم بصفتي عامل في المؤسسة بشروط الصحة والسلامة المهنية .					
2	تعمل المؤسسة على تقليل من مخاطر العمل من اجل تحسين اداء العاملين .					
3	هناك نظام الرقابة و امن وقائي بالمؤسسة يدفعني للالتزام بالعمل.					
4	هناك بساطة وسهولة استعمال وسائل الصحة و السلامة المهنية .					
5	تحرص المؤسسة علي تكوين العاملين و تدريبهم على استخدام وسائل الامن و الوقاية من اجل الحفاظ على سلامتهم .					
6	تعمل المؤسسة على توفير الصحة و السلامة المهنية من خلال بيئة عمل جيدة من اجل تحسين اداء العاملين .					
7	يملك العاملين مهارات ومعارف حول الصحة و السلامة المهنية .					
8	وضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها يساعد فعلا على رفع مستوى الأداء العاملين.					

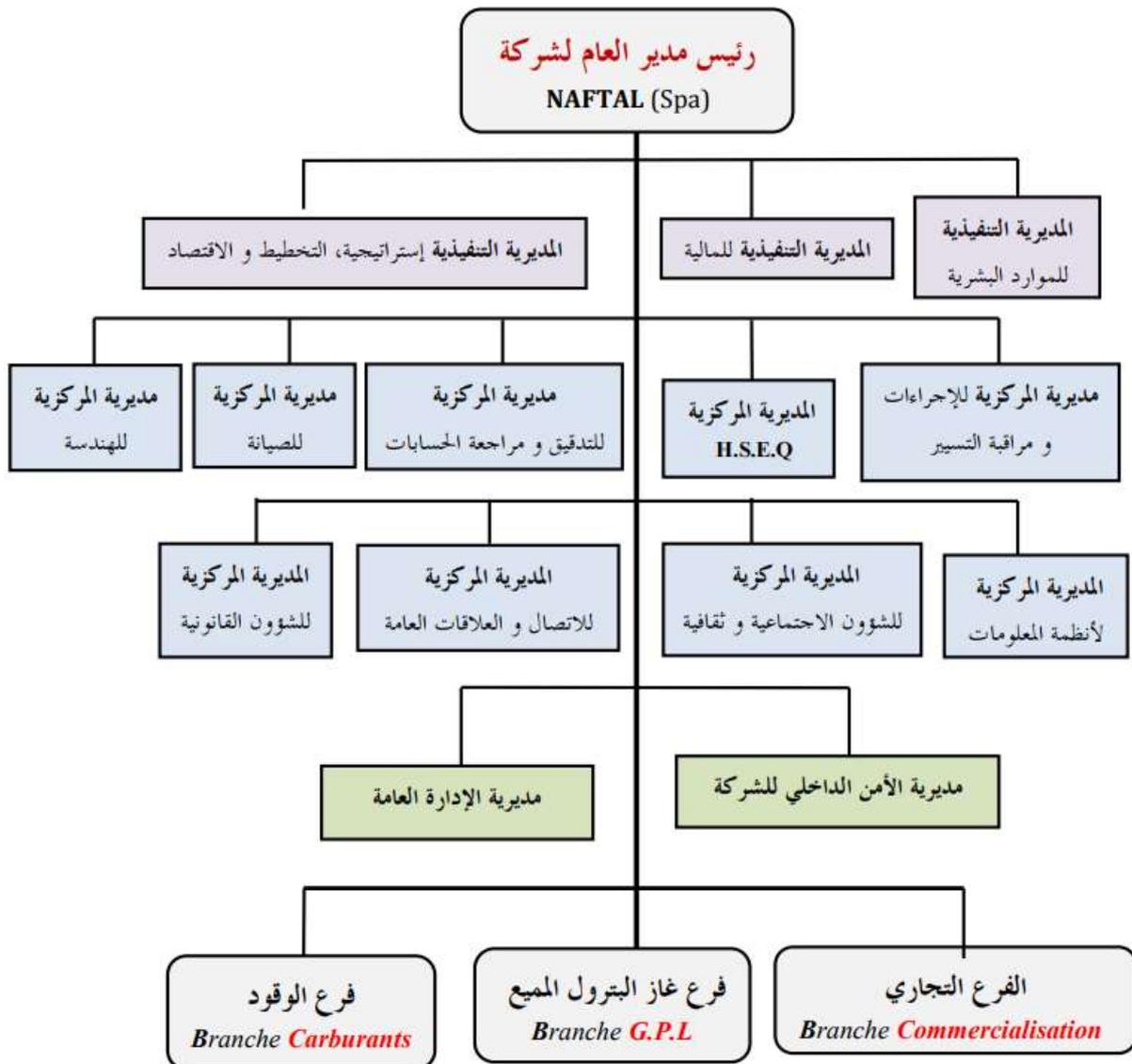
المحور الرابع : الأداء العاملين .

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يؤدي العاملون اعمالهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة.					
2	فترات الراحة أثناء العمل كافية ومناسبة .					
3	اشعر بالرضا و الارتياح اثناء القيام بالعمل.					
4	هناك معرفة و إلمام لدى العاملين بطبيعة الاعمال الموكلة اليهم .					
5	اتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل .					
6	توفر المؤسسة مستلزمات و معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل ما يسهل انجاز الاعمال .					
7	يقوم نظام العقوبات المعتمد في المؤسسة في تحسين اداء العاملين .					
8	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل المسؤولين للعاملين لإنجاز اعمالهم بما يتلاءم مع نظام و قوانين العمل و السلامة.					
9	تساهم المؤسسة بوضع برامج تدريبية دورية لمساعدة العاملين في انجاز مهامهم بمهارة .					
10	تعتمد المؤسسة على تطوير طرق و اساليب العمل لتعظيم الانتاجية					
11	تساهم الانظمة و البرامج في تطوير الاداء .					

الملحق رقم (02): قائمة الاساتذة المحكمين

الاسم الاستاذ المحكم	الجامعة
طالب احمد نور الدين	جامعة غرداية
رحماني يوسف	جامعة غرداية
شرع مريم	جامعة غرداية
خنيش يوسف	جامعة غرداية
فاطمة بلخير	جامعة غرداية

الملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال



الشكل 3-1 "الهيكل التنظيمي لشركة نפטال".

الملحق رقم (04): ملصقة ارشادية

RISQUES LIES A L'UTILISATION DU TELEPHONE MOBILE

RISQUE D'EXPLOSION
Dans les zones classées ATEX, le téléphone provoque une explosion.

RISQUE D'INCENDIE
Le téléphone peut prendre feu (surcharge et inflammation lors de son chargement...)

RISQUE D'ACCIDENT
Le téléphone détourne votre attention et provoque la conduite dangereuse.

EX

LE PORT DU TELEPHONE MOBILE EST STRICTEMENT INTERDIT DANS LES ZONES CLASSEES ATEX

TOUTE ZONE CLASSEE ATEX

ET SURTOUT LORSQUE

Zone de stockage et d'emballage des matières inflammables sous conditions...

Atelier de soudage et d'entretien des machines, inflammables sous conditions...

Perforance, soudage, collage de pontage...

Zone de stockage

Plats de chargement, archétypes...

Voies d'opérations en hauteur

Voies d'opérations

Vous interdisez l'usage de votre téléphone mobile dans les zones classées ATEX.

TELEPHONE CELLULAIRE INTERDIT

Dans les zones ATEX*, il est interdit de :

- Prendre des messages
- Surfer sur le Web
- Prendre des photos
- Utiliser le téléphone
- Recharger le téléphone
- Appeler

*Zones ATEX classées "Explosive" qui ne nécessitent pas de mesures de prévention supplémentaires en matière de sécurité.

Rappelez-vous que :

- Le téléphone cellulaire ordinaire provoque l'explosion de l'atmosphère explosive.
- Le téléphone au volant détourne obligatoirement votre attention.
- Le port du téléphone est strictement interdit pendant les travaux à risque, travail en hauteur, en espace confiné...

Vos obligations sont de :

- Lancer vos téléphones portables dans les vestiaires ou au niveau du poste de garde.
- Garder votre regard sur la route et d'éviter que les kits munis libres, prévus à cet effet.

En cas de non-respect,

- Tout agent surpris avec son téléphone mobile, reçoit direct, à l'inducteur des zones ATEX, s'expose à des sanctions disciplinaires.
- La sanction infligée par le premier responsable du site diffère en fonction de la catégorie d'agent.
- La sanction peut aller d'une simple mise à pied, à l'exclusion définitive de l'entreprise, pour les récidivistes.

Logo: **FR**

Service National de Communication et de Gestion de Sécurité des Incidents
Maison 504 au Capital Social de 33.000.000.000 DA, FRS de SONATRACH

 Branche Carburants	FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE	ERQ MB 09 03
		Page 85 / 134

1 / 2

INTITULE DU POSTE : INSPECTEUR PRINCIPAL SECURITE**A. Identification du poste :**

Filière	Sécurité		
Code Fonction	3B1110	Niveau Classification	301 (15/1)
Structure	Dépôts Carburants		

B. Finalités du poste :

Vérifier au maintien de la sécurité industrielle au niveau du dépôt.

C. Principales tâches assignées au poste de travail :

1. Veiller à la disponibilité des moyens de protection individuelle et collective ;
2. Inspecter les équipements et installations fixes du dépôt ;
3. Signaler toute infraction ou anomalie constatée au niveau du dépôt ;
4. Tenir à jour les registres de sécurité mis à sa disposition ;
5. Assister et suivre les interventions effectuées sur les installations fixes et équipements au niveau du dépôt et faire appliquer les consignes de sécurité ;
6. Préparer les exercices de sécurité suivant leur périodicité ;
7. Participer aux exercices de sécurité périodiques en collaboration de la protection civile ;
8. Participer au dégazage et inertage des bacs, des réservoirs et des cuves du dépôt ;
9. Etablir et délivrer les permis de travail dans le cas de l'absence du premier responsable de sécurité ;
10. Veiller à l'application des consignes de sécurité et de prévention ;
11. Participer à la mise en œuvre et l'amélioration du système QSE ;
12. Veiller au respect des consignes HSE ;
13. Assurer l'intérim du poste hiérarchique immédiatement supérieur ;
14. Exécuter toute autre tâche, relevant de ses compétences, dans son domaine d'activité, pouvant lui être confiée par la hiérarchie.



	FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE	ERQ MB 09 03
		Page 86 / 134

2 / 2

D. Compétences Clés :

1. Maîtrise de la réglementation et normes HSE (Santé, Sécurité & Environnement) ;
2. Maîtrise dans la manipulation des équipements de la sécurité industrielle et réseaux d'incendie ;
3. Connaissance dans l'exploitation et la distribution des produits pétroliers ;
4. Connaissance dans le fonctionnement des équipements et installations fixes.

E. Exigences du poste :

Formation générale BAC, TS / DEUA en HSE

Formation professionnelle Master professionnel en HSE

Expérience professionnelle Au moins 02 ans

Etablie par		Validée par
Nom & Prénom	SAUMER Saïd	ZEGAI Krimou
Fonction	Directeur Etudes & Planification	Direction Ressources Humaines
Date	03/05/11	19 MAI 2011
Visa		
		BOUFTOUH Kamel
		Directeur HSE
		

PERMIS DE PÉNÉTRER Dans un espace confiné Ce permis ne permet pas d'exécuter un travail (Cocher la case appropriée <input checked="" type="checkbox"/>)		PPEC No. Ordre de travail No:	page 1/2
1 DEMANDE DE PERMIS			
Unité/site:		Installation/Équipement:	
Classification du site: Zone 0 <input type="checkbox"/> Zone 1 <input type="checkbox"/> Zone 2 <input type="checkbox"/> Non classé <input type="checkbox"/>		Moyen d'accès utilisé Échafaudage <input type="checkbox"/> Nacelle <input type="checkbox"/> Échelle <input type="checkbox"/>	
Description de l'espace confiné:			
Motif pour pénétrer:			
Schémas et procédures de travail joints:		Personnel concerné Entreprise Extérieure <input type="checkbox"/> (Spécifier):	
Pénétration prévue Du: Date: Au: Date: Heure: Discipline <input type="checkbox"/> Inspection <input type="checkbox"/> Autre (Préciser):		Responsable d'Exécution:	
Électricité <input type="checkbox"/> Instrumentation <input type="checkbox"/>		Cadre/Maîtrise <input type="checkbox"/> Nombre de personnes:	
Mécanique <input type="checkbox"/>		Exécution <input type="checkbox"/>	
Nom: Fonction: Date: Signature:			
2 PERMIS ET CERTIFICATS ASSOCIÉS			
Permis: No:		Certificat: No:	
Permis: No:		Certificat: No:	
3 ÉVALUATION DE RISQUES			
3.1 Dangers			
<input type="checkbox"/>	Produits dangereux	<input type="checkbox"/>	3.6 Contrôle d'atmosphère
<input type="checkbox"/>	Haute pression	<input type="checkbox"/>	Permanent <input type="checkbox"/> Nombre maximal de personnes autorisées à pénétrer:
<input type="checkbox"/>	Dépression (vide)	<input type="checkbox"/>	Intermittent <input type="checkbox"/> Durée maximale en continu tolérée à l'intérieur de l'espace confiné:
<input type="checkbox"/>	Haute température	<input type="checkbox"/>	Fréquence: / Heure
<input type="checkbox"/>	Basse température	<input type="checkbox"/>	La pénétration ne sera pas autorisée sans ARI si les concentrations suivantes sont dépassées:
<input type="checkbox"/>	Produits radioactifs	<input type="checkbox"/>	% LIE 19.5% < % O2 et % O2 > 23% Autres gaz (Spécifier):
<input type="checkbox"/>	Énergie électrique	<input type="checkbox"/>	Radio <input type="checkbox"/> Présence d'agent de sécurité obligatoire <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Travail en hauteur	<input type="checkbox"/>	Autres (Spécifier):
<input type="checkbox"/>	Espace confiné	<input type="checkbox"/>	Extincteurs à proximité <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Excavation/éboulement	<input type="checkbox"/>	3.8 Sécurité incendie
<input type="checkbox"/>	Opération de lavage	<input type="checkbox"/>	Présence d'agent de sécurité obligatoire <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mouvement engin	<input type="checkbox"/>	Autres (Spécifier):
<input type="checkbox"/>	Machine tournaute	<input type="checkbox"/>	3.9 Évaluation de risques plus approfondie
<input type="checkbox"/>	Bruits/vibrations	<input type="checkbox"/>	Nécessité d'une évaluation de risques plus approfondie et
<input type="checkbox"/>	Accès dangereux	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Obscurité	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Vent/météo	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Travaux adjacents	<input type="checkbox"/>	
3.2 Isolement			
<input type="checkbox"/>	Électrique	<input type="checkbox"/>	3.4 Protections collectives
<input type="checkbox"/>	Process	<input type="checkbox"/>	Pose de ventilateurs <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mécanique ou positif	<input type="checkbox"/>	Pose d'éjecteurs <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Autres (Spécifier):	<input type="checkbox"/>	Couverture de protection <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Éclairage adéquat <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Moyens d'accès sûrs et stables <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Autres (Spécifier):
3.3 Préparation			
<input type="checkbox"/>	Dépressurisation	<input type="checkbox"/>	3.5 Protections individuelles
<input type="checkbox"/>	Vidange	<input type="checkbox"/>	Gants-Bottes-Lunettes <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Lavage à l'eau	<input type="checkbox"/>	Combinaison anti-acide <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Nettoyage	<input type="checkbox"/>	Vêtements spéciaux <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Inertage à la vapeur	<input type="checkbox"/>	App. Resp. isolant (ARI) <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Inertage à l'azote	<input type="checkbox"/>	Masques à cartouche <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Autres (Spécifier):	<input type="checkbox"/>	Protection auditive <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Harnais de sécurité <input type="checkbox"/>

PERMIS DE TRAVAUX EN HAUTEUR



(Cochez la case appropriée:)

Ordre de travail No:

1 DEMANDE D'EXÉCUTION DE TRAVAUX EN HAUTEUR	
Unité/Site: Installation/Équipement: Description du travail:	Équipement utilisé Echelle <input type="checkbox"/> Échafaudage <input type="checkbox"/> Nacelle <input type="checkbox"/> Autres (préciser):
Classification de la zone: Zone 0 <input type="checkbox"/> Zone 1 <input type="checkbox"/> Zone 2 <input type="checkbox"/> Non classée <input type="checkbox"/> Schémas joints: <input type="checkbox"/> Début du travail prévu: Date: Heure: Fin du travail prévue: Date: Heure: Discipline Électricité <input type="checkbox"/> Mécanique <input type="checkbox"/> Contrôle/Instrumentation <input type="checkbox"/> Inspection <input type="checkbox"/> Échafaudage <input type="checkbox"/> Autre (Préciser):	Hauteur de travail: Personnel d'exécution Entreprise Extérieure <input type="checkbox"/> (Préciser): Responsable d'Exécution: Nombre maximale de personnes sur équipement de hauteur utilisé:
Titre: Nom: Date: Signature:	Certificat: No: Certificat: No: Certificat: No:
2 PERMIS ET CERTIFICATS ASSOCIÉS	
Permis: No: Permis: No: Permis: No:	Permis: No: Permis: No: Permis: No:
3 CONDITIONS A RESPECTER PAR LE RESPONSABLE D'EXÉCUTION	
Conditions à respecter par le Responsable d'Exécution Points à vérifier et à cocher et ce, selon le cas	
Échelle <input type="checkbox"/> Charge maximale signalée <input type="checkbox"/> Amarrage en point haut <input type="checkbox"/> Excès de d'un mètre le palier réception <input type="checkbox"/> Utilisation une seule personne à la fois <input type="checkbox"/> En bon état <input type="checkbox"/> Base stable <input type="checkbox"/> Non peinte (bois) <input type="checkbox"/> Vent ≤ 45 km / heure <input type="checkbox"/> Éclairage pour travail de nuit satisfaisant <input type="checkbox"/> Balisage de la zone de travail <input type="checkbox"/> Autres (Spécifier):	Échafaudage <input type="checkbox"/> Certificat d'échafaudage No: Balisage autour de l'échafaudage <input type="checkbox"/> Circulation délogée au bas de l'échafaudage <input type="checkbox"/> Vent ≤ 45 km / heure <input type="checkbox"/> Éclairage pour travail de nuit satisfaisant <input type="checkbox"/> Autres (Spécifier): Nacelle <input type="checkbox"/> Capacité maximale non dépassée <input type="checkbox"/> Sol stable <input type="checkbox"/> Sol horizontal <input type="checkbox"/> Pas de ligne électrique à proximité <input type="checkbox"/> Limiteur de course en place et fonctionnel <input type="checkbox"/> Vent ≤ 45 km / heure <input type="checkbox"/> Éclairage pour travail de nuit satisfaisant <input type="checkbox"/> Balisage de la zone de travail <input type="checkbox"/> Autres (Spécifier):
Il est interdit de procéder à des modifications sans	

Page 1/2

Couleur du document : Bleue

PERMIS DE TRAVAIL A FROID

(Cochez la case appropriée)

1 DEMANDE DE PERMIS

Unité/Site : Installation/Équipement :
 Classification du site : Zone 0 Zone 1 Zone 2 Non-classée
 Description du travail :

Schémas et procédures de travail joints : Fin du travail prévu: Date : Heure :
 Début du travail prévu: Date : Heure :

Discipline Inspection Autre (Préciser) :
 Électricité Instrumentation
 Mécanique
 Permis demandé par :
 Nom : Fonction : Date : Signature :

PTF No. :
 Ordre de travail No. :

Outillage/Équipement utilisé
 Outil/lepr manuel
 Outil/lepr pneumatique
 Instruments (intrinsèquement sûrs)
 Électriques (intrinsèquement sûrs)
 Échafaudage
 Echelle
 Collimaçon

Personnel d'exécution
 Entreprise Externe No. (Spécifier) :
 Responsable d'Exécution :

2 PERMIS ET CERTIFICATS ASSOCIÉS

Permis : No. : Permis : No. :
 Permis : No. : Permis : No. :
 Permis : No. : Permis : No. :

3 EVALUATION DE RISQUES

3.1 Dangers

Produits dangereux
 Haute pression
 Dépression (vide)
 Haute température
 Basse température
 Produits radioactifs
 Énergie électrique
 Travail en hauteur
 Espace confiné
 Excavation/éboulement
 Opération de levage
 Mouvement enjin
 Machine brûlante
 Bruit/vibrations
 Accès dangereux
 Obscurité
 Vent/météo
 Travaux adjacents
 Pollution

3.2 Isolement

Électrique
 Process
 Mécanique ou positif
 Autres (Spécifier) :

3.3 Préparation

Dépressurisation
 Vidange
 Lavage à l'eau
 Nettoyage
 Inertage à la vapeur
 Inertage à l'azote
 Autres (Spécifier) :

3.4 Précautions par Responsable de unité système électrique et produits isolés

ESD (arrêt d'urgence) forcés
 Coordination avec Autre Unités
 Préciser :

3.5 Précautions par Responsable d'exécution

Gants-Échecs-Limnetos
 Vêtements spéciaux
 App. Resp. isolant (ARI)
 Masque à cartouche
 Combinaison anti-acide
 Protection auditive
 Couverture de protection
 Zone de travail balisée
 Éclairage adéquat

3.6 Sécurité Incendie

Présence d'un agent de sécurité obligatoire
 Extincteurs à proximité
 Autres (Spécifier) :

3.7 Protection de l'environnement

Plan d'intervention en cas de pollution accidentelle
 Autres (Spécifier) : Plan de gestion des déchets / rejets

3.8 Évaluation de risques plus approfondie

Nécessité d'une évaluation de risques plus approfondie et prise de mesures complémentaires
 Évaluation de risques plus approfondie Réf. No.
 Endossement par le créateur :
 Endossement par le créateur :

Couleur du document : Rouge
PERMIS DE TRAVAIL A CHAUD

PTC No: page 1/2

Flammes/Feux Nuis Générateur d'Étincelles
 (Cochez la case appropriée)

Ordre de travail No:

1 DEMANDE DE PERMIS

Unité/Site:
 Classification du site: Zone 0 Zone 1 Zone 2 Non classé
 Description du travail:
 Schémas et procédures de travail joints:
 Début du travail prévu. Date: Heure:
 Fin du travail prévue. Date: Heure:
 Discipline:
 Électricité Inspection Autre (Préciser):
 Mécanique Instrumentation Autre (Préciser):
 Permis demandé par:
 Nom: Fonction: Date: Signature:
 Responsable d'Exécution:
 Outillage/Équipement utilisé:
 Poste de soudure Véhicule
 Groupe électrogène Grue
 Poste oxy-acétylène Engin
 Compresseur d'air Sableuse
 Machine outils Palan
 Pompe diesel Echafaudage
 Pompe électrique Nacelle
 Outillage manuel Echelle
 Colimaçon:

2 PERMIS ET CERTIFICATS ASSOCIES

Permis: No: Permis: No:
 Permis: No: Permis: No:
 Permis: No: Permis: No:

3 EVALUATION DE RISQUES

3.1 Dangers

Produits dangereux Électrique
 Haute pression Process
 Dépression (vide) Mécanique ou pointif
 Haute température
 Basse température
 Produits radioactifs
 Énergie électrique
 Travail en hauteur
 Espace confiné
 Excavation/éboulement
 Opération de levage
 Mouvement engin
 Machine tournante
 Bruits/vibrations
 Accès dangereux
 Obscurité
 Ventimétéo
 Travaux adjacents
 Pollution
 Autres (Spécifier):

3.2 Isolement

A moins de 25 mètres de la zone de travail
 Pas de prise d'échantillon
 Pas de purge
 Drains / regards fermés
 Propreté du sol
 Autres précautions:

3.3 Préparation

Vidange
 Lavage à l'eau
 Nettoyage
 Inertage à la vapeur
 Inertage à l'azote
 Autres (Spécifier):

3.4 Contrôle d'atmosphère

Permanente
 Intermittente
 Fréquence: / Heure
 Le travail ne sera pas autorisé si les concentrations suivantes sont dépassées:
 % L.E. % O₂
 Autres gaz (spécifier):

3.5 Précautions de l'unité

Gants-Bottes-Lunettes
 Combinaison anti-acide
 Couverture de protection
 Masques à cartouche
 Personnel habilité
 Autres (Spécifier):

3.6 Précautions par Responsable d'exécution

Supervision renforcée
 Protection auditive
 Éclairage adéquat
 Présence d'un agent de sécurité obligatoire
 Extingueurs à proximité
 Camion incendie sur site
 Autres:

3.7 Sécurité incendie

Plan d'intervention en cas de pollution accidentelle
 Plan de gestion des déchets / rejets
 Autres (Spécifier):

3.8 Protection de l'environnement

Nécessité d'une évaluation de risques plus approfondie
 prise de mesures compensatoires
 Évaluation de risques plus approfondie Réf. No:
 Endossement par le premier responsable



PERMIS D'EXCAVATION

[Cochez la case appropriée]

Permis No: page 1/2

Ordre de travail No:

1 DEMANDE DE PERMIS

Zone de réalisation de l'excavation:

Utilité de l'excavation:

Date: Heure:

Date de début de travail prévu:
Date: Heure:

Date de fin de travail prévu:
Date: Heure:

Schémas joints Zone 0 Zone 1 Zone 2 Non classée

Classification de la zone:

Méthode d'exécution prévue:

Manuelle Mécanique Autre (Préciser):

Profondeur de l'excavation:

Permis demandé par:

Personnel d'exécution:

Équipement utilisé:

Outilsage manuel

Marteau-piqueur

Excavatrice

Autres (Préciser):

Permis ET CERTIFICATS ASSOCIES

Permis: N°: Certificat: No:

Permis: N°: Certificat: No:

3 EVALUATION DE RISQUES ET APPROBATION PAR LES SERVICES TECHNIQUE

3.1 Identification des dangers / mesures de prévention par l'unité

Tuyauteries enterrées? Oui Non Produit véhiculé: Pression de service:
Isolée? Non

1) N° d'identification de la tuyauterie: Isolée? Non

2) N° d'identification de la tuyauterie: Isolée? Non

Autres tuyauteries enterrées? Oui Non Liste d'identification des tuyauteries jointe:

Autres ouvrages enterrés? Oui Non Spécifier:

Référence du plan utilisé:

Les travaux d'excavation peuvent être exécutés à condition que les mesures de prévention suivantes soient prises:

3.2 Identification des dangers / mesures de prévention et approbation par le Service Electricité ou le Service Technique

Câbles électriques enterrés? Oui Non Date: Heure:
Signature:

1) N° d'identification du câble: Voltage: V
Isolé? Non

2) N° d'identification du câble: Voltage: V
Isolé? Non

Autres câbles enterrés? Oui Non Liste d'identification des câbles jointe:

Les travaux d'excavation peuvent être exécutés à condition que les mesures de prévention suivantes soient prises:

3.3 Identification des dangers / mesures de prévention et approbation par le Service Contrôle/Instrumentation

Câbles de contrôle/instrumentation enterrés? Oui Non Date: Heure:
Signature:

1) N° d'identification du câble: Voltage: V
Isolé? Non

2) N° d'identification du câble: Voltage: V
Isolé? Non

Autres câbles enterrés? Oui Non Liste d'identification des câbles jointe:

Les travaux d'excavation peuvent être exécutés à condition que les mesures de prévention suivantes soient prises:

Nom: Fonction: Date: Heure:
Signature:

الملحق رقم (07): مخرجات البرنامج الحزم الاحصائية SPSS

التكرارات و النسب المئوية لخصائص العينة

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides	8	15,4	15,4	15,4
من 5 الى 10 سنوات	14	26,9	26,9	42,3
اكثر من 5 سنوات	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

جنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides	42	80,8	80,8	80,8
ذكر	10	19,2	19,2	100,0
أنثى	52	100,0	100,0	
Total				

عمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides	12	23,1	23,1	23,1
اقل من 30 سنة	19	36,5	36,5	59,6
من 30 الى 40 سنة	16	30,8	30,8	90,4
من 41 الى 50 سنة	5	9,6	9,6	100,0
اكثر من 50 سنة	52	100,0	100,0	
Total				

المؤهل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي فاقل	22	42,3	42,3	42,3
جامعي	14	26,9	26,9	69,2
Validه دراسات عليا	8	15,4	15,4	84,6
شهادات اخرى	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

الوظيفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
مهني	26	50,0	50,0	50,0
اطار	8	15,4	15,4	65,4
Validه اداري	14	26,9	26,9	92,3
رئيس مصلحة	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

المتوسطات الحسابية و النحراف المعياري

1 ادراك الصحة والسلامة المهنية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تخص المؤسسة في سياسات هناك المهنية السلامة و الصحة جوانب	52	2,00	5,00	4,5769	,66704
المؤسسة في المخاطر بتقييم الادارة تقوم مستمر بشكل	52	2,00	5,00	4,3846	,71822
العاملين قبل من وعي و فهم هناك المهنية السلامة و الصحة لجوانب	52	1,00	5,00	4,1923	1,10327
قبل من دورية و مباشرة متابعة هناك و الصحة اجراءات لتطبيق المسؤولين المهنية السلامة	52	3,00	5,00	4,4038	,60260
العمل داخل العاملين بين تعاون يوجد الحدوث المحتملة المخاطر لمواجهة الاطراف بعض مع تعاون يوجد	52	2,00	5,00	4,3654	,74172
تعزيز لاجل العلاقة ذات الخارجية المهنية السلامة و الصحة اجراءات في تحصل التي للتطورات مواكبة هناك	52	1,00	5,00	4,2115	,91473
المهنية والسلامة الصحة موضوع الصحة بجوانب مهتمة الادارة بأن تشعر المهنية والسلامة	52	2,00	5,00	4,2885	,80041
اتخاذ في العاملين الادارة تشرك الصحة اجراءات تعزز التي القرارات المهنية والسلامة	52	1,00	5,00	4,0962	,95506
بالعاملين خاصة بسجلات الادارة تحتفظ والسلامة الصحة بيانات على تحتوي لها تعرضوا التي والمخاطر المهنية	52	2,00	5,00	4,4231	,72345
الملتزمين غير العاملين معاقبة تتم المهنية والسلامة الصحة باجراءات باجراءات الملتزمين العاملين مكافاة تتم	52	2,00	5,00	4,0577	,89472
المهنية والسلامة الصحة المطلوبة المستلزمات كافة توفير يتم المهنية والسلامة الصحة لجوانب	52	1,00	5,00	3,7885	1,25771
توفرها التي الايضاحية الوسائل اجراءات لتطبيق مناسبة المؤسسة المهنية والسلامة الصحة	52	2,00	5,00	4,2115	,84799
N valide (listwise)	52			4,2692	,71717

2 تطبيق الصحة والسلامة المهنية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المؤسسة في عامل بصفتي احترم المهنية والسلامة الصحة بشروط	52	2,00	5,00	4,6346	,59504
مخاطر من تقليل على المؤسسة تعمل العاملون اداء تحسين اجل من العمل بالمؤسسة وقائي وامن الرقابة نظام هناك بالعمل للالتزام يدفعني وسائل استعمل وسهولة بساطة هناك المهنية والاسلامة الصحة	52	2,00	5,00	4,2115	,80041
العاملين تكوين على المؤسسة تحرص الامن وسائل استخدام على وتدريبهم سلامتهم على الحفاظ اجل من الوقاية الصحة توفير على المؤسسة تعمل عمل بيئة خلال من المهنية والسلامة العاملون اداء تحسين أجل من جيدة حول ومعارف مهارات العاملين يملك المهنية والسلامة الصحة	52	1,00	5,00	4,1923	,92965
المهنية والسلامة الصحة اجراءات وضع مستوى رفع على فعلا يساعد وتنفيذها العاملين الاداء	52	2,00	5,00	4,0769	,78830
N valide (listwise)	52	3,00	5,00	4,4615	,60913

3- اداء العاملين

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
بالكفاءة اعمالهم العاملون يؤدي المطلوبة والفاعلية	52	2,00	5,00	4,3462	,71083
ومناسبة كافية العمل أثناء الراحة فترات القيام أثناء والارتياح بالرضا اشعر بالعمل	52	1,00	5,00	3,8654	1,01032
ببطبيعة العاملين لدى والمام معرفة هناك اليهم الموكله الاعمال	52	1,00	5,00	4,1346	,95031
العمل مشاكل مع وعي بكل التعامل ومعدات مستلزمات المؤسسة توفر	52	3,00	5,00	4,4231	,60541
ما العمل مكان في الاولية الاسعافات الاعمال انجاز يسهل	52	2,00	5,00	4,1538	,77674
في المعتمدة العقوبات نظام يقوم العاملين اداء تحسين في المؤسسة	52	1,00	5,00	4,2500	,94713
قبل من مستمر وتوجيه متابعة هناك بما اعمالهم لانجاز للعاملين المسؤولين	52	1,00	5,00	4,2500	,90478
والسلامة العمل وقوانين نظام مع يتلاءم تدريبية برامج بوضع المؤسسة تساهل	52	2,00	5,00	4,2885	,84799
انجاز في العاملين لمساعدة دورية بمهارة مهامهم	52	2,00	5,00	4,2885	,84799
طرق تطوير على المؤسسة تعتمد الانتاجية لتعظيم العمل واساليب	52	2,00	5,00	4,4038	,72110
تطوير في البرامج الانظمة تساهم الاداء	52	2,00	5,00	4,2692	,88817
N valide (listwise)	52				

معامل الفا كرونباخ

كلية Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,954	33

Statistiques de fiabilité m1

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,932	14

Statistiques de fiabilité m2

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	8

Statistiques de fiabilité m3

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,926	11

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		m1	m2	m3	
N		52	52	52	
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	55,3819	30,3846	42,8112	
	Ecart-type	8,51028	4,10351	6,36157	
Différences les plus extrêmes	Absolue	,127	,122	,140	
	Positive	,121	,101	,115	
	Négative	-,127	-,122	-,140	
Z de Kolmogorov-Smirnov		,916	,882	1,007	
Signification asymptotique (bilatérale)		,372	,418	,262	
Signification de Monte Carlo (bilatérale)	Signification	,342 ^c	,388 ^c	,238 ^c	
	Intervalle de confiance à 95%	Borne inférieure	,332	,378	,230
		Borne supérieure	,351	,397	,247

- a. La distribution à tester est gaussienne.
b. Calculée à partir des données.
c. Basée sur 10000 tableaux échantillonnés générés à partir de 2000000.

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		m _ك	
N		52	
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	136,1871	
	Ecart-type	16,93335	
Différences les plus extrêmes	Absolue	,087	
	Positive	,079	
	Négative	-,087	
Z de Kolmogorov-Smirnov		,629	
Signification asymptotique (bilatérale)		,823	
Signification de Monte Carlo (bilatérale)	Signification	,791 ^c	
	Intervalle de confiance à 95%	Borne inférieure	,783
		Borne supérieure	,799

- a. La distribution à tester est gaussienne.
b. Calculée à partir des données.
c. Basée sur 10000 tableaux échantillonnés générés à partir de 1314643744.

0,05 اكبر 0,823

Corrélations

	m1	m2	m3	m كلي
m 1 Corrélation de Pearson	1	,765**	,527**	,919**
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	52	52	52	52
m 2 Corrélation de Pearson	,765**	1	,528**	,860**
Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
N	52	52	52	52
m 3 Corrélation de Pearson	,527**	,528**	1	,786**
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
N	52	52	52	52
m ك لي Corrélation de Pearson	,919**	,860**	,786**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
N	52	52	52	52

** . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

المحور_الكلي	المحور_الكلي	تقوم الإدارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر
المحور_الكلي	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,560**
	N	52
تقوم الإدارة بتقييم المخاطر في المؤسسة بشكل مستمر	Corrélation de Pearson	,560**
	Sig. (bilatérale)	1
	N	52

Corrélations

		المحور_الكلي	هناك فهم و وعي من قبل العاملين لجوانب الصحة و السلامة المهنية
المحور_الكلي	Corrélacion de Pearson	1	,754**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	52	52
هناك فهم و وعي من قبل العاملين لجوانب الصحة و السلامة المهنية	Corrélacion de Pearson	,754**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	52	52

Corrélations

		المحور_الكلي	هناك متابعة مباشرة و دورية من قبل المسؤولين لتطبيق اجراءات الصحة و السلامة المهنية
المحور_الكلي	Corrélacion de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	52	52
هناك متابعة مباشرة و دورية من قبل المسؤولين لتطبيق اجراءات الصحة و السلامة المهنية	Corrélacion de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	52	52

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
المحور1	Intergroupes	,143	2	,071	,173	,842
	Intragroupes	20,284	49	,414		
	Total	20,427	51			
المحور2	Intergroupes	,600	2	,300	,981	,382
	Intragroupes	14,973	49	,306		

Total	15,573	51				
المحور3	Intergruppes	,205	2	,103	,245	,784
	Intragruppes	20,564	49	,420		
Total	20,769	51				

متغير الخبرة بالمحاور

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
المحور1	Intergruppes	,000	1	,000	,000	,986
	Intragruppes	20,427	50	,409		
	Total	20,427	51			
المحور2	Intergruppes	,127	1	,127	,412	,524
	Intragruppes	15,446	50	,309		
	Total	15,573	51			
المحور3	Intergruppes	,104	1	,104	,251	,618
	Intragruppes	20,665	50	,413		
	Total	20,769	51			

متغير الجنس

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
المحور1	Intergruppes	2,454	3	,818	2,184	,102
	Intragruppes	17,974	48	,374		
	Total	20,427	51			
المحور2	Intergruppes	,986	3	,329	1,082	,366
	Intragruppes	14,587	48	,304		
	Total	15,573	51			
المحور3	Intergruppes	2,040	3	,680	1,742	,171
	Intragruppes	18,730	48	,390		
	Total	20,769	51			

متغير العمر

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
--	--	------------------	-----	-------------	---	------

المحور1	Intergruppes	1,468	3	,489	1,239	,306
	Intragruppes	18,959	48	,395		
	Total	20,427	51			
المحور2	Intergruppes	,516	3	,172	,548	,652
	Intragruppes	15,058	48	,314		
	Total	15,573	51			
المحور3	Intergruppes	,018	3	,006	,014	,998
	Intragruppes	20,751	48	,432		
	Total	20,769	51			

متغير المؤهلات

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
المحور1	Intergruppes	1,858	3	,619	1,601	,202
	Intragruppes	18,570	48	,387		
	Total	20,427	51			
المحور2	Intergruppes	,514	3	,171	,546	,653
	Intragruppes	15,059	48	,314		
	Total	15,573	51			
المحور3	Intergruppes	,058	3	,019	,045	,987
	Intragruppes	20,711	48	,431		
	Total	20,769	51			

متغير الوظيفة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,527 ^a	,278	,264	,54760

a. Prédicteurs : (Constante), المحور2

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,776	1	5,776	19,262	,000 ^b

de Student	14,993	50	,300		
Total	20,769	51			

a. Variable dépendante : المحور3

b. Prédicteurs : (Constante), المحور2

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,634	,600		2,726	,009
	المحور2	,609	,139	,527	4,389	,000

a. Variable dépendante : المحور3

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
III- II	الاهداء
IV	شكر وتقدير
VI-V	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الاشكال
X	قائمة الملاحق
X	قائمة الرموز والمختصرات
أ- د	مقدمة

الفصل الاول : الادبيات النظرية والدراسات السابقة

02	تمهيد
03	المبحث الاول : مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية
03	المطلب الاول : ماهية الصحة و السلامة المهنية
03	اولا: مفهوم و تعريف الصحة و السلامة المهنية
04	ثانيا :مراحل تطور السلامة المهنية
06	ثالثا :الصحة و السلامة المهنية في التشريع
07	رابعا: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية
08	خامسا: أهداف السلامة والصحة المهنية
11	المطلب الثاني :مسؤولية وأسس برامج الصحة والسلامة المهنية
11	اولا: مسؤولية الصحة والسلامة المهنية
13	ثانيا: برنامج الصحة و السلامة المهنية
18	المطلب الثالث :نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية
18	اولا:ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO1800
22	ثانيا :أهداف وفوائد نظام الصحة والسلامة المهنية18000
24	المبحث الثاني : اداء العاملين
24	المطلب الاول : ماهية اداء العاملين

24.....	اولا: تعريف اداء العاملين
25.....	ثانياً: أنواع الأداء.....
26.....	ثالثا: أهمية أداء العاملين.....
27.....	رابعا: مكونات أداء العاملين.....
27.....	خامسا: محددات الاداء.....
31.....	المطلب الثاني : مؤشرات الأداء.....
34.....	المطلب الثالث : دور الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء العاملين.....
37.....	المبحث الثالث : الدراسات السابقة.....
37.....	المطلب الاول: الدراسة العربية
37.....	اولا: دراسة مشعلي بلال (2010 بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
37.....	ثانيا: دراسة بوسعيد سهيلة بعنوان : "دور ادارة السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين
	ثالثا : دراسة باسل خميس محمد محمد : "علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز اجراءات السلامة والصحة
38.....	المهنية.....
39.....	المطلب الثاني : الدراسة الاجنبية.....
39.....	اولا-دراسة(jerie,2012).....
39.....	ثانيا-دراسة (al Wahba et 2014).....
40.....	ثالثا-دراسة (kanten ، 2013).....
40.....	المطلب الثالث : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة.....
44.....	خاتمة الفصل.....
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
46.....	تمهيد.....
47.....	المبحث الاول :التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.....
47.....	المطلب الاول :لمحة تاريخية والتعريف بالمؤسسة نفعال.....
49.....	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفعال.....
51.....	المطلب الثالث:مهام و أهداف شركة نفعال.....
53.....	المبحث الثاني : طرق و ادوات الدراسة.....
53.....	المطلب الاول: طرق الدراسة.....

53.....	اولا: منهجية الدراسة.....
53.....	ثانيا: مجتمع الدراسة.....
53.....	ثالثا: عينة الدراسة
53.....	رابعا: متغيرات الدراسة.....
54.....	المطلب الثاني: ادوات الدراسة و مصادر الحصول على المعلومات
54.....	اولا: ادوات الاحصائية.....
54.....	ثانيا: ادوات جمع البيانات.....
56.....	ثالثا : اختبار صدق وثبات الاستبيان.....
62.....	المبحث الثالث : تحليل نتائج الدراسة.....
62.....	المطلب الاول : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة.....
62.....	اولا : عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية الجنس.....
63.....	ثانيا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بخاصية العمر.....
64.....	ثالثا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالمؤهلة العلمي.....
65.....	رابعا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالوظيفة الحالية
66.....	خامسا: عرض و تحليل النتائج المتعلقة بسنوات الخبرة.....
67.....	المطلب الثاني : عرض و تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الاستبيان.....
67.....	اولا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الاول
70.....	ثانيا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الثاني.....
73.....	ثالثا: عرض و تحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الثالث.....
76.....	رابعا : عرض وتحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول محاور كل الاستبيان.....
77.....	المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة و اثباتها.....
77.....	اولا: اختبار الفرضية الاولى.....
78.....	ثانيا : اختبار الفرضية الثانية.....
78.....	ثالثا : اختبار الفرضية الثالثة.....
86.....	رابعا: مقابلة مع مستشار الامن الصناعي.....

89.....	خلاصة الفصل.....
91.....	الخاتمة.....
95.....	المراجع.....
98.....	الملاحق.....
.....	الفهرس.....