

الصحة والسلامة المهنية من منظور إدارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل

البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة – دراسة وصفية تحليلية

Occupational Health and Safety from the Perspective of Total Quality Management and Its Role in Activating the Social Dimension of Sustainable Development – Descriptive Analytical Study –

مــمــاد وسيلة¹، حمادي بن سماعين لمياء²

¹ جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، مخبر (LARMHO)، wassila.mammad@univ-tlemcen.dz

² جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، مخبر (LARMHO)، Lam-hammadi@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2025/06/03

تاريخ القبول: 2025/05/21

تاريخ الاستلام: 2025/03/24

Abstract:

This study aims to highlight the role of occupational health and safety programs as a tool of Total Quality Management in supporting the social dimension of sustainable development. It uses a descriptive approach, analyzing literature and field studies. The findings confirm that such programs enhance quality of life and protect individuals from risks and accidents.

Total Quality Management supports occupational health and safety through training, participation, and leadership commitment. The study concludes with key recommendations.

Keywords: Occupational Health And Safety; TQM; Sustainable Development.

Jel Classification Codes: Q01,M12,I1

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور برامج الصحة والسلامة المهنية كأحدى أدوات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وبغرض معرفة ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في استخلاص الأفكار من الأدبيات النظرية والدراسات الميدانية،

وخلصت الدراسة على أن تحليل الأدبيات والدراسات المحصلة عليها على تأكيد دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تفعيل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة من خلال تحقيق جودة الحياة للأفراد وحمايتهم من الحوادث والمخاطر، كما أن إدارة الجودة الشاملة تساهم في تحقيق الصحة والسلامة المهنية من خلال ثلاث ركائز وهي التدريب، المشاركة، التزام الإدارة العليا. وفي الأخير قدمت الدراسة بعض التوصيات الضرورية.

كلمات مفتاحية: الصحة والسلامة المهنية، إدارة الجودة الشاملة، التنمية المستدامة.

تصنيفات JEL: I1،M12،Q01

1. مقدمة:

يعد موضوع التنمية المستدامة من المواضيع التي لقيت رواجاً كبيراً واهتماماً عديداً من الباحثين في الميادين السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية، فالتنمية المستدامة عبارة عن مزيج من أبعاد لا يمكن فصل أحدها عن الآخر حيث تتكامل أبعاد التنمية المستدامة ويتجلى هذا التكامل من خلال اعتبار البعد الاقتصادي التجسيد الفعلي للتنمية المستدامة والبعد البيئي المرتكز الأساسي لها أما البعد الاجتماعي فهو المحفز الداخلي للتنمية المستدامة (قاري و بن الذيب، 2023) وتتجلى أهمية البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة كونه يضمن حق الإنسان الطبيعي في العيش في بيئة نظيفة وسليمة يمارس من خلالها جميع الأنشطة مع كفالة حقه في نصيب عادل من الثروات الطبيعية، الخدمات الصحية والاجتماعية والتي يستثمرها بما يخدم حاجاته الأساسية والكمالية دون التقليل من فرص الأجيال القادمة، ويكون النظام الاجتماعي مستداماً في حالة التوزيع العادل للثروات وإيصال الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجيها الفعليين وتحقيق المساواة في النوع الاجتماعي ومشاركة كافة فئات المجتمع في صنع القرار (بوقنة 2021) فالبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة يهتم بالعنصر البشري ومكوناته المتعددة ذلك أن إعداد الفرد يعتبر عنصر تكوين المجتمع فتدريبه وإعطائه الخبرة الكافية يجعل منه عنصراً فعالاً في عملية التنمية والإنخراط في برامجها المختلفة، وعلى اعتبار العنصر البشري أهم مورد في المؤسسة تسعى جل المنظمات اليوم إلى تبني واتباع أفكار ومناهج إدارية جديدة تمكنها من التأقلم مع معطيات البيئة المحيطة بها، وتأتي إدارة الجودة الشاملة كفلسفة إدارية حديثة تسعى إلى تحقيق جودة المنتجات والخدمات بشكل مستمر ومتواصل من خلال تنمية المورد البشري والحفاظ على صحته وسلامته المهنية.

إشكالية الدراسة: تسعى أنظمة الصحة والسلامة المهنية إلى حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والأمراض المهنية، وبما أن المورد البشري يعتبر أهم مركّزات إدارة الجودة الشاملة فهي تسعى إلى تكريس الاهتمام به وتوفير العناية اللازمة للأفراد من كل الأخطار من خلال بيئة عمل آمنة تحقق الإستمرارية في الأداء وزيادة الإنتاجية وتحسين الجانب الاجتماعي لتحقيق التنمية المستدامة.

بناء على ما سبق ذكره طرحنا الإشكالية التالية:

كيف يمكن تفعيل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة عن طريق برامج الصحة والسلامة المهنية

المستوحاة من إدارة الجودة الشاملة ؟

منهجية الدراسة:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة وبغية الإلمام بجوانب الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى العناصر التالية:

أولا: الدراسات السابقة

ثانيا: برامج الصحة والسلامة المهنية

ثالثا: التنمية المستدامة

رابعا: دور الصحة والسلامة المهنية في تفعيل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تطرقت للموضوعين ذوا تأثير كبير في الوقت الراهن: إدارة الجودة الشاملة التي تسعى إلى تحقيق التحسين المستمر بدءا من المدخلات وصولا إلى المخرجات بغية تحقيق رضا العميل الداخلي والخارجي، والتنمية المستدامة التي تنشذ الاستغلال الأمثل للموارد والحفاظ عليها حاضرا ومستقبلا بعيدا عن هدر الطاقات، بالتالي فإن القاسم المشترك هذين المنهجين هو تحقيق الجودة للأفراد.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور برامج الصحة والسلامة المهنية كأحدى أدوات إدارة الجودة الشاملة في تفعيل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بناء على الأدبيات الميدانية والنظرية.

2. الدراسات السابقة

1.2 دراسة نبيل نصر حفناوي وآخرون (2017) بعنوان الدور الإستراتيجي للجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة: سعت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية إدارة الجودة الشاملة ودورها الحيوي في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادية،

الاجتماعية والبيئية) بالهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالاعتماد على البرنامج الإحصائي Spss لتحليل واختبار الفرضيات، خلاص البحث إلى عدة نتائج منها:

- وجود مستوى جيد لإستراتيجية الجودة الشاملة في الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة.
- وجود مستوى متوسط للتنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية).

2.2 دراسة أريج أحمد عقرون (2023) بعنوان أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة-دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسويق في مدينتي جدة وأبها:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على جودة الحياة للمرأة العاملة بمراكز التسويق بمدينتي جدة وأبها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة البرنامج الإحصائي Spss كما تمت الإستعانة بالمقابلة والاستبيان المغلق الذي وزع على 304 امرأة عاملة خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن محاور البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة محققة بدرجة متوسطة، وأما جودة الحياة كانت بدرجة مرتفعة في مركزي جدة وأبها.

3.2 دراسة حمزة مقيطع وإلهام شيلي (2015) بعنوان دور إستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسة (المسؤولية الاجتماعية) -دراسة ميدانية بمؤسسة سونالغاز سكيكدة: سعت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الإستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة في تحقيق البعد الاجتماعي بالمؤسسة الاقتصادية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاعتماد على البرنامج الإحصائي Spss تكون فيها مجتمع الدراسة من عينة تشمل 40 موظف من الإطارات والأعوان الإداريين بمؤسسة سونالغاز بسكيكدة، خلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لإستراتيجية الجودة الشاملة في المؤسسة، ومستوى ضعيف لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسة

4.2 دراسة حامدي عبد (2023) بعنوان إدارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل UNICAB بسكيكدة: سعت هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة الجودة الشاملة بأبعادها (التوعية والتحفيز، التدريب على الجودة، إشراك العاملين، اهتمام الإدارة بالجودة) في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية حيث أجريت الدراسة بمؤسسة صناعة الكوابل بمدينة سكيكدة وخلصت إلى أن إدارة الجودة تفعل بدرجة مقبولة نظام الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكيكدة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: ساهمت الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية معرفياً من خلال المفاهيم التي تم الإستفادة منها واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة منهجياً، حيث حاولت إبراز دور برامج الصحة والسلامة المهنية باعتبارها إحدى أدوات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

3. برامج الصحة والسلامة المهنية

1.3 مفهوم الصحة والسلامة المهنية :

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من الميادين الهامة التي حظيت باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والمفكرين فتعددت التعاريف واختلفت باختلاف وجهات نظرهم حيث عرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها "جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية الأفراد، المواد، الأجهزة، المكنائن، المباني والبيئة العامة من التعرض للحوادث، وظروف العمل السيئة" كما عرفت على أنها "المحافظة على السلامة الجسدية والنفسية للعاملين داخل المؤسسة بالإضافة إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية " (بوعمامة و العايب، 2022) وعرفت من منظور آخر على أنها:

- " مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية، والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية، واجتماعية مناسبة ".

- الصحة والسلامة المهنية هي " البرامج التي تحيط بالبيئة الصناعية والوقاية الصحية للأفراد حيث تهدف هذه البرامج إلى منع الأمراض المهنية التي تنشأ بسبب العمل وظروفه داخل الوحدة الصناعية وتوفير الظروف والأجواء الصحية المريحة في مواقع العمل بهدف رفع المستوى الصحي للأفراد العاملين وزيادة كفاءتهم الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد المفقود جراء التعرض للأمراض والإصابات ".

2.3 أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهمية أنظمة الصحة والسلامة المهنية في عدة نقاط من بينها: (مهلولي، 2022)

- الإسهام في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل.
- التقليل من معدلات الغياب ورفع الإنتاج نتيجة توفر بيئة عمل مادية سليمة.

- الإسهام في تخفيض الفاقد في المواد التالفة والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة تعمل على خفض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله.
- وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في جذب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة.
- استقرار العمالة في العمل أي زيادة الرضا الوظيفي وارتباط العامل بالبيئة الآمنة للعمل يؤدي إلى تخفيض معدلات الدوران.
- تحقيق الصحة والسلامة المهنية المتميزة يؤدي إلى كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف بالتالي توفير الأموال التي تدفع للعمال لقاء التعويضات وتكاليف الاستبدال والصيانة للمعدات والآلات في المؤسسة

جدول رقم (01): تجارب دولية في مجال تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية:

الدولة	الهيئة أو المؤسسة	وصف التجربة	النتائج	المصدر
الكويت	شركة البترول الكويتية العالمية	فازت بالجائزة الذهبية للوقاية من الحوادث RoSPA لعام 2022	تعزيز بيئة العمل الآمنة والصحية وتحقيق الإعراف الدولي بجهود الشركة	(Arab Times، 2022)
الأردن	مجموعة شركات	التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين.	أنظمة السلامة والصحة المهنية تفسر 70% من الأثر على مستوى أداء	(أبونواس، 2018)
عمان	محافظة جنوب الشرقية	تنفيذ برنامج تدريبي بعنوان 'الصحة والسلامة المهنية' استهدف مجموعة من	تعزيز وعي الموظفين بمعايير السلامة وتقليل الأخطاء في بيئة العمل	(محافظة جنوب الشرقية، 2024)
الجزائر	شركة باتيميتال	تطبيق المواصفة الدولية ISO18000	وجود أثر معنوي لتطبيق هذه المواصفة على أداء العمال	(قويدر الواحد و شايب الدور، 2022)
هولندا	مواقع البناء المؤقتة والمتنقلة	تطبيق لوائح الصحة والسلامة المهنية بهدف تحسين ظروف العمل	قلة الغيابات عن العمل مكافحة إصابات العمل كالإعاقة وتحسن ظروف	(Encyclopaedia of Occupational Health & Safety , 2011)

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على المصادر الموضحة في الجدول

3.3 دور مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تفعيل برامج الصحة والسلامة المهنية

تعتبر إدارة الجودة الشاملة من المفاهيم والمداخل الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحسين وتطوير الأداء بصفة مستمرة، حيث تركز هذه الفلسفة على إيجاد ثقافة المسؤولية الجماعية والمسائلة والتميز كما تهتم بالعمل الوقائي أي منع وقوع المشكلات والخلل بدلا من الانشغال بمعالجتها وحلها بعد وقوعها (أحمد و ماضي ، 2022)، ومن أبرز مبادئ إدارة الجودة الشاملة التركيز على المورد البشري باعتباره المحرك الذي يقود باقي العوامل الأخرى داخل المنظمة لذا تعمل هذه الفلسفة على إيجاد الوسائل والسبل للحفاظ على صحة وسلامة هذا المورد ووقايته من الأمراض وحوادث العمل.

1.3.3. تدريب المورد البشري ودوره في تفعيل برامج الصحة والسلامة المهنية:

إن التدريب وفق فلسفة إدارة الجودة الشاملة هو تدريب متنوع في موضوعاته، محتوياته وتطبيقاته يشمل كل العاملين في المنظمة يتضمن أهمية إدارة الجودة الشاملة ودورها في منع الأخطاء ومدى فائدتها للفرد والمؤسسة وتتمثل أهمية تدريب المورد البشري في تفعيل أنظمة الصحة والسلامة المهنية كون أن: (حامدي، 2023)

- التدريب على أدوات الجودة مثل خرائط السبب والنتيجة، تحليل باريتو، مخطط عظم السمكة وغيرها يزود العمال بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من تحليل المشاكل والتعامل معها وتحسن أدائهم ضمن بيئة عملهم اليومية.

- التدريب على مهارات الفريق التي تساهم في تحسين الأداء ضمن فريق العمل مما يزيد من حركية الفريق، مهارات الاتصال، مهارات اتخاذ القرار..... إلخ

- التدريب على إدارة الوقت: إذ أن تدريب العمال على حسن إدارة الوقت يساعد على إنجاز المهام المطلوبة بسهولة وبدون إرهاق وبأقل طاقة ممكنة.

- التدريب يزود الأفراد بمختلف المهارات التي تقلل الأخطاء، حوادث العمل والإصابات من خلال إدراكهم لتقنيات العمل بطريقة آمنة باستخدام وسائل الوقاية الشخصية التي تضمن سير العملية الإنتاجية بصورة عادية.

2.3.3. إشراك العاملين ودوره في تفعيل برامج الصحة والسلامة المهنية:

يعتبر إشراك العاملين من المبادئ الأساسية لإدارة الجودة الشاملة ويقصد بالمشاركة إسهام العمال والموظفين في اتخاذ بعض القرارات والأعمال التي تتصل بظروف العمل ومشاكله، وتكون في صورة رسمية أو غير رسمية، وتتلخص المشاركة في خطة للتعاون بين الإدارة والعمال في مجالات مختلفة، منها : الوقاية من حوادث العمل، مشكل دوران العمال، مشكل التغيب، الظروف الفيزيائية للعمل (موسى، 2009) وتمثل أهمية إشراك العاملين في: (حامدي، 2022-2023)

- تحسين نوعية القرارات المتخذة وجعلها أكثر ثباتا وقبولا لدى العمال.
- خلق جو من الثقة بين المدير وأفراد التنظيم وبين التنظيم والجمهور الذي يتعامل معه.
- المشاركة في صنع القرارات تعمل على تنمية القيادات الإدارية في المستويات الدنيا للتنظيم، تزيد إحساسهم بالمسؤولية وتجعلهم أكثر استعدادا لعلاج المشاكل وتنفيذ القرارات التي ساهموا في صنعها.
- تساعد المشاركة في اتخاذ القرارات على رفع الروح المعنوية واشباع حاجة الإحترام وتأكيد الذات، مما يتيح الفرصة لإبداء الرأي في مواضيع مختلفة كموضوع الصحة والسلامة المهنية.
- المشاركة تشعر كل فرد أن الجماعة في حاجة إليه مما ينمي شعور الإلتزام الجماعي لديه وضرورة التعاون في بعض المهام الصعبة بالتالي تجنب احتمال الإصابة بالحوادث المهنية.
- شعور العمال بمشاركتهم في مسؤوليات العمل ومشاكله تولد لديهم الدافع على الحرص على صالح العمل والإنتاج والرفع من مستويات الأمان في العمل.
- إسهام العمال في حل المشاكل تزيد من اهتمامهم بالعمل، والاهتمام قوة دافعة تساعد المنظمة على إيجاد الحلول وتجنب المخاطر.

3.3.3. التزام الإدارة العليا ودورها في تفعيل برامج الصحة والسلامة المهنية:

إن التزام القيادة العليا بتطبيق الجودة يعتبر من المبادئ الأساسية التي تركز عليها إدارة الجودة الشاملة، حيث تعرف القيادة على أنها " قدرة الفرد على التأثير في الآخرين، توجيههم وإرشادهم من أجل كسب

- تعاونهم وتحفيزهم للعمل بدرجات كفاءة عالية لتحقيق الأهداف التنظيمية " (النوري، 2010) والتزام القيادة ضمن مفهوم إدارة الجودة الشاملة يتمثل في: (يحيى، 2018-2019)
- حث الأفراد وتشجيعهم لتوليد الرغبة والقدرة لديهم لإنجاز الأهداف المسطرة.
 - تحسين التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة.
 - الاهتمام ببيئة العمل والاستماع لمشاكل العمال.
 - تدريب العمال على التقنيات الجديدة لتوفير الجودة في جميع مراحل العملية الإنتاجية بما في ذلك جودة الإجراءات الوقائية والعلاجية.
 - توفير شبكة اتصالات داخل المؤسسة في كل الاتجاهات الأفقية والعمودية قصد التفاعل مع الموظفين والاستفسار عن كل ماله علاقة بالصحة والسلامة المهنية.
 - السعي لخلق بيئة داخلية مواتية للعمل والحفاظ عليها بشكل يمكن الأفراد من تحقيق أهداف المنظمة

4. التنمية المستدامة

1.4 التطور التاريخي للتنمية المستدامة

1.1.4. التنمية المستدامة من المنظور الإسلامي:

رغم حداثة مفهوم التنمية المستدامة إلا أنه ليس بالجديد على الإسلام، فقد جاء القرآن الكريم والسنة النبوية بالعديد من النصوص التي تمثل الركائز الأساسية للتنمية المستدامة، وتضع الضوابط التي تحكم علاقة الإنسان بالبيئة، فالتنمية المستدامة من المنظور الإسلامي تهدف إلى توفير متطلبات البشرية حاضرا ومستقبلا سواء كانت مادية أو روحية، ولا تجعل الإنسان خصما للطبيعة ولا متسلطا عليها بل تجعله آمينا عليها محسنا لها ورفيقا بعناصرها يأخذ منها بقدر حاجاته وحاجة من يعولهم بدون إسراف ولا إفراط ولا تفريط، ولقد تمت صياغة مفهوم التنمية المستدامة من المنظور الإسلامي على أنها التغيير الهيكلي في البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تجري بالتزامن مع اعتماد قوانين الشريعة الإسلامية والقيم الأخلاقية والاستفادة إلى أقصى حد للموارد المتاحة ضمن التوازن بين الأهداف المادية والروحية. (نبيلة و دراوزي،

(2020)

2.1.4. التنمية المستدامة في منظور ابن خلدون :

أشار عالم الاجتماع ابن خلدون في مقدمته إلى أبعاد التنمية المستدامة من خلال ثلاث أبعاد: (بلمشري، 2021)

أ. البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة:

أوضح في مقدمته أن تحسن المستوى المعيشي يزيد من قوة الدولة من خلال زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الصادرات حيث قال (...). ظهور الفائض وعليه ينتقل سكان مصر إلى التصدير إلى مجتمعات أخرى (...). كما أن تحسن المستوى المعيشي يؤدي إلى زيادة جباية الدولة، وأشار ابن خلدون أيضا إلى أهمية تقسيم العمل الذي يخلق نوع من التكامل بين الأفراد وبين الصناعات، فالفرد بحاجة للعمل لتحصيل قوت يومه عند المزارع الذي بدوره يحتاج إلى الآلات التي تصنع من طرف المصنع الذي يحتاج إلى المادة الخام التي تستخرج من الطبيعة من طرف أفراد آخرين .

ب. البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة:

تطرق ابن خلدون إلى التعاون والتكافل الاجتماعي بين الأفراد وأكد على ضرورة التعايش السلمي حيث قال (...). وحتى نعيش كبشر على الأرض لابد من الاتفاق واللقاء بيننا من ناحية وبين موارد الأرض الجميلة من ناحية أخرى (...). وقال أيضا (...). فإن إجتماعهم إنما هو للتعاون على تحصيله والإبتداء بما هو ضروري وبسيط قبل الحاجي والكمالي (...). وأكد على دور الدولة المتمثل في توفير الخدمات من صحة وتعليم وتوفير الأمن والاستقرار لأفراد المجتمع.

ج. البعد البيئي للتنمية المستدامة:

دعا ابن خلدون إلى ضرورة حماية الطبيعة من التلوث والمحافظة على الأنظمة الإيكولوجية على مستوى التجمعات السكنية من خلال قوله (...). فضلا عن البحار والمحيطات والأنهار والغابات التي سخرها الله عز وجل للإنسان وحتى نعيش كبشر على الأرض لابد من الاتفاق واللقاء بيننا من ناحية وبين موارد الأرض الجميلة من ناحية أخرى (...).

3.1.4. التنمية المستدامة في الفكر التنموي الحديث

عرفت التنمية المستدامة لأول مرة من قبل (Gro Horlen Bruntland) في تقرير مستقبلنا المشترك على أنها التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتهم (حفناوي، 2017)

- التنمية المستدامة من وجهة نظر (Kate Raworth) من خلال نظريتها التي تعتبر رؤية شاملة متوازنة تجمع بين الإستدامة والعدالة الاجتماعية من خلال التأكيد على ضرورة العيش في حدود كوكب الأرض دون إغفال الاحتياجات البشرية الأساسية إذ يقدم اقتصاد الدونات إطار لتحقيق التنمية المستدامة في القرن الحادي والعشرين حيث قدمت (Kate Raworth) سبع طرق لإعادة تشكيل فهمنا للاقتصاد بما يتوافق مع التحديات البيئية والاجتماعية المعاصرة: (Raworth, 2017)

- التفكير في النظام: النظر إلى الاقتصاد كنظام مترابط ومعتمد على النظم البيئية بدل التعامل معه كسلسلة من العمليات المعزولة.

- الاعتراف بالاقتصاد كجزء من النظام الحيوي: أي أن الاقتصاد ليس منفصلاً عن العالم الطبيعي ولكنه جزء منه ومعتمد عليه.

- تبني الاقتصاد التعاوني: التركيز على التعاون والتشارك بدلاً من المنافسة الشرسة كمحركات للإبتكار والنمو.

- التفكير في توزيع الثروة: النظر في كيفية توزيع الثروة والدخل بشكل عادل داخل الاقتصاد لضمان تلبية احتياجات الجميع.

- تقييم التنمية بأكثر من مجرد الناتج المحلي الإجمالي: استخدام مقاييس تقييم أوسع تشمل الرفاهية، الصحة البيئية والعدالة الاجتماعية.

- التكيف مع التغيرات الاقتصادية: القدرة على التكيف بمرونة في مواجهة التحديات الجديدة مثل التغير المناخي ونضوب الموارد.

- إنشاء اقتصاد يخدم الجميع: ضمان أن النمو الاقتصادي والتنمية يفيدان جميع فئات المجتمع مع التركيز على القضاء على الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

مما سبق ذكره يمكن القول أن التنمية المستدامة هي عملية تهدف إلى خلق نوع من التوازن والتكامل بين النظام البيئي، النظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي بغية تحقيق الرفاه واستدامته للأجيال الحاضرة وأجيال المستقبل.

2.4 أبعاد التنمية المستدامة

تعد الأبعاد الركائز الأساسية التي يقوم عليها مضمون التنمية المستدامة وهي تلك الأبعاد المترابطة

فيما بينها والتي تتضمن تحقيق التنمية المستدامة وهي كالتالي: (الصويجي و صباح ، 2022)

- **البعد البيئي:** يهدف إلى الاهتمام بإدارة المصادر الطبيعية التي تعتبر العمود الفقري للتنمية المستدامة، حيث أن كل تحرك يتركز على نوع وكَم المصادر الطبيعية على الكرة الأرضية وعامل الإستنزاف الطبيعي هو أحد العوامل التي تتعارض مع التنمية المستدامة، لذا لا بد من معرفة علمية لإدارة رشيدة للمصادر الطبيعية لسنوات عديدة وفق منهجية تشجيعية ترابطية مع البيئة.
- **البعد الاقتصادي:** يركز البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة على الإيفاء بالإحتياجات الغذائية للبشر بشكل دائم ومستمر مع عدم الإضرار بالطبيعة وذلك من خلال التطوير المستمر في أنماط الإنتاج والإستهلاك وزيادة الإنتاج الوطني وتحقيق التقدم، التطوير، والرقى الاقتصادي.
- **البعد الاجتماعي:** يركز على أن الإنسان هو جوهر التنمية وهدفها الرئيسي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية، مكافحة الفقر، توفير الخدمات الاجتماعية إلى جميع المحتاجين وتخفيف الفوارق الاجتماعية والإقتصادية والمساواة في النوع الاجتماعي، وتطبيق الديمقراطية وتنظيم النمو السكاني.
- **البعد الأخلاقي:** يشير البعد الأخلاقي للتنمية المستدامة إلى التركيز على المسؤولية الأخلاقية للمنظمات أي بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس قيمية وأخلاقية يتحتم عليها الالتزام بالأعمال الصحيحة ومنع الضرر عن الآخرين، فبذلك تكون في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق العدالة، ونشر ثقافة القبول بالرأي والرأي الآخر.

4.3 أهداف التنمية المستدامة :

وضعت منظمة الأمم المتحدة أهداف تفصيلية للتنمية المستدامة تمثلت في: (خولة و طيب ، 2024)

- إنهاء الفقر بكافة أشكاله؛
- إنهاء الجوع وتأمين الغذاء وتحسين التغذية والزراعة؛
- ضمان حياة صحية وتعزيز مستوى معيشي مناسب لكل الأعمار؛
- ضمان جودة التعليم وتعزيز فرص التعلم المستمر للجميع؛
- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- ضمان إتاحة خدمات المياه والصرف الصحي للجميع؛
- ضمان الحصول على الطاقة؛
- تعزيز النمو الاقتصادي والتوظيف لجميع القادرين على العمل؛
- تحقيق تصنيع مستدام وتبني الإبداع والابتكار؛

- التقليل من عدم المساواة بين الدول وداخل الدول؛
- بناء مدن إنسانية آمنة ومستدامة؛
- ضمان إنتاج واستهلاك مستدام؛
- اتخاذ تدابير عاجلة لتحسين المناخ؛
- المحافظة على الأنهار، البحار، المحيطات، المسطحات المائية، والكائنات الحية؛
- حماية وتعزيز الإستخدام المستدام للنسق الإيكولوجي، الغابات، محاربة التصحر، والمحافظة على التنوع البيولوجي؛
- تعزيز السلام الدولي، والعدالة للجميع، والمساءلة على جميع المستويات؛
- تقوية وسائل التنفيذ لتحسين التنمية المستدامة

5. دور الصحة والسلامة المهنية في تفعيل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة:

تعتبر أنظمة الصحة والسلامة المهنية ذات أهمية بالغة في كافة مجالات الحياة فهي تعمل على حماية الأرواح والممتلكات المادية للأفراد، لهذه الأسباب تم إصدار أنظمة وقائية تعمل على حماية العمال من الأخطار المهنية وحوادث العمل، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى نظام OHSAS18001 الذي طور إلى معيار ISO 45001 .

تم إصدار نظام الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001 عام 1999 وتم تطوير هذه المواصفة سنة 2007 لتتماشى مع معيار إيزو 9001 ومعيار إيزو 14001 التي تركز على التحسين المستمر، مع استمرار الجهود الدولية تم تطوير هذا المعيار إلى معيار 45001 في مارس 2018، فالمعيار الدولي ISO45001 يعمل على تقديم إطار مرجعي لتحسين الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية من أجل الوقاية من أخطار العمل وتحسين ظروفه، وقد صمم هذا المعيار ليتماشى مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وهو قائم على مبدأ التحسين المستمر لعجلة ديمينغ (أمال و العايب، 2022)

إن إعتقاد أنظمة الصحة والسلامة المهنية له أهمية بالغة في تحسين الوضع والإجتماعي للمؤسسة حيث تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى:

- حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية كالحوادث والأمراض.
- توفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وعمله وبيئة العمل المحيطة به.

- الحرص على السلامة النفسية، العقلية، والبدنية وبالتالي تحقيق الظروف المناسبة للتحسين المستمر لأداء العمال وزيادة إنتاجيتهم من تم تحقيق التحسين المتواصل للجانب الاجتماعي للتنمية المستدامة من خلال:
- تحديد الأخطار المهنية وتقديرها.
- حماية أفراد المؤسسة من الحوادث، الأخطار المهنية بالتخفيض من نسبة حدوث هذه الأخطار وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني يعالج هذه الأخطار والحوادث.
- مساعدة المؤسسة على تخفيض التكاليف التي قد تنشأ عن الحسائر المادية والبشرية الناجمة عن حوادث العمل كأقساط التأمين، تكاليف التقاعد المبكر، تكاليف التوقف عن العمل وغيرها.
- تعزيز ثقة العمال بالمؤسسة مما يساعد على تحفيزهم على العمل بطريقة أفضل لتحقيق أحسن أداء بالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيق ميزة تنافسية.
- التحسين المستمر لإدارة الصحة والسلامة المهنية للعاملين.
- تعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين داخل المؤسسة.
- اجتذاب الكفاءات والعمالة الماهرة وقدرتها على الاحتفاظ بها مما يعفيها من التكاليف المرتبطة بإعادة التوظيف، التدريب من خلال تحسين الصورة العامة للمؤسسة (قديرة، 2019)
- تخفيض معدل دوران العمل وذلك أن الاهتمام بالصحة وتوفير بيئة عمل آمنة ينتج عنه شعور العاملين بالراحة والأهمية مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية ورضاهم عن العمل وزيادة إنتاجية الفرد العامل.
- تخفيض معدلات الغياب لأن تحسين ظروف العمل وتوفير البيئة الآمنة يقلل معدل غياب العمال (عزت، 2021)

6. مناقشة النتائج

يشكل موضوع الصحة والسلامة أهمية بالغة في المؤسسات وبالأخص في الوظائف الإدارية ذات الركيزة الأساسية لها كإدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة، وبما أن هذه الأخيرة اهتمت بهذا الجانب بشكل كبير فقد ارتأينا في هذه الدراسة إلى معالجة واقع الصحة والسلامة من منظور إدارة الجودة الشاملة وكيف يمكن لها أن تحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ليتم في الأخير الخروج ببعض النتائج الهامة والتي من بينها:

- إستراتيجية الجودة الشاملة ترتبط بتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية) وهذا ما أكدته دراسة (نبيل نصر حفناوي وآخرون، 2017) وتعزز ذلك دراسة (حمزة مقيطع وإلهام شيلي، 2015) التي أكدت أن إستراتيجية الجودة الشاملة لها علاقة بتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

- وجود علاقة ارتباطية طردية بين البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وجودة الحياة العاملين وهذا ما أوضحته دراسة (أريج أحمد عقرون، 2023) حيث تتعلق جودة الحياة بشكل كبير بتحقيق الأمن والسلامة للأفراد بالمؤسسات.

- تنفيذ برامج الصحة والسلامة يساهم في التقليل من حوادث العمل وأخطاء العمل وبالتالي الإسهام في خلق جودة حياة أفضل للأفراد ما يمكنهم ذلك من العمل بكل أريحية وحفاظا على صحتهم ومنه يحقق أسس التنمية المستدامة.

- مبادئ إدارة الجودة الشاملة تساهم في تحقيق السلامة والصحة من عدة نقاط أولا من حيث التدريب إذ يساهم في تزويد الأفراد بمختلف المهارات التي تقلل الأخطاء وحوادث العمل، والإصابات من خلال تعلم استخدام تقنيات العمل بطريقة آمنة، ثانيا مشاركة العاملين حيث تُشعر المشاركة كل فرد أن الجماعة في حاجة إليه مما ينمي شعور الالتزام الجماعي لديه وضرورة التعاون في بعض المهام الصعبة بالتالي تجنب احتمال الإصابة بالحوادث المهنية، ثالثا التزام الإدارة العليا حيث يكون دورها من خلال إحلال شبكة اتصالات على مستوى الهيكل الوظيفي يولد التفاعلية بين جميع الأطراف مع خلق بيئة عمل مواتية كل هذا له علاقة بتحقيق سلامة مهنية كأخذ تجارب الحماية مثلا من أعضاء الفريق عند التواصل بهم.

- تساهم الصحة والسلامة المهنية في تفعيل الدور الاجتماعي على مستوى المؤسسات من خلال عدة نقاط أبرزها: حماية العاملين من الأخطار المهنية كالحوادث والأمراض التي تهدد صحتهم وهو ما يتوافق مع الهدف الثالث للتنمية المستدامة المتضمن ضمان حياة صحية، أيضا تساهم في تخفيض معدل دوران العمل حيث كلما كانت البيئة مناسبة للعامل وخالية من الحوادث كلما شعر بالارتياح أكثر في العمل.

7. خاتمة:

إن هدف التنمية المستدامة هو تمكين أفراد المجتمع من تلبية احتياجاتهم الأساسية والتمتع بنوعية حياة أفضل دون المساس بنوعية حياة الأجيال المقبلة، وعلى اعتبار المورد البشري جوهر العملية التنموية

لإمتلاكه القدرات، المعارف والمهارات التي تمكن المنظمات من تحقيق الأهداف التي تصبوا إليها، وجب تنمية هذا المورد والحفاظ عليه من خلال توفير الظروف المناسبة لحمايته ووقايته من الأمراض وحوادث العمل وبما أن إدارة الجودة الشاملة منهج يسعى إلى تحقيق التحسين الدائم والمستمر فهي تعمل على إخضاع العمال لدورات تدريبية تنمي لديهم روح المشاركة والعمل الجماعي وتوعيتهم من أجل تنفيذ المهام الموكلة لديهم بطرق سليمة وآمنة، لذا تبرز أهمية أنظمة الصحة والسلامة المهنية كأداة جوهرية لتعزيز التحسين المستمر للمورد البشري داخل المنظمات فهي تساهم في تطوير الجانب الاجتماعي في المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة. وقد عاجلت الدراسة واقع الصحة والسلامة المهنية من منظورين أولها منظور إدارة الجودة الشاملة أي موقع هذه العملية من زاوية مبادئ الجودة الشاملة بينما المنظور الثاني كيف يمكن لهذه العملية أن تفعل البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة وقد خلصت النتائج إلى عدة نقاط أهمها:

- إدارة الجودة الشاملة تسهم في تحقيق الصحة والسلامة المهنية من خلال عملية التدريب، مشاركة العاملين، التزام الإدارة العليا
- ترتبط الصحة والسلامة المهنية بالبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة من خلال جودة الحياة فلكما كانت هناك جودة حياة أفضل داخل المؤسسة كلما تعلق الأمر بتحقيق السلامة المهنية.
- تسهم الصحة والسلامة المهنية في تحقيق البعد الاجتماعي للأفراد من خلال حماية الأفراد من الحوادث والمخاطر التي تهدد حياتهم.
- وكتوصيات لهذه الدراسة:

- الإهتمام بالجانب الصحي للأفراد بما يتوافق مع تحقيق جودة الحياة لديهم.
- تفعيل دور المشاركة بين الأفراد لما له من أهمية في اكتساب التجارب في ميدان العمل.
- تدريب الأفراد بشكل مستمر على كيفية استخدام وسائل الحماية الضرورية.
- وضع نظام سلامة فعال بالمؤسسات يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة.

8. قائمة المراجع:

- 1) إبراهيم بن يحيى. (/، / 2018-2019). العلاقة بين مبادئ إدارة الجودة الشاملة وتحسين الأداء البشري بالمؤسسات الصناعية -دراسة عينة من المؤسسات الحاصلة على شهادة الإيزو 9001. أطروحة دكتوراه . الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، باتنة : جامعة الحاج لخضر.

- (2) آخرون ونبيل نصر حفناوي. (/، /، 2017). الدور الإستراتيجي للجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة. *Journal of Environmental studies* 7(2-c)، صفحة 770.
- (3) أسامة محمد عبد الحميد أبونواس. (2018). أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين. *مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية العدد 2 المجلد 4*.
- (4) أمال بوعمامة، و عبد الحق العايب. (06، 03، 2022). واقع تدقيق إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية في ظل المسؤولية الإجتماعية للشركات مع الإشارة إلى نظام إيزو 45001 -دراسة حالة المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة-. *مجلة الباحث الإقتصادي، المجلد 10، العدد 01*، الصفحات 235-237.
- (5) بلمشري بشرى وآخرون. (31، 03، 2021). البيئة والتنمية المستدامة من منظور إسلامي-تحليل رؤية ابن خلدون-. *مجلة الحوكمة، المسؤولية الإجتماعية والتنمية المستدامة، المجلد 03، العدد 01*، الصفحات 150-149.
- (6) بوعمامة أمال، و عبد الحق العايب. (30، 06، 2022). واقع تدقيق إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية في ظل المسؤولية الإجتماعية للشركات مع الإشارة إلى نظام إيزو 45001 دراسة حالة المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة. *مجلة الباحث الإقتصادي، المجلد 10، العدد 01*، صفحة 401.
- (7) تومي حسينة قديرة. (27، 04، 2019). المواصفة الدولية iso18000 في المؤسسة الإقتصادية كبعد استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات إقتصادية،* صفحة 94.
- (8) حسين نور الدين عزت. (آب، 2021). أثر تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية Iso 45001 ونظام منع الأخطاء Poka-Yoke دراسة تطبيقية على مجموعات شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر. *مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثاني (عدد خاص)*، صفحة 159.
- (9) سارة بملولي. (06، 06، 2022). تشخيص واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة trefisoud بالعلمة. *مجلة معهد العلوم الإقتصادية، المجلد 25، العدد 01*، الصفحات 235-273.
- (10) سليم بوقنة وآخرون. (30، 06، 2021). تسيير المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الإقتصادية وأثرها على البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة-دراسة ميدانية في المنطقة الصناعية كشيدة باتنة-. *مجلة الأصل للبحوث الإقتصادية والإدارية، المجلد 05، العدد 01*، صفحة 236.

- (11) سمار نبيلة، و سامية دراوي. (06 05، 2020). أبعاد التنمية المستدامة من المنظور العلمي والمنظور الإسلامي. مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 18، العدد 02، صفحة 76،80،83،84.
- (12) عبد الحق حامدي. (/، /، 2022-2023). إدارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية -دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل ببسكرة. أطروحة دكتوراه. بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- (13) عبد الرحمان قاري، و فؤاد بن الذيب. (15 09، 2023). الجذور التأصيلية للتنمية المستدامة. مجلة المعيار، المجلد 27، العدد 05، صفحة 1166.
- (14) عبدالله قويدر الواحد، و سلمى شايب الدور. (بلا تاريخ). اثر تطبيق المواصفة الدولية Iso18000 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء المورد البشري-دراسة حالة مؤسسة باتيميتال عين الدفلى.
- (15) عبدالله قويدر الواحد، و سلمى شايب الدور. (2022). أثر تطبيق المواصفة الدولية Iso18000 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء المورد البشري-دراسة حالة مؤسسة باتيميتال عين الدفلى. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا المجلد 18 العدد 2.
- (16) فتحي محمد موسى. (2009). العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية. عمان (الأردن): دار زاهر للنشر والتوزيع.
- (17) فروانة حازم أحمد، و إسماعيل سالم ماضي. (03 03، 2022). دور إدارة الجودة الشاملة في تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص. مجلة الإقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 01، صفحة 910.
- (18) محافظة جنوب الشرقية. (13 10، 2024). تاريخ الاسترداد 14 05، 2025، من <https://ssg.gov.om/>:
https://ssg.gov.om/public/archives/514?utm_source=chatgpt.com
- (19) مداوي خولة، و سعيدة طيب. (30 06، 2024). دور المنتجات الرقمية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة-دراسة عينة من مستخدمي بريدي موب-. مجلة دفاتر بواذكس، المجلد 13، العدد 01، صفحة 52.
- (20) مرتضى جبار النوري. (/، /، 2010). استخدام الشبكة الإدارية لبيان أثر السلوك القيادي في تحقيق فاعلية إدارة الجودة الشاملة. مجلة الغدالة والإقتصاد، العدد 83، صفحة 52.
- (21) هند خليفة الصويغي، و النازل المغربي صباح. (/، /، 2022). أثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم المرج جامعة بنغازي. مجلة آفاق إقتصادية، المجلد 08، العدد 15، صفحة 52.51.

- 22) *Arab Times* من تاريخ الاسترداد 14 05 ,2025, (04 04 ,2022).
https://www.arabtimesonline.com/news/kpi-wins-rospa-gold-award-again/?utm_source=chatgpt.com
- 23) *Encyclopaedia of Occupational Health & Safety*. (2011, 05 19).
من تاريخ الاسترداد 14 05 ,2025, *Encyclopaedia of Occupational Health & Safety*.
<https://www.iloencyclopaedia.org/>:
- 24) Kate Raworth. (2017). *la théorie de Donut l'économie de demain en 7 principes*. France: Random House Business.