

تاريخ القبول: 2025/02/03

تاريخ الإرسال: 2024/03/07

تاريخ النشر: 2025/04/30

انعكاسات عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية
على فاعلية المؤسسة (دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز -
ولاية الطارف)

**The repercussions of non-compliance with
implementing the standards of the occupational
health and safety system on the effectiveness of the
organization (a field study at the Electricity and
Gas Distribution Company - El Tarf State)**

د. العمري وفاء أستاذة محاضرة - أ

Lamri-ouafa@univ-eltarf.dz

قسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد - جامعة الطارف (الجزائر)

طالبة دكتوراه عائشة نصرالدين

a.nacereddine@univ-eltarf.dz

قسم علم الاجتماع جامعة الشاذلي بن جديد - جامعة الطارف (الجزائر)

المخلص:

انصب انشغال العديد من الهيئات ذات الطابع الصناعي المهني في الحرص على إعداد دليل للسلامة المهنية مساهمة منهم لتحديد أهم النظم والمعايير لتوعية إدارات المنشآت والعاملين فيها بمخاطر العمل المختلفة وكيفية تجنبها أو الحد من خطورتها نظير عدم تطبيقها وذلك محافظة على سلامة العاملين بها وفي نفس الوقت تحقيق أهداف نشاطات المنشآت بجودة ونوعية عالية.

هذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه في هذه الورقة البحثية حول: انعكاسات عدم الالتزام بتطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة (دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز - ولاية الطارف)

الكلمات المفتاحية: معايير، أنظمة، نظام الصحة و السلامة المهنية، فاعلية، المؤسسة

Abstract:

many industrial professional organizations have focused on preparing a safety guide to contribute to identifying the most important systems and standards for raising awareness among facility management and employees about the various work-related risks and how to avoid or mitigate them. This is done to ensure the safety of the workers while simultaneously achieving the facilities' objectives with high quality and standards.

This is what we aim to shed light on in this research paper titled: "Failure to implement the standards of the occupational health and safety system on the effectiveness of the institution (field study at the Electricity and Gas Distribution Company - El-Tarf State)."

1. مقدمة:

لقد شهد ميدان السلامة والصحة المهنية اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة حيث سنت القوانين والتشريعات وانهقدت المؤتمرات الهادفة لحماية الموارد البشرية في العمل، مثل الاتفاقية الدولية (اتفاقية الصحة والسلامة المهنية لعام 1981) التي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والنقل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، فلا بد من توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وتحقيق بيئة آمنة للعمل، خالية ومحصنة من مصادر المخاطر وذلك بتعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة المهنية وتحقيق بيئة آمنة من المخاطر للعنصرين البشري والمادي وهذا يساعد على رفع الإنتاج ويخفض التكلفة، وهذا ما دفعنا لمعرفة حقيقة عدمالالتزامبتنفيذ أنظمة أو معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة. هذا ما دفعنا لطرح الإشكال التالي: ماهي انعكاساتعدم الالتزامبتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة؟

وتتدرج ضمن هذا التساؤل المركزي التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة

العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف؟

2. هل عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على

مردودية العامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف؟

الفرضية الرئيسية:

هناك انعكاسات لعدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة.

الفرضيات الفرعية:

1. عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة

العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف.

2. عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على

مردودية العامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف.

أهمية الدراسة :

- إبراز أهمية المحافظة على صحة وحياة العامل و كذا تخفيض تكاليف

حوادث العمل؛

- توفير بيئة عمل سليمة وامنة للعمال وتقليل من الآثار المرضية والحوادث

المهنية التي في إطارها يبذل العامل جهد إضافي لأداءات أفضل.

- إبراز بعض المعايير التي من خلالها تحقق المؤسسة معظم أهدافها.

أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة

لتبيان أهم المعايير؛

- الوقوف على أهم النقاط البيئية الوظيفية التي من خلالها تحقق المؤسسة

سمعة جيدة لاستقطاب اليد العاملة.

1. قراءة مفاهيمية لمصطلحات الدراسة:

1.1. مفهوم السلامة و الصحة المهنية:

السلامة: ويقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها الجروح، الحروق، الاختناق... الخ. (عمرو وصفي عقيلي، 2005، صفحة 570).

الصحة: يوجد عدة تعاريف للصحة نذكر منها: (تالا قطيشيات، نهلة البياري و آخرون، 2009، صفحة 15)

- تعريف بركتر للصحة بأنها: حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها.

2.1. **السلامة المهنية:** يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري. (بوخمخ، عبد الفتاح وعلي موسى، حنان، 2009، صفحة 02)

3.1. مفهوم الفاعلية:

القدرة على تحقيق الحد الأدنى من الإشباع لرغبات وتطلعات الأطراف ذات العلاقة الإستراتيجية بها، هذه الأطراف تضم الأفراد وجماعات المصالح، الملاك الزبائن، الموردون، المنافسون... (desreumaux a, 1992, p. 133)

4.1. مفهوم المؤسسة:

تعرف على أنها: "اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأفراد، وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط

المؤسسة، أما الثانية فتتمثل في الطرق والكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى". (ناصر دادي عدون، 1998، صفحة 10).

ويمكن تعريفها إجرائيا على أنها كيان قانوني يتم تأسيسه بغرض تحقيق أهداف معينة، و يتم تنظيم أنشطتها وعملياتها وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها في البلد الذي تعمل فيه، يمكن أن تكون المؤسسة هي كيان تجاري يستهدف تحقيق أرباح مالية، أو يمكن أن تكون منظمة غير ربحية تعمل لأغراض خدمية أو اجتماعية.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2. أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية :

تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني وهي أحد أسس التنمية المستدامة. يعتبر العمل وبيئة العمل من العوامل الرئيسية المحددة للصحة. ظروف العمل غير الآمنة يمكن أن تؤدي إلى العديد من المخاطر الصحية. هناك علاقة متبادلة بين الصحة والعمل. يقدم العاملون الأصحاء والأشخاص الذين يتمتعون بالخدمات الصحية مساهمات فعالة في تحسين وتحسين جودة الإنتاج. ويتم التأكيد أدناه على أهمية السلامة والصحة المهنية: (أميمة صقر المغني ، 2006، صفحة 17)

- **تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** أن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبين جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم .
- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم وكذلك تعطيل العمل .
- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء

عملهم أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي بصورة خاصة في المنظمة الصناعية.

- توفير وسائل السلامة العمالية الضرورية للعامل، من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض (محمد قاسم القريوتي، 2010، صفحة 293)
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين معها .
- تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

نظام الإدارة المتكامل QHSE: يعرف على أنه يقوم بتوحيد كل من أنظمة الصحة والسلامة المهنية، الجودة والبيئة، إلى نظام واحد يلبي كل متطلبات المعايير العالمية الثالثة أيزو 9001، أيزو 14000 ومعيار . (دليل إدارة الصحة والسلامة والبيئة و الجودة والصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوضبي، 2009، صفحة 4)

2.2. المعايير العالمية المتعلقة بالجودة والصحة والسلامة والبيئة: QHSE

نظام الصحة و السلامة المهنية اوشا 18001 :

يعرف بأنه عبارة عن "جزء من النظام العام للإدارة يهدف لتسهيل تسيير المخاطر والحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة". (مليكه علالي، 2004، صفحة 72)

تُعرف مواصفة OHSAS 18001 بأنها سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية وتعتبر القاعدة الأساسية للجهات المنفذة لها (جميع مؤسسات القطاعين العام والخاص) للتحكم في المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتحسين أدائها. وجاء في مقدمة الكود أن تطبيق الكود لا يعفي المنظمات من التزاماتها القانونية، ولكنها مسؤولة عن تطبيقه الصحيح، كما جاء أن عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية تعتمد على دورة ديمنج (التخطيط - التنفيذ - ثم التصحيح

والتطوير). يؤكد المعيار على التحسين المستمر في العمليات ويغطي أيضًا متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي يمكن المؤسسات من التحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين أدائها. يمكن تطبيق هذا المعيار على أي منظمة ترغب في إنشاء نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية. إنشاء نظام إدارة للحد من المخاطر التي قد تؤثر على العمال الآخرين الذين قد يتعرضون للمخاطر المهنية المرتبطة بالأنشطة المنظمة وإجراء تحسينات مستمرة على النظام.(مليكه علالي، 2004، صفحة 72)

نظام الإدارة البيئية ايزو 14001 يتم تعريف الإدارة البيئية على أنها "ذلك الجزء من نظام الإدارة المتكامل الذي يتضمن الهيكل التنظيمي وأنشطة التخطيط والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والموارد المتعلقة بتطوير وتنفيذ ومراجعة وصيانة السياسة البيئية." (عبد الهادي الفيحان، ايثار وعبد الغني البياتي، سوزان، 2008، صفحة 117)

3.2. صورة الفاعلية المؤسساتية :

تأخذ الفاعلية عدة صور تظهر في:

1- الصورة الاقتصادية:

وهي الصور المعتمدة من قبل المسيرين بحيث تأخذ الأشكال التالية:

- درجة تحقيق الأهداف.
- مكانة المؤسسة في قطاع النشاط من زاوية المنافسة وتطويرها .
- نوعية المنتجات و الخدمات من قبل المؤسسة .

2- الصورة الاجتماعية:

وهي الصورة التي تعتمد من قبل الإجراء في المؤسسة كأطراف فاعلة وليس فقط كعوامل إنتاج، و تأخذ هذه الصورة الأشكال التالية:

- المناخ الاجتماعي في المؤسسة .
- طبيعة العلاقات الاجتماعية القائمة داخل المؤسسة.
- النشاطات الاجتماعية للمؤسسة .

3- الصورة التنظيمية:

وهي التي ترتبط بالبناء التنظيمي للمؤسسة و يمكن أن تأخذ الصور التالية:

- احترام الهيكل الرسمية ، والتي تعتبر إرادة الإدارة العامة للمؤسسة في تحديد معالم التنظيم القائم ، والتي تختلف عن الهيكل الفعلية و التي هي عبارة عن نتيجة تفاعل بين الهيكل الرسمية و العلاقات غير الرسمية التي تنشأ داخل المؤسسة.
- العلاقات بين المصالح : باعتبار أنه لكل مصلحة طريقة عمل خاصة به و أهداف خاصة به و يمكن أن يؤدي تحقيق هذه الأهداف الجزئية إلى بروز صراعات تنظيمية .

- نوعية انتقال المعلومات أفقي أو عمودي يجسد عملية التنسيق بين أجزاء البناء التنظيمي.

- مرونة الهيكل: و التي تعني قدرة الهيكل التنظيمي على التغيير للتكيف مع قيود البيئة الخارجية ومنه إمكانية التحكم فيها

-بالإضافة إلى: الصورة الفيزيائية والمتمثل في:

سلامة بيئة العمل في إطار الإضاءة، التهوية، الضوضاء، درجة الحرارة، سلامة المعدات، وصولاً إلى أهم صورة وهي سلامة صحة العامل في حد ذاته باعتباره هو المنفذ لنظام الصحة والسلامة.(صلاح الدين عون، 2004، صفحة 53، 56)

3. تحليل النتائج:

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تناول هذا المحور إجراءات الدراسة الميدانية

1. منهج الدراسة:

لقد استخدمنا في مقالنا هذا المنهج الوصفي الذي يهدف إلى: " دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً" (عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمان، عبد الحق كايد، 1983، صفحة 187)، وهذا المنهج يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، حيث تهدف إلى معرفة انعكاسات عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة بشركة توزيع

الكهرباء والغاز لولاية الطارف، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء أفراد العينة، ثم جمع البيانات وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج وتوصيات.

2. مجتمع الدراسة:

المجال المكاني: شركة توزيع الكهرباء والغاز-ولاية الطارف

المجال البشري: حوالي: 411 موظف مقسمين الى: اطارات -أعوان تحكم-أعوان تنفيذ

العينة : طبقية بعد حساب العلاقة استخرجنا 40 مفردة بعد أخذ نسبة 10 بالمئة من كل طبقة. بعد العينة تم تفريغ الاستبانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v 26.

3. أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتباع الخطوات التالية:

3-1. بناء الاستبانة في صورتها الأولية: تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية، وقد تكونت من: 22 سؤال مقسمة على 3 محاور حيث شمل المحور الأول البيانات الشخصية 6 أسئلة، أما المحور الثاني عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة العمل المحيطة بالعامل شمل 10 أسئلة، أما فيما يخص المحور الثالث: عدم الالتزام بتنفيذ نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على مردودية العامل تكون من 12 سؤال.

4. نتائج الدراسة الميدانية و مناقشتها:

بعد تفريغ بيانات الاستبانة احصائيا عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v 26، توصلنا إلى ما يلي:

4-1. التحليل الاحصائي للبيانات الشخصية:

الجدول رقم (01): يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة

I	العبارات	II	البدائل	III	المتو	IV	الانحراف المعياري
					سط		
					الحسا		
					بي		

0.30382 X	1.10 IX 00	% VIII	VII	VI	الجنس V
		90 XIII	XII	XI ذكر	
		10 XVI	XV	XIV أنثى	
0.91672 XXII	2.32 XXI 50	22 XX	XIX	XVIII أقل من 30 سنة	السن XVII
		.5		XXIII من 31 إلى 40 سنة	
		XXVIII 0	XXVII	XXVI من 41 إلى 50 سنة	
		7. XXXI 5	XXX	XXIX أكثر من 51 سنة	
0.47 XXXVII 434	1 XXXVI .675 0	XXXV 2. 5	XXXIV	XXXIII أعزب	XXXII الحالة المدنية
		87 XL .5	XXXIX	XXXVIII متزوج	
1.10680 XLVI	2.17 XLV 50	37 XLIV .5	XLIII	XLII دبلوم	XLI المؤهل العلمي
		22 XLIX .5	XLVIII	XLVII بكالوريا	
		25 LII	LI	L ليسانس	
		15 LV	LIV	LIII ماستر	
1.11401 LXI	3.20 LX 00	7. LIX 5	LVIII	LVII أقل من 5 سنوات	LVI سنوات الخبرة
		20 LXIV	LXIII	LXII من 5 إلى 10 سنوات	
		LXVII 7. 5	LXVI	LXV من 11 إلى 15 سنة	
		35 LXX	LXIX	LXVIII من 16 إلى 20 سنة	

		LXXIII 0	LXXII	LXXI أكثر من 21 سنة	
0.42 LXXIX 290	1 LXXVIII .225 0	LXXVII 7. 5	LXXVI	LXXV ثابت	LXXIV طبيعة الدوام
		LXXXII 2. 5	LXXXI	LXXX دوامي	
0.364 LXXXV 78002	1. LXXXIV 9500	LXXXIII المستوى الكلي للبعد			

المصدر: من إعداد المؤلفتين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.26).

يمكن وصف خصائص أفراد العينة المبحوثين من خلال استعراض الأرقام في الجدول (01) أعلاه، وذلك فيما يتعلق بـ: الجنس، السن، الحالة المدنية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الدوام، يتبين من الجدول (01) أنَّ:

- غالبية أفراد عينة الدراسة المبحوثين كانوا من الذكور إذ بلغ عددهم (36) يشكلون ما نسبته (90 %) من إجمالي العينة المبحوثة.
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب السن كانت أعلى فئة تبلغ من 31 إلى 40 سنة تمثل غالبية المبحوثين إذ كان عددها (16) فردا ونسبة (40%).
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب الحالة المدنية كانت فئة المتزوجين يمثلون غالبية المبحوثين إذ كان عددهم (27) فردا ونسبة (87.5 %).
- أما التوزيع حسب المؤهل العلمي فقد كان عدد أعضاء الذين لديهم دبلوم أكثر هم الأغلبية، إذ بلغ عددهم (15) فردا ونسبة (37.5 %) من إجمالي العينة المبحوثة.
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب سنوات الخبرة كانت فئة الذين لديهم خبرة من 16 إلى 20 سنة يمثلون غالبية المبحوثين إذ كان عددهم (14) فردا ونسبة (35 %).
- توزيع أفراد عينة الدراسة المبحوثين حسب طبيعة الدوام كانت أعلى فئة لديها دوام ثابت إذ كان عددها (31) فردا ونسبة (77.5 %).

4-2. الإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة:

نص السؤال الرئيس للدراسة علمياً يلي: **ما هي انعكاسات عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة ؟**

وللإجابة عن السؤال الرئيسي، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الوعي لكل محور من المحاور، وللاستبانة ككل، كما هو موضح في الجدول التالي:

وفيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، من خلال استجابات أفراد العينة؛

والجدول رقم (02) أدناه يوضح ذلك

الجدول (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام

الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	السؤال الفرعي الأول	1.95000	0.36478002	منخفض
2	السؤال الفرعي الثاني	1.275	0.29955275	منخفض
	المستوى العام	0.6375	0.33216639	منخفض

المصدر: من إعداد المؤلفتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.26).

يتضح من الجدول السابق انعكاسات عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية على فاعلية المؤسسة بدرجة كبيرة، حيث نلاحظ أن عدم تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف من خلال العبارات من 1 إلى 10 بسبب أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري مرتفع جدا وقد يكون ذلك من خلال أنه هذه الشركة

تحرص على الحفاظ على سلامة وصحة موظفيها بطرق مقننة، كذلك نلاحظ أن عدم تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على مردودية العامل وهذا لا وجود له من الأساس حسب إجابات الموظفين لأن الشركة تحرص على تأمين موظفيها وتطبيقهم في حال وقوع أي خطر مسبب صحتهم والموظف والعامل.

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول للدراسة: هل عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -ولاية الطارف؟

الجدول رقم (03): يوضح نتائج السؤال الفرعي الأول للدراسة

ويهدف الحكم على المتوسطات الحسابية وتفسير النتائج فقد تم الاعتماد على المعيار الإحصائي الآتي:

الدرجة	منخفض	متوسط	مرتفع
المستوى	من 1- أقل من 2.60	من 2.61- أقل من 3.40	من 3.41 فأعلى

وفيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، من خلال استجابات أفراد العينة؛ والجدول رقم (03)

أدناه يوضح ذلك

	N	Somme	Moyenne	Ecart type
تحرصا لإدارة علمت توفير معدات الوقاية والأمن ما يساعدك على العمل بأريحية	40	40,00	1,0000	,00000
تفرضا لإدارة عليك ما استخدموا عد الصحة والسلامة المهنية بطريقة مقننة	40	40,00	1,0000	,00000
تشر لكما لإدارة تلو ان حوا علنا تبيعوا صقوا عد الصحة المهنية	40	48,00	1,2000	,51640
تحرصا لإدارة على سلامة موظفيها وعمالها منا الأخطار المهنية	40	40,00	1,0000	,00000
في حال الوجود خطر تتكفل لإدارة بموظفيها وعمالها من خلال متابعة التأمين والتعويض	40	40,00	1,0000	,00000
تقوموا لإدارة بعقوبات تردعية في حالة عدم الالتزام بمقوا عد الصحة والسلامة المبرمجة من قبلها	40	93,00	2,3250	,47434
تسعى لإدارة على تدريب موظفيها على طرق حفظ الأمن المهني	40	64,00	1,6000	,67178
تقوموا لإدارة بمراقبة معداتها الخاصة بحفظ الأمن المهني باستمرار	40	40,00	1,0000	,00000
تسعى لإدارة على تذكير كميقوا عد الصحة والسلامة من خلال نشر اللوحات التحذيرية في أماكن العمل بطريقة واضحة	40	53,00	1,3250	,61550
حاث وسهولة الفهم				
تربا تحببوا وحذرا لإدارة عامل مشجع على تأدية مهامكم في وقتها	40	52,00	1,3000	,51640
N valide (liste)	40		1.950000	0.36478002

** دالة عند مستوى 0.01 من إعداد المؤلفتين بالاعتماد على مخرجات spss v26

توضح لنا البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن الإدارة تحرص على توفير معدات الوقاية والأمن ما يساعدك على العمل بأريحية وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000 وهذا قد يكون راجع إلى عندما تظهر الشركة الاهتمام بسلامة موظفيها، يمكن أن يكون لهذا تأثير إيجابي على سمعتها وجذب المواهب والعملاء وكذلك على الحفاظ على صحة الموظفين يقلل من تكاليف الرعاية الطبية المرتبطة بالإصابات في مكان العمل، بشكل عام، توفير

معدات الوقاية والأمان هو استثمار ضروري لضمان سلامة وصحة الموظفين والحفاظ على استدامة الأعمال، كما نلاحظ أن الإدارة تقترض على موظفيها استخدام قواعد الصحة والسلامة المهنية بطريقة مقننة وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000 وهذا قد يكون راجع إلى الممارسة الأساسية لضمان السلامة في مكان العمل. يعتمد تطبيق هذه القواعد على تعليمات ولوائح تحدد وتنظمها الإدارة لضمان تنفيذها بشكل صحيح فهي مسؤولية مشتركة بين الإدارة والموظفين للعمل معاً من أجل بيئة عمل آمنة وصحية، كذلك تنشر الإدارة لوائح وإعلانات بخصوص قواعد الصحة المهنية لموظفيها وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.2000 وانحراف معياري قدره: 0.51640 فتوجيه الإدارة لنشر لوائح وإعلانات حول قواعد الصحة المهنية هو إجراء إيجابي للتوعية والامتثال. تلعب هذه اللوائح والإعلانات دوراً هاماً في توعية الموظفين بالمخاطر والإجراءات الوقائية في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، تساهم في تعزيز الوعي بقضايا الصحة والسلامة وتشجيع الامتثال لهذه القواعد، كذلك تحرص الإدارة على سلامة موظفيها وعمالها من الأخطار المهنية وفي حال وجود خطر تتكفل الإدارة بتمويلها وعمالها من خلال متابعة التأمين والتعويض حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000 فالتأمين والتعويض يلعبان دوراً مهماً في توفير حماية مالية للموظفين في حالة الإصابة أو الحادث. توجد أنواع مختلفة من التأمينات المهنية، وتعتمد نطاق التغطية على نوع الوظيفة ونوع الخطورة في مكان العمل. هذا يساهم في تحفيز الموظفين على الالتزام بقواعد السلامة المهنية وتقليل مخاطر الإصابات. بشكل عام، تهتم الإدارة بسلامة موظفيها وعمالها، وينبغي أن تتبع أفضل الممارسات المحلية والدولية للحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية.

كما نلاحظ أن الإدارة تقوم بعقوبات ردعية في حالة عدم الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المبرمجة من قبلها وذلك بمتوسط حسابي قدره: 2.3250 وانحراف معياري قدره: 0.47434 ومع ذلك، يجب استخدام

العقوبات بحذر وعدالة، ويجب أن تتناسب مع الجرم وتكون معقولة. كما يجب أن تكون العقوبات جزءاً من نهج شامل للصحة والسلامة المهنية يتضمن التوعية، والتدريب، والتحفيز الإيجابي، والتحفيز لتحسين السلوك والممارسات في مكان العمل. تحقق هذه الإجراءات معاً من تحقيق أقصى فائدة فيما يتعلق بالصحة والسلامة في مكان العمل، كما تبين لنا المعطيات الواردة أعلاه أن الادارة تسعى على تدريب موظفيها على طرق حفظ الأمان المهني بمتوسط حسابي قدره: 1.6000 وانحراف معياري قدره: 0.67178 فتدريب الموظفين على الأمان المهني يجب أن يكون جزءاً أساسياً من استراتيجية الإدارة لتعزيز السلامة والصحة في مكان العمل. إلى جانب توفير التدريب الأساسي، يجب أن تتيح الإدارة أيضاً الفرص للتدريب المستمر والتحسين بناءً على المعرفة والتجارب السابقة، كما تبين المعطيات أعلاه أن الادارة تقوم بمراقبة معداتها الخاصة بحفظ الأمان المهني باستمرار بمتوسط حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000 فيجب أن تكون هناك عمليات منتظمة للفحص والصيانة للمعدات، ويجب أن تسجل هذه العمليات وتوثيقها بدقة. يمكن أن تشمل هذه العمليات فحصاً دورياً، واختباراً، وصيانة منتظمة، وإجراءات لإصلاح أي عيوب تم اكتشافها. بالقيام بذلك، يمكن للإدارة توفير بيئة عمل أكثر أماناً وصحة للموظفين، كذلك يوضح الجدول أن الادارة تسعى على تذكير موظفيها بقواعد الصحة والسلامة من خلال نشر اللوحات التحذيرية في أماكن العمل بطريقة واضحة وسهلة الفهم وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.3250 وانحراف معياري يقدر ب: 0.61550 توفير اللوحات التحذيرية بطريقة واضحة ومرئية في أماكن العمل هو إجراء جيد لتعزيز السلامة والصحة المهنية. يجب أن تتوافق هذه اللوحات مع المعايير الدولية والمحلية وأن تتم مراجعتها وتحديثها بانتظام لضمان دقتها وفعاليتها في نقل الرسائل ذات الصلة بالسلامة، كذلك تركز الادارة على حذر الادارة عامل مشجع على تأدية مهامهم بكفاءة بمتوسط حسابي قدره: 1.3000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.51640 بشكل عام، يعتبر تركيز الإدارة

على الحيلة والحذر وتعزيز السلامة والأداء الفعال في مكان العمل جزءاً أساسياً من مسؤوليتها لضمان سلامة وصحة الموظفين ونجاح الأعمال.

• الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني للدراسة: هل عدم الالتزام بتنفيذ معايير

نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على مردودية العامل بشركة توزيع

الكهرباء والغاز -ولاية الطارف؟

وللإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الوعي لكل عبارة من المحور، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح نتائج الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني للدراسة

	N	Somme	Moyenne	Ecart type
توفر لكما الادارة معدتاً آتامة للعاملين	40	42,00	1,0500	,2207
تقوم الادارة باجراء فحوصات وصيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بعملكم	40	4	1,1250	,3349
توفر لكما الادارة اجهزة انذار في حال الوقوع في خطر في بيئة العمل	40	40,00	1,0000	,0000
توفر لكما الادارة مخرجاً اضائياً للطوارئ في حال وجود أي خطر	40	40,00	1,0000	,0000
تسعى الادارة لخلق بيئة صحية للموظف والعامل بتوفير طبيي عمل	40	50,00	1,2500	,4385
تسعى الادارة على اجراء فحوصات طبية دورية للموظفين دون استثناء	40	60,00	1,5000	,7161
تتفاد الادارة علناً أمن موظفيها وتطبيبهم في حال الوقوع في خطر مسببتهما للموظف والعامل	40	40,00	1,0000	,0000
تربأ بنظام الصحة والسلامة المهنية يشجعك على الجهد أكبر لتأدية الأعمال المنوطة بنظير الأمان في مكان عملكم	40	44,00	1,1000	,3038
تجد نفسك على استعداد تام للقيام بالأعمال الخطرة دون خوف نتيجة الصيانة الدائمة للمعدات	40	50,00	1,2500	,5430
تسعى لتأدية الأعمال الخطرة أثناء وقوع خلل لتقيد اخلاص خارج الشركة لتتقن حياء الآخرين	40	44,00	1,1000	,4414
تسعى لتأدية المهام محتسراً خارج أوقات العمل	40	46,00	1,1500	,4830
تسعى للحفاظ على اسم الشركة نظير ما تقدمه لكم من تكافؤ صحي	40	40,00	1,0000	,0000
N valide (liste)	40		1.27500	0,29955275

** دالة عند مستوى 0.01 إعداد المؤلفين بالاعتماد على مخرجات spss v.26

توضح لنا البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن الإدارة توفر لموظفيها معدتاً آتامة للعاملين بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0500 وانحراف معياري يقدر ب: 0.22072 فتوفير معدات وآلات آمنة للعمل يعكس التزام الإدارة بسلامة الموظفين وضمان سلامتهم أثناء أداء مهامهم. هذا يسهم في تحسين جو المكان وزيادة الإنتاجية وتقليل حوادث العمل كذلك تسعى الادارة لخلق بيئة صحية للموظف والعامل بتوفير طبيي عمل بمتوسط حسابي قدره: 1.1250

وانحراف معياري قدره: 0.33493 فتوفير طبيب العمل يشكل إضافة هامة لجهود الإدارة في الاعتناء بصحة وسلامة الموظفين وضمان استمرارية الأعمال. يساهم في تقديم الرعاية الصحية الشاملة والمنظمة في مكان العمل، وبالتالي يحقق مزيداً من الفوائد للموظفين والمؤسسة، كذلك توفر لكما لإدارة أجهزة إنذار في حال وقوع أي خطر في بيئة العمل بالإضافة إلى مخارج إضافية للطوارئ في حال وجود أي خطر بالإضافة كذلك إلى تقف لإدارة علناً أمين موظفيها وتطبيبهم في حال وقوع أي خطر من سبب صحتهم الموظف وأوالعامل بمتوسط حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري قدره: 0.0000 هذه الإجراءات تساهم في تقليل مخاطر الحوادث والإصابات في مكان العمل وتعزز من سلامة وصحة الموظفين. تجعل الموظفين يشعرون بالثقة في الإدارة وتعزز من ثقافة السلامة في المؤسسة، كذلك تسع لإدارة على اجراء فحص طبي دورياً لكل موظفيها دون استثناء بمتوسط حسابي قدره: 1.5000 وانحراف معياري قدره: 0.71611 فتطبيق الفحص الطبي الدوري بانتظام يمكن أن يكون جزءاً هاماً من استراتيجية الإدارة للحفاظ على سلامة وصحة الموظفين وزيادة الوعي بالصحة. يجب أن يتم تنظيم هذه الفحوصات بمرونة واحترام خصوصية الموظفين، ويجب توفير التوجيه والمشورة بناءً على النتائج إذا كانت هناك مشاكل صحية تحتاج إلى اهتمام.

كما نلاحظ كذلك أن نظام الصحة والسلامة المهنية يشجع الموظف على بذل جهد أكبر لتأدية الأعمال المنوطة نظيراً لأمان في مكان العمل بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.1000 وانحراف معياري قدره: 0.30382 إذا كانت الإدارة تولي اهتماماً كبيراً لنظام الصحة والسلامة وتشجع على الالتزام به، فإن ذلك يمكن أن يكون محفزاً قوياً للموظفين للعمل بأمان وبجهد أكبر. الاستثمار في السلامة المهنية يعود بالنفع على العاملين والشركة على حد سواء، كما تبين لنا المعطيات الواردة في الجدول أعلاه أن الموظف يجد نفسه

على استعداد تام للقيام بالأعمال الخطرة خوفاً من نتيجة الصيانة الدائمة للمعدات وذلك بمتوسط حسابي قدره: 1.2500 وانحراف معياري يقدر ب: 0.54302 بشكل عام، الصيانة الدورية للمعدات تعزز من السلامة والأمان في مكان العمل، وبالتالي تجعل

الموظفين يشعرون بالاستعداد والثقة لأداء الأعمال حتى في البيئات الخطرة، كذلك تسعيلتأدية الأعمال لخطر أثناء وقوع خلل تقني داخل وخارج الشركة لتتقذ حياة الآخرين بمتوسط حسابي قدره: 1.1000 وانحراف معياري قدره: 0.44144 فيجب أن تكون هذه الأفعال مدعومة ومشجعة، ويجب على الشركات والمؤسسات أن تقدم التقدير والدعم للموظفين الذين يقومون بأعمال خطيرة لإنقاذ حياة الآخرين. تلك الأفعال تمثل أفضل جوانب الإنسانية والروح الجماعية، بالإضافة إلى تسعى على تأدية المهام حتى خارج أوقات العمل بمتوسط حسابي قدره: 1.1500 وانحراف معياري قدره: 0.48305 مع ذلك، يجب أن يتم هذا الالتزام بمرونة وبمراعاة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. التحفيز الدائم وتقدير الأداء الإضافي يمكن أن يكون لهما تأثير إيجابي على مستوى الرضا والإشباع لدى الموظفين والمساهمة في تعزيز التفوق والإبداع، كذلك تسعى على الحفاظ على اسم الشركة نظير ما تقدمه لك من أمن وتكفل صحي بمتوسط حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري قدره: 0.0000 لذا يجب على الشركة العمل بجدية على الحفاظ على سمعتها ككيان يهتم بسلامة وصحة موظفيها. هذا ليس فقط أمراً أخلاقياً، ولكنه أيضاً جزء أساسي من استراتيجية الأعمال الناجحة.

اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الأولى: عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف.

وهنا نستطيع أن نقول أن الفرضية الأولى تحققت من خلال ما رأيناه من إجابات المبحوثين؛ وذلك من خلال حسابنا لمجموع الإجابات الذي كان 36,775 والمتوسط الحسابي التابع لكل عبارة من المحور الخاص بالفرضية فنلاحظ أن تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على بيئة العمل المحيطة بالعامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف. ويزيد من طبيعة نشاطه وحماسه للعمل.

اختبار الفرضية الثانية: عدم الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية يؤثر على مردودية العامل بشركة توزيع الكهرباء والغاز -بولاية الطارف
وهنا نستطيع أنقول الفرضية الثانية تحققت من خلال ما رأيناه من إجابات المبحوثين والمتوسط الحسابي التابع لكل عبارة من المحور الخاص بالفرضية والذي كان مجموعه 50,475

ملخص النتائج

أهم النتائج:

في الأخير هذا ما يحقق أن من خلال حرص المؤسسة على تحقيق فاعليتها ونظير المهام الصعبة التي تؤديها تسعى جاهدة على الالتزام بتنفيذ معايير نظام الصحة والسلامة المهنية تقاديا للانعكاسات التي تتوخى الحذر في وقوعها، هذا ما تترجمه نتائج الدراسة على النحو التالي:

أن أغلب أفراد العينة من فئة الذكور إذ قدر عدد الذكور 36 فرد في حين كان عدد المبحوثين من فئة الإناث 4 عاملات

حوالي 16 فردا من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 41 سنة إلى 50 سنة
أن 37.5 % من أفراد العينة المدروسة من الذين يمتلكون دبلوم وهؤلاء أغلبهم من الفنيين ممن تلقوا تكوينات متخصصة في أحد معاهد التكوين الوطنية المختصة
أن أكثر من 35 % من أفراد العينة محل الدراسة يعملون بالشركة منذ أكثر من 16 إلى 20 سنة

أن الإدارة تحرص على توفير معدات الوقاية والأمن ما يساعدك على العمل بأريحية وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000
أن الإدارة تقرض على موظفيها استخدام قواعد الصحة والسلامة المهنية بطريقة مقننة و ذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000

تنشر الإدارة لوائح وإعلانات بخصوص قواعد الصحة المهنية لموظفيها وذلك بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.2000 وانحراف معياري قدره: 0.51640

تحرص الإدارة على سلامة موظفيها وعمالها من الأخطار المهنية وفي حال وجود خطر تتكفل الإدارة بموظفيها وعمالها من خلال متابعة التأمين والتعويض بمتوسط حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000

نلاحظ أن الإدارة تقوم بعقوبات ردية في حالة عدم الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المبرمجة من قبلها وذلك بمتوسط حسابي قدره: 2.3250 وانحراف معياري قدره: 0.47434

أن الإدارة تسعى على تدريب موظفيها على طرق حفظ الأمن المهني بمتوسط حسابي قدره: 1.6000 وانحراف معياري قدره: 0.67178

أن الإدارة تقوم بمراقبة معداتها الخاصة بحفظ الأمن المهني باستمرار بمتوسط حسابي قدره: 1.0000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.0000

ترى أن حيلة وحذر الإدارة عامل مشجع على تأدية مهامهم في وقتها بمتوسط حسابي قدره: 1.3000 وانحراف معياري يقدر ب: 0.51640

أن الإدارة توفر لموظفيها معدات وآلات آمنة للعمل بها بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.0500 وانحراف معياري يقدر ب: 0.22072

تسعى الإدارة للوقوف على صحة الموظف أو العامل بتوفير طبيب عمل بمتوسط حسابي قدره: 1.1250 وانحراف معياري قدره: 0.33493

أن نظام الصحة والسلامة المهنية يشجع الموظف على بذل جهد أكبر لتأدية الأعمال المنوطة نظير الأمان في مكان العمل بمتوسط حسابي يقدر ب: 1.1000 وانحراف معياري قدره: 0.30382

تسعى على تأدية المهام حتى خارج أوقات العمل بمتوسط حسابي قدره: 1.1500 وانحراف معياري قدره: 0.48305

قائمة المراجع:

1. أميمة صقر المغني. (2006). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. (17 p). غزة: الجامعة الإسلامية بغزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة قسم إدارة أعمال.

2. بوخمخ، عبد الفتاح وعلي موسى، حنان. (2009). أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر. *الملتقى العالمي الدولي حول أداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة* (p. ص 02الجزائر).
3. تالا قطيشيات، نهلة البياري و آخرون. (2009). *مبادئ في الصحة و السلامة العامة.الأردن: دار المسيرة للنشر.*
4. دليل ادارة الصحة والسلامة والبيئة و الجودة و الصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوضبي. (2009). *المتاح على الرابط :* <http://www.transco.ae/hse/PDF/transcosystem.pdf> أبو ظبي : مؤسسة تراسكو.
5. دليل ادارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة والصحة المهنية الخاصة بالمؤسسة تراسكو ابوضبي (2009). *المتاح على الرابط:* <http://www.transco.ae/hse/PDF/transcosystem.pdf> أبو ظبي :مؤسسة تراسكو.
6. عبد الهادي ال فيحان، ايثار وعبد الغني البياتي، سوزان. (2008). *تقويم مستوى نظام الادارة البيئية في المؤسسة البطاريات مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 70، 117.*
7. عبيدات، ذوفان، عدس، عبد الرحمان، عبد الحق كايد. (1983). *البحث العلمي مفهومه و أدواته و أساليبه.القاهرة: دار الفكر المعاصر.*
8. محمد قاسم القريوتي. (2010). *الوجيز في إدارة الموارد البشرية.الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع .*
9. ناصر دادي عدون. (1998). *اقتصاد المؤسسة.الجزائر: دار المحمدية العامة.*
10. desreumaux a. (1992). *introduction à la gestion des entreprise. paris: armand colin.*
16. صلاح الدين عون. (2004). *سلوك المنظمة. الرياض: مؤسسة نايف.*