



## الموضوع

أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية  
دراسة حالة مؤسسة  
Ciment Lafarge Souakri – CILAS (جمورة) – بسكرة.

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير  
تخصص تسيير الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

شرون رقية

إعداد الطالب(ة):

زرقيين وريدة

### لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
1	أ.د منصوري كمال	استاذ.	رئيسا	جامعة بسكرة
2	أ.د يحياوي مفيدة	استاذ.	مقررا	جامعة بسكرة
3	د. شرون رقية	استاذ محاضر -أ-	مناقشا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020/ 2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER -Biskra  
Faculté des Sciences Economiques,  
Commerciales et des Sciences de Gestion  
Département des Sciences de Gestion



جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التسيير.

# الموضوع

?? ? ? ? ?  
?? ? ? ? ?  
?? ? ? ? ?

iment Lafarge Souakri – CILAS

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير  
تخصص: تسيير الموارد البشرية.

الأستاذ المشرف:

شرون رقية

إعداد الطالب(ة):

زرقين وريدة

## لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
1	أ.د منصوري كمال	استاذ.	?	جامعة بسكرة
2	أ.د يحيايي مفيدة	استاذ.	??	جامعة بسكرة
3	د. شرون رقية	استاذ محاضر -أ-		جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020/ 2019





## ❖ الأهداء ❖

❖ الى من تجود علي بالدعاء وملاكي الحارس ....اهي

❖ الى من افنى عمره لأجلي وعزوتي..... ابي

❖ الى خير من اشدد بهم ازري وسندي..... اخواتي

❖ الى ابناء قلبي .... (أران/أ/إي)

❖ الى صاحبة الوجه الحسن والقلب الطيب ..... اختي بثينة

❖ الى رفيقات دربي كل شخصما ...

❖ الى كل من ساهم في اتمام هذا العمل الى جنود الخفاء ....

❖ إلى كل أساتذتي الذين استفدت من علمهم ونحو أطلاعهم....

❖ وختامها مسك الى جزائرننا ....

## شكر وعرفان

الحمد لله ومهما حمدناه فلن نستوفي حمده، والصلاة والسلام على  
الصادق

الأمين محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

وإن كان هناك من كلمة تذكر في هذا فهي الإقرار بفضل استاذتي  
المشرفة "شرون رقية" الذي كان لها الفضل في متابعة هذا العمل  
بتوجيهاتها ونصائحها كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى سليمان وفريد نظيرا  
لمجهوداتهما.

ولا ننسى أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم  
التسيير خاصة الاستاذة "برني لطيفة" كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل  
من ساهم في إنجاز هذا العمل

الصفحة	الفهرس
....	شكر وعرفان
....	اهداء
....	الملخص
....	فهرس المحتويات
....	قائمة الجداول
....	قائمة الاشكال
....	قائمة الملاحق
....	مقدمة
01	الفصل الاول: الاطار النظري لمتغيرات الدراسة
....	تمهيد
02	I. ماهية معايير الصحة والسلامة المهنية.
02	I.1 مفهوم ونظريات الصحة والسلامة المهنية
03	I.1.1 مفهوم الصحة والسلامة المهنية.
04	I.1.2 نظريات الصحة والسلامة المهنية.
04	I.2 اهداف و اهمية الصحة والسلامة المهنية.
04	I.2.1 اهداف الصحة والسلامة المهنية.
05	I.2.2 اهمية الصحة والسلامة المهنية.
05	I.3 نظام وبرامج الصحة والسلامة المهنية.
05	I.3.1 نظام الصحة والسلامة المهنية.
06	I.3.2 برامج الصحة والسلامة المهنية.
08	I.4 دور الادارة العليا وتدريب الموارد البشرية في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية.
08	I.4.1 دور الادارة العليا في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية.
09	I.4.2 تدريب الموارد البشرية في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية.
10	II. ماهية الموارد البشرية
10	II.1 مفهوم الاداء
11	II.2 انواع ومحددات الاداء
11	II.2.1 انواع الاداء
11	II.2.2 محددات الاداء



12	II.3	العوامل المؤثرة في الاداء
12	II.4	تقييم وتحسين الاداء
12	II.4.1	تقييم الاداء
13	II.4.2	تحسين الاداء
15		خلاصة الفصل الاول
16		الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة - CILAS)- CIMENT LAFARGE SOUAKRI - -جمورة- بسكرة.
17	I	تقديم عام بالمؤسسة
17	I.1	تعريف المؤسسة
17	I.2	مهام المؤسسة
17	I.3	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
19	II	الاطار النظري للدراسة
19	II.1	اطار الدراسة
19	II.2	ادوات واساليب الدراسة.
19	II.2.1	ادوات الدراسة.
22	II.2.2	اساليب الدراسة.
22	II.3	مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية والوظيفية
24	II.4	ثبات وصدق أداة البحث واختبار التوزيع الطبيعي
24	II.4.1	ثبات اداة الدراسة
25	II.4.2	صدق اداة الدراسة
26	III	عرض نتائج الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات
26	III.1	تحليل فقرات الاستبيان
30	III.2	اختبار وتفسير الفرضيات
40		خلاصة الفصل
42		الخاتمة
43		قائمة المراجع
47		الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
(01)	اثر ظروف العمل على الاداء.	07
(02)	مقياس ليكارت الحماسي.	21
(03)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.	22
(04)	نتائج معاملات الصدق.	24
(05)	معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة.	25
(06)	مقياس ليكارت للحكم على إجابات الأفراد	26
(07)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور معايير الصحة والسلامة المهنية	27
(08)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات أداء الموارد البشرية	29
(09)	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.	31
(10)	نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة – Ciment Lafarge Souakri (CILAS) (جمورة) – بسكرة	32
(11)	نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برنامج الخدمات الصحية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة – Ciment Lafarge Souakri (CILAS) (جمورة) – بسكرة-	34
(12)	نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برنامج بيئة العمل في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) – Ciment Lafarge Souakri (جمورة) – بسكرة	36
(13)	( نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة Ciment Lafarge (CILAS) – Souakri (جمورة) – بسكرة	38

### قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الرقم
18	المهيكل التنظيمي لمؤسسة Ciment Lafarge Souakri-CILAS - جمورة - بسكرة-	

### قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
(01)	الاستبيان.	48
(02)	قائمة الاساتذة المحكمين.	51
(03)	عينة الدراسة حسب المتغيرات البيانات الشخصية والتشغيلية	52
(04)	نتائج معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة	53
(05)	معاملات الالتواء والتفطح لمتغيرات الدراسة.	54
(06)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير المستقل.	55
(07)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد المتغير المستقل معايير الصحة والسلامة المهنية.	56
(08)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير التابع اداء الموارد البشرية .	57
(09)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع اداء الموارد البشرية..	58
(10)	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين معايير الصحة والسلامة المهنية وابعاده و اداء الموارد البشرية.	59
(11)	تحليل انحدار البسيط بين متغيرين الدراسة.	60
(12)	تحليل انحدار البسيط بين ابعاد المتغير المستقبل والتابع.	61
(13)	ملحق (13) وثيقة الموافقة على دراسة الحالة في مؤسسة Ciment Lafarge Souakri - جمورة - بسكرة.	62

## ❖ الملخص:

تهدف هذه إلى إختبار أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بأبعادها المختلفة ( برنامج الخدمات الصحية، برنامج بيئة العمل، برامج التوعية والتثقيف) في تحسين أداء الموارد البشرية، وتم التطبيق في مؤسسة Ciment Lafarge Souakri –CILAS- (جمورة) - بسكرة وتم توزيع 50 استبانة، تم استرجاع (47) منها، واستبعاد 4 لعدم صلاحيتها، وتحليل (43) باستعمال برنامج الخزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وتم التوصل الى:

- وجود أثر ايجابي لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية.
- وجود اثر ايجابي لأبعاد معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية
- كما قدمت الدراسات مجموعة من التوصيات.

كلمات مفتاحية: معايير، صحة وسلامة مهنية، اداء الموارد البشرية

### **Abstract:**

This study aims to test the effect of applying occupational health and safety standards in its various dimensions (health services program, work environment program, awareness and education programs) on improving the performance of human resources, and it was implemented in Ciment Lafarge Souakri –CILAS- (Jamoura) - Biskra Fifty questionnaires were distributed, (47) were retrieved, 4 were excluded because they were not valid, and (43) were analyzed using the SPSS program.

It was concluded:

The positive impact of applying occupational health and safety standards in improving the performance of human resources.

- The existence of a positive impact of the dimensions of occupational health and safety standards in improving the performance of human resources The studies also presented a set of recommendations.

**Key words:** standards, occupational health and safety, human resource performance

# المقدمة

تسعى المؤسسات باختلاف نشاطها وحجمها الى تحقيق جملة من الاهداف تضمن لها الاستمرارية وتحسين ادائها، فتتسابق للحصول على افضل الموارد المالية والمادية والبشرية المناسبة، وعلى الرغم من تنوع الموارد الا ان الموارد البشرية تعتبر هي الالهة .

غير ان الحوادث والامراض المهنية التي تتعرض لها الموارد البشرية داخل المؤسسة عديدة ومتنوعة ومتفاوتة الشدة، وتؤثر عليها في العديد من المستويات وتعيق وتحد من ادائها؛ بل تمتد اثار هذه الحوادث والامراض المهنية الى الناحية الانسانية والاجتماعية والاقتصادية.

وهذا ما فرض على مختلف الدول إصدار القوانين والتشريعات التي تنظم مجال الصحة والسلامة المهنية، ووضع معايير خاصة بالصحة والسلامة المهنية من قبل المنظمات، أما على مستوى المؤسسة فقد ظهر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية عبر وضع سياسات و تطبيق الانظمة والبرامج، التي من شأنها توفير البيئة ظروف العمل الآمنة والبيئة السليمة اللازمة التي تسمح لها بأداء عملها على أفضل وتيرة، وتقليل الخسائر الباهظة التي تنتج من حوادث العمل المختلفة؛ واما فيما يخص الموارد البشرية فيقع عليها الالتزام بمختلف التوصيات و التعليمات والالتزام بشروط الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالوظائف.

لذا فنجد توفير معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل هو مجموعة من الجهود التي تعمل على حماية وتأمين مختلف موارد المؤسسة والحفاظ على سلامة الموارد البشرية؛ وان العمل على تحسين ادائها يؤدي الى تحسين اداء المؤسسة ككل .

#### ❖ الدراسات السابقة:

يعتبر الاطلاع على الدراسات السابقة من المراحل المنهجية والمهمة في الحث العلمي بهدف التعرف على النتائج والمساهمات السابقة، فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات نذكر أهمها:

#### ➤ الدراسات المحلية: تتمثل في:

1. **دراسة (مشعلي بلال 2010)** بعنوان: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: (دراسة حالة مؤسسة لتحويل الورق والبلاستيك "SATPAP ALIF") استهدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى المؤسسة أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج الثلاثة، وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل واستخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت إلى 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.

2. **دراسة (بختة هدار 2012)** بعنوان " دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز وحدة ورقلة -الجزائر" هدفت هذه الدراسة إلى

الإمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وتوضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة طريق دراسة الحالة للمؤسسة و المسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة، اوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين.
- هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

### 3. دراسة (بوسعيد سهيلة 2015) بعنوان " دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك—وحدة ورقلة"، هدفت الدراسة الى " محاولة الإمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء حوادث العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية، ومعرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، بلغ حجم العينة 36 عامل واعتمدت على SPSS توصلت الى النتائج التالية:

- ان الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين.
- توعية العامل وتثقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في حمايته.

### 4. دراسة (غول محمد عادل 2015) بعنوان " دور برامج الامن المهني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة

مؤسسة سونطراك—بسكرة—" تم دراسة 37 استمارة وتحليلها باستعمال spss، هدفت الى دراسة مختلف جوانب الامن المهني ودورها في تحسين أداء العاملين، توصلت للنتائج التالية:

- اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة عمل امانة يساعد على تحسين أداء العاملين.
- الاهتمام بالتثقيف والتوعية يؤدي الى تفادي الاخطار، وزيادة في أداء العامل.
- المؤسسة تراعي الأسلوب الوقائي مما يؤدي الى رفع وتحسين مستوى العامل.

### ➤ الدراسات العربية: تتمثل في:

#### 1. دراسة (انس عبد الباسط 2008) بعنوان " الصحة والسلامة المهنية في المنظمات اليمينية، دراسة حالة

مؤسسة التبغ والكبريت اليمينية " وهدفت الى دراسة قدرة المؤسسات اليمينية في الاستخدام الأمثل لوسائل وأنشطة الصحة والسلامة المهنية، وأثر ذلك على معنويات العاملين وأدائهم وانتاجيتهم تمت دراسة 168 استبيان باستعمال spss توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

- وجود نظام جاهز وفعال للتعامل مع الاخطار عند وقوعها او احتمالية حدوثها، لكن ذلك لا ينفى حدوثها.

• تحمل الإدارة جزءا لا يستهان به في حدوث الإصابات والحوادث نتيجة تقصيرها رقابة مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية.

• ضعف في مستوى ثقافة العامل، يتحمله العامل والإدارة بشكل كبير نتيجة غياب التوعية والتثقيف.

2. دراسة (أسامة محمد عبد الحميد ابونواس 2018) بعنوان " اثر تطبيق أنظمة الصحة والسلامة على أداء العاملين" هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات، وإبراز دور التدريب والوعي لدى العاملين لأداء العمل بطرق آمنة وزيادة إنتاجيتهم، وبلغ حجم العينة 300 موظف وتوصلت الدراسة الى:

- لما توفرت أنظمة السلامة والصحة المهنية أثر بشكل إيجابي على مستوى اداء العاملين.

- ان أهم هذه الابعاد لنجاح عملية تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في رفع مستوى اداء العاملين هو التزام الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية.

➤ الدراسات الأجنبية: تتمثل في:

1. دراسة (Nektarios 2018) Damien Jose Melis ,Kyriakos I. Kourousis)

**Karanikas** بعنوان " The Balance Between Safety and Productivity and its Relationship with Human Factors and safety Awareness

and Communication in Aircraf Manufacturing)، اجريت الدراسة في منشأتين

لتصنيع الطائرات الأسترالية وهدفت الى تقييم درجة التوازن بين السلامة والإنتاجية وعلاقتها بالوعي

والتواصل العوامل البشرية وقواعد السلامة تم جمع البيانات من خلال استطلاعات وتوصلت الدراسة الى:

- العمال على دراية كافية بكيفية تأثير قواعد السلامة على عوامل الأداء.
- عوامل الجودة والتعقيد في ممارسات الصحة والسلامة المهنية تؤثر على الإنتاجية.
- تخصيص التدريب على السلامة والاتصال للموظفين قد يكون ضروريا لتحقيق النتائج المرجوة.

2. دراسة ( Nilgun Ulutasdemir, Meryem Kilic, Özge Zeki, Fatma )

**(Begendi** بعنوان " Effects of Occupational Health and Safety on Behaviors of Workers Employed in a Private Healthy Lifestyle

(Company in turkey) هدفت هذه الدراسة على تقييم تأثير الصحة والسلامة المهنية

(OHS) الممارسات على سلوكيات نمط الحياة الصحي للعمال العاملين في موقع بناء شركة خاصة في

غازي عنتاب- تركيا- حجم العينة كان 400 موظف وتوصلت الى :

- ارتباط مباشر إيجابي بين التدريب الذي تلقاه العمال واستخدام معدات الوقاية الشخصية.
- تلقي الصحة والسلامة المهنية والتدريب المهني واستخدام معدات الوقاية الشخصية يؤثر بشكل إيجابي على سلوكيات نمط الحياة الصحي.
- انخفاض نسبة الحوادث المهنية راجع للتدريب الفعال الذي تلقاه العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية.



## ❖ مقارنة بين الدراسة الحالية والسابقة

الاختلاف ان الباحثة في الدراسة الحالية ركزت على:

- الدراسات السابقة ركزت على الصحة والأداء فيما يخص العمليات الصناعية، وفي الورشات ولكن الباحثة اردت أيضا بما التسليط على أصحاب الاعمال المكتبية.
- الاهتمام بالتدريب الفعال والدوري لتحسين أداء الموارد البشرية.
- ضرورة المام ببرامج الصحة والسلامة المهنية بكافة ظروف العمل الجسدية والنفسية وفي كل الاعمال.
- أثر معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين مختلف جوانب الأداء.

## ❖ الإشكالية:

ان تحسين اداء الموارد البشرية من اهم الاهداف التسييرية في المؤسسة، ولا يمكن القيام بهذا الا بتوفير مجموعة من المتطلبات اهمها معايير الصحة والسلامة المهنية التي تعمل المؤسسات على توفيرها من اجل بيئة عمل محفزة على اداء افضل للأنشطة والوظائف.

ومن بين المؤسسات المتاحة تم اختيار المؤسسة الصناعية المختصة في صناعة الاسمنت ومواد البناء Ciment - CILAS - Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة - مكانا لإجراء الدراسة الميدانية للإجابة عن التساؤل التالي:

➤ هل لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية اثر في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة Ciment - CILAS - Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة-؟

ولالإجابة على هذا التساؤل قمنا بطرح الاسئلة التالية:

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء

الموارد البشرية بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة-؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء الموارد

البشرية بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة-؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة

والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية - Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة-؟

CILAS (جمورة) - بسكرة-؟

## ❖ الفرضية الرئيسية:

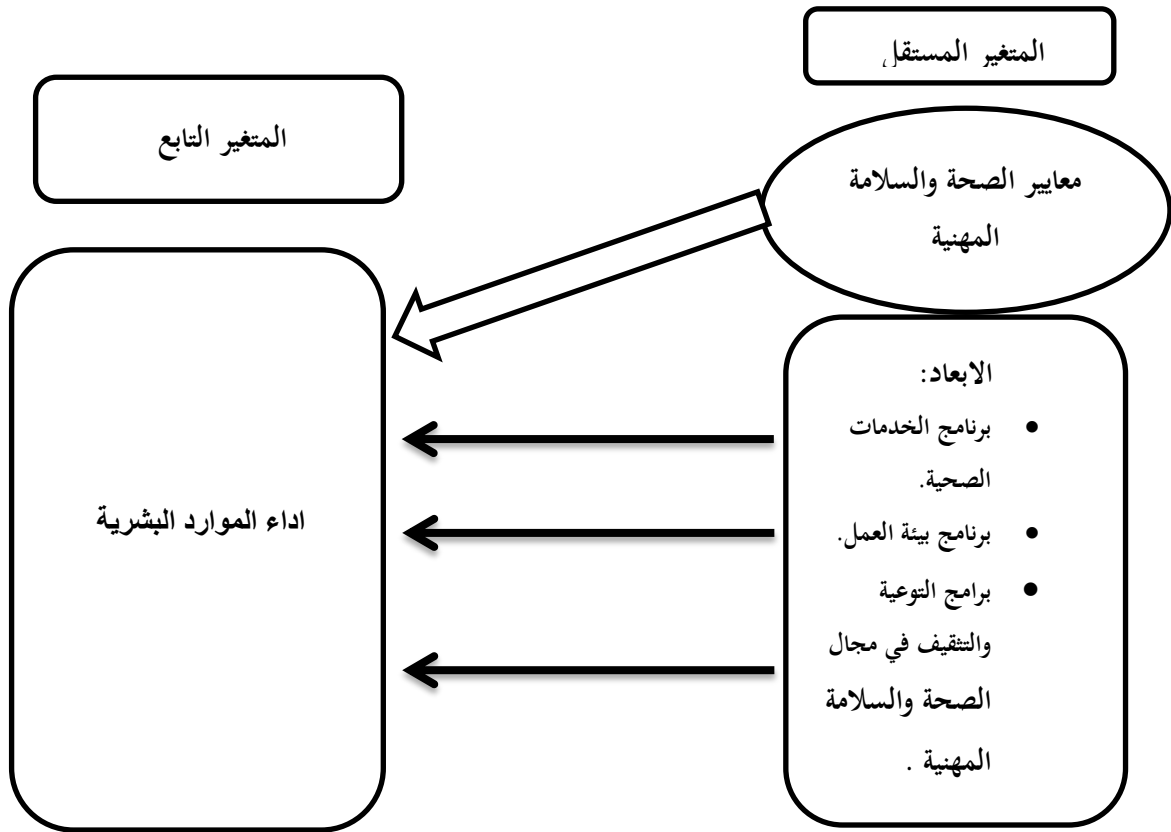
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين

أداء الموارد البشرية. بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة-.

## ❖ الفرضيات الفرعية:

- **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) -بسكرة-
- **H2**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) -بسكرة-
- **H3**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) -بسكرة-.

❖ نموذج الدراسة:



## ❖ أسباب اختيار الموضوع:

اختيار الموضوع لم يكن عشوائيا او صدفة ولكن للأسباب التالية:

- نقص الاهتمام ببرامج السلامة المهنية وخصوصا البرامج التوعوية والتكوينية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية.
- قلة الدراسات في هذا الموضوع ما توفرت لدينا خاصة منها الاقتصادية والتي تناولت المتغيرين معا: أثر الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية.
- بحكم التخصص.
- ميل الطالبة للموضوع.

## ❖ منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي في الدراسة النظرية والمنهج التحليلي في الدراسة التطبيقية، حيث يستخدم مختلف الأساليب المناسبة من كمية وكيفية للتعبير عن الظاهرة وتفسيرها من أجل التوصل إلى فهم وتحليل الظاهرة المبحوثة.

## ❖ اهداف الدراسة:

- معرفة أثر الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية.
- تسليط الضوء على أهمية الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.
- العمل على الامام ببعض المفاهيم كالأداء، جوانب الصحة والسلامة المهنية.

## ❖ أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على ضرورة تحسين بيئة العمل.
- تحديد اثر الصحة والسلامة المهنية على تحسين اداء الموارد البشرية.
- الكشف عن ممارسات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

## ❖ هيكل الدراسة:

سيتم معالجة موضوع الدراسة كالتالي:

➤ **الفصل الأول:** يتضمن الإطار النظري لمتغيرات للدراسة، الدراسة وتوضيح العلاقة بينهما وتم تقسيمه الى ثلاث مباحث حيث تم التطرق في:

➤ **المبحث الأول:** ماهية معايير الصحة والسلامة المهنية، والنظريات التي تفسرها والأنظمة والبرامج التي تقوم عليها مع ابراز دور الإدارة العليا والتدريب الفعال في تفعيلها.

اما بالنسبة **للمبحث الثاني:** فاهتم بتحديد ماهية أداء الموارد البشرية بالإضافة الى العوامل المؤثرة به، والتطرق الى برامج تقييمه وتحسينه .

➤ **الفصل الثاني:** يتضمن الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة " بمؤسسة Ciment Lafarge Souakri - CILAS (جمورة) -بسكرة-.

" وفي هذا الفصل ثلاث مباحث كالتالي:

- المبحث الاول: تقديم بمؤسسة - CILAS-Ciment Lafarge Souakri - (جمورة) - بسكرة.
- المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.
- المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية تحليلها؛ تفسيرها؛ مناقشتها.

## الفصل الاول: الإطار النظري لمتغيرات للدراسة.

### تمهيد:

تقوم معايير الصحة والسلامة على تأمين بيئة العمل من مختلف الامراض والحوادث التي تؤثر على وتيرة الاداء، وتوفير الرعاية الصحية للموارد البشرية ومختلف الخدمات التي تدرج ضمن نظام وبرنامج الصحة والسلامة المهنية، بما يضمن أداء الوظائف والانشطة بطريقة سليمة واستغلال امثل للموارد وتحسين مستويات الاداء. ومن خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة اهم المفاهيم الاساسية حول معايير الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية من خلال المباحث التالية:

**I. ماهية معايير الصحة والسلامة المهنية.**

**II. ماهية أداء الموارد البشرية.**

## I. - ماهية معايير الصحة والسلامة المهنية.

تزداد أهمية توفير معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل بازدياد المخاطر والحوادث ، فهي تعمل على منع او الحد من الاثار التي تمس قدرات المورد البشري على اداء وظيفته، بما يضمن سلامة الموارد الاخرى والمؤسسة بأكملها.

### I.1 مفهوم و نظريات الصحة والسلامة المهنية.

اجتهد الباحثين في مجال الصحة والسلامة المهنية في إيجاد المفاهيم الخاصة بها، والنظريات المفسرة لحوادث العمل فتنوعت التعاريف و النظريات حسب كل مرحلة وكل حالة.

#### I.1.1 مفهوم الصحة والسلامة المهنية.

قبل التطرق لمفهوم الصحة والسلامة المهنية ككل يجب اولا اعطاء تعاريف لكل من الصحة والسلامة المهنية على حدة

❖ تعريف الصحة: هناك عدة تعاريف للصحة نلخصها فيما يلي:

- تعريف منظمة العمل الدولية "الحفاظ على أعلى درجة من رفاهية الموارد البشرية الجسدية والعقلية والاجتماعية في جميع المهن." (Takele & Mengesha , 2006 , p. 10).
- تعريف منظمة الصحة العالمية " بأنها حالة سليمة للجسم وعقل الناس من الأمراض الناتجة عن المواد أو العمليات أو الإجراءات المستخدمة في مكان العمل " ( Gabriel, Eric , & Mabel , 2013, p. 2)
- " الصحة تتعلق بصحة الجسد والعقل والجوانب الاجتماعية الكاملة، وليس مجرد وجود الأمراض من عدمها" (باسل ، 2013-2014، صفحة 32).

" الصحة هي سلامة الجسم والعقل و البيئة المحيطة من الامراض "

❖ تعريف السلامة المهنية: من بين تعاريف الصحة والسلامة المهنية ما يلي:

- " العلم الذي يهتم وبالحفاظ على سلامة وصحة الانسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث والإصابات او الامراض المهنية " (علي ، 2010، صفحة 23).
- " السلامة المهنية هي تشير إلى الخلو من المخاطرة غير المقبولة ومن الضرر الشخصي " (باسل ، 2013-2014، صفحة 32).

" السلامة المهنية هي توفير البيئة المهنية الامنة من الحوادث "

❖ تعريف الصحة والسلامة المهنية: بعد التطرق الى التعريف المنفصل لكل من الصحة، والسلامة المهنية يمكن

تعريفها بشكل مجمل انها:

- " مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات الموارد البشرية من التأثيرات الصحية الخطرة الفورية أو بعيدة المدى، والذي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبة بالعمل أو بيئته أو شروطه من خلال معالجة العوامل البيئية والتقنية والشخصية المؤدية الى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه، بشكل يوفر تمتع الموارد البشرية الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة." (محمود ، 2002 ، صفحة 124).
  - " تعتبر الصحة والسلامة المهنية أنشطة أو عمليات أو استراتيجيات إجرائية لحماية وتعزيز صحة وسلامة الموارد البشرية، والقضاء على جميع العوامل والسلوكيات والظروف الخطرة والخطرة في بيئة العمل" ( Gabriel, Eric , & Mabel , 2013, p. 2 )
  - " هي سلسلة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت، وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف، ويتم ذلك عن طريق تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بمكان وظروف العمل كالإصابات والأمراض المهنية التي يتعرض لها الموارد البشرية في مكان العمل." (باسل ، 2013-2014 ، صفحة 32).
- \*من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الصحة والسلامة المهنية بأنها " مجال يحتوي على مجموعة من النظم والاجراءات، تعمل من اجل تحقيق سلامة الموارد البشرية والعتاد والمؤسسة بما يحقق أداء أفضل وآمن وتقليل للتكاليف".
- ولا يمكننا التفصيل فيما يخص الصحة والسلامة المهنية، دون التطرق الى تعريف الإصابة والامراض المهنية وحوادث العمل.
- **تعريف الإصابة:** الإصابة هي النتيجة المباشرة للحدث الذي يتعرض لها المورد البشري. (سلامة ، 2018)
  - **تعريف الامراض المهنية:** هي مختلف الامراض التي تصيب المورد البشري اثناء عمله او بعد فترة من مزاولته و تختلف من شخص الى اخر. (مریم، 2013 ، صفحة 77)
  - **تعريف حوادث العمل:** حوادث العمل هو كل حادث غير متوقع يؤدي الى خسائر في عناصر الإنتاج، وقد يكون الحادث سببه المورد البشري او ظروف بيئة العمل " (شعلال، 2008-2009 ، صفحة 54)

### I.1. نظريات في الصحة والسلامة المهنية:

تنوعت النظريات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل؛ ولا يمكن الاخذ بنظرية واحدة لتفادي الحوادث، ولكن يجب الامام بما جميعا لتغطية العديد من أسباب الحوادث والعمل على تفاديها ومن بين هذه النظريات ما يلي:

❖ **نظرية بيئة العمل:** كان للحوادث والاصابات التي تحدث في بيئة العمل داخل المصانع اثناء الثورة

الصناعية بأوروبا دور كبير في إيجاد هذه النظرية، ويقول (جيمس مورقان ) Morgan James " ان بيئة العمل هي السبب المباشر في وقوع الكثير من الحوادث والإصابات والوفيات "؛ وعالجت هذه النظرية الكثير من المخاطر التي كانت تواجه الموارد البشرية في وسطهم العملي ووجدت لهم بيئة عمل صحية وامنة والتقليل من الحوادث والامراض المهنية. ( طلال، 2003-2004، صفحة 21).

❖ **النظرية الشخصية:** يقوم أساس هذه النظرية على ان الانسان هو سبب وقوع الحوادث أكثر من العوامل

المحيطة به ، فقام العلماء بدراسة العوامل الشخصية للانسان وتحليلها، وإيجاد الطرق الكفيلة لمعالجة هذا الوضع؛ وساعدت هذه النظرية في تقليل الحوادث والوفيات من خلال تدريب الموارد البشرية وتلقينهم الاستخدام الأمثل لوسائل أداء العمل.

❖ **النظرية الإدارية:** تقوم هذه النظرية على ترسيخ مفاهيم السلامة بتطبيق علم الإدارة من خلال توزيع

المسؤوليات وتحديدتها، تطبيق مبدأ الثواب والعقاب، اجراء الاختبارات والمقابلات للموظفين من النواحي العلمية والصحية واللياقة البدنية. وقد ساهم هذا في توسيع مجال الصحة والسلامة المهنية في كافة مستويات واقسام المؤسسة وتقليل الحوادث والإصابات. (وجدي محمد، 2009، الصفحات 13-14).

"مما سبق يمكن ان نستنتج وقوع الحوادث لا يرتبط بسبب واحد بل مجموعة من الاسباب منها بيئة العمل والانسان و الادارة "

## I.2 اهداف واهمية الصحة والسلامة المهنية.

تعمل معايير الصحة والسلامة المهنية على تحقيق جملة من الاهداف، التي تزيد من اهميتها في المؤسسة.

### I.2.1. اهداف الصحة والسلامة المهنية:

ويمكن توضيحها في العناصر التالية:

- توفير حالة الاستقرار النفسي والصحي والعقلي للموارد البشرية.
- تقديم الخدمات الطبية والعلاج المطلوب المناسب حسب الحالة.
- المتابعة الدورية للحالة الصحية للموارد البشرية. (محمد، 2007، صفحة 35)
- حماية الموارد البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتقدمين على المؤسسات والمجاورين لها ، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والمكانات والأجهزة والمعدات والمواد الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع (أميمة، 2001-2002، صفحة 25)
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتحسينها.



- تحقيق استقرار المؤسسة والموارد البشرية فيها.
- توفير الامن وحماية المجتمع من الامراض الناتجة من إصابة الموارد البشرية الذين يشكلون الغالبية منه.
- تحسيس المورد البشري بالمسؤولية تجاه نفسه وزملائه واسرته عبر الالتزام بإجراءات السلامة التي تحافظ عليه وعلى كل من حوله. (علي ، 2010، صفحة 29)
- تخفيض معدلات الغياب.
- تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة. (موسى، 2015-2016، صفحة 16)

## I.2.2 أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تكمن أهمية الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:

- تقليل تكاليف العمل: إذ إن الإدارة الجيدة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من التكاليف والتعويضات.
- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والموارد البشرية: عبر اشراك الموارد البشرية في اتخاذ القرار وتعزيز روح الفريق مما يساهم في زيادة الانتاجية. (حسين ، 2020، صفحة 17)
- توفير نظام العمل المناسب: وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: تأثير الحوادث لا يقتصر على الجانب المادي بل يمتد للجانب النفسي لذا يجب الاهتمام به. (موسى، 2015-2016، صفحة 18)
- تقليل المخاطر المهنية والنتائج الصحية السلبية للحوادث والأمراض: العمل على جعل بيئة العمل صحية وامنة أكثر ذلك لزيادة الإنتاجية. ( الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، 2011، صفحة 2)

## I.3 أنظمة وبرامج الصحة والسلامة المهنية:

يمكن الحكم على وجود معايير للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة نظرا الى توفر نظام و برنامج خاص بها.

### I.3.1. نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية: يعتبر نظام الصحة والسلامة المهنية مجموعة من المبادئ

والأدوات تعمل على تنفيذ تدابير الوقاية بطريقة فعالة وتتلاءم مع نشاط المؤسسة وتركيباتها وحجمها؛ تركز على تقليل المخاطر المتنوعة التي يمكن ان تعيق العمل فيها، ويضمن نظام إدارة السلامة والصحة المهنيين التالي:

- وضع السياسات ذات الصلة.
- تقديم التعهدات.
- الأخذ في الاعتبار كافة عناصر مكان العمل لتقييم الأخطار والمخاطر (منظمة العمل الدولية، 2016)

➤ مبادئ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية:

- السياسة: يجب أن تقوم المؤسسة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية.
- الالتزام: لا بد أن تؤكد المؤسسة التزامها تجاه نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- التخطيط: لا بد أن تقوم المؤسسة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية.
- التطبيق: ينبغي للمؤسسة أن توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة والأهداف الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
- القياس والتقييم: ينبغي على المؤسسة قياس ورصد وتقييم الاداء الخاص بالصحة والسلامة المهنية.
- المراجعة والتحسين: ينبغي أن تقوم المؤسسة بالمراجعة والتحسين المستمر المتصاعد لنظام السلامة والصحة المهنية. (امير و اشرف، 2019)

## I. برنامج الصحة والسلامة المهنية:

هو البرنامج الهادف لحماية كل مهنة من خلال تطبيق الاداء السليم من قبل المورد البشري والذي يتناسب مع عدد وطبيعة الآلات (ميسون، 2020)، ويوضع من قبل لجنة السلامة المهنية وبمشاركة جميع الأقسام في المنظمة إضافة إلى الموارد البشرية من خلال ما يقدمونه من مقترحات، وما يمتلكونه من خبرات في الواقع عملهم وتنصب برامج الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من الامراض، ومحاوله نجنب وقوع الحوادث والإصابات التي ذكرت سابقا، والاهتمام بظروف العمل المادية والاجتماعية والتنظيمية وتوفير وسائل الحماية اللازمة والخدمات الصحية والارشادية اللازمة للموارد البشرية.

### ❖ الخدمات الصحية للأفراد: تتمثل في:

- إلحاق الأشخاص بعمل مناسب: وهذا يستلزم تقييم القدرات الحالية والعقلية والبدنية وتحديد الظروف المرضية الموجودة من قبل، يتخذ عموما شكل الفحص الطبي قبل التوظيف و / أو الفحص المسبق.
- تجنب المخاطر المحتملة: يركز على مبدأ الوقاية خير من العلاج، على سبيل المثال، تقدم توصيات بالاستخدام فيما يتعلق باستبدال بعض المواد الخطرة بمواد اقل خطورة... الخ (Jeremy, 2006)
- إجراء الفحوص الطبية: تجرى الفحوص الطبية، بهدف تقييم الحالة الصحية للعمال والتأكد من أن بيئة العمل، ليس لها أضرار صحية عالية ومن الفحوص ما يجرى على فترات دورية، تحدد حسب طبيعة وخطورة التعرض (6 أشهر) ويطلق عليها اسم الكشف الطبي الدوري.
- الرصد البيولوجي: ويقصد به إجراء الفحوص العلمية، لاكتشاف المخاطر المهنية مسبقا ومن أمثلة الرصد البيولوجي، الكشف عن المواد المسببة للسرطان.
- الزيارات الدورية الطبية ومراقبة مواقع العمل: على الطبيب ان يكون على دراية بكل ظروف العمل والامام بنوعية المخاطر المحتملة التي يمكن ان يتعرض لها العمل والعمل على إيجاد طرق الوقاية منها.
- تنظيم الإسعافات الأولية وتجهيزها: يتم انشاء مراكز خاصة للتدخل السريع عند حدوث إصابات او حوادث لتفادي ضياع الوقت وزيادة الاضرار. (سلامة أ.، 2018-2017)

❖ توفير بيئة عمل مناسبة: ويتم هذا عبر توفير مجموعة من الظروف والمعدات و مكان عمل صحية ومناسبة، كما هو موضح في ما يلي:

### جدول رقم (01): اثر ظروف العمل على الاداء

نوعها	اثارها السلبية
الإضاءة	الإضاءة الغير مناسبة تؤدي إرهاق العين، الصداع، آلام في العين، مما يؤدي الى وقوع الحوادث.
الحرارة	درجة الحرارة غير المناسبة لها تأثير سيئ على النواحي الفيزيولوجية ، مما يولد إحساسا بالضيق لدى المورد البشري؛ فتقل كفاءته في العمل.
الرطوبة	يسبب انخفاض نسبة الرطوبة عن حدها الأدنى الإحساس بعدم الراحة والتعب، واذا زادت اصيب المورد البشري بالزكام وانسداد أجهزة التنفس.
التهوية	سوء التهوية تعيق عملية تنظيم حرارة الجسم، وتدخل في اطارها الابخرة والغازات التي تؤثر سلبا على الحالة الصحية والنفسية للمورد البشري.
الضوضاء	تأثيرات نفسية وعصبية، تتمثل في الضيق، العصبية، التوتر، ونقص القدرة على التركيز مما يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء، سواء كان العمل عضلي أو ذهني.
الإشعاعات	تختلف درجة التأثير بالإشعاع فقد يؤثر على الجلد فيؤدي إلى احمراره أو ظهور بثور في الحالات الخطيرة؛ ويتسبب التعرض له بجرعات صغيرة ولفترة زمنية طويلة في ضمور أنسجة الشعر وسقوطه.
الاهتزازات	يتأثر كل من العمود الفقري والجملة العصبية، تأثر الأحشاء الداخلية بالاهتزاز على كامل الجسم، اضطراب الأوعية الدموية، اضطرابات عضلية.
المواد الكيميائية	تعتمد على درجة خطورة التعرض للمواد الكيميائية على نوع المادة ودرجة تركيزها، ومدة التعرض لها

المصدر : (سلمى، 2012-2013، الصفحات 33-45)

❖ تصميم مناسب لبيئة وادوات العمل: بحيث يجب أن تتلائم مع مواصفات وخصائص الموارد البشرية وطبيعة وظائفهم و مشكلاتهم الصحية؛ والتي على ضوءها يتم تصميم العمل وفقاً لتلك المقاييس لتجنب الإصابات و لرفع الإنتاجية و إنجاز العمل؛ و يتم هذا عبر:

- تصاميم بيئة وأسطح العمل والكراسي: عمليات التصميم والتنظيم والتقويم لبيئة العمل؛ تعتمد على عوامل مثل متطلبات المهمة والبيانات المتعلقة بقياسات الجسم البشري، و الكراسي بانسيابيتها، وخصوصاً حينما تكون عملية الاستخدام لفترات طويلة.

● تصميم العدد والأدوات اليدوية: ضرورة التطبيق على الاستخدام الصحيح للعدد والأدوات اليدوية المستخدمة في بيئة العمل، وتحقيق الموازنة بين أحجام وأوزان تلك العدد والأدوات وخصائص مستخدميها.

● الترتيب الداخلي للمعدات والأجهزة والمساحات: يجب ان يتم تصميم مساحات العمل ومعدات وترتيبها بالطريقة التي تضمن الاهتمام بمحددات أبعاد الجسم وعلاقته بالعمليات لإنجاز العمل بحيث تكون مساحة العمل يجب أن تكون المساحة الكافية لتحركات للمورد البشري الجسم وأن يكون ترتيب تلك المعدات والأجهزة بطريقة تسمح بالمرونة في الحركة لتجنب حالات الإرباك والإصابات العضلية والتنقل دون وجود عائق. (فؤاد و سمية ، 2012)

#### ❖ توفير وسائل الحماية الشخصية: وتتمثل في ما يلي:

- الملابس الواقية ( ملابس المناسبة لكل وظيفة).
- النظارات الواقية ( للحماية من الأشعة والأتربة و الاصابات والشظايا)
- القفازات ( للحماية من المواد الحارقة والسامة).
- الخوذات ( للحماية من خطر سقوط أي شيء او اصابات الشمس ).
- الأحذية الآمنة الواقية ( تكون عازلة و مناسبة للوظيفة و ارضية العمل).
- سدادات الاذن ( للحماية من الضوضاء ).
- اغطية الاذن ( للحماية من مختلف المواد ).
- الكمامات ( للحماية من الأبخرة والأتربة والغازات).
- احزمة الأمان ( خاص بالمركبات). (مشان، 2018-2019)

### I.4 دور الادارة العليا وتدريب الموارد البشرية في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية.

ان للإدارة العليا وتدريب الموارد البشرية دور كبير في تفعيل الصحة والسلامة المهنية يتلخص فيما يلي:

#### I.4.1 دور الادارة العليا في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية:

من المعلوم أن الالتزام بالأمن يبدأ من الإدارة العليا، فبدون الالتزام التام والكامل لكل المستويات الادارية فإن المحاولات لترسيخ السلوكيات الامنة وتقليل السلوكيات الخطرة غير ناجحة، فإذا لم يتعامل المشرف مع الأمان بجدية كاملة، فلا يتوقع من الموارد البشرية فعل ذلك ولذا يتمثل دور الادارة في مجال السلامة والصحة المهنية بما يلي:

- تبني أهداف والسياسة عامة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة عموماً.
- تشكيل لجنة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ومشرفين متفرغين أو غير متفرغين.
- تدريب وتأهيل الموارد البشرية بالمؤسسة على معايير الصحة والسلامة المهنية.
- التأكيد على التعليمات الصادرة عن لجنة الصحة والسلامة المهنية والتركيز عليها.
- تفويض الصلاحيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية إلى المشرفين أو اللجان المعتمدة.

- تزويد الموارد البشرية بالمنظمة بالمعلومات والتجهيزات اللازمة لإنشاء إدارة برامج الصحة والسلامة المهنية.
- الاستجابة للقوانين والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية المعمول بها في البلد.
- مراقبة ومتابعة وتقييم معايير الصحة والسلامة المهنية وذلك من خلال نظام مراقبة. (انس ، 2008)
- توعية الموارد البشرية باستخدام مجموعة من الوسائل منها:
  - طريقة المحاضرات: وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه الموارد البشرية.
  - النشرات المطبوعة: تعتبر أيضاً من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للموارد البشرية ولكن المشكلة تنحصر في تحفيزهم على قراءتها.
  - الأفلام الإيضاحية: تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال السلامة والصحة المهنية فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل سير العملية وتسلسلها وتفصيلها والصلة بين أجزائها
  - المسابقات: يتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين بمعايير السلامة والصحة المهنية، وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة بل تقام على أساس قلة أو زيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة. (أميمة، 2002-2001، صفحة 34)
  - تدريب الموارد البشرية على أنظمة وقوانين السلامة والصحة المهنية.
  - اشراك العمال في وضع برامج الصحة والسلامة المهنية.
  - المحافظة على تطبيق التعليمات في بيئة العمل.
  - اعداد التقارير والنتائج المستخلصة من التحقيقات في حوادث العمل.
  - تجميع البيانات الإحصائية عن واقع السلامة المهنية والأخطار المهنية وتحليلها وتفسيرها.
  - تقديم التوصيات العلمية التي من شأنها أن تحد من التعرض لأية مخاطر محتملة.
  - تصميم معدات وأنظمة ورموز السلامة والصحة المهنية. (باسل ، 2013-2014، صفحة 53)

## I.2 دور تدريب الموارد البشرية في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية:

- التدريب عنصر اساسي في مجال الصحة والسلامة المهنية لأنه يساعد على تفادي الاصابات وزيادة الوعي خاصة إذا كان في مجموعات صغيرة، ويجب ان يتضمن الاخطار المتوقعة والوسائل الازمة وطرق العمل الامنة، وان يتنوع التدريب بتنوع المهام، ولا تتمثل أهميته في الحفاظ على الموارد البشرية والممتلكات بل في تحسين النتيجة النهائية للأداء.
- وتتمثل جوانب التدريب في:
- قبل التوظيف: هناك بعض التدريبات التي لها الأولوية ويجب أن تراعى من خلال التخطيط لاحتياجات الموظفين الجدد التدريبية.
  - التوجيه: فهم المخاطر و الغرض من معدات الحماية الشخصية قبل البدء بعمل جديد أو في موقع عمل جديد.

- التدريب على العمل: للمساعدة على اتمام المهام (الكفاءة يجب أن توثق).
  - التدريبات التنظيمية: هذه التدريبات ينبغي أن تقدم حسب متطلبات القانون أو العقد.
  - التحقق من الكفاءة: ينبغي التحقق من الكفاءة بناءً على نتائج التدريب، مثلاً التمرين على إطفاء الحريق هو طريقة للتحقق من الكفاءة.
  - تحديث التدريب: تحديث التدريب ممكن أن يكون احتياجاً؛ على سبيل المثال: إذا تغير محتوى مهمة العمل أو كان هناك تقنية أو أدوات أو معدات جديدة أو معدات حماية شخصية تم تقديمها.
- (International Association of Geophysical Contractors, 2004)

يتمثل دور تدريب الموارد البشرية في تفعيل برنامج الصحة والسلامة المهنية في:

- السيطرة على عوامل الخطر المهنية.
  - تغيير نمط الحياة الشخصية.
  - زيادة الوعي بالمخاطر و الإبلاغ عن الظروف الغير الآمنة لأجل تنفيذ إجراءات الطوارئ.
- (Alexander & Michael J. , 1998)
- التغيير في سلوك المورد البشري، من حيث الامتثال لقواعد السلامة والإجراءات، لديه غالباً ما يُنظر إليها كمؤشر لفعالية التدريب.
  - التدريب لا يعزز فقط تحفيز الموارد البشرية للانخراط في السلوك الآمن، ولكن يزيد من بقدرتهم على التعرف على المخاطر والتعامل معها بفعالية. (Sharon & Christine , 2013)

## II. ماهية اداء الموارد البشرية.

لطالما كان أداء الموارد البشرية وكيفية تحسينه تحدياً كبيراً للمؤسسة فهي تعمل على تقييمه عبر معايير وطرق مخصصة لهذا لتحسينه وتصحيح الانحرافات فيه ان وجدت.

### II.1. تعريف الاداء: من بين تعاريف الاداء ما يلي:

- عرف فريدريك تايلور في كتابه المشهور (مبادئ الإدارة العلمية) الاداء بأنه "تحقيق أقصى إنتاجية من المورد البشري والآلة"
- يعرفه كل من Miller et Bromily "بأنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها" (مشان، 2018-2019، صفحة 99)
- الاداء هو "النتائج الفعلية التي يحققها المورد البشري في المؤسسة التي يعمل بها" (مصطفى ي.، 2016)
- "الأداء هو حصيلة النتائج التي حققها المورد البشري نتيجة الجهد المبذول وتطبيقه لأنظمة وتعليمات المؤسسة التي يعمل بها ويسعى لتحقيق أهدافها. "من التعريفات السابقة نجد أن الأداء عبارة عن:
  - جهد يهدف إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات.

▪ جهد يسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة.

▪ سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة. " (عوي ، 2008-2009)

من خلال ما سبق يمكن تعريف الأداء بأنه " مجموعة الجهود المقدمة من طرف المورد البشري، لإكمال

الوظيفة المكلفة له بما يحقق اهداف المنظمة"

وللتفصيل أكثر في مفهوم الأداء، فإنه يتعين علينا التطرق إلى مفاهيم لهم علاقة مباشرة بالأداء ألا وهما الانتاجية و الفعالية والكفاءة .

● الانتاجية " Productivité " الاستخدام الكفؤ لكافة الطاقات و الموارد المتاحة في المؤسسة لتحقيق

حجم الانتاج المرغوب او الخدمة الافضل بالجودة العالية و بتكاليف منخفضة " (هلا ، 2013)

● الفعالية " l'efficacité " تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النتائج التي يتم

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

● أما الكفاءة " l'efficience " فيقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف، فالعملية

الكفأة هي العملية الأقل تكلفة. (بلال، 2010-2011)

## II.2 انواع ومحددات الاداء: وهما كالآتي:

### II.2.1

انواع الاداء: يقسم مجموعة من الباحثين في علم النفس الصناعي وادارة الموارد البشرية، وهم برمان

(Borman) ومونتويدلو (motowidlo) فان سكوتر (van scotter) وورمن (werman) اداء

الموارد البشرية الى نوعين وهما: أداء المهمة، الأداء السياقي.

كل نوع يختص بجانب معين للموارد البشرية في المؤسسة فالأول يهتم بالجانب الفني والثاني يهتم بالجانب

بالقدرات البدنية، سيتم شرحهما بتفصيل أكثر فيما يلي.

● أداء المهمة: مجموعة من السلوكيات الوظيفية المتخصصة تلزم الموارد البشرية استخدام مهاراتهم الفنية

لاستكمال مهام معينة تدعم الوظائف التنظيمية الرئيسية.

● الأداء السياقي: مجموعة من الجهود الفردية التي لا ترتبط مباشرة بالوظائف التنظيمية الرئيسية ولكنها

تخطى بأهمية بالغة.

يطغى على التقسيم السابق للأداء الجانب التنظيمي والنفسي والسلوكي للمورد البشري، ومدى ارتباطه بالوظائف

والانشطة في المؤسسة وهذا ما جعله أكثر صعوبة في الفهم ووضع المعايير والقياس. (عادل ، 2018-2017)

### II.2.2 محددات الأداء: وتتمثل في:

● الجهد المبذول: إن الجهد المبذول يمثل الدافعية تمثل القوة او الرغبة التي تحرك الفرد ليؤدي العمل.

● القدرات والخصائص الفردية: وتنقسم بدورها الى الخصائص الشخصية والخصائص الجسدية، بالإضافة الى

القدرات الحسية والحركية والمعرفية.

● الخصائص الشخصية: تمثل السمات الخاصة بالفرد والتي نستطيع الاطلاع عليها من خلال استمارة

المعلومات.

- الخصائص الجسدية: إن الحالة الصحية للمورد البشري والتنافس الحسي الحركي من المحددات الأساسية للمورد البشري.
- القدرات الحسية والحركية والمعرفية: القدرة تمثل العنصر الثاني الذي يتفاعل مع الدافعية في تحديد الأداء، ويكون تأثيره عليها حسب طبيعة ومتطلبات القدرات اللازمة.
- إدراك المورد البشري لدوره الوظيفي: تعني مدى المامه ومعرفته بالأنشطة والسلوكيات التي تستلزم لإتمام العمل. (بلقايد و بوري، 2017)

### II.3 العوامل المؤثرة في الأداء.

ان أهم العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي ما يلي:

- عوامل إدارية تنظيمية: مثل: عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المنظمة.
- عوامل تتعلق بالموظف: مثل نقص في رغبته ودافعيته، بالإضافة إلى وجود دوافع فطرية لدى الإنسان مقاومة للتغيير.
- عوامل فنية وتكنولوجية: وتشمل التقدم التكنولوجي، والمواد الخام...
- عوامل البيئية الخارجية: مثل: تشريعات حكومية، سياسات النقابات... (فوزية، 2017-2018، الصفحات 84-85)

### II.4 تقييم و تحسين الاداء: تقوم المؤسسة بتقييم اداء الموارد البشرية عبر معايير مخصصة لتحسينه وتصحيح الانحرافات .

#### II.4.1 تقييم الاداء: هناك عدة تعريف منها:

- يعرف راندل (1974) تقييم الأداء بأنه هو "الإجراءات التي تساعد في تجميع، مراجعة، مشاركة وإعطاء واستخدام المعلومات المتجمعة من وحول الأفراد لغرض تحسين ادائهم في العمل". (مصطفى ي.، 2014، صفحة 255)
- "العملية التي يتم من خلالها تحديد كيف يؤدي المورد البشري وظيفته وما يترتب على ذلك من وضع خطة لتحسين الأداء " (سيد، 2015)
- "يقصد بتقييم أداء الموارد البشرية قياس مدى قيام الموارد البشرية بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم ومدى تقدمهم فالعمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقى وزيادة الأجور" (باباه ، 2009-2010)
- "تقييم الاداء عملية تقارن بين الاهداف المحققة من طرف الموارد البشرية والاهداف المطلوبة " ➤ **معايير تقييم الأداء:** تتمثل في:
- **المعايير الكمية:** بموجب هذا النوع يجري تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال مدة زمنية محددة أي أنها تدل على العلاقة بين كمية العمل المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء» فمثلا إنتاج (50) سيارة خلال مدة شهر ويسمى هذا المعيار (المعدل الزمني للإنتاج).



- المعايير النوعية: وتعني وجوب أن يصل إنتاج المورد البشري إلى مستوى معين من الجودة والإتقان.
- المعايير النوعية والكمية: هو مزيج من المعايير الكمية والنوعي، وكمثال عليه هو أن يجري إنتاج (50) من منتج معين على ألا تتجاوز الوحدات التالفة عن (5) وحدات. (بوبرطخ ، 2011-2012، صفحة 25).

#### ❖ خطوات تقييم الأداء: يمكن تلخيص خطوات عملية تقييم الأداء كما يلي:

- وضع توقعات الأداء: هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، وتقوم على وضع التوقعات المحتملة للأداء من خلال الاتفاق على المهام المطلوبة والنتائج المرجو تحقيقها بين الموارد البشرية والادارة.
- وضع الأهداف: تتمثل في تحديد ادوار الموارد البشرية وتوجيه جهودهم وتحفيزها بحيث يتحدد لهم ما هي الأهداف التي ترغب المؤسسة بتحقيقها.
- صياغة معايير الأداء: صياغة وتحديد المعايير المناسبة بحيث تجعل نظام التقييم فعال وكفئ.
- مراقبة الأداء: تتمثل عملية الرقابة في ملاحظة وتسجيل أداء الموارد البشرية.
- التقييم الرسمي للأداء: يتم فيها تقييم أداء الموارد البشرية، والتعرف على مستويات أدائهم للحصول على المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية.
- التغذية العكسية: يتم تزويد الموارد البشرية بنتائج تقييم أدائهم من خلال مقابلات التقييم وتحديد الجوانب التي تلتزم التعديل والتحسين.
- تحسين الأداء: بعد الانتهاء من عملية التقييم الرسمي لأداء الموارد البشرية، فقد تبين النتائج مستويات أداء متدنية لبعض العاملين فالمؤسسة معنية بالبحث عن وسائل تحسين الأداء وتطويره. (إبراهيم ، 2013، الصفحات 179-210)

#### II.4.2 برنامج تحسين الأداء:

بعد عملية تقييم الاداء والتعرف على جوانب الضعف في أداء الموارد البشرية يتم وضع برنامج لتحسين الأداء يشمل ما يلي:

- تحسين المورد البشري: يعتبر المورد البشري من أكثر العناصر صعوبة في تقبل التغيير المتمثل في التطوير التحسين ولذا يجب البحث عن عوامل تسهل التحسين والتطوير مثل:
  - تبني نواحي القوة.
  - مراعاة الطموحات الشخصية
- تحسين الوظيفة: لا بد من تحسين محتويات ومكونات الوظيفة لأنها إذا كانت مملة تسهم في تدني الأداء مثل:
  - تحديد المهام ذات الأولوية.
  - تحديد المهام الملائمة

- تحسين بيئة العمل: تتيح الظروف الجيدة للوظيفة لتحسين الأداء وذلك من خلال مجموعة من الاعتبارات ومنها:
  - تصميم بيئة العمل المناسبة.
  - توفير الموارد اللازمة للعمل. (إبراهيم ، 2013، الصفحات 210-214)

## خلاصة الفصل الأول

في هذا الفصل تم التعرف على ماهية الصحة والسلامة المهنية والتعرف على مختلف الجوانب الخاصة بيها، وذكر النظريات التي تفسرها وتحللها؛ وتوصلنا الى انها عنصر ضروري في أنشطة المؤسسة ولها دور كبير في الحفاظ على مختلف وسائل الإنتاج المادية والبشرية، والتقليل من التكاليف المختلفة وسيلة لتوفير نظام ومحيط امن وصحي للموارد البشرية؛ ولا يتم هذا الا عبر مجموعة من الوسائل والأنظمة والبرامج وطرق تدريب تعزز فعاليتها، وكذلك تم التعرف في هذا الفصل على ماهية أداء الموارد البشرية حيث تم التطرق الى ماهيته وخطوات تقييمه وكيفية تحسينه.

## الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة -CILAS- Ciment Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة -

تمهيد.

بعد ما تطرقنا في الفصل الاول لكل من معايير الصحة والسلامة المهنية و اداء الموارد البشرية من الجانب النظري،

سنقوم في هذا الفصل بإسقاط ما تم التوصل إليه نظريا على مؤسسة صناعة مواد البناء والاسمنت **Ciment**

**-CILAS- Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة** حيث نحاول تحديد أثر معايير الصحة

والسلامة المهنية على اداء الموارد البشرية وهذا عبر التطرق الى المباحث التالية:

I. تقديم مؤسسة - CIMENT LAFARGE SOUAKRI - (CILAS) (جمورة) -

بسكرة-.

II. الاطار المنهجي للدراسة الميدانية.

III. نتائج الدراسة الميدانية تحليل؛ تفسير؛ مناقشة.

## I. تقديم مؤسسة مؤسسة Ciment Lafarge Souakri – CILAS (جمورة) – بسكرة-

تعتبر مؤسسة Ciment Lafarge Souakri – CILAS (جمورة) – بسكرة كباقي المؤسسات الاقتصادية الأخرى التي تمثل طرفا مهما في النشاط الاقتصادي، وهي من المؤسسات التي تجمع بين وسائل الإنتاج ورؤوس الأموال، وتعد من أهم المؤسسات التي تحتل مكانة وحصص سوقية لا يستهان بها، لذا سوف نحاول في هذا المبحث تقديم الإطار العام لمؤسسة للإسمنت و مواد البناء من خلال التطرق إلى تعريفها، أهم أهدافها، وهيكلها التنظيمي.

### I.1 تعريف مؤسسة – CIMENT LAFARGE SOUAKRI – ( CILAS )

مؤسسة – CIMENT LAFARGE SOUAKRI – (CILAS) هي شراكة خاصة بين مجموعة سواكري 51% و لافارج هولسيم 49%، افتتحت في 17 أكتوبر 2017 بمنطقة جمورة وتبلغ طاقتها الإنتاجية 2.7 مليون طن سنويا، تكلفة استثمارها قدرت ب 35 مليار دينار جزائري، يقدر عدد العاملين بها ب 640 عامل مشيدة وفقا لقواعد الصناعة وحسب أفضل ما هو معمول به في صناعة الأسمنت في العالم، وهي مدججة ومزودة بأحدث التجهيزات كأكبر مطحنة أسمنت عمودية في العالم، ومن أولوياتها صحة وسلامة الموظفين و المتعاقدين من الباطن، مع أكثر من 5 ملايين ساعة عمل دون حوادث والإماتيز التشغيلي، والحد من التأثير البيئي وتقليص استهلاك الطاقة النسبية بأكثر من 35%. (Djebabilia , 2018-2019)

### I.2 مهام مؤسسة – CIMENT LAFARGE SOUAKRI – ( CILAS ):

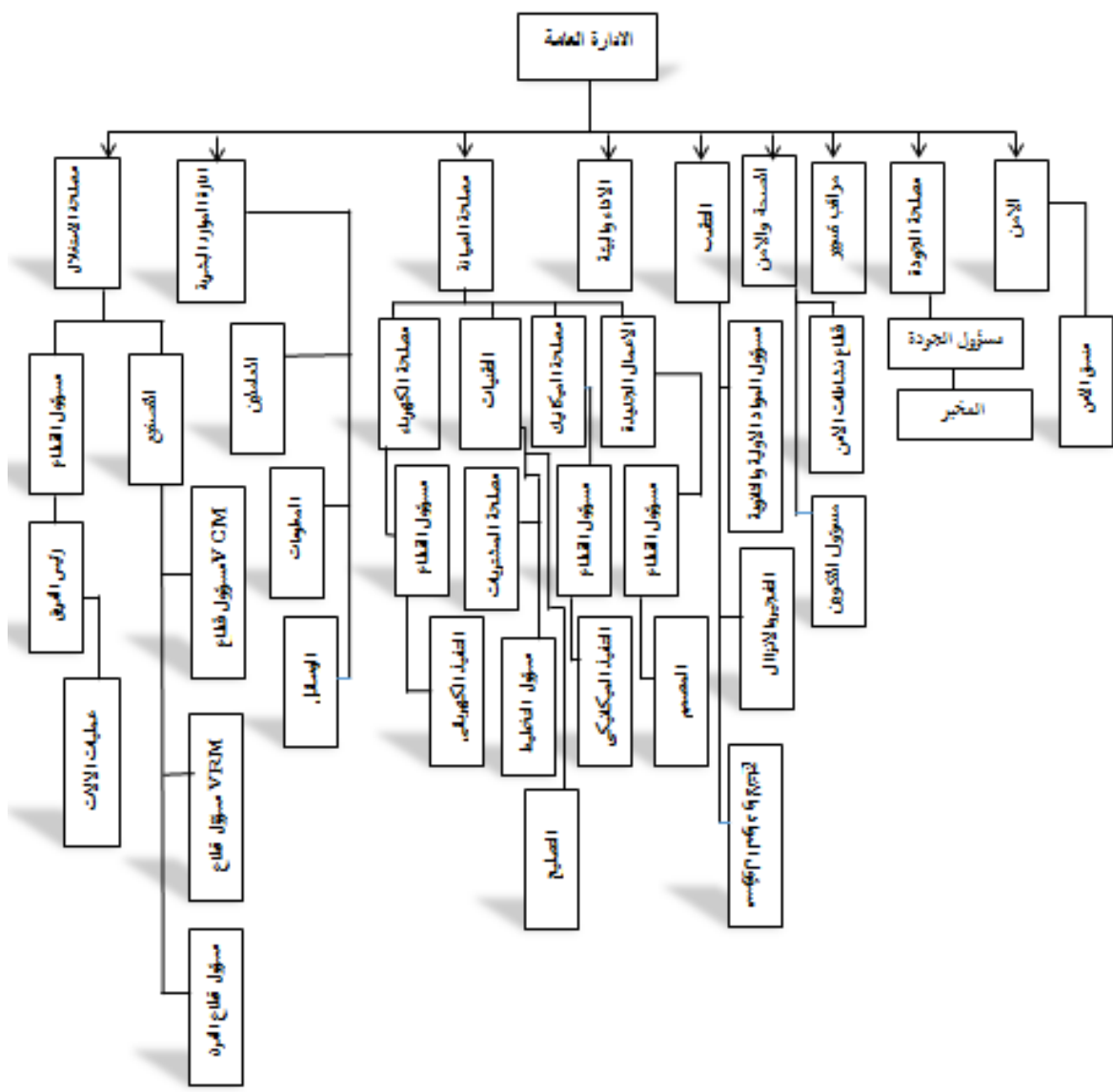
إن المهمة الأساسية التي أسندت ل CILAS عند تأسيسها تمثلت في صناعة الاسمنت و مواد البناء ، وإيمان من القائمين عليها ضرورة الريادة والجودة والتميز في هذا المجال، واتسعت مهامها لتشمل قطاعات أخرى كالمبحث والإنتاج والتطوير كما وضعت لنفسها المهام الإستراتيجية التالية:

- خفض تكلفة البناء.
- الحد من الآثار البيئية.
- تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة بصناعة مواد البناء.
- تطوير شبكات النقل والتخزين والشحن واستغلال تلك الشبكات وتسييرها.
- البحث والتنقيب والاستغلال.

### I.3 الهيكل التنظيمي لمؤسسة CILAS (جمورة) – بسكرة -.

إن التعريف بأي مؤسسة لا يخلو من تقديم هيكلها التنظيمي، إذ هو وسيلة وليس غاية يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة ، فالهيكل التنظيمي للمؤسسة " يحدد كيفية توزيع المهام والواجبات والمسئول الذي يتبع له كل موظف، وأدوات التنسيق الرسمية وأنماط التفاعل الواجب إتباعها وتطبيقها:

شكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة CILAS



المصدر: مؤسسة CILAS

## II. الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

سنتطرق في هذا المبحث على مجالات ومجتمع وعينة الدراسة الميدانية والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية، ومصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة، وصدق وثبات أدوات البحث.

### II.1 اطار الدراسة:

تتم هذه الدراسة بإيضاح "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية" وبالتالي تستدعي تحديد نطاق تطبق فيه هذه الدراسة يحمل خصائص ومميزات خاصة تنطبق مع طبيعة هذا الموضوع وبالتالي فإن حدود الدراسة تحددت في ثلاث مجالات:

الإطار المكاني: ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة التطبيقية وقد وقع اختيارنا على مؤسسة Ciment Lafarge Souakri -CILAS (جمورة) -بسكرة- لصناعة الاسمنت ومواد البناء لأنها استوفت جميع الشروط المطلوبة.

الإطار الزمني: وكان على مرحلتين:

❖ المرحلة الاولى كانت زيارة للحصول على اذن بالسماح باجراء الدراسة داخل المؤسسة و وكان هذا يوم

18 ديسمبر 2019، وجمع المعلومات التي تقوم عليها ادوات الدراسة.

❖ المرحلة الثانية: كانت بين الفترة الممتدة بين 3 الى 14 سبتمبر 2020 تم خلالها اجراء المقابلة وتوزيع الاستبيان.

المجال البشري: يشمل المجال البشري للدراسة العمال من الجنسين ( الذكر و الأنثى) و قد اعتمدنا في البحث العينة العشوائية البسيطة قوامها 50 عامل من مؤسسة CILAS (جمورة)-بسكرة-

### II.2. ادوات واساليب الدراسة:

#### II.2.1 ادوات الدراسة

تم الاعتماد على نوعين من الادوات في هذه الدراسة وهما:

● المقابلة.

● الاستبيان.

1. المقابلة: لدراسة الحالة تم اجراء مقابلة مع عون تحكم بمؤسسة CILAS يوم 07 سبتمبر 2020 على

الساعة 10 صباحا. للاجابة على مجموعة من الاسئلة التي قمنا باعدادها و كانت كالآتي:

● س1: هل نظام ومعايير الصحة والسلامة المهنية المتبع في المؤسسة فعال (ة)؟ فيما تكمن فعاليته (ها)؟

- ج1 نعم لأنه يقوم على القواعد والأسس الموضوعية من قبل المنظمات العالمية والتي تخضع لها مؤسسة cilas،

والتي تسهر مؤسستنا على تطبيقه وتحسينه ميدانيا.

- تكمن فعاليته في: كونه شرطاً أساسياً من شروط التوظيف، حيث من خلاله يكون المورد البشري على صلة دائمة مع مصلحة الصحة والسلامة في مؤسستنا، كما أنه يحقق الأهداف الموضوعية لأجله.

● س2: كيف تلتزم المؤسسة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية؟

- ج2 تلتزم المؤسسة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية عبر القيام بالعديد من الجهود التي تتمثل بعضها في:

■ تجديد وتفعيل دورات تكوينية للموارد البشرية للتذكير والتنبيه لكل مستجد في المؤسسة.

■ المسارعة إلى إقامة بالمحادثات الصحية عند وقوع أي حادث، قصد دراسة أسبابه وعواقبه لكي لا يتكرر مرة أخرى أو للتقليل من أضراره.

■ القيام بتهنئة ومكافئة الذين يقومون بالالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، و القيام بإجراءات تأديبية لكل خرق للمعايير الصحة والسلامة المهنية.

■ وضع قواعد التي تضمن سلامة المورد البشري والمؤسسة ومنها:

○ أقيم أي خطر قبل البدء بالعمل.

○ لا اخطئ أو أسئ استعمال أجهزة الصحة والسلامة المهنية.

○ استعمل دائماً معدات الحماية الشخصية اللازمة.

○ لا تعمل تحت تأثير المخدرات.

○ ابلغ عن كل الحوادث.

● س3: هل يوجد جهة رقابية في المؤسسة مختصة على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية؟

- ج3: نعم توجد في المؤسسة جهة رقابية مختصة على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لها ممثلها في جميع قطاعات و مصالح المؤسسة.

● س4: هل تقوم المؤسسة بتحسين المستمر لنظام الصحة والسلامة المهنية؟ كيف هذا؟

- ج4: نعم تقوم المؤسسة بتحسين المستمر لنظام الصحة والسلامة المهنية من خلال:

■ تجديد الدورات التدريبية بشكل دوري ومستمر.

■ عزل ميدانيا كل ما يمكن أن يشكل خطراً على الموارد البشرية و المؤسسة ككل قبل وقوع الحوادث.

● س5: هل تصميم المؤسسة وأماكن العمل يستوفي معايير الصحة والسلامة المهنية؟

- ج5: نعم كل ما في المؤسسة مبني أساساً لاستوفاء شروط الصحة والسلامة المهنية.

● س6: هل هناك اهتمام من طرف المؤسسة بتحسين أداء الموارد البشرية؟ ما هي الخطوات البرنامج المتبع في ذلك؟

- ج6: نعم هناك اهتمام من طرف المؤسسة بتحسين أداء الموارد البشرية وذلك عبر ما يلي:

■ تشجيع السلوكيات الإيجابية في إطار الصحة والسلامة المهنية، والعمل على توفير بيئة عمل مريحة

وسليمة وفضل للمورد البشري

■ تطبيق الأسس العلمية والعملية لمعايير الصحة والسلامة المهنية.



■ خلق ثقافة امنية، و محاربة السلوكيات الخطيرة التي تؤثر على قدرات المورد البشري الجسدية والعقلية والنفسية، بما يضمن اداء وانتاجية افضل.

● س7: هل لتطبيق نظام ومعايير خاصة بالصحة والسلامة المهنية اثر في تحسين أداء الموارد البشرية؟

- ج7: نعم نظام ومعايير خاصة بالصحة والسلامة المهنية اثر في تحسين أداء الموارد البشرية، عبر التقليل من الحوادث والتي تؤدي الى هدر الوقت وخفض الانتاجية والتقليل من قدرات المورد البشري، وهذا ما اثبتته نتائج الاحصائيات السنوية.

2. الاستبيان: صمم الاستبيان في صورته الاولية اعتمادا على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة على النحو التالي:

● عرض الإستبانة على المشرفة من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.

● عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين للاستفادة من ملاحظتهم ورائهم .....

● بناء على ارائهم تم تعديلها من صورتها الاولية التي كانت تحتوي 37 عبارة واعادة صياغتها لتضم 23 عبارة، حيث قسمت إلى قسمين:

- القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في المؤسسة الحالية، عدد البرامج التدريبية التي تلقاها العامل خلال عمله.

- القسم الثاني: يحتوي على محاور الاستبانة، وهو بدوره يشمل محورين، المحور الأول خصص لدراسة المتغير المستقل والذي يتمثل في "معايير الصحة والسلامة المهنية"، ويتضمن (16) عبارة، موزعة على أبعاد هذا المتغير التي تم اختيارها في هذه الدراسة كما يلي:

■ برنامج الخدمات الصحية: و يضم 5 عبارات

■ برنامج بيئة العمل: و يضم 7 عبارات.

■ برامج التوعية والتثقيف: و تضم 3 عبارات

أما المحور الثاني فخصص لدراسة المتغير التابع والذي يتمثل في "اداء الموارد البشرية"، ويتضمن (8) عبارات.

وقد تم استخدام مقياس "ليكارت الخماسي" لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستمارة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (02): مقياس ليكارت الخماسي

غير موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: (دعاس، 2018-2019، صفحة 119)

## II.2.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له ب SPSS اختصاراً ل (Statistical Package For Social Sciences) باصداره 25 والذي مكن الباحثة من استخراج مجموعة من الأساليب الإحصائية والتي نبرزها فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة حول كل فقرة من فقرات الاستبيان وكذا حول كل بعد وكل قسم.
- الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة نحو كل فقرة أو نحو كل بعد أو نحو كل قسم.
- معامل ألفا كرونباخ: استخدم لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل صدق المحك: اختبار معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis):  
لأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (Normal Distribution). وذلك لقياس صدق أداة البحث.
- معامل ارتباط بيرسون R: يستخدم لقياس الاتساق الداخلي من خلال قياس الارتباط بين كل بعد وقسمه الكلي، ويستخدم أيضاً لدراسة اتجاه العلاقة وقوتها بين المتغير المستقل والمتغير التابع وبين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.
- تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance): للتأكد من صلاحية النموذج للانحدار
- تحليل الانحدار الخطي البسيط: وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع أو لاختبار أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

## II.3. مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية والوظيفية:

يتمثل مجتمع البحث في الأفراد العاملين بمؤسسة CILAS (جمورة) ، بيسكرة، حيث أن مجتمع البحث قد بلغ (640) عامل، وتمثلت عينة البحث في عمال المؤسسة، حيث تم توزيع 50 استبيان على بعض عمال المؤسسة وذلك عبر زيارات ميدانية وقد تم استرجاع ما مجمله 47 إستبانة، وقد تم استبعاد (04) إستبانة لعدم استيفائها شروط القبول ليصبح عدد الاستبانات المقبولة (43) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي. فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص أفراد عينة البحث حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

### الجدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغيرات الشخصية والوظيفية		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	39	90,7%
	أنثى	4	9,3%
المجموع		43	100%
من 20-39 سنة		28	65,1%

العمر	من 40 - 59 سنة	13	30,2%
	من 60 فما فوق	2	4,7%
	المجموع	43	100%
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	11	25,6%
	التدرج الجامعي	28	65,1%
	مابعد التدرج الجامعي	4	9,3%
	المجموع	43	100%
المستوى الوظيفي	إدارة عليا	10	23,3%
	إدارة وسطى	22	51,2%
	إدارة دنيا	11	25,6%
	المجموع	43	100%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	9	20,9%
	من 5 إلى 10 سنوات	19	44,2%
	من 11 إلى 15 سنة	8	18,6%
	أكثر من 15 سنة	7	16,3%
	المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

يظهر من خلال الجدول رقم (03) أن غالبية الباحثين كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (90.7%)، في حين بلغت نسبة الإناث (4.7%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وقد يكون السبب في ذلك راجع إلى موقع مؤسسة CILAS ما يجعل جنس الإناث يتجنب العمل بها وقد ترجع كذلك لطبيعة الأعمال الخاصة بالمؤسسة.

وبالنسبة للعمر فيتضح من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم من (20 إلى 39 سنة)، وذلك بنسبة (65.1%)، في حين أن نسبة (30.2%) أعمارهم بين (40 إلى 59 سنة)، ونجد أن نسبة (4.7%) تتراوح أعمارهم فوق 60 سنة، مما يدل على أن مؤسسة CILAS تهتم بالكفاءات الشابة.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للباحثين فنلاحظ أن أغلبية العينة من المستوى الجامعي وهذا ما يناسب طبيعة العمال بالمؤسسة، بحيث بلغت نسبة التدرج الجامعي (65,1%)، و نسبة ما بعد التدرج الجامعي ال (9,3)، تليها نسبة (25.6%) من فئة التي تحت الثانوي، هذه المعطيات تفسر أن المؤسسة تفضل توظيف اصحاب الشهادات.

وفيما يخص سنوات الخبرة لدى الباحثين نجد أن (20.9%) تتراوح خبرتهم أقل من خمس سنوات، و(44.2%) تقع خبرتهم في المجال من (5 إلى 10 سنوات)، في حين نجد أن نسبة (18.2%) من

المبحوثين تقع خبرتهم ضمن المجال (من 11 إلى 15 سنوات)، أما الأفراد الذين بلغت خبرتهم (أكثر من 15 سنة) فقد حددت نسبتهم ب(16.3%) من مجموع أفراد عينة البحث، ويعود ذلك لطبيعة مؤسسة CILAS، فهي تعتمد على عامل الخبرة أجل تقديم خدمات بجودة عالية.

## II.4 ثبات وصدق أداة البحث واختبار التوزيع الطبيعي.

### II.4.1 ثبات الأداة:

يقصد بثبات الأداة مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها، وفي هذا البحث تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" "coefficient alpha cronbach's"، الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر، حيث كانت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (04) : نتائج معاملات الصدق

المحور الاول	معامل الفا كرونباخ	معامل الصدق
برنامج الخدمات الصحية	0,651	0,8068
برنامج بيئة العمل	0,655	0,8093
برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية	0,819	0,9049
معايير الصحة والسلامة المهنية ككل	0,791	0.8893
المحور الثاني		
اداء الموارد البشرية	0,721	0.8491
جميع العبارات	0,857	0.9257

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss v.25

من خلال الجدول رقم (04) يتبين أن معامل ثبات الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" لجميع العبارات بلغت قيمته (0.857) وهي قيمة "مرتفعة"، وكذلك كانت القيمة لمحاور الدراسة وأبعادها، حيث بلغت قيمة معامل "الفا كرونباخ" (0,791) بالنسبة لعبارات اليقظة معايير الصحة والسلامة المهنية، في المقابل ما قيمته (0,721) بالنسبة لعبارات اداء الموارد البشرية، والفا كرونباخ للاستبانة ككل (0,857) وهو ما يدل على أن الاستبانة ثابتة أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادة مرة أخرى، تحت ظروف مماثلة.

## II.4.2 صدق أداة البحث

يقصد بصدق الأداة (Validity) قدرة الإستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، فهي تتضمن فقرات ذات صلة بالمتغيرات التي تعمل على قياسها، وأن مضمونها يتفق مع الغرض التي صممت لأجله. وللتحقق من صدق الإستبانة المستخدمة في البحث تم دراسة نوعين من الصدق:

### ❖ صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تخدم أهداف البحث، ثم عرضها على هيئة من المحكمين من الأكاديميين المختصين في مجال الإدارة (أنظر الملحق رقم ...)، وطلب إليهم أيضا النظر في مدى كفاية أداة البحث من حيث عدد العبارات وشموليتها، وتنوع محتواها وتقوم مستوى الصياغة اللغوية والإخراج أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازما. كما قامت الباحثة بدراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم وأجريت التعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة التحكيم لتصبح الإستبانة أكثر فهما وتحقيقا لأهداف البحث. وقد اعتبرت أن الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة هو بمثابة الصدق الظاهري وصدق محتوى الأداة وبذلك اعتبرت أن الاستمارة أنها صالحة لقياس ما وضعت له.

### ❖ صدق المحك:

تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ" و ذلك كما هو موضح في الجداول رقم (04)، وقد بلغ معامل الصدق الكلي الذي يعبر عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات، ما قيمته (0.9257) وهو يدل على قبول صدق أداة الدراسة.

## II.4.3 اختبار التوزيع الطبيعي

قبل التطرق لمستوى معايير الصحة والسلامة المهنية، ومستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة لابد أولا أن نختبر التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، وهو ضروري في حالة اختبار الفرضيات وسنقوم بحسابه من خلال معامل الالتواء والتفلطح (skewness و kurtosis)، ومن بين الدراسات في هذا المجال نجد دراسات تقول أن

(Skewness) يجب أن تكون محصورة بين [-3 ، 3] و (Kurtosis) محصورة بين [-10 ، 10]، بينما نجد دراسات أخرى تقول أن (Skewness) يجب أن تكون محصورة بين [-1 ، 1] و (Kurtosis) محصورة بين [-3، 3].

وفيما يلي حساب قيمة الالتواء والتفلطح للإجابات حول الفقرات المكونة لكل متغير من متغيرات الدراسة مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة هو سلم ليكارت.

### الجدول رقم (05): معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	Skewness "معاملات الالتواء"	Kurtosis "معاملات التفلطح"
الأبعاد	الإحصائيات	الخطأ المعياري
	الخطأ المعياري	الإحصائيات
	الخطأ المعياري	الخطأ المعياري

0,709	-0,537	0,361	-0,720	برنامج الصحة والسلامة
0,709	-0,073	0,361	-0,414	برنامج بيئة العمل
0,709	-1,059	0,361	-0,456	برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية
0,709	-0,981	0,361	-0.496	اداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss.v 25

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن معاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة بمختلف أبعادها كانت محصورة بين [ -0,720 و -0,414 ] وبالتالي فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وتؤكد من ذلك أيضا من خلال معاملات التفلطح (kurtosis) التي كانت محصورة بين [ -1,059 و -0,073 ] .

### III. عرض نتائج الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات:

#### III.1. تحليل فقرات الاستبيان:

تناولنا في هذا المبحث كل من التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والذي يتم فيه الإجابة عن تساؤلات الدراسة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكارت 1-5 الموضح في الجدول رقم (...)) لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الإستبانة المتعلقة بمحوري برنامج الصحة والسلامة المهنية وتحسين أداء الموارد البشرية، واختبار مستوى متغيرات الدراسة في المؤسسة، ونتطرق إلى اختبار الدور بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل R square وأخيرا نتائج الدراسة واقتراحاتها.

الجدول رقم (06): مقياس ليكارت للحكم على إجابات الأفراد

درجات الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	(1 - 1.79)
غير موافق	(1.80 - 2.59)
محايد	(2.60 - 3.39)
موافق	(3.40 - 4.19)
موافق بشدة	(4.20 - 5)

المصدر: من إعداد الطالبة

### III.1.1 تحليل فقرات محور معايير الصحة والسلامة المهنية

لتحليل فقرات محور معايير الصحة والسلامة المهنية قمنا بحساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل عبارة واتجاه الآراء وفق سلم ليكارت الخماسي وترتيب العبارات وفق اتجاهها كما هو موضح في الجدول التالي:  
الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور معايير الصحة والسلامة المهنية.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
	<b>1- برنامج الخدمات الصحية</b>	<b>4,5488</b>	<b>0,41883</b>	<b>2</b>	موافق بشدة
1	توفر المؤسسة برنامج صحي وفعال خاص بالصحة والسلامة المهنية.	4,6744	0,47414	2	موافق بشدة
2	تقوم المؤسسة بعمل فحوصات طبية إبتدائية (قبل التوظيف) خاصة بالموارد البشرية.	4,3721	0,90035	5	موافق بشدة
3	تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات العلاجية والاسعافات الأولية.	4,7442	0,44148	1	موافق بشدة
4	تقوم المؤسسة بمتابعة الموارد البشرية المرضى مهنيا.	4,4884	0,55085	3	موافق بشدة
5	تحتوي المؤسسة على مراكز للعلاج الفوري للاصابات والأمراض المهنية.	4,4651	0,73513	4	موافق بشدة
	<b>2- برنامج بيئة العمل</b>	<b>4,4917</b>	<b>0,36395</b>	<b>3</b>	موافق بشدة
6	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد (الجدران، الأبواب والنوافذ...) مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجارات)	4,0698	0,88359	7	موافق
7	معدات الوقاية الشخصية (خوذة، معطف...) موجودة في كل مكان.	4,7209	0,59062	1	موافق بشدة

موافق بشدة	4	0,50468	4,5349	توفر المؤسسة المتطلبات الصحية (وسائل تبريد، تدفئة، مياه صالحة...).	8
موافق بشدة	2	0,62612	4,5814	توفر المؤسسة ظروف نفسية مناسبة للعمل داخل المؤسسة .	9
موافق بشدة	3	0,62612	4,5814	توفر المؤسسة عنصر السلامة في الآلات والمعدات والأدوات المستخدمة في العمل.	10
موافق بشدة	6	0,731136	4,4186	علب الإسعافات الأولية ومخارج الطوارئ متوفرة في محيط العمل بأعداد كافية.	11
موافق بشدة	5	0,50468	4,5349	تتحمم المؤسسة بالصحة والسلامة المهنية لأصحاب الاعمال المكتبية. (مراعاة الحالة الصحية؛ توفير كراسي مريحة؛ اضاءة جيدة...).	12
موافق بشدة	1	<b>0,36773</b>	<b>4,5969</b>	<b>3- برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية</b>	
موافق بشدة	1	0,47414	4,6744	تقوم المؤسسة بالتدريب اللازم والدوري في مجال الصحة والسلامة المهنية.	13
موافق بشدة	2	0,50249	4,5581	تشجع المؤسسة الموارد البشرية على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.	14
موافق بشدة	3	0,50249	4,5581	تقوم المؤسسة بإرشاد وتوجيه الموارد البشرية من خلال وسائل التوعية الوقائية ( ملصقات، رموز...)	15
موافق بشدة		<b>0,32269</b>	<b>4,5458</b>	معايير الصحة والسلامة ككل	



من خلال القراءة الإحصائية للجدول السابق نجد أن اتجاه آراء المبحوثين يتجه نحو الموافقة بشدة فيما يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل في معايير الصحة والسلامة المهنية بأبعادها برنامج الخدمات الصحية ، برنامج بيئة العمل، برامج التوعية والتثقيف ، حيث بلغ المتوسط الحسابي معايير الصحة والسلامة ككل (4,5458) وانحراف معياري قدر ب (0,32269)، وهذا ما يُفسّر أن المؤسسة تعتمد على معايير الصحة والسلامة المهنية.

وفيما يلي توضيح تفصيلي للنتائج المرتبطة بكل بعد:

**1. برنامج الخدمات الصحية :** من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن بعد برنامج الخدمات الصحية جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4,5488) بانحراف معياري قدر ب (0,41883)، وهو مرتفع يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20 - 5) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4,37-4,74)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة على كل عبارات هذا البعد.

**2. برنامج بيئة العمل :** من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن بعد برنامج بيئة العمل جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4,4917) بانحراف معياري (0,36395)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة ال من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20 - 5)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4,06-4,72) الذي يشير إلى أن اغلبية الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة على كل عبارات هذا البعد .

**3. برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية:** من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن بعد برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية جاء بالترتيب الاول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4,5969) بانحراف معياري (0,36773) ، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (-5- 4,20)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4,55-4,67) والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة على كل عبارات هذا البعد

### III.1.2 تحليل فقرات محور أداء الموارد البشرية

لتحليل فقرات محور أداء الموارد البشرية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة واتجاه الآراء وفق سلم ليكارت الخماسي وترتيب العبارات وفق اتجاهها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات أداء الموارد البشرية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول

موافق بشدة	6	0,49471	4,6047	أقوم بأداء عملي بالإنتاجية المطلوبة	1
موافق بشدة	4	0,48224	4,6512	أحرص على تجنب الأخطاء.	2
موافق بشدة	1	0,45385	4,7209	أحاول دائما تحسين إنتاجي.	3
موافق بشدة	2	0,45385	4,7209	أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام في الوقت المحدد.	4
موافق بشدة	7	0,92642	4,3721	لدي الجهد الكافي لتولي مهام وظيفية أكبر من المهام الموكلة لي.	5
موافق بشدة	3	0,46470	4,6977	أدرك الدور الذي أقوم به.	6
موافق بشدة	5	0,79728	4,5349	تتناسب قدراتي الشخصية والمهنية والفكرية مع الدور الذي أقوم به.	7
موافق بشدة	8	0,86842	4,2326	المؤسسة تعمل باستمرار على تطوير القدرات الخاصة بي.	8
موافق بشدة		<b>0,37831</b>	<b>4,5581</b>	أداء الموارد البشرية ككل	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss.v 25

من خلال الجدول رقم (08) نستخلص ما يلي:

من خلال القراءة الإحصائية للجدول السابق نجد أن اتجاه آراء الباحثين يتجه نحو الموافقة بشدة فيما يتعلق بالمتغير التابع المتمثل في أداء الموارد البشرية، حيث بلغ المتوسط الحسابي أداء الموارد البشرية ككل (4,5581) وانحراف معياري قدر ب (0,37831). وهذا يعني أن مؤسسة CILAS تهتم بتحسين أداء الموارد البشرية.

### III.2 اختبار وتفسير الفرضيات:

#### III.2.1 اختبار وتفسير الفرضية الرئيسية:

قبل التطرق لاختبار الفرضية الرئيسية لا بد من التأكد من صلاحية النموذج المقترح لاختبار الفرضية الرئيسية واعتماد أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية وكذا الفرضيات الفرعية التابعة لها، وقد اعتمدنا قاعدة القرار التالية:

• **H0** : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة

والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. مؤسسة CIMENT LAFARGE

--( CILAS ) (جمورة) - بسكرة.

• **H1** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة

المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. مؤسسة CIMENT LAFARGE SOUAKRI

--( CILAS ) (جمورة) - بسكرة

وفيما يلي عرض النتائج:

جدول رقم(09): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الإنحدار	3,518	1	3,581	57,857	0,000*
الخطأ	2,493	41	0,061		
المجموع الدوري	6,001	42			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss.v 25

▪ مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

▪ معامل التحديد ( $R^2=0,585$ )

▪ معامل الارتباط ( $R= 0,765^a$ )

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق ( 09 ) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية

الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (57.857) وبقيمة احتمالية (0,000) وهي اقل من

مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha=0.05$ ).

• **H0** : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة

المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. مؤسسة CIMENT LAFARGE SOUAKRI

--( CILAS ) (جمورة) - بسكرة-

• **H1** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة

المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. مؤسسة CIMENT LAFARGE SOUAKRI

--( CILAS ) (جمورة) - بسكرة-

ومن أجل معرفة للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي للتحقق من الدور:

$$Y=A_0+A_1 X$$

Y: المتغير التابع ( اداء الموارد البشرية ).

X: المتغير المستقل (معايير الصحة والسلامة المهنية).

$A_0$  : الحد الثابت ويمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

$A_1$  : معامل الانحدار للمتغير المستقل (معامل معايير الصحة والسلامة المهنية ).

جدول رقم(10) نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) – Ciment Lafarge Souakri (جمورة) – بسكرة-

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	3,518	1	3,581	57,857	0,000*
الخطأ	2,493	41	0,061		
المجموع الدوري	6,011	42			
المتغير	المعامل B	الخطأ المعياري	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	
الثابت	0,481	0,537	0,595	0,376	
اداء الموارد البشرية	0,897	0,118	7,609	0.000	
معامل الارتباط: $R=0,765^a$ معامل التحديد : ( $R^2=0,585$ ) المتغير التابع: اداء الموارد البشرية					

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على spss.v25

**Beta=0,765**

يبين الجدول رقم (10) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير المستقل (معايير الصحة والسلامة المهنية) والمتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، تشير إلى قوة العلاقة R بين المتغيرين والتي تساوي ( $0,765^a$ ) أي 76,5%، وهي درجة ارتباط قوية، كما أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  تشير إلى أن المتغير المستقل (معايير الصحة والسلامة المهنية) يفسر 58,5% من التباين الحاصل في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية).

كما يبين الجدول أن نتائج نموذج الانحدار ايجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل معايير الصحة والسلامة المهنية و المتغير التابع اداء الموارد البشرية، وبلغت قيمة درجة التأثير

Beta ب0,765، والذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (معايير الصحة والسلامة المهنية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0,765 في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 7,609 وهي اكبر من قيمة t الجدولة، كما بلغت قيمتها الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه يمكن القول بأنه يوجد اثر لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة -CILAS- Ciment lafarge souakri (جمورة) -بسكرة-. وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بصيغتها التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. بمؤسسة CIMENT - LAFARGE SOUAKRI - (CILAS) (جمورة) - بسكرة-

و المعادلة التالية توضح أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية

اداء الموارد البشرية =  $(0,481) + 0,879$  معايير الصحة والسلامة المهنية

### III.2.2 اختبار وتفسير الفرضيات الفرعية:

❖ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

من اجل معرفة الأثر ذو الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) - Ciment Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة- وقد اعتمدنا قاعدة القرار التالية:

- **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) - Ciment Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة-
- **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) - Ciment Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة-

**Y**: المتغير التابع ( اداء الموارد البشرية)

**X**: المتغير المستقل (برنامج الخدمات الصحية)

**A0**: الحد الثابت ويمثل قيمة التغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

**A1:** معامل الانحدار للمتغير المستقل (برنامج الخدمات الصحية).

### جدول رقم (11)

نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برنامج الخدمات الصحية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) - Ciment Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة-

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	2,121	1	2,121	22,354	0,000 <sup>b</sup>
الخطأ	0,308	41	0,213		
المجموع الدوري	6,011	42	0,095		
المتغير	المعامل B	الخطأ المعياري	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	
الثابت	2,118	0,518	4,085	0.000	
برنامج الخدمات الصحية	0,537	0.140	4,728	0.000	
معامل الارتباط: (R= 0,594) معامل التحديد: (R <sup>2</sup> =0,353) المتغير التابع: اداء الموارد البشرية					

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

**Beta= 0,594**

يبين الجدول رقم (11) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير المستقل (برنامج الخدمات الصحية) والمتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، تشير إلى قوة العلاقة R بين المتغيرين والتي تساوي (0,594) أي 59,4 %، وهي درجة ارتباط قوية، كما أن قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> تشير إلى أن المتغير المستقل (برنامج الخدمات الصحية) يفسر 35,5% من التباين الحاصل في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية). كما يبين الجدول أن نتائج نموذج الانحدار ايجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل برنامج الخدمات الصحية والمتغير التابع اداء الموارد البشرية، وبلغت قيمة درجة التأثير Beta ب0,594، والذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (برنامج الخدمات الصحية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0,594 في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 4,085 وهي أكبر من قيمة t الجدولة، كما بلغت قيمتها الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه يمكن القول بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) (جمورة) - بسكرة- وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بصيغتها التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha=0.05)$  لبرنامج الخدمات الصحية  
CIMENT LAFARGE في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة  
SOUAKRI-(CILAS) (جمورة) – بسكرة-

ويفسر ذلك حسب اعتقادنا إلى اهتمام المؤسسة بتقديم الخدمات الصحية اللازمة لمواردها البشرية ، حيث تولى  
اهمية بالغة لدراسة وتحليل كل ما يتعلق بصحتهم ، كما أنها تولى أهمية بالغة لتحسين ادائهم عبر توفير كل ما يلزم  
من برنامج صحي يرقى لمعايير دولية.  
و المعادلة التالية توضح أثر برنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية:

أداء الموارد البشرية = 2,118 + 0,537 برنامج الخدمات الصحية

#### ❖ اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من أجل معرفة الأثر ذو الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha=0.05)$  لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء  
الموارد البشرية بمؤسسة Ciment Lafarge Souakri – (CILAS) (جمورة) – بسكرة- تم اختبار  
الفرضية الفرعية الثالثة من خلال رفض أو قبول إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:  
وقد اعتمدنا قاعدة القرار التالية:

- **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha=0.05)$  لبرنامج بيئة العمل في تحسين  
أداء الموارد البشرية بمؤسسة Ciment Lafarge Souakri – (CILAS) (جمورة) – بسكرة-
- **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha=0.05)$  لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء  
الموارد البشرية بمؤسسة Ciment Lafarge Souakri – (CILAS) (جمورة) – بسكرة-

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي:

$$Y=A_0+A_1 X$$

حيث:

**Y**: المتغير التابع ( أداء الموارد البشرية).

**X**: المتغير المستقل (برنامج بيئة العمل).

**A<sub>0</sub>**: الحد الثابت ويمثل قيمة التغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

**A<sub>1</sub>**: معامل الانحدار للمتغير المستقل (معامل برنامج بيئة العمل).

ويمكن توضيح نتائج التحليل في الجدول الموالي:

جدول رقم (12) نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برنامج بيئة العمل في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) – Ciment Lafarge Souakri (جمورة) – بسكرة-

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	3,143	1	3,143	44,928	0.000 <sup>b</sup>
الخطأ	0,2644	41	0,070		
المجموع الدوري	6,001	42			
المتغير	المعامل B	الخطأ المعياري	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	
الثابت	1,182	0,505	2,340	0,024	
برنامج بيئة العمل	0,752	0,112	6,703	0.000	
معامل الارتباط: ( $R=0,723^a$ ) معامل التحديد: ( $R^2=0,523$ ) المتغير التابع: اداء الموارد البشرية					

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام spss.v25

**Beta= 0,732**

يبين الجدول رقم (12) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير المستقل (برنامج بيئة العمل) والمتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، تشير إلى قوة العلاقة  $R$  بين المتغيرين والتي تساوي ( $0,723$ ) أي  $72,3\%$ ، وهي درجة ارتباط قوية، كما أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  تشير إلى أن المتغير المستقل (الموارد البشرية) يفسر  $52,3\%$  من التباين الحاصل في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية).

كما يبين الجدول أن نتائج نموذج الانحدار ايجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل برنامج بيئة العمل والمتغير التابع اداء الموارد البشرية، وبلغت قيمة درجة التأثير Beta ب  $0,732$ ، والذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (برنامج بيئة العمل) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار  $0,732$  في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، حيث كانت قيمة  $T$  المحسوبة تساوي  $6,703$  وهي أكبر من قيمة  $t$  الجدولة، كما بلغت قيمتها الاحتمالية  $0.000$  وهي أقل من مستوى المعنوية ( $0.05$ )، ومنه يمكن القول بأنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبرنامج بيئة العمل في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة (CILAS) Ciment Lafarge Souakri (جمورة) بسكرة وبالتالي رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة بصيغتها التالية:



يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - ( CILAS ) ( جمورة ) - بسكرة-

يمكن تفسير هذا بان المؤسسة تهتم بتوفير بيئة سليمة وامنة، عبر تصميم اماكن عمل ترقى لمعايير دولية و بتوفير مختلف الظروف المناسبة سواء النفسية او المادية، من خلال هذا البرنامج الذي يحرص على تزويد الموارد البشرية بمختلف وسائل العمل والحرص على سلامتهم بما يساعد على تحسين ادائهم.  
والمعادلة التالية توضح اثر لبرنامج بيئة العمل على تحسين اداء الموارد البشرية:

$$\text{اداء الموارد البشرية} = 1,182 + (0,752) \text{ برنامج بيئة العمل}$$

#### ❖ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

من أجل معرفة الاثر ذو الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة وقد اعتمدنا قاعدة القرار التالية:

• **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في

مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة **Ciment Lafarge**

- Souakri - ( CILAS ) ( جمورة ) - بسكرة-

• **H1**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في مجال

الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة **Ciment Lafarge Souakri**

-- ( CILAS ) ( جمورة ) - بسكرة-

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي للتحقق من الدور:

$$Y=A_0+A_1 X$$

حيث:

**Y**: المتغير التابع ( اداء الموارد البشرية).

**X**: المتغير المستقل (برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية).

**A<sub>0</sub>**: الحد الثابت ويمثل قيمة التغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

**A<sub>1</sub>**: معامل الانحدار للمتغير المستقل (معامل برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية).

ويمكن توضيح نتائج التحليل في الجدول الموالي:

جدول رقم (13) نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية بمؤسسة **Ciment Lafarge Souakri - (CILAS)** (جمورة) - بسكرة-

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	2,324	1	2,324	25,836	0,000 <sup>b</sup>
الخطأ	0,2998	41	0,090		
المجموع الدوري	6,001	42			
المتغير	المعامل B	الخطأ المعياري	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	
الثابت	1,618	0,580	2,788	0,008	
برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية	0,640	0,126	5,083	0,00	
معامل الارتباط ( $R = 0,622^a$ ) معامل التحديد : ( $R^2 = 0,387$ ) المتغير التابع: اداء الموارد البشرية					

المصدر: اعداد الطالبة باستخدام spss.v25

**Beta= 0,662**

يبين الجدول رقم (13) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير المستقل (برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية) والمتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، تشير إلى قوة العلاقة **R** بين المتغيرين والتي تساوي ( $0,622$ ) أي  $62,2\%$ ، وهي درجة ارتباط قوية، كما أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  تشير إلى أن المتغير المستقل (اداء الموارد البشرية) يفسر  $38,7\%$  من التباين الحاصل في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية).

كما يبين الجدول أن نتائج نموذج الانحدار الإيجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة إيجابية بين المتغير المستقل (برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية) والمتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، وبلغت قيمة درجة التأثير **Beta** ب  $0,662$ ، والذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار  $0,662$  في المتغير التابع (اداء الموارد البشرية)، حيث كانت قيمة **T** المحسوبة تساوي  $4.723$  وهي أكبر من قيمة **t** الجدولة، كما بلغت قيمتها الاحتمالية  $0.000$  وهي أقل من مستوى المعنوية ( $0.05$ )، ومنه يمكن القول بأنه: يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبرامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية وبالتالي نقبل الفرضية البديلة بصيغتها:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرامج التوعية والتثقيف في مجال  
الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة Ciment  
(CILAS) - Lafarge Souakri (جمورة) - بسكرة-

هذا الأثر يمكن تفسيره من ان برامج التوعية والتثقيف تعتبر جزءا هاما في تحسين اداء الموارد البشرية، لانها تهتم  
بنشر الثقافة الامنية ، بما يضمن اقل الاضرار و الحوادث التي تمكن ان تعرقل ادائهم، و تحرص على الحفاظ على  
قدراتهم وتحسينها عبر توفير الاساليب السليمة والصحية في اداء مختلف الوظائف.  
و المعادلة التالية توضح العلاقة بين برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية وتحسين اداء العاملين

اداء الموارد البشرية = 0,640 + (1,618) برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة  
المهنية

## خلاصة الفصل الثاني:

تم التوصل في نهاية هذا الفصل الى ان:

اهتمام مؤسسة - CIMENT LAFARGE SOUAKRI - (CILAS) (جمورة) - بسكرة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية و الحرص على الالتزام بها والعمل على تحسينها بما يضمن تحسين اداء مواردها البشرية والعمل على تزويدهم بكل ما يضمن الحفاظ على صحتهم ، و تم التوصل ايضا الى:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية. مؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - (CILAS) (جمورة) - بسكرة حيث ان إلى قوة العلاقة R بين المتغيرين تساوي (0,765) أي 76,5%، وهي درجة ارتباط قوية.

كما اثبتت الدراسة انه يوجد اثر لتطبيق ابعاد معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء الموارد البشرية وكانت كالتالي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج الخدمات الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - (CILAS) (جمورة) - بسكرة حيث ان قوة العلاقة R بين المتغيرين تساوي (0,594) أي 59,4%، وهي درجة ارتباط جيدة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - (CILAS) (جمورة) - بسكرة. حيث ان قوة العلاقة R بين المتغيرين تساوي (0,723) أي 72,3%، وهي درجة ارتباط قوية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) لبرنامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة - Ciment Lafarge Souakri - (CILAS) (جمورة) - بسكرة حيث ان قوة العلاقة R بين المتغيرين تساوي (0,622) أي 62,2%، وهي درجة ارتباط جيدة.



الخاتمة.

تعمل مؤسسة -Ciment Lafarge Souakri-CILAS- -جمورة - بسكرة- كغيرها من المؤسسات الصناعية، التي تعمل على تحسين اداء الموارد البشرية الخاصة بها مما اوجب عليها إيجاد طرق ووسائل واهمها تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بابعادها المختلفة؛ لذا هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة وتم التوصل النتائج التالية:

#### 1-النتائج النظرية:

- ان حوادث العمل هي نتيجة تأثير العديد من العوامل المحيطة بالموارد البشري.
- ان تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية يعمل على تحسين اداء الموارد البشرية.
- ان تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية تقلل من الخسائر المادية والبشرية.

#### 2- النتائج التطبيقية:

- المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير البيئة الصحية واللازمة وكل الخدمات الصحية للموارد البشرية.
- وجود مصلحة تهتم بتطبيق ومراقبة معايير الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة.
- وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى  $\alpha = 0,05$  لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.
- وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى  $\alpha = 0,05$  لابعاد معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية.

#### التوصيات:

- يجب رفع مستوى التدريب لما يواكب المستجدات في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- العمل على تعريف الموارد البشرية لضرورة المساهمة في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.
- دراسة اضرار كل عنصر من عناصر بيئة العمل على المورد البشري والتقليل من خطورته.

#### أفاق الدراسة:

- وختاماً ووفق ما تم التطرق له تصورنا مجموعة من الأفكار التي يمكن أن تبقى مفتوحة أمام الباحثين والتي تستطيع أن تكون مواضيع بحثية مستقبلية لهم، حيث نقترح ما يلي:
- اثر البحث والتطوير في مجال الصحة والسلامة المهنية على اداء الموارد البشرية.
  - مدى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية.
  - اثر الصحة والسلامة المهنية في تقليل حوادث العمل.



## Bibliographie

Gabriel, D., Eric , E. O., & Mabel , A. (2013). Impact of occupational health and safety policies on employees performance in the Ghana's timber industry. *International Journal of Education and Research* , 2 .

Sharon , C., & Christine , F. (2013). *The effectiveness of training in promoting a positive OSH culture*. Wigston: IOSH.

ابوطور محمد. (2007). *الصحة الفندقية*. مكتبة بستان المعرفة للطباعة والنشر.

19، العدد .إضاءات على السياسات الاجتماعية. (سبتمبر، 2011). الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي 2.

بن عبد الله راشد العتيبي طلال. (2003-2004). أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق. 21. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

حمدي سلطان التميمي وحدي محمد. (2009). مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات جنوب الضفة. 13-14. فلسطين: جامعة القدس.

ذرذاري موسى. (2015-2016). مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل. 16. وهران: جامعة محمد بن محمد.

علي حسين علي العبيدي ميسون. (30 اوت، 2020). *كلية الادارة والاقتصاد*. تم الاسترداد من شبكة جامعة بابل:

&http://business.uobabylon.edu.iq/lecture\_file.aspx?fid=9  
lcid=44655

محمد جاد الرب سيد. (2015). *إدارة الموارد البشرية (الإصدار ط2)*. (محمد جاد الرب سيد، المحرر) الاسماعلية.

مختار شعلال. (2008-2009). دور التكوين في تخفيض حوادث العمل. 54. الجزائر: جامعة الجزائر. مشعللي بلال. (2010-2011). دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 3. سطيف: جامعة فرحات عباس.

يوسف عبد الرحمن فؤاد، و عباس مجيد سمية . (2012). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربية. *مجلة الإدارة والاقتصاد* (العدد واحد وتسعون).



- Alexander , C., & Michael J. , C. (1998, june). Assessing Occupational Safety and Health Training. (98-145), 42. Columbia: National Institute for Occupational Safety and Health Publications Dissemination.
- Djebablia , A. (2018-2019). *Rapporte de stage de fin d'étude*. Ecole National Supérieure de technologie.
- Land .(2004 ) .International Association of Geophysical Contractors .15:16 ، 9 .Geophysical Safety Manual
- Jeremy, S. (2006). *Health and Safety at Work: An Essential Guide for Managers* (8e ed.). London, United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Takele , T., & Mengesha , A. ( 2006 , August ). Occupational Health and safty. Ethiopia: the Ethiopia Public Health Training Initiative.
- أحمد المشاقبة علي . (2010). *السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات* . الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- امينة سلامة . (جوان , 2018). اسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية. *مجلة علوم الانسان والمجتمع*، 07(27)، 218.
- أمينة سلامة . (2017-2018). الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية. 91،92،98 . بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- براهيم بلقايد، و شوقي بوري. (2017). علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران-. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، العدد 17 ، 259،260.
- بروسلي فوزية. (2018-2017). اثر التمكين في الاداء البشري. 84-85. بسكرة، قسم التسيير: جامعة محمد خيضر.
- خميس محمد باسل . (2014-2013). علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات لسلامة المهنية في اقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية. 32. غزة: جامعة الازهر.
- دعاش عادل . (2017-2018). مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة. 103. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- ذيب العقيلة محمود . (2002). *الإدارة الحديثة للسلامة المهنية* (الإصدار ط2). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- صقر المغني أميمة. (2001-2002). واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة. 25. غزة: الجامعة الإسلامية.

- ضبيح مريم. (جوان، 2013). حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها. مجلة المحترف، 3، 77.
- عبد الباسط انس . (31 اغسطس، 2008). الصحة والسلامة المهنية في المنظمات اليمينية. البلقاء للبحوث والدراسات، 12 (2)، 202، 203، 204.
- عبد الفتاح منصور هلا . (06، 11، 2013). العوامل المؤثرة على انتاجية العاملين في بلديات قطاع غزة الكبرى. 15-16. غزة، فلسطين: الجامعة الاسلامية .
- عبد الكريم بويرطخ . (2011-2012). دراسة فعالية نظام تقييم اداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية. 25. قسنطينة: جامعة منتوري.
- عبد الكريم مشان. (2018-2019). دور نظام الصحة و السلامة المهنية في تحسين الاداء البشري في المؤسسة الصناعية. 26-31. المسيلة، علوم التسيير: جامعة محمد بوضياف.
- عبدالفتاح أحمد زيد امير ، و عبد الحميد زهران اشرف. (2019). تصور مقترح لادارة السالمة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للسلامة والصحة المهنية OHSAS، 18001/2007 و الايزو *Journal of Environmental Studies and* .ISO2018/45001 *Researches*، 78.
- عز الدين دعاس. (2018-2019). أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية-دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية-. 119. باتنة: جامعة الحاج لخضر.
- فتححي خليل عبيد عوني . (2008-2009). اقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة " الصحة الفلسطينية". 47. غزة: الجامعة الإسلامية.
- لحمر سلمى. (2012-2013). تحليل اثر ظروف العمل على اداء هيئة التمريض. من 33 الى 45. جامعة قسنطينة.
- محمد المحاسنة إبراهيم . (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي. دار جرير للنشر والتوزيع.
- منظمة العمل الدولية. (2016). نظام ادارة السلامة والصحة المهنية. 22. القاهرة.
- نورالدين عزت حسين . (مارس، 2020). تطبيق نظام ادارة الصحة والسالمة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 7:18001 على مختبرات الكلية التقنية. مجلة تنمية الرافدين، 39 (125)، 17.
- ولد سيدن باباه . (2009-2010). دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء. 58. تلمسان: جامعة ابي بكر بلقايد.
- يوسف الكافي مصطفى. (2014). دارة الموارد البشرية ( من منظور اداري- تنموي- تكنولوجي- عولمي). عمان، الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.
- يوسف مصطفى . (2016). إدارة الأداء. عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع.



## ملحق (01) الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة-  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

### أسئلة الاستبيان

اخي، اختي العامل (ة):

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

اضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة، وارجو منكم قراءة كل عبارة منها ثم وضع علامة {×} في الخانة التي تراها تتناسب معك، لاستعمالها كمصدر للبيانات اللازمة في إطار إنجاز مذكرة التخرج من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص تسيير الموارد البشرية، بعنوان "أثر تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة صناعة الاسمنت ومواد البناء **Ciment Lafarge Souakri-CILAS-جمورة-بسكرة**"، علما أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ونستعملها إلا في خدمة البحث العلمي وستكون دقة اجابتمك عوننا للحصول على نتائج أكثر دقة وموضوعية وشكرا على تعاونكم وتفاهمكم.

▪ الطالبة: زرقين وريدة

▪ الأستاذة المشرفة: شرون رقية

### أولا: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر  أنثى
  2. العمر: من 20 الى 39  من 40 الى 59  من 60 فما فوق
  3. المستوى التعليمي: الثانوي او اقل  التدرج الجامعي  ما بعد التدرج الجامعي
  4. المستوى الوظيفي: ادارة عليا  ادارة وسطى  ادارة دنيا
  5. الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات  من 5-10 سنوات  من 11-15 سنة
- اكثر من 15 سنة

ثانيا: معايير الصحة والسلامة المهنية.

• برامج الصحة والسلامة المهنية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>أ. برنامج الخدمات الصحية</b>						
01	توفر المؤسسة برنامج صحي فعال خاص بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.					
02	تقوم المؤسسة بعمل فحوصات طبية ابتدائية (قبل التوظيف) خاصة بالموارد البشرية.					
03	تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات العلاجية والاسعافات الأولية.					
04	تقوم المؤسسة بمتابعة الموارد البشرية المرضى مهنيًا.					
05	تحتوي المؤسسة على مراكز للعلاج الفوري للإصابات والأمراض المهنية.					
<b>ب. برنامج بيئة العمل</b>						
06	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد: (الجدران والأبواب والنوافذ... مبنى من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية والانفجارات).					
07	معدات الوقاية الشخصية (خوذة، معطف...) موجودة في كل مكان.					
08	توفر المؤسسة المتطلبات الصحية (وسائل تبريد، تدفئة، مياه صالحة...).					
09	توفر المؤسسة ظروف مناسبة للعمل داخل المؤسسة.					
10	توفر المؤسسة عنصر السلامة في الآلات والمعدات والأدوات المستخدمة في العمل.					
11	علب الإسعافات الأولية ومخارج الطوارئ متوفرة في محيط العمل بأعداد كافية.					
12	تهتم المؤسسة بالصحة والسلامة المهنية لأصحاب الأعمال المكتبية. (مراعاة الحالة الصحية؛ توفير كراسي مريحة؛ اضاءة جيدة...).					
<b>ت. برامج التوعية والتثقيف في مجال الصحة والسلامة المهنية</b>						
13	تقوم المؤسسة بالتدريب اللازم والدوري في مجال الصحة والسلامة المهنية					
14	تشجع المؤسسة الموارد البشرية على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.					
15	تقوم المؤسسة بإرشاد وتوجيه الموارد البشرية من خلال وسائل التوعية الوقائية ( ملصقات، رموز...)					
16	تنظم المؤسسة أيام تحسيسية لإرشاد الموارد البشرية للطرق السليمة في العمل.					
<b>• ثانيا: تحسين أداء الموارد البشرية</b>						
17	أقوم بأداء عملي بالإنتاجية المطلوبة.					
18	أحرص على تجنب الأخطاء.					

					أحاول دائما تحسين انتاجيتي.	<b>19</b>
					ابذل الجهد الكافي لإنجاز المهام في الوقت المحدد.	<b>20</b>
					لدي الجهد الكافي لتولي مهام وظيفية أكبر من المهام الموكلة لي.	<b>21</b>
					أدرك الدور الذي أقوم به.	<b>22</b>
					تناسب قدراتي الشخصية والمهنية والفكرية مع الدور الذي أقوم به.	<b>23</b>
					المؤسسة تعمل باستمرار على تطوير القدرات الخاصة بي.	<b>24</b>

ملحق (02): قائمة الاستاذة المحكمين.

الرقم	الاستاذ	المكان الوظيفي
(01)	أ. خان أحلام	قسم علوم التسيير - كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير - جامعة بسكرة
(02)	أ. جودي سامية	قسم علوم التسيير - كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير - جامعة بسكرة
(03)	صولح سماح	قسم علوم التسيير - كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير - جامعة بسكرة

ملحق (03): عينة الدراسة حسب متغيرات البيانات الشخصية.

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	39	90,7	90,7	90,7
	أنثى	4	9,3	9,3	100,0
Total		43	100,0	100,0	

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-39	28	65,1	65,1	65,1
	40-59	13	30,2	30,2	95,3
	60 وما فوق	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

		التعليمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي أو أقل	11	25,6	25,6	25,6
	الدرجة الجامعي	28	65,1	65,1	90,7
	ما بعد الدرجة الجامعي	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

		الوظيفي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إدارة عليا	10	23,3	23,3	23,3
	إدارة وسطى	22	51,2	51,2	74,4
	إدارة دنيا	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	9	20,9	20,9	20,9
	من 5 إلى 10 سنوات	19	44,2	44,2	65,1
	من 11 إلى 15 سنة	8	18,6	18,6	83,7
	أكبر من 15 سنة	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



ملحق (03): نتائج معاملات الصدق والثبات.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,791	3

#### Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
برنامج الخدمات الصحية	9,0886	,397	,691	,651
برنامج بيئة العمل	9,1457	,462	,692	,655
برنامج التوعية والتثقيف	9,0405	,521	,528	,819

#### Echelle : اداء الموارد البشرية :

#### Récapitulatif de traitement des observations

Observations	N	%
Valide	43	100,0
Exclue <sup>a</sup>	0	,0
Total	43	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,721	8

ملحق (05) معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة.

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
برنامج الخدمات الصحية	43	3,60	5,00	4,5488	,41883	-,720	,361	-,537	,709
برنامج بيئة العمل	43	3,57	5,00	4,4917	,36395	-,414	,361	-,073	,709
برنامج التوعية والتثقيف	43	4,00	5,00	4,5969	,36773	-,456	,361	-1,095	,709
اداء الموارد البشرية	43	3,75	5,00	4,5581	,37831	-,496	,361	-,981	,709
N valide (liste)	43								

ملحق (06) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير المستقل معايير الصحة والسلامة المهنية.

## → Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
X1	43	4,00	5,00	4,6744	,47414
X2	43	1,00	5,00	4,3721	,90035
X3	43	4,00	5,00	4,7442	,44148
X4	43	3,00	5,00	4,4884	,55085
X5	43	2,00	5,00	4,4651	,73513
X6	43	1,00	5,00	4,0698	,88359
X7	43	2,00	5,00	4,7209	,59062
X8	43	4,00	5,00	4,5349	,50468
X9	43	2,00	5,00	4,5814	,62612
X10	43	2,00	5,00	4,5814	,62612
X11	43	2,00	5,00	4,4186	,73136
X12	43	4,00	5,00	4,5349	,50468
X13	43	4,00	5,00	4,6744	,47414
X14	43	4,00	5,00	4,5581	,50249
X15	43	4,00	5,00	4,5581	,50249
N valide (liste)	43				

ملحق (07) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد المتغير المستقل معايير الصحة والسلامة المهنية.

→ Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
برنامج بيئة العمل	43	3,57	5,00	4,4917	,36395
N valide (liste)	43				

→ Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
برنامج التوعية والتنظيف	43	4,00	5,00	4,5969	,36773
N valide (liste)	43				

Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
برنامج الخدمات الصحية	43	3,60	5,00	4,5488	,41883
N valide (liste)	43				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=X120
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

ملحق (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المتغير التابع أداء الموارد البشرية.

## → Descriptives

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Y1	43	4,00	5,00	4,6047	,49471
Y2	43	4,00	5,00	4,6512	,48224
Y3	43	4,00	5,00	4,6512	,48224
Y4	43	4,00	5,00	4,7209	,45385
Y5	43	1,00	5,00	4,3721	,92642
Y6	43	4,00	5,00	4,6977	,46470
Y7	43	1,00	5,00	4,5349	,79728
Y8	43	2,00	5,00	4,2326	,86842
N valide (liste)	43				

ملحق (09): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع أداء الموارد البشرية.

## → Descriptives

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
اداء الموارد البشرية	43	3,75	5,00	4,5581	,37831
N valide (liste)	43				

ملحق (10): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية وابعاده على اداء الموارد البشرية.

## Corrélations

### Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
معايير الصحة والسلامة المهنية	4,5458	,32269	43
اداء الموارد البشرية	4,5581	,37831	43

### Corrélations

		معايير الصحة والسلامة المهنية	اداء الموارد البشرية
معايير الصحة والسلامة المهنية	Corrélation de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	43	43
اداء الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	43	43

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## → Corrélations

[Jeu\_de\_données1] C:\Users\hassob\Downloads\1) .....وردة-زرقين.sav

### Corrélations

		برنامج الخدمات الصحية	برنامج بيئة العمل	برنامج التوعية والتنظيف	اداء الموارد البشرية
برنامج الخدمات الصحية	Corrélation de Pearson	1	,700**	,492**	,594**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,000
	N	43	43	43	43
برنامج بيئة العمل	Corrélation de Pearson	,700**	1	,483**	,723**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,000
	N	43	43	43	43
برنامج التوعية والتنظيف	Corrélation de Pearson	,492**	,483**	1	,622**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001		,000
	N	43	43	43	43
اداء الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,594**	,723**	,622**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## ملحق (11) تحليل الانحدار البسيط بين متغيري الدراسة.

### ➔ Régression

#### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	معايير الصحة والسلامة المهنية <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,575	,24658

a. Prédictors : (Constante), معايير الصحة والسلامة المهنية

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,518	1	3,518	57,857	,000 <sup>b</sup>
	de Student	2,493	41	,061		
	Total	6,011	42			

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Prédictors : (Constante), معايير الصحة والسلامة المهنية



## ملحق (12) تحليل الانحدار البسيط بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

### → Régression

Variables introduites/éliminées <sup>a</sup>			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	برنامج الخدمات الصحية <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,337	,30802

a. Prédicteurs : (Constante), برنامج الخدمات الصحية

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,121	1	2,121	22,354	,000 <sup>b</sup>
	de Student	3,890	41	,095		
	Total	6,011	42			

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante), برنامج الخدمات الصحية

### → Régression

Variables introduites/éliminées <sup>a</sup>			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	برنامج بيئة العمل <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,511	,26449	,523	44,928	1	41	,000

a. Prédicteurs : (Constante), برنامج بيئة العمل

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3,143	1	3,143	44,928	,000 <sup>b</sup>
	de Student	2,868	41	,070		
	Total	6,011	42			

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante), برنامج بيئة العمل

### → Régression

#### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	برنامج التوعية والتكيف <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,372	,29989	,387	25,836	1	41	,000

a. Prédicteurs : (Constante), برنامج التوعية والتكيف

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,324	1	2,324	25,836	,000 <sup>b</sup>
	de Student	3,687	41	,090		
	Total	6,011	42			

a. Variable dépendante : اداء الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante), برنامج التوعية والتكيف

ملحق (13) وثيقة الموافقة على دراسة الحالة في مؤسسة Ciment Lafarge  
- Souakri جمورة - بسكرة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khider - Biskra  
Faculté des Sciences Economiques  
Commerciales et des Sciences de gestion



جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

LE DECANAT

عمادة الكلية

الرقم : 000.../كفب/ب/ت/2019  
إلى السيد : مدير مؤسسة لافرج - بسكرة.

طلب المساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

أدريتي

دعا منكم للبحث العلمي ، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلاب :

1- زرقين وريدة

تخصص : إدارة موارد بشرية

المسجل بالسنة : الثانية ماستر

و ذلك لاستكمال الجانب المؤدلي للمذكرة المعنونة بـ : " أثر الصحة والسلامة المهنية على تحصيل أداء العاملين "

تحت إشراف : د/ شرون رقية

و في الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير

بسكرة في : 2019/12/18

ع / عميد الكلية

تأشيرة المؤسسة المستقبلية



