الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعـــــة وهران2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر الموسومة

علاقة برامج السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية في مؤسسة جامعة وهران للعلوم

من إعداد الطالبة:: رشاي خليدة
تحت إشراف الأستاذة: بن هملة نسيمة

أعضاء لجنة المناقشة

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	جامعة الانتماء	الصفة
بن كحيل شهر زاد	أستاذة محاضرة"ب"	جامعــة وهران2	رئيسا
بن هملة نسيمة	أستاذة محاضرة"ب"	جامعــة وهران2	مشرفا
بوجملين نوال	أستاذة محاضرة"ب"	جامعــة وهران2	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 / 2026

شـــكر و عـرفـــان

الحمد لله و الشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتثالا لقوله صلى الله عليه وسلم :

"من لا يشكر الناس لا يشكر اللّه"

أتوجه بجزيل الشكر و جميل العرفان للأستاذة المشرفة الدكتورة **"بن هملة نسيمة"** التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة و على جميع التوجهات و الملاحظات و النصائح وأشكر الله أن يجزيها عنا خير الجزاء.

كما لا يفوتنني أن أتقدم بوافر التقدير و الإحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة و قبولها و تصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 محمد بن أحمد وإلى كل موظفيها وجزاهم الله على كل الخير.

وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب وبعيد

ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسانتهم إنه قريب مجيب

الإهـــــــداء

إلى روح أبي الطاهرة

أبي العزيز إلى كل فخر أهدي نجاحي إلى والدي رحمه الله يا نور عيني و يا فوزي و يا فخري
يا باهج أيامي يا ظلي ونجاحي.
كم تمنيت ان تكون يا أبي حاضرا بجانبي لكن الله إختارك أن تكون بجواره.
ها أنا اليوم فعلتها وحملت وشاح التخرج ووفيت بوعدي رغم الصعاب ولكن تم و الحمد لله.

إلى روح أمي الطاهرة

أمي التي رحلت عن جسدي وبقيت دعواتها ترافقني في كل خطوة التي سكنت قلبي رغم غيابها
مازال دفئ حبها ينير طريقي وهو إستمرار لحنانك الذي لا ينتهي رحمك الله وجعل الجنة دارك ومثواك.

إلى أخواتي الغالين : هودي ، وكريمة

إلى من كانو سندي وعوني في مسيرتي وإلى من شاركوني لحظات التعب والفرح أهديكم
هذا العمل المتواضع تقديرا لمسنادتكم ودعمكم لي
شكرا لكم على تشجيعكم الدائم وعلى وقوفكم إلى جانبي في كل خطوة.

إلى إبنتي الغالية : ســـــــــارة

أهديك هذا العمل عرفانا لوقوفك إلى جانبي في كل خطوة، فقط كنتي رفيقة ، دربي وسندي
في لحظات التعب و الإجتهاد.
شكـــرا لإبتسامتك التي تمنحني القـــوة وأســـأل الـله أن يوفقك ويجعل النجاح
و التوفيق رفيقك دائما.

إلى بنات أختي : هاجر فتيحة وكتكوتة سرين ماريا

بكل حب أهديكن هذا العمل فأنتن زينة أيامي وبهجة قلبي دمتن مصدر فخر وسعادة لي،
أسأل الله عز وجل أن يحفظكن ويملأ دربكن نجاحا وسعادة.

إلى الصديقات الغاليات :

أهديكن هذا العمل بكل حب وإمتنان فقد كنتن نورا في أيامي و سندا في طريقي
دمتن أجمل صحبة وأوفي قلوب
أسأل الله أن يديم صداقتنا وأن يوفقكن في حياتكن ياخير الأصدقاء.

الملخص الدراسة :

تهذف هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين برامج السلامة و الصحة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل، من خلال التعرف على مدى تطبيق إجراءات السلامة و الصحة المهنية ودورها في تحسين كفاءة العاملين ورفع مستوى أدائهم داخل الجامعة، وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي : كيف تأثر برامج الصحة والسلامة على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف؟ وتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية ، تمثلت في : هل تؤثر برامج الارغونوجيا التنظيمية في بناء ثقافة السلامة داخل الجامعة وماعلاقته بالأداء الوظيفي ؟ ما مدى مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي؟ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام مجموعة من الأداة لجمع البيانات من بينها الملاحظة و المقابلة، وقد أجريت الدراسة على عينة من الموظفين داخل الجامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف بوهران وتم طرح عليهم الأسئلة بشكل قصدي وكان عدد 10 مبحوثين.

قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن توفير شروط السلامة و الصحة المهنية يساهم بشكل كبير في التقليل من الحوادث العمل و المخاطر المهنية، كما يساعد على تحسين الظروف النفسية و الجسدية للموظف، مما ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي و زيادة الإنتاجية، كما أظهرت النتائج أن غياب برامج السلامة و الصحة المهنية أو ضعف تطبيقها يؤدي إلى ارتفاع الضغط والإرهاق المهني، وهو ما يؤثر سلبا على مردودية الموظف داخل الجامعة.

وأكدت الدراسة كذلك أن الاهتمام ببرامج السلامة و الصحة المهنية يعد عنصر أساسيا لتحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع معنويات العمال، الأمر الذي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي و تعزيز فعالية المؤسسة.

الكلمات المفتاحية : السلامة و الصحة المهنية، الأداء الوظيفي، بيئة العمل، حوادث العمل، المخاطر المهنية.

STUDY Abstract :

This study aims to highlight the relationship between occupational health and safety programs and their impact on job performance within the work environment by identifying the extent to which occupational health and safety measures are implemented and their role in improving employees' efficiency and enhancing their performance within the university. The study was based on the following main research question: How do occupational health and safety programs affect the job performance of employees at Mohamed Boudiaf University of Science and Technology?

Several sub-questions emerged from this main question, including: Do organizational ergonomics programs contribute to building a safety culture within the university, and what is their relationship with job performance? To what extent do occupational health and safety programs contribute to improving job performance?

The study adopted the descriptive-analytical approach. A set of data collection tools was used, including observation and interviews. The study was conducted on a sample of employees at Mohamed Boudiaf University of Science and Technology in Oran. Questions were intentionally addressed to the participants, and the sample consisted of 10 respondents.

The study reached several important findings, most notably that providing occupational health and safety conditions significantly contributes to reducing workplace accidents and occupational hazards. It also helps improve employees' psychological and physical well-being, which positively reflects on job performance and increases productivity. The findings further revealed that the absence of occupational health and safety programs, or their weak implementation, leads to increased occupational stress and fatigue, which negatively affects employees' productivity within the university.

The study also confirmed that paying attention to occupational health and safety programs is a fundamental element in achieving job stability and boosting workers' morale, thereby contributing to improved job performance and enhanced organizational effectiveness.

Keywords: Occupational Health and Safety, Job Performance, Work Environment, Workplace Accidents, Occupational Hazards

شكر وعرفان.....أ
الإهداء.....ب
الملخص الدراسة..... ت
الفهرس.....ج
مقدمة عامة: 1
الفصل الأول: الإطـــــار التمهيـــدي للـــــدراسة
تمهيد : 4
الإشـكـاليـــة: 4
الفرضية الرئيسية : 5
أسباب اختيار الموضوع : 6
أهمية الدراسة : 7
أهداف الدراسة : 7
تحديد المفاهيم 4
الدراسات السابقة :.....4
التعقيب على الدراسات : 11
منهج وعينة الدراسة: 13
الجانب النظري
الفصل الثاني: السلامة والصحة المهنية
تمهيد : 16
المبحث الأول : ماهية الصحة والسلامة المهنية 16
المطلب الأول : مفهوم الصحة والسلامة المهنية 16
المطلب الثاني: أهمية السلامة والصحة المهنية. 17
المبحث الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية 19
المطلب الثاني: وسائل منظومة الصحة والسلامة المهنية 22
المطلب الثالث: مقوّمات ووسائل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية.....24
المبحث الثالث :دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.....26
المطلب الأول :مسؤولية مشرف السلامة المهنية.....26
المطلب الثاني :التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية 29

المطلب الثالث :إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية 34
خلاصة الفصل 37
الفصل الثالث: مدخل مفاهيم الأداء الوظيفي
مقدمة..... 35
المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي..... 36
المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي..... 36
المطلب الثاني :محددات وعناصر الأداء الوظيفي 37
المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي 41
المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي. 42
المطلب الأول : طرق تقييم الأداء الوظيفي 42
المطلب الثاني: عوائق تقييم الأداء الوظيفي 45
المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي..... 47
المطلب الأول: مفهوم فعالية الأداء الوظيفي..... 47
المطلب الثاني : العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي. 48
المطلب الثالث: أساليب الأداء الوظيفي 51
خاتمة الفصل 54
الجانب التطبيقي
تعريف جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران(USTO) 53
الهيكل التنظيمي للمؤسسة : 53
نشاطات المؤسسة: 56
مجالات الدراسة : 58
-دراسة الإستطلاعية : 58
تحليل البيانات..... 61
محور الأول : التصورات السلامة والصحة المهنية لموظفي جامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف. 61
محور الثاني : الرضا والتحفيز الوظيفي وعلاقتهما بالصحة و السلامة المهنية. 63
محور الثالث : أثر السلامة المهنية على الأداء الوظيفي. 65

النتائج الدراسة : 67
التوصيات : 67
خاتمة: 68
قائمة المراجع: 71
الملاحق 77

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

تقوم المؤسسات اليوم على اختلاف أنواعها واشكالها بإنجاز اعمالها وتحقيق أهدافها من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها المختلفة، لاسيما المورد البشري الذي يعد العنصر الأساسي في نجاح المؤسسة واستمرارها. لذلك اصبح الاهتمام بالموظفين وتوفير الظروف الملائمة التي تضمن تحسين أدائهم ورفع كفاءتهم من أولويات المؤسسات التي تسعى الى مواكبة التطورات، والتغيرات التي يشهدها العصر الحالي. كما ان الاستثمار في برامج الصحة والسلامة المهنية لم يعد مجرد اجراء وقائي لتجنب الخسائر والتكاليف الناجمة عن حوادث واصابات العمل، بل أصبح أداة استراتيجية فعالة تساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز شعورهم بالأمان والاستقرار داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي ويرفع من معدلات الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسة.

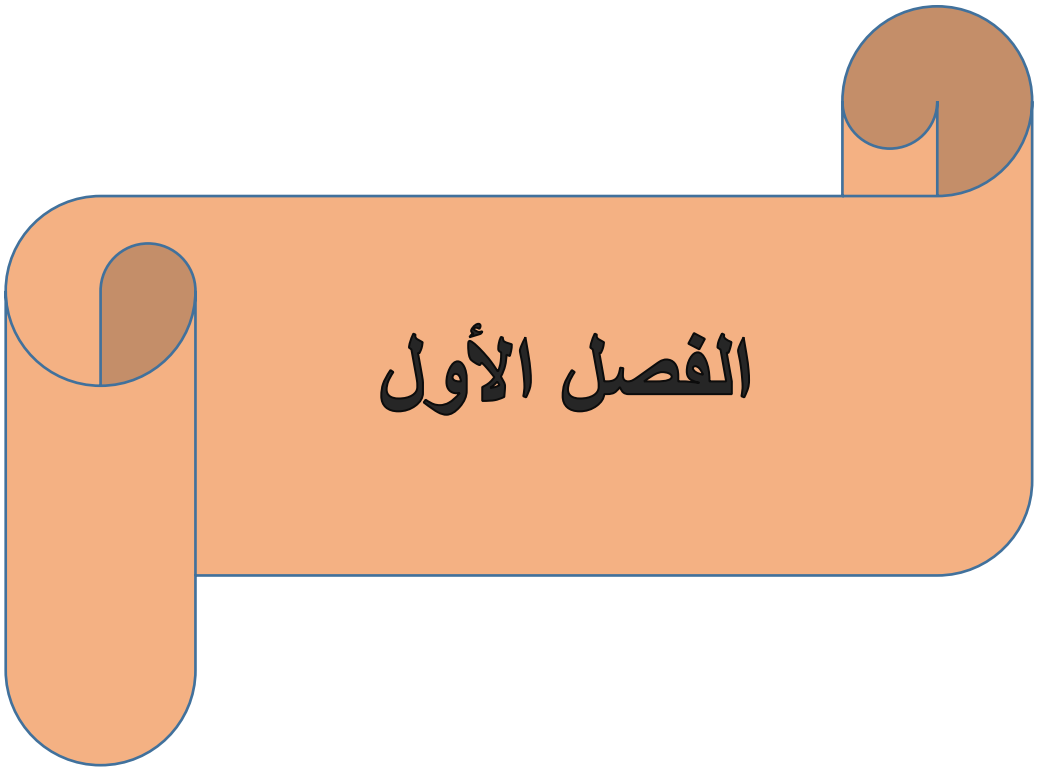
وتأتي هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين برامج السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بهدف ابراز الدور الذي تلعبه هذه البرامج في تحسين أداء العاملين، والحد من الضغوط والمخاطر المهنية، إضافة الى التعرف على مدى مساهمتها في خلق بيئة عمل آمنة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، بما يحقق أهداف المؤسسة ويعزز من قدرتها على التطور والاستمرار.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على خطة منهجية علمية شملت جانبين اساسين: جانب نظري وجانب تطبيقي، وتم تقسيم الدراسة الى أربعة فصول بهدف الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والاجابة عن الإشكالية المطروحة والوصول الى نتائج علمية دقيقة لهدا قمنا بتقسيم الدراسة إلى :

- **الفصل الأول** : خصص للإطار العام للدراسة حيث يتم فيه صياغة الإشكالية وفرضيات وتحديد أسباب اختيار الموضوع، أهميته وأهدافه، كما تم تحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع والدراسات السابقة، منهج الدراسة، الاطار الزمني والمكاني، العينة.

- **الفصل الثاني** : يتناول هذا الفصل السلامة والصحة المهنية من حيث مفهوم، أهمية، أهداف وسائل تحقيق أهذاف ومقومات السلامة والصحة المهنية مسؤولية مشرف والتشريعات والإتفاقيات بالإضافة الى تسليط الضوء على الإجراءات وبرامج السلامة والصحة المهنية.
- **الفصل الثالث** : يبين هذا الفصل مدخل مفاهيم الأداء الوظيفي، تقييم الأداء الوظيفي، معالجة عوائق تقييم الأداء الوظيفي بالإضافة الى العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي.
- **الفصل الرابع** : خصص للجانب التطبيقي للدراسة الميدانية وكانت بمؤسسة جامعة محمد بوضياف وهران حيث قمنا بإعطاء نبذة عن مفهوم المؤسسة وطبيعتهما وهيكلها التنظيمي.

وأخيرا ختمنا بخاتمة أجملنا فيها أهم النتائج البحثية ثم قمنا بعرض بعض التوصيات.


الفصل الأول

تمهيد :

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة ، من خلال عرض إشكالية البحث و التساؤلات إضافة إلى صياغة الفرضيات ،كما سيتم التطرق إلى أهم المفاهيم النظرية و الإجرائية المتعلقة بموضوع الدراسة مع تقديم بعض الدراسات السابقة التي قاربت هدا الموضوع من منظورات متنوعة بهدف الإستفادة من نتائجها وربطها بموضوع دراستنا.

1. الإشكاليـــة:

إن الاهتمام ببيئة العمل الامنة والصحية توجها عالميا استراتيجيا، تمليه التشريعات الدولية الحديثة وأفضل الممارسات الإدارية التي تهدف الى تحقيق التنمية المستدامة.

لم تعد السلامة والصحة المهنية مجرد التزام قانوني شكلي، بل أصبحت مؤشرا حيويا على نضج المؤسسات وقدرته على إدارة مواردها البشرية بكفاءة.

ان الرفاهية الوظيفية للقوى العاملة هي المحرك الأساسي لإنتاجية والابتكار في اقتصاد المعرفة العالمية، تشكل السلامة والصحة المهنية (occupational safty and health) ركيزة أساسية لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية، فالمؤسسات الجامعية رغم طبيعتها الفكرية لا تخلو من مخاطر "بيئية ومخبرية ومكتبية" تستوجب إدارة وقائية دقيقة.

ان توفير معايير السلامة لا يقتصر على الامتثال للتشريعات القانونية بل يمتد ليشمل بناء ثقافة تنظيمية تغنى برفاهية الموظف مما ينعكس إيجابيا بشكل مباشر او غير مباشر على جودة مخرجات العمل الاكاديمي والإداري، حيث يعد الأداء الوظيفي الفعال حجر الزاوية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأي مؤسسة لاسيما المؤسسات الجامعية التي تضطلع لمهام حيوية في التعليم العالمي والبحث العلمي، يتأثر هذا الأداء بمجموعة معقدة من العوامل الداخلية والخارجية وفي هذا السياق يبرز أهمية بيئة العمل كعامل

حاسم في تحديد مستوى إنتاجية فكلما شعر العامل بأن المؤسسة تهتم بسلامته ورفاهيته ارتفع مستوى التزامه وجودة اداءه.

ضمن ادبيات إدارة الموارد البشرية في السلوك التنظيمي، يبرز أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية كآليات تنظيمية تهدف الى حماية العمال من المخاطر، وفي الوقت نفسه يعد الأداء الوظيفي المؤشر الرسمي لتقييم فعالية الافراد داخل المؤسسة، العلاقة النظرية تفترض أن بيئة العمل الامنة والصحية تعزز الرضا الوظيفي وتقلل من التغيب وتزيد من التركيز مما يؤدي نظريا الى أداء أفضل.

بالرغم من الادراك النظري لأهمية برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء فان الفجوة البحتية تكمن في غياب دراسات تطبيقية كافية في السياق الجزائري وتحديدا داخل المؤسسات الاكاديمية مثل جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا ومنه يطرح سؤال اشكالي كالأتي :

كيف تأثر برامج الصحة والسلامة على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف؟

محاولين الربط بين التصور النظري للموضوع والواقع المؤسساتي الجامعي وماله من خصوصية والتي سيتم استكشافها من خلال هذه الدراسة والوصول الى الإجابة على هذا التساؤل سنقوم بتفكيكه الى الأسئلة الفرعية الاتية:

2. الفرضية الرئيسية :

* تؤثر برامج السلامة والصحة المهنية بشكل إيجابي ومباشر على الأداء الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل وتقليل الحوادث والغيابات مما يعزز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

1. الأسئلة الفرعية :

هل تؤثر برامج الارغونوميا التنظيمية في بناء ثقافة السلامة داخل الجامعة وما علاقته بالأداء الوظيفي؟

ما مدى مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي؟

2. <u>فرضيات فرعية :</u>

يفترض أن تأثير برامج الارغونوجيا التنظيمية في بناء ثقافة السلامة داخل الجامعة من خلال اليات تعزيز الوعي بالمخاطر، بناء الثقة والالتزام، تشجيع التواصل والابداع، القدوة والقيادة.

يفترض أن مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي عبر أليات متعددة لتعزيز بيئة العمل الامنة والصحية لرفع الروح المعنوية الموظفين.

3. أسباب اختيار الموضوع :

يعد اختيار الموضوع نابعا من دوافع شخصية ومهنية من بين الأسباب:

أسباب ذاتية : تمثل الأسباب الذاتية التي تدفعني لاختيار هذا الموضوع في النقاط التالية :

- المعايشة الواقعية للمشكلة كوني موظفة بجامعة وهران امتلك منظورا داخليا وتجربة يومية للمخاطر والتحديات المتعلقة بالصحة والسلامة في مختلف اقسام وكليات الجامعة حيث ان هذه الخبرة المباشرة تجعلني اكثر ارتباطا بالموضوع.
- الشغف للتحسين والتغيير.
- تسهيل الوصول الى البيانات.

4. أسباب موضوعية :

- الأهمية الاستراتيجية للسلامة والصحة المهنية في المؤسسة.
- توافق الموضوع مع نوع التخصص العلمي.
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات كونه متعدد الجوانب : اجتماعي، انساني، أخلاقي.
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات لما له دور هام في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين.

5. أهمية الدراسة :

ونهدف من خلال هذه الدراسة الى ما يلي :

- التعرف على طبيعة العلاقة بين برامج السلامة والصحة المهنية ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة محمد بوضياف للعلوم والتكنولوجيا.
- قياس المستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين والأساتذة إن أمكنها.
- التعرف على مدى تأثير بيئة العمل الآمنة على دافعية العاملين.
- الكشف عن أثر إجراءات الوقاية والتوعية المهنية على تقليل الحوادث والاجهاد الوظيفي.
- تحليل العلاقة الإحصائية بين برامج السلامة والصحة المهنية و مؤشرات الأداء الوظيفي.
- تقديم مقترحات عملية لتحسين برامج السلامة والصحة بما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي.
- الالمام بمختلف الجوانب المتعلقة بنظم برامج السلامة المهنية الأداء الوظيفي.
- عرض شامل لمعرفة مفهوم نظم السلامة والصحة وأثرها على الأداء الوظيفي.

6. أهداف الدراسة :

الأهمية العلمية (نظريا) :

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة ببرامج السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات الجامعية خاصة في البيئة الجزائرية التي ما تزال تحتاج الى دراسات ميدانية في هذا المجال.
- توضح العلاقة بين متغيرين أساسيين في علم الاجتماع الإداري وعلم النفس التنظيمي وهما السلامة المهنية والأداء الوظيفي.
- تساعد في سد النقص البحثي المتعلق بتطبيق مفاهيم السلامة والصحة المهنية في قطاع التعليم العالي مقارنة بالقطاع الصناعي.

- تقدم اطارا نظريا يمكن ان تعتمد عليه دراسات مستقبلية حول تحسين بيئة العمل الجامعية.

الأهمية التطبيقية (علميا) :

- تساعد إدارة الجامعة على فهم مدى تأثير برامج السلامة والصحة المهنية على مستوى أداء الموظفين والأساتذة.
- تساعد في تحسين بيئة العمل داخل الجامعة مما يؤدي الى رفع مستوى الإنتاجية والفعالية التنظيمية.
- تقليل الحوادث المهنية والاجهاد الوظيفي والضغوط النفسية داخل المؤسسة.
- دعم متخذي القرار في تطوير سياسات وقائية تعزز الصحة الجسدية والنفسية للعاملين.
- تحسين جودة الخدمات التعليمية والإدارية المقدمة للطلبة.

الأهمية الاجتماعية:

- تعزيز ثقافة الوقاية والسلامة داخل الوسط الجامعي.
- نشر الوعي بأهمية الصحة المهنية في المؤسسات غير الصناعية.
- المساهمة في بناء مؤسسة جامعية أكثر إستقرارا وأمان.

7. تحديد المفاهيم :

✓ تعريف السلامة والصحة المهنية :

اصطلاحا : عرفها وصفي عقيلي أنها مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم يوجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة لبرامج امن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لإعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي يمكن من حمايته[1]

❖ **<u>إجرائيا:</u>** هي مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضعها المؤسسة لحماية العمال من الحوادث والاخطار اثناء العمل من خلال توفير مكان عمل آمن.

- **<u>أرغونوميا:</u>**

▪ **إصطلاحا:** إن كلمة أرغونوميا Ergonomie كلمة يونانية مقسمة إلى جزأين Ergon وتعني العمل و Nomos وتعني قواعد أو قانون والتي تعني قانون العمل ويعرفها أحمد زكي بدوي في معجمه العلوم الاجتماعية بأنها مختلف الدراسات التي تجري لجعل الآلات وظروف العمل وطريقته تتفق مع إمكانيات

[1] عشاري زهوة، عباس سلسبيل، السلامة المهنية والجودة النؤساساتية جامعة قالمة مذكرة شهادة ماستر، سنة 2024 ص 10

الإنسان البدنية والنفسية لزيادة الإنتاج وتحسين أحوال العاملين كما تعرف على أنها علم تطبيقي يهدف إلى جعل متطلبات المهن وأماكن العمل مناسبة للأفراد من أجل الرفع من مستوى أداء النسق إنسان[1]

- 2- **إجرائيا** : هي تكييف بيئة العمل ووسائله مع قدرات العمل لضمان الراحة و السلامة و تحسين الأداء.

✓ **ثقافة السلامة:**

عرفها عبد الله الصعيدي بأنها جمع إجتماعي من القيم و الأعراف والإتجاهات و السلوكيات المشتركة وذات الإجماع الاجتماعي، والتي تضبط أنماط السلوك الاجتماعي، وتكون قوة مؤثرة في ضبط الأفراد وتعزيز إمتثالهم ومجاراتهم أعراف المجتمع وقوانينه ومقاومة من يخرج على الإجماع الاجتماعي. [2]

[3]جمال الدين العاشوري، ثقافة السلامة المهنية (مقاربات سسيو تنظيمية) تاريخ النشر 2018/12/17 العدد 04 سنة 2019 جامعة سطيف2 ص 52

✓ **إستقرار المهني :**

3. **إصطلاحا:**

يعرف حبيب الصحاف أنه إستقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل و تحسب المنظمات متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني و تعمل على تكريسه[3].

- **إجرائيا** : هو شعور العامل بأمان و إستمرارية في منصبه و رغبته في بقاء بالمؤسسة دون التفكير في ترك العمل.

[1]حميداني خاليدة، فعالة الأرغونوميا في تقليل من حوادث العمل وتحقيق الأمن الصناعي بالمؤسسة الجزائرية، 2025/07/30 جامعة بليدة، العدد 01 ، المجلد 19 ص 99.

[2]حميداني خاليدة، فعالة الأرغونوميا في تقليل من حوادث العمل وتحقيق الأمن الصناعي بالمؤسسة الجزائرية، 2025/07/30 جامعة بليدة، العدد 01 ، المجلد 19 ص 99.

[3]جلولي شيماء ، حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل في المؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع و التنظيم، جامعة تيارت 2023 ص06.

- **تعريف الضغط النفسي :**

- **اصطلاحا** : ويعرف زمباردو الضغط النفسي بأنه استجابة يقوم بها كائن لحادث يخل بتوازنه ويرهق او يتجاوز قدراته على التكيف.[1]

- **<u>اجرائيا:</u>** هو مستوى التوتر و الضغوط التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل

- **بيئة العمل :**

- **اصطلاحا** : يعرفه الشنواني : على أنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويأثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله إتجاه عمله و مجموعة التي يعمل معها و التي يتبعها و المشروع الذي ينتمي إليه.[2]

اجرائيا: هي مجموع ظروف مادية و التنظيمية السائدة داخل مكان العمل و التي تأثر في أداء العاملين و وراحتهم وسلامتهم اثناء تأدية مهامهم الوظيفية.

✓ الاحتراق النفسي :

- **إصطلاحا** : عرفت ماسلاش الإحتراق النفسي بأنه حالة نفسية داخلية يشعر بها الفرد نتيجة لضغوط العمل وأعباء الزائدة الملقاة على عاتقه فهو إستجابة الفرد لتوتر النفسي وضغوط والمهنية يتضمن ذلك عادة الشعور بالإجهاد النفسي و تبلد المشاعر و نقص الشعور بالإنجاز.[3]

- **اجرائيا:** هو درجة الذي يشعر بها الفرد بالإجهاد النفسي وتبلد المشاعير و نقص الإنجاز نتيجة الضغوط العمل و الأعباءه.

- الأداء الوظيفي

[1] عبيد عائشة بية ، هيبية نريمان صبرين، الضغوط المهنية و الإنعكاساتها على الصحة النفسية و الجسدية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد02 و المجلة : 25 جامعة جلفة ص 213

[2] روابح العيد، أثر بيئة العمل على أداء العاملين، مذكرة شهادة ماستر تخصص إدارة أعمال 2018 ص 03

[3] بن زهرة عابد،الإحتراق النفسي و علاقته بالصحة النفسية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص نشاط بدني رياضي جامعة الجزائر 3 سنة 2015 ص 33

- **إصطلاحا** : يرى كاستك بأن الأداء عبارة عن إستجابة تتكون من الأفعال و ردود الأفعال تكون في مجموعها عملية في إطار نظام تفاعل الاجتماعي بمعنى أن الإجمالي الأداء جميع أعضاء المنظمة يصف عملية الأداء المنظمة ككل.[1]

- **اجرائيا** : هو درجة الذي يشعر به الفرد بالإجهاد النفسي و تبلد المشاعر و نقص الإنجاز نتيجة الضغوط العمل و الأعباء.

- **الرضا الوظيفي :**

- **اصطلاحا** : يشير الرفاعي إلى أن الرضا الوظيفي هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى ثلاثة علاقة بين العامل وعمله وموقفه من عمله و العلاقة بين العامل و الإدارة و العلاقة بين عامل و زملاءه.[2]

- **إجرائيا** : هو مستوى شعور العامل بالإرتياح و القبول إتجاه عمله و الظروفه المهنية و الفرص الترقية و التحفيز داخل المؤسسة.

8. الدراسات السابقة:

1.8-الدراسة الأولى :

[1] رزق الله رانيا ، فضلون فتيحة، الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال مؤسسة سوناطراك ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل و التنظيم ، سنة 2021 ، ص 19.

[2] مداني وفاء، بيتر أمال، الرضا الوظيفي لدى أسلك بلدية ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل و التنظيم سنة 2020 ص 09.

عشاري زهرة عباس، عباس سلسبيل، تحت عنوان " السلامة المهنية والجودة المؤسساتية " تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم بالقالمة السنة 2024/2023 فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية كيف تساهم إدارة السلامة الصحة المهنية في تحقيق الجودة المؤسساتية

حيث تم الإعتماد على الملاحظة من أجل الحصول على بيانات من خلال التفاعل المباشر مع العمال بالإضافة إلى ملاحظة تصميم بيئة العمل.

- **الفرضية العامة** : تساهم إدارة السلامة المهنية في تحقيق والجودة المؤسساتية عن طريق إستراتيجيات الأمنية الهادفة حماية صحة العامل.
- **وتم اختيار العينة** " العشوائية البسيطة " وعن طريق السحب العشوائي لعناصر العينة ويجب أن يكون مجتمع الدراسة محدد ومتجانس حيث تم الاعتماد على 25% مفردة أي بنسبة 20% من مجموع الأفراد ولقد اعتمدنا في إختيار عدد أفراد العينة على طريقة السحب العشوائي حيث تم الاعتماد على الملاحظة من أجل الحصول على البيانات من خلال التفاعل المباشر مع العمال بالإضافة إلى ملاحظة تصميم بيئة العمل مع تقديم الإستمارة المقابلة كأداة رئيسية، ومن خلال تناول موضوع الدراسة السلامة المهنية والجودة المؤسساتية ثم توصل إلى النتائج التالية :
- يعمل مصنع عمر بن عمر على تطبيق معايير السلامة المهنية الضرورية لضمان سلامة العمال و كذا سلامة المعدات وخلق سلامة المعدات وخلق بيئة عمل آمنة.

✓ تحرص المؤسسة للوقوف على جودة المنتجات والخدمات كما تعمل على تعزيز ثقة العملاء في المنتج

✓ توفر للمؤسسة كل مستلزمات السلامة

- ✓ تقدير دورات تدريبية وتكوينية لتوعية العمال حول الأخطار وطرق الوقاية وذلك من خلال عقد شراكة مع المؤسسات خاصة "هلال الأحمر، الحماية المدنية، مدارس خاصة"
- ✓ ان أغلب حوادث العمل تكون راجعة إلى إهمال العمال لإرشادات المصنع الامنية السلامة وعدم الالتزام بشروط السلامة المبرمجة والمصرحة من طرف عمر بن عمر
- ✓ إن من سياسات المؤسسة تعويض العامل في حالة إصابة أحد العمال في بيئة العمل.
- ✓ يمتلك مصنع عمر بن عمر الألات مواكبة لتكنولوجيا الحديثة وشروط السلامة ضرورية لإضافة الى كون هندسة موقع آلات العمل الجيد.

2.8- الدراسة الثانية : ملزي عزيزة تحت عنوان مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين بيئة العمل المكتبية تحصص في أدارة الموارد البشرية المدرسة الوطنية العليا للمناجمت القليعة سنة 2024/2023 فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية على أي مدى تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية المطبقة في مديرية الوحدة البريدية الجزائر بولاية تيبازة في تحسين بيئة العمل والمكتبية للموظفين

- ✓ الفرضية العامة :يؤثر تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إيجابياعلى تحسيين بيئة العمل المكتبية للموظفين في مديرية بريد تيبازة .
- ✓ وتم اختيار العينة الدراسة بطريقة عشوائية بهدف الحصول على تمثيل عادل لمجتمع الدراسة. الإستمارة تم توزيع إستمارة عن طريق عينة عشوائية من 46 موظف في بيئة مكتبية واستقبال ملاحظاتهم لإجراء تعديلات في صياغة الأسئلة ةإضافة بعض النقاط الجديدة.

- الإعتماد على الوصف تحليلي ومن خلال تناول موضوع تحت عنوان مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين بيئة العمل المكتبية ثم توصل إلى النتائج التالية :
- تحقيق أهداف المؤسسة في توفير بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين

- تعزيز مؤشرات الأداء التشغيلي وزيادة إنتاجية المديرية.
- مواجهة بعض التحديات التنظيمية للموارد المحدودة التي تؤثر على فعالية تنفيذ البرامج.

3.8- الدراسة المحلية الثالثة :

عنوان الدراسة : الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

زمان ومكان الدراسة : 2025 جامعة الجلفة

صاحب الدراسة : طلحة مراد، بن غربي محمد

التساؤل الرئيسي : ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة ؟

الفرضية العامة : مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة مرتفع

الأدوات المستخدمة في الدراسة :

- ✓ **الاستبيان**
- ✓ **عينة الدراسة :** عينت بـ (53) أستاذ واستاذة بقسمي الآداب والفنون بكلية الآداب واللغات والفنون
- ✓ **النتائج التي وصلت اليها الدراسة :**

لقد توصلت دراستنا الى نتائج حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الاقدمية في العمل، الرتبة العلمية، الحالة العائلية) تؤكد عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بقسمي الآداب والفنون بجامعة الجلفة وهذا ما يدل على أن تظافر الجهود والتناسق العلمي الوظيفي له الدور الرئيسي في جودة الأداء، كما أن العملية التعليمية البحثية تساهم بشكل فعال في عدم وجود الاختلافات سواء ما تعلق بالنوعين او الاقدمية في العمل وكذا التدرج في رتبة العمل بين مختلف الافراد.

كما تطرقت دراستنا الى عدم وجود اختلاف في مستوى الأداء لمتغير الحالة العائلية لكون الجامعة قريبة من البيئة الخارجية بحيث تساهم البيئة الداخلية في توفير المناخ التنظيمي المناسب.

4.8-الدراسة الرابعة

عنوان الدراسة: ادارة الأداء الوظيفي في ظل التوجيهات الحديثة للجامعة.

زمان ومكان الدراسة : 2023، جامعة السعودية "رؤية 2030"

صاحب الدراسة : مروى جوال، د.فاطمة الزهراء قوفي.

التساؤل الرئيسي: ما مدى حاجة الجامعة الى إدارة الأداء الوظيفي في دعم توجهاتها الاستراتيجية الحديثة؟

الفرضية العامة: أن أهمية إدارة الأداء الوظيفي تظهر من خلال توجيه وإدارة جهود أعضاء هيئة التدريس والموظفين على حد سواء في تحقيق الزيادة والابتكار في الوظائف الرئيسية الثلاثة للجامعة الحديثة وهي التعليم، البحث العلمي وخدمة المجتمع.

الأدوات المستخدمة في الدراسة : أداة تحليل محتوى المراجعة الانتقائية للأدبيات من حيث صلتها بالموضوع وأكثرها خدمة لأغراض البحث.

عينة الدراسة : دراسة حالة بجامعة السعودية

النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

- ضرورة عدم خلط بين إدارة الأداء وأحد مكوناتها الرئيسية المتمثلة في تقييم الأداء وابسط طريقة للفصل بين المفهومين هو النظر في إدارة الأول كحلقة وصل بين أداء الموظف واستراتيجية الجامعة بينما يتم النظر الى إدارة الأداء كحلقة رقابية تهدف الى مقارنة الأداء الفعلي للموظف من حيث نتائج ومحددات سلوكه.

✓ **التعقيب على الدراسات :**

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح ان اغلبها تناول موضوع الصحة والسلامة المهنية او الأداء الوظيفي مدة كما اختلفت من حيث طبيعة المؤسسات المدروسة والمنهج والاهداف لكنها اشتركت في ابراز أهمية العنصر البشري داخل المؤسسة ودور البيئة التنظيمية في تحسين الأداء وتحقيق اهداف المؤسسة

فقد ركزت دراسة عشاري زهرة عباس وعباس سلسبيل على علاقة السلامة المهنية بالجودة المؤسساتية داخل مؤسسة صناعية حيث ابرزت أهمية تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في حماية العمال وتحقيق جودة الإنتاج والخدمات كما بينت ان التكوين والتوعية المهنية يساهمان في التقليل من حوادث العمل وتحسين الأداء داخل المؤسسة.

اما دراسة ملزي عزيزة فقد اهتمت بدور برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين بيئة العمل المكتبية داخل مديرية بريد تيبازة، وأكدت أن تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية يساهم في توفير بيئة عمل صحية وآمنة ورفع الإنتاجية، مع الإشارة الى وجود بعض العراقيل التنظيمية المرتبطة بمحدودية الموارد.

في حين ركزت دراسة طلحة مراد وبن غربي محمد على مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي داخل جامعة الجلفة، حيث توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تبعا للمتغيرات الديمغرافية، وارجعت ذلك الى تظافر الجهود والتنسيق الوظيفي والعلمي داخل البيئة الجامعية.

كما تناولت دراسة مروى جوال وفاطمة الزهراء قوفي موضوع إدارة الأداء الوظيفي في ظل التوجهات الحديثة للجامعة، وابرزت أهمية إدارة الأداء في ربط أداء الموظف بالأهداف الاستراتيجية للجامعة وتحقيق وظائفها الأساسية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتتشابه هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في اهتمامها بالعنصر البشري داخل الجامعة وبدراسة تأثير الظروف التنظيمية والمهنية على الأداء وتحقيق اهداف المؤسسة، كما تشترك معها في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أدوات ميدانية كالملاحظة والمقابلة والاستبيان.

أما أوجه الاختلاف فتتمثل في ان الدراسات السابقة تناولت إما السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بالجودة او بيئة العمل حيث تناولت الأداء الوظيفي بصورة منفصلة، في حين تسعى الدراسة الحالية إلى الربط بين

برامج الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي داخل البيئة الجامعية، وهو جانب لم يتم تناوله بشكل مباشر ومعمق في الدراسات السابقة.

كما تميزت الدراسة الحالية بتركيزها على البيئة الجامعية الإدارية بجامعة محمد بوضياف، باعتبارها بيئة تختلف عن المؤسسات الصناعية والخدماتية، إذ تجمع بين الطابع الإداري والاكاديمي، مما يجعل طبيعة المخاطر المهنية وأساليب الأداء الوظيفي مختلفة نسبيا عن باقي المؤسسات.

ومن هنا تظهر الفجوة البحثية، حيث يلاحظ وجود نقص في الدراسات السوسيولوجية التي تناولت العلاقة المباشرة بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي داخل المؤسسات الجامعية الجزائرية خاصة لدى الموظفين الإداريين، إذ ركزت اغلب الدراسات السابقة على المؤسسات الصناعية او على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي دون التطرق الى تأثير الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي داخل الإدارة الجامعية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية الى معالجته والكشف عنه ميدانيا.

- ✓ **منهج وعينة الدراسة:**

في إطار هذا البحث، ثم إعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتبار الأنسب لدراسة وتشخيص العلاقة بين برامج الصحة و السلامة المهنية ومستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية محمد بوضياف اما على مستوى الجانب النظري، فقد تم توظيف أسلوب تحليل الأدبيات و الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع بهذف بناء إطار مفاهيمي متكامل يدعم الدراسة الميدانية.

وعلى مستوى الجانب التطبيقي ، ومن خلال اختيار عينة قصدية داخل جامعة محمد بوضياف وذلك بغرض العمق في فهم أبعاد الظاهرة محل الدراسة في سياقها الواقعي، وقد سعت الدراسة الى تشخيص طبيعة العلاقة بين برامج الصحة و السلامة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، من خلال الإعتماد على تقنيتين الملاحظة المباشرة و المقابلة ونصف الموجهة كأداتين أساسيتين لجمع المعطيات .

حيث ثم إجراء مقابلات مع 10 مبحوثين حيث استغرقت كل مقابلة في المتوسط الي 45 دقيقة مما أتاح جمع ومعطيات نوعية معمقة تعكس تصورات العمال وتجاربهم المرتبطة بظروف العمل ومدى إنعكاس ببرامج السلامة المهنية على أدائهم الوظيفي.

الفصل الثاني

تمهيد :

إن مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات المهمة التي حظيت باهتمام كبير من طرف الدول والمؤسسات و الباحثين ، لما له من أبعاد إنسانية وإجتماعية وإقتصادية لذلك سارعت مختلف الدول إلى سن القوانين و التشريعات المنظمة لهذا المجال ، بهذف توفير بيئة عمل آمنة تحمي العامل من الحوادث والأمراض المهنية ، وتحافظ على سلامته وممتلكات المؤسسة

المبحث الأول : ماهية الصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول : مفهوم الصحة والسلامة المهنية

تعريف السلامة و الصحة المهنية :

✓ **عرفها وصفي عقيلي** بأنها مجموعة من المبادئ و القواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على إختلاف نوعياتهم وطبيعية أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيد ومتابعة لبرامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل او منع حدوثها أثناء تأديتهم لإعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي يمكن من حمايتة[1].

هي مجموعة من الإجراءات التي تتبعها المنظمات من أجل الحفاظ على الصحة و السلامة العاملين من مخاطر المسببة للحوادث و المسببات والأمراض، و العمل على معالجتها وتجنب الوقوع فيها،بالإضافة إلى مراعات الظروف العمل المختلفة، وكذلك تعريف العاملين بكيفية التعامل مع الألات و المعدات

[1] عشاري زهرة، عباس سلسبيل ، السلامة المهنية والجودة المؤسساتية، دراسة ميدانية بمصنع عمر بن عمر–قالمة–24/23 ص 10

بطريقة سليمة للحفاظ عليها من التلف، مما يؤثر بشكل إيجابي على صحتهم وعلى كفاءة العملية الإنتاجية[1].

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها نظام متكامل يهدف إلى ضمان سلامة وصحة الرفاهية جميع الأفراد المنخرطين في سير العمل يتضمن هذا مجموعة من العمليات الأساسية التي تركز على تحديد المخاطر في بيئة العمل ، ومن تم تقييمها وتخفيفها بشكل فعال ، بهذف الرئيسي هو منع وقوع الحادث والإصابات والأمراض المهنية ، وصولا إلى الحفاظ على الأرواح[2].

هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولها من الأماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث[3].

المطلب الثاني: أهمية السلامة والصحة المهنية.

_ حماية رأس المال البشري بوصفه الركيزة الإنتاجية الأولى.

يُعدّ العنصر البشري في الفكر السوسيولوجي المعاصر لتنظيم العمل أثمن الموارد التي تمتلكها أي منظمة، لا من حيث قيمته الاقتصادية الإنتاجية فحسب بل من حيث كيانه الإنساني الذي يستحق الحماية بوصفها التزاماً أخلاقياً قبل أن تكون مطلباً قانونيا[4].

[1] خلاف إبتسام الإحتراق النفسي وعلاقته بالإلتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافيا بمدينة عالمة 23/22 ص 124

[2] محمد عبود حامد محمد، شذي حامد عمر محمد، السلامة و الصحة المهنية في ضوء الإتفاقيات الدولية والنظام القانون السعود، المجلد العاشر –العدد الثالث –سبتمبر 2025 ص 337

[3] خالد رجم، هواللاي منصوري، نسيمة متساحة، أثر نظام الصحة و السلامة المهنية على مسنوى حوادث العمل الجزائر المجلد 23 العدد 01 السنة 2020 ص 85

[4] بوقرة نعيم ،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: مقاربات سوسيولوجية معاصرة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر،2020، ص 215-228.

_ تعزيز الإنتاجية وتحسين جودة الأداء المؤسسي

تكشف الدراسات الميدانية في علم اجتماع العمل عن علاقة طردية وثيقة بين مستوى السلامة المهنية ومؤشرات الإنتاجية المؤسسية، إذ إن العامل الذي يشعر بالأمان في بيئة عمله يُوجّه طاقته الذهنية والجسدية الكاملة نحو إنجاز مهامه بدلاً من توزيع انتباهه بين متطلبات العمل وهواجس السلامة الشخصية[1].

_ تقليص التكاليف الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة للحوادث المهنية

تُخفي حوادث العمل والأمراض المهنية خلف أرقامها الإحصائية الظاهرة تكاليف اقتصادية ضخمة تتجاوز بكثير ما تُسجّله دفاتر المحاسبة الرسمية. فالتكاليف المباشرة تشمل النفقات الطبية وتعويضات الإصابات والغرامات القانونية، أما التكاليف غير المباشرة فهي الأوسع والأشد أثراً وتشمل تراجع معنويات بقية العمال وانخفاض إنتاجيتهم جراء صدمة الحادث وتوقف الآلات وانقطاع سلاسل الإنتاج وتكاليف التدريب البديل والإجراءات القضائية[2].

_ دعم التماسك الاجتماعي التنظيمي وتعزيز الثقة المؤسسية

تحتل إدارة السلامة والصحة المهنية موقعاً محورياً في بناء الثقة بين العمال والإدارة، وهي ثقة تُشكّل في الفكر السوسيولوجي اللحمة الضرورية لاستمرار الفاعلية التنظيمية وتماسكها. فحين تُبدي المنظمة التزاماً صادقاً بحماية عمالها من المخاطر المهنية فإنها ترسل إليهم رسالة رمزية قوية مفادها أنهم قيمة لا مجرد أداة، وهذا ما يُعزّز الانتماء التنظيمي ويرفع من مستوى الولاء المؤسسي[3].

[1] بن عيشة، سامية،السلامة المهنية وأثرها على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ،2021، ص 178-196.

[2] بن عيشة، سامية،السلامة المهنية وأثرها على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الجزائرية،مرجع سابق ،ص202

[3] بوقرة نعيم ،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: مقاربات سوسيولوجية معاصرة، مرجع سابق ،ص230

ومن خلال ما سبق، تظل إدارة السلامة والصحة المهنية المعيار الحقيقي لمدى رقي المؤسسات وحرصها على استدامة مواردها البشرية؛ فهي ليست مجرد إجراءات وقائية أو تكاليف إضافية، بل هي استثمار استراتيجي بعيد المدى يُعزز من استقرار بيئة العمل ويدفع نحو التميز الإنتاجي. إن تبني ثقافة وقائية راسخة يضمن تحويل مكان العمل إلى فضاء آمن ومحفز، مما يكرس في نهاية المطاف مبدأ أن الإنسان هو المحرك الفعلي لكل نجاح، وأن حمايته هي الضمان الأسمى لاستمرارية المؤسسة وقدرتها على المنافسة في بيئة عمل متغيرة ومعقدة.

المبحث الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية

تتمثل الأهداف الجوهرية للصحة والسلامة المهنية في إرساء بيئة عمل وقائية تسعى بالدرجة الأولى إلى حماية المورد البشري من الحوادث والإصابات، والحد من التعرض للمخاطر التي قد تؤدي إلى الأمراض المهنية.

أولاً :الأهداف الوقائية

تُشكّل الأهداف الوقائية الركيزة الأولى والأهم في منظومة الصحة والسلامة المهنية، وهي تنقسم إلى مستويَين متكاملَين :

أ _الوقاية الأولية (قبل وقوع الحادث)

تهدف إلى القضاء على مصادر الخطر من جذورها أو تقليصها إلى الحد الأدنى .وتتوزع مصادر الخطر في بيئة العمل على أربعة أصناف رئيسية :مخاطر فيزيائية كالصوت والحرارة والإشعاعات، ومخاطر كيميائية كالغازات والمواد السامة، ومخاطر بيولوجية كالفيروسات والبكتيريا، ومخاطر سيكولوجية–تنظيمية كضغط العمل والعنف المهني والاحتراق الوظيفي[1] .

ب .الوقاية الثانوية (الحدّ من الأضرار بعد الحادث)

[1] زروق، عبد المجيد، سوسيولوجيا المؤسسة والعمل :من الإنتاجية إلى الكرامة المهنية الجزائر :دار الأمة، 2021،ص178–156

تهدف إلى تخفيف حدة الإصابة والحيلولة دون تفاقمها، عبر منظومة الإسعاف الأولي وبروتوكولات الاستجابة لحالات الطوارئ .والاستثمار في هذا المستوى من الوقاية يظل حاجةً قائمة حتى في المؤسسات ذات مستوى الوقاية الأولية العالي، لأن الخطر الصفري مستحيل في أي بيئة عمل فعلية[1] .

[1] الزهراني فيصل، التكاليف الخفية لحوادث العمل :تحليل اقتصادي–اجتماعي، مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، 2022، ص59–33

ثانياً :الأهداف التنظيمية والإدارية

تسعى الصحة والسلامة المهنية على المستوى التنظيمي إلى تحقيق جملة من الأهداف الكبرى المتشابكة، أبرزها :ترشيد التكاليف غير المباشرة كتكاليف التوقف عن الإنتاج وتعويض الإصابات وإعادة التدريب، ورفع معدلات الاستقرار الوظيفي إذ تُقلّص بيئة العمل الآمنة معدلات الغياب ودوران العمل، وتعزيز الصورة المؤسسية التي تُسهم في استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، فضلاً عن الامتثال للمعايير الدولية مما يُسهّل الاندماج في الأسواق العالمية والحصول على شهادات الجودة كالـ ISO 45001[1] .

ثالثاً :الأهداف الاجتماعية والإنسانية

تتجاوز الصحة والسلامة المهنية النطاق المؤسسي لتؤدّي وظائف اجتماعية بالغة الأهمية تتوزع على ثلاثة أهداف كبرى :

صون المهارات المجتمعية :كل عامل مُصاب هو خسارة في رأس المال البشري الوطني الذي استثمرت فيه الأسرة والمجتمع والدولة سنواتٍ من التعليم والتكوين، مما يجعل السلامة المهنية استثماراً وطنياً لا مجرد إلزام قانوني[2] .

تحقيق العدالة الاجتماعية في بيئة العمل:السلامة المهنية في جوهرها قضية عدالة اجتماعية، فالفئات الأكثر هشاشةً كالعمال غير المهرة والعمال المهاجرين والنساء في بعض القطاعات هي الأكثر تعرضاً للمخاطر المهنية والأقل حظاً من الحماية[3] .

بناء ثقافة الوقاية المجتمعية :وهو هدف استراتيجي بعيد المدى يسعى إلى ترسيخ قيمة" الحق في العمل الآمن "في الوعي الجمعي لا في مجرد النصوص القانونية، إذ إن الثقافة الوقائية الراسخة أجدى وأبقى من أي منظومة رقابية مهما بلغت من الصرامة[1] .

[1] الزهراني فيصل، التكاليف الخفية لحوادث العمل :تحليل اقتصادي–اجتماعي،مرجع سابق ،ص70 _78

[2] زروق، عبد المجيد، سوسيولوجيا المؤسسة والعمل :من الإنتاجية إلى الكرامة المهنية الجزائر ،مرجع سابق ،ص170

[3] الخزاعي محمد ،تقييم برامج الوقاية في المؤسسات الصناعية الأردنية.المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية،2021 ، ص218–201 .

ومن خلال ما سبق، لا تقتصر الأهداف العامة للصحة والسلامة المهنية على الجانب الوقائي المباشر، بل تمتد لتكون ركيزة أساسية لتحقيق الاستدامة المؤسسية وتعزيز جودة حياة الموظفين. إن الالتزام بتحقيق هذه الأهداف يمثل انعكاساً للوعي المؤسسي بأن سلامة الأفراد هي الثروة الحقيقية التي لا يمكن تعويضها، مما يضمن في نهاية المطاف بيئة عمل متناغمة قادرة على مواجهة التحديات المهنية بكل اقتدار، ويجعل من السلامة سلوكاً مؤسسياً يومياً لا يقبل التجزئة أو التهاون.

المطلب االأول: وسائل منظومة الصحة والسلامة المهنية

أولاً: الوسائل التشريعية والتنظيمية

تُعدّ الوسائل التشريعية الركيزة الأساسية لمنظومة الصحة والسلامة المهنية، إذ تتجسّد في مجموعة القوانين والمراسيم والأنظمة التي تُلزم المؤسسات بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتحدّد مسؤوليات أصحاب العمل تجاه العمال، فضلاً عن تنظيم آليات التفتيش والمراقبة من قِبَل الجهات الحكومية المختصة[2].

ثانياً: الوسائل التقنية والهندسية

تشمل الوسائل التقنية جميع الأجهزة والمعدات والتقنيات الرامية إلى الحدّ من مخاطر بيئة العمل، وتتوزّع على عدة محاور:

[1] الطراونة أحمد ، السلامة المهنية والأداء المؤسسي :دراسة مقارنة.المجلة الأردنية في الإدارة الجامعة الأردنية، المجلد17 ،2021 ، ص-155 180 .

[2] زروق، ليلى،دور طب العمل في الوقاية من الأمراض المهنية: مقاربة سوسيولوجية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2020 ، 112-130.

- **وسائل الحماية الجماعية:** كأنظمة التهوية والإضاءة المناسبة، وأجهزة الإنذار المبكر، والحواجز الوقائية حول الآلات الخطرة، وأنظمة عزل الضوضاء والاهتزازات.

- **وسائل الحماية الفردية:** كالخوذات والقفازات والأحذية الواقية والنظارات والأقنعة الواقية من الغبار والمواد الكيميائية، وتُمثّل هذه الوسائل خط الدفاع الأخير في منظومة الوقاية[1].

ثالثاً: الوسائل الطبية والصحية

تُركّز هذه الوسائل على الجانب الوقائي والعلاجي للعامل، وتشمل:

- **الفحوصات الطبية الدورية:** وتهدف إلى الكشف المبكر عن الأمراض المهنية وتتبّع الحالة الصحية للعمال بصفة منتظمة، ولا سيما المعرّضين منهم لعوامل خطر مزمنة كالغبار والمواد السامة والإشعاع.

- **مصالح طب العمل:**وهي هياكل متخصصة داخل المؤسسة أو مشتركة بين عدة مؤسسات، تتولى الإشراف الطبي على العمال ورصد المؤشرات الصحية وتقديم التوجيهات الوقائية.

- **برامج التأهيل المهني:** وتستهدف إعادة إدماج العمال الذين تعرّضوا لإصابات أو أمراض مهنية، من خلال برامج علاجية وتدريبية تُعيد لهم قدرتهم على العمل[2].

[1] بن عيشة، فاطمة، دور الأرغونوميا في تحسين بيئة العمل والحدّ من المخاطر المهنية: دراسة ميدانية في مؤسسات صناعية جزائرية. أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة باتنة 1 ،2021،ص123

[2] حمداوي، وسيلة،التكوين المهني ودوره في تعزيز ثقافة السلامة في المؤسسة الجزائرية: مقاربة سوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، 2022، 200-221.

مقابلة رقم 04 أجريت 2026/03/02 على ساعة 09 صباحا

ومن خلال ماسبق، يتطلب تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية تضافراً مستمراً بين المقومات المادية والرسائل التوعوية التي تتبناها المؤسسة، فالتزام القيادة وتدريب الكوادر وتحديث إجراءات العمل يشكلون معاً حصناً منيعاً ضد المخاطر. إن النجاح في هذا المسعى لا يُقاس فقط بغياب الحوادث، بل بمدى نضج ثقافة السلامة التي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من هوية المؤسسة، مما يجعل من الحفاظ على سلامة العنصر البشري رسالة إنسانية ومسؤولية مهنية تضمن استدامة النجاح والتميز في بيئة العمل.

المطلب الثاني: مقوّمات ووسائل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية

تستند فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى منظومة متكاملة من المقومات الجوهرية، التي تبدأ بتوفير الدعم الإداري القوي وتمر بتهيئة بيئة عمل هندسية سليمة، وصولاً إلى تعزيز الوعي الفردي والجماعي.

أولاً :المقوّمات الأساسية

تقوم منظومة الصحة والسلامة المهنية على جملة من المقوّمات البنيوية المتشابكة التي لا يمكن تحقيق أهدافها دون توافرها مجتمعةً، وتنقسم هذه المقوّمات إلى ثلاث فئات كبرى متكاملة.

_المقوّمات التشريعية والمؤسسية

تُمثّل هذه المقوّمات الإطارَ القانوني الحامي لحقوق العامل والملزِم لصاحب العمل، وتشمل قوانين العمل الوطنية ومراسيم السلامة التنفيذية واللوائح الداخلية للمنشأة .ويُشكّل هذا الإطار

التشريعي الهيكلَ العظمي للمنظومة برمّتها، إذ إن بدونه تظل الجهود الوقائية رهينةَ الإرادة الفردية لأصحاب العمل لا ضمانةً حقوقية مستدامة وملزمة[1] .

_ المقوّمات التقنية والبيئية .

تشمل توفير بيئة عمل آمنة من حيث التصميم الهندسي للفضاء المهني، وسلامة الآلات والمعدات، وجودة الهواء والإضاءة والضوضاء ودرجات الحرارة .وقد أثبتت الدراسات الميدانية في القطاع الصناعي الجزائري أن ما يزيد على 67% من حوادث العمل المُسجّلة تعود إلى قصور في هذه المقوّمات التقنية لا إلى إهمال العمال أنفسهم، وهو ما يُعيد توجيه مسؤولية الوقاية نحو المؤسسة لا الفرد [2].

(كما صرحت المبحوثة رقم 04 بأن لاوجود لسلامة والصحة المهنية في المكتب أنا نشري دوا تع جردان باش نغطي ثغرات مكتب، سقف يسيل بالماء لا تدفئة كلشي مهرس ، خزانة مصدية، نافذة تغلق بالألواح ، جهاز الكبيوتر لايوجد.)

المقوّمات البشرية والتنظيمية

تشمل الكفاءات المتخصصة في السلامة المهنية وبرامج التدريب والتأهيل وثقافة الوقاية السائدة في المنظمة .ويُعدّ المقوّم البشري الأعمق تأثيراً بين سائر المقوّمات، إذ إن توفر

[1] الطيب، مسعود وحمودة، علي منظومة الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين النص والتطبيق .مجلة الاقتصاد والمجتمع، جامعة منتوري قسنطينة، العدد18 ،2021،ص67-44

أجريت المقابلة يوم 01 مارس 2026 على ساعة 11 صباحا02

[2] بوزيد، سامية،أسباب حوادث العمل في القطاع الصناعي الجزائري :دراسة سوسيولوجية ميدانية .أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2022،ص112 .

الأجهزة الواقية دون توفر الوعي الواقي يجعل من أدوات السلامة ديكوراً لا آليةَ حماية فعلية[1].

المبحث الثالث :دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية

تنبثق دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية من تداخل الضرورات الإنسانية، القانونية، والاقتصادية؛ فإلى جانب الواجب الأخلاقي في الحفاظ على سلامة العامل كأهم أصول المؤسسة، تفرض التشريعات واللوائح الدولية والوطنية التزاماً صارماً بتوفير بيئات عمل آمنة تجنباً للمساءلات القانونية.

المطلب الأول :مسؤولية مشرف السلامة المهنية

يُعد مشرف السلامة المهنية حجر الزاوية في المنظومة الوقائية للمؤسسة، حيث تقع على عاتقه مسؤولية تحويل السياسات والنظريات إلى ممارسات ميدانية تحمي الأرواح والممتلكات.

[1] العامري، سعيد،السلوك التنظيمي وبيئة العمل :مقاربات حديثة .عمّان :دار اليازوري العلمية للنشروالتوزيع،2021،ص234-211

أولاً :تعريف مشرف السلامة المهنية

يُعدّ **مشرف السلامة المهنية أو ضابط السلامة** كما يُسمى في بعض التشريعات العربية الفاعلَ الميداني الأول في منظومة الحماية المهنية .وهو الشخص المؤهَّل تقنياً والمُخوَّل مؤسسياً بمتابعة تطبيق معايير السلامة وتشخيص مواطن الخطر واقتراح التدابير الوقائية والتحقيق في الحوادث المهنية[1] .

ثانياً :نطاق المسؤوليات التفصيلية

تتوزع مسؤوليات مشرف السلامة على ثلاث دوائر متداخلة ومتكاملة :

المسؤوليات التشخيصية :تشمل إجراء جولات ميدانية دورية للكشف عن مخاطر العمل وتقييمها، وتحليل بيانات الحوادث والإصابات السابقة للكشف عن الأنماط المتكررة، وإعداد خرائط المخاطر وتصنيفها وفق درجة الخطورة والاحتمالية، ومتابعة المستجدات التقنية والتشريعية في مجال السلامة المهنية[2] .

المسؤوليات التدريبية والتوعوية :تشمل تصميم وتنفيذ برامج التوعية بالسلامة الموجّهة لمختلف الفئات المهنية، وإعداد الإجراءات التشغيلية الآمنة ونشرها وضمان تطبيقها الفعلي،

[1] القحطاني سالم،التوتر الهيكلي في وظيفة مشرف السلامة :مقاربة سوسيولوجية .مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الملك خالد،2020 ، ص91-67

[2] بوعلام، نوال،واقع مهنة مشرف السلامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية :دراسة ميدانية أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف،2022، ص178-145 .

وتوجيه العمال الجدد في إطار برامج الاستقبال والإدماج المهني، وإجراء تدريبات محاكاة الطوارئ وتقييم مستوى الاستجابة[1] .

المسؤوليات الإدارية والتحقيقية :تشمل التحقيق في الحوادث المهنية وكتابة التقارير التحليلية، والإشراف على لجان السلامة والتنسيق مع الأطراف الاجتماعية، والتواصل مع هيئات التفتيش والضمان الاجتماعي، ومتابعة ملفات التعويض وتقديم الدعم للعمال المصابين [2].

ثالثاً :الكفاءات المطلوبة والتحديات الميدانية

تكشف الدراسات الميدانية عن فجوة واسعة بين الكفاءات النظرية المطلوبة من مشرف السلامة وبين الواقع الفعلي في المؤسسات العربية .فكثير من مشرفي السلامة لا يتلقون تكويناً متخصصاً كافياً، ويُعيَّنون في أغلب الأحيان بصورة انتدابية أو كمهمة إضافية لموظف آخر، مما يُحوّل هذه الوظيفة الاستراتيجية من تخصص احترافي إلى مهمة شكلية هامشية [3].

وعلى الصعيد السوسيولوجي، يعاني مشرف السلامة من إشكالية" الهشاشة السلطوية"، إذ يجد نفسه في موقع وسيط حرج بين ضغط الإدارة الراغبة في تعظيم الإنتاج وضغط العمال

[1] العلوي حسن،الموقع التنظيمي لمشرف السلامة وإشكالية الاستقلالية الوظيفية،مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 2020، ص63-41

[2] بوعلام، نوال،واقع مهنة مشرف السلامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ،مرجع سابق،ص180.

[3] لغامدي إبراهيم، نطاق مسؤوليات مشرف السلامة في القطاع الصناعي السعودي،مجلة الدراسات الإدارية، جامعة الملك سعود، المجلد33 ،2021 ، ص114-88 .

الساعين إلى ظروف عمل أفضل، وهو ما يُولّد توتراً هيكلياً مزمناً يُقيّد فاعليته ويستنزف طاقته المهنية[1] .

ومن خلال ماسبق، تمثل مسؤولية مشرف السلامة المهنية التزاماً جسيماً يتطلب مزيجاً من المعرفة التقنية والمهارات القيادية، فهو الضامن الأول لاستمرارية سير العمل بسلاسة وأمان. إن نجاح المشرف في مهامه لا يُقاس فقط بقلة الحوادث، بل بقدرته على بناء وعي وقائي مستدام لدى جميع العاملين، مما يؤكد أن مهامه تتعدى الجانب التنظيمي لتصبح رسالة إنسانية نبيلة تهدف إلى حماية أغلى ما تملكه المؤسسة، وهو الإنسان، وضمان استدامة الإنتاج في بيئة عمل آمنة وموثوقة.

المطلب الثاني :التشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

تُمثل التشريعات والاتفاقيات الدولية والوطنية الإطار المرجعي والقانوني الذي يُنظم ممارسات السلامة والصحة المهنية داخل بيئات العمل، حيث توفر الضوابط الأساسية لحماية حقوق العمال في الحصول على محيط عمل آمن وصحي.

[1] بن زاهي منصور،تنظيم العمل ومؤشرات الأداء في المؤسسة الجزائرية، قسنطينة :دار الهدى للطباعة والنشر،2021، ص-198 212 .

أولاً :الإطار الدولي

أ .اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تُمثّل منظمة العمل الدولية الإطارَ التشريعي العالمي المرجعي في مجال السلامة المهنية، وقد أصدرت جملة من الاتفاقيات الجوهرية التي تُشكّل مرجعية التشريعات الوطنية :

الاتفاقية رقم 155 :بشأن السلامة والصحة المهنية :تُلزم الدول الأعضاء بإرساء سياسة وطنية شاملة للصحة والسلامة المهنية وتفعيلها على مستوى المؤسسات

الاتفاقية رقم161 :بشأن خدمات الصحة المهنية :تشترط توفير خدمات صحية وقائية متخصصة في المنشآت

الاتفاقية رقم187 : بشأن الإطار التعزيزي للسلامة والصحة المهنية تُرسي نهج" الثقافة الوقائية "بوصفه هدفاً استراتيجياً يتجاوز مجرد الالتزام بالمعايير الدنيا [1].

ب .معيار ISO 45001

يُمثّل هذا المعيار الدولي أحدث وأشمل أطر إدارة الصحة والسلامة المهنية، وفارقه الجوهري عن سابقيه أنه ينتقل من التركيز على" إدارة الأخطار "إلى التركيز على" القيادة المؤسسية للسلامة"، مما يُدمج السلامة في صلب الاستراتيجية المؤسسية لا في هامشها التشغيلي .وهو معيار طوعي يستهدف المؤسسات الراغبة في التميز المؤسسي لا مجرد الامتثال القانوني[2] .

[1] الشهري عبد الله، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها في التشريعات العربية للسلامة المهنية .مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة الرياض، المجلد61 ،2021 ، ص71-44 .

[2] الزهراني فيصل، التكاليف الخفية لحوادث العمل :تحليل اقتصادي-اجتماعي،مرجع سابق ،ص100

ثانياً :التشريعات العربية المقارنة

أ _الجزائر :يُشكّل القانون رقم 07-88 المتعلق بحفظ الصحة والأمن وطب العمل الركيزةَ التشريعية الأساسية للسلامة المهنية في الجزائر .وقد كشفت الدراسات النقدية لهذا القانون أن ثراءه في الشق الحقوقي يُقابله ضعف ملحوظ في آليات التطبيق والرقابة، وخاصةً في القطاع الخاص ومؤسسات القطاع الصغير والمتوسط التي تضم الغالبية العظمى من العمال[1] .

ب_.المغرب :تُنظّم مدونة الشغل الصادرة عام 2004 جُلَّ أحكام الصحة والسلامة المهنية في المغرب وقد شهد الإطار التشريعي المغربي تطوراً ملحوظاً في أعقاب الانخراط في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، غير أن فجوةً قائمة تظل بين هذا الإطار والتطبيق الميداني لا سيما في قطاعَي الفلاحة والصيد البحري .

ج_دول الخليج العربي: شهدت التشريعات الخليجية في مجال السلامة المهنية تطوراً سريعاً خلال العقد الأخير، إذ أصدرت عدة دول خليجية جملةً من اللوائح التنفيذية المُعزِّزة لأنظمة العمل، لا سيما في قطاعَي البناء والصناعة اللذَين يُسجّلان أعلى معدلات الحوادث المهنية[2]

ثالثاً :إشكاليات الفجوة بين التشريع والتطبيق

[1] بلقاسم عمر،تقييم منظومة السلامة المهنية في ضوء القانون :07-88 دراسة نقديأطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،2020،ص245-201 .

[2] بنعيسى فاطمة، مدونة الشغل المغربية وإشكالية الفجوة التطبيقية في السلامة المهني ،المجلة المغربية للقانون الاجتماعي2021 ، ص58-33

تُعدّ الفجوة بين النص التشريعي والممارسة الميدانية من أبرز الإشكاليات التي تشغل الباحثين في علم اجتماع العمل العربي، وتتحدد أسبابها الجوهرية في ثلاثة عوامل متشابكة : أولها **ضعف قدرات التفتيش،** إذ يُعاني جهاز تفتيش العمل في معظم الدول العربية من شُح في الموارد البشرية المتخصصة والوسائل اللوجستية اللازمة للرقابة الفعلية .وثانيها **هشاشة الثقافة الحقوقية للعامل،** إذ لا يُدرك كثير من العمال في القطاعات غير الرسمية حقوقهم التشريعية مما يُضعف قدرتهم على المطالبة بها .وثالثها **غياب الاستقلالية النقابية الفعلية،** إذ لم تبلغ النقابات العمالية في السياق العربي بعد مستوى القوة التفاوضية الكافي لضمان تطبيق التشريعات بصورة منهجية ومستمرة[1] .

ومن خلال ما سبق ، إن التزام المؤسسات بالتشريعات والاتفاقيات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ليس مجرد استجابة لمتطلبات قانونية، بل هو انعكاس لوعي حضاري ومسؤولية مهنية تجاه الموارد البشرية. فمن خلال تفعيل هذه القوانين وتحويلها إلى ممارسات ميدانية، تساهم المؤسسات في بناء ثقافة وقائية صلبة، مما يضمن في نهاية المطاف استدامة النمو الاقتصادي في ظل بيئة عمل تحترم كرامة الإنسان وتصون سلامته، وهو ما يعزز الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل ويرتقي بمستوى الأداء المؤسسي الشامل.

[1] حيدر سامية، النقابات العمالية والسلامة المهنية في الجزائر :إشكاليات الاستقلالية والفاعلية، ،مجلة إنسانيات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، 2022 ص79-55

المطلب الثالث :إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية

تُعد إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية بمثابة العمود الفقري للوقاية من المخاطر في بيئة العمل، حيث تتجاوز كونها مجرد قواعد إرشادية لتصبح منهجية متكاملة تهدف إلى التحديد الاستباقي للمخاطر والسيطرة عليها.

أولاً :الإجراءات الوقائية

أ .تقييم المخاطر المهنية

يُعدّ تقييم المخاطر الإجراءَ التأسيسي الذي تنبثق عنه سائر برامج الوقاية، وينقسم إلى مستويَين متكاملَين :

التقييم الكمّي :يستند إلى قياسات موضوعية كنسبة الملوثات ومستوى الضوضاء ودرجات الحرارة، ومعالجتها إحصائياً .

التقييم النوعي :يعتمد على ملاحظة ممارسات العمل وتحليل الحوادث السابقة واستشارة العمال أنفسهم بوصفهم شهوداً من الداخل على المخاطر اليومية .والجمع بين المستويَين ضرورة منهجية لا خيار، إذ ينفرد كل منهما بكشف مخاطر قد تُخفيها الطريقة الأخرى[1] .

ثانياً :برامج الصحة والسلامة المهنية

أ .برامج التدريب والتوعية

[1] الطيب مسعود، طب العمل الوقائي في المنظومة الجزائرية :الواقع والآفاق ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد23 ،2022 ، ص135-112

تُمثّل برامج التدريب العمود الفقري للبُعد البشري في منظومة الوقاية .وقد أثبتت الدراسات المقارنة بين المؤسسات الإنتاجية أن المؤسسات التي تُخصص أكثر من 3% من ميزانيتها للتدريب على السلامة تُسجّل انخفاضاً في معدلات الحوادث يتراوح بين 40% و 60% مقارنةً بالمؤسسات التي تُقلّص هذا الاستثمار [1] .

وتتوزع برامج التدريب على ثلاثة أنواع رئيسية :

التدريب الاستقبالي :الموجَّه للعمال الجدد قبيل مباشرة عملهم

التدريب الدوري:للحفاظ على الوعي الوقائي وتحديث المعارف التقنية

التدريب الحادثي :الذي يُنظَّم في أعقاب الحوادث لاستخلاص الدروس ومنع التكرار [2].

ب .برامج طب العمل الوقائية

تُشكّل خدمات طب العمل الذراعَ الطبي في منظومة السلامة المهنية، وتشمل الفحص الطبي الدوري للعمال للكشف المبكر عن الأمراض المهنية، والفحص المبدئي عند التوظيف لتقدير اللياقة المهنية، وبرامج الرعاية الصحية النفسية للتصدي للإجهاد والاحتراق الوظيفي، ومتابعة ملفات الأمراض المهنية والتسمم المهني وتوثيقها [3].

[1] الحسن، هالة،منهجية تقييم المخاطر في المؤسسات التونسية الكبرى، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل، جامعة تونس المنار، 2022 ،ص156-134

[2] بلحاج نادية،أثر الاستثمار في التدريب على السلامة في تخفيض معدلات الحوادث المهنية مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2021 ، ص77-55 .

[3] الفيفي، عوض،التسلسل الهرمي للسيطرة على المخاطر :التطبيق والإشكاليات.مجلة السلامة والصحة المهنية، الهيئة السعودية للسلامة والصحة المهنية،2021 ، ص39-18

ج .برامج الطوارئ والاستجابة للحوادث

تنقسم برامج الاستجابة لحوادث العمل إلى ثلاث مراحل زمنية مترابطة :

مرحلة ما قبل الحادث :إعداد خطط الطوارئ وتحديد مسارات الإخلاء وتدريب فرق الإسعاف وتجهيز معدات الإسعاف الأولي وإجراء تمارين المحاكاة الدورية .

مرحلة الحادث :تفعيل بروتوكولات الاستجابة الفورية وإسعاف المُصابين ومنع توسع الحادث والتواصل مع جهات الطوارئ الخارجية .

مرحلة ما بعد الحادث :التحقيق في أسباب الحادث وتوثيقه وإبلاغ الجهات المعنية وتقديم الدعم النفسي للعمال المتضررين ومراجعة البروتوكولات الوقائية في ضوء الدروس المستخلصة[1].

ومن خلال ما سبق، إن فعالية إجراءات وبرامج السلامة المهنية لا تكمن في صياغتها الورقية، بل في دقة تنفيذها وروح الالتزام التي يبديها جميع الأفراد داخل المؤسسة. إن الاستمرار في تحديث هذه البرامج بناءً على تقييم المخاطر الدوري يمثل صمام الأمان الذي يحمي المنشأة من الأزمات المفاجئة؛ وبذلك، تتحول هذه الإجراءات إلى استثمار استراتيجي يضمن استدامة الإنتاجية، ويخلق ثقافة عمل واعية تضع سلامة الإنسان فوق كل اعتبار، مما يعزز في النهاية مكانة المؤسسة كبيئة عمل آمنة ومسؤولة.

[1] المنصوري أحمد،منهجيات تقييم المخاطر المهنية :المقاربات الكمية والنوعية الكويت مركز البحوث والدراسات الكويتي، 2021،ص 77-103 .

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، نخلص إلى أن الصحة والسلامة المهنية تتجاوز كونها مجرد التزام باللوائح والتشريعات التنظيمية، لتصبح ركيزة استراتيجية وقيمة جوهرية لا غنى عنها لضمان استمرارية المؤسسات ونجاحها؛ فالعنصر البشري هو الأصول الأثمن في أي منظمة، والاستثمار في حمايته والوقاية من المخاطر المحيطة به لا يقلل فقط من معدلات الحوادث والأمراض المهنية، بل يعزز الإنتاجية، ويرفع مستوى الولاء الوظيفي، ويدعم التميز المؤسسي. لقد أوضحنا أن السلامة هي مسؤولية تضامنية تبدأ من التزام الإدارة العليا وتنتقل إلى وعي كل فرد في بيئة العمل، مع ضرورة التحول من العقلية التقليدية القائمة على معالجة الحوادث إلى العقلية الاستباقية التي تعتمد على التقييم الدوري للمخاطر وتطبيق ضوابط هندسية وتقنية حديثة. وبما أن بيئات العمل تشهد تحولات متسارعة بفعل التكنولوجيا والأتمتة، فإن أنظمة السلامة يجب أن تظل أنظمة حية وقابلة للتطوير المستمر من خلال التدريب والرقابة، لتبقى الغاية الأسمى هي ضمان عودة كل عامل إلى أسرته ومجتمعه بسلام، باعتبار ذلك التزاماً أخلاقياً ومهنياً يضمن استدامة التنمية البشرية والاقتصادية على حد سواء.

الفصل الثالث

مقدمة

يُمثّل الأداء الوظيفي أحد المفاهيم المحورية التي تتقاطع عندها اهتمامات علم الاجتماع التنظيمي وعلم النفس العمل وعلوم التسيير، إذ لا تكاد تخلو دراسة تنظيمية معاصرة من الإشارة إليه سواء باعتباره متغيراً مستقلاً أم تابعاً أم وسيطاً. وقد تصاعد الاهتمام بهذا المفهوم تصاعداً ملحوظاً في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، والتي جعلت من تحسين أداء الأفراد والمنظمات ضرورةً استراتيجية لا رفاهيةً إدارية.

ولا يزال مفهوم الأداء الوظيفي يكتنفه قدر من الغموض المفاهيمي، نظراً لتعدد الزوايا التي يمكن النظر إليه منها وتشابك المتغيرات المؤثرة فيه وتداخلها. فهو من جهة سلوك فردي يعكس قدرات الشخص ودوافعه وهويته المهنية، ومن جهة أخرى ظاهرة تنظيمية تتشكّل في ضوء السياق المؤسسي والثقافة التنظيمية السائدة وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. ومن هنا تبرز الحاجة إلى مقاربة مفاهيمية متأنية تُحكم تعريف هذا المفهوم وترسم حدوده بدقة قبل الشروع في أي تناول تحليلي أو ميداني.

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي

يُعدّ الأداء الوظيفي من أكثر المفاهيم تداولاً في أدبيات علم الاجتماع التنظيمي وعلم النفس العمل والتنظيم، إذ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفاعلية المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وقد تعددت تعريفاته تبعاً لتعدد المداخل النظرية والزوايا التحليلية التي تناولته.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

يُعد الأداء الوظيفي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نجاحات المؤسسات، فهو المرآة التي تعكس مدى استثمار قدرات الأفراد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ولا تقتصر أهميته على كونه أداة لقياس الإنتاجية فحسب، بل هو معيار للتطور المهني المستمر، حيث يجمع بين المهارة الفنية، والالتزام السلوكي، والقدرة على التكيف مع متغيرات العمل المتسارعة.

بعض التعريفات للأداء الوظيفي

يُعرَّف الأداء الوظيفي في أبسط صوره بأنه مجموع السلوكيات والنتائج التي يُحققها الفرد في إطار وظيفته خلال فترة زمنية محددة، وذلك بالقدر الذي يُسهم به في تحقيق أهداف المؤسسة[1].

ويرى بعض الباحثين أن الأداء لا يقتصر على الجانب الكمي المتمثل في حجم الإنجاز، بل يمتد ليشمل الجانب الكيفي المتعلق بجودة العمل ومستوى الالتزام الوظيفي[2].

وقد ميّز بين مفهومين متلازمين لكنهما مختلفان: فالأداء يُشير إلى السلوك الفعلي الذي يُصدره الفرد، في حين تُشير الفاعلية إلى النتائج الناجمة عن ذلك السلوك.

[1] بوحفص عبد الكريم ، إدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء الوظيفي، دار الخلدونية، الجزائر، 2018 ،ص56

[2] بوعلاق سمية، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال القطاع العام،مذكرة ماجستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم ،جامعة الجزائر ، 2021، 45

وفي السياق العربي، يُفرق الباحثون كذلك بين مستوى الأداء الفردي والأداء الجماعي والأداء التنظيمي، باعتبارها مستويات تحليلية متداخلة لكنها متمايزة [1],

ويُعرِّف **كامبل الأداء الوظيفي** بأنه مجموعة السلوكيات التي يُبديها الفرد في سياق عمله، والتي تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق أهداف المنظمة، مميزاً بين الأداء بوصفه سلوكاً من جهة، والنتائج والمخرجات من جهة أخرى[2].

و يعرف أيضا على أنه "مجموعة السلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف أثناء قيامه بمهام عمله، والتي تعكس مدى قدرته على استخدام المهارات والموارد المتاحة بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، مع الالتزام بالمعايير المهنية والسلوكية المطلوبة في بيئة العمل[3].

وبناءً على ما سبق، نستنتج أن **الأداء الوظيفي** هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الناجحة فهو يجمع بين السلوك والنتائج، وبدونه يصعب قياس التقدم أو التخطيط للمستقبل بفعالية.

المطلب الثاني :محددات وعناصر الأداء الوظيفي

أولا: محددات الأداء الوظيفي

تتشعب محددات الأداء الوظيفي بين عوامل ذاتية تتصل بالفرد وعوامل موضوعية تتصل بالبيئة التنظيمية والسياق المحيط، ويمكن تصنيفها على النحو الآتي:

- **المحددات الفردية (الذاتية)**

تشمل هذه المحددات جملة من الخصائص المتعلقة بالفرد نفسه، أبرزها:

[1] بن عيشة محمد، محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، 2020، ص98

[2] Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance. London. Kogan; 2021

[3] بوزيد سهام، الهوية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة الجزائر2 ،2021، ص109

- **الكفاءة والمهارة المهنية:** وتُشير إلى مجموع القدرات التقنية والمعرفية التي يمتلكها الفرد والتي تُمكّنه من أداء مهامه بكفاءة[1].

- **الدافعية نحو العمل:** إذ تُعدّ الدافعية من أقوى المنبّئات بمستوى الأداء، سواء أكانت دوافع داخلية نابعة من الرغبة في الإنجاز والتميز، أم دوافع خارجية مرتبطة بالحوافز المادية والمعنوية[2].

- **الهوية المهنية والانتماء التنظيمي:** فكلما كان الفرد يمتلك هوية مهنية راسخة وشعوراً قوياً بالانتماء إلى منظمته، كان أداؤه أكثر التزاماً واستمرارية[3].

- **الخبرة المهنية والمسار الوظيفي:** وتُسهم الخبرة المتراكمة في تحسين الأداء من خلال تطوير أساليب العمل وتعزيز الكفاءة التشغيلية[4].

- **الرضا الوظيفي:** وهو متغير محوري في العلاقة بين الفرد ومنظمته، إذ أثبتت الدراسات وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء[5].

المحددات التنظيمية

- **القيادة الإدارية وأسلوب الإشراف:** تُؤثر طبيعة الأسلوب القيادي تأثيراً مباشراً في مستوى الأداء، فالقيادة التحويلية تُحفّز على الابتكار وتجاوز التوقعات، في حين تقتصر القيادة التبادلية على تحقيق الحد الأدنى من المطلوب .

- **الثقافة التنظيمية:** تُشكّل القيم والمعايير السائدة في المؤسسة إطاراً مرجعياً يُوجّه سلوكيات العاملين ويُحدد مستويات أدائهم المقبولة والمستهدفة[1].

---

[1] عبد الرحمن نوال، تقييم الأداء وعلاقته بالتحفيز في القطاع العام الجزائري ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم العمل ،جامعة الحاج لخضر،2021 باتنة ،ص87

[2] بن يحيى سليم، دور الدافعية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، الجزائر،2019، ص34

[3] بوزيد سهام، الهوية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين،مرجع سابق ،ص165

[4] بن عيشة محمد، محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق ،ص123

[5] قاسمي أحمد، رأس المال البشري وأثره في تحسين الأداء التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيي،جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2018 ،ص76

– **الشبكات الاجتماعية التنظيمية:** وهنا تبرز أهمية العلاقات غير الرسمية داخل المنظمة، إذ يُتيح الرأس المال الاجتماعي للفرد الوصول إلى موارد المعلومات والدعم الوظيفي وتسهيل الإنجاز[2].

– **نظام الحوافز والمكافآت:** ويُؤدي دوراً تحفيزياً لا يمكن إغفاله في تحديد مستويات التفاني والإتقان في العمل[3].

المحددات البيئية والسياقية

تشمل المتغيرات الخارجية التي تُحيط ببيئة العمل كالضغوط الاجتماعية، وطبيعة القطاع (عام أو خاص)، والسياق الثقافي والاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد، لا سيما في السياق الجزائري والمغاربي الذي يتميز بخصوصيات ثقافية تُؤثر في علاقة الفرد بعمله[4].

ثالثاً: عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من منظومة متكاملة من العناصر المتشابكة، ويمكن إجمالها فيما يلي:

✓ **الأداء في المهام الأساسية**

ويُشير إلى مدى قيام الفرد بالمهام المحددة في توصيف وظيفته بالكفاءة والجودة المطلوبتين، وهو الوجه الأكثر قابلية للقياس والتقييم الموضوعي[5].

---

[1]بن علي، سامية ، أسلوب القيادة وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، أطروحة دكتوراه في علم النفس التنظيمي، بسكرة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2020،ص98

[2]بوطورة حميد، "الشبكات الاجتماعية التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، الوادي سوف: جامعة الوادي، الوادي، 2022 ،ص67

[3]عبد الله خيرة، الكفاءات المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. وهران: جامعة وهران 2، وهران ، 2020، ص94

[4]شريف فاطمة الزهراء، التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها في أدائها الوظيفي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1،باتنة ، 2020 ،ص122_145

[5]بن عيشة محمد، محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق ،ص198

- ✓ **الأداء السياقي أو السلوك التنظيمي الإيجابي**

يتضمن السلوكيات الطوعية التي تتخطى حدود الواجب الرسمي، كمساعدة الزملاء وبذل جهود إضافية والانخراط الفاعل في الحياة التنظيمية، وهي عناصر تُشكّل رافداً أساسياً في تعزيز الأداء الجماعي.

- ✓ **الأداء الإبداعي والابتكاري**

ويُشير إلى قدرة الفرد على تقديم حلول جديدة وأفكار إبداعية تتجاوز الروتين الوظيفي، وهو عنصر أصبح محل اهتمام متزايد في ظل متطلبات الاقتصاد المعرفي[1] .

- ✓ **الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي**

ويتجلى في مدى احترام الفرد للوقت والقواعد والأنظمة، وشعوره بالمسؤولية تجاه منظمته، وهو عنصر جوهري في تقييم الأداء الشامل[2].

- ✓ **الكفاءة في التواصل والعلاقات المهنية**

تُؤثر جودة العلاقات داخل بيئة العمل في مستوى الأداء الفردي والجماعي، إذ تُيسّر الشبكات الاجتماعية تدفق المعلومات وتُعزز التنسيق بين الأفراد والوحدات التنظيمية[3].

من خلال ماسبق يتضح أن الأداء الوظيفي ليس ناتجا عن عامل واحد، بل هو نتيجة تفاعل مجموعة من المحددات الفردية، والتنظيمية التي تواجه سلوك الفرد داخل العمل، بما يضمن تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية.

[1] قاسمي أحمد، رأس المال البشري وأثره في تحسين الأداء التنظيمي،مرجع سابق ،ص86

[2] بوعلاق سمية، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال القطاع العام،مرجع سابق ،ص98

[3] سعيدي نور، الإبداع التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية"، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا. الشلف: جامعة الشلف،الشلف، 2018 ،ص87

المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي

تتعدد أوجه أهمية الأداء الوظيفي وتتشعب لتمس مختلف المستويات التحليلية:

- ✓ **على المستوى الفردي**

يُعدّ الأداء مرآةً تعكس مستوى التوافق بين قدرات الفرد وطموحاته من جهة، ومتطلبات الوظيفة من جهة أخرى. كما يرتبط بمفهوم الهوية المهنية، إذ يُسهم الشعور بالكفاءة والإنجاز في تعزيز تقدير الذات وتحقيق الذات المهنية لدى الفرد ،فضلاً عن ذلك، يُشكّل الأداء أداةً للتمييز في مسار الترقي المهني وبناء السمعة الوظيفية[1].

- ✓ **على المستوى التنظيمي**

يُمثّل الأداء الوظيفي الركيزة الأساسية التي تتوقف عليها فاعلية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتستند إليه إدارة الموارد البشرية في اتخاذ قراراتها المتعلقة بالترقية والتدريب والتطوير وتقييم العاملين. كما أن تحسين الأداء يُفضي مباشرة إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات والمنتجات[2].

- ✓ **على المستوى الاجتماعي**

في السياق المغاربي والعربي تحديداً، يُكتسب الأداء الوظيفي أهمية اجتماعية بالغة، لا سيما في ما يتصل بأداء المرأة العاملة، إذ يُشكّل مجالاً للمفاوضة الاجتماعية وإثبات الجدارة في مواجهة التمثلات الاجتماعية النمطية. كما يرتبط الأداء التنظيمي الجيد بتحسين جودة الخدمة العامة وتعزيز الثقة في المؤسسات[3].

[1] مزهودة عبد المليك، بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، دار العلوم للنشر،الجزائر،2017، ص143

[2] عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت، دار النهضة العربية،2019، ص105

[3] مزهودة عبد المليك، بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم،مرجع سبق ذكره ،ص100

من خلال ماسبق يتضح ان الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة من المستويات الفردية و التنظيمية و الاجتماعية، إذ يساهم في تطوير الفرد وتحقيق أهداف المؤسسة وخدمة المجتمع كما أن طرق تقييم الأداء الوظيفي تعد عنصر أساسيا لتحقيق الكفاءة وضمان الإستمرارية مما يجعل الاهتمام به ضرورة لتحقيق التوازن بين مختلف المستويات.

المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي.

يُعدّ تقييم الأداء الوظيفي من أبرز الآليات الإدارية التي تعتمدها المنظمات الحديثة في إطار منظومة إدارة الموارد البشرية، إذ يُمثّل عملية منهجية ومنظّمة تهدف إلى قياس مستوى إنجاز الأفراد ومقارنته بالمعايير المحددة مسبقاً.

المطلب الأول : طرق تقييم الأداء الوظيفي .

أولا: مفهوم تقييم الأداء الوظيفي.

هو عبارة عن العملية التي من خلالها تحدد المؤسسة بصورة دورية مدى كفاءة العاملين فيها وفاعليتهم في أداء وظائفهم، بغية اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة[1].

ثانياً: طرق تقييم الأداء الوظيفي

تتنوع أساليب تقييم الأداء الوظيفي وتتعدد مداخلها، ويمكن تصنيفها ضمن ثلاث مجموعات رئيسية:

[1] عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،مرجع سابق ،ص165

المجموعة الأولى: الطرق التقليدية (الكلاسيكية)

1_ طريقة الترتيب البسيط

تقوم هذه الطريقة على مبدأ المقارنة المباشرة بين العاملين، إذ يقوم المُقيِّم بترتيبهم تنازلياً من الأفضل إلى الأضعف أداءً دون الاستناد إلى معايير موضوعية دقيقة. وعلى الرغم من بساطتها وسهولة تطبيقها، إلا أنها تُعاني من إشكاليات جوهرية تتعلق بالذاتية والتحيز [1].

2_ طريقة التوزيع الإجباري

تفترض هذه الطريقة أن الأداء يتوزع وفق منحنى الاعتدال الطبيعي بين العاملين، فيُوزَّعون على فئات محددة مسبقاً كنسب مئوية ثابتة. وعلى الرغم من الحد الذي تضعه للتقييمات المتساهلة أو المتشددة[2].

3_طريقة قوائم المراجعة

تعتمد على قائمة من العبارات الوصفية التي تصف سلوكيات وظيفية بعينها، ويقوم المُقيِّم بتحديد ما ينطبق على الموظف منها. وتتميز هذه الطريقة بدرجة معقولة من الموضوعية مقارنة بالترتيب البسيط، غير أن صياغة القوائم تستلزم خبرة تحليلية عالية ومعرفة دقيقة بطبيعة كل وظيفة[3].

المجموعة الثانية: الطرق الحديثة والموضوعية

1 _طريقة الإدارة بالأهداف

تقوم على مبدأ التشاركية في وضع الأهداف، إذ يشترك المدير والموظف معاً في تحديد أهداف قابلة للقياس في بداية كل دورة تقييمية، ثم يُقاس الأداء في نهايتها بمدى بلوغ تلك الأهدالطريقة على فلسفة إدارية راسخة تؤمن بأن مشاركة الفرد في تحديد أهدافه تُعزز التزامه بتحقيقها وتُنمّي إحساسه بالمسؤولية[4].

[1] بوحفص عبد الكريم ، إدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء الوظيفي،مرجع سابق ،ص164

[2] زرقون محمد الأمين، الثقافة التنظيمية وأثرها في أداء العاملين، دار الأيام، عمّان، 2019 ،ص65

[3] عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،مرجع سابق ،ص90

[4] بن يحيى سليم، دور الدافعية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي،مرجع سابق ،80

2_ طريقة سلالم التقدير السلوكي

وتجمع بين مزايا الوصف السلوكي ومزايا التدريج الكمي، إذ تُحدَّد مستويات الأداء على سلّم رقمي، لكن كل مستوى مُعرَّف بأنماط سلوكية ملموسة ومحددة مستخلصة من تحليل الوظيفة. وتُعدّ من أكثر الطرق دقة وموضوعية، غير أن إعدادها يستلزم وقتاً وجهداً كبيرين ومشاركة خبراء متخصصين في تحليل الوظائف[1].

المجموعة الثالثة: الأساليب التكميلية

1_المقابلة التقييمية

لا تُعدّ المقابلة طريقةً مستقلة بحد ذاتها بقدر ما هي آلية تكميلية جوهرية، إذ تُتيح الحوار المباشر بين المُقيِّم والموظف حول نتائج التقييم وأسبابه وسُبل التحسين. وتُشكّل المقابلة التقييمية ركيزةً أساسية في منهجيات التطوير المستمر، شريطة أن تُجرى في مناخ من الاحترام المتبادل والصراحة البنّاءة[2].

2_ التقييم الذاتي

يُتيح للموظف تقييم أدائه بنفسه وفق معايير محددة، مما يُعزز وعيه بمواطن قوته وضعفه ويُنمّي لديه روح المساءلة الذاتية. وتُوظَّف هذه الأداة في الغالب ضمن نموذج التقييم 360 درجة أو الإدارة بالأهداف[3].

[1] عبد الله خيرة، الكفاءات المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية الجزائرية،مرجع سابق ص217

[2] بن عيشة محمد، محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق ،ص111

[3] قاسمي أحمد، رأس المال البشري وأثره في تحسين الأداء التنظيمي،مرجع سابق ،ص132

المطلب الثاني: عوائق تقييم الأداء الوظيفي

على الرغم من أهمية التقييم وتعدد أساليبه، إلا أنه يصطدم بجملة من العوائق والإشكاليات التي تُضعف من موضوعيته ومصداقيته، ويمكن تصنيفها كالآتي:

1_خطأ النزعة المركزية

يتجنب بعض المُقيّمين منح التقييمات الطرفية (الممتازة أو الضعيفة) ويُفضّلون التمركز حول الدرجات المتوسطة، مما يُولّد تقارير تقييمية تفتقر إلى التمييز الحقيقي بين العاملين وتُضعف فاعلية قرارات الموارد البشرية المستندة إليها[1].

2_ أثر الحداثة والأولية

يميل المُقيّمون إلى تأثرهم بالأحداث الأخيرة قُبيل التقييم أو بالانطباعات الأولى المُتشكّلة عند بداية الفترة التقييمية، متجاهلين الأداء المتراكم طوال الفترة كاملة. ومن هنا تبرز أهمية توثيق الأداء بصفة منتظمة عبر أدوات كتقنية الحوادث الحرجة[2].

3_ التحيز التشابهي

يميل المُقيّمون إلى تقييم من يُشبهونهم في القيم والشخصية والخلفية الاجتماعية بصورة أفضل مما يستحقونه، وهو ما يُشكّل إشكالية جوهرية في سياقات التنوع التنظيمي وتقييم المرأة العاملة التي كثيراً ما تجد نفسها في موقع الأقلية في بيئات العمل المغاربية[3].

---

[1] زرقون محمد الأمين، الثقافة التنظيمية وأثرها في أداء العاملين،مرجع سابق ،ص87

[2] قريشي محمد، دور رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، بسكرة ، 2019 ،ص66

[3] عبد الباري درة، صباغ إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل، عمان، 2018،ص111

4_غياب معايير تقييم واضحة وموضوعية

يُعدّ هذا العائق من أبرز الإشكاليات التي رصدتها الدراسات الميدانية في المؤسسات الجزائرية، إذ كثيراً ما تُفتقر أنظمة التقييم إلى معايير محددة وقابلة للقياس تستند إلى تحليل دقيق للوظائف، مما يفسح المجال للاجتهادات الشخصية والمحسوبية[1].

5_ ضعف ثقافة التقييم التنظيمي

في كثير من المنظمات العربية والجزائرية، يُنظر إلى التقييم باعتباره إجراءً بيروقراطياً روتينياً لا قيمة حقيقية له في التطوير المؤسسي، وهو ما يُفضي إلى تسطيح العملية التقييمية وإفراغها من محتواها الإداري والتنموي[2].(كما صرح المبحوث رقم 01 كاين تقييمات وبرامج خاصة بالسلامة ، بصح في بعض الأحيان تكون شكلية فقط، ولايتم متابعة النتائج أو الإستفادة منها لتحسين الظروف)

6_غياب الشفافية والعدالة الإجرائية

حين يُدرك الموظفون أن نتائج التقييم لا تُوظَّف في قرارات إدارية عادلة ومتسقة، تنهار ثقتهم في المنظومة التقييمية برمتها، مما يُولّد اللامبالاة وتراجع الدافعية والالتزام الوظيف[3].

من خلال ما سبق يتضح أن عوائق الأداء الوظيفي يعود أساسا إلى أخطاء في التقييم وغياب المعايير واضحة وموضوعية، إضافة إلى التحيزات وضعف ثقافة التقييم داخل التنظيم مما يؤدي إلى غياب الشفافية والعدالة يؤثر سلبيا على كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف.

[1] بن عيسى فاطمة ، أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة تلمسان، تلمسان ، 2020، ص56

[2] بلقاسم سلاطنية ، "محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد 18،الجزائر ، 2019 ،ص45

مقابلة رقم 05 أجريت 2026/03/02 على ساعة 12 صباحا

[3] لعلاوي، عمر "أساليب تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ،مجلة الباحث الاقتصادي جامعة قسنطينة 2، العدد 14، 2020، قسنطينة ، ص 45–68.

(كما صرح المبحوث رقم 10 هناك بعض معايير خاصة بالمدير تقاس على نفس معايير الموظف وهدا يجعل غير منصف وعادل)

المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي

تُعد فعالية الأداء الوظيفي الركيزة الأساسية التي تبني عليها المؤسسات نجاحها واستمراريتها في سوق العمل المتغير. فالأمر لا يتعلّق فقط بإتمام المهام، بل بكيفية إنجازها بأعلى جودة وأقل مجهود وفي الوقت المناسب.

المطلب الأول: مفهوم فعالية الأداء الوظيفي

تعتبر الفعالية في الأداء الوظيفي تعني "القدرة على الوصول إلى النتائج المستهدفة بالمستوى المطلوب من الجودة، في الوقت المحدد، وبما يُسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة". ويُضيف أيضا بُعداً تنظيمياً لهذا المفهوم، معتبراً أن فعالية الأداء لا تُقاس فقط بما ينجزه الفرد، بل بمدى انسجام ذلك الإنجاز مع الرؤية الكلية للمنظمة ومتطلبات محيطها[1].

وتُعرف أيضا فعالية الأداء الوظيفي بأنها **درجة التطابق بين المخرجات الفعلية للموظف وبين التوقعات والمعايير التي وضعتها الإدارة مسبقاً** وفق هذا المنظور، لا يُقاس الأداء بالجهد المبذول، بل بمدى مساهمة هذا الجهد في تحقيق "الرؤية الكبرى" للمنظمة. الفعالية هنا تعني أن الموظف يمتلك "بوصلة إدارية" تجعله يوجه طاقته نحو المهام التي ترفع من القيمة السوقية أو التشغيلية للشركة، وتجنب الهدر في مهام جانبية لا تخدم الأهداف الاستراتيجية[2].

---

[1] بن سالم، رشيد"فعالية الأداء الجماعي في المؤسسة العمومية الاقتصادية ،مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة سطيف، العدد 22، 2021، ص 112-135

مقابلة رقم 01 أجريت 2026/03/03 على ساعة 11 صباحا.

[1] زيدان مراد، ظام الحوافز ودوره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية ،أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. ورقلة: جامعة ورقلة،2022، ص72

أما من المنظور السلوكي هي مجموعة من الاستجابات الصادرة عن الفرد تجاه المثيرات العملية، حيث تكون هذه الاستجابات موجهة ومنظمة وهادفة. الفعالية هنا تُقاس بمدى الانضباط الذاتي وقدرة الموظف على إدارة وقته وضغوطه النفسية لضمان استمرارية الأداء العالي تحت مختلف الظروف، مما يحول العمل من مجرد "وظيفة" إلى "سلسلة من الإنجازات المتصلة[1].

المطلب الثاني : العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي.

تُعدّ العوامل الداخلية من أكثر المحددات تأثيراً في فعالية الأداء الوظيفي، إذ ترتبط ارتباطاً مباشراً بالفرد العامل من حيث خصائصه الشخصية وإمكاناته المهنية من جهة، وبالمؤسسة من حيث هياكلها وأنظمتها الداخلية من جهة أخرى. وتنقسم هذه العوامل إلى صنفين رئيسيين: عوامل تعود إلى الفرد ذاته، وعوامل تنبثق من البيئة التنظيمية الداخلية للمؤسسة.

أولاً: العوامل الفردية

1_القدرات والكفاءات المهنية

تُمثّل القدرات والكفاءات المهنية الركيزة الأولى للأداء الفعّال، ويُميّز كامبل في هذا الإطار بين نوعين من القدرات: القدرات المعرفية المرتبطة بامتلاك الفرد للمعرفة الإجرائية والتقنية اللازمة لأداء مهامه، والقدرات العملية التي تنعكس في مستوى مهارته الفعلي أثناء التنفيذ. ويرى أرمسترونج أن الكفاءة المهنية لا تقتصر على ما يعرفه الفرد، بل تشمل ما يستطيع فعله فعلياً في سياق عمله، مما يجعل التدريب المستمر وتطوير المهارات شرطاً لا غنى عنه للحفاظ على مستوى أداء مرتفع[2].

[2] لعلاوي، عمر "أساليب تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية،مرجع سابق ،ص81

[2] T. M Amabi ،"Assessing the Work Environment for Creativity. Academy of Management Journal ; 1996;p44

2_ الدافعية نحو العمل

تحتل الدافعية مكانة محورية بين العوامل الفردية المؤثرة في الأداء، ويُجمع الباحثون على أن الفرد الذي يمتلك القدرة دون الدافعية لن يُحقق الأداء المأمول. وفي هذا السياق، تُسهم نظرية التوقع لفروم في تفسير العلاقة بين الدافعية والأداء من خلال ثلاثة مكونات متفاعلة: التوقع، والأداتية، والتكافؤ. أما ديسي وريان فيُفرّقان بين الدافعية الداخلية المنبثقة من شعور الفرد بالكفاءة والاستقلالية، والدافعية الخارجية المرتبطة بالمكافآت والحوافز، مؤكدين أن الأولى أكثر ثباتاً وأعمق أثراً في الأداء على المدى البعيد[1].

3_الالتزام التنظيمي

يُعدّ الالتزام التنظيمي من أقوى المنبئات بمستوى الأداء الوظيفي، ويُعرِّفه ماير وألن بأنه الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظمته وتجعل استمراره فيها أمراً مرغوباً فيه. ويتجلى هذا الالتزام في ثلاثة أبعاد متكاملة: الالتزام العاطفي القائم على الانتماء والتماهي مع المنظمة، والالتزام الاستمراري المرتبط بتكاليف ترك العمل، والالتزام المعياري النابع من الشعور بالواجب الأخلاقي. وقد أثبتت دراسات عديدة في البيئة الجزائرية أن ضعف الالتزام التنظيمي يُفضي إلى تراجع ملحوظ في فعالية الأداء، لا سيما في المؤسسات العمومية[2].

[1] زيدان، مراد نظام الحوافز ودوره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، ورقلة ، 2021،ص28

[2] بوزيد يعبد القادر، إدارة الجودة الشاملة وأثرها في الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة تلمسان، تلمسان ، 2020، ص109

ثانياً: العوامل التنظيمية الداخلية

1_ القيادة وأسلوب الإشراف

تُؤثِّر القيادة تأثيراً بالغاً في فعالية أداء العاملين، وقد كشفت أبحاث باس أن القيادة التحويلية التي تعمل على استثارة الدوافع الداخلية للعاملين وتنمية كفاءاتهم ترتبط بمستويات أداء أعلى مقارنةً بالقيادة التبادلية القائمة على المكافأة والعقاب. وفي السياق الجزائري، تُشير الدراسات إلى أن أسلوب الإشراف المتسلط وضعف التفويض يُعيقان مبادرة الموظفين ويُحدّان من فعالية أدائهم[1].

_الهيكل التنظيمي

يُؤثِّر الهيكل التنظيمي في الأداء من خلال تحديد درجة المركزية وتوزيع الصلاحيات ووضوح خطوط التقارير. فالهياكل البيروقراطية الصارمة كثيراً ما تُقيّد مرونة العاملين وتُبطئ اتخاذ القرارات، في حين تُتيح الهياكل اللامركزية هامشاً أوسع للاستقلالية والإبداع. ويرى مينتزبرغ أن تناسب الهيكل التنظيمي مع طبيعة المهام وبيئة المنظمة شرط أساسي لتحقيق أداء تنظيمي فعّال[2].

3_ نظام الحوافز والمكافآت

يُعدّ نظام الحوافز من أكثر الأدوات التنظيمية الداخلية تأثيراً في تحفيز الأداء وتوجيهه. ويُميّزأرمسترونج بين الحوافز المادية كالأجور والمكافآت والعلاوات، والحوافز المعنوية كالتقدير والترقية وإثراء المهام، مُشيراً إلى أن الجمع بين النوعين يُولّد أثراً تحفيزياً أعمق وأكثر استدامة من الاقتصار على أحدهما[3].

[1] قريشي محمد ، دور رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، بسكرة ،2019، ص200

[2] بن سالم رشيد، فعالية الأداء الجماعي في المؤسسة العمومية الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير ،جامعة سطيف، سطيف ، 2021 ،ص187

[3] عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، 2019 ،ص65

من خلال ماسبق نستنتج أن فعالية الأداء الوظيفي هي نتيجة تفاعل معقد بين العوامل فردية وتنظيمية داخل المؤسسة فهي ترتبط بقدرات وكفاءات العامل وبمدى دافعيته نحو العمل والتزامه التنظيمي ونظام الحوافز داخل المؤسسة.

المطلب الثالث: أساليب الأداء الوظيفي

تتعدد أساليب الأداء الوظيفي وتتنوع تبعاً لطبيعة المنظمة وأهدافها وطبيعة المهام المنوطة بالعاملين، ويُقصد بأساليب الأداء الوظيفي الطرق والأنماط التي يعتمدها الأفراد في إنجاز مهامهم الوظيفية وتحقيق الأهداف التنظيمية المرسومة. وقد اهتم الباحثون في مجال اقتصاد العمل وعلوم التسيير بتصنيف هذه الأساليب وفق معايير متعددة، غير أن التصنيف الأكثر شيوعاً يُميّز بين أساليب فردية وأساليب جماعية، وبين أساليب رسمية وأخرى غير رسمية.

أولاً: الأداء الفردي

1_أسلوب الأداء القائم على المهمة

يُعدّ هذا الأسلوب من أقدم أنماط الأداء وأكثرها انتشاراً في المؤسسات ذات الطابع البيروقراطي، ويقوم على تحديد مهام واضحة ومحددة لكل موظف ضمن إطار وصف وظيفي مقنّن. ويرتكز هذا الأسلوب على مبدأ التخصص الوظيفي الذي أرسى دعائمه تايلور في الإدارة العلمية، حيث يُؤدي كل فرد دوراً محدداً في سلسلة الإنتاج أو تقديم الخدمة. وتتجلى فعالية هذا الأسلوب في البيئات الاقتصادية المستقرة ذات المهام الروتينية القابلة للقياس والتوحيد، غير أنه يُقيّد المبادرة الفردية ويُضعف القدرة على التكيف مع المستجدات[1].

[1]عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،مرجع سابق ،ص98

2_ أسلوب الأداء القائم على الأهداف

يرتكز هذا الأسلوب على فلسفة الإدارة بالأهداف التي أطّر لها دراكر ويقضي بأن يُحدد كل موظف بالتشاور مع مشرفه جملة من الأهداف الكمية والنوعية يسعى إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، ثم يُقيَّم أداؤه في ضوء مدى بلوغ تلك الأهداف. ويتميز هذا الأسلوب بمنحه العامل قدراً من الاستقلالية في اختيار أساليب العمل الملائمة، مما يُعزز دافعيته ويرفع مستوى التزامه. وقد أثبتت دراسات عديدة في سياق المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أن تبنّي هذا الأسلوب يُسهم في رفع الإنتاجية حين يُقترن بنظام حوافز واضح ومنصف[1].

3_ أسلوب الأداء الإبداعي

يُمثّل هذا الأسلوب نمطاً راقياً من أنماط الأداء الفردي، إذ يتجاوز الفرد فيه حدود المهام المحددة ليُقدّم حلولاً مبتكرة ومقترحات تطويرية تُضيف قيمة حقيقية للمنظمة. وقد ربطت الأبحاث بين الأداء الإبداعي وثلاثة عوامل أساسية هي: الخبرة المجالية، ومهارات التفكير الإبداعي، والدافعية الداخلية. ويكتسب هذا الأسلوب أهمية متزايدة في ظل الاقتصاد المعرفي الذي يجعل من الابتكار شرطاً للتنافسية المؤسسية[2].

ثانياً: الأداء الجماعي

1 _أسلوب العمل في فِرَق

بات العمل الجماعي في الفِرَق أحد أبرز أساليب الأداء في المنظمات المعاصرة، لا سيما في المؤسسات الاقتصادية التي تعتمد على مشاريع متكاملة تستلزم تضافر كفاءات متعددة.

2_ أسلوب الأداء التشاركي

[1] مقدم عبد الجليل ، أساليب تسيير الأداء وتأثيرها على الإنتاجية في المؤسسة الصناعية الجزائرية. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، 2022، ص87

[2] بن سالم رشيد، فعالية الأداء الجماعي في المؤسسة العمومية الاقتصادية،ملرجع ستبق ،ص97

يقوم هذا الأسلوب على إشراك العاملين في صياغة القرارات المتعلقة بأساليب العمل وترتيباته، مما يُعزز شعورهم بالملكية تجاه نتائج الأداء. ويرتبط هذا النمط بالمقاربة الديمقراطية في الإدارة التي أكد عليها , بعض العلماء من خلال نظامه الرابع في الإدارة التشاركية. وتُشير الدراسات الاقتصادية إلى أن هذا الأسلوب يُفضي إلى خفض معدلات الغياب ودوران العمل، وهما مؤشران مباشران لتحسن فعالية الأداء التنظيمي[1].

3_ أسلوب الأداء بالمشاريع

ظهر هذا الأسلوب بقوة في المنظمات الاقتصادية المعاصرة نتيجة لتعقيد البيئة التنافسية وتنوع متطلبات السوق، ويقوم على تنظيم العمل في شكل مشاريع محددة الأهداف والموارد والآجال. ويتيح هذا الأسلوب تعبئة الكفاءات بشكل مرن وفق متطلبات كل مشروع، مما يجعله ملائماً للمؤسسات التي تعمل في بيئات متغيرة تستوجب الاستجابة السريعة وإعادة توزيع الموارد باستمرار[2].

من خلال ماسبق ، يتضح أن أساليب الأداء الوظيفي لا تقوم على نمط واحد ثابث ، بل تتعدد بتعدد طبيعة العمل وأهداف المؤسسة حيث نجد الأداء الفردي القائم على كفاءة العامل الشخصية على جانب الأداء الجماعي الذي يعتمد على التعاون والعمل داخل فرق إضافة إلى الأساليب الحديثة مثل الأداء القائم على الأهداف و الأداء الإبداعي ، والأداء التشاركي ، وأسلوب العمل بالمشاريع و عليه فإن تحقيق التوازن بين الجهد الفردي و العمل الجماعي يعزز روح الإبتكار و التعاون داخل بيئة العمل مما يؤدي في النهاية إلى رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

[1] عبد الرحمن، نوال، نظام الحوافز وانعكاسه على تحسين أداء العاملين في القطاع العام الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم العمل،جامعة الحاج لخضر، باتنة ،2021 ،ص121

[2] عبد الرحمان خيرة، أثر أساليب تقييم الأداء في تحفيز العاملين بالمؤسسات الصحية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر. بسكرة،2020 ،ص106

خاتمة الفصل

مما سبق عرضه في هذا الفصل يتبيّن أن الأداء الوظيفي مفهوم حظي باهتمام واسع في أدبيات علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، غير أن هذا الاهتمام لم يُفضِ إلى توافق نهائي حول تعريفه الجامع، وهو ما يعكس في حقيقته ثراء الظاهرة وتعدد زوايا النظر إليها.

وقد أوضحت المعالجة النظرية لهذا الفصل أن الأداء الوظيفي لا يمكن اختزاله في حجم الإنجاز أو معدل الإنتاج وحده، بل يمتد ليشمل جملة من السلوكيات والكفاءات والمواقف التي يُبديها الفرد في محيطه المهني. كما أن المحددات المؤثرة فيه لا تقتصر على ما هو فردي من قدرات ودوافع، بل تتجاوزه إلى ما هو تنظيمي واجتماعي، مما يجعل تحليله مهمة تستلزم النظر في سياقات العمل بكل تفاصيلها.

ومن هذا الفهم الشامل للأداء الوظيفي تنطلق الدراسة في فصلها الموالي نحو استجلاء العلاقة بين الشبكات الاجتماعية داخل المؤسسة وما تُحدثه من أثر في مستويات أداء المرأة العاملة، باعتبار أن ما رسّخه هذا الفصل من أسس نظرية يُشكّل المنطلق الضروري لفهم تلك العلاقة وتفسير أبعادها.

الجانب الميداني

1. تعريف جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران(USTO)

تقرر بناء جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران بقرار من الحكومة الجزائرية الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية بتاريخ 29 أفريل 1975م. وجاء مشروع إنشاء الجامعة بعد إنشاء جامعة الجزائر بباب الزوار وجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، رغبةً في تحقيق نوع من التوازن في المراكز الجامعية بين شرق الجزائر ووسطها وغربها..

وقد نُظمت مسابقة دولية لاختيار أفضل تصميم هندسي ومعماري للجامعة، فاز بها مكتب المهندس الياباني كنزو تانغه.(Kenzo Tange) وتعد الجامعة مؤسسة عمومية تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، متخصصة في تكوين الطلبة في التخصصات التقنية والهندسية.

تمتد الجامعة على مساحة تقدر بـ 51 هكتارًا، وتقع في الجهة الشرقية لمدينة وهران بالجزائر. وقد فتحت أبوابها سنة 1975م، ولم تتوقف منذ ذلك الحين عن التطور من حيث عدد الطلبة والتخصصات المتاحة. وفي الواقع، فإن جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران تُعد مركبًا جامعيًا ذا تصميم عصري، يندرج ضمن المشروع التجديدي العام لإعادة هيكلة العمران في الجزائر.

2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

تتكون جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران من سبع كليات ومعهدين، وهي كالآتي:

1.2- الكليات

1. كلية الكيمياء .
2. كلية علوم الطبيعة والحياة .
3. كلية الهندسة المعمارية والهندسة المدنية .
4. كلية الهندسة الكهربائية .

5. كلية الهندسة الميكانيكية .

6. كلية الرياضيات .

7. كلية الإعلام الآلي .

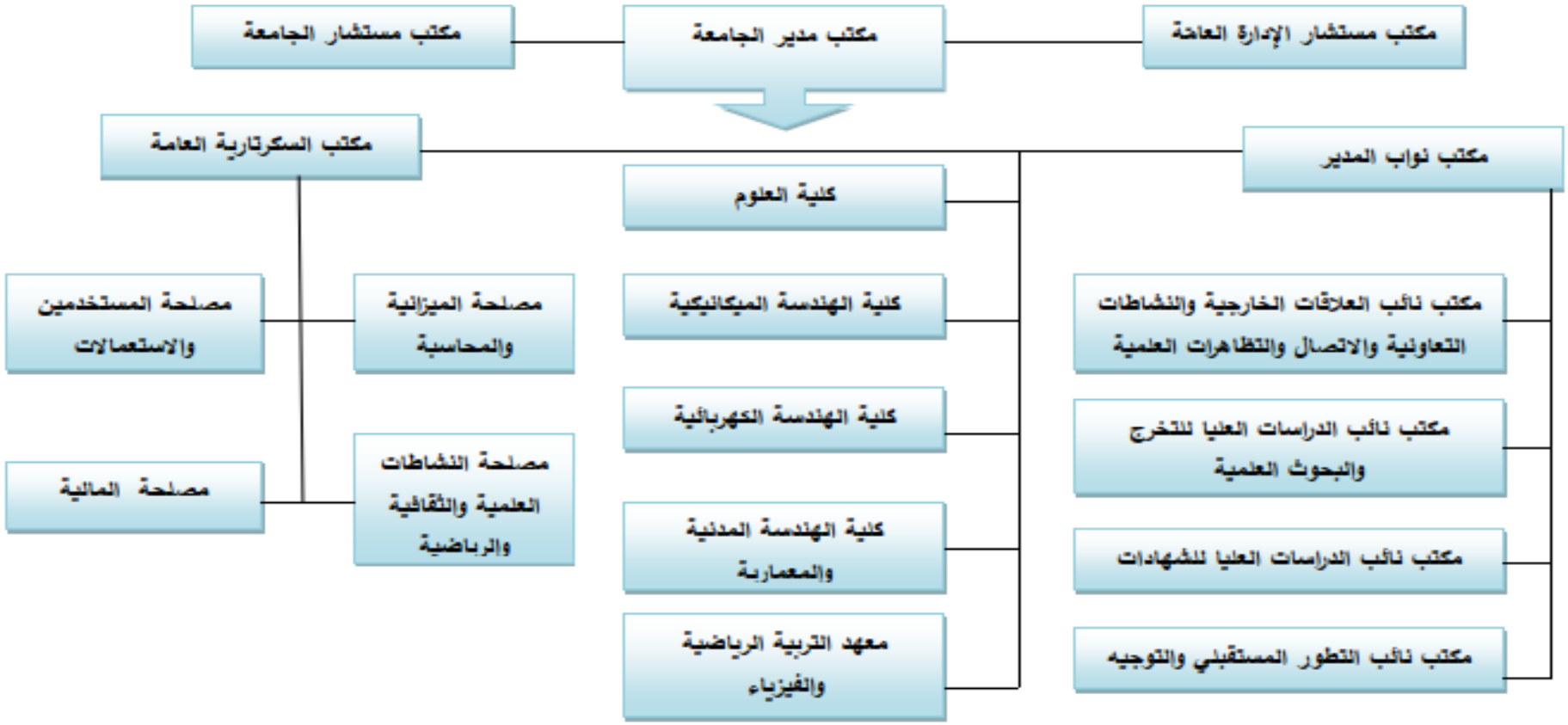
2.2- المعاهد

1. معهد التربية البدنية والرياضية .

2. معهد العلوم والتقنيات التطبيقية .

وتسعى هذه الكليات والمعاهد إلى توفير تكوين أكاديمي وعلمي متنوع في مختلف التخصصات العلمية والتقنية، بما يواكب متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويسهم في إعداد كفاءات مؤهلة لسوق العمل والبحث العلمي.

رسم تخطيطي 1 :الهيكل التنظيمي لجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف وهران



3. نشاطات المؤسسة:

تمارس جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران مجموعة متنوعة من النشاطات العلمية والبيداغوجية والبحثية التي تهدف إلى تحقيق رسالتها الأساسية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وتتمثل أهم نشاطاتها في ضمان التكوين الأكاديمي للطلبة في مختلف التخصصات العلمية والتكنولوجية، من خلال توفير برامج تعليمية تتوافق مع نظام التعليم العالي المعتمد في الجزائر وتستجيب لمتطلبات سوق العمل.

كما تهتم الجامعة بتطوير البحث العلمي عبر مخابر البحث والوحدات العلمية التابعة لها، حيث يتم إنجاز العديد من المشاريع والدراسات في مجالات الهندسة والتكنولوجيا والعلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة. وتسعى هذه البحوث إلى المساهمة في إيجاد حلول للمشكلات التقنية والعلمية التي تواجه مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

وتنظم الجامعة بصفة دورية ملتقيات وطنية ودولية وأيامًا دراسية وندوات علمية تجمع الباحثين والأساتذة والطلبة من مختلف المؤسسات الجامعية، بهدف تبادل المعارف والخبرات ومناقشة المستجدات العلمية والتكنولوجية. كما تشجع على نشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة والمشاركة في التظاهرات العلمية داخل الجزائر وخارجها.

ومن بين النشاطات الأساسية للجامعة أيضًا تعزيز التعاون والشراكة مع المؤسسات الاقتصادية والإدارية، من خلال إبرام اتفاقيات تعاون تسمح بتنظيم التربصات الميدانية للطلبة وإنجاز مشاريع بحثية مشتركة وتبادل الخبرات العلمية والتقنية. ويساهم ذلك في ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي وتسهيل إدماج الخريجين في الحياة المهنية.

وتولي الجامعة أهمية للنشاطات الثقافية والرياضية التي تهدف إلى تنمية شخصية الطالب وصقل مواهبه، حيث تنظم مسابقات ثقافية وعلمية ورياضية، إضافة إلى الأنشطة الجمعوية التي تساهم في تنشيط الحياة الجامعية وتعزيز روح المبادرة والعمل الجماعي لدى الطلبة.

كما تعمل الجامعة على تشجيع الابتكار والمقاولاتية من خلال مرافقة الطلبة حاملي المشاريع والأفكار المبتكرة، وتوفير الظروف الملائمة لتطوير المؤسسات الناشئة والمشاريع التكنولوجية الحديثة، بما ينسجم مع التوجهات الوطنية الرامية إلى دعم اقتصاد المعرفة.

وبذلك تتمحور نشاطات جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران حول التكوين والتعليم، والبحث العلمي، والتعاون مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وتنظيم التظاهرات العلمية والثقافية، وتشجيع الابتكار والمقاولاتية، بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية العلمية والاقتصادية والاجتماعية.

4. نبذة تاريخية لمكان الدراسة : (مصلحة التربص)

تمتد الجامعة على مساحة 13 هكتار تقع في جهة الشرقية لمدينة وهران بالجزئر، فتحت أبوابها سنة 1986 ولم تتوقف عن تتطور من حيث عدد الطلاب و الإختصاصات في الحقيقة جامعة العلوم و التكنولوجيا لوهران هي مركب جامعي ذي تصميم عصري داخل ينتمي لمشروع التجديدي العام لإعادة هيكلة العمران في الجزائر.

أجريت الدراسة الميدانية بالجامعة محمد بوضياف للعلوم و التكنولوجيا خلال السنة الجامعية 2026/2025

موقع : للجامعة موقعتين :

1. IGCMO و الحرم الجامعي الرئيسي لبلدية بئر الجير، و الذي يغطي مساحة تبلغ أكثر من 100 هكتار.
2. يقع موقع IGCMOعند المخرج الجنوبي لوهران في الطريق المؤدية إلى دائرة السانيا.

4. مجالات الدراسة :

1.5- المجال المكاني والزماني للدراسة :

✓ الحدود الزمانية : ابتداءا من 2026/01/04 الى غاية 2026/03/31 حيث استغرقت مع كل موظف ساعة إلا ربع.

✓ الحدود المكانية : ميدان الدراسة هو مؤسسة جامعة محمد بوضياف قسم المحاسبة – إيسطو – وهران حيث أجريت مقابلات نصف موجهة مع موظفي الجامعة وتم الحصول على المعلومات الخاصة بها اما الاحصائيات فقد تم الحصول عليها في شهر فيفري 2026.

2.5-دراسة الإستطلاعية :

المرحلة الأولى :

تمثلت في القيام بزيارات ميدانية أولية للمؤسسة بشكل متقطع، دامت حوالي 10 أيام كانت بداتها من يوم 2025/12/17 للحصول على الموافقة الرسمية لأجراء البحث.

المرحلة الثانية :

أما الزيارة الثانية :كانت يوم 2026/03/01 حيث تحصلنا على مخطط التدخل الداخلي للمؤسسة ولاحظنا عن بعد الإختلالات أو الفجوات بين ماهو منصوص عليه في برامج السلامة المهنية وماهو تطبيق فعليا.

المرحلة الثالثة : بدأت في الشروع في إجراء المقابلات وكان في شهر مارس واستغرقت حوالي ساعة مع عينة من الموظفين.

✓ في ضوء الدراسات الإستطلاعية داخل الإدارة الجامعية، تم تسجيل مجموعة من الملاحظات السوسيولوجية التي عكست طبيعة الواقع المهني التنظيمي داخل الجامعة ومن بينها :

✓ تفاوت درجة الاهتمام بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية بين مختلف المصالح الإدارية داخل الجامعة.

✓ تسجيل بعض مظاهر الإرهاق النفسي و الروتين المهني لدى بعض العمال و الموظفين

✓ إعتماد بعض الموظفين على الإجتهادات الفردية في تنظيم العمل أليات تنظيمية واضحة في بعض الحالات.

✓ إعتماد الإدارة في بعض الأحيان على حلول التقليدية في التسيير بدل الإستفادة من الكفاءات الجامعية و الطاقات الطلابية المتوفرة داخل الجامعة.

✓ الأغلبية المكاتب تعاني من نقص التهوية و التجهيزات، وهذا لا يتوافق مع معايير الهندسة البشرية " الأرغونومية" مما قد يؤثر على راحة الموظف اثناء العمل.

✓ وجود رغبة لدى بعض الموظفين في المشاركة في إقتراح الحلول تنظيمية لتحسين العمل، إلا ان فرص المشاركة تبقي محدودة.

✓ لوحظ وجود نوع من التكيف القسري لدى بعض الموظفين مع ظروف العمل و الضغط المهني، حيث اصبحوا يتعاملون مع النقائص التنظيمية بعتبارها جزءا عاديا من الروتين اليومي داخل الموسسة.

✓ إعتماد بعض المصالح الإدارية على أساليب تقليدية في التسيير و المتابعة الإدارية ، حيث يتم إنجاز ومراقبة العديد من المعاملات يدويا بالاعتماد على الوثائق الورقية بدلا الأنظمة الرقمية الحديثة.

6. دليل المقابلة

موضوع الدراسة: علاقة تطبيق برامج الصحة و السلامة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي :

- ✓ الجنس
- ✓ السن
- ✓ الشهادة المؤهلة
- ✓ الخبرة
- ✓ ما تصوركم لمفهوم السلامة المهنية ؟
- ✓ هل تعتمد مؤسستكم على برامج السلامة والصحة المهنية ضمن نظامها الداخلي وكيف تسهم الخبرات المتخصصة في تعزيز شروط السلامة والحد من المخاطر المهنية ؟
- ✓ هل تتلقون تكوينات أو إرشادات دورية في مجال السلامة والصحة المهنية ؟
- ✓ هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية والحماية اللازمة من أجل عدم وقوع في الحوادث المهنية ؟
- ✓ إلى أي مدى يوفر مكان العمل ظروف آمنة تضمن حمايتك أثناء أداء مهامك ؟
- ✓ كيف تؤثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي والإنتاجية ؟
- ✓ لماذا غياب تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية يخلق فوضى تنظيمية ويضعف الأداء الوظيفي بين الموظفين ؟
- ✓ ما رأيك في اهتمام الإدارة بموضوع السلامة المهنية ؟
- ✓ كيف تتعامل المؤسسة مع الحوادث أثناء وقوعها ؟
- ✓ هل الالتزام بالسلامة والصحة المهنية يعزز الأداء الوظيفي ؟
- ✓ ما هي الحلول المقترحة لتحقيق السلامة المهنية وتعزيزها في بيئة العمل ؟

7. تحليل المقابلات:

محور الأول : التصورات السلامة والصحة المهنية لموظفي جامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف.

باعتبارها أهم وأحد الركائز الأساسية لضمان الإستقرار الموظف وتحسين آدائه الوظيفي، حيث تساهم إسهاما جوهريا في حماية الموظف من مختلف المخاطر النفسية و الاجتماعية و التنظيمية و الكيميائية و البيولوجيا و التي تنجم عن ضعف التسيير وغياب التأطير.

وفي سياق الدراسة الميدانية المنجزة إستجابة لمتطلبات التكوين بجامعة وهران للعلوم و التكنولوجيا، نسعى من خلال هذا المحور إلى تحليل مستوى الإلتزام التكوين بالمعايير والمقاييس الأساسية للسلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة "جامعة العوم و التكنولوجيا محمد بوضياف وهران.

تعكس تصريحات أغلبية المبحوثين وجود قصور واضحة في المعايير السلامة و الصحة المهنية 80% مثلا في مقابلة رقم (04) صرحت مبحوثة : بأن لا وجود للسلامة و الصحة المهنية في المكتب مثلا: " أنا نشري دوا تع جردان باش نغطي ثغرات مكتب ، سقف يسيل بالماء ، لاتدفئة ، كلشي مهرس خزانة مصدية ، نافذة تغلق بالألواح ، جهاز كومبيوتر لايوجد[1] وتظهر تصريحات المبحوثة دلائل على ضعف معايير، ومتطلبات العمل داخل الجامعة لا سيما فيها يتعلق بالمحددات ومقومات السلامة والصحة المهنية، حيث أن غياب التدفئة وتدهور تجهيزات المكتب يعكسان في تنظيم بيئة العمل ،ويمكن تفسير هذا الوضع في ضوء نظرية الحاجات حيث إن عدم إشباع الحاجات الأساسية يؤدي إلى تراجع جودة الأداء الوظيفي.

[1] مقابلة رقم (04) أجريت يوم : 2026/03/02 على ساعة 09 صباحا واستغرقت ساعة.

كما إن تصريح المبحوثة إلى تعويض النقص في وسائل الأساسية بطرق فردية ، يبرز إختلال في البناء التنظيمي للمؤسسة وضعف في عقلنة الموارد وتوزيعها ، ويمكن تفسير هذه الوضعية وفق تصور ماكس فيبر حول البيروقراطية والعقلنة التنظيمية.

وصرحت مبحوثة رقم (02) لا يوجد تكوين أو إرشادات في مجال السلامة و الصحة المهنية ولا نعرف حتى هناك الإتصال و التواصل في مجال التكوين[1] ، يمكن تفسيير ضعف تطبيق السلامة و الصحة المهنية داخل الجامعة بوجود خلل في الإتصال التنظيمي "صاعد ونازل" ، حيث غيابه يؤدي إلى نقص التوعية وعدم وضوح إجراءات السلامة مما ينعكس سلبيا على بيئة العمل والأداء الوظيفي.

كما صرح بعض المبحوثين من بينهم مقابلة رقم : (03) أنه في ظل النقص الواضح في توفير وسائل الوقاية و الحماية يضطر العمال إلى تبني إستراتيجيات فردية لتعويض العجز "نسلفو نسلكو باش نخدمو ونأدو الواجب.

تاعنا كما ينبغي الحال "[2] ويكشف هذا التصريح عن الإختلال بنيوي في نسق التنظيم داخل الجامعة وهيمنة منطق التكيف الفردي بدل الإلتزام المؤسسي، مما يكرس أشكالا من الليقين التنظيمي وهو مايعكس هشاشة في ثقافة وغياب مقاربة تنظيمية ممنهجة لإدارة المخاطر حسب نظرية ميشال كروزي.

يواجه الموظف أثناء أداءه مهامه الوظيفي إلى مجموعة من المخاطر، فأغلبية المبحوثين 95% من الموظفون يتعرضون إلى مخاطر نفسية، حيث جاء في تصريح مقابلة رقم : (06) يؤكدون أن توفير محيط مهني آمن ومنظم وفق معايير مضبوطة يعد شرط أساسي لتحقيق مهام الوظيفي[3]، غير أن هذا التصور يصطدم بواقع تنظيمي يتسم بخلل في تحديد الأدوار داخل المؤسسة ومثال على تصريح :

[1] مقابلة رقم (02) أجريت يوم : 2026/03/01 على ساعة 11 صباحا واستغرقت ساعة.
[2] مقابلة رقم (03) أجريت يوم : 2026/03/02 على ساعة 14 زوال واستغرقت ساعة إلا ربع.
[3] مقابلة رقم (06) أجريت يوم : 2026/03/02 على ساعة 14 زوال واستغرقت ساعة إلا ربع.

وفي هذا السياق، يكشف التصريح عن حالة غموض الدور حيث يعامل العامل وفق معايير وتوقعات تخص موقع المسؤول رغم إختلاف الإمكانيات و الظروف فالمسؤول الذي يعيش في بيئة عمل مريحة ومحمية يسقط نفس المقاييس على العامل دون مراعات واقعه وهو ما يضعف قدرته على التركيز وتحقيق الأداء المطلوب ، كما يساهم في خلق فجوة إدراكية بين العامل و المسؤول على العامل يمثل خلل في تحديد الأدوار داخل المؤسسة، ما يؤدي إلى صراع وضغوط نفسية تضعف الأداء الوظيفي وتنتج توترات تنظيمية.

" أفاد أغلب المبحوثين بأن وجود خلل وقصور في تطبيق معاير السلامة ويربطون بين إستقرار حالتهم الصحية وكفاءتهم في العمل وهذا يتوافق مع إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تعتبر الصحة المهنية إستثمار في رأس المال البشري وليس مجرد تكلفة[1].

محور الثاني : الرضا والتحفيز الوظيفي وعلاقتهما بالصحة و السلامة المهنية.

إن موضوع الصحة والسلامة المهنية من القضايا الأساسية التي حظيت باهتمام متزايد في علم الاجتماع التنظيمي، نظرا لارتباطه المباشر بظروف العمل وانعكاساته على سلوك الموظفون داخل الجامعة محمد بوضياف، اذ لا يقتصر دورها على الوقاية من المخاطر، بل يمتد ليشمل الجوانب النفسية المرتبطة بالرضا والتحفيز الوظيفي، والذي يعتبرا من أبرز القضايا الذي إهتم بها الباحثون في علم الاجتماع التنظيمي، ومن هذا المنطلق يهدف هذا المحور الى تحليل العلاقة بين توفر شروط السلامة المهنية ومستوى رضا و تحفيز الموظفين ودافعيتهم للعمل.

ومن خلال تصريحات المبحوثين يتضح ان مستوى الرضا والتحفيز الوظيفي يرتبط بشكل وثيق بمدى توفر شروط الصحة والسلامة المهنية داخل الجامعة ، حيث أشار الأغلبية 90% ان غياب بيئة عمل

[1] بوقرة نعيم، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال : مقاربات سوسيولوجية معاصر، دالر العلوم للنشر و التوزيع، عنابة،الجزائر، 2020 ص 228-215

آمنة ونقص وسائل الحماية يولد شعورا بعدم الارتياح والقلق، كما صرحت المبحوثة رقم :(02) "منجمش نخدم وأنا في ضغط كبير حتى وكان نقولهم بدلو بلاص نخاف منقدرش نخليهم ينقلو بكل أريحية ينقلو ويغشو ونخاف من agression ومن نظراتهم لأنهم مزطولين"[1] و ذلك يؤدي إلى تراجع مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض الدافعية نحو العمل، وفي المقابلة رقم صرحت المبحوثة رقم (07) " أنني كنت أدرس ودخل عليا مهبول ومعرفتش كيفاش نواجهه"[2] وصرحت المبحوثة رقم : (9) " أنني كنت ذاهبة إلى قاعة التدريس وواجهني كلب بغا يعضني"[3] وفي المقابل صرحت المبحوثة رقم : (10) "نحن في الأمان والاستقرار"[4] مما ينعكس إيجابيا على نفسية العامل ويدفعه الى أداء مهامه بكفاءة اكبر، ومن جهة أخرى يبرز تاثير غياب السلامة المهنية في حالة من الاستياء واللامبالات وهو ما يمكن تفسيره من خلال نظرية العاملين عند فريديريك هيوزبرغ ، التي تعتبر ان ظروف العمل ومنها السلامة المهنية تمثل عوامل أساسية لتجنب عدم الرضا وبالتالي فإن غيابها يؤدي الى انخفاض الرضا حتى في ظل وجود بعض الحوافز.

" نظرية ذات العاملين لفريدريك هرزبرج : ترى هذه النظرية ان مجموعة الأولى العوامل الذاتية تسبب شعور بعدم الرضا عن العمل حينما حيث لاتكون موجودة او موجودة بدرجة غير كافية وترى أيضا ان العوامل الدافعية تؤدي إلى تحسين الإنتاج لإنها دوافع ذاتية توفر شعور إيجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي، مما يدفع إلى العمل وتحسين الإنتاج[5].

[1] مقابلة رقم (02) أجريت يوم : 2026/03/01 على ساعة 11 صباحا واستغرقت ساعة.
[2] مقابلة رقم (07) أجريت يوم : 2026/03/04 على ساعة 11 صباحا واستغرقت ساعة.
[3] مقابلة رقم (09) أجريت يوم : 2026/03/05 على ساعة 09 صباحا واستغرقت ساعة إلا ربع.
[4] مقابلة رقم (10) أجريت يوم : 2026/03/05 على ساعة 01 زوال واستغرقت ساعة.
[5] منجل جمال طاهر ، الوقاية المهنية، عمان مركز كتاب الأكاديمي، 2016 ص 20

وعليه يتبين أن الصحة والسلامة المهنية لا تقتصر على بعدها الوقائي بل تمثل عاملا حاسما في تحقيق الرضا والتحفيز الوظيفي لما لها من دور فعال في تعزيز الشعور بالأمان والانتماء وهو ما ينعكس إيجابيا على الأداء داخل الجامعة.

محور الثالث : أثر السلامة المهنية على الأداء الوظيفي.

في ظل التحولات التي تعرفها بيئات العمل، أصبحت السلامة وصحة المهنية عنصرا أساسيا وعاملا حاسما في تحديد مستوى الأداء الوظيفي ولا يمكن الفصل عنه، إذ يسهم توفر بيئة عمل آمنة في تعزيز كفاءة ورفع الإنتاجية بينما يؤدي غيابها إلى تراجع المردودية ومن هذا المنطلق، يهذف هذا المحور إلى الكشف عن أثر السلامة المهنية على الأداء الوظيفي من خلال تحليل تجارب المبحوثين.

ومن خلال تحليل تصريحات المبحوثين حول علاقة السلامة و الصحة المهنية بالأداء الوظيفي يمكن تسجيل تباين في المواقف حيث برز إتجاه غالب وآخر اقل حضورا ، صرح أغلبية المبحوثين 90% ان توفر شروط السلامة و الصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر وايجابي على أدائهم الوظيفي، إذ يساهم في رفع مستوى التركيز وتقليل قلق المهني، حيث تصريح المبحوثة رقم : (08) كي تكون وسائل الحماية متوفرة نحس بالراحة ونخدم مليح"[1] كما أشار تصريح المبحوث رقم : (02)" الأمن في العمل يخلينا نركزو أكثر ومنخافوش من الحوادث[2] وتدل هذه التصريحات على أن الشعور بالأمان داخل بيئة العمل يعد عاملا أساسيا بالنسبة كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التركيز وتقليل الضغط والتوتر المهني ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية العاملين لـ فردريك هرزبارغ التي تميز بين العوامل المحفزة و عوامل الوقاية.

[1] مقابلة رقم (08) أجريت يوم : 2026/03/04 على ساعة 09 صباحا واستغرقت ساعة إلا ربع.
[2] مقابلة رقم (02) أجريت يوم : 2026/03/01 على ساعة 09 صباحا واستغرقت ساعة.

تعتبر تصريحات الأقلية من المبحوثين بالنسبة 10% أن السلامة المهنية لا تأثر بشكل كبير على أدائهم مرجعين ذلك إلى التعود على ظروف العمل أو غياب البدائل حيث صرح المبحوث رقم : (10)" حتى لو مكانش الأمن كامل لازم نخدمو "[1]، وقالت الباحثة رقم :(07) "تعودنا على الظروف الخدمة لازم تمشي"[2]وهذا يعكس نوعا من التطبيع مع المخاطر المهنية حيث يصبح غياب السلامة أمرا عاديا لا ينظر إليه كعامل مؤثر على الأداء حيث يمكن تفسير هذه النتائج من خلال الأغلبية أنها تعكس وعيا متزايدا بأهمية السلامة كعنصر أساسي في تحسين الأداء بينما الأقلية تعبر عن ثقافة التكيف القسري مع ظروف العمل نتيجة ضعف التنظيم وغياب الرقابة وهذا يمكن تفسيره في ضوء نظرية التنافر المعرفي Léon Festing

وبذلك فإن توفير برنامج لبيئة العمل ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك الى حد من زيادة أداء العاملين وتحسينه و العكس صحيح وتتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة عمل أمنة[3].

[1]مقابلة رقم (09) أجريت يوم : 2026/03/05 على ساعة 15 مساءا واستغرقت ساعة إلا ربع.
[2]مقابلة رقم (10) أجريت يوم : 2026/03/05 على ساعة 01 زوال واستغرقت ساعة.
[3]الحاج أبراهيم عبد الله يونس، دور الصحة والسلامة المهنية في رفع الكفاءة العاملين، دراسة حالة-شركة بشائر لخطوط انابيب البترول"بحث مقدم لنيل درجة الماستير في الإقتصاد ، سنة 2020 ، ص 39.

8. النتائج الدراسة :

من خلال الدراسة الميدانية التي تناولت أثر برامج الصحة و السلامة المهنية إلى الأداء الوظيفي داخل البيئة الجامعية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهما :

- ✓ تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في توفير بيئة عمل آمنة وصحية تساعد الموظفين على أداء مهامهم في ظروف مريحة ومستقرة.
- ✓ وجود علاقة إيجابية بين تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية وتحسن مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
- ✓ توفر الظروف المهنية الجيدة على النفسية و الاجتماعية للموظف، مما ينعكس على درجة الإنظباط و الإلتزام داخل العمل.
- ✓ يساعد الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية على تعزيز الرضا الوظيفي و الشعور بالأمان المهني لدى العمال و الموظفين.
- ✓ تلعب التوعية و التكوين المستمر في مجال الصحة و السلامة المهنية دورا مهما في رفع وعي الموظفين بطرق الوقاية والحفاظ على بيئة العمل.

9. التوصيات :

بناء على النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من الإقتراحات أهمها :

- ✓ ضرورة تعزيز برامج الصحة و السلامة المهنية داخل الجامعة محمد بوضياف وتفعيلها بصورة مستمرة.
- ✓ تخصيص لجان مختصة بمتابعة تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية
- ✓ إجراءات دراسات مستقبلية حول الصحة و السلامة المهنية داخل الجامعات الجزائرية وربطها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي و الإحتراق النفسي و الدافعية للعمل.

✓ ضرورية تبني الجامعة لسياسة استراتيجية تشاركية تقوم على استثمار الكفاءات الطلابية في تحسيين البيئة الجامعية و تطوريها، باعتبارها الطلبة رأس مال البشري ومعرفي قادر على المساهمة في إيجاد حلول تنظيمية وتقنية تخدم المؤسسة الجامعية.

✓ تفعيل الشراكة بين مختلف الكليات و التخصصات داخل الجامعة بما يسمح بتبادل الخبرات و توظيف المعارف العلمية ميدانيا لخدمة المحيط الجامعي و تحسين جودة الحياة المهنية و التنطيمية داخله.

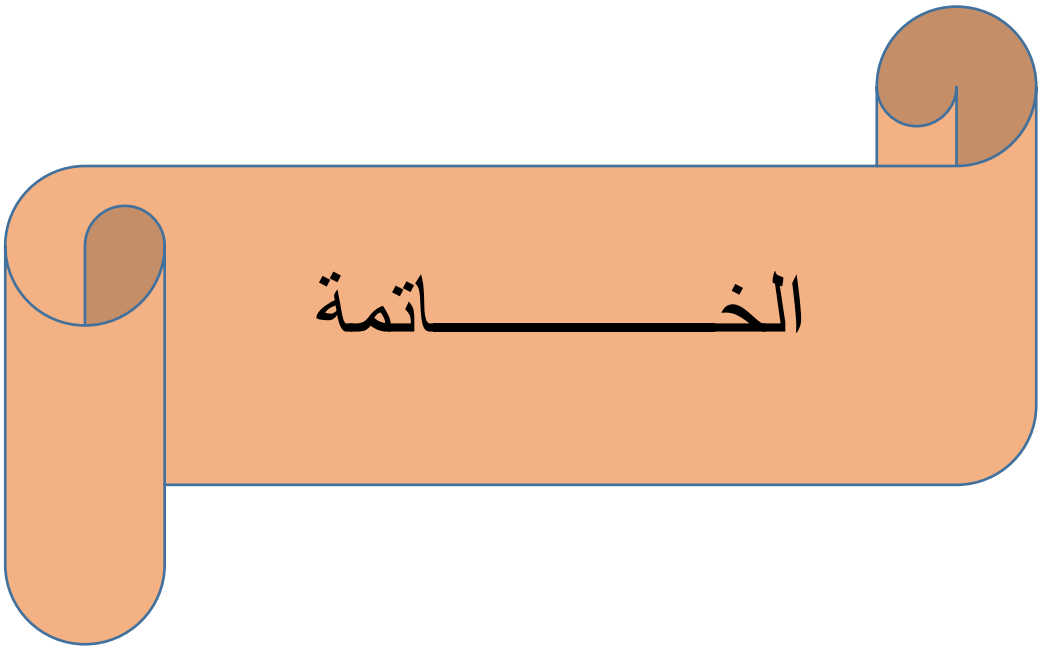
✓ إجراء دراسات مستقبلية حول الصحة و السلامة المهنية داخل الجامعات الجزائرية وربطها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والإحتراق النفسي و الدافعية العمل.

✓ تشجيع ثقافة الإبتكار و المبادرة داخل الجامعة عبر إنشاء برامج تحفيزية ومكافآت رمزية أو معنوية للطلبة الذين يساهمون في تطوير الجامعة وتحسين خدماتها بما يعزز لديهم الشعور بالانتماء.

✓ اعتماد على مصالح متخصصة في التموين و الإنتماء إلى جانب أنظمة تسيير رقمية متكاملة وعقلنة العمل الإداري وتعزيز فعالية التنسيق و الرقابة داخل المؤسسة.

✓ ضرورة الإعتماد على المعايير ايزو داخل الجامعة من خلال تطوير مصالح متخصصة في التسيير والإقتناء.

✓ ضرورة الإعتماد على نظام SAP في التسيير الإداري لما يوفره من التنظيم و التنسيق بين مختلف المصالح، إضافة إلى دوره في تحسيين جودة العمل، تسهيل عملية إتخاد القرار، وتعزيز فعالية الأداء داخل الجامعة.


الخـــــــــاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة ، يتضح أن برامج السلامة و الصحة المهنية أصبحت من أهم العوامل التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل الجامعة العلوم و التكنولوجيا محمد ضياف بوهران ، كما أن الاهتمام بسلامة الموظف وصحته المهنية ينعكس بشكل إيجابي على نفسيته، ويزيد من شعوره بالأمان و الإنتماء، مما يودي إلى رفع مستوى الكفاءة والرضا الوظيفي بين الموظفين، وقد أظهرت نتائج الدراسة ان تطبيق برامج السلامة و الصحة المهنية يساهم في التقليل من الحوادث المهنية والضغوطات داخل الجامعة، كما يساعد على خلق جو مهني يسوده التعاون و الاستقرار بين الموظفين وفي المقابل، فإن نقص التدريب و التوعية التي تعيق فعالية هذه البرامج قد تأثر سلبيا على الأداء الوظيفي وتشير الملاحظات ان عدم توافق المعدات الجامعة مع معايير الأرغونومية يسهم في تفاقم المشكلات الصحية.

وفي النهاية ، يمكن القول أن برامج السلامة و الصحة المهنية ليست مجرد متطلبات قانونية بل هو إستثمار في مستقبل الجامعة ورفاهية الموظف بهذف تعزيز أساليب التحفيز و المتابعة المستمرة وتحسين ظروف العمل و الرفع من مستوى الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: الكتب والمؤلفات العربية

- بوحفص عبد الكريم، *إدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء الوظيفي*، دار الخلدونية، الجزائر، 2018 .
- بوقرة نعيم، *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: مقاربات سوسيولوجية معاصرة*، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2020 .
- زاهر عبد الرحيم عاطف، *إدارة السلامة والصحة المهنية: رؤية تكاملية*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010 .
- زرقون محمد الأمين، *الثقافة التنظيمية وأثرها في أداء العاملين*، دار الأيام، عمان، 2019 .
- زروق عبد المجيد، *سوسيولوجيا المؤسسة والعمل: من الإنتاجية إلى الكرامة المهنية*، دار الأمة، الجزائر، 2021 .
- عاشور أحمد صقر، *إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي*، دار النهضة العربية، بيروت، 2019 .
- العامري سعيد، *السلوك التنظيمي وبيئة العمل: مقاربات حديثة*، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2021 .
- عبد الباري درة، صباغ، *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين*، دار وائل للنشر، عمان، 2018 .
- عبد الغني عماد، *سوسيولوجيا المنظمات: مقاربة تحليلية نقدية*، دار الطليعة، بيروت، 2006 .
- علي السلمي، *إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية*، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2002 .
- محمد حسن محمد حمادات، *إدارة الموارد البشرية*، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .

- مزهودة عبد المليك، *بين الكفاءة والفاعلية: المفهوم والتقييم*، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017 .
- مصطفى عشوي، *أسس علم النفس الصناعي التنظيمي*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 .
- منجل جمال طاهر، *الوقاية المهنية*، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2016 .
- المنصوري أحمد، *منهجيات تقييم المخاطر المهنية: المقاربات الكمية والنوعية*، مركز البحوث والدراسات الكويتي، الكويت، 2021 .

ثنيا: الأطروحات والرسائل الجامعية

- بن علي سامية، *أسلوب القيادة وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين*، أطروحة دكتوراه في علم النفس التنظيمي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020 .
- بن عيسى فاطمة، *أثر الرضا الوظيفي على الأداء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة تلمسان، 2020 .
- بن عيشة سامية، *السلامة المهنية وأثرها على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2021 .
- بن عيشة فاطمة، *دور الأرغونوميا في تحسين بيئة العمل والحد من المخاطر المهنية: دراسة ميدانية في مؤسسات صناعية جزائرية*، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، 2021 .
- بن عيشة محمد، *محددات الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية*، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، 2020 .
- بوزيد سامية، *أسباب حوادث العمل في القطاع الصناعي الجزائري: دراسة سوسيولوجية ميدانية*، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2022 .

- بوزيد سهام، *الهوية المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين*، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2021 .
- بوزيد عبد القادر، *إدارة الجودة الشاملة وأثرها في الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية*، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة تلمسان، 2020 .
- بوعلاق سمية، *العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال القطاع العام*، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2021 .
- بوقرة رابح، *بيئة العمل والصحة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية*، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2011 .
- الحاج إبراهيم عبد الله يونس، *دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول*، رسالة ماستر في الاقتصاد، 2020 .
- الحسن هالة، *منهجية تقييم المخاطر في المؤسسات التونسية الكبرى*، أطروحة دكتوراه، جامعة تونس المنار، 2022 .
- حسين بوزادية، سفيان سعدود، *الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي*، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة تبسة .
- حمداوي وسيلة، *الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية*، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، 2017 .
- خلاف ابتسام، *الاحتراق النفسي وعلاقته بالالتزام بإجراءات السلامة المهنية عند المرأة العاملة المتزوجة وفق بعض المتغيرات الديمغرافية*، جامعة قالمة، 2023 .
- زيدان مراد، *نظام الحوافز ودوره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية*، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2022 .

- عبد الرحمن نوال، *تقييم الأداء وعلاقته بالتحفيز في القطاع العام الجزائري*، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2021 .
- عبد الله خيرة، *الكفاءات المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران 2، 2020 .
- قاسمي أحمد، *رأس المال البشري وأثره في تحسين الأداء التنظيمي*، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2018 .
- قريشي محمد، *دور رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية*، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2019 .
- لعجال نسيمة، *السلامة المهنية وتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية*، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2014 .
- مقدم عبد الجليل، *أساليب تسيير الأداء وتأثيرها على الإنتاجية في المؤسسة الصناعية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2022 .

ثالثا: المقالات والدوريات العلمية

- بلحاج نادية، "أثر الاستثمار في التدريب على السلامة في تخفيض معدلات الحوادث المهنية"، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، 2021 .
- بن سالم رشيد، "فعالية الأداء الجماعي في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة سطيف، 2021 .
- بوطورة حميد، "الشبكات الاجتماعية التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، 2022 .

- خالد رجم، هواللاي منصوري، نسيمة متساحة، "أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل في الجزائر"، 2020 .
- زروق ليلى، "دور طب العمل في الوقاية من الأمراض المهنية: مقاربة سوسيولوجية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2020 .
- الزهراني فيصل، "التكاليف الخفية لحوادث العمل: تحليل اقتصادي اجتماعي"، مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، 2022 .
- سعيدي نور، "الإبداع التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 2018 .
- شريف فاطمة الزهراء، "التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها في أدائها الوظيفي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، 2020 .
- الطراونة أحمد، "السلامة المهنية والأداء المؤسسي: دراسة مقارنة"، المجلة الأردنية في الإدارة، الجامعة الأردنية، 2021 .
- الطيب مسعود وحمودة علي، "منظومة الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين النص والتطبيق"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، جامعة قسنطينة، 2021 .
- الطيب مسعود، "طب العمل الوقائي في المنظومة الجزائرية: الواقع والآفاق"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، 2022 .
- عبد الرحمان خيرة، "أثر أساليب تقييم الأداء في تحفيز العاملين بالمؤسسات الصحية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، 2020 .
- لعلاوي عمر، "أساليب تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة قسنطينة 2، 2020 .

- محمد عبود حامد محمد، شذى حامد عمر محمد، "السلامة والصحة المهنية في ضوء الاتفاقيات الدولية والنظام القانوني السعودي"، 2025 .

رابعا: الوثائق والتقارير الدولية

- منظمة العمل الدولية، اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين رقم 155، جنيف، 1981 .

خامسا: المقابلات الميدانية

- تدرج جميع المقابلات التي أجريت خلال الدراسة الميدانية في قسم مستقل بعنوان المقابلات الميدانية مع ترتيبها زمنيا (2026/02/08، 2026/02/10، 2026/03/01، 2026/03/02، 2026/03/04، 2026/03/05)، ولا تخلط مع قائمة المراجع العلمية.

ثانيا: الكتب والمراجع الأجنبية

- **Alain Touraine, *La société post-industrielle*, Denoël, Paris, 1969.**
- **Armstrong, *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*, Kogan Page, London, 2021.**
- **Didier Dufour, *Formation et prévention des risques au travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2008.**
- **Étienne Grandjean, *Précis d'ergonomie*, Éditions d'Organisation, Paris, 1983.**
- **Guy Le Boterf, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Éditions d'Organisation, Paris, 2000.**
- **Jean-Luc Chaillet, *Ergonomie et prévention des risques professionnels en milieu industriel*, Éditions Masson, Paris, 2003.**
- **Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calmann-Lévy, Paris, 1976.**
- **Robert Karasek & Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.**

- **T. M. Amabile, *Assessing the Work Environment for Creativity*, Academy of Management Journal, 1996.**

الملاحق

الملاحق رقم 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne démocratique et populaire

Espace réservé au service contrôle Budgétaire

A.....

Le.....

(Cette espace est réservé pour le service du contrôle financier qui apposé sont cachet, visa pour un meilleur contrôle et suivi)

Bon de Commande

N° : 36 PR Date : 06/10/2025

Identifcation du service contractant

UNIVERSITE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE D 'ORAN MOHAMED BOUDIAF (USTOMB)

Code de gestionnaire (Ordonataire)

Adresse BP 1505 EL M'NAOUER -31000 Oran Algérie

Telephone de FAX +213.41.62.71.30

Identification du prestataire

Nom et Prenom ETS BELKACEM CHAMS EDDINE

Ou raison social (mentionner la forme juridique)

Adresse : : local N°02 cité Amir Abdelkader Bir El-Djir -Oran

Telephone de FAX :

N° R.C : 31/01-1457643 A15 N I F: 19510350099916713102

N° d'Agrément : N I S:

RIB (ou RIP): 00300 949 000 220 930093 BADR ORAN

Caractéristique de la commande

- ☐ Travaux
- ☐ Fourniture
- ☑ Service
- ☑ Dépencses et fonctionnemnt
- ☐ Dépence d'équipement
- ☐ Autre

Objet de la demande (détaille): Remplissage Des Extincteurs pour l'USTO-MB (période de 6 Mois)-2éme Semestre

N°	Désignation	unité de mesure	Quantité	Prix unitaire	Montant
01	Remplissage Extincteur a poudre GAZ 06Kg	U	12	500,00	6 000,00
02	Remplissage Extincteur a poudre GAZ 09Kg	U	79	700,00	55 300,00
03	Remplissage Extincteur a poudre GAZ 50Kg	U	11	3 500,00	38 500,00
04	Remplissage Extincteur a poudre GAZ 100Kg	U	8	7 000,00	56 000,00
05	Remplissage Extincteur à eau ATOMISEE 09L	U	19	500,00	9 500,00
06	Remplissage Extincteur a Neige CARBONIQUE CO2 02Kg	U	25	500,00	12 500,00
07	Remplissage Extincteur a Neige CARBONIQUE CO2 06Kg	U	107	700,00	74 900,00
08	Remplissage Extincteur a Neige CARBONIQUE CO2 10Kg	U	39	1 400,00	54 600,00
		Montant en HT			307 300,00
		Monatant en TVA19 %			58 387,00
		Montant en TTC			365 687,00

Arrêté le présent Bon de commande à la somme de (en lettre):

TROIS CENT SOIXANTE-CINQUE MILLE SIX CENT QUATRE-VINGT-SEPT DINARS

* le préstataire s'engage à éxucuter la présente commande selon les conditions arrétées
* la source de financement :.....**Budget de fonctionement exercice 2025**.....**chapitre 21-12 article 04**
* le délai de livraison ou d'exécution est estimé à (**04 JOURS**).....mois ,à compter de la date de signateur du presente bon de commande

ب. عبد الرحمن

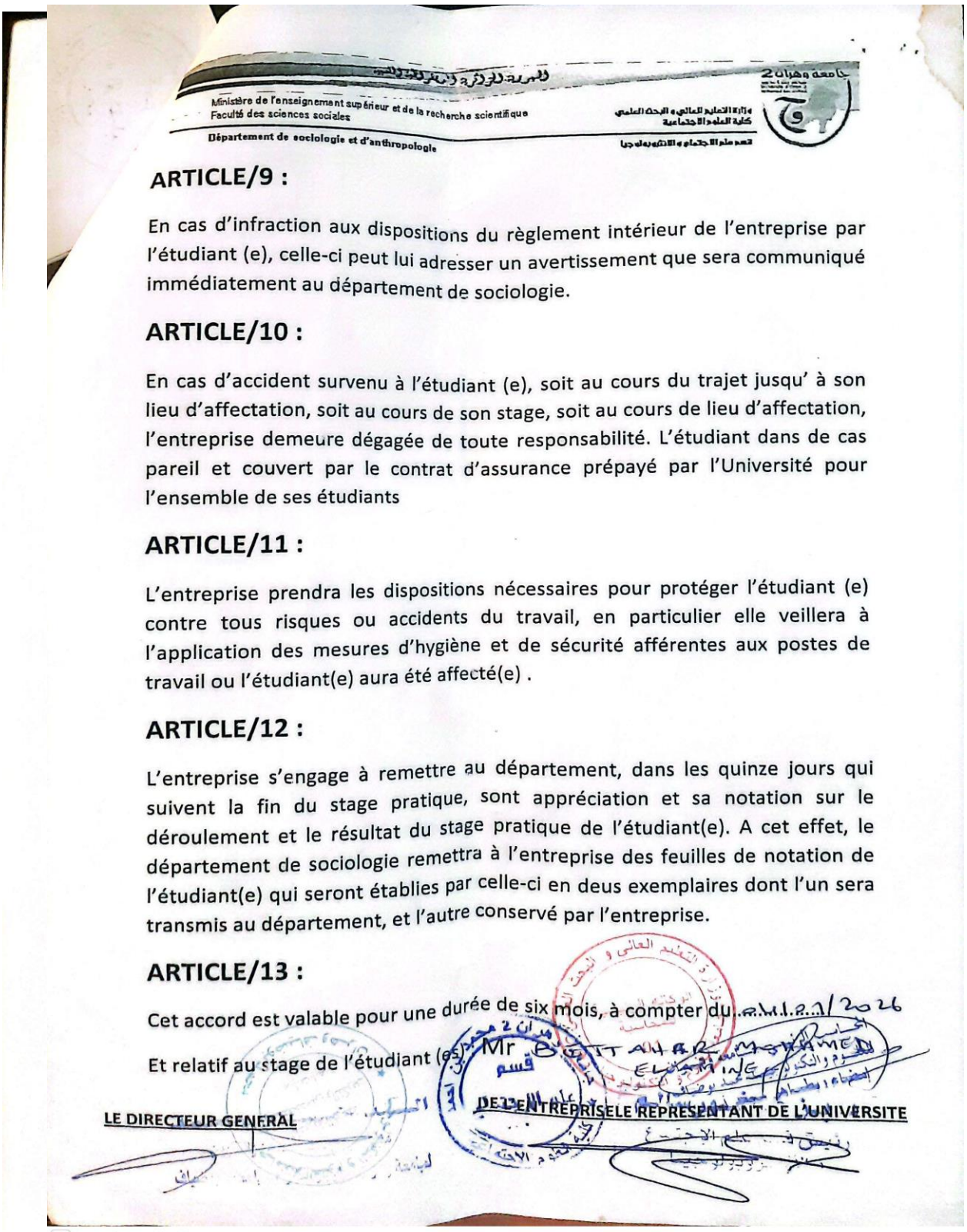
Le service contractant

أ.د. [illegible]

مدير جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا

Scanné avec CamScanner

الملحق رقم 2



Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثروبولوجيا
جامعة وهران 2

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du 04/01/2026

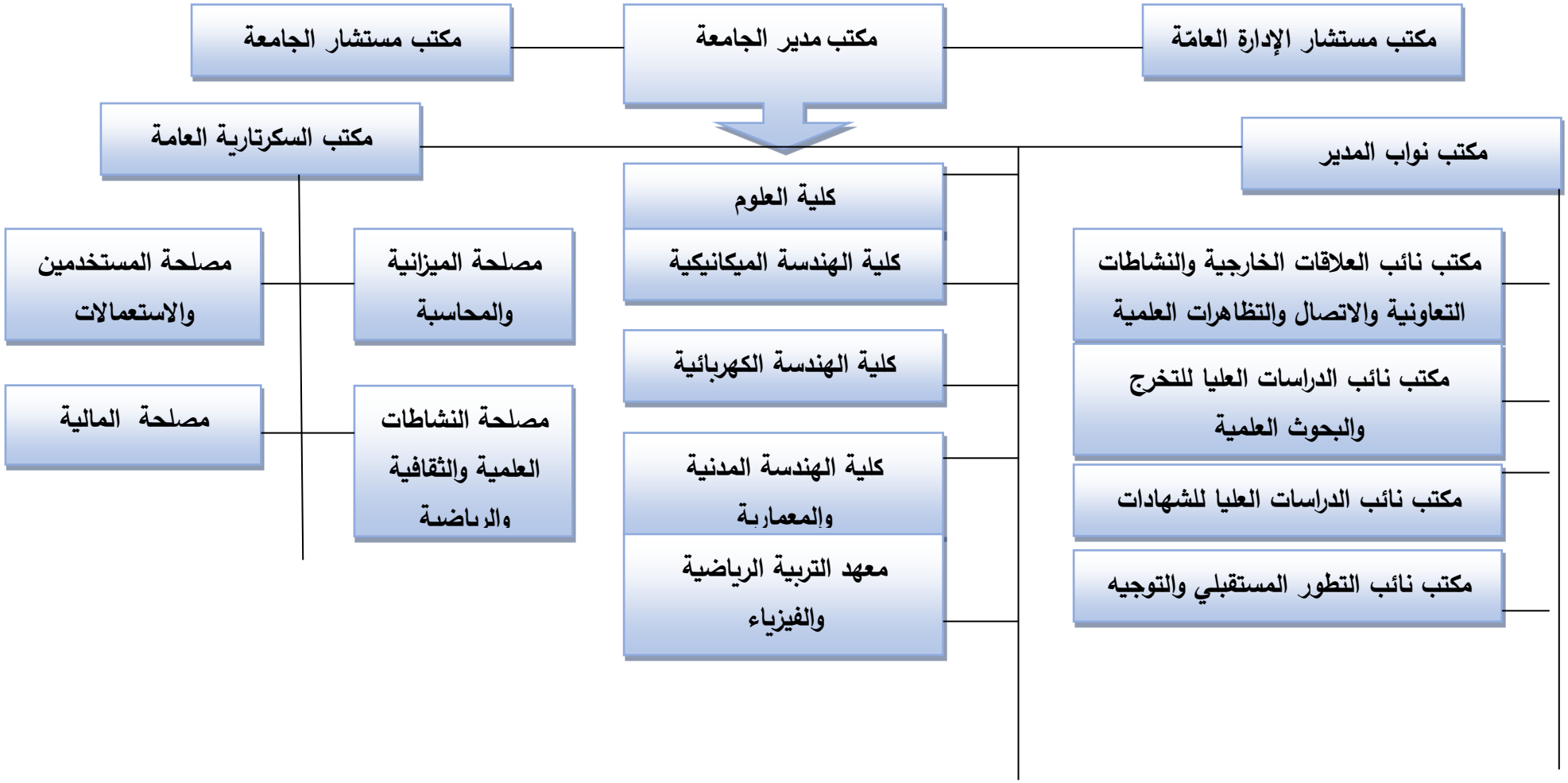
Et relatif au stage de l'étudiant (es) Mr BETTAHAR MOHAMED ELAMINE

LE DIRECTEUR GENERAL

DE L'ENTREPRISELE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE

Scanné avec CamScanner
Scanné avec CamScanner
Scanné avec CamScanner
Scanné avec CamScanner

الملحق رقم 3 الهيكل التنظيمي جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف ايسطو وهران:



الملحق رقم 4

الرقم	السن	الجنس	شهادة	خبرة	السؤال الأول	السؤال الثاني	السؤال الثالث	السؤال االرابع
1	51 سنة	أنثى	اللسانس	10 سنوات	90%	80%	60%	70%
2	49 سنة	ذكر	ماستر	15 سنة				
3	44 سنة	انثى	متوسط	10 سنوات				
4	55 سنة	انثى	ثالثة	30 سنة				
5	60سنة	انثى	اللسانس	32 سنة				
6	56سنة	أنثى	تكوين	28سنة				
7	40سنة	أنثى	ليسانس	10 سنوات				
8	50 سنة	أنثى	ليسانس	10سنوات				
9	60 سنة	أنثى	المدرسة	22 سنة				
10	45 سنة	ذكر	ليسانس	8 سنوات				