

المقدمة :

مع تزايد التقنية و التصنيع و التكنولوجيا منذ 1832 كانت هناك صيحات تظهر بين الحين و الآخر في البلدان الصناعية في أوروبا و الولايات المتحدة الأمريكية، تنادي بضرورة الاهتمام بشؤون العاملين و تحيين أمورهم المعيشية و الصحية، و حيث كانت تظهر انتفاضات عشوائية حول موضوع الأجور و ساعات العمل، و تماشيا مع الحاح المجتمع الأوروبي آنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الانساني في العمل برز الى السطح مفهوم "تحقيق الرفاهية الصناعية " سنة 1890، وهي برامج صممت من طرف المنظمات الصناعية من أجل تحسين ظروف و مناخ العمل المادي الصحي داخل المصانع، و تصميم الأبنية التي تتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال، إضافة للتشريعات و القوانين الحكومية و فعاليتها المختلفة لتحسين ظروف العمل و غيرها.

و مع هذه الضرورة الملحة في عالم المؤسسات و التنظيم و الإدارة شهدت بداية القرن العشرين بروز تيارات فكرية تسعى الى الاهتمام بهذا العامل في المؤسسة منها الإدارة العلمية، التقسيمات الإدارية لفايول، مدرسة العلاقات الانسانية لمايو، وكذلك ظهرت ادارة الأفراد و العلاقات الصناعية في بريطانيا و أمريكا بتدخل الحكومات لحماية الموارد البشرية في المؤسسات، و مع تزايد الأدوار الاستراتيجية للموارد البشرية في نطاق المؤسسات ظهرت ادارة الموارد البشرية، و الإدارة الاستراتيجية و مدخل تنمية الموارد البشرية بتطور الفكر الاستراتيجي و توجهه الى اعطاء هذا المورد البشري دورا حاسما في رفع الاداء و بلوغ التنافسية.

و من هذا المنطلق جاء الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية كاستراتيجية هامة تقوم بها ادارة الموارد البشرية و ذلك من أجل توفير نوعيات خاصة من الموارد البشرية التي تمتلك قدرات نادرة تستفيد منها المؤسسات في الوقوف و التصدي للتحديات الجديدة و المستمرة، و من بين هذه الخيارات الاستراتيجية تصدرت استراتيجية ادارة الصحة و الاهتمام بصحة الموارد البشرية في المؤسسة الأولية في إطار الاستراتيجية الشاملة للدول و الحكومات، و هذا من أجل الحفاظ و الابقاء على الصحة الجيدة للمورد البشري بدلا من علاج المرض بعد وقوعه فهي بالتالي أخذت على عاتقها السعي الى خلق رأس مال بشري و فكري يتمتع بالصحة و السلامة الجيدة بحيث يستطيع أن يبدع، و يبتكر، و يشارك في الحلول و التجديد و التطوير وهو جوهر و أساس مدخل تنمية الموارد البشرية بخلق القدرات البشرية و الحفاظ عليها و الزيادة في القيمة الرأسمالية للموارد البشرية بالمؤسسة، حيث ركزت على مبدأ الاستثمار في العنصر البشري و أخذت الصحة جانب مهم من هذا الاستثمار، و هذا خاصة لما عرفته الدول و المجتمعات من انتشار الأمراض المهنية و الصناعية، و كثرة حوادث العمل التي تؤدي الى اعاقات جسدية و عقلية تؤثر على أداء العامل و على العملية الانتاجية بصورة مباشرة، ما جعل الدولة الجزائرية هي الاخرى تتخذ اجراءات و تدابير واقعية خاصة في المؤسسة الصناعية من

أجل حفظ الصحة و السلامة لهذا المورد البشري الذي يمثل أحد الأصول الهامة من الأصول التنظيمية في المؤسسة.

و ما دامت الحكومات و المؤسسات تعتبر العنصر البشري المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته فإنه يتعين عليهم المزيد من الاهتمام بالرعاية الصحية و النفسية و الاجتماعية للموارد البشرية من أجل تطويرها و الرفع من أدائها باستمرار، حيث يقتضي هذا المطلب حسب رأينا المتواضع وجوب وضع استراتيجية واضحة تشتمل على اتباع سياسة صحية تقودها ادارة الموارد البشرية تكون فعالة في التصدي للأمراض النفسية و العضوية و الاجتماعية و العقلية التي يعاني منها المورد البشري في المؤسسة الحديثة، و عليه سيدور موضوع المداخلة الى الاشارة و التأكيد على مجموعة من العناصر التي اخترناها حول ادارة الصحة كحلقة من حلقات تقع ضمن محتوى ادارة الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية من أجل ضمان توفير الكفاءات السليمة و الصحية التي من شأنها تعزز في قدرات المؤسسة التنافسية و الجودة في الأداء.

1 مفاهيم أساسية في البحث

أ - الاستراتيجية

لقد انتقلت كلمة استراتيجية من المجال العسكري الى عالم الاقتصاد و الأعمال على يد الأمريكيين في مطلع الستينيات، و هي مشتقة من الكلمة اليونانية « Srtategos » و التي تعني " فن قيادة القوات، و توزيع و استخدام مختلف الوسائل العسكرية لتحقيق هدف السياسة"⁽¹⁾. و مع دخولها عالم الاقتصاد أصبحت تعتبر كمفهوم أساسي و متميز من بين المفاهيم التي تناولها العديد من الباحثين و المختصين في الشؤون الاستراتيجية للمؤسسات، و نظرا لما يحمله هذا المفهوم من غموض و تعقيد، زاد الاهتمام لتحديده و لهذا تعددت التعاريف عند العلماء و المفكرين الباحثين له.

ف نجد أن " غلويك Glueck" يعرف الاستراتيجية " على أنها خطة موحدة و شاملة تهدف الى تحقيق غايات المؤسسة الأساسية".

بينما يذهب " تشاندلر" لتعريف الاستراتيجية " في أنها تنطوي على تحديد أهداف المؤسسة الأساسية طويلة المدى، و وضع البدائل المختلفة و تخصيص الموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف"⁽²⁾.

فالاستراتيجية اذن هي حقيقة واقعية، تكون في يد قائد أو مسير أو هيئة في أعلى مستوى المؤسسة، بحيث تشمل هذه الاستراتيجية مجموع الخيارات التي تقوم بوضعها المؤسسة، ويتم المفاضلة بينها وفق الأولوية و الامكانيات و الظروف المتاحة من أجل الوصول الى الغايات و الأهداف المسطرة مسبقا، فكل مؤسسة مهما كان نشاطها اقتصادي او خدماتي فهي تحتاج الى استراتيجية تكون واضحة المعالم و تأخذ بعين الاعتبار ما تحمله البيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة من تهديدات و تغيرات طارئة⁽³⁾.

ب إدارة الصحة

قبل أن نتطرق لمفهوم إدارة الصحة، رأينا أنه من الأولى تبيان مفهوم الإدارة ثم مفهوم ادارة الصحة بعد عملية التفكير لهذا المفهوم المركب من إدارة و الصحة. و عليه فالإدارة من الناحية اللغوية من فعل أدار، يدير، إدارة، و تعني فن او علم توجيه و تسيير و ادارة عمل الآخرين بقصد تحقيق الأهداف المحددة (4). و أما من الناحية الاشتقاقية تعود الى الكلمة اللاتينية المكونة من مقطعين « AD » و « ministrare » و تعني أداء خدمة الآخرين (5).

و أما الصحة فهي نقيض المرض : ففي لسان العرب لابن منظور نجد أن الصحة من الناحية اللغوية هي ما تحت (صح) يوجد ما نصه الصح و الصحة و الصحاح خلاف السقم و ذهاب المرض، اما المرض فيعرفه البعض بأنه الحالة التي يحدث فيها خلل اما في الناحية العضوية أو العقلية أو الاجتماعية للفرد و من شأنه إعاقة قدرته على مواجهة أقل الحاجات اللازمة لأداء وظيفة مناسبة (6).

و لقد عرفتها منظمة الصحة العالمية OMS على أنها " حالة من اكتمال السلامة البدنية و العقلية و الاجتماعية" ، و لكن لم تعد الصحة تعني القدرة على العمل حديثا بل أصبحت " الصحة هي السعادة و الحياة نفسها" لان هناك عدد متزايد من المشكلات الانسانية اليوم أصبحت تفسر من منطلق الصحة و المرض (7).

و مع تحول مفهوم سوسولوجيا الطب الى سوسولوجيا الصحة تحول مفهوم الطب من فن العلاج من الأمراض الى وظيفة المحافظة على الصحة لدى الأصحاء، من هنا قيل الصحة ملكة « la santé est reine » ، و أصبح مفهوم الصحة أكثر صعوبة في تحديد محتواه و خاصة عندما يرتبط بمفهوم آخر و هو الرفاهية، « Bien être » و هذا ما أدى ببعض الباحثين الى التكلم عن انفجار مصطلح الصحة كحقيقة لها عدة معاني (8).

كما يعرفها بعض الباحثين و المختصين في هذا المجال على أن " صحة الأفراد و هي أقصى قدر من الكفاءة البدنية و العقلية و النفسية و الاجتماعية و ليست فقط الخلو من الأمراض" (9).

و مما سبق ذكره نستطيع أن نضع تعريفا إجرائيا الادارة الصحة هي فن توجيه السياسات و برامج الادارة الى هدف الاهتمام بالموارد البشري من خلال التركيز على الحفظ و سلامة قدراته البدنية و العقلية و النفسية و الاجتماعية، و ابقائه يتمتع بصحة جيدة يخلق بيئة عمل آمنة و سليمة مع الاخذ بعين الاعتبار دور البيئة الخارجية للمؤسسة في ذلك، و هذا يتم بوضع آليات و ميكانيزمات استراتيجية واضحة تؤدي الوصول الى الأهداف المرجوة، و هي قضية جوهرية أساسية في مجال تنمية الموارد البشرية للوصول الى جعله رأس مال فكري سليم يتمتع بصحة جيدة يبذل و يبتكر، و يشارك في حل المشاكل و التجديد و التطوير.

ج- إدارة الموارد البشرية :

يتضمن مفهوم ادارة الموارد البشرية هو الآخر مفهومين متلازمين هما الادارة و الموارد البشرية، و تناولنا لهذا المفهوم المركب يستدعي التذكير بدلالات كل مفهوم على حدى، و عليه فيما يخص الادارة فقد وضعت لها تعاريف عديدة، و هذا حسب كل باحث و اختصاصه و الاطار المرجعي الذي يتبناه.

حيث يرى البعض أن كلمة ادارة هي ترجمة للكلمة الانجليزية « Management » التي تشير الى مهام الادارة في مستويات التنفيذ، و ذلك للدلالة على البعد الاجتماعي بالنسبة للإدارة أو أهمية الجانب الانساني في المؤسسة⁽¹⁰⁾. ويرى آخرون بأنها مرادفة لكلمة « Administration » والتي تعتبر من مهام الادارة العليا.

و عليه يعرفها أرنست ديل « Ernest dals » بأنها تنفيذ الأعمال عن طريق الآخرين لتحقيق هدف معين، مع ما يتطلبه من تخطيط و تنظيم و رقابة و غير ذلك من وظائف المديرين". كما يعرفها " هايمان Hayman " بأنها الوظيفة التي تؤدي الى فعل الأشياء بواسطة الأشخاص و توجه جهود الأفراد نحو غرض معروف و محدد"⁽¹¹⁾.

و على ضوء ما سبق ذكره يمكن وضع التعريف الآتي : " الادارة هي مباشرة مجموعة من الأنشطة المتميزة و المكاملة الموجهة نحو الاستخدام الكفؤ و الفعال للموارد، و ذلك لغرض تحقيق أهداف معينة".

و أما الموارد البشرية، فهم يمثلون مجموعة الأفراد و الجماعات التي تكون المنظمة، و يختلف هؤلاء الأفراد بينهم من حيث تكوينهم، خبراتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم، قدراتهم و طموحاتهم، كما يختلف في الوظائف و المستويات الادارية و في المسارات الوظيفية، حيث اصبحت الموارد البشرية تمثل تلك الثروة الأساسية في أي مؤسسة انتاجية أو خدمية، و هي عنصر الانتاج الرئيسي و الأهم، و تتضمن الموارد البشرية كل الأفراد العاملين في المؤسسة من مختلف النوعيات و الجنسيات⁽¹²⁾.

د- تنمية الموارد البشرية :

لقد تحولت النظرة الى الافراد في المؤسسات من كونها عنصرا من عناصر التكلفة التي يجب خفضها الى ادنى حد لها، الى كونها أصل من أصول المؤسسة التي يمكن الاستثمار فيها، و زيادة قيمتها بالنسبة للمؤسسة، و قد أدى هذا التحول في النظر الى الافراد الى اعتبارها موردا من موارد المؤسسة يمكنه ان يحقق ايرادات من خلال استخدام مهاراته و معرفته و استعداداته اللازمة لأداء مهام متخصصة⁽¹³⁾. و لا يتم هذا الأداء إلا من خلال ارتباطه بفكرة تنمية هذه الموارد البشرية و لكي نعطي مفهوما دقيقا استلزم الامر اعطاء مفهوم للتنمية " التي تباينت التفسيرات حولها و المقدمة من طرف علماء الاجتماع و هذا الاختلاف منطلقاتهم الايديولوجية.

فمفهوم التنمية اذن ارتبط في بادئ الامر بفكرة التور التي صاغها "هربرت سبنسر" في نظريته حول التطور الاجتماعي و التي تتلخص في أن المجتمع الانساني كائن حي ينمو و يتطور و في تطوره ينتقل من حالة التجانس الى حالة اللاتجانس و ربط التطور بميزة الحتمية، أين أصبح التطور الاجتماعي يسير وفق قانون طبيعي، كما عالج " كونت " مسألة التطور الاجتماعي عند وضعه لنظرية قانون الأحوال الثلاث و التي تتلخص في مراحل تطور المجتمع الانساني من مرحلة اللاهوت الى الميتافيزيقا الى المرحلة الوضعية التي تبنى على التفسير العقلي لكل ما يدور حول الانسان. و اما في المراحل المتقدمة، فقد ارتبط مفهوم التنمية و تزامن مع بلوغ الرأس مالية ذروة نموها و ما صاحبها من تقدم مذهب تميز بظاهرة الأسواق المنافسة، أين نحصر مفهوم التنمية على النمو الاقتصادي و زيادة تراكم رأس المال، و بهذا نجد أن أصحاب الفكر الغربي حصروا مفهوم التنمية في اتباع الطريق الذي سارت عليه الدول المتقدمة.

ولعل هذا ما جاءت به نظرية التحديث و التي مؤداها احداث سلسلة من التغيرات في البناء الاجتماعي و القيمي بزيادة القدرة على حل المشكلات الانسانية من أجل الوصول الى مستوى حياة أفضل، فمن أبرز التعريفات التي قدمتها الماركسية عند معالجتها القطبي التالف و التنمية من مفاهيم الصراع اعتبارها قوة دافعة للتقدم تعتمد على العوامل الاقتصادية كأساس لتحديد وضع المجتمع و بنائه الاجتماعي، و من هذا المنطلق نظرت الماركسية الى التنمية باعتبارها عملية ثورية تتضمن تحولات شاملة في البناء الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي⁽¹⁴⁾.

و أمام هذا التمايز فيما بين النظريات و الايديولوجيات الرأسمالية الاشتراكية نجد أن المؤسسة أصبحت مطالبة هي الأخرى بالنمو و التطور لمواكبة هذه التطورات و التغيرات الهائلة على مستوى البيئة الخارجية و هذا لن يتم دون تنمية الموارد البشرية التي تتطلب تغييرا بالدرجة الأولى في الذهنيات و في كيفية الأداء⁽¹⁵⁾.

و على هذا الأساس أصبح مفهوم تنمية الموارد البشرية قضية كبرى مطروحة على مستوى المؤسسات، حيث يحتل الصدارة في استراتيجية المؤسسات التي تعتمد على سياسة تنمية متكاملة تهتم فيها بادارة الموارد البشرية باعتباره الهدف و الغاية، حيث يعرفها " غربي و آخرون " بأنها " عبارة عن عملية ديناميكية و فعالة مستمرة في المؤسسة لا ينبغي أن تتوقف عند أجل محدد، فهي ليست مجرد عمليات مؤقتة أو دورية، و استمرارها من استمرار المؤسسة، و كفاءة أدائها يعكس بالنتيجة كفاءة الأداء المؤسسي"⁽¹⁶⁾.

فالعلمية التنموية اذن تبدأ قبل تعيين العامل من خلال وضع تخطيط يوضح حاجة المؤسسة من الموارد البشرية، هذا الأمر يؤثر في اختيار و غربلة و انتقاء أفضل المتقدمين الذين تتوافر فيه المواصفات أكثر من غيره اين يتم تعيينه لبدأ مساره المهني بالتدريب و التكوين و الترقية و الحوافز التي يتحمل عليها، ان هذه العمليات و الوظائف لها الدور الرئيسي في تحقيق المؤسسة لرسالتها

المستقبلية، وبهذا يمكن إعطاء تعريف إجرائي لتنمية الموارد البشرية على أنها " عملية تحولات مستمرة و متكاملة و متمفصلة تساهم في تطوير أداء مجموع أفراد مؤسسة ما مختلفين في تكوينهم و خبرتهم و مساراتهم الوظيفية لأجل تحقيق انسجام و توازن في أهداف و متطلبات طرفي المعادلة المؤسسية (العامل و الجهة المستخدمة)⁽¹⁷⁾ .

2 - الصحة من منظور سوسولوجي:

ظل الاهتمام بالصحة و المرض حكرا على الاطباء و علماء النفس لعقود من الزمن، و لكن في العقود الأخيرة من القرن الماضي، و نظرا الى تعقد الحياة و صعوبتها و ظهور ظواهر جديدة استدعت الضرورة تدخل علم الاجتماع من أجل فهم أفضل لهذه الامراض الاجتماعية المصاحبة للتطور الاقتصادي و الاجتماعي، و هذا بغية ايجاد الحلول المناسبة التي تساهم في راحة الانسان و رفاهيته هذا الأخير أصبح في قلب اهتمامات كل المداخل المعرفية و من بينها علم الاجتماع الذي أسهم بشكل فعلي في توضيح الأبعاد الاجتماعية و الثقافية للصحة و المرض.

حيث نجد بعض الكتابات التي تناولت البعد الاجتماعي للمرض ز الصحة مثل الدراسات الاثنولوجية كانت في بداية القرن العشرين التي درست التفسيرات ما فوق طبيعية للمرض في المجتمعات البدائية، و اما بالنسبة لعلم الاجتماع فمنذ الخمسينيات و الستينيات بالنسبة للأنثروبولوجيا، بدأ الاهتمام الحقيقي بالمرض و الصحة من خلال البحوث التي ظهرت في ذلك الوقت و دخول هذه الدراسات الى الجامعات، و نذكر على وجه الخصوص، الدراسات التي تناولت الأمراض العقلية و المستشفيات في التراث السوسولوجي الأمريكي، و في التراث السوسولوجي الفرنسي، ميشال فوكو " تاريخ الجنوب في العصر الكلاسيكي 1961"، ميلاد العيادة 1963 و دراسة ريني باستيد « Renè Bastide » سوسولوجيا الأمراض العقلية 1965، و دراسة « Haroun Jamous » سوسولوجيا اتخاذ القرار الاجتماعي الدراسات الطبية و الهياكل الاستشفائية (1969)⁽¹⁸⁾.

و هكذا تبين ان المرض ليس طبيعة بيولوجية او فردية إما أيضا هو حدث سيكولوجي و اجتماعي حسب الاثنروبولوجيين، حيث أثبت البحث العلمي الاجتماعي في مجال الطب إمكانية اعتبار الظروف الاجتماعية و الثقافية من الأسباب الأصلية و المساعدة للإصابة بعدد من الأمراض، و عليه اتضح بعد إقامة العديد من الدراسات و الابحاث في أن البيئة التي يعيشها الانسان أو الجماعة سواء كانت (إيكولوجية، اجتماعية، فيزيقية) تلعب دورا كبيرا في الحالة الصحية للإنسان، لهذا فان معرفة العلاقة بين الانسان و بيئته تمكن من التصرف و التدخل في هذه البيئة و على سلوك الانسان من أجل تحسين شروط حياته و صحته، و هنا تكمن الأسس الحقيقية لعلم اجتماع الصحة.

و يشرح " فرانسوا ستاندر François Stender " أساس الاهتمام السوسولوجي بالصحة الى سببين أو خاصيتين مهمتين للطب المعاصر: الخاصية الأولى تكمن في التطور التقني و التنظيمي، و أما

الخاصية الثانية ترجع الى دور العوامل الاجتماعية و البيئية في ظهور و تطور الأمراض، و هدف الطب الحديث هو جعل الانسان " سيد يعيش بصحة جيدة " ، حيث يبين جون كلود جيوت « Jean claude guyot » في كتابه (أي طب لأي مجتمع) « quelle médecine pour quelle société » أن أزمة الطب هي في حد ذاتها أزمة المجتمع ذلك أن الحقيقة السوسولوجية ليست بعيدة عن الحقيقة الطبية.⁽¹⁹⁾

3 علاقة الصحة بالتنمية في المجتمعات المعاصرة :

لقد أصبحت الصحة تحتل مكانة كبيرة و متزايدة يوما بعد يوم و مما زاد من أهميتها أنها أصبحت موضوعا لبرامج الآخرين السياسية و مؤسسات المجتمع المدني، وسائل الاعلام و الرسائل الاشهارية، وشيئا فشيئا حل مصطلح الصحة محل مصطلح المرض، فلم يعد مفهوم الصحة يعني إصابة الجسم بالمرض، بل تعدت الغاية الى الوقاية من الأمراض و المحافظة على الصحة كأحد أهداف المنظومة الصحية العالمية، و مع تعدد الحياة المعاصرة ازداد الاهتمام بموضوع الصحة في شتى مجالات الحياة، محيط العمل، الأسرة (صحة الطفل و صحة الأم)، بالإضافة الى بروز الكثير من الأمراض في الأقطار العربية سواء في المدينة او الريف منها أمراض السمنة، أمراض مزمنة (القلب، السكري ...) الأمر الذي أدى التنويه بمخاطره على عملية التنمية خاصة الأعراض المتعلقة بتشوهات امتدت الى البيئة القيمية و المناخ الثقافي في خلايا المجتمع، بالإضافة الى المخاطر الخارجية الكامنة في المتغيرات و التحديات العالمية المتلاحقة⁽²⁰⁾.

و انطلاقا من أن الصحة تعتبر أحد أبعاد التنمية الاجتماعية الى جانب التعليم، فقد أصبح التركيز على هذا الجانب بقوة من أولويات البرامج التنموية، حيث تذهب الدراسات الاجتماعية و الاقتصادية الى اعتبار أن الصحة تحتل مكانا بارزا في خريطة التنمية، و لعل علماء الاقتصاد قد أصابوا الحقيقة عندما أكدوا على أن الاستثمار في المجال الصحي يعني الاستثمار في نوعية المورد البشري العامل كقوة انتاجية، و نوعية الناس و النمو الاقتصادي، ففي بعض الدول وصلت سلطة المسؤولين عن الصحة الى التدخل و الاعتراض على خطط التنمية التي تؤدي الى وجود أخطار على الصحة البشرية، وهناك من العلماء و الباحثين الذين يعتبرون الصحة عنصر هام من عناصر عملية التنمية اضافة الى العناصر الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية⁽²¹⁾.

4 تنمية الموارد البشرية في الادارة المعاصرة :

اصبحت الموارد البشرية في الفكر الاداري الجديد بمثابة طاقة ذهنية و قدرة فكرية، و عنصر فعال و قادر على المشاركة الايجابية و مصدر للمعلومات و الاقتراحات و الابتكارات، و من ثم الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة هي المصدر الحقيقي لتكوين و خلق الميزة التنافسية و تعزيزها، وهي أهم الأصول التنظيمية في مؤسسة القرن الحادي و العشرين، و هذا الكون الانسان

يمثل جوهر إدارة التنمية و هذا المدخل وفق المنظور الحديث ينطلق من حقيقة مفادها أن العاملين في المؤسسات أصبح ينظر اليهم كمورد Resource و ليس كعوامل انتاجية فالنظرة الاستراتيجية للعنصر البشري تنظر للموارد البشرية على انهم يشكلون استثمارات « Investissements » تحقق اذا ما أُديرت بفعالية عوائد طويلة المدى للمؤسسة في شكل زيادة في الانتاج و الخدمات، و من أجل الوصول الى خلق القدرات التنافسية التي تسمح للمؤسسة بالبقاء و التطور، يجب عليها الاعتماد على عملية التطوير الخلاق لزيادة الابتكار و الابداع من خلال الأبعاد الاستراتيجية التالية لعملية ادارة الموارد البشرية وهي : البيئة الداخلية و الخارجية، الأفراد، و الوظائف⁽²²⁾.

5 ادارة الصحة كخيار استراتيجي في عملية تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة الجزائرية:

أ خطر الأمراض المهنية على صحة الموارد البشرية في المؤسسة:

يعتبر التحدي الحقيقي أمام المؤسسات المعاصرة فيما لدى المدير من مهارات سلوكية التي تمكن من توفير مناخ عمل محفز و ملائم و هذا ما يؤدي الى تعميق الرغبة " الدافع الداخلي للابتكار و الابداع و تنمية القدرة و تطوير المهارات على ذلك، و التحديات الرئيسية التي تواجه المدير المعاصرة في التفكير الاستراتيجي هي كيفية تنظيم و ادارة هوية المؤسسة للحفاظ على شخصية متميزة للمؤسسة بالاهتمام بخلق مناخ للإبداع و الابتكار كأساس لا يجاد جو عمل ملائم للموارد البشرية في المؤسسة⁽²³⁾. و من أجل هذا الهدف اعتمدت إدارة المؤسسات عدة دعائم هامة و مساعدة في تنمية الموارد البشرية على رأسها إدارة التغيير، تقويم الكفاءات، ادارة التكوين و الاتصال، الاختبار و التوظيف. و لما كان لوجود المرض و انتشاره في المؤسسات و التنظيمات الحديثة واقعا يفرض نفسه، و يشكل خطرا على الحالة النفسية و الاجتماعية و العضوية لهذا المورد البشري، أصبح من الواجب الاهتمام بصحة هذا العامل الذي هو غاية التنمية، يشكل تحديا كبيرا أمام إدارة المؤسسات من أجل الحفاظ على وجود موارد بشرية قادرة و مؤهلة سليمة من الناحية العضوية و النفسية و الاجتماعية تمثل كفاءات تسعى الى تحقيق الجودة في الأداء المستمر، و هذا ما أكده العلماء و المختصين في الاقتصاد من خلال حقيقة مفادها ان الاستثمار في المجال الصحي (وضعية الفرد) يؤدي الى الاستثمار في نوعية القوى العاملة المتمثلة في الموارد البشرية المنتجة مؤهلة من حيث الكم و النوعية.

حيث بينت بعض الدراسات أن هناك أمراضا معينة تصيب بعض الفئات المهنية أكثر من غيرها مثال أمراض القرحة المعدية، وجد الباحثون أيضا علاقة بين مرض "Infactus" "السداد" وهو مرض يصيب عضلة القلب اذ يهدد هذا المرض و بشكل خاص المسيرين "Managers" و بعبارة أخرى الفئة المهنية العليا المتصفة بتحمل مسؤولية الادارة، و في بريطانيا بينت الابحاث أن السداد موجود و

منتشر عند عمال الموانئ، بينما في بريطانيا لوحظ ذلك و بشكل خاص عند عمال البريد و عمال السكة الحديدية⁽²⁴⁾.

و لقد بينت احصائيات و دراسات من طرف الضمان الاجتماعي في الجزائر بأن حوادث العمل في جميع القطاعات الاقتصادية للوطن قدرت ب 50.000 حادث في عام 2005، بما فيها 7000 حالة خطيرة أدت الى إعاقات جسدية و عقلية للعمال، و أن أكثر المؤسسات التي تكثر فيها الأمراض المهنية هي مؤسسات الحديد و الصلب، حيث يسجل كل سنة وفاة عشرات العمال بسبب إصابات العمل و ارتفاع محسوس في الأمراض المهنية المتعلقة بالعمل⁽²⁵⁾.

ب أهمية صحة الموارد البشرية في المقاربات النظرية للمؤسسة:

يمثل موضوع تحقيق السلامة البدنية و السلامة النفسية و السلامة الاجتماعية من أهم عوامل الصحة للأفراد و هي تشكل أهم الحاجات الأساسية التي تتعلق بالإنسان الفرد، حيث يعتبر الوصول الى تحقيق هذه الحاجات الأساسية للأفراد العاملين من الأهداف الكبرى التي تسعى اليها إدارة المؤسسات من أجل الحفاظ على صحة و سلامة مواردها البشرية من خلال العناية بالبيئة التي يعمل فيها، من أجل توفير مناخ عمل ملائم مشجع و محفز للقيام بالمهام الملقاة على العمال بجودة أكبر و فعالية كبرى لتحقيق النجاعة المرجوة، وهو الأمر الذي عملت عدة نظريات مؤسسية على إظهار أهميته و دوره في تنمية و تطوير قدرات و مهارات الموارد البشرية تجاه المسؤوليات الموجهة لهم من خلال المناصب التي يشغلونها في مؤسساتهم، وعلى رأسها مقارنة الحاجة لماسلو، مقارنة العلاقات الانسانية و مقارنة التحفيز ل ف. هيرزبورغ F.Herzberg ، المقاربة السوسيوثقافية ، مقارنة ادارة الموارد البشرية و مقارنة تنمية الموارد البشرية.

1 مقارنة الحاجات لماسلو « Maslow »

أشهر مؤسس لمقاربة الحاجة هو ابرهام ماسلو، التي تحولت الى ضرورة لحياة الانسان، حيث يؤكد ماسلو حسب تسلسل الحاجات للإنسان أن الحاجات العليا لا يمكن تحقيقها قبل ان تحقق الحاجات الدنيا، و قد قسمها كما هو معروف الى: الحاجات الفيزيولوجية، و التي تمثل الدعامة الاساسية التي يرتكز عليها وجود الانسان مثل : الأكل الشرب، النوم، الجنس... الخ ثم الحاجات الارتقائية (العليا) (النفسية و الرمزية) و من جملتها الحاجة الى الأمن الحاجة الى الانتماء، الاعتبار و الحاجة الى تحقيق الذات و من وجهة النظر الادارية فان الحاجات الارتقائية تمثل محاولة تأمين الوظيفة و ضمان الحصول على مقابل مالي أكبر، فحسب ماسلو فان توفير الحاجات الانسانية توفر للعامل الصحة و السلامة البدنية و الصحة النفسية (الاحساس بالأمن من كل خطر و منها الأمراض)، و كذلك الصحة الاجتماعية و المتمثلة في تحقيق الصداقة و العلاقات الحميمة و التواجد في جماعة عمل و عدم بقاء العامل منعزلا و مهمشا وهذا بتقدير أعماله و إنجازاته من طرف المسؤولين⁽²⁶⁾، حيث أن إشباع

الحاجات النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية و البدنية تمثل عوامل الصحة بالنسبة للعامل و هذا ما أكده عالم النفس فريدريك هيرزبرغ « F.Herzberg » في نظرية التحفيز عنده، وذلك عند تبيانه أن غياب الأمن و الاستقرار المهني في العمل، و حرمان العمل من المكافآت الاقتصادية هذا يؤثر بشكل مباشر على صحة العامل و بالتالي هذا يشكل خطرا على حسن أدائه في عمله و لقد أعد لائحة الحاجات الأولية في العمل أطلق عليها بعوامل الصحة في الجدول التالي⁽²⁷⁾ :

عوامل الصحة	تحديدها
الأجور و المزايا	راتب أساسي - المزايا الاجتماعية- المكافآت- العطل- سيارة الوظيفة، مزايا أخرى متماثلة
ظروف العمل	أوقات العمل، تجهيزات و إنشاءات موقع العمل، الأدوات المقدمة من أجل العمل
سياسة المؤسسة	يخص ذلك الأنظمة و القواعد و الأسس الرسمية و الغير رسمية التي تحيط بأرباب العمل/ المدراء بالعاملين
المستوى التربوي	يتحدد مستوى عامل ما عبر مستواه و سلطته، و علاقته مع الآخرين
الاستقرار في العمل	يعني ذلك درجة ثقة العامل في مستقبل عمله وسط المؤسسة
الحياة في العمل	يخص ذلك مستوى و نمط العلاقات التي يعقدها العامل في بيئة عمله
الحياة الشخصية	تمثل الحياة الشخصية للعامل، الوقت الذي يمنحه للعائلة و للأصدقاء، و لمركز قانونه

المرجع. محمد مرعي مرعي: دليل التحفيز في المؤسسات و الإدارات، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2000، ص-ص 28-29.

2 المقاربة السوسيو تقنية:

إن كثرة التركيز على التقنية في التنظيمات و المؤسسات أدى الى ظهور إشكالية كبرى و تتمثل في إشكالية ظروف العمل التي أصبحت مرهقة من الناحية البدنية و المعنوية، و تعلقت هذه الدراسة في شركة رونو للسيارات حيث أخذت على عاتقها رهانات الوظيفة السوسيو تقنية، وذلك بالأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل في عملية التصميم، و عليه بدأت سياسة تحسين ظروف العمل في شركة "رونو" منذ 1980 ، وهو البحث عن التلاؤم بين التقنية (التنظيم) و الأفراد، حيث تتشكل ظروف العمل الفيزيائية في الضوضاء، الحرارة، الاهتزازات، الانفجارات، الإشعاعات، و الانارة، وهذا بأخذ بعين الاعتبار بكل هذه العوامل بتحديد دراسة و تحديد الأهداف المرتبطة بالموارد البشرية عند انطلاق المشروع، هذا من أجل الوصول الى الحد من الارهاق الجسدي و الذهني، و هما يندرجان تحت الأمراض العضوية و النفسية التي يعاني منها المورد البشري داخل المؤسسات العالية التقنية و

التصنيع، مثال: مناجم الفحم، و مؤسسات الحديد و الصلب، و المؤسسات البتروكيمياوية، حيث حقق تطبيق هذه المقاربة نتائج ايجابية في مجال تحسين شروط العمل، و زيادة على تحقيق انخفاض الارهاق الجسدي حيث تقلصت المناصب المتعبة بنسبة 25% و تحسنت الظروف الأمنية الضوضاء و الرتوشات⁽²⁸⁾.

3 مقارنة العلاقات الانسانية:

لقد خلصت نتائج التن مايو E.mayo و شركائه الى التأكيد على الجانب الانساني و التركيز على الجزء الفني و الاجتماعي في المؤسسة المالية من دور كبير في تحسين طاقات الموارد البشرية البدنية و النفسية و الذهنية و دفعه الى الانجاز في الأداء في أحسن صورته، وهذا بالتركيز على الروح المعنوية للعاملين، و مما لاشك فيه ان لمعنويات الأفراد أهمية كبيرة لأنها تعتبر بالنسبة لنا كمقياس لمدى فاعلية أداء الموارد البشرية، حيث تشجعه المشروعات الحديثة ذات الادارة الموجهة الى التنمية و المحافظة على مستوى مرتفع من الروح المعنوية بين الافراد (العاملين)، على افتراض ان الروح المعنوية تؤدي الى انتاجية أحسن من جانب العمال (الموارد البشرية) و بتكاليف أقل، و عليه يسعى المديرون الى رفع الروح المعنوية كوسيلة للحصول على انتاجية أكبر و بأحسن أداء. حيث تبين انه من بين العوامل إضافة الى المكافآت الاقتصادية و الاستقرار في العمل و القيادة الكفؤة و الفرص المتاحة التي تؤدي الى الرفع من الروح المعنوية للعامل هو توفر الحالة الصحية البدنية و الذهنية الجيدة، لأن هناك ارتباط وثيق بين الصحة الذهنية و العقلية من حيث الأثر على المورد البشري كفر من جهة و عن أدائه و معنوياته من جهة أخرى⁽²⁹⁾.

4 مقارنة إدارة الموارد البشرية:

لقد كانت سنة 1970 نقطة تحول كبيرة في عالم التنظيم حيث تغير تسمية ادارة الأفراد الى مسمى جديد هو إدارة الموارد البشرية D.R.H وهذا قامت به الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الادارة و ذلك حتى يتماشى مع الأدوار الاستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات و لقد حصل هذا المفهوم الجديد لإدارة الموارد البشرية على أنها تهتم بقدراتهم البدنية و المادية بالإضافة الى التركيز على عقل الانسان و قدراته الذهنية و امكانية التفكير و الابتكار و الابداع و المشاركة في حل المشاكل و التجديد و التطوير. فمنذ الاهتمام بالموارد البشرية في النظريات الكلاسيكي المتعلقة بالإدارة العلمية و العلاقات الانسانية الى النظريات الحديثة و منها المدارس السلوكية و العلاقات الانسانية الحديثة وصولا الى ادارة الموارد البشرية فهي في مجمله تبحث في المجالات الخاصة بهذا المورد البشري و البحث عن سبيل تطوير قدراته العلمية و العملية و المهارات، للتحكم أكثر و أكثر في العمل، وهذه المجالات خاصة بنظم الاختبار و التعيين و الترقية، التدريب و تنمية العاملين، نظم الحوافز و أجور العاملين

بالإضافة الى مجال مهم جدا للعامل من تحقيق الأهداف السالفة الذكر و هو البحث في تصميم نموذجي لظروف عمل مناسبة و ملائمة و صحة العامل.

و مع مطلع الصف الثاني من القرن العشرين، تبلورت مع مطلع السبعينيات النظرة الحديثة لهذا المورد البشري باعتباره رأس مال فكري و لابد أن توجه السياسات و البرامج و الممارسات لإشباع الحاجات النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية للفرد داخل بيئة عمل تشجع على تنمية و استغلال مهارات الأفراد الى أقصى حد⁽³⁰⁾.

و بالتالي فإدارة الموارد البشرية لها توجه عالمي، و هي ادارة تركز على الأداء أكثر من تأكيدها على حفظ السجلات و كتابة الاجازات و اعداد كشوف الاجور، فالدور الاستراتيجي لها يتطلب العديد من المفاهيم التي تتعلق بالإنتاجية او الحوافز، التعيين، التدريب و التكوين، و معدلات الغياب و ترك العمل، اعداد مقترحات لحل مشاكل العمال و كذلك أصبحت ادارة الموارد البشرية الحديثة تركز على العنصر البشري فتعطي اهتماما خاصا بالأفراد يصل الى حد اعطاء اهتمام شخصي لكل فرد داخل المؤسسة، و ذلك من خلال تصميم البرامج و الخدمات التي تفي بإشباع احتياجات العاملين بما يتناسب مع تحقيق أهدافها المستقبلية في اطار التكامل بين الخطط الاستراتيجية للمؤسسة و ادارة مواردها البشرية⁽³¹⁾.

5 مقارنة تنمية الموارد البشرية:

تركز هذه المقاربة الفكرية الحديثة في مجال المؤسسات على اعتبار هذا المورد البشري برأس مال بشري، و يقصد به قيم الموارد البشرية المتاحة للمؤسسة محسوبة بقدر ما أنفق عليها من تعليم و تدريب و تكوين و رعاية صحية و اجتماعية و ثقافية، و هو يمثل أحد الجوانب المهمة لرأس المال الفكري الذي تركز عليه المؤسسة للحصول على مستويات الأداء المرجوة، و ذلك من خلال الاستثمار في أصول الموارد البشرية بمعنى تنمية الموارد البشرية، فعملية تنمية الموارد البشرية تعتبر تلك العملية المتكاملة موضوعيا و القائمة على معلومات صحيحة و هادفة الى زيادة ثقافة الموارد البشرية و تنمية قدراتها العقلية و الفكرية و البدنية و المهارية، الى جانب تنمية الشعور بالانتماء و الولاء و ذلك لجعلها أكثر قدرة على التكيف مع البيئة المحيطة⁽³²⁾، فتتمية الموارد البشرية هو مفهوم أخذ من مفهوم التنمية البشرية بوجه عام، وهناك علاقة وثيقة بين مفهوم التنمية البشرية و تنمية الموارد البشرية لأن هذه الأخيرة تركز على رأس المال البشري فقط كونهم عنصر من عناصر الانتاج و الاهتمام بتعظيم الناتج الذي يقدمه الفرد في عملية النمو الاقتصادي، و أما التنمية البشرية لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية كتحسين الصحة و تطوير المهارات و المعرفة، بل تمتد الى المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية و بذلك أصبحت التنمية البشرية توجهها انسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة ترتبط بجودة حياة البشر ككل.

و من هذا المنطلق أصبحت التنمية البشرية مدخل استثماري كلي للموارد البشرية داخل المؤسسة من أجل زيادة المهارات و الطاقات و المعلومات لدى الأفراد، وتعني الاستخدام الكفؤ لرأس المال البشري المتاح و خلق رأس مال بشري جديد للمساهمة في تنمية و تطوير المجتمع و هذا من خلال استغلال ركائز التنمية البشرية و المتمثلة في ثلاث خيارات استراتيجية اساسية وهي :

1 أن يحيا الانسان حياة طويلة و صحية خالية من الأمراض.

2 أن يكسب المعرفة.

3 أن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم و جيد (33).

6 أليات الاهتمام بصحة المورد البشري في المؤسسة و انعكاساتها على تنمية

الموارد البشرية:

أ -الرعاية الصحية جانب من جوانب تنمية الموارد البشرية:

لقد كان الهدف الأساسي من التنمية البشرية حسب تقرير التنمية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي UNDP 1993 هو إيجاد بيئة تمكن الناس من التمتع بحياة طويلة و صحية و خلاقة يحصل فيها الانسان على المعرفة و الموارد اللازمة لتحقيق مستوى من المعيشة جيد، وتعتبر الصحة مؤشر هام من مؤشرات التنمية البشرية و تقاس بطول الأجل و الخلو من الأمراض و هذا من أجل تكوين قدرات بشرية تمتاز بصحة بدنية و نفسية و اجتماعية و عقلية جيدة تستخدم في الاغراض الانتاجية و المؤسسية، فالحياة المديدة و الصحية و المعرفة الواسعة و امتلاك القدرة على الوصول الى الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق يساهم في بناء و تكوين قدرات بشرية مؤهلة باعتبار التعليم و الصحة و التغذية أهم الجوانب الاقتصادية لتكوين القدرات البشرية اللازمة لتحقيق التنمية.

فمؤشر الصحة هو جانب مهم لزيادة الانتاجية بالنسبة للفرد و المجتمع، و ذلك لأنها تساهم في معالجة الضعف و الوهن و عدم القدرة على التحمل للقوى العاملة، و هذا يوسع و يحسن قاعدة الموارد البشرية حيث أثبتت الكثير من الدراسات بأنه توجد علاقة إيجابية بين الإنفاق على الرعاية الصحية و انتاجية القوى العاملة (الموارد البشرية) و بالتالي النمو الاقتصادي، حيث أن لمؤشر التغذية دور حاسم في تكوين القدرات البشرية لأنها تتحكم و تؤثر على عناصر المجتمع المختلفة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و الصحية و ذلك عن طريق تأثيرها على الصحة و نشاط الفرد وهي تتوافق طرديا مع انخفاض و ارتفاع الانتاجية(34).

ب - الخدمات الاجتماعية المتعلقة بصحة الموارد البشرية :

ويمكن حصرها في ما يلي :

• الخدمات الطبية : وهدفها هو حماية المورد البشري من الامراض المهنية والعناية بفحصه دوريا ,وتوفير التجهيزات اللازمة ، لان الصحة بالنسبة للعامل هي اساس حياته لان اي خلل صحي

سينجر عنه خلل في صحة العامل وعيشه، لان الصحة بالنسبة للمورد البشري تمثل ثروة حقيقية وضرورية تزيد من انتاجه وتوفر له الغنى والمجد.

- **خدمات التغذية :** نظرا لارتباط التغذية بالإنتاج مباشرة وهو الامر الذي اكدته نظرية الحاجات لماسلو في ابراز اهمية اشباع الحاجات الاولية البشرية ومنها المأكل والمشرب، نجدان المؤسسات وادارة الموارد البشرية تسعى الى توفير الخدمات الغذائية، وتهيئة الاماكن الغذائية لتناول الطعام، كما تشمل تقييم الوجبات الغذائية المناسبة و توفير المياه الصالحة للشرب.
- **الخدمات الترفيهية:** وهدفها هو الترفيه عن العاملين و أسرهم في فترات الإجازات أو العطل...الخ من أجل خلق نوع من الموازنة أي التوازن بين الحاجات الجسمية و النفسية و منها مثلا: رحلات، برامج رياضية، ندوات، محاضرات...الخ لأن في مجملها تنمي علاقات العمل بين العمال و ترفع من الروح المعنوية ما يعود بالإيجاب على الصحة الاجتماعية للعامل و التالي يزيد من أدائه ليزداد الانتاج.

• **التأمين الاجتماعي:** ان مصطلح تأمينات اجتماعية Assurances Sociales تعني تأمين اجباري يفرضه المشرع لصالح فئات من المواطنين او لجميعهم ضد المخاطر التي يتعرضون لها هم و أسرهم من بعدهم، و أهم المخاطر المقصودة هي المرض و اصابات العمل⁽³⁵⁾، ولاشك ان الدولة و أرباب الأعمال هم الذين يتحملون أعباء التأمينات الاجتماعية اذ تمون الدولة الجزء الخاص بها عن طريق تخفيض الانفاق العام و زيادة الايرادات من الضرائب، وكذلك الشأن بالنسبة لأرباب الأعمال عليها نقل جزء من العبء الواقع عليها على شكل ارتفاع في الأجور⁽³⁶⁾.

• **الوقاية الأمنية في المؤسسات الصناعية:** يعرفها معجم مصطلح العلوم الاجتماعية على أنها " المجهودات و الوسائل التي تهدف الى حماية العمال ووقايتهم من اصابات العمل و أمراض المهنة و ذلك بتوفير شروط المواصفات الفنية و الاجراءات التنظيمية في بيئة العمل لتكون آمنة و صحية بمعنى أنه لا تقع فيها إصابات عمل و لا تتشأ فيها امراض مهنية. و تعرفها منظمة الصحة العالمية على أنها" المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد العامل من كل خطر مرض بقصد التوازن البدني و النفسي⁽³⁷⁾.

ان الاصابات التي يتعرض لها العامل في المؤسسة قد تؤدي به في الكثير من الأحيان بانضمامه الى ذوي العاهات الدائمة و التالي فان هذا الأمر سيؤثر بالصورة المباشرة على نفسيته، لان حالة العامل النفسية تلعب دورا كبيرا و هاما في كفاءته الانتاجية ، وعليه فالاهتمام بالصحة النفسية للعامل اخذت جانبا كبيرا من طرف المختصين والباحثين في ميدان العمل والمؤسسات وهو ما اكدت عليه النظرة الحديثة في تنمية الموارد البشرية من اجل تكوين قدرات بشرية قوية من الناحية البدنية والذهنية والنفسية والعقلية مؤهلة للرفع في القدرة الانتاجية وتعزيز التنافسية للمؤسسة، وكذلك توجد الكثير من الامراض المهنية الناتجة عن تفاعلات او ترسبات الموارد والروائح وما شابهها ويتعلق هذا خاصة

بمؤسسات الحديد والصلب، فمثلا نجدان الجزائر تولي اهتماما واضحا في التكفل بالعامل وصحته في اطار تنميته وتنمية قدراته، من خلال الاجراءات التي اتخذها التشريع الجزائري بالنسبة للأمراض المهنية بفضل الاجراءات التأمينية الاجتماعية المكتسبة له، حيث يحق للعامل هذا المورد البشري الهام للمؤسسة اخذ العلاج الكامل والتحقيق في اعادة تأهيله البدني والتكفل التام بكل المصاريف التي تفتضيها هذه العلاجات من اي نوع كانت الى جانب نفقات النقل و الإقامة في المؤسسات الاستشفائية وهذا بموجب المادة 131 من المرسوم 1966 وقانون 1983⁽³⁸⁾.

- **تشكيل لجان الصحة والسلامة في المؤسسة :** تمثل لجنة الصحة والسلامة في المؤسسة هيئة فنية من شأنها توفير التعاون بين العمال في الحماية ضد مخاطر العمل ذلك بصورة دائمة لكل ما تقتضي به متطلبات السلامة وهي تعمل على حل المشاكل الاجتماعية في المؤسسة من جهة اخرى ، حيث ان المؤسسات الملزمة بتشكيل لجان الصحة هي المؤسسات من الدرجة التالية :
-المؤسسات الصناعية التي تحوي بصورة عادية اكثر من 50 عاملا.
-المؤسسات التجارية ،الادارات العامةالخ.
-المرافق البرية ،والمؤسسات الصحية⁽³⁹⁾.

حيث تتكون هذه اللجنة للصحة و السلامة من رب العمل و المدير، يدير الأعمال و يستقبل المعلومات و الاقتراحات و يقود النتائج و كذلك مهندس السلامة، يسهر على التدابير الوقائية و يسهر على فاعليتها، و كذلك ممثلو العمال (ممثلو الموارد البشرية) و كذلك طبيب العمل الذي تتلخص وظيفته في نقل المعلومات التي يستطيع الوقوف عليها خلال الفحوص الطبية و الزيارات في المعامل الى المسؤولين فيها خاصة التي لها طابع الخطورة و التي تهدد صحة الموارد البشرية في المؤسسة. ولما كان هذا الاهتمام الكبير اللازم من طرف المؤسسات للمؤسسات بصفة الموارد البشرية فيها و كيفية تحقيقها و الحفاظ عليها فان المؤسسة الصناعية الجزائرية على غرار الدول و المجتمعات الأخرى تفتنت لهذه القضية المهمة و الخطيرة في الوقت ذاته، فمع ارتفاع نسبة التصنيع في الجزائر مازال حوادث العمل و الأمراض المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال، وحسب احصائيات الضمان الاجتماعي تم تسجيل 46399 حادث عمل عبر التراب الوطني، أدى الى مقتل 547 شخصا، و قدرت قيم التعويضات المالية لحوادث العمل و الأمراض المهنية خلال عام 2004 ب9.734.701.00 دج. ذلك لأن العديد من العمال التحقوا بالأنشطة الصناعية دون امتلاكهم الخبرة الصناعية، و مما لاشك فيه فان الاصابة و الارهاق أو نقص الخبرة كلها مظاهر تتطلب القيام بوضع اجراءات صحية و أمنية داخل المؤسسة الصناعية⁽⁴⁰⁾.

و أمام هذا الوضع الذي يهدد حياة الموارد البشرية و يحول دون حمايتهم و امنهم من الاصابات و الأمراض المهنية، حاولت الدولة الجزائرية تبني إجراءات جديدة تكفل على الأقل الحد الأدنى من شروط الأمن و الصحة داخل المؤسسة الصناعية، و تضمن دوام الصحة البدنية و النفسية للموارد

البشرية المستخدمة بها، حيث لم تقتصر الاستعانة بالمصادر الدولية فحسب بل حاولت أن تترجمها الى قوانين وطنية تتماشى و الظروف التنموية التي تعيشها البلاد على العموم و المؤسسة الصناعية على وجه الخصوص، فمنذ 1966 المرحلة التي عرفت التوجه نحو التصنيع و تبني سياسة تنموية اقتصادية، بدأت تظهر إجراءات دولية خاصة بالأمن و السلامة الصحية للعمال بصدور الأمر (74/71) مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، قد ساعد تطبيق هذا الاجراء، الأمر (رقم 74-250) الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1974، المتعلق بصلاحيات لجان الصحة و الأمن وتشكيلها، ولكن بقيت هذه المحاولات، كمحاولات متواضعة لم تعرف النجاح الواسع، لانعدام النصوص التطبيقية الخاصة بها وضرورة الرفع من أدائها، وكما أنتت قوانين لاحقة في هذا الموضوع الى غاية المرسوم (02/427) المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بتنظيم الاعلام و تكوين العمال في ميدان الامن و الأخطار المهنية.

وهنا ظهر بشكل واضح الاهتمام بتشكيل و تكوين لجان حفظ الصحة و السلامة المهنية المتفق عليها بين الدول.

و رغم كل هذه المجهودات المبذولة من طرف المؤسسات الصناعية الجزائرية نحو محاولة تطبيق استراتيجية ادارة الصحة كميزة لتحقيق تنمية الموارد البشرية فيها فان الواقع بين عدم فعاليتها و هي لا تتناسب مع الأسس العالمية المتبعة في هذا المجال، بحيث لا توجد استراتيجية واضحة لمواكبة التطورات العالمية السريعة في مجال التنظيم، الادارة، المؤسسة، الموارد البشرية، و لقد أثبتت التجربة في هذا المجال في أن الاجراءات المتخذة و السياسة المتبعة في هذا الشأن محدودة و متواضعة وهي تحتاج بالتالي الى تعزيز قدراتها على تصميم و تنفيذ سياسات و برامج فعالة.

الخاتمة

مما سبق، تتجلى أهمية موضوع الصحة و ادارة الصحة كرهان استراتيجي تعتمد عليه المؤسسة الحديثة في مجال تنمية الموارد البشرية هذه الثروة الحقيقية التي أصبح نجاح أو فشل أي مؤسسة مرهون بمدى الاستثمار في طاقاتها و قدراتها و المحافظة على صحتها و سلامتها في وسط مؤسسي يتميز بالمخاطر و التهديدات، حيث يمثل توفير الامن و الوقاية من اهم القضايا المتعلقة بالوقاية و الحماية الاجتماعية على صعيد المؤسسة للصحة و السلامة المهنية للموارد البشرية الموجودة فيها، حيث تواجه الجزائر في هذا المجال تحديات كبرى في ضوء المتغيرات السريعة المتلاحقة في مجرى التطور العلمي و التكنولوجي الراهن و انتقال الصناعة و قطاعات الاقتصاد بصورة متزايدة الى قاعدة تكنولوجية اقتصادية اجتماعية جديدة، من اهمها اعادة النظر في قرارات الاستثمار المتعلقة بالمورد البشري و الأخذ بعين الاعتبار تحقيق هدف الابقاء على الصحة و السلامة المهنية للعامل و المحافظة عليها حتى تتمكن المؤسسة الصناعية الجزائرية من استرجاع دورها في تحقيق الصحة و السلامة من

خلال وضع سياسة صحية استراتيجية وقائية ضد المخاطر و الأمراض تتماشى مع التشريعات الدولية و المواصفات العالمية في ادارة حفظ الصحة و تحقيق الأمن في المؤسسة الحديثة.

المراجع

- 1 - الهيثم الأيوبي و آخرون: الموسوعة العسكرية، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، 1981، ص 66.
- 2 - شريف حمزاوي: مفهوم الاستراتيجية في ادارة الاعمال، مجلة التواصل، عدد 09 جوان 2002، ص39.
- 3- Henri duhamel : stratégie et direction l'entreprise, centre librairie et d'édition techniques, N°1262, Paris,1986, P28.
- 4 - نبيل غطاس و آخرون: قاموس الادارة، مكتبة لبنان، بيروت، 1981، ص6.
- 5 - عبد العزيز صالح بن حبتور: الادارة العامة المقارنة، الدار العلمية للنشر، عمان-الأردن، الطبعة1، 2000، ص40.
- 6 - سليمان بومدين: الثقافة و المرض، مجلة البحوث و الدراسات الانسانية سكيكدة، العدد 4، ماي2009، ص-ص 48-49.
- 7 - فليب عطية: أمراض الفقر-المشكلات الصحية في العالم الثالث، مجلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 161، 1992، ص 159.
- 8- Joël Flutret : le monde des personnels de l'hôpital, ce que soignez veut dire, Paris, l'harmattan, 2002, P-P 7-11.
- 9 - محمد علي السيد امبابي: الاقتصاد و البيئة (مدخل بيئي) المكتبة الأكاديمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998، ص140.
- 10 -خيري خليل الجميلي: التنمية الادارية في الخدمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص-ص 17-18.
- 11 -حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الادارة و المجتمع- دراسة في علم اجتماع الادارة، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 2006، ص-ص 5-6
- 12 -محمد أكرم العدلوني: العمل المؤسسي، دار ابن حزم للنشر، بيروت، طبعة 1، 2002، ص

- 13 - راوية محمد حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص29.
- 14 - رابح توايحية: قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص27.
- 15 - علي غربي و آخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة، عين مليلة، 2002، ص20.
- 16 - المرجع نفسه، ص28.
- 17 - عبد العالي دبله: مدخل الى التحليل السوسولوجي (فصل في سوسولوجيا الصحة)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2011، صص 69-70.
- 18- Jean Claude Guyot : quelle médecine pour quelle société, Toulouse, Edition Privat , 1982,P-P 8-29.
- 19 - أسعد خطاب: إقتصاديات تنمية الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، صص 130-131.
- 20 - سلوى عثمان الصديقي: مدخل في الصحة العامة و الرعاية الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1999، صص 8-9.
- 21 - بوحنية قوي: تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة و مجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن، ط1، 2008، صص 8-77.
- 22 - مصطفى محمود أبوبكر: التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002-2003، صص 96-102.
- 23 - عبد العالي دبله: مرجع سابق، صص 76-77.
- 24 - جمال منجل: الأمن الصناعي و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية التواصل، عدد 26، عنابة-الجزائر، جوان 2010، ص200.
- 25 - عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي و ادارة الافراد، كلية التجارة، الاسكندرية، 1990، ص10.
- 26 - محمد مرعي مرعي : دليل التحفيز في المؤسسات و الادارات، دار الرضا للنشر، دمشق، 2000، صص 28-29.
- 27 - مراد زعيمي (إشراف): دراسات في تسيير الموارد البشرية (فصل سوسولوجيا المؤسسة)، دار قرطبة الجزائر، 2008، صص 38-39.

- 28 - صلاح السنواني: ادارة الأفراد و العلاقات الانسانية، دار الجامعات المصرية، مصر، 1974، ص-ص 462-463.
- 29 - راوية محمد حسن: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص-ص 20-21.
- 30 - رابع توايحية: مرجع سابق، ص-ص-ص 90-93-94.
- 31 - بوحنية قوي: مرجع سابق، ص-ص 44-45.
- 32 - المرجع نفسه، ص-ص 126-127.
- 33 - المرجع نفسه، ص 135.
- 34 - ابراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1975، ص 107.
- 35 - المرجع نفسه، ص 108.
- 36 - عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 2002، ص 400.
- 37 - جمال منجل: مرجع سابق، ص 205.
- 38 - عباس محمد عباس: مؤسسات التأمينات و الضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، مكتب العمل العربي، معهد الصحة و السلامة المهنية، دمشق، 1995، ص 13.
- 39 - جمال منجل: مرجع سابق، ص 210.
- 40 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، نشرة وزارة الداخلية، العدد 12، السنة 14، مطبعة الأمانة العامة للحكومة، مرسوم 74-255 مؤرخ في 1974/12/28 المتعلق بصلاحيات لجنة الصحة و الأمن، ص-ص 16-17.