

دور تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة في تحسين أداء العاملين

دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي بسطيف

The role of Occupational Health and Safety audit in improving the performance of employees

Case study of University Hospital Center of Sétif

د. سكاك مراد

قورين سعاد

(مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات

(مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي)

الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي)

جامعة فرحات عباس-سطيف-1-الجزائر

جامعة فرحات عباس-سطيف-1-الجزائر*

sekkak_mourad@yahoo.fr

gourinesouad@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2019/11/28; تاريخ القبول: 2020/02/16

مستخلص:

تهدف هذه الدّراسة إلى التّعريف على دور تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة في تحسين أداء العاملين، من خلال دراسة ميدانية تمت على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف. ومن أجل تحقيق أهداف الدّراسة والإجابة على الإشكالية، تمّ تصميم استبيان يحتوي على 45 فقرة كأداة أساسية في جمع البيانات الأولية. وتوصّل الباحثان إلى عددٍ من النّتائج أبرزها أن مستويات تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة ومستوى أداء العاملين بالمنظمة محل الدراسة منخفض، وأن للصّحة والسّلامة المهنيّة دور إيجابي في تحسين أداء العاملين في المنظمة محل الدّراسة.

الكلمات المفتاحية: الصّحة والسّلامة المهنيّة، التدقيق، أداء العاملين، القطاع الاستشفائي.

تصنيف JEL: M42، M12

Abstract:

This study aims to identify the role of health and safety audit in improving the performance of workers, through a field study conducted at the University Hospital Center of the province of Sétif. In order to achieve the objectives of the study and to answer the problem, a questionnaire containing 45 items was designed as an essential tool in the collection of primary data. The researchers reached a number of findings, most notably the low levels of the application of the health and safety audit and the performance level of the employees of the organization under study. OSH has a positive role to play in improving the performance of the staff of the organization under consideration.

* المؤلف المراسل.

Keywords: Occupational Health and Safety, Auditing, employees' performance, Hospital Sector.

Jel Classification Codes: M42 ، M12

مقدمة:

يحظى أداء العاملين بحيز من الاهتمام لما له من تأثير على سير عمل المنظمات باعتباره أحد المتطلبات الرئيسية لنجاح أية منظمة والحفاظ على استمراريته، ويعد من العوامل الأكثر إسهاما في تحقيق أهدافها، وتعزيز قدرتها التنافسية. وهذا ما دفع المنظمات إلى العمل على الارتقاء بأداء العاملين وتحسينه لزيادة كفاءتهم، من خلال توفير مجموعة من العوامل، من بينها حمايتهم من الأمراض والحوادث المهنية بالاعتماد على برامج للصّحة والسّلامة المهنيّة. كما تزداد أهمية الصّحة والسّلامة المهنيّة إذا كان القطاع المستهدف مرتفع الخطورة. ومن بين هذه القطاعات نجد المؤسسات الاستشفائيّة، لذا يتوجب على القائمين على هذه المؤسسات استخدام الأساليب العلمية الحديثة التي تساعد في إيجاد الحل المناسب لمواجهة هذه المخاطر، ومن بين هذه الوسائل القيام بالتدقيق للوقوف على مستوى تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية، حيث تساهم هذه العملية في تحديد الانحرافات والاختلالات وتقديم التوصيات لمعالجتها في الوقت المناسب، وتساهم في توفير المعلومات الصادقة التي تساعد الإدارة في اتخاذ قراراتها، لتحقيق مستويات أفضل في أداء العاملين لديها.

إشكالية الدّراسة:

بناءً على ما سبق فإن هذه الدّراسة جاءت لتسليط الضّوء على مدى إدراك المنظمات الاستشفائيّة الجزائريّة لتدقيق الصحة والسلامة المهنية وتوظيفه في تحسين أداء العاملين، وذلك باختيار أحد المستشفيات وهو: " المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف"، لتصاغ إشكالية الدّراسة على النحو التالي:

ما هو دور تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة في تحسين أداء العاملين بالمركز الاستشفائي

الجامعي بسطيف؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة التالية:

- ما هو دور تدقيق الصحة البدنية في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة؟
- ما هو دور تدقيق الصحة النفسية في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة؟
- ما هو دور تدقيق السّلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة؟

فرضيات الدّراسة:

للإجابة على إشكالية الدّراسة، والتساؤلات الفرعيّة ننطلق من الفرضيّة الرئيسيّة التّالية:
لتدقيق الصّحّة والسّلامة المهنيّة دور إيجابي في تحسين أداء العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي بسطيف.

وتتفرّع عن هذه الفرضيّة الرئيسيّة، الفرضيّات الفرعيّة التّالية:

- لتدقيق الصّحّة النفسيّة دور إيجابي في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة؛

- لتدقيق الصّحّة البدنيّة دور إيجابي في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة؛

- لتدقيق السّلامة المهنيّة دور إيجابي في تحسين أداء العاملين في المنظّمة محلّ الدّراسة.

أهمية الدّراسة:

تنبع أهمية الموضوع من خلال:

- أهمية المستشفيات باعتبارها من القطاعات الخدمية لها تأثير بالغ على الأفراد، كونها تهتم

بصحتهم وحياتهم، وما لذلك من انعكاسات على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان؛

- أهمية تدقيق الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الصحية لوجود مخاطر مهنية متعددة،

فاعتماد عملية التدقيق من شأنه أن يساعد في الكشف عن الاختلالات وتصحيحها؛

- مساهمة تدقيق الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين وفي تعزيز ودعم الخدمات

الصحية التي يقدمها المستشفى للمستفيدين منها.

أهداف الدّراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمّها ما يلي:

- التعرّف على واقع تطبيق تدقيق الصّحّة والسّلامة المهنيّة بالمنظّمة محلّ الدّراسة؛

- التعرّف على مستوى أداء العاملين بالمنظّمة محلّ الدّراسة؛

- التعرف على طبيعة ودور تدقيق الصحة والسلامة المهنية بأبعادها (الصحة البدنية، الصحة

النفسيّة، السّلامة المهنيّة) بالمستشفى محلّ الدّراسة في تحسين أداء العاملين بها.

1. الإطار المفاهيمي لتدقيق الصّحّة والسّلامة المهنيّة

تطور التدقيق مع تطور الزمن، فبعدما كان يخص الجوانب المالية والمحاسبية فقط، أصبح

يشمل كافة أنواع المنظمات الهادفة وغير الهادفة لتحقيق الربح ومنها الصحية والمستشفيات،

نظرا لما يتوصل إليه من نتائج في تحسين الأداء وفي نجاح تلك المنظمات.

1.1. تعريف تدقيق الصحة والسلامة المهنية

يمكن تقديم التعريفات التالية لتدقيق الصّحّة والسّلامة المهنيّة:

يعني تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة جمع وتقييم والتحقّق من المعلومات حول كفاءة وفعالية وموثوقية نظام إدارة الصّحة والسّلامة، واقتراح إدخال تحسينات على النظام.

(Occupational Safety and Health Council, 2019, p. 11)

ويقترح Van DeKerckhove تعريف تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة، على أنه شكل من

أشكال تحليل المخاطر وتقييمها، في إطار تحقيق منهجي يتم من أجل تحديد كيفية توفير

الشروط لتطوير وتنفيذ سياسة صّحة وسلامة فعّالة. (Rousseau, 2001, p. 70)

ويعرف تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة على أنه أداة تستخدم لتحليل الفجوات، لتبسيط

الضوء على المجالات التي تحتاج إلى تحسين، للاستجابة لمتطلبات الصّحة والسّلامة المهنيّة.

(Norme nationale du Canada, Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail, www.strategiesdesantementale.com/pdf/Sample_Audit_Tool_French.pdf 2013)

كما يعرف بأنه: "المراقبة العملية بواسطة شخص أو فريق مختص وكفؤ ومستقل عن

العملية المعنية، لتحديد ما إذا كان نظام إدارة الصّحة والسّلامة المهنيّة وعناصره مطبقة كما

يجب، وإذا كانت مناسبة وفعّالة لحماية صّحة وسلامة العاملين ومنع الحوادث المتعلقة

بالعمل، كما أنّها توفر الوسائل لقياس فعالية النظام في الوقت المناسب." (Organisation

internationale du travail, 2011, p. 09)

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة يعتبر عملية

فحص وتقييم نظام الصّحة والسّلامة المهنيّة من طرف شخص (هيئة أو لجنة) مستقل

ومحترف، لاكتشاف الاختلالات والانحرافات باستخدام مرجعيّات ومؤشرات ملائمة لتقديم

توصيات لتحسين الأداء، واتخاذ التدابير اللازمة في الوقت المناسب.

2.1. أهداف تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة

يسعى تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة لتحقيق مجموعة من الأهداف، من بينها ما يلي:

- تحديد ما إذا كانت المهام والمسؤوليات واضحة وتحديد الأسباب الحقيقية للحوادث

والأمراض المهنيّة؛ (Claire & Philippe, 2009, pp. p58-61)

- تجنب أو تقليل تأثير الاخطار المحتملة (عمل وقائي) وتجنبها مستقبلا (الإجراء التصحيحي).

- اقتراح تدابير تصحيحية وأهداف جديدة لمزيد من التحسينات؛ (Organisation

internationale du travail, 2011, p. 10)

- تحديد ما إذا كانت العناصر المختلفة لنظام الصّحة والسّلامة المهنيّة مطبقة لتحقيق

الأهداف المحددة. (Union des industries chimiques, janvier 2009, p. 15)

- تقييم مدى كفاية وفعالية برنامج الصحة والسلامة المهنية في المنظمة: (Ministère de Pêches et Océans Canada, Audit de la santé et de la sécurité au travail, 2017) www.dfo-mpo.gc.ca/ae-ve/audits-verifications/17-18/6B289-sante-securite-travail-fra.html.

- مراقبة الامتثال للقوانين واللوائح والتعليمات وسياسات الإدارات، والمساعدة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

(Natural Resource ministry, Audit of Occupational Health and Safety, 2016) www.nrcan.gc.ca/audit/reports/2016/18862?_ga=2.206745361.366724160.1568050961-857901811.1567878461

3.1. أهمية تدقيق الصحة والسلامة المهنية

تعتبر حماية العاملين في المنظمات من أهم أسباب نجاحها، وذلك من خلال الحفاظ على بيئة عمل صحية وأمنة، وإنشاء برنامج للصحة والسلامة المهنية، لكن عدم المتابعة والمراقبة والإفصاح من خلال عملية التدقيق الذي أصبح وسيلة للتحكم في الإدارة الجيدة ويساعدها في تحديد الاختلالات المحتملة في برنامج الصحة والسلامة المهنية وتقييم المخاطر ومراقبتها باستمرار،

4.1 مجالات تدقيق الصحة والسلامة المهنية بالمنظمات الاستشفائية

يقوم المدقق بتدقيق الصحة والسلامة المهنية بالمنظمات الاستشفائية بفحص والتحقق من مدى مطابقة وفعالية وكفاية برامج وسياسات الصحة والسلامة المعتمدة. ومن أهم المجالات التي تخضع لعملية التدقيق نذكر ما يلي:

- الوقاية الطبية: يتحقق المدقق من أن العاملين يخضعون للفحص الطبي الخاص بالتوظيف والفحص الدوري، وإعطائهم اللقاحات الوقائية اللازمة ضد الأمراض التي قد يتعرضون لها.

كما يقوم بتدقيق مهام مصلحة طب العمل، المتمثلة في تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العاملين في أماكن العمل، ومراقبتها للتقليل منها أو القضاء عليها، وكذا تعيين العاملين في عمل يتماشى وقدراتهم الفسيولوجية والذهنية. (القانون رقم 88-07، 1988، المواد 19-22)

- الوقاية الشخصية: يقوم المدقق بفحص مدى الالتزام بمعايير النظافة الشخصية، استعمال وسائل الوقاية الشخصية، احترام مقاييس السلامة المتبعة عند التعامل مع المواد والمعدات والوضعيات الخطرة.

- المخاطر الكيميائية: يفحص ما إذا كانت الإدارة تضع نظامًا لتحديد استعمال هذه المواد الخطرة، وأماكن حفظها وتخزينها أو إتلافها، بإحراقها أو دفنها بعيدًا عن تواجد الأشخاص.

- مخاطر العدوى: يتحقق من اتخاذ الاحتياطات اللازمة عند فحص المريض أو الاتصال معه، لمنع انتقال العدوى، وهذه الإجراءات تشمل: تطهير وتعقيم الأيدي قبل وبعد الاتصال بالمريض وارتداء القفازات والملابس الواقية وأقنعة حماية الجهاز التنفسي. بالإضافة إلى تنظيف وتعقيم أماكن العمل وتهويتها، تعقيم المعدات والأجهزة الطبية والصيانة الدورية لها. (Commission européenne, 2010, pp. p55-56)

- مخاطر الأشعة الطبية: التأكد من اعتماد الإدارة نظام للرقابة على المواد المشعة، من خلال إنشاء وحدة للوقاية من الأشعة، وأن هذه المواد يتم إجراء الكشف عليها خلال فترات زمنية محددة، فضلاً عن كيفية تخزين هذه المواد في مكان آمن بعيداً عن تواجد العاملين.

- مخاطر النفايات الطبية: يتأكد المدقق من طريقة التخزين والتعقيم والتخلص من النفايات الناجمة عن العمل اليومي للمستشفى حسب طبيعتها (النفايات البيوطبية، النفايات الطبية العامة، الأدوية، النفايات الفندقية...) وحسب درجة خطورتها، الجهة المسؤولة عن إدارتها ومهامها وصلاحياتها ومسئولياتها، وكيفية معالجتها سواء عن طريق التعقيم أو الحرق أو الردم.

- الأمن في المستشفى: يقوم المدقق بفحص برامج السلامة والأمن المعتمدة، تحديد المخاطر والإدارة المتخصصة في إدارة الأمن ومهامها، الخطة الأمنية المعتمدة، تنظيم طريقة الدخول والخروج والزيارات والحراسات والدوريات الأمنية.

- المخاطر النفسية: يقوم المدقق بالوقوف على المخاطر النفسية التي يتعرض لها العاملين، مثل: الإشراف السيئ، نقص الدعم والمساعدة من طرف فريق العمل، الضغوط الناجمة عن أوقات العمل (العمل الليلي، الخدمة غير المنتظمة، العمل بنظام المناوبة...)، عدم الاعتراف والتقدير للمجهودات، الصراعات، التحرش المعنوي سواء من طرف زملاء العمل أو المرضى أو الزوار، التعرض للعنف، التمييز، سوء التنظيم، وكذلك صعوبات التواصل والتفاعل مع الآخرين (Commission européenne, 2010, p. 138).

- النظافة: يقوم المدقق بالوقوف على مدى الالتزام بمختلف قواعد النظافة العامة فيما يتعلق بتنظيف الأرضيات والأسطح وتعقيمها بمنظف مُعقّم يقضي على الجراثيم والفيروسات وتعقيم المستلزمات الطبية وحفظها وتعقيم أراضية سيارات الإسعاف والتجهيزات والأدوات الموجودة بها في مكان يتوفّر على شروط الحفظ التي تبقّيها معقّمة وضمان شروط نظافة الأفرشة، للتقليل من مخاطر العدوى للمرضى والعاملين بالمستشفى.

- الإجراءات التّنظيميّة: يقوم المدقق بتدقيق المطابقة من خلال الوقوف على مدى سلامة وشرعية تطبيق الادارة للقوانين والتنظيمات والتعليمات الخاصة بالوقاية والتحكّم في المخاطر

المهنية، الخطط التي تم وضعها لمواجهة الأزمات والطوارئ والأوبئة، برامج التدريب التي تم إعدادها من أجل التوعية المتعلقة بالمخاطر المهنية وقواعد الوقاية الصحية والسلامة. (القانون رقم 88-07، 1988، المواد 19-22)، كما يقوم بتدقيق فعالية الإجراءات الموضوعية في تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية، والتدقيق القيادي الاستراتيجي من خلال التأكد من مدى تناسق وتكامل البرامج المحددة.

2. الإطار المفاهيمي لأداء العاملين

يعتبر أداء العاملين من بين المتطلبات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق استمراريته ونجاحها، وهو يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية.

1.2. تعريف أداء العاملين

أعطيت عدة تعريفات لأداء العاملين من أهمها ما يلي:

يعرف أداء العاملين على أنه النتيجة المتراكمة لمهارات وجهود وقدرات جميع العاملين الذين ساهموا في تحسين إنتاجية المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها". (Dahkoul, 2018, p. 12) كما يعني أداء العاملين "قدرتهم على تحقيق المهمة الفردية الموكلة وتحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها وتحسين الإنتاجية الفردية". (Okafor & al, 2019, p. 03) ويعرف بأنه "انتهاء الموظف بنجاح من مهمة مسندة إليه، هذه المهمة محددة من قبل صاحب العمل". (Ngwa & al, 2019, p. 06)

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن أداء العاملين هو قدرة العاملين على أداء المهام الموكلة لهم في المنظمة لتحقيق الأهداف اعتمادا على تكوينهم وخبرتهم ومهاراتهم.

2.2. العوامل المؤثرة في أداء العاملين

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين، تتمثل في العوامل التنظيمية والخصائص الشخصية، نذكر أهمها في الآتي:

أ.العوامل التنظيمية

تندرج تحتها العوامل التالية:

- نظام التعويضات: خلص بعض الباحثين إلى إثبات أن نظام التعويضات والمكافآت هو عامل محفز للعاملين، وأنه أداة مهمة للتحكم في معدل دوران العمل ويزيد من درجة الرضا لدى العاملين وحثهم على رفع كفاءة أدائهم. (Abuhashesh & al, 2019, p. 02)

- ثقافة المنظمة: الثقافة الايجابية تشجع على أداء المهام بطاقة وحماس. والعكس في حالة الثقافة السلبية المثبطة، حيث يصبح القلق وعدم الثقة هو القاعدة مما قد يؤثر سلبا على أداء العاملين. (Abuhashesh & al, 2019, p. 03)
- التدريب: يعتبر أداة لمساعدة العامل على تطوير مهاراته ومعارفه ومواقفه وسلوكه، وبالتالي تحسين قدراته على أداء مهامه في المنظمة التي يعمل فيها. (Mobarak & al, 2019, p. 27)
- البيئة المادية للعمل: عدم توفير بيئة عمل مادية مناسبة، مثل الإضاءة، التهوية، تصميم مكان العمل...، يكون له أثر سلبي يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء. (سليم الربيع مصطفى و آخرون، 2019، صفحة 301)
- ضغوط العمل: عندما تكون المسؤوليات أكبر من قدرات العامل، فإنه قد يعاني من مستويات مرتفعة من الضغوط، والتي يمكن أن تؤثر سلبا على الجانب النفسي والبدني له، والتي تؤدي إلى انخفاض الأداء. (Abuhashesh & al, 2019, p. 03)
- الأمن الوظيفي: عندما يشعر العاملون بأن وظائفهم آمنة سوف يركزون أكثر على المهمة التي طلبت منهم بدلا من البحث عن فرص عمل اخرى. وبالتالي تقديم أفضل أداء. (Hee & al, 2019, p. 68)
- الإشراف: له دور هام في التأثير على الأداء، حيث يترتب على عدم وجود الإشراف الجيد انخفاض الروح المعنوية للعاملين، وتقليل الثقة مما يؤثر سلبا على الأداء. (سليم الربيع مصطفى و آخرون، 2019، صفحة 301)
- تصميم وتحليل الوظائف: يعتبر التصميم والتحليل الجيد للوظائف مطلب مهم لتحفيز العامل على أداء مهامه وواجباته، ويؤثر بوضوح على أدائه. (Taiwo & al, 2019, p. 496).
- وذلك من حيث درجة إثراء الوظيفة، تنوع أنشطتها، مدى إشباعها لحاجات الفرد العامل، النظرة الاجتماعية لشاغلها، درجة الاستقلالية، مشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها،
- فريق العمل: يعتبر العمل ضمن فريق أحد العوامل التي تؤثر على أداء العامل، من خلال التواصل وتبادل المعلومات والحفاظ على الحماس في العمل والدعم بين أفراد المجموعة والتعاون فيما بينهم لحل المشاكل. (Dahlan & al, 2019, p. 05)
- الترقية: المنظمات الناجحة تكافئ أفضل العاملين بالترقية، فهي تشجع العامل على تعظيم الجهود، وزيادة الإنتاجية. (Abuhashesh & al, 2019, p. 05)
- ب. العوامل الشخصية

من أهمّ العوامل الشخصية التي تؤثر على أداء العامل ما يلي:

- الدافع الذاتي: يمثل القوى النفسية التي تحدد مستوى جهد الفرد وثباته في مواجهة العقبات. (Dahlan & al, 2019, p. 05) وبالتالي هذا الدافع له أثرٌ كبيرٌ على توفير احترام الذات للفرد.

- الالتزام: مستويات عالية من الالتزام يمكن أن تؤدي إلى زيادة الكفاءة في الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال. (Ugwu & al, 2019, p. 62)

- الرضا الوظيفي: العاملين الراضين عن عملهم لديهم رغبة أكبر في العمل، ومستويات أعلى من الأداء بالمقارنة مع العاملين غير الراضين. (Ugwu & al, 2019, p. 62)

- المهارات والكفاءات: إن توظيف الأفراد الذين لديهم المهارات والكفاءات الضرورية يمثل قيمة مضافة للمنظمة، لأنه يتضمن توليفة من المهارات والملكات الفريدة، تمثل ميزة تنافسية يصعب تقليدها من قبل المنافسين. (Diamantidis & Chatzoglou, 2019, p. 174)

3. دراسة حالة بالمركز الاستشفائي الجامعي بسطيف.

لتطبيق ما تم تناوله في الجانب النظري على الواقع تم اختيار المركز الاستشفائي الجامعي بسطيف لدراسة الحالة.

1.3. التّعريف بالمركز الاستشفائي الجامعي سطيف

هو عبارة عن مؤسسة استشفائية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مهامه تتمثل في التشخيص، العلاج والوقاية، الدراسة والتكوين والبحث.

2.3. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سيتم التعرف على المنهج المتبع في هذه الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة..

أ. منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا نظرًا لطبيعة الموضوع.

ب. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من 1576 عامل موزعين بين 471 طبيب و943 ممرض و162 إداري، وذلك حسب إحصائيات 31 ماي 2019. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين، نسبتها 10% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة وبالتالي شملت الدراسة 150 عامل من المجتمع.

ج. حدود الدراسة

- المجال المكاني: تم اختيار المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف لإجراء الدراسة الميدانية.

- المجال الزمني: تم إجراء في الفترة الممتدة ما بين 01 جوان 2019 إلى غاية 31 أوت 2019.

- المجال الموضوعي: ينحصر في دور تدقيق الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين.

3.3. أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان، والذي يضم مجموعة من الأسئلة وجهت لأفراد عينة البحث، بهدف الحصول على بيانات عن الموضوع المراد دراسته.

وقد تم إعداد هذا الاستبيان بناءً على إشكالية البحث وفرضياته، وقد تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة موضوعة وفق مقياس ليكارت الخماسي، وتم تنقيط كل إجابة كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول رقم (1): سلم تنقيط إجابات أفراد العينة

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
العلامات	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثان

وتم توزيع (150) استبيان وتضمن أسئلة توزعت حول ثلاثة محاور كما يلي:

-المحور الأول: يضم معلومات شخصية حول الأفراد المستجوبين، مثل الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية والوظيفة.

-المحور الثاني: واقع تطبيق تدقيق الصحة والسلامة المهنية في المنظمة محل الدراسة، حيث اشتمل على 24 سؤال تتضمن الأبعاد الأساسية لتدقيق الصحة والسلامة المهنية والمتمثلة في: الصحة البدنية، الصحة النفسية، السلامة المهنية.

-المحور الثالث: محور مستوى أداء العاملين واشتمل على 21 سؤال من (25-45).

أ.الصدق الظاهري للأداة: تمّ إعداد استبيان أولي تضمن 50 سؤالاً ثم عرض على عدد من المحكمين من الأساتذة ذوي الاختصاص بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بسّطيف، لإبداء آراءهم حول مدى وضوح العبارات وصلاحياتها لقياس محاور الدراسة، والأخذ بملاحظاتهم من حيث الإضافة أو التعديل أو الحذف، وفي ضوء ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة والإبقاء على 45 فقرة.

ب. اختبار الثبات:

لقياس مدى ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا-كرونباخ (cronbach Alpha) باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية (SPSS الإصدار 23)، وجاءت النتائج في الجدول أدناه.

الجدول رقم (2): قيمة معامل ألفا كرونباخ التي تقيس محور تدقيق الصحة والسلامة المهنية

المحور	عدد البنود	معامل الثبات (ألفا-كرونباخ)
تدقيق الصحة والسلامة المهنية	24	0.959

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

يلاحظ من الجدول (2) أن معامل الثبات أكبر من النسبة المقبولة إحصائياً وهي 0.60، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات محور تدقيق الصحة والسلامة المهنية 0.959، وهي نسبة ثبات مقبولة يمكن الاعتماد عليها كأداة لجمع المعلومات في التطبيق الميداني للدراسة.

الجدول رقم (3): قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ التي تقيس محور أداء العاملين

المحور	عدد البنود	معامل الثبات (ألفا-كرونباخ)
أداء العاملين	21	0.902

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

من الجدول (3) يلاحظ أن معامل الثبات أكبر من النسبة المقبولة، لأن معامل ألفا الخاص بأداء العاملين يساوي 0.902، وهي نسبة ثبات يمكن الاعتماد عليها كأداة لجمع المعلومات في التطبيق الميداني للدراسة.

4.3. أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعّة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 23 والذي يرمز له ب(SPSS.23)، وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية. وبالنظر إلى طبيعة الموضوع فإن أنسب المقاييس الإحصائية التي تتطلبها هذه الدراسة هي: اختبار ألفا-كرونباخ "Alpha de Cronbach"، المتوسط الحسابي، المتوسط الفرضي، الانحراف المعياري، اختبارات لعينة واحدة، اختبار الانحدار الخطّي البسيط، اختبار الانحدار الخطّي المتعدّد.

5.3. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

لتحليل النتائج يتم الاعتماد على دلالة النتائج لكل العبارات عند درجات الحرية (149) ومستوى الخطأ (0,05). والمتوسط الفرضي لكل عبارة هو (03) $[5/(5+4+3+2+1)]$.

أ- نتائج تحليل محور تدقيق الصحة والسلامة المهنية

تحليل البيانات التي تم جمعها حول المحور باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساب قيمة "t".

الجدول رقم (4): نتائج إجابات المستجوبين حول تطبيق المنظمة محل الدراسة تدقيق

الصحة والسلامة المهنية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة	القرار
تدقيق الصحة والسلامة المهنية	2.4119	,88731	-8,117	,000	دال (غير موافق بشدة)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج *SPSS.23*.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة المتوسطات الحسابية لتدقيق الصحة والسلامة المهنية يقدر بـ (02.41) بانحراف معياري قدره (0.88)، وهو أقل من المتوسط الفرضي المقدر بـ (03)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا بغير موافق بشدة على معظم عبارات محور تدقيق الصحة والسلامة المهنية.

وما يؤكد ذلك هي قيمة "t" المحسوبة المقدرة بـ (-8,117)، وهي دالة عند درجات الحرية (149) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

إذاً بصفة عامة يمكن القول أن: تدقيق الصحة والسلامة المهنية بالمركز الاستشفائي الجامعي سعادنة عبد النور سطيف منخفض.

ب- نتائج تحليل محور أداء العاملين

تم تسجيل نتائج تحليل محور أداء العاملين كما هو موضح في الجدول (5) ادناه

الجدول رقم (5): نتائج إجابات المستجوبين حول مستوى أداء العاملين بالمنظمة محل

الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة	القرار
أداء	2,6603	,69660	-5,972	,000	دال (غير موافق)

العاملين					بشدة)
----------	--	--	--	--	-------

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة المتوسطات الحسابية لأداء العاملين يقدر بـ (02.66) بانحراف معياري قدره (0.70)، وهو أقل من المتوسط الفرضي المقدر بـ (03)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا بغير موافق بشدة على معظم عبارات محور أداء العاملين. وما يؤكد ذلك هي قيمة "t" المحسوبة المقدرة بـ (-5,972)، وهي دالة عند درجات الحرية (149) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00). إذاً بصفة عامة يمكن القول أن: أداء العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي سعادنة عبد النور سطيف منخفض.

6.3. تحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

اختبار فرضيات البحث باستعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة في معامل الانحدار ومعامل الارتباط ومعامل التحديد، وهذا بهدف قبول أو رفض الفرضيات. - اختبار الفرضية الأولى -

ومفادها: "لتدقيق الصحة البدنية دور إيجابي في تحسين أداء العاملين".

جدول(6): نتائج اختبار معامل الانحدار لدور تدقيق الصحة البدنية في تحسين أداء العاملين.

القرار	معامل التحديد "R ² "	معامل الارتباط "R"	اختبار (ت)		اختبار (F)		معادلة الانحدار		
			مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المعاملات	الخطأ المعياري	
دال (لها دور إيجابي قوي جدا)	,191	,437	,000	12,199	,000	35,024	1,827	,150	الثابت(باقي العوامل الأخرى)
دال (له دور إيجابي قوي جدا)			,000	5,918			,320	,054	تدقيق الصحة البدنية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ف" تقدر ب (35,02)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (بعد تدقيق الصحة البدنية) على المتغير التابع أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة.

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة (5.91)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل "B" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بعد تدقيق الصحة البدنية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.32) في المتغير التابع أداء العاملين، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدّر ب (0,191) من التباين في المتغير التابع، أي أن (19.1%) من التغيرات الحاصلة على مستوى متغير أداء العاملين سببها تغيرات على مستوى بعد تدقيق الصحة البدنية.

مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

وعليه يمكن القول أن: لبعد تدقيق الصحة البدنية دور إيجابي قوي جداً في تحسين أداء العاملين في المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف.

- اختبار الفرضية الثانية

ومفادها: "لتدقيق الصحة النفسية دور إيجابي في تحسين أداء العاملين".

جدول (7): نتائج اختبار معامل الانحدار لدور تدقيق الصحة النفسية في تحسين أداء العاملين

القرار	معامل التحديد " R^2 "	معامل الارتباط " R "	اختبار (ت)		اختبار (F)		معادلة الانحدار		
			مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المعاملات "B"	الخطأ المعياري	
دال (لها دور إيجابي قوي جداً)	,260	,510	,000	14,955	,000	52,036	,123	1,844	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
دال (له دور إيجابي قوي جداً)			,000	7,214			,051	,368	تدقيق الصحة النفسية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ف" تقدر ب (52,03)، وهي دالة بمستوى الدلالة قدرها (0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (بعد تدقيق الصحة النفسية) على المتغير التابع أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة.

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة بينهما (07.21)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل "B" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بعد تدقيق الصحة النفسية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.36) في المتغير التابع أداء العاملين، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدر ب (0.26) من التباين في المتغير التابع، أي أن (26%) من التغيرات الحاصلة على مستوى أداء العاملين سببها تغيرات على مستوى بعد تدقيق الصحة النفسية.

مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

وعليه يمكن القول أن: لبعد تدقيق الصحة النفسية دور إيجابي قوي جداً في تحسين أداء العاملين في المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف.

- اختبار الفرضية الثالثة

ومفادها: "لتدقيق السلامة المهنية دور إيجابي في تحسين أداء العاملين".

جدول (8): نتائج اختبار معامل الانحدار لدور تدقيق السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

القرار	معامل التحديد " R^2 "	معامل الارتباط " R "	اختبار (ت)		اختبار (F)		معادلة الانحدار		
			مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المعاملات "B"	الخطأ المعياري	
دال (لها دور إيجابي قوي جداً)	,315	,562	,000	13,233	,000	68,177	,127	1,684	الثابت(باقي العوامل الأخرى)
دال (له دور إيجابي قوي جداً)			,000	8,257			,049	,404	تدقيق السلامة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ف" تقدر ب(68,17)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (بعد تدقيق السلامة المهنية) على المتغير التابع أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة. كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة بينهما (08.25)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل "B" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بعد تدقيق السلامة المهنية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار(0.40) في المتغير التابع أداء العاملين، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدّر ب(0,315) من التباين في المتغير التابع، أي أن (31.5%) من التغيرات الحاصلة على مستوى بعد أداء العاملين سببها تغيرات على مستوى بعد تدقيق السلامة المهنية.

مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهو ما يؤكد على وجود عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

وعليه يمكن القول أن: لبعث تدقيق السلامة المهنية دور إيجابي قوي جداً في تحسين أداء العاملين في المركز الاستشفائي الجامعي لولاية سطيف.

- اختبار الفرضية الرئيسية

ومفادها: "لتدقيق الصحة والسلامة المهنية دور إيجابي في تحسين أداء العاملين".

جدول(9): نتائج اختبار معامل الانحدار لدور تدقيق الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

القرار	معامل التحديد " R^2 "	معامل الارتباط " R "	اختبار (ت)		اختبار (F)		معادلة الانحدار		
			مستوى الدلالة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
دال (لها دور إيجابي قوي جدا)	,298	,546	,000	11,712	,000	62,758	,139	1,627	الثابت(باقي العوامل الأخرى)
دال (له دور إيجابي قوي جدا)			,000	7,922			,054	,428	تدقيق الصحة والسلامة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.23.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ف" تقدر ب(62,75)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل تدقيق الصحة والسلامة المهنية على المتغير التابع أداء العاملين.

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة بينهما (07.92)، وهي دالة بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهو ما تشير إليه قيمة المعامل "B" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل تدقيق الصحة والسلامة المهنية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.42) في المتغير التابع أداء العاملين، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدّر ب(0,298) من التباين في المتغير التابع، أي أن (29.8%) من التغيرات الحاصلة على مستوى أداء العاملين سببها تغيرات على مستوى تدقيق الصحة والسلامة المهنية.

مقابل دلالة قيمة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره(0.00)، وهو ما يؤكد على وجود عوامل أخرى تؤثر على أداء العاملين.

وعليه يمكن القول أن: لتدقيق الصحة والسلامة المهنية دور إيجابي قوي جداً في تحسين أداء العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي بسطيف. وهو ما يؤكد صحة الفرضية العامة

الخلاصة

تناولت هذه الدراسة دور تدقيق الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي بسطيف. فضمن الإطار النظري تم تحديد المفاهيم المتعلقة بتدقيق الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين من حيث تعريفه والعوامل المؤثر فيه.

ومن أجل اختبار فرضيات البحث جاءت الدراسة التطبيقية، التي تمت بالمركز الاستشفائي الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف، مما سمح من استنتاج النتائج التالية:

- يعتبر تدقيق الصحة والسلامة المهنية من التوجهات الحديثة في إدارة المنظمات ومن الآليات المهمة في التقليل أو الحد من الأمراض والحوادث المهنية، من خلال الوقوف على الاختلالات والانحرافات وتقديم التوصيات الموضوعية اللازمة لتصحيحها في الوقت المناسب؛
- أن التدقيق بمفهومه الحديث لا يهدف إلى العقاب ولكن هو وسيلة وأداة مهمة من أدوات تحكم وتطوير الإدارة والأداء.

- مستوى تطبيق تدقيق الصحة والسلامة المهنية في المنظمة محل الدراسة منخفض؛

- مستوى الأداء لدى الأفراد الباحثين بالمنظمة محل الدراسة منخفض؛

- تدقيق الصّحة والسّلامة المهنيّة يلعب دوراً مهماً في تحسين مستوى أداء العاملين بالمركز الاستشفائي الجامعي بسطف.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- أن تقوم المنظمة محل الدراسة بإنشاء لجان متخصصة في تدقيق الصحة والسلامة المهنية؛
- إعداد برامج تدريبية والقيام بعمليات تحسيس وتوعية للعاملين والمسؤولين ممّا يساعد على تطوير أدائهم؛

- التواصل مع العاملين والإصغاء لمشاكلهم واستفساراتهم واقتراحاتهم، خاصة فيما يتعلق بجوانب بيئة العمل المادية والظروف البدنية والنفسية المتعلقة بالعمل، لتحقيق أداء أفضل؛
- الاعتماد على تدقيق برامج الصحة والسلامة المهنية لترقية وتحسين أداء العاملين بتحفيزهم وتوفير الظروف المناسبة للصحة والسلامة المهنية بأبعادها الثلاث الصحة البدنية والصحة النفسية والسلامة المهنية.

قائمة المراجع:

➤ المراجع باللغة الغربية

➤ المقالات في مجلة علمية

1. الربيع مصطفى، سعيد وآخرون، (2019)، أثر التعويضات على أداء الموظفين في المراكز الجمركية الأردنية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 11، العدد 24، ص314_294، العراق.

2. محمد علوان، بشرى وآخرون، (2019)، تأثير التخطيط الاستراتيجي في أداء العاملين، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من القيادات في المصارف التجارية والإسلامية الخاصة في محافظة كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 15 العدد 59، ص150_123، العراق.

➤ مراجع أخرى

3. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

➤ المراجع باللغة الأجنبية

➤ المقالات في مجلة علمية

4. Diamantidis, Anastasios & Chatzoglou, Prodromos, (2019), **Factors affecting employee performance: an empirical approach,**

International Journal of Productivity and Performance Management, vol 68, No.1, p171-193.

5. Abuhashesh, Mohammed et al, (2019), Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions, Journal of Human Resources Management Research, p01-23.
6. Dahlan, Shakoor et al, (2019), Factors Influencing Employee Performance in a Leading Conglomerate in Sri Lanka, Colombo Journal of Advanced Research Vol 1- No 1, p102-121, Sri Lanka.
7. Hee, Ong Choon et al, (2019), The Relationship between Human Resource Management Practices and Job Performance in the Courier Service Industry, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol.9 - No. 3, p63-79.
8. Karim, Mobarak et al, (2019), the impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data, Noble International Journal of Business and Management Research, Vol.03, No.02, p25-33.
9. Mohamed Dahkoul, Zuheir, (2018), the determinants of employee performance in jordanian organizations, Journal of Economics, Finance and Accounting, Vol 5 - No. 1, p137-143.
10. Ngwa, Walters et al, (2019), effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon, Academy of Strategic Management Journal, Vol 18- No.3, p01-16.
11. Okafor, C.N, et al, (2019), an investigation of the effect of human capital development on employees' performance in nigeria public hospitals: a study of the federal medical hospital keffi, Academy of Strategic Management Journal, Vol 18- No.4, p01-13.
12. Rousseau, C, 3e trimestre (2001), intérêts et limites de l'audit de sécurité, Cahiers de notes documentaires - Hygiène et sécurité du travail, INRS, ND 2156-184-01, N°184, p69-75, Paris.

13. Taiwo, Oluwatuase et al, (2019), effects of job rotation on employees' performance in Nigerian banks, International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol.7- No. 2, p495-502, United Kingdom.
14. Ugwu, Kelechi et al, (2019), Participative Decision Making and Employee Performance in the Hospitality Industry, Journal of Management Studies and Economic Systems, Vol 4- No1, p 57-70.

➤ المداخلات في المؤتمرات

15. Organisation internationale du travail, 28 avril 2011, système de gestion de la sécurité et de la santé au travail : un outil pour une amélioration continue, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

➤ المواقع الالكترونية

16. Norme nationale du Canada, CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes : https://www.strategiesdesantementale.com/pdf/Sample_Audit_Tool_French.pdf, visité le 30 mai 2019.
17. Natural Resources ministry, (2016), Audit of Occupational Health and Safety (AU1609), Reports 2016, Government of Canada: https://www.nrcan.gc.ca/audit/reports/2016/18862?_ga=2.206745361.366724160.1568050961-857901811.1567878461, visité le 09/09/2019.
18. Ministère de Pêches et Océans Canada, 7 décembre 2017, Audit de la santé et de la sécurité au travail -Projet 6B289-, Rapport d'audit interne, Gouvernement de Canada: <http://www.dfo-mpo.gc.ca/ae-ve/audits-verifications/17-18/6B289-sante-securite-travail-fra.html>, visité le 11/09/2019.

➤ الرسائل الجامعية

19. Claire, Liers & Philippe, Gabbai, 2008/2009, système de management de la sécurité et de la santé au travail, master

prévention des risques et nuisances technologiques, université de méditerranée aix-marseille II.

➤ مراجع أخرى

20. Commission européenne, (2010), Sécurité et santé au travail dans le secteur de la Santé, Guide de prévention et de bonne pratique, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, l'Union européenne.

21. Occupational Safety and Health Council, (2019), independent safety audit scheme Housing Authority Safety Auditing System —Version 1.6-, Hong Kong.

Union des industries chimiques, janvier 2009, **manuel d'amélioration sécurité des entreprises.**