

دور المورد البشري في تحسين الأداء البيئي في المؤسسات الاقتصادية- الإشارة إلى حالة سوناطراك-

*The role of the human resource in improving
environmental performance in economic institutions -
reference to the state of Sonatrach -*

بن تريح بن تريح

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية
جامعة عمار ثليجي - الأغواط، الجزائر
b.benterbeh65@gmail.com

صفية علاوي *

مخبر دراسات التنمية الاقتصادية
جامعة عمار ثليجي - الأغواط، الجزائر
sofia.univ.83@gmail.com

سميرة مشراوي

مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
sa.mechraoui@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 2020/02/12 تاريخ القبول: 2020/05/30 تاريخ النشر: 2020/06/18

ملخص:

حاولنا في هذا العمل معرفة دور المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ومدى مساهمته في تحسين الأداء البيئي مع إبراز طبيعة نشاط الإدارة البيئية في رفع فعالية الأداء البيئي وكذا معرفة إسهام الأداء البيئي في رفع التحدي والتنافس بين المؤسسات الاقتصادية. لذا اخترنا مؤسسة سوناطراك بما تضمنه من وحدات تابعة لها على المستوى الوطني، إذ تعد المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني، وكعينة حددنا مديريتها الفرعية للصيانة بالأغواط التي تعد من أهم الوحدات الهامة لمؤسسة سوناطراك، حيث أنها تقوم بجميع أعمال صيانة شبكة نقل المحروقات.

خلصنا في النهاية أن الأداء البيئي محكوم بمستوى ثقافة الموارد البشرية ووعيهم بتأثير التلوث البيئي ومسؤوليتهم عن الحد منه، لذا يجب الاهتمام بهذا البعد واعطائه أهمية كبيرة، فالحكومة وأجهزة الحكم المحلي ما هي إلا أفراد المجتمع العاملين في هذه المؤسسات الذين يصنفون القرارات التتموية، والتي تتحكم فيها قبل كل شيء ثقافتهم ومعتقداتهم التي يمكن توجيهها إلى الجوانب البيئية الايجابية إذ ما تم تحقيق اقتناعهم بالفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي تقود عليهم وعلى الدولة عن جراء تنفيذ هذا النظام.

الكلمات المفتاحية: بيئة؛ تلوث بيئي؛ مورد بشري؛ إدارة بيئية؛ مؤسسة سوناطراك.

تصنيف JEL: Q57 ; M12

Abstract:

In this work, we tried to know the role of the human resource in the economic institution and the extent of its contribution to improving environmental performance, while highlighting the nature of environmental management activity in raising the effectiveness of environmental

*المؤلف المرسل

performance, as well as knowing the contribution of environmental performance in raising the challenge and competition between economic institutions. So we chose the Sonatrach Corporation, including its subsidiaries at the national level, as it is the main driver of the national economy, and as a sample we have identified its Sub-Directorate for Maintenance in Laghouat, which is one of the most important units of the Sonatrach Corporation, as it carries out all maintenance of the fuel transport network.

In the end, we concluded that environmental performance is governed by the level of human resources culture and their awareness of the impact of environmental pollution and their responsibility to reduce it. Therefore, this dimension should be taken care of and given great importance. The government and local government bodies are only members of society working in these institutions who classify development decisions, and that they control Above all, their cultures and beliefs can be directed to the positive environmental aspects, as they were not satisfied with the economic and social benefits that lead them and the state as a result of implementing this system.

Keywords: Environment; Environmental Pollution; Human Resource ; Environmental Management; Sonatrach company

Jel Classification Codes: Q57, M12.

مقدمة:

إن التحدي الكبير الذي أصبح يواجهه العالم اليوم في ظل متغيرات العولمة قد أدى إلى زيادة المنافسة المحلية والدولية، مما أفرز آثارا عديدة على المجتمعات من أبرزها قضايا البيئة والآثار السلبية الناتجة عن الأعمال الإدارية والتصنيعية خاصة، الأمر الذي أدى إلى تنامي الوعي البيئي وأصبح موضوع (حماية) البيئة من الاهتمامات الأساسية للمؤسسات في الوقت الراهن، بل وأصبح الأداء البيئي لهذه المؤسسات من أهم مؤشرات البقاء والإستمرارية في ظل حس بيئي متزايد، وتجدر الإشارة إلى أن الأداء البيئي السليم يعتبر جزءا هاما في الإدارة الجيدة لأي مؤسسة.

كما أن المؤسسات التي تتبنى أنظمة الإدارة البيئية تتوافر لها العديد من المزايا التي تشمل على الإلتزام بالمتطلبات القانونية، تقليل تكاليف الطاقة، النفايات، زيادة دعم العملاء من جهة أخرى لا يمكن إغفال أن المورد البشري داخل المؤسسة هو الركيزة الأساسية لرفع كفاءة الأداء التنظيمي بشكل عام والأداء البيئي بشكل خاص، شريطة أن تتم تنمية هذا المورد وتحفيزه ورفع وعيه البيئي وتأهيله للمشاركة في قضايا البيئة وتوجيه مسؤوليته نحو البيئة داخل المؤسسة وخارجها، ليساهم بذلك في تحسين الأداء البيئي، ولقد بات من الضروري دمج الاعتبارات البيئية ضمن إدارة الموارد البشرية حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق مستويات أداء بيئي جيدة يضمن لها البقاء والإستمرار والتميز وسط عالم الأعمال الذي أصبح شعاره الرئيسي " البيئة أولا".

ومنه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

"ما مدى مساهمة المورد البشري في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية؟"

وللإجابة على هذه الإشكالية المطروحة كان لا بد علينا أن نضع بعض التساؤلات الفرعية:

1. هل تعدّ الإدارة البيئية ضرورة حتمية على كل مؤسسة اقتصادية؟ وما هي الآليات المتبعة من أجل رفع كفاءة المورد البشري لتحسين الأداء البيئي؟
 2. ما هي مكانة الإدارة البيئية في شركة سوناطراك وإلى أي مدى يساهم العنصر البشري في تفعيل الأداء البيئي للشركة؟
- فرضيات الدراسة:**

من خلال الأسئلة الفرعية التالية يمكننا صياغة الفرضيات التالية:

1. يعتبر المورد البشري الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنظمة بإعتبار المورد البشري مصدر الفكر والتطوير .
2. إن نظم الإدارة البيئية هي نظم إختيارية تسعى مختلف الدول لبذل جهود وإستعمال الطرق التي تكفل إنجاح تطبيقها، في حين أن مختلف الأدوات التي تستعملها المؤسسة من اجل رفع كفاءة العنصر البشري والتي تتلخص عموما (التحفيز، الترقية، التدريب،...) أصبح ضرورة حتمية لكل مؤسسة إقتصادية حديثة.
3. تعتبر شركة سوناطراك من أولى الشركات في الجزائر التي إهتمت بتحسين الأداء البيئي لموردها البشري من خلال تطبيق أنظمة الإدارة البيئية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها حلقة ربط ما بين موضوعين هامين وكونهما ذواتي بعد حدثي له اثر مستقبلي ايجابي وهما: المورد البشري والأداء البيئي للمؤسسات الاقتصادية. وذلك من خلال تطبيق النظم المتعلقة برفع كفاءة المورد البشري مع الإشارة إلى دوره في تطوير وتحسين الأداء البيئي لضمان تحقيق نتائج اقتصادية ايجابية وتنافسية مستدامة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- مدى مساهمة العنصر البشري في تحسين الأداء البيئي؛
- إبراز طبيعة نشاط الإدارة البيئية في رفع فعالية الأداء البيئي؛
- معرفة مدى إسهام الأداء البيئي في رفع التحدي والتنافس بين المؤسسات الاقتصادية؛
- الوقوف على مساهمة المورد البشري في تحسين الأداء البيئي في مؤسسة سوناطراك.

المحور الأول: المورد البشري ودوره في المؤسسة.

إن العامل الحاسم والذي يوجد في قلب وخلف وأمام عدة عوامل للمؤسسة، هو العامل البشري، لكونه المسير الناجح والذي لجعل التسير ديناميكيا وإيجابيا،

وهو الذي يبيلور البيئة الداخلية للمؤسسة فيجعلها مرنة تزيد في حرية المبادرة لدى جميع العاملين .

1. ماهية الموارد البشرية:

1.1 مفهوم المورد البشري: يعتبر مرادفا لمفاهيم أخرى هي: القوى البشرية والعناصر البشرية ورأس المال البشري والبشر... والبشر هم الإنسان، ولقد كرم الله سبحانه وتعالى الإنسان حيث يقول « وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَا هُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ». سورة الإسراء الآية 70

وهذا يفرض على أي مجتمع أو منظمة أو إدارة ألا تعامل الإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج: يشتري ويستغل بل يجب توفير الحياة الكريمة له ليس فقط داخل العمل بل خارج العمل أيضا وإحترام كرامته ومشاعره وآراءه..... (أبو النصر، 2007، صفحة 30)

- ومن تعريفات الموارد البشرية نذكر: الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي، ويؤكد ذلك بيتر دركر peter dercher حيث يقول أن أي منظمة لها مورد حقيقي هو الإنسان (حاروثي، 2011، صفحة 15) الموارد البشرية هي الموارد الكامنة في أي منشأ وهي مصدر كل نجاح، إذا تم إدارتها بشكل جيد، وهي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها.

- وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة هذا ويشير مصطلح رأس المال البشري Human capital إلى مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمنظمة ما بينما يشير مصطلح رأس المال الاجتماعي Social capital إلى قدرة الأفراد على العمل في فرق والترابط مع الآخرين (حسن، 2003، صفحة 72).

2. أهمية الموارد البشرية:

معظم النظريات السائدة في مجال إدارة الموارد البشرية كما يشير جفري فيفر Jeffrey Pfeffer توصي إما صمما أو صراحة بممارسات لا تشجع الإدارة الذاتية لفرق العمل والتفويض واللامركزية ولا تبني جسورا في الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين على الرغم من أن هذه الممارسات ضرورية لنجاح جهود التغيير وللأسف فإن هذا الإتجاه أخذ في النمو بدليل أن كثير من الشركات بدأت في إستخدام أجهزة الإلكترونية الحديثة تساعد الإدارة على رقابة العاملين

ولابد من التيقن من أن حل مشكلات الأداء عن طريق إعادة الهيكلة وتغيير نظم الحوافز وزيادة الرقابة قد ثبت فشلها. (المرسلي، 2006).

نحن نعيش عصر العولمة والتخفيف من القواعد القانونية وزيادة الإهتمام بالتطورات الفنية وهذه جميعا ساعدت في زيادة حدة المنافسة بين المنظمات الأمر الذي يستلزم من تلك المنظمات أن تصارع من أجل أن تكون الأفضل والأسرع والأقدر على المنافسة حتى تضمن لنفسها البقاء على الأقل في عالم الأعمال ومن ثم فهي في حاجة إلى موارد بشرية تلتزم بتحقيق مثل هذه الدرجة من المنافسة(المرسلي، 2006).

هذا وتدعى غالبية المنظمات كما يشير فريدريك ريتشلر Frederic Reichert " أن العاملين لديهم رأس مالها الحقيقي، و لكنها في الواقع تتظهم نظرة مختلفة، فترى أن الموظف يحتاج إلى المنظمة أكثر مما تحتاج إليه ولكن على المنظمة أن تسوق وظائفها كما تسوق منتجاتها سواء سلع أو خدمات وعليها أن تجذب العاملين المتميزين وتحتفظ بهم و تحفزهم وتخدمهم كما تخدم العملاء. (المرسلي، 2006).

2. دور المورد البشري في تطوير الأداء التنظيمي:

إن التعرف على الأداء التنظيمي يساعد الباحثين وإدارة المنظمة في الكشف عن جملة نواحي منها:

- تحديد المدى الذي تستطيع المنظمة في التكيف والإستجابة إلى المحددات البيئية من خلال وضع الأهداف وبناء الاستراتيجيات وتوظيف الموارد لتحقيق تلك الأهداف،
 - كما أنه يساعد على تحديد وبيان مستوى التنسيق بين مكونات المنظمة وتصميمها التنظيمي في تنفيذ الأهداف
- فأهمية الأداء التنظيمي تأتي من كونه يمثل قدرة المنظمة وإستعدادها للوصول إلى النتائج التي حددتها مسبقاً.. (البغادي، 2007، صفحة 159). لذا يعد المورد البشري في التنظيم من كونه أهم عناصر العملية الإنتاجية فيه ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء و العطاء المتميز .

لذلك يمكن القول أنه لرفع مستوى الكفاءة وتطوير الأداء التنظيمي يجب توفر الموارد البشرية على عمليات التأهيل و التدريبات. (سيد، 2012، صفحة 19).

لذا يعد الأداء التنظيمي المؤشر الذي يقيس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وقدرتها على البقاء والنمو.

3. وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة :

1.3 مفهوم وظيفة الموارد البشرية: يطلق على وظيفة الموارد البشرية في المنشآت عدة تسميات منها، إدارة الأفراد وإدارة القوى العاملة وإدارة شؤون العاملين....الخ. إلا أن أكثر التسميات شيوعاً هي إدارة الموارد البشرية، ومنه نحاول تقديم بعض التعاريف لإدارة الموارد البشرية:

"هي وظيفة من وظائف الإدارة أو جزء من العملية الإدارية، تختار العاملين من ذوي الكفاءات المناسبة وتستثمر جهودهم وتوجه طاقتهم، وتنمي مهارتهم وتحفز هؤلاء العاملين، وتقيم أعمالهم وتبحث مشاكلهم وتقوي علاقات التعاون بينهم وبين رؤسائهم، وبذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمؤسسة". (سعيد، 1994، صفحة 245).

أما في معهد إدارة الأفراد البريطاني لقد حدد نشوء إدارة الموارد البشرية سنة 1954 مفهوم لها: "ذلك الجزء من الوظيفة الإدارية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة" (سيد، 2012، صفحة 27).

2.3 أهداف وظيفة الموارد البشرية:

إن أهداف وظيفة الموارد البشرية مشتقة عن طبيعة وحجم وظروف المؤسسة وكذا دورة حياتها والمحيط الذي تعمل فيه، إضافة إلى ذلك هناك توجهات وأراء مختلفة حول أهداف وظيفة الموارد البشرية، وعليه يمكننا حصر هذه الأهداف فيما يلي:

- العمل على استقطاب وجذب العمالة اللازمة للمؤسسة؛
- إكساب العمال مهارات وقيم ومعارف لتحقيق ذاتهم، وجعلهم مصدر الإبتكار والإبداع الدائم للمؤسسة؛
- رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتخفيض تكلفة العمل، من خلال تخفيض معدلات دوران العمل والغيابات من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وإستمرارها؛
- وضع نظام أجر عادل ومتوازن يضمن توزيع الأجر بين العاملين؛
- العمل على إرساء الترابط والتعاون والتوافق والتنسيق بين الجهود، كذا تنشيط واقحام العاملين و أشركهم في تحقيق أهداف المؤسسة

المحور الثاني: الأداء البيئي و أنظمة الإدارة البيئية

سوف نتطرق في هذا المحور إلى مفهوم الأداء البيئي الذي يختلف في تحديد معايير عن الأداء المعتاد للمورد البشري في المؤسسة لما له من متطلبات خاصة تتبناها المنظمات التي تطبق معيار المواصفات العالمية لنظام الإدارة البيئية.

1. ماهية الأداء البيئي:

1.1. مفهوم الأداء البيئي:

يستخدم مفهوم الأداء البيئي environmental performance في إطار المعيار iso14031 حيث يعرف أنه " النتائج التي تتحصل عليها إدارة المنظمة من خلال تعاملها مع البيئة".

ونفس المعيار يشير إلى مؤشر الأداء البيئي للإدارة، وهو مؤشر يتضمن المعلومات حول نشاطات الإدارة الرامية إلى تحسين الأداء البيئي للمنظمة.

ويختلف هذا التعريف قليلا عن التعريف المرتبط ب iso14001 حيث يعرفه: " النتائج القابلة للقياس لنظام إدارة البيئة في منظمة ذات الارتباط بالتحكم في الجوانب البيئية والناجمة عن الأهداف والسياسات البيئية " .

أما بالنسبة لـ Lilly Schcibe فيشمل الأداء البيئي: " كل تصرفات المنظمة تجاه البيئة بغض النظر عن قابليتها أو عدم قابليتها للقياس وبغض النظر أيضا عن تأثيرها عليها أو عدمه، أي أن الأداء البيئي هو كل تأثير المنظمة على البيئة سواء كان ذلك إيجابيا أو سلبيا. (عثمان، 2008، صفحة 8).

كما يعتبر النتائج القابلة للقياس والمتحصل عليها من نظام الإدارة البيئية المرتبطة برقابة الجوانب البيئية المحددة للمنظمة بناء على سياستها و أهدافها وغايتها البيئية.

فالأداء البيئي هو أحد الطرق العملية التي يمكن للمؤسسة الإعتماد عليه من أجل وضع وتحقيق أهدافها في مجال أدائها البيئي.

2.1. أهمية الأداء البيئي في المؤسسة: تقع على عاتق المؤسسات الاقتصادية، مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه مسؤوليات جسام فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة والمشاركة الفعالة في الحدّ والتغلب على المشكلات البيئية.

وتأتي هذه المسؤولية خاصة وإنها تعتبر من المتسببين الرئيسيين في التلوث البيئي الناتج عن نشاطاتها الإنتاجية، بإضافة لمسؤولياتها الاجتماعية، وتستمد المؤسسات الاقتصادية مسؤوليتها في إطار الجهود والالتزامات المحلية والدولية الرامية للحدّ من التلوث البيئي بجميع أشكاله، فمن ضمن

هذا فقد لخصت بان الأداء لبيئي يساعد في أن تعود على المؤسسة الاقتصادية أهمية داخلية وأخرى خارجية.

1. مؤشرات الأداء البيئي:

تهتم مؤشرات الأداء البيئي بتأثير المنظمة على النظم الطبيعية الحية وغير الحية متضمنة النظم البيئية الحيوية Eco System. الأرض والهواء والماء، وتساعد تلك المؤشرات في تحديد التأثيرات البيئية الأكثر أهمية وإظهار وربط الأهداف البيئية للمنظمات وتطوير الموظفين.

وبالرجوع إلى موضوع الرقابة البيئية نجد أن من أهم أهدافها المساعدة في تقييم الأداء البيئي للمؤسسة وذلك بفضل تكاملها مع الأنظمة المعلوماتية والمحاسبة للمؤسسة حيث تستفيد من المعلومات المتحصل عليها لبناء مؤشرات لتقييم الأداء البيئي.

كما أن استخدام مؤشرات البيئة يساعد إدارة المؤسسة بالقيام بوظائف معينة من أهمها:

- تحديد مواطن الخلل من خلال العرض الواضح والشفاف للعمليات المختلفة والعلاقات القائمة فيما بينهما، فعلى سبيل المثال يمكن من خلال القياس الشهري الكفاءة في استخدام الطاقة التعرف على نقاط الضعف في بعض العمليات المرتبطة باستخدام الطاقة؛

- القيام بإجراءات المقارنات المفيدة بين التجهيزات أو الأقسام والمؤسسات (Benchmarking) حيث تعتبر المؤشرات البيئية بمثابة أسس مرجعية مناسبة؛

- دعم عمليات تحسين المستمرة في مجالات العمل التي يؤثر فيها سلوك العاملين بشكل مباشر على حجم الاستهلاكات والانبعاثات المختلفة حيث تشكل هذه المؤشرات الحافز لتنفيذ الأهداف البيئية ولتحسين وتطوير الأداء البيئي؛

- عرض وتحليل الاتجاهات لأغراض داخلية فالمؤشرات البيئية تساعد على تحديد ومتابعة والحكم على هذه الإتجاهات عبر الشهور والسنوات؛

- إستعمال المؤشرات البيئية في الإتصالات الخارجية، فبواسطة المؤشرات البيئية يمكن نشر والتعريف بالنجاحات التي تحققت إدارة البيئة خاصة للمجموعات ذات الصلة التي تستهدفها هذه النجاحات.

3. طبيعة أنظمة الإدارة البيئية - مواصفة iso 14000

1.3 مفهوم الإدارة البيئية:

عرّف Grolosca (1975) الإدارة البيئية على أنها: " الإدارة التي يصفها الإنسان والتي تتمركز حول نشاطات الإنسان وعلاقته مع البيئة الفيزيائية والأنظمة البيولوجية المتأثرة، ويمكن جوهره

الإدارة البيئية في التحليل الموضوعي والفهم والسيطرة التي تسمح به هذه الإدارة للإنسان أن يستمر في تطوير التكنولوجيا بدون التفسير في النظام الطبيعي. (حامد، 2006، صفحة 51).
وعرفها William .R. Mangum على أنها: " الإجراءات ووسائل الرقابة سواء كانت محلية إقليمية أو عالمية، والموضوعية من أجل حماية البيئة، وهي تتضمن أيضا الاستخدام العقلاني للموارد الطبيعية المتاحة والاستفادة الدائمة من هذه الموارد".

أما Thomas وآخرون فقد عرفوها بـ: " أنها عبارة عن الهيكل المؤسسة، ومسئولياتها وسياساتها وممارساتها وإجراءاتها وعملياتها، ومواردها المستخدمة في حماية البيئة وإدارة الأمر والبيئة ويحدد نظام الإدارة البيئية فلسفة المؤسسة اتجاه القضايا البيئية ووضع أهداف للبرامج البيئية وتطوير برامج للأداء البيئي. (حامد، 2006، صفحة 54)

أما منظمة الايزو (ISO) فقد عرفت الإدارة البيئية على أنها: " جزء في النظام الإداري الشامل الذي يتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والمواد المتعلقة بتطوير السياسة البيئية وتطبيقها ومراجعتها والحفاظ عليها".

وفي هذا الصياغ نستنتج أن الإدارة البيئية هي: إدارة متخصصة تتمتع بقدر كاف من الإستقلالية وتعمل في إطار الهيكل التنظيمي للمؤسسة مما يؤدي إلى زيادة التنسيق فيما بين المؤسسة والجهات الخارجية من أجل دمج الإعتبارات البيئية الملائمة في العمليات الصناعية، ومعالجة مشاكل حماية البيئة وسلامة العاملين عبئ نحو أفضل.

2.3. مهام الإدارة البيئية في المؤسسة الصناعية: يمكن إجمال مهام الإدارة البيئية عموما في العناصر الأربعة التالية: (سعد، 2005، صفحة 234)

- مراجعة الأوضاع البيئية الحالية والإشراف على تنفيذ الإجراءات التصحيحية الجديدة لمعالجة والحد من مصادر التلوث في الوحدات الإنتاجية ولتحقيق الإلتزام بالقوانين واللوائح البيئية؛
- التلوث بإجراءات قليلة أو عديمة التكلفة داخل المؤسسة، وتشجيع إستخدام المواد غير المسببة للتلوث، إدخال تعديلات على المعدات وعلى تصميم المنتج للحد من إنبعاث الملوثات؛
- زيادة الوعي البيئي لدى العمال وتقديم حوافز لتشجيع المبادرات الطوعية لمكافحة التلوث؛
- تعزيز المشاركة المحلية والإعلامية.

مواصفة الايزو 14000

على اثر النجاح الذي حققته منظمة المواصفات الدولية (ISO) في مجال إدارة الجودة (ISO9000). إضافة إلى تصاعد الدعوات الموجهة للمنظمة من قبل منظمة الأمم المتحدة ومنظمات أخرى، لإصدار مواصفة متخصصة بإدارة البيئية لذلك نشطت المنظمة في هذا المجال وكما يأتي:

شكلت منظمة (ISO) في سنة 1991 مجموعة إستشارية دولية مخصصة لتطور مواصفة دولية قادرة على:

- وضع مدخل عام لإدارة البيئية مماثل للمواصفة إدارة الجودة ISO9000؛
 - تعزيز قدرة المنظمة على ترسيخ الأداء البيئي؛
 - تسهيل التجارة الدولية عن طريق تخفيض وإزالة الحواجز التجارية.
- فأثمرت جهود هذه المجموعة الإنتشارية إلى تشكيل لجنة فنية عرفت باللجنة (TC 207) ، كما نتج عن الأداء الفعلي للمواصفة (ISO 14000) مزايا عديدة منها ما يلي: (العزاوي ، 2010 ، الصفحات 228-230)

- التوافق المتزايدة مع التشريعات البيئية والطاقة للأهداف السياسية الإستراتيجية، في السنوات الأخيرة ظهر نمو سريع في التشريعات والسياسات البيئية مثل: فرض الضرائب البيئية وجمعها؛
- إقرار المنظمات الصريح بأن تطورها متعلق بالمصادر البيئية المؤثرة على نشاطها وهذا عمق درجة الإهتمام بالبيئة؛
- تصاعد رغبة المنظمات في شرح وضعها البيئي للرأي العام المحلي والعالمي مستهدفة إستعدادها للتقييم البيئي وإعادة تأهيل نشاطاتها وإكتساب المعرفة والخبرة فيما يتعلق بالمبادئ البيئية؛
- منع التلوث والحفاظ على المواد الأولية بما يسهل بتقليل التكاليف؛
- إيجاد أسواق ومستهلكين جدد، كما أن السمعة والشهرة البيئية للمنظمة تزيد من مكانتها وتطورها من بين المنظمات العاملة معها كصدى لأدائها البيئي وهذا ما تم تأكيده خصوصا في عصرنا الزاهن حيث تم اعتماد الأداء البيئي كأساس في التعامل التجاري العالمي؛
- تعزيز صور المنظمة لدى المنظمين والموردين والمستثمرين والأفراد والجهات الأخرى المتعاملة مع المنظمة؛
- رفع معنويات العاملين تجاه مسؤولياتهم البيئية؛

- يزيد من إبداع المنظمات وقدرتها على التنافس لأجل الحصول على حصة سوقية أعلى؛
- تحسين التخطيط المالي من خلال تحديد الرأسمال الرئيسي والمستقبلي وتكاليف تشغيل نشاطات الإدارة البيئية؛
- تحسين استحضارات الإدارة العليا في مواقف الأزمات والطوارئ البيئية.

المحور الثالث: مساهمة العنصر البشري في تحسين الأداء البيئي في مديرية

الصيانة لشركة سوناطراك - فرع الاغواط

تعتبر مؤسسة سوناطراك بما تضمنه من وحدات تابعة لها على المستوى الوطني من أهم المؤسسات الاقتصادية، إذ تعد المحرك الرئيسي للإقتصاد الوطني.

1. لمحة عن شركة سوناطراك - مديرية الصيانة بالاغواط - :

تولي الدولة أهمية بالغة لسوناطراك، بحيث تجعلها من أهم المؤسسات الاقتصادية وتسمى بالشركة الوطنية للتقيب، الإنتاج، النقل والتحويل.

La Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures.

نشأت مؤسسة سوناطراك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 63/491 المؤرخ في 1963/12/31 ثم عدلت بقرار رقم 66/296 المؤرخ في 1966/02/22 حيث وضع لها القانون الأساسي بعد تأميم المحروقات في 1971/02/24، ونظرا للتطور الاقتصادي والتكنولوجي تم إعادة هيكلتها سنة 1981 وذلك بإنشاء 17 مؤسسة جديدة منبثقة عنها وتتكفل بوظائف تكميلية للوظيفة الرئيسية الأصلية حيث وزعت 4 مؤسسات صناعية، 3 مؤسسات انجاز و 10 مؤسسات مكلفة بالخدمات، أما من حيث تواجد المؤسسة جغرافيا في التراب الوطن فهي موزعة حسب النسب التالية: 53 في الجنوب، 21 في الوسط، 19 في الغرب، 09 في الشرق. (وثائق مديريةية الصيانة سوناطراك)

وتم تحديد سياسة جديدة لتطوير وتنمية الموارد البشرية لتكون أكثر فعالية وإفادة. وقد سمح تطبيق القانون 1980-1991 بتزويد هذا القطاع بقدرات قانونية تسمح بعملية التحكم في التعقيدات التي عرفها في السابق.

وفي سنة 1992 تمت المصادقة على إنشاء المجمع البترولي الهولدينغ (Holding) الذي يقتضي بالشراكة الأورو متوسطية في مجال المحروقات وبالتالي الاستفادة من الخبرات الأجنبية في مجال البحوث والتقيب لإكساب المهارة والتقنيات الجديدة التي تساعد على تطوير معارف الموارد البشرية وكذا المجالات الأخرى في الإقتصاد.

أما في سنة 1993 أخذت الشركة على عاتقها تدريب الإطارات واليد العاملة المؤهلة بإنشاء مراكز خاصة بالتدريب إضافة إلى التدريب في الخارج أو الإستعانة بالجامعات المتخصصة عبر التراب الوطني خاصة في ميدان البترول من حيث التنقيب، الإنتاج، التوزيع والتسويق. طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 66/292 المؤرخ في 1966/12/22 تم توسيع الدور والوظائف الرئيسية لهذه المؤسسة بحيث أصبحت من أهم أهدافها على المستويين العالمي والمحلي هي:

- التنقيب عن المحروقات والبحث عنها وإستغلالها؛
- تطوير شبكة نقل المحروقات وتخزينها و شحنها وإستغلال هذه الشبكات؛
- تمميع الغاز الطبيعي و معالجته وتقويم المحروقات الغازية؛
- تحويل المحروقات وتكريرها، وتسويق المحروقات؛
- إنماء مختلف الأعمال المشتركة في الجزائر والخارج مع شركات جزائرية أو أجنبية واكتساب و حيازة كل حقبة الأسهم؛
- تموين البلاد بالمحروقات على الأمدين المتوسط والبعيد ودراسة كل الإشكال والمصادر الأخرى للطاقة وترقيتها وتقويمها؛

1.1. تقديم مديرية الصيانة بالاغواط:

تعد مديرية الصيانة بالاغواط من أهم الوحدات الهامة لمؤسسة سوناطراك، حيث أنها تقوم بجميع أعمال صيانة شبكة نقل المحروقات والذي يبلغ عدد الأنابيب بها 30 أنبوبا أي ما يقارب 15800 كلم و77 محطة (ضخ وضغط) على مستوى التراب الوطني، وهي تمتلك طاقة عمالية عالية التأهيل تسمح لها بانجاز جميع المهام المطلوبة منها، والمتمثلة أساسا في التدخلات لصيانة جميع التجهيزات؛

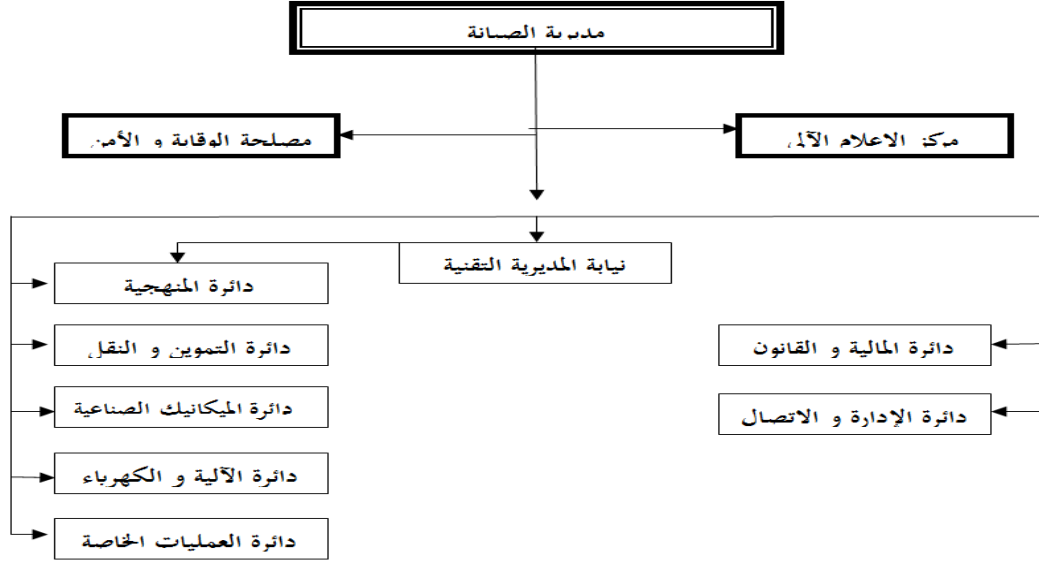
نشأت مديرية الصيانة سنة 1989 وهي مختصة في صيانة التجهيزات التقنية المتواجدة عبر مختلف محطات نقل المحروقات، ويشاركها في هذه المهمة بعض المتعاملين الأجانب المختصين في هذا الميدان، وحتى يتسنى لها القيام بدورها على أحسن وجه تمت هيكلتها داخليا في شكل دور تقنية مكلفة بعدة مهام وتتمثل في:

- دائرة الإدارة والاتصال، دائرة التموين والنقل؛
- دائرة المنهجية، دائرة الآلية والكهرباء؛
- دائرة العمليات الخاصة، ومركز الإعلام الآلي؛
- مصلحة الأمن الصناعي.

1. 2. الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة فرع الاغواط : DML

يبين لنا الشكل التالي الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة DML

الشكل (01): الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة بالاغواط



المصدر: وثائق مقدمة من مصلحة الموارد البشرية، شركة سوناطراك - مدير الصيانة فرع الاغواط

تختص مديريةية الصيانة بعدة مهام نذكر من بينها ما يلي:

- صيانة العتاد والأجهزة بصفة دورية لفرع النقل على المستويات 3.4.5 ويقصد به: المراجعة الجزئية، المراجعة العامة، تجديد الأجهزة وتكون صيانتها حسب مدة طاقتها التشغيلية؛
- الصيانة الوقائية: وهي المراجعة المنتظمة للأجهزة حسب المخطط السنوي الذي تعده دائرة المناهج ويتمثل هذا الدور في القيام بالمراجعات العامة والجزئية والقيام بتحديد الأجهزة، المضخات، آلات الضغط، مولدات الكهرباء؛
- الصيانة الاستعجالية: أي التدخل في حال الحوادث المفاجئة في إطار الصيانة الغير المبرمجة؛
- وضع السياسات العامة للصيانة الضرورية للأجهزة؛
- تطوير وبت مقاييس ومعايير الصيانة على جميع الهياكل؛
- تحضير العمليات والرقابة للصيانة في المستوى 1 الصيانة الأولية، التشحيم، المراقبة، الزيوت.

2. سياسة تحسين الأداء البيئي في الشركة.

أما فيما يخص السياسة المتبعة في شركة سوناطراك من أجل تحسين الأداء البيئي فهي تلتزم بتطبيق برامج الصحة، الامن والسلامة المهنية والبيئة، وهذا ما يسمى في سياسة سوناطراك بـ HSE معيار التقدم و الأصول سواء داخليا أو في علاقتها مع شركائها وأطراف ثالثة أخرى، فهي تبذل كل جهدها من أجل ضمان سلامة الأنشطة والحفاظ على الصحة وحماية البيئة، من جهة و السكان من جهة أخرى للحد من المخاطر المحتملة الناشئة عن أنشطتها.

كما تقوم بتنفيذ مبادئ الإدارة البيئية التي تضمن حماية الموارد الطبيعية والحفاظ عليها لأجيال المستقبل القادمة، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية. وسوناطراك تعلن عن: (رئيس مصلحة الامن والسلامة المهنية، 2020) .

- الإمتثال للأحكام القانونية و التنظيمية على الصحة و البيئة و السلامة ؛
- وضع معايير خاصة بها في هذا المجال ووضع نهج وقائية لإدارة المخاطر من الحوادث في مكان العمل والبيئة؛
- ضمان التقييم والتحسين المستمر للأداء في الصحة والسلامة والبيئة؛
- توفير التدريب لموظفيها في مجال البيئة مع تطوير المعلومات والاتصالات لشركائها و كافة الأطراف الأخرى؛
- تطوير الموارد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، فالصحة والسلامة والبيئة مسؤولية الجميع؛
- أما فيما يتعلق بالنظم المتعلقة بالبيئة في الشركة فهي نظم حتمية، و هذا يظهر من خلال التعليمات الداخلية المنصوص عليها في القانون الداخلي للشركة، ومن خلال قوانين تسنها الدولة لحماية البيئة والمذكورة في الجريدة الرسمية رقم 08/01 يناير 2006. كما أن السمعة والشهرة البيئية للشركة تزيد من مكانتها وتطورها بين الشركات العاملة معها كصدى لأدائها البيئي وهذا ما تمّ تأكيده خصوصا في وقتنا الحاضر حيث تم اعتماد الأداء البيئي كأساس في التعامل التجاري العالمي.

3. الإدارة البيئية ومستوى الأداء البيئي في الشركة:

أما بالنسبة للأمثلة التطبيقية للإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي فإن سوناطراك بصفة عامة منذ عام 2006 تطبق مواصفة إدارة الجودة الشاملة (iso9000) و بالنسبة للقواعد المتبعة فيها فيتم تحديثها حسب المتطلبات المحفزة من قبل متغيرات على مر الزمن.

كما تمكنت من خلال حصولها على المواصفة (iso14000) و هذا ضمن سياسة الشركة الى رفع و تحسين مؤشر أدائها البيئي.

أما النتائج بالطبع فكانت ايجابية لكون هذا النظام يساعد الشركة في التحسين البيئي من خلال تحليل و تحديد المشاكل البيئية و توثيقها منعا لتكرارها. (معلومات مسؤول مصلحة HSE) نظام الإدارة والأمن والسلامة أثناء العمل في الشركة: إن الأمن في المؤسسة يتضمن ثلاثة مجالات رئيسية وهي: (Bernard-AL, 2002)

- **الأمن المتعلق بالمنتوج:** والذي يندرج ضمن نظام إدارة الجودة ويعرف هذا الأخير حسب مواصفة ISO 8402 فإنه الحالة التي يكون فيها خطر وقوع حوادث مادية محددا وفق مستوى مقبول.

- **الأمن المتعلق بالمعدات والأنظمة:** ويعرف بأنه حالة المعدات والمنشآت بحيث يكون خطر وقوع حوادث وأضرار محددا عند مستوى مقبول، إذ أن سلامة المعدات ضرورية سواء بالنسبة للأفراد من حيث تقليل تعرضهم للتلوث مثلاً بسبب تلف أحد الأجهزة، بالإضافة إلى الفائدة التي تجنيها المؤسسة إذ أنها تقلل من حجم الخسائر المادية.

- **الأمن والسلامة أثناء العمل:** وهو نوع من أنواع الأمن المحققة على مستوى المؤسسة والذي يتضمن صحة العمال والسلامة أثناء العمل من خلال التقليل والتحكم في الحوادث والأمراض المهنية، وقد تم إصدار شهادة OHSAS 18001 عام 1999 والتي تهدف إلى احترام التشريعات والقوانين وكذا تقادي المخاطر وحماية صحة العمال وضمان السلامة والأمن أثناء العمل.

والأمن الصناعي هو وسيلة وغاية في نفس الوقت، فهو وسيلة اقتصادية وضرورية يمكن من خلالها تقادي تكاليف إضافية تنجم عن الحوادث، ومن الناحية الاجتماعية فغاياته تتمثل في وقاية أفراد القوى العاملة وحمايتهم من الأضرار والمخاطر التي يمكن إن يتعرضوا لها خلال عملهم في الصناعية.

وفي هذا المجال تسعى سوناطراك لتحسين أدائها في مجالات الأمن وحماية الصحة والبيئة، وتقوم بتقييم أثر أنشطتها على الصحة وسلامة موظفيها وشركائها والبيئة للسيطرة على المخاطر والمشاكل البيئية..، لأن هذا النوع من الأضرار والمخاطر أهمها "التلوث الضوضائي" قد يسبب ضغوطاً سلبية للعامل داخل المنظمة، وما ينتج عنه من أذى أو ضرر على جسم الفرد العامل، وبالنتيجة تعرضه لبعض أمراض القلب وتصلب الشرايين والسكتة القلبية ... أو من الناحية النفسية مثل اللامبالاة وزيادة معدلات الغياب والتأثير على الوعي البيئي. (علاوي، 2014)،

الخاتمة

يعتبر مدخل الإدارة البيئية المنبثق من الجهود الرامية إلى إيجاد طريقة يتم عن طريقها دمج الاعتبارات البيئية ضمن إدارة الموارد البشرية وعمليات صنع القرار منهاجاً إدارياً أو منظومة أعمال جديدة تساهم في إكساب المؤسسة مستوى من التميز يمكنها من التفوق به على غيرها من المؤسسات المنافسة ويأتي ذلك من خلال انعكاساته الإيجابية على أداء وظائف المؤسسة كافة (الإنتاجية، التجارية، المحاسبية والمالية، تسيير الموارد البشرية، البحث والتطوير، التسويق) من جهة وعلى أداء وظائف الإدارة من جهة أخرى مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي لها.

من خلال هذه الدراسة خلصنا إلى النتائج التالية:

- القيام بمراجعة هذه النظم وتعديلها حسب الحاجة، وتقييم النظم وأثرها (الإيجابية أو السلبية) على أداء الشركة وسمعتها لتحقيق أهدافها الاقتصادية وقدرتها على المنافسة مع الشركات الأخرى.

- من خلال التطبيق الجيد والفعال للإدارة البيئية تحقق المؤسسة المنافع وتحسين أدائها البيئي مما يزيد من تنافسيتها و زيادة الإنتاجية وتخفيض التكاليف؛

- تحقيق التميز الإداري وتحقيق مزايا تسويقية وصولاً إلى الكفاءة البيئية التي تعتبر أحد أهداف عملية تبني مواصفة الأيزو 14000؛

- كما أن تبنى المفاهيم التي جاءت بها الإدارة البيئية يساهم في زيادة تنافسية المؤسسات الصناعية.

وفي الأخير ممكن عرض بعض التوصيات الممكن اقتراحها وهي:

- يجب على الشركة بذل كل الجهود اللازمة لتطوير وتحسين أدائها البيئي المستدام؛
- ضرورة تطوير ودعم النظم البيئية الإدارية للشركة، خصوصاً المتعلقة بتدريب وتحفيز والتحسين المستمر لمواردها البشرية؛

- تحميل المورد البشري جزء من المسؤولية البيئية التي تقع على عاتقها بشكل تلقائي؛
- إخضاع المورد البشري إلى تكوين بشكل مستمر عن طريق استخدام طرق الإعلام البيئي داخل المؤسسة وخارجها.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- جمال الدين محمد المرسلي. (2006). *الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية*. الاردن: الدار الجامعية الابراهيمية.
- زويلف مهدي حسن. (2003). *ادارة الموارد البشرية*. عمان: مكتب المجتمع العربي للنشر و التوزيع.
- سامية جلال سعد. (2005). *الادارة البيئية المتكاملة*. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- صالح عودة سعيد. (1994). *ادارة الافراد*. طرابلس: منشورات الجامعة المفتوحة.
- صفية علاوي. (2014). *اطروحة دكتوراة . ظاهرة التلوث البيئي في الجزائر واليات الحد منه (دراسة حالة قطاع المحروقات بشركة سونطراك)*. جامعة الاغواط.
- عادل الهادي البغدادي. (2007). *علاقة و تاثير الذاكرة التنظيمية في الاداء التنظيمي*. مجلة الادارة و الاقتصاد ، 159 ،
- عثمان حسن عثمان. (8-7 افريل، 2008). *المؤتمر العلمي الدولي للتنمية المستدامة و الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة . دور ادارة البيئة في تحسين الاداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية*. جامعة المسيلة.
- محمد حسين سيد. (2012). *اطروحة دكتوراة في الموارد البشرية. اهمية العنصر البشري في تحقيق اهداف الشركات*. جامعة بريطانيا.
- محمد صلاح الدين عباس حامد. (2006). *نظم الادارة البيئية و المواصفات القياسية* (الإصدار الطبعة الثانية). القاهرة: دار الكتب العلمية.
- مدحت محمد أبو النصر. (2007). *إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- معلومات مسؤول مصلحة HSE. الاغواط.
- نجم عبد الله العزاوي نغار. (2010). *ادارة البيئة* (الإصدار الطبعة الثانية). عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- نور الدين حاروثي. (2011). *ادارة الموارد البشرية*. الجزائر: دار الامن للطباعة .
وثائق مديرية الصيانة سونطراك. الاغواط.

المراجع العربية باللغة الانجليزية

- Jamal Al-Din Muhammad Al-Mursali. (2006). *Strategic human resource management*. Jordan: The Brahimi University House..
- Zwilf Mahdi Hassan. (2003). *Human Resource Management*. Amman: Arab Community Office for Publishing and Distribution..
- Samia Jalal Saad. (2005). *Integrated environmental management*. Cairo: Arab Organization for Administrative Development Publications .
- Saleh Awda Said. (1994). *Department of Personnel Affairs or Department of Human Resources*. Tripoli: Open University Leaflets ..
- Safia Allaoui. (2014). PhD. *The phenomenon of environmental pollution in Algeria and the mechanisms to reduce it (a case study of the hydrocarbon sector in Sonatrach)*. Laghouat University .

- Adel Al-Hadi Al-Baghdadi. (2007). The relationship and influence of organizational memory in organizational performance. Journal of Administration and Economics, 159..
- Othman Hassan Othman. (8-7 April, 2008). The International Scientific Conference on Sustainable Development and the Efficient Use of Available Resources. The role of environmental management in improving the environmental performance of the economic institution. Al-Messila University.
- Muhammad Hussain Syed. (2012). PhD in human resources. The importance of the human element in achieving the goals of companies. University of Britain.
- Mohamed Salah El-Din Abbas Hamed. (2006). EMS and Standards (2nd edition). Cairo: Scientific Books House.
- Medhat Mohamed Abu Al-Nasr. (2007). Human resource management and development contemporary trends. Cairo: The Arab Nile Group.
- HSE Department official information. Laghouat.
- Najm Abdullah Al-Azzawi Nagar. (2010). Environmental Management (second edition release). Amman: Al Masirah House for Publishing and Distribution.
- Noureddine Harouthi. (2011). Human Resource Management . Algeria: Dar Al-Aman Printing House .
- Sonatrach Maintenance ,Directorate documents. Laghouat.

المراجع باللغة الأجنبية:

Bemard-AL, F. (2002). Qualité Sécurité-environnement(construire un système de managment intégré). AFNOR.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال:

علاوي، ص. بن تريج، ب. مشراوي، س. (2020). دور المورد البشري في تحسين الأداء البيئي في المؤسسات الاقتصادية-الإشارة إلى حالة سوناطراك-، *مجلة دراسات العدد الاقتصادي*، 11 (02)، ص. 251-268.

Allaoui, s. Ben terbeh, b. Mechraoui,s.(2020). The role of the human resource in improving environmental performance in economic institutions - reference to the state of Sonatrach -. *Dirassat Journal Economic Issue*, 11(02). Pp. 251-268.