

عرض الأداء الاجتماعي والبيئي للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مديرية الصيانة الأغواط – سوناطراك-

د. وفاء رايس*

ملخص

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على موضوع مهم يتعلق بمدى التزام المؤسسات الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية والمساهمة في تحقيق مجموعة من الإجراءات الطوعية الكفيلة بتحقيق التنمية المستدامة، كما يهدف بحثنا إلى إبراز جانب مراعاة السياسات البيئية لها وذلك من خلال عرض الأداء الاجتماعي والبيئي لإحدى المؤسسات الاقتصادية والمتمثلة في مديرية الصيانة الاغواط -سوناطراك-.
الكلمات المفتاحية: الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، مؤشرات الأداء.

Presentation of the social and environmental performance of the economic institution: Case study of the Directorate of Maintenance Laghouat - Sonatrach -

Ouafa rais

Abstract

The research aims to shed light on an important topic related to the extent of the commitment of economic institutions to the social aspects and contribute to the achievement of a set of voluntary measures to achieve sustainable development. Our research aims to highlight the environmental policies of the economic institutions represented in the Directorate Maintenance maintenance - Sonatrach -.

Keywords: performance environnementale, performance sociale, indicateurs de performance

مقدمة:

إن تزايد دور العولمة الاقتصادية خلال سنوات التسعينيات وكذا تزايد الضغوط على المؤسسات من طرف المجتمع أدى إلى ظهور مؤسسات لعبت دورا في الحدّ من الفقر وعملت على تحقيق مبدأ الحق في الملكية وتفعيل أنظمة الحوكمة، إضافة إلى ضمان سلامة البيئة، حيث أخذ البعد الاجتماعي والبيئي للأداء مكاناً لا يستهان به من اهتمامات الباحثين في حقل التسيير والاقتصاد، سيما وأن الجانب الاجتماعي أصبح الشغل الشاغل للمنظمات الدولية الداعية لترسيخ مفاهيم تسييرية حديثة، يطغى عليها مراعاة الجوانب العصرية للتنمية المستدامة في مختلف الأنشطة ذات الصلة بأداء المؤسسات عمومية كانت أو خاصة.

لقد أثبتت العديد من الدراسات التي تم إجراؤها على الكثير من المؤسسات أن المؤسسات تسعى إلى إدارة علاقاتها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين باعتبارهم جزء لا يتجزأ من مشروع المسؤولية الاجتماعية التي تنتهجها، ودون أن تدمج القضايا الاجتماعية والبيئية بشكل واسع في معاملاتها، حيث يقتصر تقييم الأداء الاجتماعي في هذه المؤسسات على رضا أصحاب المصلحة الرئيسيين (الموظفين والمساهمين)، الأمر الذي جعل من أدائها ينتابه العديد من القصور

الإشكالية: تعتبر المؤسسات الاقتصادية من أكثر الأطراف تأثيراً في القطاع الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مما يجعلها مطالبة بالتصرف المسؤول تجاه المجتمع والبيئة عند القيام بمختلف نشاطاتها الصناعية، حيث يمكن أن تخلق هذه المسؤولية الاجتماعية مزايا تنافسية عديدة للمؤسسات الاقتصادية، وتأتي شركة "سوناطراك" على رأس المؤسسات الوطنية التي تهتم بالمصطلح الجديد القديم ألا وهو أدائها البيئي والاجتماعي، والسؤال المطروح هنا ما هي أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ومنها مديريةية الصيانة الأغواط - سوناطراك - في تقييم أدائها الاجتماعي والبيئي؟

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي من خلال الاعتماد على وثائق المؤسسة وتحليلها تحليلاً علمياً قصد الخروج بجملة من النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تسهم في تحسين الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة والمؤسسات الاقتصادية بشكل عام.

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- إبراز سبل النهوض بمستوى جودة الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية.
 - الاطلاع على واقع الأداء البيئي والاجتماعي لإحدى المؤسسات الاقتصادية في الجزائر.
- أهمية الدراسة:** تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية تقييم الأداء الاجتماعي والبيئي للمؤسسة الاقتصادية من جهة ومن جهة أخرى أهميته بالنسبة للباحثين في علوم الإدارة، حيث أصبح تقييم هذا الأداء أحد الشواغل الرئيسية لقادة الأعمال.

مباحث الدراسة: تم تقسيم الدراسة إلى المباحث التالية:

المحور الأول: الإطار النظري للأداء الاجتماعي والبيئي.

المحور الثاني: استطلاع موقف مديرية الصيانة الأغواط - سوناطراك - من منظور الأداء الاجتماعي والبيئي.

1. الإطار النظري للأداء الاجتماعي والبيئي:

1. مفهوم الأداء الاجتماعي: إن مفهوم البعد الاجتماعي لأداء المؤسسات أو ما يصطلح عليه الكثيرون بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو تطبيق مفهوم التنمية المستدامة للمؤسسات.

فوفقاً للجنة الأوروبية فإنه يجب على المؤسسات وفقاً للمفهوم الحديث للأداء أن تدمج الأمور البيئية والاقتصادية والاجتماعية في أنشطتها، من خلال مراعاة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والتي تعني أنه على المؤسسات إعادة تقييم نماذج الأعمال الخاصة بهم وإستراتيجيتهم من خلال دمج القضايا البيئية مثل تغير المناخ وندرة الموارد، والقضايا الاجتماعية، كاحترام حقوق الإنسان، مع احترام قواعد الحكم الراشد، وينطبق ذلك على كل المؤسسات بما فيها الشركات المتعددة الجنسيات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولكن تأتي بشكل وبدرجات مختلفة من قطاع إلى آخر. (1)

كما ينطلق مدخل الأداء الاجتماعي من فرضية أساسية وهي أنه ليس بمقدور شريك واحد من شركاء التنمية، سواء كان الحكومة أو المجتمع المدني أو القطاع الخاص أن ينجز تنمية متكاملة ومتوازنة ومستدامة بمفرده، ولكن من خلال السعي لإحداث التكامل والتنسيق بين جهود ومبادرات كافة الشركاء، وتعبئة مواردهم بأنواعها المختلفة، كما أنه من الممكن تحقيق التنمية المتكاملة والمتوازنة والمستدامة في المجتمعات الأكثر فقراً.

ويعرف الأداء الاجتماعي بأنه النتائج التي تحققها المؤسسات في المجالات غير الاقتصادية، من خلال الممارسة الفاعلة للرسالة الاجتماعية للمؤسسة بما يتوافق مع القيم الاجتماعية، من خلال الربط بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.

كما يعرفه فريق عمل الأداء الاجتماعي (SPTF) باعتباره: "الترجمة الفاعلة للرسالة الاجتماعية لمؤسسة ما إلى ممارسة تتماشى مع القيم الاجتماعية المقبولة المتعلقة بخدمة أعداد أكبر من الفقراء والمعزولين، وتحسين جودة الخدمات المالية وملاءمتها، وخلق مزايا للعملاء، وتحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات". (2)

وفي تعريف آخر نجد: «الأداء الاجتماعي هو مجموعة من الأنشطة والبرامج والفعاليات والسياسات الاجتماعية الموجهة نحو الاستجابة إلى متطلبات ورغبات أصحاب المصالح ذات العلاقة بعمل

المؤسسة، سواء كانت هذه العلاقة مباشرة أم غير مباشرة، من أجل تكوين أداءً اجتماعياً يساند النشاطات الاقتصادية للمنظمة الموجهة بالأداء الاقتصادي.» (3)

من خلال التعاريف المقدمة للأداء في أدبيات التسيير التي تناولت هذا المفهوم، نستطيع أن نقول أن هناك من الباحثين من يعتمد في تعريفه للأداء المؤسسي على أبعاد وجوانب كمية، بينما هناك من يرى أن هذا المصطلح يتضمن أبعاداً اجتماعيةً فضلاً عن الجوانب الاقتصادية، وهو الاتجاه الذي أخذ ينتشر بصورة ملحوظة في الأبحاث والمقالات، وحتى في دعوات المنظمات الدولية المهمة بهذا السياق المعرفي.

كما يعتمد الأداء الاجتماعي على خلق التعاون بين مختلف المشروعات وفي مختلف الميادين، كتبادل الخبرات التقنية والاستثمارات والبحوث من جانب، وكذا مساهمة المؤسسة في بعض أوجه النشاط الاجتماعي والثقافي وتطوير المجتمعات المحيطة بها من جانب آخر، ومن ثم تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

2. أهمية الأداء الاجتماعي وتحقيق المسؤولية الاجتماعية: تتجلى أهمية المسؤولية الاجتماعية في الآتي: (4)

- زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع وزيادة الشعور بالانتماء لدى الأفراد والفئات المختلفة.

- إن تحقيق العدالة الاجتماعية من شأنه أن يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

- تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية الحياة في المجتمع بأسره.

- تحقيق التنمية الاجتماعية وتحسينها من خلال زيادة مستوى التنقيف بالوعي الاجتماعي، سواء على مستوى الأفراد أو المجموعات أو المؤسسات.

- تعزيز صورة المؤسسة بالمجتمع مما يحقق عوائد إيجابية لها وللعاملين فيها.

كما تحقق المؤسسات التي تتبنى دوراً اجتماعياً عدة مزايا يمكن تلخيصها كما يلي: (5)

- زيادة الأرباح على المدى البعيد من خلال تأثير رضا المجتمع والثقة بالمؤسسة.

- تعزيز الميزة التنافسية والشهرة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.

- زيادة مبيعات المؤسسات وما لذلك من أثر إيجابي على انتعاش الوضع العام للدولة.

- تعتبر بمثابة وسيلة وقائية لتجنب المشكلات الاجتماعية المعقدة.

3. أوجه التكامل بين إستراتيجية المؤسسة والإستراتيجية الاجتماعية: تعتبر المسؤولية الاجتماعية

بمثابة العنصر الملطف والمعزز لإستراتيجية المؤسسة في كل من جانبيها البيئي الخارجي، ومكوناتها الداخلية، فمن جانب تسمح المسؤولية الاجتماعية بتعزيز استجابة المنظمة الإيجابية لبيئتها، وما يترتب

عليها من تحجيم للتهديدات خاصة ما يتعلق منها بأصحاب المصالح، وتؤكد على الفرص المتوقعة للمؤسسة، ومن جانب آخر فإن الانعكاسات الإيجابية للمسؤولية الاجتماعية على أصحاب المصالح من الداخل بما في ذلك أخلاقيات الإدارة يقوي من مواقع القوة، ويحد من مواقع الضعف، وهذا يشير إلى الدور الاستراتيجي والبنية الإستراتيجية.(6)

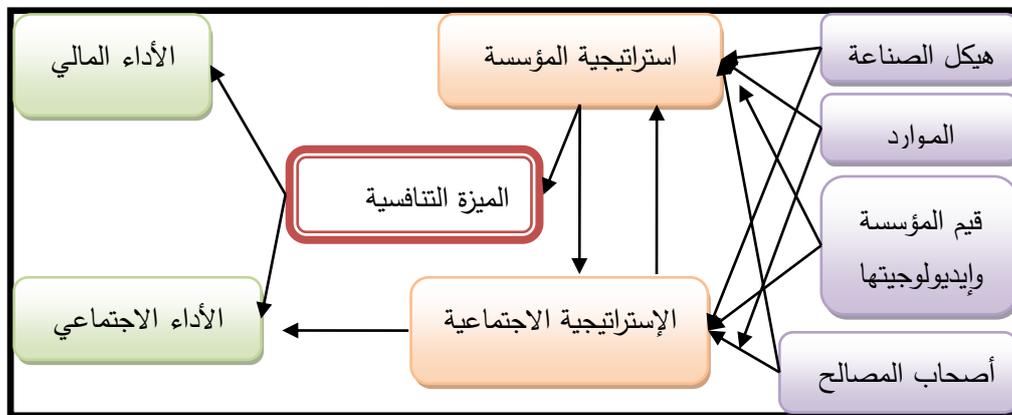
وتتكون المسؤولية الاجتماعية الشاملة من أربعة عناصر أو أبعاد تتمثل في هيكل الصناعة، والموارد، وقيم المؤسسة وإيديولوجيتها، وأصحاب المصالح، وكل بعد من هذه الأبعاد له جانب اجتماعي وجانب اقتصادي يسهم في تحديد إستراتيجيتين للمؤسسة الأولى اجتماعية والثانية اقتصادية، لتؤدي في النهاية إلى تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة موصوفة بالأداء المالي والاجتماعي(7).

في الماضي تم التطرق للمسؤولية الاجتماعية وإستراتيجية المؤسسة بشكل منفصل، كل منهما يساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية أو الاجتماعية للمؤسسة، كما افترض بعض المنظرين وجود روابط بين المسؤولية الاجتماعية وخلق ميزة تنافسية، ولكن لم تحدد طبيعة تلك الروابط، أما في الوقت الحالي فقد أظهرت الدراسات وجود علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وإستراتيجية المؤسسة، وكذا بين المسؤولية الاجتماعية وخلق ميزة تنافسية.

كما أصبح الأداء الاجتماعي للمؤسسة من الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، ففي دراسة أجريت على 500 شركة من كبريات الشركات الأمريكية عام 1979 توصلت إلى أن الهدف المتعلق بالأداء الاجتماعي قد احتل المرتبة الثالثة من الأهمية من بين عشرة أهداف تم تحديدها في استمارة الاستقصاء والمتمثلة في الربحية، النمو، الأداء الاجتماعي، حصة من السوق، رفاهية العاملين، نوعية المنتج، البحث والتطوير، التنوع، الفاعلية، التدقيق المالي، ويوضح الشكل التالي أوجه التكامل بين إستراتيجية المؤسسة والإستراتيجية الاجتماعية.

شكل رقم (01):

أوجه التكامل بين إستراتيجية المؤسسة والإستراتيجية الاجتماعية



Source: Husted.Bryan & Allen.David, Toward a Model of Corporate Social Strategy Formulation, Social issues in Management Division, Academy of Management, 2008, p 26.cit internet web4.mty.itesm.mx/temporal/.../18egade_husted.pdf

3.1. هيكل الصناعة: يسمح هيكل الصناعة بفهم القوى التنافسية التي تعمل في صناعة ما، وتؤدي دوراً حاسماً في تطوير الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة، غير أن التغيرات الجوهرية التي تشهدها هيكل الصناعة يمكن أن تشكل تهديدات وضغوطاً حادة على المؤسسة.

ويساهم تطور الصناعة بشكل كبير في صياغة الإستراتيجية، كما يمكن أن يرفع من الجاذبية الأساسية لصناعة ما كفرصة استثمارية أو يقلل منها، وفي كثير من الأحيان تضطر المؤسسة إلى إحداث تغييرات إستراتيجية، ومما لا شك فيه أن فهم عملية تطور الصناعة والقدرة على توقع حدوث التغيير أمران في غاية الأهمية، فكلما كانت الحاجة إلى التغيير أكثر وضوحاً كلما ارتفعت تكلفة التفاعل الاستراتيجي.⁽⁸⁾

3.2. الموارد: تشير إستراتيجية المؤسسة حسب شندلر Chandler إلى: « تحديد الأهداف الأساسية طويلة الأمد للمنظمة واختيار طرق التصرف وتخصيص الموارد الضرورية لتحقيق تلك الأهداف»⁽⁹⁾، وبالتالي ومن خلال ما جاء به شندلر Chandler فإنه حتى تتمكن المؤسسة من تنفيذ قراراتها الإستراتيجية يجب أن تتوفر على الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهدافها، كما يجب صياغة إستراتيجية الموارد البشرية على ضوء مفاهيم المسؤولية الاجتماعية، وانعكاس هذه الصياغة في إجراءات التعيين والتطوير والاحتفاظ إلى جانب القواعد القانونية.

3.3. قيم المؤسسة وإيديولوجيتها: تساهم القيم والمعتقدات بشكل واضح في تشكيل ثقافة المؤسسة، حيث تترجم هذه القيم والمعتقدات الشخصية سلوكيات وقرارات أخلاقية داخل المؤسسة.

وحسب بيتيجريو Pettigrew تشكل ثقافة المؤسسة جزء من قيم المؤسسة سواء كانت صريحة أو ضمنية، حيث يتم أخذ القيم الصريحة من مفهوم إيديولوجيا المؤسسات، والمرتبطة خاصة بصياغة الإستراتيجية الاجتماعية للمؤسسة، كما يؤكد كل من انجرام Ingram وسيمونز Simons أن إيديولوجية المؤسسات ترتبط بالإستراتيجية، الأداء والمسؤولية الاجتماعية، لأن الإيديولوجية تؤثر على القرارات التي يتخذها المديرين بناءً على غاياتهم وأهدافهم، كما أن هذه القيم والمعتقدات، والتي تتجسد في هذا الجانب من الثقافة ويشار إليها باسم الإيديولوجية يمكن أن تكون مصدراً للميزة التنافسية للمؤسسة.⁽¹⁰⁾

3.4. أصحاب المصالح: ويشمل أصحاب المصالح على مجموع الأفراد والمؤسسات والجماعات التي تتأثر بشكل مباشر بسلوك المؤسسة، ومنهم العاملون، العملاء، المجهزون، المنافسون، الحكومة، جماعات الضغط، مؤسسات التعليم، المجتمع المحلي، نقابات العمال والأحزاب السياسية، والذين يشعرون بأن لهم نصيب من أداء المؤسسة، حيث على المؤسسة أن تضطلع بمسؤولياتها تجاه هذه الفئات، وتسعى إلى محاولة تحقيق مصالحهم،⁽¹¹⁾ كما تقوم المؤسسة بتحديد إستراتيجيتها مع الأخذ في الاعتبار مصالح هذه الأطراف.

وعلى الرغم من أن معرفة تطلعات وتوجهات أصحاب المصالح تسمح بوضع قياسات ومعايير مناسبة للمسؤولية والأداء الاجتماعي، إلا أن تبني المؤسسات لأهداف أصحاب المصالح يحتل أسبقيات

متسلسلة، خاصة وأن تأثيرهم على أهداف المؤسسة ومصالحها يختلف تبعاً لترتيبهم ولاختلاف البيئات والفترات الزمنية.⁽¹²⁾

4. مؤشرات تقييم وقياس الأداء الاجتماعي: إن الدور الاجتماعي للمؤسسات أصبح حقيقة واقعة وأمرًا ضروريًا لا يمكن تجاهله، فالتطور الكبير الذي شهدته المؤسسات وتوسعها وتأثيرها اللامحدود على مختلف نواحي الحياة، من خلال احترامها المنافسة العادلة والمشروعة، إلى جانب اهتمامها بفئات المجتمع المختلفة ومساهمتها في تطوير وتطبيق البحث العلمي والتكنولوجي، واستخدام الموارد بكفاءة وفعالية وإيجاد منافذ إبداعية لتطويرها، تمثل في مجملها مداخل مناسبة لقياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات، والذي يتأثر بدوره بالجوانب الاجتماعية والثقافية للمجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة.⁽¹³⁾

ويرى بولمستروم Bolmstrom أن وفاء المؤسسات بأداء مسؤولياتها الاجتماعية والتقارير عن نتائج ذلك الأداء الاجتماعي من خلال عملية تقييم الأداء، هو في حقيقة الأمر البديل الوحيد المتاح للمؤسسات لتحقيق أهدافها الاقتصادية التقليدية.⁽¹⁴⁾

ويركز التقييم التقليدي على النتائج النهائية والأثر، إلا أن الأثر هو مجرد عنصر واحد من الأداء الاجتماعي، فالأداء الاجتماعي يدرس العملية بأكملها التي يتم من خلالها تحقيق الأثر، ومن ثم فهو يتضمن تحليل الأهداف المعلنة للمؤسسات، وفاعلية نظمها وخدماتها لتلبية هذه الأهداف، والمخرجات ذات الصلة برسالتها الاجتماعية وأهدافها.

ويعترض هذا النوع من الأداء عدة صعوبات في قياسه، نتيجة نقص المقاييس الكمية التي من شأنها أن تساهم في تحديد مدى مساهمة المؤسسة في المجالات الاجتماعية، التي تربط بينها وبين الأطراف والجهات التي تتأثر به، وهو الأمر الذي يستدعي ضرورة البحث عن مقاييس عادلة لتقييم الأداء الاجتماعي، وبشكل عام يمكن تلخيص أهم الصعوبات التي تواجه عملية وضع مؤشرات تفصيلية لقياس وتقييم الأداء الاجتماعي في النقاط التالية:⁽¹⁵⁾

1- تتطلب وضع مؤشرات الأداء البيئي تحديد عدد الفئات ذات المصلحة وترتيبها بحسب درجة تأثيرها بما يتماشى والظروف البيئية المحيطة.

2- من الصعب تحديد الممثل الحقيقي لبعض فئات أصحاب المصالح، وكيفية التعبير عن متطلباتهم لإدارة المؤسسة.

3- عدم إمكانية ترجمة بعض الأوجه المتعلقة بالبعد الاجتماعي في شكل مؤشرات كمية بحيث يمكن للمؤسسة أخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات المختلفة.

4- وجود فجوة حقيقية بين ما يتوقعه أصحاب المصالح من المؤسسة وما تقدمه المؤسسة بناء على القرارات التي تتخذها، وكلما تقلصت هذه الفجوة كلما كان هناك اتفاق بين الجانبين.

5- من الصعب وضع مؤشرات للأداء الاجتماعي موحدة لجميع المؤسسات، حيث تختلف طبيعة هذه المؤشرات باختلاف طبيعة المؤسسة وطبيعة نشاطها، ويمكن تحديد أهم المتغيرات المعتمدة في قياس وتقييم هذا البعد ما فيما يلي: (16)

▪ **الأعمال الخيرية:** وتشمل جميع الأنشطة والخدمات الإنسانية، كالقيام بالهبات والمساعدات، والمشاريع الخيرية، والمشاركة في الأعمال الخيرية، ورعاية أسر العاملين، وبالتالي كسب المؤسسة لتعاطف المجتمع.

▪ **مساندة منظمات المجتمع المدني:** ويقصد بها تقديم حزمة من أنواع المساندة المالية والمادية والمعنوية التي تقدمها المؤسسة لمنظمات المجتمع المدني، والتي يمكن أن تكون على أشكال متعددة من المساندة مثل: الرعاية، قنوات الاتصال، المشاركة والمشاريع.

▪ **خدمة المجتمع:** ويقصد بها الخدمات الاجتماعية والمعنوية الضرورية التي يحتاجها المجتمع، والتي يمكن تقديمها من خلال الظروف والمناسبات المعينة، وقد تكون على شكل: احترام المجتمع، والرعاية الاجتماعية والصحية، والوسائل الترفيهية، والخدمات الثقافية والتعليمية.

▪ **الشفافية:** ويقصد به الالتزام بالقوانين والإجراءات التي تمكن المجتمع وأصحاب المصالح من الوصول بسهولة إلى معلوماتها، والتي يمكن التعامل بها من خلال: الإفصاح العام، مكافحة الاستغلال الوظيفي، ومكافحة الرشوة، وسهولة الوصول للمعلومات.

▪ **متطلبات البيئة:** ويقصد بها الأنشطة والوسائل والبرامج التي تقوم بها المنظمة للحفاظ على بيئة نظيفة ومستدامة، والتي يمكن القيام بها من خلال إجراءات عديدة مثل: حماية الموارد الطبيعية، التخلص من النفايات والعوادم بطريقة علمية، مكافحة مسببات التلوث، وموازنة المسؤولية الاجتماعية.

II. استطلاع موقف مديرية الصيانة الأغواط من منظور الأداء الاجتماعي والبيئي:

1. **المؤشرات المستخدمة في تقييم الأداء الاجتماعي:** تحرص المؤسسة على تقييم الأداء الاجتماعي والبيئي بالاعتماد على مكون الأمن الصناعي والبيئي والذي يشمل على ما يلي:

1.1 **البعد الاجتماعي:** تعتبر شركة "سوناطراك" من المؤسسات الرائدة والأولى على المستوى الوطني التي تواكب مراحل التطور التنظيمي وتبنى توجهات إستراتيجية في تعاملاتها مع مواردها البشرية من جهة ومع المجتمع من جهة ثانية، خاصة فيما يخص تطوير مؤهلاتهم التقنية والمعلوماتية، بل تعدى ذلك إلى تحسين المستوى الاجتماعي للموظف العامل بالمؤسسة، وبما أن مديرية الصيانة الأغواط جزء لا يتجزأ من المنظومة الإستراتيجية لسوناطراك فإنها تسعى بدورها إلى الاهتمام بالعاملين، وبالتالي المساهمة في تحسين المستوى الاجتماعي للمجتمع ككل، سواء من خلال تحسين المستوى المعيشي للعامل أو من خلال الحفاظ على العاملين وحمايتهم من أخطار العمل أو من خلال تطبيق مبادئ النزاهة في تطبيق القوانين السارية المفعول.

1.1.1. الالتزامات والنزاهة: في إطار السياسة العامة لسوناطراك واحتراماً للقوانين السارية المفعول

تحرص مديرية الصيانة بالأغواط على ما يلي:

* تلتزم مديرية الصيانة بالأغواط باحترام موظفيها مدينة لهم بالاعتراف، محافظة على صحتهم، وتضمن لهم سلامتهم؛

* تحرص مديرية الصيانة بالأغواط على ضمان سلامة منشآتها والمحافظة على منشآت السكان المجاورة؛

* كما تسعى للحفاظ على البيئة وتساهم في حماية التراث الطبيعي والثقافي؛

* تساهم مديرية الصيانة بالأغواط في تجسيد الأنشطة الاجتماعية والخيرية، في التنمية

السوسيواقتصادية المحلية.

كما يتميز الالتزام الرسمي مديرية الصيانة بالأغواط بالحفاظ على صحة وسلامة العمال، ونزاهة التراث ووقاية البيئة، وذلك بالإعلان عن سياسة الصحة والأمن والبيئة في 27 أبريل 2004. * تهدف هذه الالتزامات إلى مطابقة أنشطة مديرية الصيانة بالأغواط مع المتطلبات القانونية والتنظيمية في مجال الصحة والأمن والبيئة؛

* تطوير نهج وقائي لإدارة مخاطر وقوع الحوادث، الأحداث، الصحة في العمل وحماية البيئة؛

* إقامة نظام إداري متكامل لتحسين أداء نشاط الصحة والأمن والبيئة (MS-HSE)؛

* تحسين قدرات ردود أفعال الوحدات في حالات الطوارئ والأزمات؛

* تعزيز وتعميم التكوين والتوعية في مجال الصحة والأمن والبيئة وتنمية المعلومات والاتصالات في مجالات الصحة والأمن والبيئة.

وبالتالي ترمي مديرية الصيانة الأغواط DML في مجال الأمن الصناعي والبيئي إلى تحقيق جملة من الأهداف تتركز أساساً حول ما يلي:

- لا حوادث.

- لا ضرر للأشخاص والممتلكات.

- لا إلحاق الضرر بالبيئة.

ويسهر على تحقيق هذه الأهداف مصلحة خاصة تسمى بمصلحة الأمن الصناعي والبيئي HSE،

والتي من مهامها القيام بأعمال الوقاية والتدخل من خلال ما يلي:

1- التمرين على عملية المحاكاة على الحرائق.

2- دعم المديرية الإقليمية GEM، RTE و GPDF في تنفيذ التركيبات الكهربائية؛

3- حملة التدريب على التركيب الكهربائي التي أجريت على مستوى CPE بوهران.

4- المشاركة في التحضير لعملية المحاكاة على ICS (نظام إدارة الأزمات) بالنسبة للقرب الشمالي؛

5- إنجاز الرسوم المتحركة بالتعاون مع الحماية المدنية، وممارسة محاكاة النار على المركبات؛

- 6- تنظيم بعثة عمل في المزارع بين النقل عبر الأنابيب TRC ومصلحة الأمن الصناعي والبيئي HSE، تهدف إلى ضمان سلامة التدخلات على صمامات الأمان؛
- 7- المشاركة في عملية ختم الأنابيب GPL24 " على مستوى المشروع LZ 1 MOKTAA 12 بغليزان من 2013/09/24 إلى 2013/10/10.
- 8- إعداد المواصفات الفنية للمعدات والملابس الواقية للعاملين؛
- 9- المشاركة في أعمال مجموعة النقل عبر الأنابيب TRC المسؤولة عن تطوير دفتر لمتطلبات السلامة الكهربائية؛
- 10- المشاركة في حملة التوظيف في مؤسسة النقل عبر الأنابيب TRC لعام 2013؛
- 11- الفحص الطبي في إطار حملة التركيب الكهربائي.
- 12- تنظيم يوم للوقاية من أمراض الفقرات القطنية.
- 13- إعداد وعرض إرشادات للسلامة: آلة الضغط الهيدروليكي، آلة الحفر، الموازن، المفرزة، المخرطة، النقارة.
- 14- تصميم شهادة للتأهيل الكهربائي بتنسيقها مع الوسام المهني.
- 15- القيام بحملة توعية حول الأحكام العامة للسلامة على الطرق.
- 16- القيام بحملة فحص ورقابة على أجهزة الإطفاء من طرف الموظفين الجدد.
- وتتوفر المصلحة على خمسة عشر عاملاً منهم رئيس مصلحة ومهندس في الأمن الصناعي والبيئي ورئيس فريق التدخل واثنان عشر تقني للتدخل، كما تتوفر المؤسسة على وسائل مادية ثابتة تتمثل في:
- النظام الكشف التلقائي وإطفاء الهالون (1301).
- شبكة مكافحة الحريق (صنابير مياه الإطفاء، صمام الحريق المسلح).
- وأخرى متنقلة وتشمل على:
- طفايات الحريق المحمولة وعددها 117 عربة.
- طفاية حريق شاحنة ثلاثية الإطفاء KERAX.
- مركبة حريق لمزيج الرغوة المطفئة والمسحوق (ROS-ROCA)
- 1.1.2. الصحة Santé:** تتوفر المؤسسة على قاعة طبية تعمل على إجراء مراقبة طبية تمس كل عمال المديرية وتشتمل على فحوصات طبية للعمال الجدد، فحوصات طبية دورية، فحوصات تلقائية (يطلبها العامل)، فحوصات طبية خاصة، فحوصات طبية بعد مدة التوقف عن العمل مقدرة ب 21 يوم، والجدير بالذكر أن الهيئة المركزية المسؤولة عن طب العمل بهذه المؤسسة متواجدة بالمنطقة الصناعية بحاسي الرمل، حيث يتم على مستواها تسوية كل الأمور المتعلقة بطب العمل ب DML ، كما تتوفر المصلحة أيضاً على أجهزة طبية تتمثل في: سيارة الإسعاف. حقيبة الإنعاش. الجهاز التنفسي.

ويمثل الجدول التالي تصنيف الزيارات الطبية في المؤسسة حسب النشاطات الطبية المتوفرة والغرض منها.

جدول رقم (01):

تصنيف الزيارات الطبية في المؤسسة حسب الغرض منها

النشاطات الطبية	العدد في 2012	العدد في 2013	نسبة الزيادة
زيارة التوظيف	70	241	244.28 %
زيارة دورية	315	332	05.39 %
زيارة شخصية	75	39	48 - %
زيارة خاصة	150	133	11.33 - %
زيارة استئناف العمل	14	05	64.28 - %
زيارة بناء على طلب مقدم الطلب	10	03	70 %
فحوص الأشعة	-	230	-
الإرشادات	-	53	-
فحوص اختبار تلفزيوني	-	192	-
فحوص بيولوجية	-	495	-
الكشف عن الأمراض المزمنة التي ظهرت حديثاً	-	07	-
زيارات مواقع العمل	-	09	-
الإخلاء	02	03	50 %
المجموع	636	1742	-

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على وثائق المؤسسة.

1.1.3. حوادث العمل في المؤسسة: تتحمل المؤسسات بشكل خاص والمجتمعات بشكل عام تكاليف ضخمة وتدفع ثمناً باهظاً نظير حوادث العمل التي تحدث سنوياً، إذ يتعرض ملايين الأفراد في مختلف أرجاء المعمورة إلى حوادث وإصابات عمل بعضها مميتاً وبعضها ينتج عنه عجز دائم كلي، جزئي ومؤقت، يؤدي إلى تعطيل كل أو جزء من طاقات الأفراد المصابين، إضافة إلى الأضرار المادية التي تلحق ممتلكات ومواد وآلات ومكائن المؤسسة، ومديرية الصيانة بولاية الأغواط لا يمكن استئناؤها من هذه الحوادث مثلما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (02):

حوادث العمل لسنة 2013

نسبة الأيام الضائعة TG	نسبة التكرار TF	حادث عمل دون التوقف	عدد الأيام الضائعة	حوادث الدورات الرياضية	عدد الأيام الضائعة	حادث عمل مع التوقف	ساعات العمل الفعلي	الفترة
0.19%	7.70%	03	75	01	69	05	779.393	سنة 2013

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على وثائق المؤسسة.

وتعود الأسباب الرئيسية للحوادث إلى ما يلي:

- التعثر والانزلاق؛ - سقوط الشخص؛ - ضرب من قبل كائنات؛ - الاستعمال غير السليم للألات.
- ويرجع عدد حوادث الدورات الرياضية إلى إصابة عامل في قسم ATR .

جدول رقم (03):

تقسيم حوادث العمل في 2013

المناولين		المتمرنين		العمال العاديين		العنصر
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100%	03	00%	00	00%	00	عدد الحوادث دون التوقف عن العمل
17%	01	34%	02	50%	03	عدد الحوادث مع التوقف عن العمل

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على وثائق المؤسسة.

* مؤشر تطور حوادث العمل: يبين الجدول التالي تطور حوادث العمل ما بين 2008-2013،

وهو مؤشر جد مهم في تحديد مدى نجاح المؤسسة في الحفاظ على صحة العاملين ومدى توفر شروط السلامة في العمل.

جدول رقم (04):

تطور حوادث العمل ما بين 2008-2013

2013	2012	2011	2010	2009	2008	البيانات
400	395	424	381	388	384	عدد العاملين
779393	767160	802827	744485	727887	723200	عدد ساعات العمل
144	28	30	75	131	82	عدد الأيام الضائعة
7.70 %	3.91 %	1.24%	8.05 %	5.49%	8.29%	نسبة تكرارات حوادث العمل
0.18 %	0.03 %	0.03 %	0.10 %	0.18 %	0.11 %	نسبة الأخطار
06	03	01	06	04	06	عدد الحوادث مع التوقف عن العمل
03	02	00	01	02	04	عدد الحوادث دون التوقف عن العمل
09	05	01	07	6	10	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على وثائق المؤسسة.

* مؤشر تطور نسبة تكرار حوادث العمل: ويتم حساب هذا المؤشر باستخدام العلاقة التالية:

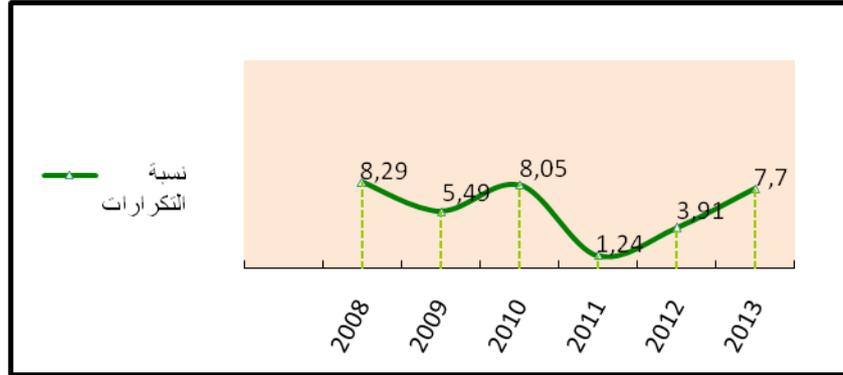
عدد الحوادث في سنة المقارنة - عدد الحوادث في سنة الأساس

= نسبة تكرار حوادث العمل

عدد الحوادث في سنة الأساس

شكل رقم (02):

تطور نسبة تكرار حوادث العمل ما بين 2008 - 2013



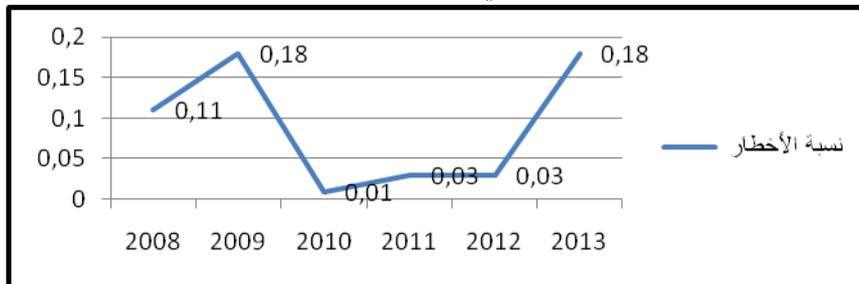
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

ترجع عدد الحوادث في 2012 إلى إصابة عامل في قسم الكهرباء الصناعية و 04 عمال في قسم الميكانيك. كما يتضح من خلال ما سبق أنه في سنة 2013 تم تسجيل حادثي عمل للمتمرنين، وهما ناتجين عن نقص الخبرة.

* مؤشر تطور نسبة الأخطار في العمل: ويقاس هذا المؤشر نسبة الأخطار في المؤسسة محل الدراسة، ويدل هذا المؤشر على أنه كلما زادت نسبة الأخطار في العمل، كلما أدى ذلك إلى زيادة عدد حوادث العمل، والشكل التالي يوضح هذه المؤشرات.

شكل رقم (03)

تطور نسبة الأخطار في العمل ما بين 2008 - 2013



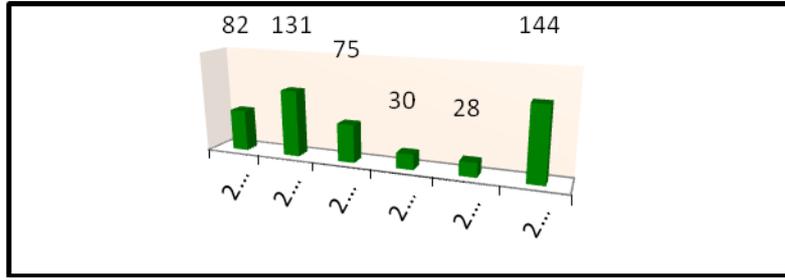
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

يتضح من الشكل السابق أن معدل الأخطار في العمل في عام 2013 يتجاوز بكثير المعدل في عام 2012، وهذا في الحقيقة راجع إلى عدد الأيام التي فقدت بسبب حوادث الطريق، والتي تحدث بعد الخروج عن مكان العمل أو قبل الإلتحاق بالعمل، والجدير بالذكر هنا أن نسبة الخطورة تتزايد كلما اتجهنا إلى أسفل الهرم التنظيمي بسبب طبيعة نشاطهم وتعاملهم الدائم مع المواد الكيماوية والمعدات الخطيرة.

* مؤشر تطور عدد الأيام الضائعة في العمل: بهدف هذا المؤشر إلى قياس عدد الأيام التي لم تقم المؤسسة باستغلالها، والتي تعتبر كتكاليف إضافية تتحملها المؤسسة، والجدول التالي يعرض تطور عدد الأيام الضائعة في العمل.

شكل رقم (04)

تطور عدد الأيام الضائعة في العمل ما بين 2008 - 2013



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

ترجع عدد الأيام الضائعة في 2012 إلى غياب 10 عمال في قسم الكهرباء الصناعية و 8 عمال في قسم الميكانيك.

ويبين الرسم البياني أدناه التغير في عدد الحوادث المبلغ عنها بين عامي 2008 و 2013 ، حيث يتم عرض هذه المؤشرات في مختلف أقسام المؤسسة، ويؤكد هذا المؤشر أنه بغض النظر عن تقسيم مجموعة، وعدد الحوادث المبلغ عنها مليون ساعة عمل مستمرة باستمرار منذ عام 2008.

جدول رقم (05):

توزيع الجغرافي للحوادث التي وقعت في الهياكل التقنية حسب الموقع

السنة	عدد الحوادث	في الهياكل التقنية	في مديرية الصيانة الأغواط
2008	04	02	02
2009	04	02	02
2010	05	02	03
2011	01	01	00
2012	05	00	05
2013	09	00	09
المجموع	28	07	21

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على وثائق المؤسسة.

إن البيانات المعروضة في الجدول أعلاه تبين أن عدد الحوادث التي وقعت في المؤسسة كانت أغلبها في مديرية الصيانة الأغواط والتي قدر عددها بـ: 21 حادث أي ما يعادل 75 % من إجمالي عدد الحوادث، بينما كان عدد الحوادث في الهياكل التقنية 07 حوادث وهو ما يعادل 25 %، وعلى هذا الأساس قامت المصلحة بمجموعة من التوصيات التي تعتبر بمثابة تدابير أهمها ما يلي:

- 1- التنسيق مع قسم التدريب لضمان صحة وسلامة المتدربين المتربصين،
- 2- التوعية وعمليات التفتيش من أجل سلامة الموقع والتدقيق الخارجي في مواقع التدخل.
- 3- إجبار العاملين على ارتداء معدات الوقاية الشخصية المناسبة أثناء انجاز المهام.
- 4- تدعيم حملات التوعية والتكوين.
- 5- احترام شعار دقيقة للسلامة قبل القيام بالمهام على مواقع التدخل.

- 6- إنشاء نظام للحواجز لـ: "رجل السلامة".
 - 7- على رئيس البعثة ورؤساء الورشة التركيز أكثر على مراقبة سلامة المتدربين (استخدام معدات الوقاية الشخصية، والامتثال لقواعد السلامة).
 - 8- تثبيت كاميرات مراقبة "IVMS" mouchard " على مركبات المديرية والمقاولين من الباطن.
 - 9- احترام وقت الراحة "30 دقيقة بعد 4.5 ساعة من القيادة".
 - 10- اقتناء معدات الوقاية الشخصية والتجهيزات الوقائية EPC.
- كما سعت المؤسسة إلى تحقيق ما يلي:
- 1- التدريب على قيادة الرافعات مهما كانت (رافعة شوكية، رافعة السيارات، قارب)
 - 2- اقتناء قارب للأشغال في المرتفعات، وكذلك بالنسبة لنشاط التخزين المركزي.
 - 2- تأهيل مركبات الصقل.
 - 4- إنشاء نظام لفصل النفايات.

2. المؤشرات المستخدمة في تقييم الأداء البيئي Environnement : إن زيادة التعقيد في بيئة المؤسسات اليوم في العديد من البلدان، أدى بها إلى اعتماد أنظمة إدارة الصحة والسلامة والبيئة من أجل الحفاظ على أعمالهم من خلال الحفاظ على الموارد البشرية وممتلكاتهم، ويكمن الغرض من هذا العمل معالجة مفهوم التنمية المستدامة، والتي سوف تمكنها من الوفاء بمسؤولياتها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، كما أن إنشاء نظام للإدارة البيئية للصحة والسلامة في العمل يسهم بشكل فعال في الحد من المخاطر وزيادة إنتاجية المؤسسة.

وفي قطاع النفط تعتبر مسألة التحسين المستمر ضرورية جداً حتى تظل قادرة على المنافسة مع منافسيها، إلا أن المشكلة تكمن في أن بعض المؤسسات التي ترغب في دمج إدارة للصحة والسلامة البيئية لنظام إدارتها، لا تعلم لماذا وكيف تقوم بوضع إدارة السلامة والصحة البيئية، وما هي القضايا والمبادئ التي تسمح للمؤسسة بوضع نظام إدارة متكامل، وكيف يمكنها التعرف على الجوانب والمخاطر الكبيرة التي قد تعترض نشاطها، وكان الغرض من تطوير قوانين متعلقة بالبيئة في تحقيق التطوير المستمر منذ أواخر القرن الثامن عشر، والناجمة عن:

- 1- الحوادث الكبرى ناتجة عن تعامل الصناعات مع المنتجات الخطرة (مسحوق والمتفجرات، والمواد الكيميائية والبتروولية، النووية....).
- 2- تزايد الوعي الصناعي لدى الإدارات والموظفين.
- 3- الضرر بالصحة أدى إلى أمراض مهنية متعددة ومختلفة.

ففي عام 1791 ظهر أول تشريع لترشيده مختلف القوانين السابقة المتعلقة بالمواقع الصناعية ذات الأنشطة والمخلفات الخطيرة، وبالتالي ولأكثر من قرنين من الزمان تطورت القوانين واللوائح باستمرار لمنع وقوع الحوادث الكبيرة الضارة للنباتات، والناس والبيئة، ومنها قانون العمل، قانون العقوبات وقانون

الضمان الاجتماعي التي ظهرت عام 1892 التي تحدد القوانين واللوائح منع وإصلاح الأضرار التي تلحق بالعمال، كما تسعى مديرية الصيانة بولاية الأغواط إلى تطبيق القوانين المتعلقة بتسيير النفايات والمتمثلة خاصة في:

1- القانون رقم 10-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى 1424 ش الموافق لـ 19 يوليو 2003 بشأن حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

2- المرسوم التنفيذي رقم 78-90 من 27 فبراير 1990 على دراسات التأثير على البيئة.

3- المرسوم 339-98 المؤرخ 13 رجب 1419 الموافق لـ 3 نوفمبر 1998 تحديد اللوائح المطبقة على منشآت المصنفة وتحديد المصطلحات الخاصة بها.

في هذا المجال تقوم المديرية تحت إشراف فرع النقل بالأنابيب (TRC) بإعداد تقرير متعلق بالجانب البيئي يمس عدة ميادين منها:

1- ميدان الطاقة: ويشمل استهلاك الغاز، استهلاك المواد القابلة للاحتراق، استهلاك الطاقة الكهربائية، وكذا كمية المياه المعالجة.

2- ميدان التربة، وما تحت التربة: يتعلق بثقب مفاجئ من الشبكة، تسرب مفاجئ للمواد القابلة للاحتراق والمواد الكيميائية.

3- ميدان الضوضاء: الذي لا يجب أن يتجاوز مستواه 80 ديسبال.

4 - منتجات أو أجهزة خطيرة: وتشمل مصادر الإشعاعات، وجود واستعمال الآلات ذات الاهتزاز الكثيف، تسجيل حوادث بيئية.

5 - ميدان النفايات: ويتعلق بكمية الزيوت المستعملة (بالتر)، كمية نفايات التغليف، كمية النفايات الخاصة، كمية النفايات الخطيرة، كمية النفايات الخاصة الخطيرة، كمية النفايات الجامدة، كمية نفايات مواد العلاج.

2.1. إستراتيجية المؤسسة في مجال معالجة النفايات: النفايات هي بقايا عملية إنتاج أو تجهيز أو استخدام أي مادة أو منتج، وبشكل أعم، أي شيء مطلوب تجاهله أو القضاء عليه.

1- الفصل (النفايات): عملية فرز وفصل النفايات وفقاً لطبيعتها.

2- الدفن: عملية دفن النفايات تحت الأرض.

3- إبطال المفعول: العمل للحد من أثر هو أو أضرار النفايات على البيئة.

4- إعادة التحويل: العمل للحد من تأثير النفايات على البيئة، من خلال إعادة تحويل شكل المواد

المكونة للنفايات إلى شكل آخر.

5- إعادة الاستعمال: عمل يهدف إلى تعزيز النفايات عن طريق استخدامه لأغراض أخرى، على سبيل المثال إعادة استخدام الكوابل السلوكية لتصنيع الرقائق أو في المبادعة بين أنبوب الحفر، أخشاب التعبئة... الخ.

- 2.2. أنواع النفايات:** وتشمل النفايات التي تعمل المؤسسة على التخلص منها على:
- 1- **النفايات الخاملة:** جميع النفايات التي لا تخضع لأيّة تغييرات فيزيائية وكيميائية أو البيولوجية في مكوناتها بما في ذلك نفايات الهدم، نفايات البناء أو الترميم، وغير الملوثة بالمواد الخطرة أو غيرها من العناصر المولدة للتلوث، من المحتمل تؤثّر سلباً على الصحة و / أو البيئة.
 - 2 - **النفايات المنزلية والنفايات المماثلة:** جميع النفايات من المنازل والنفايات المماثلة الناجمة عن الحرف الصناعية والتجارية، ونفايات أخرى بحكم طبيعتها وتكوينها تشبه النفايات المنزلية.
 - 3 - **النفايات الخاصة:** جميع النفايات الصناعية والزراعية والخدمات، وجميع الأنشطة الأخرى التي بسبب طبيعتها وتكوينها للمواد التي تحتوي عليها لا يمكن جمعها ونقلها ومعالجتها في ظل نفس الظروف، كما في حالة النفايات المنزلية والنفايات المماثلة والنفايات الخاملة.
 - 4 - **النفايات الخاصة الخطرة:** جميع النفايات الخاصة من حيث مكوناتها أو من حيث خصائص المواد الخطرة التي تحتويها والتي من المحتمل أن تؤثّر على الصحة العامة و / أو البيئة.
 - 5 - **نفايات نشاط الرعاية الصحية:** جميع النفايات الناجمة عن أنشطة التشخيص والمتابعة والمعالجة الوقائية أو العلاجية في مجالات الطب.

3.2. مبادئ إدارة النفايات: وتستند إدارة النفايات على أربعة مبادئ أساسية تتمثل في:

- 1- الحد من عند المصدر: يتم اعتماد أساليب وإجراءات الاختيارات عند شراء (المواد والمعدات).
- 2- فصل النفايات: يتكون من الفرز وفقاً لطبيعة النفايات والأثر المحتمل على البيئة.
- 3- مراقبة النفايات: إعادة التحويل، إعادة الاستخدام، التخلص منها (الحرق، الدفن)، إبطال المفعول.
- 4- تسجيل الإجراءات: وذلك وفق الشروط التالية:
 - * يجب أن تسجل كمية النفايات المنتجة شهرياً في كل موقع.
 - * يجب أن يرفق نقل النفايات بجدول زمني لنقل النفايات.
 - * إعداد محضر حرق النفايات من طرف المشرف على الأمن الصناعي والبيئي HSE أو رئيس العمال.

3. تقييم وضعية النفايات في مختلف مصالح المؤسسة: حيث سيتم تقييم وضعية النفايات في كل من مصلحة أشغال الصيانة، مصلحة تكنولوجيا الأنابيب، مصلحة الوسائل العامة، مصلحة النظافة والصيانة، المساحات الخضراء، مجال الإطعام، مصلحة الورشة الميكانيكية والصناعية، مصلحة تسيير المخزون، مصلحة الإعلام الآلي.

جدول رقم (06):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة أشغال الصيانة

الكمية الأصلية / السنة	نوعية الخطورة	الطبيعة	نوع النفايات	قسم العمليات الخاصة
				مصلحة أشغال الصيانة
700 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	مواد	نفايات خاصة
100 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	كوابل كهربائية	
10 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	قضبان التلحيم	
160 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	المطاط، الكؤوس	
5 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	أغلفة ورقية وكرتون	
150 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	علب	
10 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	قفازات من القماش ملوثة باليهيدروكربيد	
200 ل/سنة	خطرة	سائلة	زيوت صناعية	نفايات خاصة خطيرة
200 ل/سنة	خطرة	سائلة	خليط من الزيت والماء، زيت التشحيم	
8 كغ/سنة	خطرة	صلبة	البطارية وممتص الصدمات	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

إن النفايات أعلاه يتم تخزينها في حظائر مخصصة لها.

جدول رقم (07):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة تكنولوجيا الأنابيب

الكمية الأصلية / السنة	نوعية الخطورة	الطبيعة	نوع النفايات	قسم العمليات الخاصة
				مصلحة تكنولوجيا الأنابيب
20 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	أوراق	نفايات داخلية
	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

مجمّل هذه النفايات يتم تفريغها في مراكز ردم النفايات.

جدول رقم (08):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة الوسائل العامة

الكمية الأصلية /السنة	نوعية الخطورة	الطبيعة	نوع النفايات	قسم العمليات الخاصة
				مصلحة الوسائل العامة
30 طن/سنة	خطرة	صلبة + سائلة	أوراق	النفايات المنزلية والنفايات المماثلة
80 طن/سنة	غير خطرة	صلبة	أغلفة كرتون	
	غير خطرة	صلبة	خشب ومشتقاته	
	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	
35 كغ/سنة	غير خطرة	صلبة	زجاج، حصى، اسمنت	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

جدول رقم (09):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة النظافة والصيانة

الكمية الأصلية /السنة	نوعية الخطورة	الطبيعة	نوع النفايات	النظافة والصيانة
110 طن/سنة	غير خطرة	صلبة	أغلفة كرتون وأوراق	النفايات المنزلية والنفايات المماثلة
	غير خطرة	صلبة	خشب ومشتقاته	
	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	
35 طن/سنة	غير خطرة	صلبة	زجاج، حصى، اسمنت	النفايات الخاملة (صيانة المباني)

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

جدول رقم (10):

تقييم وضعية النفايات في المساحات الخضراء

الكمية الأصلية /السنة	نوعية الخطورة	الطبيعة	نوع النفايات	المساحات الخضراء
80 طن/سنة	غير خطرة	صلبة	حجم المروج	النفايات المنزلية والنفايات المماثلة
	غير خطرة	صلبة	الأعشاب الضارة	
	غير خطرة	صلبة	أغصان الأشجار	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

هذه النفايات يتم تفرغها في مراكز ردم النفايات.

جدول رقم (11):

تقييم وضعية النفايات في مجال الإطعام

الإطعام	نوع النفايات	الطبيعة	نوعية الخطورة	الكمية الأصلية / السنة
	بقايا مواد غذائية	صلبة + سائلة	خطرة	250 طن/ سنة
النفايات المنزلية والنفايات المماثلة	أغلفة كرتون وأوراق	صلبة	غير خطرة	50 طن/ سنة
	قارورات بلاستيكية	صلبة	غير خطرة	
	العلب المعدنية	صلبة	غير خطرة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

هذه النفايات يتم تفريغها هذه النفايات في مركز الردم التقني.

جدول رقم (12):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة الورشة الميكانيكية والصناعية

قسم الميكانيك	نوع النفايات	الطبيعة	نوعية الخطورة	الكمية الأصلية / السنة	مصلحة الورشة الميكانيكية والصناعية
نفايات خاصة نفايات خاصة خطيرة	مواد	صلبة	غير خطرة	80 طن/ سنة	
	الملابس الملوثة والقفازات	صلبة	غير خطرة	-	
	المنتجات الكيماوية ومواد التشحيم	صلبة	خطرة	20 ل/ سنة	
	حاويات المواد الكيماوية	صلبة	خطرة	31 ل/ سنة	
	مازوت	سائلة	خطرة	100 ل/ سنة	
النفايات المنزلية والنفايات المماثلة	زيوت صناعية ومزيج بين الزيوت والماء	سائلة	خطرة	100 ل/ سنة	
	قارورات بلاستيكية	صلبة	غير خطرة	400 كغ/سنة	
المخبر	العبوات المعدنية	صلبة	غير خطرة	1200 كغ/سنة	
	مضادات كيماوية	سائلة	خطرة	100 مل/ سنة	
	Nital 4%	سائلة	خطرة	250 ل/ سنة	
	Nital 10%	سائلة	خطرة	250 مل/ سنة	
	Nital 10%	سائلة	خطرة	100 مل/ سنة	
	Attaque crolle	سائلة	خطرة	50 مل/ سنة	
	Attaque maro	سائلة	خطرة	250 مل/ سنة	
	Attaque électrolytique	سائلة	خطرة	1000 مل/ سنة	
	Attaque électrolytique	سائلة	خطرة	500 مل/ سنة	
	منتجات كيماوية				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

جدول رقم (13):

تقييم وضعية النفايات في مصلحة تسيير المخزون

الكمية الأصلية / السنة	نوعية الخطورة	الطبيعية	نوع النفايات	قسم التموين والنقل
				مصلحة المخزون تسيير
10 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	مواد	نفايات خاصة
20 م/ سنة	غير خطرة	صلبة	كوابل كهربائية	
20 م/ سنة	خطرة	صلبة	كوابل فولاذية	
50 ل/ سنة	غير خطرة	سائلة	منتجات كيميائية	نفايات خاصة خطيرة
	غير خطرة	سائلة	أحماض	
20 كغ/ سنة	خطرة	صلبة	حاويات المنتجات الكيميائية (رذاذ)	
1 كغ/ سنة	خطرة	صلبة	الزجاج + النيون	نفايات خاملة
50 طن/ سنة	خطرة	صلبة	خشب ومشتقاته	
5 كغ/ سنة	خطرة	صلبة	عبوات كرتونية وورقية	
500 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	أوراق	مصلحة الشراء
36 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	خراطيش	
100 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	
3500 غ/ سنة	غير خطرة	صلبة	بطاريات صغيرة الحجم	
-	غير خطرة	صلبة	الترونبيون	
100 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	العبوات المعدنية	
500 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	أوراق	
36 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	خراطيش آلة الطبع	
100 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	نفايات خاصة
3500 غ/ سنة	غير خطرة	صلبة	بطاريات صغيرة الحجم	
-	غير خطرة	صلبة	الترونبيون	
100 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	العبوات المعدنية	
100 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	النيون	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

جدول رقم (14): تقييم وضعية النفايات في مصلحة الإعلام الآلي

الكمية الأصلية / السنة	نوعية الخطورة	الطبيعية	نوع النفايات	مركز الإعلام الآلي
				مصلحة الإعلام الآلي
50 م/ سنة	غير خطرة	صلبة	كوابل كهربائية	نفايات خاصة
800 غ/ سنة	غير خطرة	صلبة	خراطيش آلة الطبع	
30 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	أوراق	
30 كغ/ سنة	غير خطرة	صلبة	قارورات بلاستيكية	نفايات خاصة خطيرة
80 كغ/ سنة	خطرة	صلبة	بطاريات كبيرة الحجم	
	خطرة	صلبة	بطاريات صغيرة الحجم	
-	غير خطرة	صلبة	النيون	نفايات خاملة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

5- نموذج الرقابة على النفايات: النفايات المتولدة في مواقع العمل مصيرها تحده المصفوفة التالية:

جدول رقم (15):

نموذج الرقابة على النفايات

النوع	التعيين	الرقابة
نفايات خاصة خطرة	الزيت الصناعية	يتم تخزينها في براميل ونقلها إلى نفايات
	مزيج النفط والمياه	يتم تخزين الزيت في برميل ونقلها إلى نفايات
	حمض (بطاريات)	إبطال مفعول الحامض وتخزينه في النفايات
	بطاريات	يجب إزالة البطاريات وإبطال مفعول الحامض ونقلها إلى النفايات
نفايات خاملة	مكابس التبريد	تخزينها ونقلها إلى النفايات
	مواد التشحيم	تخزينها ونقلها إلى مراكز النقل الأساسية
	المواد الكيميائية	إبطال مفعولها وتخزينها في النفايات
	الحاويات الكيميائية	إبطال مفعول وتخزينها في النفايات
نفايات نشاط الرعاية الصحية	الزجاج / نيون	نقلها إلى مركز الردم التقني
	الركام	نقلها إلى مركز الردم التقني
	اسمنت	نقلها إلى مركز الردم التقني
	رمل/ محلول غير ملوث	نقلها إلى مركز الردم التقني
نفايات المنزلية والنفايات المماثلة	الإبر	تخزينها وحرقتها
	الضمادات	تخزينها وحرقتها
	أدوية منتهية الصلاحية	تخزينها وحرقتها
	قفازات	تخزينها وحرقتها
نفايات المنزلية والنفايات المماثلة	أجهزة طبية	تخزينها وحرقتها
	معلبات كرتونية وورقية	نقلها إلى مركز الردم التقني
	بقايا الطبخ	نقلها إلى مركز الردم التقني
	خشب ومشتقاته	نقلها إلى مركز الردم التقني
	مياه الصرف الصحي	نقلها إلى مركز الردم التقني
	قارورات بلاستيكية	نقلها إلى مركز الردم التقني
	أقمشة/ الخرق	نقلها إلى مركز الردم التقني
	منظفات ومبيضات	-

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الخاتمة:

قد رافق التطور في مسؤوليات المؤسسات الاقتصادية تجاه مجتمعاتها تصاعدا في تأثيرات المجتمع وضغوطه، ذلك أنها تتبنى مزيدا من الالتزام للطلب الاجتماعي سواء كان مفروضا بحكم القانون أو بالمبادرات التي تقوم بها لإرضاء المجتمع، لذا يستخدم مصطلح الأداء البيئي والاجتماعي مدى تحمل المؤسسة لمسئوليتها البيئية والاجتماعية ومدى الالتزامات الملقاة على عاتق المؤسسة بانجاز مجموعة من العمليات الاجتماعية في ضوء الأهداف المسطرة مسبقا لهذا الغرض.

نتائج الدراسة: يعتبر نشاط مديرية الصيانة الأغواط - سوناطراك - ذو آثار بيئية واجتماعية مهمة، حيث يشمل على العديد من مجالات المسؤولية الاجتماعية والبيئية، وعلى هذا النحو تقوم المؤسسة بما يلي:

1- تحديد المواد الكيميائية منتهية الصلاحية وغير منتهية الصلاحية على النحو الموصى به من قبل مصلحة HSE .

2- المساعدة على نقل المواد الكيميائية من الأغواط إلى حاسي مسعود HEH .

3- إنشاء مساحات خضراء .

4- دراسة إعادة تأهيل شبكة المياه الصالحة للشرب.

5- إنشاء المساحات الخضراء .

6- زراعة الشتلات في الموقع مديرية الصيانة الأغواط بأكمله.

7- التخلص من النفايات بالشكل المناسب والوقت المحدد لتفادي أي مضاعفات ناجمة عنها.

توصيات الدراسة: على الرغم من سعي الكثير من المؤسسات الاقتصادية إلى تقييم أدائها البيئي والاجتماعي، إلا أنها لا زال بعيدة كل البعد عن الاستجابة للمقاييس الدولية في هذا المجال وعليه يمكن الخروج بجملة من التوصيات أهمها:

- التزام المؤسسات بنهج للإدارة البيئية بأخذ الجوانب البيئية في الاعتبار في أنشطتها.
- ضرورة وضع أدوات الإدارة الموصى بها من قبل معايير إيزو 14000 بغية تعزيز أدائها البيئي والاجتماعي وتعزيز صورة المؤسسة.
- ضرورة وضع سياسة بيئية سليمة مبنية على أهداف محددة مسبقا، إذ يتوقف الأداء البيئي والاجتماعي لكل مؤسسة على سياستها البيئية.

الهوامش والمراجع:

1 . *Responsabilité Sociale d'Entreprise : Enjeux et acteurs*, Date de visite 15/09/2013, site internet. <http://www.novethic.fr/novethic/responsabilite-sociale/entreprise/auditsocial/agence-de-notation/113115.jsp>

2. *تقييم وقياس الأداء الاجتماعي*، تاريخ الاطلاع 2013/09/15، موقع انترنت.

www.arabic.microfinancegateway.org/...socialperformance/http

3. عبد الرضا ناصر الباوي. سناء عبد الرحيم سعيد، ((*الدور الاستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة - دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية -*))، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثالث والثمانون، 2010، ص 213.

4. طاهر محسن منصور الغالبي. وائل محمد صبحي إدريس، *الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل*، دار وائل الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص 526.

5. أحمد المعاني وآخرون، *قضايا اقتصادية معاصرة*، دار وائل، الأردن، 2011، ص 387 - 388.

6. عبد الرضا ناصر الباوي. سناء عبد الرحيم سعيد، مرجع سابق، ص ص 209 - 210.
7. عبد الرضا ناصر الباوي. سناء عبد الرحيم سعيد، نفس المرجع السابق، ص 212.
8. مايكل بورتر، الإستراتيجية التنافسية أساليب تحليل الصناعات والمنافسين. (ترجمة: عمر سعيد الأيوبي)، دار الكتاب العربي، بيروت، 2010، ص223.
9. طاهر محسن منصور الغالبي. وآخرون، دراسات في الإستراتيجية وبطاقة التقييم المتوازن، دار زهران، الأردن، 2009، ص 9.
10. Husted.Bryan & Allen.David, Toward a Model of Corporate Social Strategy Formulation, Social issues in Management Division, Academy of Management, 2008, p 26. Date de visite 30/04/2014. Site internet. web4.mty.itesm.mx/temporal/.../18egade_husted.pdf
11. أحمد المعاني وآخرون ، مرجع سابق، ص 389.
12. طاهر محسن منصور الغالبي. صالح مهدي محسن العامري، الإدارة الإستراتيجية، دار وائل، الأردن، 2011، ص ص 79 - 81.
13. محمد نبيل علام، ((حدود المسؤولية الاجتماعية - إطار فكري لمراجعة الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال -))، مجلة الإدارة العامة، الأردن، العدد 72 أكتوبر 1991، ص 13.
14. طاهر محسن منصور الغالبي. وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، مرجع سابق، ص 526.
15. طاهر محسن منصور الغالبي. صالح مهدي محسن العامري، مرجع سابق، ص 84.
16. عبد الرضا ناصر الباوي. سناء عبد الرحيم سعيد، مرجع سابق، ص ص 213 - 214.