

## Reality of managing occupational safety and health's human resources in the public sector in the Gaza governorates in Palestine

Samah K. Al-Ghazali

G.D of Inspection and Work Protection || Ministry of Labor || Gaza || Palestine

**Abstract:** This study aimed to clarify the reality of managing occupational safety and health's human resources in the public sector in the Gaza governorates in Palestine, and clarify if there is obstacles and challenges that stand against this process, and ways to overcome discovered obstacles and challenges.

In order to achieve the objective of the study, researcher had relied on descriptive analytical approach by analyzing the content of job descriptions and the organizational structures of the sample of the study, which included the Ministry of Labor and the General Directorate of Civil Defense. Additionally, researcher had analyzed human resources statistics in the field of occupational safety and health, and human resources management reports in this area such as reports of identifying training needs, performance reports, guides and strategies to develop their skills and competencies. Also, researcher had used personal interview with specialists to strengthen the theoretical framework, analyze results, and develop recommendations

The study found that there is a significant deficit in the number of human resources working in the field of occupational safety and health in the sample of the study, with a deficit rate of more than 50%.

Also, researcher had concluded that there is there is a weak managerial performance in preparing manuals and guides that concern in building, developing, and organizing the work of occupational safety and health human cadre. Additionally, the current political and economic situation which face Gaza Strip had left its negative effects on the process of managing safety cadre efficiently and effectively.

The study had recommended strengthening the current situation of occupational safety and health by rotating current cadre to meet working needs, in addition to the need of allocating sufficient budget for training programs that concerns in building seniors level capabilities in managing safety cadre. In addition to prepare, build, and implement specialized and focused media programs and campaigns that works on improve community awareness of occupational safety and health.

**Keywords:** human resources, actors, occupational safety and health, public sector.

## واقع إدارة الموارد البشرية لدى الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام في قطاع غزة

سماح كامل نمر الغزالي

الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل || وزارة العمل || غزة || فلسطين

الملخص: هدفت الدراسة إلى بيان واقع عملية إدارة الموارد البشرية لدى الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام الفلسطيني، والكشف عما إن كان هنالك عوامل ضعف في إدارة هذا الكادر البشري.

ولتحقيق هدف الدراسة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحليل محتوى الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي لعينة الدراسة والتي اشتملت على وزارة العمل، والمديرية العامة للدفاع المدني، كما تم عرض وتحليل الإحصائيات المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى تحليل محتوى تقارير إدارة الكادر البشري في هذا المجال من مثل تقارير حصر الاحتياجات التدريبية، وتقارير الأداء، وأدلة واستراتيجيات تطوير مهاراتهم وكفاياتهم. كما وتم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص لتدعيم الإطار النظري، وتقوية عملية تحليل النتائج، واستنباط أهم التوصيات. وقد خلصت الدراسة إلى وجود عجز ملحوظ في أعداد الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في عينة الدراسة حيث بلغت نسبة العجز أكثر من 50% من إجمالي الموارد البشرية، إضافة إلى وجود ضعف لدى الإدارة العليا في إعداد وتطوير الأنظمة الخاصة بإدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة، بالإضافة إلى وجود عدة تحديات سياسية واقتصادية تعيق عملية إدارة هذا الكادر بكفاءة وفعالية.

وأوصت الدراسة برفد هذه المؤسسات بموارد بشرية كافية وذات تخصصات متنوعة تفي باحتياجات الجهات المختصة في مجال السلامة والصحة المهنية. كما توصي الدراسة بالعمل على توزيع الموارد البشرية القائمة وفق التخصصات المهنية والعلمية للعاملين، بالإضافة إلى تخصيص ميزانيات كافية لإعداد وعقد برامج تدريبية لتأهيل وتطوير قدرات الإدارة العليا في مجال عملية إدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة المهنية. من جهة أخرى، كما توصي الدراسة بتطوير برامج إعلامية وتوعوية متخصصة ومركزة لتحسين الوعي المجتمعي بأهمية السلامة والصحة المهنية، وتحسين الصورة الذهنية لدى طرفي الإنتاج عن طبيعة عمل مفتشي السلامة والصحة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الجهات الفاعلة، السلامة والصحة المهنية، القطاع العام.

## 1. مقدمة

يمثل العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمات، حيث أنه يمثل الركيزة الأساسية للمنظمات الساعية لتحقيق نجاحها وتنفيذ أهدافها، ومن هنا تعمل الإدارة على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم الشخصية بأهداف المنظمة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه تدعيم المشاركة والشعور بالمسؤولية والانتماء وبث روح التعاون والولاء في العمل. (محمد، 2016).

تعرف السلامة والصحة المهنية على أنها ذلك العلم الذي يختص بتنبؤ مخاطر وحوادث العمل، وتقليلها والحد منها وذلك في إطار الحد من الخسائر والأضرار البشرية الناجمة عنها، وهو ما يخدم بدوره تحقيق الهدف الأسمى لإدارة الموارد البشرية ألا وهو الحفاظ على رأس المال البشري للمنظمة. (المغير، 2018).

إن تحقيق وتوافر شروط السلامة والصحة المهنية داخل المنظمة يخدم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها المتمثلة في تحسين أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم وتحفيزهم ورفع مستوى ولائهم لعملهم ورضاهم عنه، وذلك من خلال رفع مستوى الاطمئنان الداخلي لديهم تجاه إمكانية وقوع حوادث وإصابات العمل بفعل الأخطار المختلفة الكامنة في بيئة العمل. وبهذا تعتبر السلامة والصحة المهنية إحدى الطرق التي تهتم إدارة الموارد البشرية بتمهيدها للوصول إلى أهدافها المنشودة. (الغزالي، 2018).

من جهة أخرى، بات العالم يولي اهتماماً كبيراً بقضايا السلامة والصحة المهنية بفعل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المتلاحقة، وهو ما يفرض بدوره على القطاع الحكومي المزيد من التحديات تجاه مراقبة اشتراطات السلامة في المنشآت المختلفة، والتي تشمل توفير كادر بشري مؤهل للعمل في مجال السلامة والصحة المهنية، وآليات إدارة هذا الكادر البشري وتوجيهه وتطويره وتأهيله وتقييمه ورفع مستوى رضاه وولائه لعمله، وبالتالي تعزيز منظومة السلامة والصحة المهنية من خلال رفع جودة الكادر البشري العامل في مجالها.

## 2.1 مشكلة الدراسة والتساؤلات البحثية:

يعد الكادر البشري أحد أهم مكونات منظومة السلامة والصحة المهنية في القطاع العام، ومن خلال طبيعة عمل الباحثة في مجال السلامة والصحة المهنية، فقد لاحظت وجود عدة تحديات في عملية إدارة الموارد البشرية العاملة في هذا المجال، منها ضعف التخطيط لعملية تعيين وإدارة الكوادر البشرية، والازدواجية في مهام ومسؤوليات العاملين وتعدد الجهات الإشرافية، وضعف تحديد الاحتياجات التطويرية للكادر، وتساهم التحديات السياسية والاقتصادية التي تعصف بفلسطين بشكل عام وبقطاع غزة بشكل خاص على عملية إدارة الموارد البشرية من خلال شح الموارد المالية المخصصة لإدارة الكادر البشري وتوفير أدوات ومعدات العمل اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة للعاملين، ناهيك عن الأزمات المالية المتعلقة بصرف رواتب الموظفين ومكافاتهم وبدلات المواصلة المرصودة لتنفيذ الزيارات التفتيشية والمهام المنوطة بهم.

وقد أشار التوصيف الوطني لواقع السلامة والصحة المهنية في المحافظات الجنوبية في فلسطين لعام 2014-2016 إلى ضعف التخطيط الاستراتيجي المتعلق بإدارة منظومة السلامة والصحة المهنية، ووجود تأثير مباشر للحصار والانقسام السياسي والوضع الاقتصادي المتردي على منظومة السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى نقص الكوادر الإشرافية والمهنية المتخصصة في المجال، وضعف البرامج التطويرية والتدريبية الخاصة بالعاملين في مجال السلامة والصحة المهنية لمواكبة التطورات في هذا المجال (التوصيف الوطني للسلامة والصحة المهنية في المحافظات الجنوبية، 2018).

وعليه يمكن صياغة تساؤل الدراسة على النحو التالي:

ما هو واقع إدارة الموارد البشرية لدى الجهات العاملة في السلامة والصحة المهنية في القطاع العام في محافظات غزة؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية:

- 1- ما نسبة العجز في الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية لدى المديرية العامة للدفاع المدني (إدارة الأمن والسلامة)؛ وذلك وفق تحليل المهام والهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي وكشوفات الموظفين العاملين؟
- 2- ما نسبة العجز في الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل (الإدارة العامة للتنفيذ وحماية العمل)؛ وذلك وفق تحليل المهام والهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي وكشوفات الموظفين العاملين؟
- 3- ما سبل الارتقاء بعملية إدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام؟ وبالإجابة على هذا التساؤل، فإن الدراسة ستعمل على بيان واقع عملية إدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى تحديد السبل والوسائل المناسبة للارتقاء بهذه العملية

## 3.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل واقع إدارة الموارد البشرية لدى مزودي خدمات السلامة والصحة المهنية في القطاع العام في قطاع غزة بفلسطين.
2. تحديد العجز في الموارد البشرية لدى المديرية العامة للدفاع المدني (إدارة الأمن والسلامة) ووزارة العمل (الإدارة العامة للتنفيذ وحماية العمل)؛ وذلك وفق تحليل المهام والهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي

3. تقديم توصيات عملية لتطوير عملية إدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام في قطاع غزة بفلسطين.

#### 4.1 أهمية الدراسة:

1.4.1 أهمية علمية: تعتبر إدارة وتوحيد الجهود البشرية من أهم المواضيع المعاصرة التي تتطلب البحث العلمي والتقصي وخاصة عند إسقاطها على مجال السلامة والصحة المهنية.

2.4.1 أهمية تطبيقية: السعي لتوفير مقترحات تساهم في توجيه عملية إدارة الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام وذلك في إطار تحسين منظومة التفتيش والرقابة الحكومية على معايير السلامة والصحة المهنية، مما ينعكس ايجابياً على جودة الخدمات المقدمة لأصحاب العمل والعاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

#### 5-1 الإطار المفاهيمي للكلمات المفتاحية

يكون للكلمات الواردة في هذه الورقة البحثية التعريفات التالية:

1-5-1- واقع: توصيف وتحليل ما هو متواجد في البيئة المحلية للموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام.

2-5-1- إدارة الموارد البشرية: هي عملية إدارية تنفذها المنظمات والمؤسسات بهدف إيجاد وإدارة كادر بشري قادر على تحقيق أهداف المنظمة، وتشمل التخطيط لحاجة المؤسسة من الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التطوير والتدريب والتأهيل، الحوافز والترقيات، الأجور والتعويضات، وتقييم الأداء

3-5-1- الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية: هي الجهات ذات العلاقة المباشرة في الرقابة على تطبيق قوانين ولوائح وإجراءات وإرشادات السلامة والصحة المهنية، وتنوع مهامها ما بين التشريع والمتابعات القانونية والتفتيش الميداني وإدارة كل ما يتعلق في مجال السلامة والصحة المهنية.

4-5-1- السلامة والصحة المهنية: هي عبارة عن الإجراءات المنظمةة لتوفير الوقاية والحماية اللازمة للعاملين في كافة المجالات على صعيد السلامة الشخصية أو الحماية القانونية، وتنفيذ متطلبات الحد من المخاطر داخل المنشآت لحماية الموارد البشرية، وذلك طبقاً للقوانين واللوائح والتشريعات.

5-5-1- القطاع العام: هو مجموعة المؤسسات والبرامج والمشاريع الإنتاجية والخدمية والتجارية التي تمتلكها الحكومة وتديرها، وهو جزء من اقتصاد الدولة يركز على توفير الخدمات الأساسية للمواطنين.

#### 2. منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق عرض وتحليل الإحصائيات المتعلقة بالموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية، وتحليل محتوى تقارير إدارة الكادر البشري في المجال من مثل تقارير حصر الاحتياجات، وتقارير الإنجاز للدوائر للأقسام والشعب، والهياكل التنظيمية والوصف الوظيفي للعاملين، وأدلة واستراتيجيات تطوير مهاراتهم وكفائاتهم.

كما وتم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص لتدعيم الإطار النظري، وتقوية عملية تحليل النتائج، واستنباط أهم التوصيات.

وتكون مجتمع الدراسة من كافة مدراء الدوائر والمدراء العامون العاملين على إدارة الكادر البشري في المؤسسات الحكومية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية، ألا وهي: وزارة العمل، المديرية العامة للدفاع المدني،

وزارة الصحة، وزارة الاقتصاد الوطني، هيئة المواصفات والمقاييس، وزارة الزراعة، الهيئة العامة للبتترول، سلطة جودة البيئة.

وتم اختيار عينة الدراسة من مدراء الدوائر والمدراء العامون العاملين على إدارة الكادر البشري في كل من وزارة العمل والمديرية العامة للدفاع المدني، باعتبارهما أكثر الجهات فاعلية في مجال السلامة والصحة المهنية نظراً لطبيعة اختصاص عملهما حسب القوانين والتشريعات، وتركز النسبة الكبرى من العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية فيما مقارنة بالمؤسسات الحكومية الأخرى.

### 3. الدراسات السابقة:

1.3 دراسة (الشروقي، 2018) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، دور ممارسات الموارد البشرية في التميز المؤسسي في الوزارة المذكورة والتي تعتبر أحد أهم المؤسسات الخدمية المحورية في المجتمع البحريني. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإحصائي وذلك لوصف خصائص مشكلة الدراسة وتحديد الواقع الحالي والعلاقات التي توجد بين المتغيرات وذلك من خلال جمع الحقائق وتحليلها، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

وقد توصل الباحث إلى وجود مستوى مرتفع من التميز المؤسسي على صعيدي التميز في القيادة والتميز في تقديم الخدمة في وزارة الداخلية، ووجود مستوى متوسط من تخطيط الموارد البشرية مع انخفاض مشاركة كل الإدارات في عملية التخطيط. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى اهتمام الوزارة بعملية تقديم الخدمات التدريبية للعاملين، وهي ملتزمة بتدريب وتطوير موظفيها بشكل مستمر.

وفي ضوء النتائج المذكورة، أوصت الدراسة بضرورة قيام إدارة الموارد البشرية في الوزارة بعقد ندوات ودورات حول أهمية التميز المؤسسي وكيفية رفع مستواه، بالإضافة إلى استخدام التحفيز المادي والمعنوي في تدريب الموارد البشرية. كما وأوصت الدراسة بضرورة توعية الموظفين العاملين في الوزارة بأهمية التميز المؤسسي لوزارتهم، باعتبارها منظمة حكومية فاعلة تقدم خدمات حيوية للمواطنين، على أن تتم عملية التوعية من خلال سياسة مدروسة ومعلنة من قبل إدارة الموارد البشرية في الوزارة.

2.3 دراسة (أغاز وأخرون، 2016) هدفت هذه الدراسة إلى بيان واقع إدارة وظائف إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الإيراني. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون المقابلة الشخصية مع 55 موظفاً يعملون في منصب إشرافي في مجال إدارة الموارد البشرية في عينة الدراسة المكونة من خمسة وزارات حكومية، بالإضافة إلى الاعتماد على مصادر البيانات الثانوية لبناء الإطار النظري للدراسة وتدعيم تحليل نتائجها، والتي شملت قراءة وتحليل تقارير تقييم الأداء والوصف الوظيفي ونماذج تقييم الاحتياجات التدريبية للعاملين.

وخلصت الدراسة إلى وجود سمات مشتركة لإدارة الموارد البشرية في هذه الوزارات، بما في ذلك الاعتماد على هياكل تنظيمية غير مستقرة وواضحة، غياب التوصيف والوصف الوظيفي، وجود معايير توظيف مزدوجة، وعدم وجود إدارة مهنية منتظمة، وضعف وجود برامج تدريبية متخصصة للعاملين، وعدم توازن الأجور مع أداء العاملين، وعدم التوافق بين استراتيجيات المنظمات وممارسات إدارة الموارد البشرية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تحديد الأدوار والمهام والمواصفات الرئيسية لكل وظيفة بشكل واضح لمنع الازدواجية، وضرورة بناء أنظمة تعيين وترقية وتدريب وتقييم فعالة وناجحة ومصممة وفق خصوصيات الوظائف، وبناء أنظمة تعويضات وتحفيز واضحة وقابلة للتطبيق

3.3 دراسة (الحاج، 2012) هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات التي تسمح بتقييم عملية توظيف وتوزيع أفراد الهيئة الطبية والصحية في المستشفيات المدروسة، وذلك عن طريق المقارنة بين المؤشرات المحسوبة (الواقعية) والمؤشرات العالمية. وقد تم القيام بدراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات العمومية بغرض توضيح كيفية إسقاط الجانب النظري للدراسة ميدانياً ومحاولة تقييم مدى نجاح عملية استخدام وتوظيف الموارد البشرية في أداء الخدمات الصحية في هذه المستشفيات.

ولغاية تحقيق هدف الدراسة، استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات، وذلك من خلال إجراء عدة مقابلات مع مسؤولي النشاطات الصحية في المستشفيات المدروسة وذلك لمعرفة واقع أداء الموارد البشرية في المصالح الصحية والطبية المختلفة في كل مستشفى.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود حاجة ماسة لتقييم كفاءة أداء وحدات الموارد البشرية في المستشفيات، وذلك من أجل السعي نحو تحسين عملية استخدام الموارد البشرية والقضاء على أي خلل أو هدر في عملية استخدام هذه الموارد وصولاً نحو الاستخدام الأمثل لها. وفي ضوء النتائج السابقة، أوصت الدراسة بضرورة العمل على متابعة كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية باستمرار، بالإضافة إلى ضرورة إعداد خريطة توضح توزيع الموارد البشرية الصحية لجميع الأفراد العاملين في المستشفى، بناء على توزيع الأسرة وعلى اختصاصات كل من ذوي المهن الصحية والطبية، مما يسهل الرجوع إليها عند وجود خلل أو هدر في استخدام هذه الموارد.

4.3 دراسة (صيام، 2007)؛ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة من وجهة نظر فئة الضباط العاملين في الجهاز. ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الذي تكون من فئة الضباط العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة، وقد بلغ حجم العينة 3518 ضابطاً

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية تكاد أن تكون غير موجودة أو مغيبة، ومستوى الرضا عن أنظمة ووظائف إدارة وتنمية إدارة الموارد البشرية ضعيف والمتعلقة بأنظمة التحليل الوظيفي وتخطيط القوى العاملة والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم الأداء، هذا بالإضافة إلى غياب اللوائح التنفيذية والإجراءات التي تساعد في تصميم وتنفيذ هذه الأنظمة، بالإضافة إلى غياب دور الإدارة العليا في وجود هذه اللوائح، مع عدم تركيز الإدارة العليا على تطوير الأنظمة واللوائح والإجراءات الموجودة مسبقاً والتي تسير وتسهل عمل الشرطة، بالإضافة إلى وجود تكديس في الكادر البشري وذلك نتيجة غياب الأنظمة المتبعة في إدارة وتنمية الموارد البشرية في عملية التوظيف.

وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتأسيس إدارة متخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية، والتركيز على التصحيح الوظيفي لجميع كوادر الشرطة وأيضاً إعداد خطة للقوى العاملة تشتمل على البرامج التطويرية وتقييم الأداء والحوافز وإنشاء مركز بحوث تابع لجهاز الشرطة يشترك مع الإدارة المتخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية في إعداد خطة تنمية لإعداد وتأهيل الكادر البشري في الشرطة.

## 5.3 اختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة العديد من العناوين ذات العلاقة المباشرة في موضوع إدارة الموارد البشرية وخاصة في القطاع العام، والتي ناقشت ممارسات إدارة الموارد البشرية وتقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية وفعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارية وتنمية الموارد البشرية وواقع إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي. وما لاحظته الباحثة أنه لا يوجد دراسات خاصة حول إدارة الموارد البشرية في مجال تخصص السلامة والصحة المهنية كأحد الروافد الإدارية الإشرافية على متابعة والرقابة على منظومة السلامة والصحة المهنية وحماية طرفي الإنتاج العامل وأصحاب العمل من المخاطر التي تنشأ داخل المنشآت والقطاعات المختلفة.

6.3 الفجوة البحثية: انظر جدول رقم (1) الذي يوضح الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية التي تعدها الباحثة.

جدول رقم (1) يوضح الفجوة البحثية للدراسة الحالية بالاطلاع على الدراسات السابقة، إعداد الباحثة.

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
ترتبط الدراسة الحالية بين موضوعي الموارد البشرية في القطاع العام والسلامة والصحة المهنية	عدم ربط الدراسات السابقة بين إدارة الموارد البشرية في القطاع العام والسلامة والصحة المهنية	تناولت في مجملها إدارة الموارد البشرية في القطاع العام أو المستشفيات أو وزارة الداخلية
تركز الدراسة الحالية على فئة معينة فقط وهم القيادة الإشرافية في القطاع الحكومي في مجال السلامة والصحة المهنية.	تنوع الفئات التي استهدفتها الدراسات السابقة ما بين الخلفية الأكاديمية والمستوى الوظيفي	استهدفت الدراسات السابقة ضباط في وزارة الداخلية، وجزء من العاملين في المستشفيات الحكومية وأصحاب المناصب الإشرافية
تستخدم الدراسة الحالية المقابلات الشخصية، وتحليل محتوى الوصف الوظيفي والمهام المكلف بها العاملين في السلامة والصحة المهنية وتقارير تقييم الأداء لهم ونماذج رصد الاحتياجات التدريبية	استخدمت الدراسات السابقة عدة أدوات لجمع البيانات	استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع البيانات

## 4. الإطار النظري

## 1.4 تمهيد

تحظى إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال بأهمية كبيرة نظراً لتعاملها مع أهم مورد في المنظمة، ألا وهو المورد البشري، ولقد أخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، فأصبح دورها استراتيجياً يتطلب توافر كفاءات متخصصة لممارسة مهامها ومسؤوليتها.

هناك اعتقاد سائد بأن وظائف إدارة الموارد البشرية لا يمكن تنفيذها إلا من خلال اختصاصيين، وأن أفضل طريقة لتنفيذ هذه المهام يتم ضمن إدارة مركزية للموارد البشرية، إلا أن هذا الاعتقاد بدأ يتلاشى لأن جميع المديرين العاملين في المنظمة هم مديرو موارد بشرية كونهم يتعاملون مع الأفراد في إدارتهم، وبالتالي هم أقدر على تفهم احتياجاتهم وتلبيتها (أبو شريعة، 2014).

تناط بالحكومات في عصرنا الحالي الكثير من الالتزامات والمسؤوليات تجاه المواطنين وذلك في ظل التطورات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية المتنامية والتي أدت بدورها لتزايد احتياجات المواطنين وارتفاع سقف الرضا المرجو تجاه الخدمات التي تقدمها قطاعات الانتاج المختلفة والتي يعتبر القطاع الحكومي إحداها. يعكس الموظف العام سياسة الدولة واتجاهاتها من خلال تواجده في أماكن تقديم الخدمات للمواطنين، لذا فإن عملية اختيار وإدارة الموظفين الأكفاء العاملين في القطاع العام يعكس أحد أهم إنجازات الدولة وأهم ركائز بناء الحكم الرشيد، ويعتبر موظفي القطاع العام حلقة الوصل بين القطاع الحكومي والمواطنين، والطريق التي تم خلالها تعبر الخدمات الحكومية لتصل إلى المواطنين المستهدفين. لذا فمن الضروري الأخذ بعين الاعتبار الطريقة التي يتم من خلالها تعيين واختيار وإدارة موظفي القطاع العام (الغزالي، 2016).

واليوم بفعل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، تزداد المخاطر الكامنة في بيئة العمل، وهو ما يفرض بدوره تحديات ومهام جديدة على العاملين على إدارة منظومة السلامة والصحة المهنية، وخاصة الجهات الحكومية، إذ انها تعتبر الجهات الرسمية لإنفاذ القوانين والتشريعات المتعلقة باشتراطات السلامة والرقابة عليها. لذا؛ يعد من الضروري إيجاد كادر بشري مؤهل للعمل في هذا المجال، ويجب إدارة هذا الكادر بطريقة تحافظ على ديمومة تطوره في مجال عمله وتمتعه بمستوى كاف من الرضا والولاء لعمله. وبفعل التحديات التي تعصف بالمجتمع الفلسطيني بشكل عام، وبقطاع غزة بشكل خاص، بفعل الاحتلال والحصار والازمات الاقتصادية والسياسية المتلاحقة، فإن عملية إدارة الكادر البشري العامل في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام تصبح أكثر تعقيداً، وتتداخل العديد من العوامل في كيفية إدارتها بطريقة سليمة.

#### 2.4 إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها المهام الإدارية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسات لإيجاد وتكوين هيكل إداري وتنفيذي قادر على تحقيق أهداف الوزارة (الشروقي، 2018). فيما عرف أبو شيخة إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة العمليات الجزئية التي تتضمن التخطيط لهذه الموارد وإعداد نظم التحليل والوصف الوظيفي، وإعداد نظم الاختيار والتعيين ونظم تقييم أداء العاملين ونظم الحوافر وانتهاء بوضع نظام التأديب ونظم السلامة المهنية بما يحقق أهداف المنظمة (أبو شريعة، 2014).

#### 1.2.4 أهداف إدارة الموارد البشرية

- 1- تزويد المنظمة بأفراد أكفاء وفق مواصفات العمل المحددة مسبقاً، وتحديد عملهم وفق متطلبات العمل لتحقيق الاستخدام الأمثل لجهودهم
- 2- تنمية وتحسين قدرات ومهارات الأفراد العاملين في المنظمة، تقييم أدائهم بصورة دورية وموضوعية (أبو شريعة، 2014)
- 3- تعويض الأفراد عن جهودهم مادياً ومعنوياً.
- 4- صيانة الموارد البشرية والمحافظة على سلامتها ومستوى مهارتها في الأداء.
- 5- المحافظة على كفاءة الموارد البشرية وتطوير مساهمتها المستمرة في نجاح أهداف المنظمة (صيام، 2007).
- 6- إقامة جو من العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين من حيث الترقية والأجور والتدريب.
- 7- إيجاد مناخ عمل صحي آمن.
- 8- رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم (عبد القادر، 2016).



2.2.4 وظائف إدارة الموارد البشرية: تتعدد الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن تقسيمها في 5 مجموعات كالتالي:

1. التوظيف: ويشمل عملية التحليل الوظيفي، تخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب، والاختيار.
2. التنمية والتطوير: وتشمل التدريب، وتنمية المسار الوظيفي، وتقييم الأداء.
3. التعويضات والحوافز: وتشمل الرواتب والأجور والحوافز.
4. الأمن والصحة العمالية: وتشمل الأمن والسلامة، والصحة.
5. العلاقات العمالية: وتشمل تنظيم علاقة الإدارة بالعاملين، وعلاقة الإدارة بال نقابات (أبو شريعة، 2014).

### 3.4 إدارة الموارد البشرية من منظور منظمة العمل الدولية

وضعت منظمة العمل الدولية سلسلة من السياسات القطرية التي من شأنها مساعد الدول في التوظيف وأسواق العمل وشروط التقاعد وآليات الاستفادة من المسنين وكما ودعت في الدورة 92 لمؤتمر العمل الدولي يونيو 2004م إلى تنمية الموارد البشرية والتدريب والتعليم المستمر مع دمج العمال المسنون في أنظمة تطوير الموارد البشرية. (منظمة العمل الدولية، 2018).

#### 1.3.4 المعايير التي حدتها منظمة العمل الدولية لإدارة الموارد البشرية هي: (منظمة العمل الدولية، 2017).

1.1.3.4 التحليل الوظيفي: وذلك من خلال جميع البيانات المتعلقة بالوظيفة وأبعادها وظروف العمل المحيطة على أن يستخدم التحليل الوظيفي للتوظيف والاختبار والتدريب والتطوير المستمر وتقييم احتياجات التدريب وتخطيط الاحتياجات البشرية وتقييم أداء العاملين وتحديد الأجور والرواتب، ويعمل على تحديد الفجوة الحالية للمؤسسة من خلال الاستمارات، ومراجعة الهيكل التنظيمي وتحديد الاختصاصات البشرية لكافة المستويات الوظيفية في المؤسسة،

2.1.3.4 الوصف الوظيفي: وهي عملية كتابة الوصف الكامل لكل وظيفة والمهام والواجبات التي يقوم بها شاغل الوظيفة والمؤهلات العملية المطلوبة والصلاحيات المخولة وطريقة التسلسل الهرمي في رفع التقارير.

3.1.3.4 الاختبار والتعيين: وهي عملية استقطاب واختيار العاملين في المنظمة وإيضاح كافة المعطيات والمطالب وتنسيق الجهود مع الإدارة العليا للموارد البشرية وفق الخطة الاستراتيجية للمنظمة، ويتم التعليم من خلال اللجان المختصة وذلك حسب نماذج تحددها إدارة المنظمة.

4.1.3.4 إدارة الأداء: ترسم السياسات العامة والإجراءات المتبعة في المؤسسة وقياس مستوى أداء العاملين، والاستفادة الأمثل من القدرات البشرية في تطوير منظومة المؤسسة، وتحسين آليات التعامل مع سلوك العاملين لإنجاز الأهداف الموسومة في خطة المنظمة.

تقييم الأحداث اليومية: توضح فيها التقارير الخاصة بسير العمل وأسباب التعامل مع الانحرافات والأحداث اليومية والمخاطر التي تؤثر على صحة العاملين وتطوير الإجراءات الوقائية على الصعيد البشري لتصحيح الانحرافات.

6.1.3.4 المحافظة على الكوادر البشرية: تعزيز التنافسية المستمرة بين الموارد البشرية وتحسين المهارات لدى أصحاب العمل والمديرين وبناء الولاء المؤسسي، وتطوير منظومة الرواتب والأجور والحد من الخلافات الشخصية والمحسوبية، وتقديم المعاملة الطبية اللائقة، ومتابعة الدخل الفردي للعامل بما يتلاءم مع الغلاء المعيشي، وتقدير النصح والإرشاد والتوجيهات اللازمة للعاملين.

#### 4.4 إدارة الموارد البشرية في القطاع العام في فلسطين

- يتولى ديوان الموظفين العام مهمة إدارة الموارد البشرية العاملة في القطاع الحكومي وذلك وفق المادة (6) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وعليه فإن ديوان الموظفين العام يمارس المهام التالية: (أبوشريعة، 2014)"
1. العمل على تطوير الجهاز الإداري الحكومي في فلسطين لتحقيق التنمية الإدارية.
  2. التنسيق مع الدوائر الحكومية من أجل الارتقاء بالإدارة العامة وتطويرها وذلك من خلال المشاركة معها في كل ما يتعلق بالأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات التي تعنى بشؤون الخدمة المدنية.
  3. الإشراف على تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية.
  4. الإسهام الفعال في وضع وتنفيذ استراتيجيات وبرامج الإصلاح والتنمية الإدارية في أجهزة الخدمة المدنية.
  5. تطوير وتوحيد منهجية لربط نظم المعلومات الخاصة بإدارة القوى البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.
  6. استقطاب وتعيين الكفاءات البشرية المتوفرة في سوق العمل لشغل وظائف الخدمة المدنية.
  7. رفع مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية من خلال تنمية المعارف والخبرات والمؤهلات، وتطوير برامج التدريب والإيفاد والابتعاث، لتحقيق مستويات عالية من الجودة والتميز.
  8. تقديم الرأي في مقترحات الهياكل التنظيمية وتقسيماتها وجداول الوظائف والوصف الوظيفي التي تقدمها الدوائر الحكومية قبل عرضها على مجلس الوزراء.
  9. إعداد الإحصاءات عن الموظفين وأية إحصاءات أخرى تتطلبها مهام الديوان ومتابعة تلك الإحصاءات وتحديثها.

#### 1.4.4 توصيف سوق العمل وواقع السلامة والصحة المهنية في قطاع غزة (اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، 2018)

- وفق إحصائيات وزارة العمل لعام 2017، فقد بلغ عدد العمال بكافة القطاعات: 44628 عامل، منهم 36367 عامل غير مؤمن علمهم
- الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية بالقطاع الحكومي وغير الحكومي: 91 موزعين في مجالات مختلفة مثل طبيب مهني، دبلوم سلامة وصحة ومهنية، فني مختبرات، مهندس، وغيره.
- الدرجات العلمية في مجال السلامة والصحة المهنية: كلية مجتمع تدريب غزة (GTC) التابعة لوكالة الغوث لتشغيل اللاجئين هي المؤسسة الأكاديمية الوحيدة في محافظات غزة التي تمنح درجة الدبلوم في السلامة والصحة المهنية، وتتم فيها دراسة 75 ساعة معتمدة على مدار عامين دراسيين.
- المساقات الأكاديمية داخل تخصصات غير السلامة والصحة المهنية: 14 مساق تُدرس في كليات مختلفة أبرزها الهندسة والتربية والعلوم في جامعات مختلفة.
- الأجهزة ومعدات قياس بيئة العمل المتاحة لدى المنظمات الحكومية وغير الحكومية في محافظات غزة: 44 جهاز، ولكن أغلب الأجهزة الموجودة لدى المنظمات الحكومية تحتاج إلى صيانة وتبديل بطاريات- بالإضافة لقدم موديلاتها.
- المدربين المعتمدين في مجال السلامة والصحة المهنية: 29 مدرب، موجودين في جهات حكومية وغير حكومية

2.4.4 الجهات الحكومية الفاعلة في مجال السلامة والصحة المهنية في قطاع غزة. (اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، 2018)

تناط مسؤولية مراقبة اشتراطات السلامة والصحة المهنية بعدة جهات حكومية، بحيث تختص كل جهة بالرقابة على اشتراطات السلامة والصحة المهنية في اتجاهات محددة، وعليه فإن المؤسسات الحكومية الفاعلة في مجال السلامة والصحة المهنية هي:

#### 1.2.4.4 وزارة العمل

وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 تتولى وزارة العمل مسؤولية متابعة العمل والعمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وشروط العمل وعليه فإن وزارة العمل ومن خلال الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل تساهم في الرقابة على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وشروط العمل في المنشآت المختلفة.

وتنفذ الإدارة مهامها المنوطة بها في مجال الرقابة على السلامة والصحة المهنية من خلال:

1. تنفيذ الزيارات التفتيشية: حيث نفذت الوزارة في عام 2017، 28098 زيارة تفتيشية في مختلف القطاعات الاقتصادية
2. تنفيذ الحملات التفتيشية: حيث نفذت الوزارة في عام 2017، 7 حملات تفتيشية
3. الإجراءات القانونية: تتخذ الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل الإجراءات القانونية المناسبة بحق المخالفين لاشتراطات السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني، وقد تم في عام 2017 اتخاذ 24897 إجراء قانوني بحق المخالفين
4. توعية طرفي الإنتاج: تعقد الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل العديد من النشاطات التوعوية بهدف توعية طرفي الإنتاج باشتراطات السلامة والصحة المهنية، كان منها خلال عام 2017 إعداد 4 منشورات ومطويات، وتوزيع 2293، وعقد 256 محاضرة ميدانية توعوية، والمشاركة في أو تنظيم 25 ورشة عمل، والمشاركة في أو تنظيم 17 دورة تدريبية، ونشر 1035 مشاركة على شبكات التواصل الاجتماعي، كما واستقبلت الإدارة 166 شكوى عمالية، وقدمت 403 استشارة عمالية
5. توقيع مذكرات التفاهم بهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز وتحسين واقع السلامة والصحة المهنية وإنصاف العمال وحفظ حقوقهم، وقد وقعت الوزارة 7 مذكرات تفاهم في عام 2017 مع جهات مختلفة بالخصوص
6. تشكيل وعضوية اللجان: حيث تعمل الوزارة على تشكيل اللجان المعنية بمتابعة وتطوير منظومة السلامة والصحة المهنية، والتي كان أبرزها تشكيل اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى اللجان الفنية المنبثقة عنها في المحافظات، بالإضافة إلى العضوية في لجان أخرى لمتابعة تنفيذ اشتراطات السلامة.

#### 2.2.4.4 وزارة الصحة الفلسطينية

تهتم دائرة الصحة المهنية في الوزارة في الكشف المبكر والوقاية من الامراض الناتجة عن مخاطر العمل، بالإضافة الى تطوير بيئات عمل صحية بالمنشآت الفلسطينية، كما تقدم الوزارة بالمجمل العام الخدمات الصحية للإصابات في أماكن العمل، ولكن هذه الدائرة غير مفعلة حالياً في الوزارة، ويجري العمل على إعادة تفعيلها

#### 3.2.4.4 المديرية العامة للدفاع المدني الفلسطيني

يعمل الدفاع المدني من خلال إدارة الامن والسلامة، على التحقق من اشتراطات السلامة والصحة المهنية بالمنشآت الاقتصادية قبل الموافقة على منح التراخيص، وكذلك بالتفتيش بعد منح الرخصة، استناداً الى قانون الدفاع المدني رقم (3) لسنة 1998، كما منحت المادة رقم (23) من نفس القانون صفة الضبطية القضائية لمفتشي الدفاع المدني، ويعمل لدى الدفاع المدني (49) مفتش مختص بالأمن والسلامة

#### 4.2.4.4 هيئة المواصفات والمقاييس

تختص الهيئة في اعداد التعليمات الفنية الإلزامية للمواصفات، والتي تأتي منها التعليمات ومواصفات المعدات والأنظمة المتعلقة باشتراطات السلامة والصحة المهنية، حيث تقوم الجهات الحكومية المختصة بمتابعة هذه المواصفات والاشتراطات كل حسب اختصاصه

#### 5.2.4.4 وزارة الاقتصاد الوطني

تعنى دائرة حماية المستهلك كأحد دوائر الإدارة العامة للصناعة والتجارة وخدمات المستهلك بحماية صحة وسلامة المنتجات والسلع

#### 6.2.4.4 سلطة جودة البيئة

يشترك مفتشي سلطة جودة البيئة مع مفتشي الجهات الحكومية الأخرى في عمليات التفتيش والتحقق من تطبيق مقاييس وشروط حماية البيئة ومنع التلوث. كما تتولى السلطة الاشراف على الاثار البيئية المحتملة التي تؤثر على الصحة العامة، من خلال القيام بفحص جودة الهواء بالمنشآت والضجيج.

#### 7.2.4.4 وزارة الزراعة

تعتبر الإدارة العامة لوقاية النبات والحجر الزراعي في وزارة الزراعة الجهة المسئول عن السلام ووالصحة المهنية بالوزارة، حيث تهتم في تنظيم وتنفيذ حملات لمكافحة الآفات الزراعية، بالإضافة إلى اجراء العديد من فحوصات جودة التربة، وتقديم الإدارة العديد من اللقاءات التوعوية مع المزارعين حول إجراءات السلامة من استخدام المبيدات الزراعية،

### 5. الإطار العملي

#### 1.5 واقع إدارة الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام

لدراسة واقع إدارة الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام، قامت الباحثة بتحليل محتوى الوصف الوظيفي للإدارات المختصة بالرقابة على اشتراطات الأمن والسلامة والصحة المهنية في كل من وزارة العمل (الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل) والمديرية العامة للدفاع المدني (إدارة الأمن والسلامة)، وذلك لتركز معظم العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع الحكومي في هاتين الجهتين، وباعتبار وزارة العمل الجهة الرسمية المخولة قانوناً بالرقابة على الإطار التشريعي الرئيسي الناظم لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، ألا وهو قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

1.1.5 توزيع الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وفق التخصصات العلمية  
يوضح الجدول (2) الموارد البشرية المتوفرة لدى وزارة العمل (الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل)  
والمديرية العامة للدفاع المدني (إدارة الأمن والسلامة) في الإدارة المركزية والمحافظات وفق التخصصات العلمية  
للعاملين

جدول رقم (2) الموارد البشرية المتواجدة لدى عينة الدراسة وفق التخصصات العلمية

العدد				التخصص	م
وزارة العمل		الدفاع المدني			
ميداني	إداري؟	ميداني	إداري		
3	4	0	9	علوم هندسية	1
0	8	2	4	علوم إدارية	2
4	1	0	0	السلامة والصحة المهنية	4
0	0	1	2	كيميائي	5
0	0	1	1	قانوني	6
0	0	0	0	طب مهني	7
1	2	5	3	علوم اجتماعية وتربوية	8
1	2	0	1	علوم حاسوب	
0	0	5	2	فنيين	9
1	3	0	0	أخرى	10
0	1	2	1	دبلوم مهني	
3	0	3	2	ثانوية عامة	
13	21	19	24	الإجمالي	
34		43			

2.1.5 توزيع الموارد البشرية حسب النطاق الجغرافي:

جدول (3) توزيع الموارد البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في إطار الرقابة والتفتيش الميداني حسب  
النطاق الجغرافي لمحافظات قطاع غزة

جدول رقم (3) الموارد البشرية في المحافظات اعداد الباحثة.

عدد العاملين		المحافظة	م
وزارة العمل	الدفاع المدني		
5	5	شمال غزة	1
2	4	غزة	2
3	5	الوسطى	3
1	5	خان يونس	4
2	4	رفح	5
13	23	الإجمالي	

يضاف إلى مفتشي المحافظات العاملين في الإدارة المركزية للأمن والسلامة والبالغ عددهم (20) موظف ما  
بين مفتشين ورؤساء أقسام ومدراء دوائر، والقانونيين المختصين في متابعة الإجراءات القانونية والمخالفات والمتابعة

مع التسويات، ومهندسين في وحدة التخطيط والتطوير، وكما ويتوفر في كل محافظة رئيس قسم للأمن والسلامة ضمن العدد المتواجد في الجدول الأعلى

## 2.5 احتياجات الجهات الحكومية من الموارد البشرية:

### 1.2.5 الدفاع المدني:

يوضح جدول (4) التخصصات المتوفرة والمطلوب توافرها لدى إدارة الامن والسلامة في المديرية العامة للدفاع المدني، وذلك من حيث طبيعة التخصصات والأعداد المطلوبة لكل تخصص. (وحدة التنظيم والإدارة، 2017)

### جدول رقم (4) التخصصات المتوفرة والمطلوبة في إدارة الأمن والسلامة في الدفاع المدني

العجز	المتوفر	الأعداد المطلوبة للعمل وفق تحليل الوصف الوظيفي			التخصصات
		الإجمالي	الإدارة المركزية	المحافظات	
2	1	3	3	0	هندسة صناعية
15	0	15	10	5	هندسة أمن وسلامة
1	1	2	2	0	هندسة معماري
3	6	9	4	5	هندسة مدني
3	0	3	3	0	هندسة ميكانيكي
2	1	3	3	0	هندسة كهربائية
3	0	3	3	0	هندسة كيميائية/ كيمياء
7	2	9	4	5	قانون
11	6	17	12	5	علوم إدارية/ محاسبة
7	8	15	5	10	مفتش أمن وسلامة
3	2	5	5	0	دبلوم مهني/ ثانوية عامة
2	0	2	2	0	فني مصاعد
0	3	3	3	0	سائق ومرافق
0	1	1	1	0	حاسوب وبرمجة
0	5	5	5	0	فنيين
59	36	95	65	30	المجموع

\*الجدول من إعداد الباحثة بالرجوع لدليل التوصيف الوظيفي للمديرية العامة للدفاع المدني وكشوفات

الموظفين العاملين في المديرية

ملاحظة: المفتشين المتواجدين حاصلين على شهادات في الثانوية العامة أو دبلومات مختلفة وليس في مجال السلامة والصحة المهنية ولكن تم تأهيلهم من خلال البرامج التدريبية المختلفة التي من شأنها أن تساهم في تلبية الاحتياجات المتواجدة داخل أقسام ودوائر الأمن والسلامة، حيث كان أغلبهم يعمل ضمن طواقم الإطفاء والإنقاذ. (زعر، 2018) كما وأن هناك مجموعة من الإدارات المركزية التي تساعد إدارة الأمن والسلامة في تنفيذ المهام الميدانية والإدارية والإشرافية كوحدة التخطيط والتطوير، وإدارة العمليات المركزية، ووحدة الشؤون القانونية، وإدارة التدريب، وإدارة الإطفاء والإنقاذ، ووحدة العلاقات العامة والإعلام.

2.2.5 وزارة العمل: يوضح جدول (5) التخصصات المتوفرة والمطلوب توافرها لدى الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل في وزارة العمل، وذلك من حيث طبيعة التخصصات والأعداد المطلوبة لكل تخصص

جدول رقم (5) التخصصات المتوفرة والمطلوبة في للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل تحليل الباحثة الهيكل التنظيمي والمهام والواجبات المرفقة له. إعداد الباحثة.

العجز	المتوفر	الإجمالي	الإدارة المركزية	المحافظات	التخصصات
6	1	7	2	5	هندسة صناعية
6	0	6	1	5	هندسة أمن وسلامة
5	0	5	0	5	هندسة معماري
4	3	7	2	5	هندسة مدني / حساب كميات ومواصفات
5	1	6	1	5	هندسة ميكانيكي
4	1	5	0	5	هندسة كهربائية
8	0	8	3	5	هندسة كيميائية/ كيمياء
6	0	6	6	0	قانون
11	8	19	9	10	علوم إدارية/ محاسبة
1	5	6	1	5	مفتش أمن وسلامة/ سلامة وصحة مهنية
6	0	6	1	5	هندسة بيئية
5	0	5	0	5	فني مواد خطرة
6	0	6	1	5	بيولوجي
6	0	6	1	5	مهندس زراعي
7	0	7	2	5	علاقات عامة وإعلام
5	0	5	0	5	فيزيائي
5	0	5	0	5	سائق
4	0	4	4	0	طبيب مهني
1	0	1	1	0	مصمم جرافيك
1	0	1	1	0	إعلام مجتمعي
102	19	121	36	85	الإجمالي

\*لجدول من إعداد الباحثة بالرجوع للهيكل التنظيمي لوزارة العمل وكشوفات الموظفين لدى دائرة شؤون الموظفين بالوزارة

## 6. النتائج والتوصيات:

### 1.6 النتائج

1.1.6 من خلال تحليل محتوى الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمية للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل بوزارة العمل، وإدارة الأمن والسلامة بالمديرية العامة للدفاع المدني، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1.1.6.1 وجود عجز كبير في أعداد وتخصصات الكادر البشري المطلوب للعمل في مجال السلامة والصحة المهنية في المديرية العامة للدفاع المدني، وقد بلغ إجمالي العجز 59 موظفاً، وتركز العجز في التخصصات الهندسية وتخصصات العلوم الإدارية والمحاسبة.

2.1.6.1 وجود نقص حاد لدى وزارة العمل في الأعداد البشرية المطلوبة للعمل في مجال السلامة والصحة المهنية، بحيث بلغ إجمالي العجز 102 موظفاً؛ وتركز العجز في تخصصات العلوم الإدارية والتخصصات الهندسية وأبرزها تخصص الهندسة الكيميائية، بالإضافة إلى وجود عجز واضح في تخصصات الإعلام والتصميم والتي يناط بها تنفيذ

مهام التوعية والإرشاد ونشر المعلومات والإحصائيات والمواد التوعوية. كما وتعاني الإدارة من عدم وجود أي طبيب مهني فيها وهو ما يؤثر بشكل سلبي ومباشر على مهام الإدارة في رصد الأمراض المهنية وتقديم خدمات الصحة المهنية والإصحاح المهني لطرفي الإنتاج وما هو موجود داخل الوزارة لا يغطي سوى (16%) من الاحتياجات الفعلية، يفرض أن كفاءة القوى العاملة المتوفرة عالية.

3.1.1.6 يوجد عدد من العاملين في كلتا الإدارتين يحملون تخصصات علمية غير مطلوبة للعمل وفق الوصف الوظيفي، مثل الدبلومات المهنية والعلوم التربوية، وهو ما يعكس بدوره وجود خلل في عملية إدارة الموارد البشرية المتعلقة بمهمة الاستقطاب والتعيين وتدوير الكادر الوظيفي.

2.1.6 من خلال طبيعة عمل الباحثة في مجال السلامة والصحة المهنية، ومن خلال قراءة وتحليل تقارير الزيارات التفتيشية والإجراءات القانونية وحوادث وإصابات العمل، ومحاضر اجتماعات اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية واللجان الفنية بالمحافظات، ومخرجات ورش العمل والمؤتمرات والأيام الدراسية المنعقدة بالخصوص، خلصت الباحثة إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه العاملين على إدارة الموارد البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية في القطاع العام، وهي:

1.2.1.6 غياب الإطار الوطني الجامع لمنظومة السلامة والصحة المهنية بحيث يحدد صلاحيات ومهام كل جهة حكومية في الرقابة على اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

2.2.1.6 ازدواجية عملية إدارة الكادر البشري في المؤسسة الحكومية، وتمركز معظم صلاحيات إدارة وتطوير الكادر البشري في الإدارات العامة لشؤون الموظفين، وهو ما يعيق تدخل الإدارة الفنية لتقديم التطوير والتأهيل اللازم لكادرها البشري.

3.2.1.6 وجود قصور في التشريعات الفلسطينية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، إذ تحتاج التشريعات الموجودة إلى تحديث، ووجود نقص في اللوائح الخاصة باشتراطات السلامة في بعض القطاعات الاقتصادية من مثل محلات بيع وتخزين اسطوانات الغاز، وصلات الأفران والمسابع.

4.2.1.6 ضعف السياسات والاستراتيجيات والأدلة والأنظمة المعدة لتنظيم وتطوير عملية إدارة الكوادر البشرية العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية.

5.2.1.6 قلة الموارد المالية المخصصة لتطوير وتأهيل الكادر البشري العامل في مجال السلامة، وتوقف عملية التعيين للكوادر البشرية في القطاع الحكومي منذ ما يقارب 4 أعوام، ما أدى بدوره لزيادة حجم الأعباء والمهام الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف

7.2.1.6 الظروف السياسية التي تعصف بالمجتمع الفلسطيني، والتداعيات التي تركها الانقسام السياسي على المؤسسات الحكومية، وغياب التعاون بين شطري الوطن

8.2.1.6 القضايا السياسية المرتبطة بموظفي القطاع الحكومي، والتي تتمثل في تباطؤ عملية دمج موظفي القطاع العام وتأخر وعدم انتظام صرف رواتبهم وبدلات المواصلات المرصودة للزيارات التفتيشية

9.2.1.6 الحصار الذي يفرضه الاحتلال الإسرائيلي على قطاع غزة والذي يحول دون حصول الكوادر البشرية على فرص تدريب في الخارج للاطلاع على تجارب الدول في التفتيش وتلقي الدورات المتخصصة في المجال، بالإضافة إلى إعاقة وصول مدربين وخبراء مختصين من الخارج لتقديم خدمات الإرشاد والتدريب

الصورة الذهنية للمجتمع المرتبطة بطبيعة عمل المفتشين، إذ ينظر إليهم أصحاب العمل أنهم جهة رقابية تتدخل في شؤون منشآتهم، فيما يرى العامل بأنه على دراية أكبر بتحديد مكامن ومواطن الخطر في عمله أكثر من مفتش العمل وبالتالي فهو ليس بحاجة للتوجيه. وإن عملية تصحيح هذه الصورة الذهنية للمجتمع تفرض على



العاملين على إدارة الكادر البشري تحديات جمة تتعلق بتأهيل الشخصية المؤثرة والفعالة للعاملين في مجال السلامة، وخلق حالة من ديمومة الرضا والولاء للعمل لديهم

## 2.6 التوصيات:

1. ضرورة تعزيز الموارد البشرية بموارد بشرية ذات تخصصات متنوعة تفي باحتياجات الجهات المختصة في مجال السلامة والصحة المهنية
2. ضرورة قيام اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية بإعداد استراتيجية وطنية لتوحيد الجهود البشرية في الوصول لكافة المنشآت والقطاعات الاقتصادية المختلفة وفق احتياجات التنمية الوطنية في القطاعات المختلفة
3. العمل على توزيع الموارد البشرية القائمة وفق التخصصات المهنية والعلمية للعاملين، وتطوير قدراتهم وفق الاحتياجات القائمة في التوظيفي لكل من المديرية العامة للدفاع المدني ووزارة العمل.
4. أن ترعى اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية خطة تشغيلية للتفتيش والرقابة على المنشآت تتلاءم مع الخطط الاستراتيجية لكل الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية
5. ضرورة عمل اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية على إصدار الدليل الوطني لإدارة الموارد البشرية، ووضع خطط تقسيم المنشآت على الطواقم التفتيشية والرقابية في المنشآت
6. بناء برامج إعلامية وتوعوية متخصصة ومركزة لتحسين الوعي المجتمعي بأهمية السلامة والصحة المهنية، وتحسين الصورة الذهنية لدى طرفي الإنتاج عن طبيعة عمل مفتشي الأمن والسلامة والصحة المهنية.
7. ضرورة العمل على الإسراع في إنهاء قضية دمج موظفي القطاع العام، وذلك لإعادة فتح باب التوظيف في القطاع الحكومي من جديد واستئناف عملية رفق القطاع العام بالكادر البشري لسد الاحتياج الموجود وضمان قيام الجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية بعملها بالشكل المطلوب.
8. إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتطوير قدرات العاملين على إدارة الموارد البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية، وتحسين قدراتهم في فهم احتياجات العاملين وتلبيتها وخلق حالة مستمرة من الولاء الوظيفي لديهم
9. تطوير البنية التحتية لمنظومة السلامة والصحة المهنية من خلال تزويد العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية بالأجهزة والمعدات والوسائل اللوجستية اللازمة للقيام بعملهم، وهو ما يدل بدوره عقبات العمل ويرفع نسبة الرضا الوظيفي لديهم
10. ضرورة تحمل الحكومة كافة مسؤولياتها تجاه توفير الحوافز الوظيفية والعلاوات وبدلات المواصلات للعاملين في مجال السلامة والصحة المهنية، وخاصة العاملين في الشق الميداني، وهو ما يساهم في رفع نسبة الرضا الوظيفي لدى العاملين وبالتالي تذليل العقبات التي تواجه الإدارة العليا في إداراتهم.
11. ضرورة حصول كافة العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية على الدورات التي تؤهلهم للحصول على الضبطية القضائية وإحالة المخالفات للنيابة العامة لاتخاذ الإجراءات العقابية ضد من يتجاوز القوانين والتشريعات المنظمة للسلامة والصحة المهنية.

## قائمة المراجع:

- حسين زعرب. (2018). مداخلة في ورشة عمل آفاق تطويرية للسلامة والصحة المهنية. غزة- فلسطين: اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية بالشراكة مع منظمة العمل الدولية.
- خليفة الشروقي. (2018). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التمييز المؤسس في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. المنامة- البحرين: رسالة ماجستير غير منشورة الأكاديمية الملكية للشرطة- وزارة الداخلية.
- سماح الغزالي. (2016). The impact of political based recruitment's dimensions on the quality of governmental services. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة-الجامعة الإسلامية.
- سماح الغزالي. (2018). واقع السلامة والصحة المهنية في قطاع غزة من منظور وزارة العمل. غزة: اليوم الدراسي: أولويات البحث العلمي في مجال السلامة والصحة المهنية- اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية.
- فدوان أبو شريعة. (2014). إدراك واتجاهات المدراء العاملين في مؤسسات الخدمة المدنية الفلسطينية نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة- الجامعة الإسلامية غزة.
- اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية. (2018). ورشة عمل التوصيف الوطني للسلامة والصحة المهنية في المحافظات الجنوبية. غزة: اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية بالشراكة مع منظمة العمل الدولية.
- محمد المغير. (2018). مؤشرات تقييم وإدارة المخاطر في المنشآت الصناعية بقطاع غزة. غزة: اليوم الدراسي: أولويات البحث العملي في مجال السلامة والصحة المهنية/ اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية.
- محمد صيام. (2007). فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة-الجامعة الإسلامية.
- مراس عبدالقادر. (2016). دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على الأداء (دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية). الجمهورية الجزائرية: رسالة ماجستير غير منشورة-جامعة تلمسان.
- منظمة العمل الدولية. (2017). نظام إدارة الموارد البشرية دليل تطبيقي وتدريب للشركات. القاهرة - مصر: مشروع تطوير من أجل التنافسية والعمل اللائق - مصر.
- منظمة العمل الدولية. (2018). <http://www.un.org/arabic/esa/ageing/ilo.html>. تاريخ الاسترداد 6 6، 2018، من منظمة العمل الدولية: 11:39 صباحاً
- وحدة التنظيم والإدارة. (2017). التوصيف الوظيفي للهيكل التنظيمي. غزة- فلسطين: المديرية العامة للدفاع المدني الفلسطيني.
- يزيد محمد. (2016). دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية-العدد السادس، 255-280.
- International Association of Geophysical Contractors (Land Geophysical Safety Manual .2010 )Tenth Edition, p 6-11.