

مخبر حوار الحضارات، التنوع الثقافي وفلسفة السلم  
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر  
كلية العلوم الاجتماعية



# مجلة الحوار الثقافي

دفاتر مخبرية

مجلة فصلية أكاديمية محكمة



عدد 9 ربيع وصيف 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الحوار الثقافي

تصدر عن مخبر حوار الحضارات، التنوع الثقافي وفلسفة السلم بجامعة مستغانم، الجزائر.

عدد 9 ربيع وصيف 2016

رقم الايداع القانوني: 68/CNAISSN/12

ISSN 2253-0746

حقوق الطبع محفوظة:

لا يسمح بإعادة إصدار هذه المجلة أو أي جزء منها أو تخزينها في نطاق استعادة المعلومات أو نقلها بأي شكل من الأشكال، دون إذن خطي مسبق من مدير المجلة.

طبع بدار AGP العنوان: بنر الجير، وهران، الجزائر، الهاتف: 0770968335، البريد الإلكتروني: [steagp@gmail.com](mailto:steagp@gmail.com)

الرئيس الشرفي: أ.د. مصطفى بلحاكم (رئيس الجامعة)

مدير المجلة: د. براهيم أحمد

رئيس التحرير: د. راجعي مصطفى

التدقيق اللغوي: د. بوكربعة تواتية

### هيئة التحرير العلمية (\*):

- أ.د/ حمادة البخاري (جامعة وهران، الجزائر)  
أ.د/ ابراهيم صالح النعيمي (الدوحة ، قطر)  
أ.د/ لزعر مختار (جامعة مستغانم، الجزائر)  
أ.د/ عبد الرزاق قسوم (جامعة الجزائر)  
د/ سوحى بن نوبيلة (جامعة الكيبك مونتريال، كندا)  
أ.د/ دهوم عبد المجيد (جامعة الجزائر)  
أ.د/ عمر بوساحة (جامعة الجزائر)  
أ.د/ نصر الدين العياضي (جامعة الشارقة، الإمارات)  
أ.د/ لقعج عبد القادر (جامعة وهران ،الجزائر).  
أ.د/ بن جدية محمد (جامعة مستغانم، الجزائر)  
أ.د/ عبد الجليل كاظم الوالي (جامعة الامارات العربية المتحدة)  
د/ عبد الكريم العجمي الزباني (جامعة البحرين)  
د/ سيكوك قويدر (جامعة مستغانم، الجزائر)  
د/ حمادي محمد (جامعة مستغانم، الجزائر)  
د/ الزاوي الحسين ( جامعة وهران، الجزائر)  
أ.د/ محمد مسعود قيراط (الشارقة، الإمارات)  
أ.د/ صام عبد الحكيم (جامعة وهران، الجزائر)  
أ.د/ عبد اللاوي محمد (جامعة وهران، الجزائر)  
د/ سعدي محمد (جامعة تلمسان، الجزائر)  
د/ مصطفى الكيلاني (جامعة سوسة، تونس)  
د/ رشيد الحاج صالح (جامعة الكويت)  
د/ فريد الزاهي (المعهد الجامعي للبحث العلمي، المغرب)  
د/ مرقومة منصور (جامعة مستغانم، الجزائر)  
د/ مالفى عبد القادر (جامعة مستغانم، الجزائر)  
د/ ليكا فانزاقو (جامعة بافي، ايطاليا)  
د/ زكي الميلاد (المملكة العربية السعودية)  
د/ محمد بشاري (معهد ابن سينا للعلوم الانسانية فرنسا)  
د/ علاق كريمة (جامعة مستغانم، الجزائر)  
د. بغداد باي عبد القادر (المركز الجامعي، غليزان)

(\* ) ونبه بأن هناك أعضاء إستشاريين غير دائمين، ترد أسماءهم في كل عدد مطبوع، حسب مشاركتهم فيه.

حقوق النشر: محفوظة لمنشورات مخبر حوار الحضارات، التنوع الثقافي وفلسفة السلم



## دعوة للنشر في مجلة

يسر مدير مجلة **الحوار الثقافي** دعوتكم للإسهام بنشر أبحاثكم العلمية الأصيلة المتعلقة بمجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية المختلفة، التي تلتزم بمنهجية البحث العلمي وخطواته المتعارف عليها عالمياً، والمكتوبة بإحدى اللغات العربية أو الفرنسية أو الإنجليزية والتي لم يسبق نشرها.

### شروط النشر

- 1- الحوار الثقافي ، تهتم بنشر الأبحاث المتعلقة بالدراسات الفلسفية، الاجتماعية، والإنسانية والفكرية والأدبية. وهي مجلة علمية أكاديمية محكمة، تهتم بالأبحاث الأصيلة، التي لم يتم نشرها سابقاً، والمعالجة بأسلوب علمي موثق.
- 2 - ترسل المقالات وجوبا في شكل ملف مرفق عبر البريد الإلكتروني للمجلة المدون أدناه، ويشترط أن يكون المقال مكتوبا ببرنامج Microsoft Word بنسق RTF.(نوع الخط بالعربية : *Traditional Arabic*، مقاسه: 14)، (أما اللغة الأجنبية فنوع الخط : Times New Roman، مقاسه: 12)، يراعى في حجم المقال كحد أقصى 15 صفحة، بما فيها المصادر، الهوامش، ويجب أن ترقم الصفحات ترقيماً متسلسلاً؛ ويفرق الباحث ملخصاً عن البحث لا يزيد عن 5 أسطر بلغة تحرير المقال (نوع الخط: Traditional Arabic، مقاسه : 12)، مع ضرورة إدراج الكلمات المفتاحية (*Les Mots clés*)؛ ونبه على ضرورة احترام علامات الضبط.
- 3 - ترفق المادة المقدمة للنشر بنبذة عن الباحث متضمنة اسمه بالعربية وبالحروف اللاتينية ؛ وفي حالة وجود أكثر من باحث يتم مراسلة الاسم الذي يجب أن يرد أولاً في ترتيب الأسماء.
- 4 - مادة النشر تكون موثقة كما يلي :
  - بالنسبة :
  - للكتب: اسم المؤلف، "عنوان الكتاب"، دار النشر (الناشر)، مكان النشر وسنة النشر، رقم الصفحة.
  - بالنسبة للمجلة: اسم المؤلف، "عنوان المقال"، عنوان المجلة، العدد، مكان النشر وسنة النشر، رقم الصفحة.
  - بالنسبة لمراجع الانترنت: اسم المؤلف، "عنوان المقال"، تاريخ التصفح، العنوان الإلكتروني كاملاً (يشمل الملف).
  - بالنسبة لبحث في أعمال ملتقى أو مؤتمر: اسم المؤلف، "عنوان البحث"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر/ملتقى اسم ورقم الملتقى، المؤسسة المنظمة، تاريخ الانعقاد.
  - رسالة ماجستير أو دكتوراه: اسم المؤلف، عنوان الرسالة، رسالة دكتوراه/ماجستير، غير منشورة لنيل شهادة... في (التخصص)، الجامعة، الدولة.
- 5 - توضع الإحالات والمراجع والمصادر في آخر المقال، وترقم بالتسلسل حسب ظهورها في النص (مراجع المقال هي فقط تلك المراجع والمصادر المقتبس منها فعلاً).
- 6 - تخضع الأوراق المقترحة للتحكيم العلمي قبل نشرها، كما يحق للمجلة (إذا رأت ضرورة لذلك) إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة للنشر دون المساس بمضمونها ؛ والمجلة غير ملزمة برد المقالات غير المقبولة للنشر.
- 7 - على صاحب المقال متابعة سير عملية نشر مقاله، من خلال موقع المخير: <http://diacicult-ar.univ-mosta.dz>، ونبه على أن كل مقال يخالف شروط النشر، لن يؤخذ به، والمجلة غير معنية بإعلام صاحب المقال بذلك.
- 8- ترسل المقالات وتوجه المراسلات عن طريق البريد الإلكتروني فقط: [moltaka.mostaganem27@yahoo.fr](mailto:moltaka.mostaganem27@yahoo.fr)

# الفهرس

الصفحة	عنوان المقال	صاحب المقال
	كلمة العدد	
04	تنوع أشكال التعبير الثقافي في عصر الرقمنة. ترجمة: حمادي محمد	تقريب اليونسكو
	الدراسات الفلسفية	
07	القيم عند جون ديوى	بلحنافي جوهر
12	البخاري حمّانة: الدعوة إلى علم نفس عربي إسلامي	حموم لخصر
17	الحقيقة البراغمية بين الاعتقاد والعمل	حيرش سمية
22	تصورات المواطنة في الفكر العربي الإسلامي	دوقايني محمد الأمين
29	الملكة اللغوية بين ابن خلدون وشومسكي -مقارنة لسانية -	راضية بن عربية
40	نظرية التجلي وحينيلوجيا فلسفة الاختلاف في فكر الأمير عبد القادر الجزائري	فرعون هو
45	قراءة في فكر محمد أركون	محمد بن حليلة
55	آليات الفكر المعتزلي لقراءة النص الديني بين القديم والحديث	خلوات حليلة
62	اللغة والاعتقاد .. مقارنة فلسفية في مناهج المتكلمين	بن يمينة كريم محمد
71	أبجديات التسلّط الثقافي من منظور بيار بورديو - المدرسة أمودجا -	بوعلام معطر
75	الجمال والحضارة: (مقارنة مالك بن نبي على الحضارة العربية الإسلامية - أمودجا)	عباس شارف
80	الحوار الفلسفي بين يورغن هابرماس و كارل أوتو آبل حول تطبيق "إتيقا النقاش"	محمد بوحجلة
85	الظاهرة الدينية عند هابرماس	عابد نورة
88	سؤال اللغة الطبيعية عند غوتفريد فلهلم لينيتز	فلاق شبرة مولود
94	التقنية و الإنسان عند هيدغر	قدار سميرة
99	مبدأ الكرامة الانسانية في البيوايتيكا	مداسي مريم
103	ميلاد التحليل الفلسفي للغة في الفلسفة الإنجليزية المعاصرة مع "جورج إدوارد مور"	محمد رضا نقاز
111	الأصول المعرفية لمساعي لينيتز نحو ترميز العلوم	رحموني نورالدين
118	جون رولز والتصور الإجرائي لنظرية العدالة	سلطاني فاطيمة
123	مدرسة فرانكفورت في جيلها الأول ومساءلتها لمشروع التنوير	بوزار نورالدين
123	تجديد الخطاب الابستيمولوجي عند ميشال سير	بوغالم جمال
136	فلسفة أخلاقيات الحوار عند هابرماس	شريقي أنيسة
	الدراسات الاجتماعية	
143	الطقوس النسائية والفضاء الاجتماعي (الحمام الشعبي نموذجاً)	بن زيان خيرة
149	فرنسا الكولونيلية وسؤال الهوية في منطقة القبائل	حمدي عيسى
156	إدارة التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات	غرياني عبد الحميد
164	العصبية رابطة سوسيو— سياسية (دراسة من خلال النصوص الخلدونية)	كراوية أمينة
175	ثقافة المهجرة السرية في المجتمع الجزائري : بين استحواذ الشباب و إقترحام الشبابات	كيم صبيحة
180	الاتصال التسويقي: (مفاهيم واستراتيجيات ودلالات نظرية علائقية).	مغتنات العجال
188	الزاوية الانبعائية : أي معنى و أي تحديات	يخلف الحاج

195	الأمن الإنساني: دراسة نظرية	يوسف أزروال
205	الأمن الفكري ودور المدرسة في تعزيزه	بن خليفة فاطيمة
212	صورة المرأة في الخطاب الصوفي- ابن عربي نموذجاً-	أرزازي محمد
223	الدوافع الكامنة وراء الهجرة السرية	بلخير حفيدة
228	دور النظام الانتخابي في تحقيق التمثيلية منذ 1989 في الجزائر	بلغيث عبد الله
223	السلفية في السياق المحلي بمدينة غليزان	بن جبار بلعيد
244	العنف ضد المرأة في الجزائر: واقع وإجراءات	بوعلاق كمال
248	حي " أرض جاربو" برأس العين : إستمرارية أم قطعة مع المدينة ؟	طيب إبراهيم علي
257	إجراءات الحفظ الوقائي في الحفريات الأثرية لموقع آشير الأثري	قاضي محمد
266	هجرة الموارد البشرية منظمات العمل	معروف هوارى
274	السماع الصوفي-الزاوية الماشاوية بتلمسان نموذجاً-	أمير الحسنية
281	التعليم ودوره الفعال في تحقيق احتياجات التنمية الوطنية	دغمان زويير
289	مصير المهاجر المتقاعد الجزائري بين ضروريات و حتميات و واقع معاش	شوايل شائلة شهرزاد
293	إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة حياة العمل	محمد الأمين أحمد فواتيح
309	رمزية العلاج التقليدي في المخيال الشعبي	بغالية هاجر
318	المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر	درامشية لمياء
325	العنف الأسري الممارس ضد الطفل	عريادي حسان

#### الدراسات النفسية

334	التقاعد لدى عمال التربية: مصير، ممارسات وتحديات	بلعربي عبد القادر
346	الفعالية الشخصية : هل هي نسخة طبق الأصل لمفهوم الذات ؟	ربيعي محمد
352	التفكير الابداعي وعلاقته بأنشطة أوقات الفراغ لدى الطالب الجامعي	براهيم بدر
367	مستوى الصحة النفسية لدى الطالب الجامعي	بشير زفاتي
374	إشكالية بناء الثقة بين الطبيب والمريض وأثر ذلك على المسار العلاجي	بن مغنية قادة
380	طبيعة مفهوم الذات عند المراهق الراسب دراسيا	زلوف منيرة
384	الدافعية للتعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المعرضين للتسرب المدرسي	سيسبان فاطيمة الزهراء
391	الضغوط المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية	عباسة أمينة
397	التوتر النفسي في العمل -التعليم نموذجاً-	مداني فايزة
403	اتجاهات المعلمين نحو استخدام التعليم الإلكتروني	ناصر عبد القادر
415	مشروع توجيه الطلبة الجامعيين وفق نظرية الذكاءات المتعددة لجاندر	وليد العيد
426	تصورات المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي	دحو مختارية، د.قويدر بن احمد
403	الاحترق النفسي وعلاقته باستراتيجيات المواجهة	شعبي نورالدين
441	الذاكرة العاملة وعلاقتها بصعوبات تعلم الكتابة	عامر برايح
447	تحليل وضعية العمل ذات المخاطر	عثمان عزالدين
453	تدريس ذوو صعوبات التعلم وفق نظريات الذكاءات المتعددة	مرنيز عفيف

#### الدراسات الإعلامية

463	واقع الممارسة الإعلامية في الصحافة المكتوبة بالجزائر	راجحي مداحية
-----	--	--------------

471	الإعلام السياسي والمثقف العضوي في الجزائر	سي موسى عبدالله
482	ألية التفكير النقدي لدحض الحجاج المغالط	لكحل سعاد
490	تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة على تنظيم المؤسسات	لمياء مرتاض - نفوسي
499	الاتصال العمومي في الجزائر	نسرين داودي، جمال بوعجيمي
504	الحملات الانتخابية الالكترونية كفضاء جديد للممارسة الديمقراطية في الجزائر	بوصبيح عائشة
511	المشهد اللغوي العربي في ظل العولمة بين التعريب و التفرغيب	رقاد حليلة
515	أنظمة المعلومات والمكتبات والمواصفات القياسية	غوار عفيف
523	الصحافة المكتوبة صناعة: دور وتحديات	محفوظ يمينة، د. غالم عبدالوهاب
528	مهارة القراءة في ظل التقنيات الحديثة عند الطلبة الجامعيين ودور المكتبات في تفعيلها	نادية محمدي
535	تعليمية الترجمة السمعية البصرية	محجور نورة

## تحليل وضعية العمل ذات المخاطر

من منظور أرغونومي

الطالب: عثمان عزالدين

تحت إشراف أ.بوحفص مباركي

مخبر الأرغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران 02.

مقدمة :

الموصوفة و الفعلية محور عملية تحليل وضعية العمل التي تضع العامل في حالة أداءات متعددة تتجاوزه أبعاد المتطلبات النفسية و حرية اتخاذ القرار و الدعم الاجتماعي (06, Van Wassenhove) مما تنشأ عنها الفجوة بين توصيف و تفعيل المهمة كما يراها (13) (Leplat).

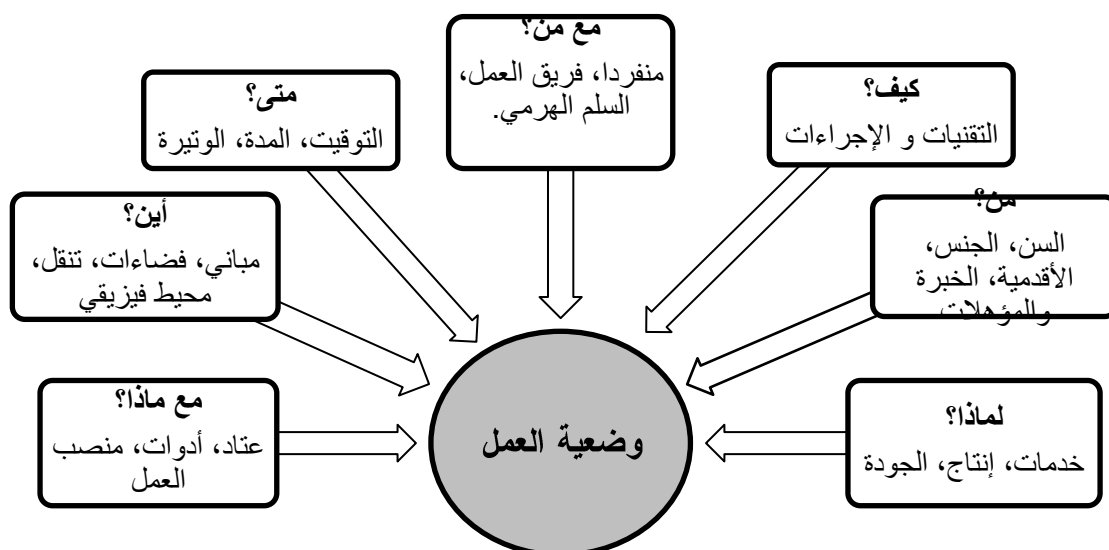
### 1- أهمية تحليل نشاطات العمل:

- تخص العملية تحديد المواصفات و متطلبات النشاط من جهة الإمكانيات البشرية المتعددة كالمهارات و الكفاءات و من جهة الوسائل التقنية و التنظيمية للمنظمة التي تضعها بين أيدي العمال.
- يظهر في سياق أداء العاملين بروز فجوات بين العمل المطلوب و العمل المنجز مما يستدعي معرفة الأسباب و الدوافع لذلك (4, Wisner).
- يبني على ظهور الفجوات ارتكاب أخطاء موضوعية وأخطاء ذاتية لاسيما في حالات الطوارئ و التعرض للمخاطر.
- تبادر المنظمة في تقويم الأخطاء و المخاطر المترتبة عليها وفق معايير محددة لغرض إعادة تصميم الوضعية بكامل مكوناتها حتى تتوافق مع سياستها الرامية إلى التحكم في إدارة المخاطر و السلامة المهنية و تقديم الخدمة الصحية السليمة.

شهدت العقود الأخيرة تحولات كبيرة في الأوساط المهنية و لاسيما الجوانب المتعلقة بالقدرة على العمل و الصحة المهنية. تعتبر المسائل المرتبطة بالمهام و الأدوار داخل المنظمات مصدرا مستولا عن المشاكل البدنية و النفسية التي تظهر في موقع العمل. إن الأفراد الذين يتعرضون للضغوط المهنية وفق متطلبات تنظيمية و تقنية صارمة دونما توفر هامش تصرف لدفع حدوث المخاطر أو على الأقل التخفيف من درجة الخطورة يقعون ضحية حوادث مؤلمة أو يعيشون اضطرابات صحية تضعف قدرات تحملهم للأعباء و تسبب حينئذ في أمراض مهنية تكون تكلفتها النفسية و المالية كبيرة جدا.

لهذا الغرض تتدخل الهندسة البشرية أو الأرغونوميا من أجل دراسة العلاقة بين الإنسان و ظروفه الفيزيائية و النفسية و الاجتماعية في موقع العمل. تعتمد الهندسة البشرية أثناء تدخلها على العديد من الاختصاصات كالطب، علم النفس، الأمن الصناعي و الهندسة (13, Grandjean) التي تساهم جميعها في تصميم و إنجاز العمل وفق خصائص الكائن البشري الجسدية و المعرفية.

تظهر كذلك العديد من الأمراض و الحوادث أثناء العمل بسبب وجود مخاطر ناجمة عن سوء تصميم و تنظيم و نتيجة لاستعمال سيئ لأدوات و متطلبات العمل. كما تمثل النشاطات و المهام



الشكل(01): توصيف وضعية العمل . (p15) Blondin-Séguineau C.



## 2- وصف العمل:

مفهومي المهمة الموصوفة و النشاط المبذول يضع المتابع أمام توجهات فكرية متعارضة أحيانا لتمثل التعليمات المفروضة لأداء المهمة ضغطا على العمال ، وحرص (Leplat et Montmollin Wisner, على معالجة المهمة بطريقة دقيقة باعتبارها نشاطا قام به مصممون.

حسب طريقة المربعات الخمسة لـ ( Leplat et Cuny ) ، يتطلب، أثناء تحليل المهمة، اللجوء الى تحليل الظروف الداخلية و الخارجية للعمل و العمال و القيام بالتمييز بين بعض أشكالها كالأداء المرغوب فيه و الإجراءات الموصوفة و أماكن العمل بما فيها الآلات و الأدوات. كما ينبغي متابعة نتائج أداء العامل و النشاط المقدم.

## 3- إشكالية التدخل الأروغونومي:

يستدعي فهم نشاط العمل عند الأروغونومي امتلاك مقارنة شاملة لوضعيات العمل و محدداتها. قدم (Wisner, 97) قواعد تطور الأروغونوميا التي بدأت بدراسة وظيفة الإنسان في العمل و لكن مع مر السنين فقد تمكنت المهنة و تعددت تطبيقاتها وبالتالي نشأت من ضرورة تغييرية لوضعية الأروغونومي. يرى (Wisner, 97) أن التدخل الأروغونومي يبقى ضمن التطبيق بينما الدراسة فإنها تنتمي الى عالم البحث و هكذا تظل التطبيقات في خدمة البحوث لا اعتبارها عامل تحريك مهم بالنسبة للبحث. عند هذا الحد نلاحظ نشوء فجوة بين توصيف وضعية و نمذجة ظاهرة من طرف الباحثين بحيث يكمن الخلل في:

- صعوبة الباحثين في إتمام مهامهم في شكله المعياري حتى يحققوا إنجاز الأسس الإجرائية و الأدوات المناسبة.
- صعوبة رجال الميدان في بناء أدوات فكرية قادرة على التحقق من صحة ملائمة توجههم لغرض ضمان الكفاءة.

## 4- خصائص التحليل الأروغونومي:

تعتبر المقاربة الأروغونومية مهمة جدا للوقاية من مخاطر حوادث العمل والأمراض المرتبطة بممارسة المهنة. كما أن تسيير هذه المخاطر و التحكم في مجرياتها أثناء وضعية العمل يعتمد على أسلوبين اثنين؛ يتمثل الأول في تصميم جديد لوضعية عمل جديدة أما الثاني فيتدخل من اجل تصحيح و تحسين وضعية العمل الموجودة. تنشأ عند هذا المستوى كما يراه (Hubault, 295) المهمة الموصوفة و المطلوبة للعمل لتعقبه بعد الأداء النشاط الفعلي المنجز و الذي يكون مغايرا لما هو مطلوب.

عُرِّفَت وصفات العمل في بداياتها على أنها الأوامر الصادرة من أعلى السلطة الهرمية للمنظمة و التي تتمثل في مجموع الإرشادات والتعاليم المكتوبة الواجب تنفيذها من طرف العمال (Daniellou,10) ، لكن هذه الصفات تأخذ شكلا نازلا و شكلا صاعدا بحيث تنزل المنظمة تعاليمها إلى المرؤوسين بينما تصعد وصفات غير محسوبة و لا متوقعة تخص طبيعة البنية الجسدية و النفسية للعامل و كيفية تفاعلها مع البعد الاجتماعي الذي يمثلته رؤساء المصالح و فرق العمل . حينئذ يجد العامل نفسه في هذه الوضعية بين تناقضات الصفات الداخلية و الخارجية مما يتسبب في ظهور ضغوط تمنعه من إيجاد توافق بين متطلبات العمل.

## 1-2 الوصفات الصاعدة(الداخلية):

- يحمل العامل وصفاته الذاتية التي تعبر عن قيمه ومعتقداته التي تعرقل تفاعله بالآخرين.
- ما يملكه الفرد من قدرات معرفية و بيولوجية قد لا تتناسب مع الوضعية و المهام الموصوفة.
- طريقة تفكير العامل التي تتعارض مع توجهات و مفاهيم المؤسسة تظهر مقاومة للتغيير و خاصة عندما يعود العامل على النشاطات المتكررة دونما اهتمام أو رغبة في التجديد
- يحتم الشعور بالتناقضات بين مصادر الصفات على إيجاد توافقات تصميمية و عملية في إطار التحسين المستمر لوضعية العمل.

## 2-2 الوصفات النازلة (الخارجية):

- توجه للعامل في بداية مهامه مجموعة تعليمات مكتوبة تتبعها بأخرى غير مكتوبة تملك صفات إلزامية يجد الفرد فيها مجالا ضيقا لحرية تصرف حسب وضعية لا يتحكم فيها غيره.
- تسعى المنظمة إلى مطابقة نشاطاتها بالمعايير الدولية دون أن تتبنى مفهوم ثقافة المؤسسة الذي يسمح بتوسيع النقاش حول سياسات المنظمة و مشروعاتها بين جميع العمال مما يتسبب في حدوث الحوادث و الأمراض التي تمس صحة العمال.(Daniellou, 12).

## 3-2 العمل الموصوف و العمل الفعلي:

إن الوعي بالمخاطر التي يستشعرها الأجراء يسمح بتقديم معلومات ثمينة حول مؤشرات النشاط الإنساني الفعلي(ما يقوم به الأجراء فعليا) و المهمة الموكلة إليهم(كيف يطلب منهم الفعل). على هذا الأساس تظل مجموعة من المؤشرات متعلقة بالإطار الزمني ، هامش التصرف و للعلاقات الاجتماعية القائمة بالمؤسسة. فالوقوف عند

المهمة الموصوفة	العامل	النشاط الفعلي	السلوك	الأداء
ما هو مطلوب عمله؟	ماذا يتطلب منه؟	ما نقوم بعمله	ماذا نشاهد؟	ماذا يترتب عنه؟

الشكل (02): عناصر التحليل الأروغونومي (Hubault, 296)

يظل الخطر كامناً في انتظار تصرف بشري خاطئ أو تهيئة ظروف عمل غير آمنة تصل به إلى أن يعلن عن نفسه بوقوع الحادث. كما تقدر عملية تقييم حجم مخاطر العمل على أساس احتمالية وقوع الحادث التي تنقسم إلى خمسة أقسام وخطورة الحادث التي ترتب إلى خمس مستويات. إذ تنقسم نتائج الحادث عند تقاطع هذين البعدين إلى خمسة أقسام من المخاطر نرزها في الجدول التالي.

1. وقوع إصابات طفيفة و عادية غير ذات قيمة والعمل لا يتوقف. (1 إلى 2)
2. مخاطر مقبولة و بسيطة دون اللجوء إلى تدابير. (3 إلى 4)
3. مخاطر معتدلة و متوسطة الشدة مع توقع غياب العامل ليوم واحد أو أكثر. (5 إلى 9)
4. مخاطر عالية مع ضرورة وضع إجراءات لتخفيضها (عجز جزئي أو كلي). (10 إلى 16)
5. مخاطر غير مقبولة و اتخاذ تدابير مستعجلة (حالات وفاة). (20 إلى 25)

يشير (Hubault, 641) أن المهمة كما رسمها فريديك تايلور و صممها قدمت نموذجاً يترع ملكية المعرفة و روح المبادرة من العمال كما يعزلهم عن بعضهم و لذلك يقترح فكرة خضوع المهمة الموصوفة إلى التحويل من خلال إعطائهم هامش تصرف في الحالات الطارئة و الخطرة. كما يمكن الاعتراف بكفاءتهم وحرية مبادرتهم و تسهيل التواصل والتبادل بينهم. يركز هذا النموذج المتجدد على مفهوم التوازن بين المطلب النفسي وحرية اتخاذ القرار ليقدم حالة عمل تتجه نحو التحسن المستمر الذي يمثل الهدف الأساسي لإدارة المخاطر. أما إذا اختل التوازن و تقلص هامش الحرية في مقابل زيادة الأعباء فإن المعاناة النفسية سوف تتضاعف مع المساس بالصحة. فتنشأ مع تقاطع هذين البعدين (الحرية و المطلب النفسي) أربع حالات عمل: **سلبية، مرجحة، فاعلة و متوترة.**

5-المخاطر:

1-5 أقسام المخاطر:

		احتمالية الحدوث				
		مؤكد (5)	محتمل (4)	ممكن (3)	غير محتمل (2)	نادر (1)
شدة الخطورة	كارثية (5)	غير مقبولة (25)	غير مقبولة (20)	عالية (15)	عالية (10)	معتدلة (5)
	حرجية (4)	غير مقبولة (20)	عالية (16)	عالية (12)	معتدلة (8)	مقبولة (4)
	معتدل (3)	عالية (15)	عالية (12)	معتدلة (9)	معتدلة (6)	مقبولة (3)
	طفيفة (2)	عالية (10)	معتدلة (8)	معتدلة (6)	مقبولة (4)	عادية (2)
	ثانوية (1)	معتدلة (5)	مقبولة (4)	مقبولة (3)	عادية (2)	عادية (1)

الشكل (03): أقسام المخاطر

أ - المخاطر الفيزيائية:

تتعلق بالظروف الفيزيائية المختلفة و بالنشاطات البدنية، إذ أن تحركات و وضعيات العمال غير المناسبة مع طبيعة النشاط أو منصب العمل سوف تمس مباشرة الحالة الصحية للعمال و لذلك تقع الحوادث المؤلمة و تنتشر الأمراض المهنية.

ب- المخاطر النفس-اجتماعية:

تتناول هذه المخاطر أعباء العمل و الإجهاد و التزايدات بين العمال كما تنطرق الى الإحباط و الملل الذي يؤدي الى الانهيار الكامل. أوضح (سماتي، 15) أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاولته عمله و

2-5 أنواع المخاطر:

تظهر هذه المخاطر أثناء العمل فتمنع أو تقلص من قدرة العمال على بناء صحة جيدة. من هذا المنظور يرى بوزي (Pezé, 39) أن هذه المخاطر عبارة عن اندماج مجموعة من عوامل نفسية و اجتماعية تسبب عواقب مضرّة بالصحة البدنية و العقلية. كما أن بروز هذه المخاطر يتشكل مع فقدان التوازن بين موارد الشخص الممتلئة في حرية تصرفه ووضوح دوره و الضغوط الممتلئة في الصراعات و شدة العمل . كما تلخص المخاطر المهنية في صنفين رئيسيين يتمثلان في المخاطر الفيزيائية، المخاطر النفس اجتماعية.

لم يوضح المشرع كذلك طبيعة السبب المفاجئ و الخارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل.

### 5-3 طرق تحليل المخاطر:

يعتمد تحليل المخاطر على المنهج الكمي و الكيفي. فبينما يقوم التحليل الكيفي على ترتيب الأحداث غير المرغوب فيها حسب أهميتها و أنماط ظهورها، يتأسس التحليل الكمي على احتمالية الحدوث. لهدف القيام بتقييم النتائج بصورة شاملة ودقيقة، فإن عملية تحليل المخاطر تركز على المقاربة النسقية و المقاربة بالأخطاء.

### 5-3-1 المقاربة النسقية:

يحتل التحكم في المخاطر ضمن المقاربة النسقية مركز عمليات اتخاذ القرار في إدارة المخاطر لغرض الحد من حدوثها و الحد كذلك من تأثيراتها الممكنة. لهذا يبدأ التحليل بمعرفة حدود و أبعاد النسق الزمانية و المكانية مع السعي إلى جمع المعلومات الكافية لتحديد الخلل القائم و العناصر الخطرة إضافة إلى تبيان العواقب الممكنة على النسق و محيطه. تناول (Amalberti, 63) سلامة الأنساق عن طريق المرور بأربع مراحل متتابعة تتخللها عمليات مراجعة لتعزيز نظام السلامة و الأمن.

- مرحلة تحديد المخاطر و تصنيفها مع وضع نموذج دفاعي لتقليل الحوادث المحتملة.
- مقارنة لهذا النموذج بالواقع الفعلي إذ نجد أن العاملين لا يحترمونه مما يترجم وقوع الحوادث و لذلك ينبغي مراجعة مضامينه بدل فرضه أمام الأمر الواقع.
- إن تبني المقاربة النسقية بدل التكليف الحرفي للعامل بتنفيذ الإجراءات و التوصيات يفتح الباب للتحكم بالنسق من خلال تفعيل العديد من عناصره و من ذلك متابعة المخاطر و التوازن بين المهام و الصلاحيات المتعددة.
- تخص هذه المرحلة ثبات النموذج المكتسب بعد الخوض في المراحل السابقة كما أن سلامة النسق تتميز وتعزز مع إشراك العمال و الإدارة في تبني ثقافة السلامة و الصحة المهنية.

### 5-3-2 المقاربة بالأخطاء:

لا تقتضي السلامة إلغاء الأخطاء و إنما الحد من الحوادث والأحداث التي تؤثر على مجريات و وضعية العمل. يتحقق عنصر التحكم في المخاطر أثناء وضعية عمل بواسطة إجراء تصميم يعتمد على البعد الاجتماعي و يزيد من القيمة المعرفية للعامل مما يساهم في توظيف العامل لكامل قدراته بحيث يقلص من الفجوة بين المهمة الموصوفة و النشاط المنجز. يقول (مباركي، ص.207): " وبالنتالي فإن الحادث هو حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود، هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة، تتطلب تقريراً عنها". و ذكر (Amalberti, 57) ما قام به راسموسن و ريزن(Rasmussen & Reason) بتصنيف الأخطاء إلى ثلاث أشكال تمثلت الأولى في أخطاء رتيبة ثم المخالفة للقواعد فالأخطاء المنسوبة إلى نقص المعرفة و الوعي.

#### أ- الأخطاء الرتيبة:

تسمى كذلك بالأخطاء الروتينية و هي التي تجري دون رقابة واعية بحيث يعتمد العامل على مهاراته و عاداته المهنية المكتسبة دونما لجوء إلى تفكير. لا تمثل هذه المجموعة رغم نسبتها الكبيرة سببا في وقوع الحوادث الخطيرة.

#### ب- أخطاء تنشيط القواعد:

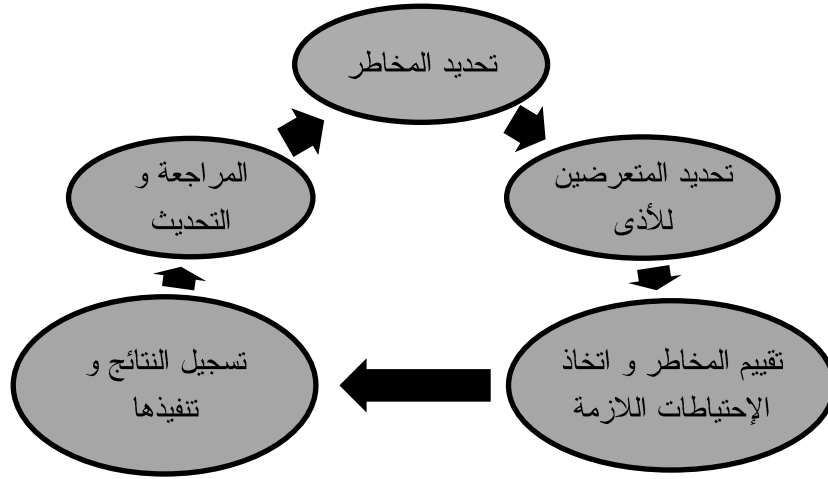
يجد العامل نفسه أمام صعوبات لا يمكنه حلها روتينيا إذ يصبح على وعي بوجود مشكلة. ينتج الخطأ من خلال انتقاء الحل الخاطئ بتنشيط قاعدة خاطئة فيؤدي إلى نتائج سلبية تمس بسلامة العمال . و لا يفهم بوجود عائق التنشيط للقواعد في السياق المناسب بأن الشخص لا يملك حقيقة معرفة الحل السليم.

#### ج- الخطأ في نقص المعرفة:

يرى (Amalberti, 31) أن الشخص الذي لا يملك حلا لمشكلته فإنه يقوم بحشد معرفته لإنتاج حل جديد. قد يجد العامل حلا لكنه ضمن حيز ضيق و خارج المدة المحددة لكن عواقبه شديدة على سلامة العمال.

### 5-4 خطوات تقييم المخاطر:

تمثل هذه العملية دورة نشاطات هي الأساس الذي يعمل عليه نظام إدارة المخاطر و الذي يعتمد على معايير ومواصفات دقيقة تكون هي المرجعية في أية إجراءات تقييمية و تحديثية.



الشكل(04): خطوات تقييم المخاطر

## 5-5 المخاطرة:

تندرج المخاطرة ضمن السلوك الفردي و الجماعي تجاه المخاطر وهي مرتبطة بمتغيرات وبوضعية يحددها إدراكه و تمثلاته و معتقداته و قبوله أثناء إنجازه للمهمة الموصوفة. ذكر كوايينان (Kouabenan, 157) استنادا إلى كولفن و بلوك Colvin & Block أن إعطاء القيمة الزائدة للذات مرتبط بقدرات اجتماعية ضعيفة و بتكيف نفسي سيئ و أن للاعتداد بالنفس المفرط عواقب سلبية على المدى البعيد تجاه الصحة و السلوك مما يولد خيبة و وضعا ذاتيا خطيرا.

## 6- دور ثقافة السلامة المهنية:

عرفت الوكالة الدولية للطاقة الذرية (AIEA) ثقافة السلامة بأنها "مجموع الخصائص و الإتجاهات بحيث تنال السلامة عند الأشخاص والمنظمات الأولوية و الإنتباه الذي تستحقه لأهميتها". وقد لجأت كثير من المؤسسات العالمية الى مفاهيم ثقافة السلامة و ثقافة الخطر و ثقافة الوقاية حتى تسطر استراتيجياتها في مجال ادارة المخاطر. كما تعتبر تنمية ثقافة السلامة عاملا مهما لتحسين التحكم في مخاطر الصحة اثناء العمل. إن الثقافة تلعب دورا لفهم سياق الحدث، أو النشاط، أو المنتج، و كذلك رؤية العاملين بالمنظمة للأشياء بطريقة حسنة. كما يرى (Wybo, 56) أن ثقافة السلامة تتيح إدماج الفرد في المنظمة مع اعتبار العوامل التنظيمية و البشرية في ادارة المخاطر، بحيث تبني المنظمة مشروعها الثقافي على معارف و قيم تتلخص فيما يلي :

- مبادئ المسؤولية و الوقاية التي ترشد نحو استراتيجية التحكم في المخاطر.
- مبادئ تحليل و قبول المخاطر التي تؤطر ممارسات تقييم المخاطر.
- مبادئ الحماية و المرونة التي تقوي ممارسات مراقبة المخاطر.

## 7- إدارة الكفاءات:

تمثل الكفاءات رابطا بين المهام و السلوك الظاهر و بين القدرات الفردية الضرورية للتصرف بطريقة مرضية حيال الوضعية (Leboyer, 30). إن طرق التحليل التقليدية للوضعية كانت تعتمد على مؤهلات و سمات الفرد و إلى طبيعة نشاطات العمل و لكن منظور الكفاءات يقوم بدور الرابط بينهما. لذلك يجب على المنظمة أن تمتلك قائمة من الكفاءات ترتبط بطبيعة عملها و إستراتيجيتها. تعتبر وضعية العمل غير ثابتة المحتوى زمنيا لأن عنصر المرونة يحتل أولوية في سياق توزيع مكونات العمل إلى مهام واضحة و التي تشمل مصادر المعلومات و مردود العمل إضافة إلى البيئة الفيزيائية و السياق الاجتماعي. كما يشير (Leboyer, 22) إلى أن الكفاءات هي المهمات أو وضعيات العمل التي يستطيع العامل إبرازها بين بيئة عمله و أدواته.

## الخلاصة:

إن الاهتمام بالمخاطر ضمن وضعية عمل محددة يستلزم الإلمام بأبعادها حتى يتمكن العامل و من ورائه المنظمة من ضبط العملية التقييمية والوقائية. إن هدف تقليص درجة خطورة الأحداث يسمح بمتابعة نظامية لموضوع السلامة و الصحة المهنية يستتبع بمعرفة أسباب اتساع الفجوات و بالتالي إجراء تصحيح للوضع المهني.

## المراجع:

- مباركي، بوحفص. (2004). العمل البشري. ط 2، وهران: دار الغرب للنشر و التوزيع.
- سماتي، الطيب. (2013). حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري. عين مليلة: الجزائر: دار الهدى.

- Amalberti, R. (2013). *Piloter la sécurité: Théorie et pratiques sur les compromis et les arbitrages nécessaires*. Paris: Springer
- Blondin-Séguineau, C. (2007). *Evaluation des risques professionnels: Le guide*. Paris: Afnor.
- Cazamian, P., Hubault, F., Noulin, M. (1996). *Traité d'ergonomie*. (3<sup>ème</sup> ed). Toulouse: Octares.
- Daniellou, F., Simard, M., Boissières, I. (2009). *Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle*. Toulouse : Fondation pour une Culture de Sécurité Industrielle.
- Grandjean, E. (1983). *Précis d'ergonomie*. Paris: Les éditions d'organisation.
- Kouabenan, D . R., Cadet, B., Hermand, D. (2006). *Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir*. Bruxelles : de boeck.
- Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie : aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse: Octares
- Lévy-Leboyer, C. (2009). *La gestion des compétences: Une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*. (2<sup>ème</sup> ed). Paris : Groupe Eyrolles.
- Pezé, S. (2015). *Les risques psychosociaux : 30 outils pour les détecter, les gérer et les prévenir*. Paris : Vuibert.
- Van Wassenhove, W. (2014). *Modèle de Karasek*. Paris : Hal-00875731, version 1.
- Wisner, A. (1985). *Analyse de la situation de travail: Méthodes et techniques*. Paris.
- Wybo, J.L. (2012). *Maitrise des risques et prévention des crises : Anticipation, construction de sens, vigilance, gestion des urgences et apprentissage*. Paris : Lavoisier

