



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة-
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم النفس و علوم التربية



الموضوع

الأخطار المهنية و علاقتها بكفاءة العامل.
دراسة ميدانية في المؤسسة الإنتاجية للمياه
"مون جرجرة للمياه" الشرفة _ ولاية البويرة.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس

تخصص: العمل والتنظيم

تحت اشراف الأستاذ:

- حميدي عادل

إعداد الطالبتين:

- حميش يسمة

- يحيايوي مليكة

السنة الجامعية 2020/2019 م

كلمة الشكر

يقول عليه أفضل الصلاة و السلام "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

الحمد لله الذي بعونه تمالصالحات، الحمد لله الذي وهبنا إلى العلم و المعرفة

نتقدم بباقة مكللة بالشكر و العرفان للأستاذ الفاضل: "حميدي عادل"

على ما أجاد به منتوجيه نصح و رعاية علمية لإنجاح هذا العمل

وبكل ما تحمله كلمات الشكر و التقدير إلى كلاً أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و

الإنسانية و خاصة أساتذة قسم علم النفس تنظيم و عمل.

الإهداء

لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك و لا تطيب
الآخرة إلا بعفوك و تطيب الجنة إلا برويتك لله جل جلاله.

اهدي ثمرة جهدي الى:

إلى نبي الرحمة و نور العالمين إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة و نصح الأمة سيدنا محمد صلى
الله عليه و سلم.

إلى من بها اكبر و عليها اعتمد إلى شمعة موقدة تنير ظلمة حياتي إلى ملاكي في الحياة إلى معنى
الحب و الحنان إلى بسملة الحياة و سر الوجود إلى من طاب دعاؤها سر نجاحي إلى (Mama
العزيزة).

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من عمل بكد فيسبيلي و علمني معنى الكفاح و أوصلني
إلى ما أنا عليها لى Papa (العزيز).

إلى رجل حياتي إلى من دعمني و ساندني في كل أوقاتي والذي علمني أن النجاح يمكن صنعه
من العدم إلى الأعلى في قلبي (جليل).

إلى أعلى الناس في حياتي إلى من فرحتي تفرحهم و نجاحيه فخر لهم إلى سندي في الحياة إلى
إخواني (سمير، فريد) و أخواتي (سميرة، حسينة).

إلى عمري و حياتي و نور عيني عصافيري الصغار ابناء أخواتي (محمد، ديلان، مارية) و خاصة
صغيري الجميل (إياد و أيلان).

إلى اعز صديقة إلى أختي الأخرى إلى جميلتي و عزيزتي وشريكتي في هذا العمل (مليقة).

" يسمة "

الإهداء

إهداء إلى قمة العطاء اللا محدود...إلى من تحملوا معي عناء البحث إلى الذي علمني كيف يكون الإنسان اكبر من نفسه إلى (أبي العزيز).

إلى التي أهدتني حبها أطل الله في عمرها و أدام عافيتها.

و إلى أخي العزيز و سندي الذي دعمني في كل أوقاتي(يونس)

إلى توأم روعي أختي الصغيرة (نسمة).

إهداء إلى إخوتي و أخواتي و كل صديقاتي و إلى شريكة دربي (يسمة).

و إلى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو بعيد.

ملیكة.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى تتبع العلاقة بين الأخطار المهنية و كفاءة العامل حيث قمنا بدراسة ميدانية على مستوى المؤسسة الإنتاجية للمياه في بلدية الشرفة ولاية البويرة " mont djurdjura " خلال فترة 2019-2020، حيث اعتمدنا في دراستنا على المقابلة و الاستبيان الذي يتكون من ثلاث أبعاد و هي '(المطلب النفسي، حرية اتخاذ القرار، و الدعم الاجتماعي).

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن الأخطار المهنية تؤثر بصفة ديناميكية على تنمية كفاءة العمال و أدائهم، وأيضا على مردودية المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية، كفاءة العمال.

الصفحة	فهرس المحتويات
	كلمة الشكر
	الإهداء
	الملخص
	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: مدخل عام للدراسة	
4	1-الإشكالية
5	2-الفرضيات
5	3-أهمية الدراسة
6	4-أهداف الدراسة
6	5-حدود الدراسة
6	6-المفاهيم الإجرائية للدراسة
7	7-الدراسات السابقة
10	خلاصة
الفصل الثاني: الأخطار المهنية	
12	تمهيد

13	1- مفهوم (تعريف) الأخطار المهنية
14	2- مفاهيم حول الأخطار المهنية
14	3- أنواع و تصنيفات الأخطار المهنية
16	4- عوامل (أسباب) الأخطار المهنية
20	5- دوافع الاهتمام بالوقاية
22	6- إستراتيجية الوقاية من الأخطار
23	خلاصة
الفصل الثالث: كفاءة العامل	
25	تمهيد
26	1- تعريف كفاءة العامل
27	2- المفاهيم المتعلقة بكفاءة العامل
27	3- أنواع كفاءة العامل
29	4- أهمية كفاءة العامل
32	5- خصائص كفاءة العامل
34	6- محتويات كفاءة العامل
35	7- أهداف كفاءة العامل
36	خلاصة

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

38	تمهيد
39	1-المنهج المتبع في الدراسة
39	2-الدراسة الاستطلاعية
39	3-مكان إجراء الدراسة
40	4-عينة البحث
41	5-أدوات جمع البيانات
43	6-الأدوات الإحصائية
43	7-تحليل و مناقشة النتائج
45	-خلاصة
47	-خاتمة
49	-قائمة المصادر والمراجع
53	-الملاحق

مقدمة

مقدمة:

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية و المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة و الأدوات و الآلات الضخمة مهما بلغت درجة خطورتها و تعقيدها ستبقى غير مفيدة إذ لم يتوفر العقل البشري على هذه الدرجة من الأهمية لهذا من العدل و الإنصاف أن تتوفر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة لتحقيق الدرجة الكافية في كفاءته للعمل فقد ساهمت الدراسات لحد كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها تقود إلى الوقوع في الخطر المهني داخل المؤسسة الصناعية بقدر ما ترتفع هذه المخاطر بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية، مادية وخيمة التي التطور الاقتصادي.

لقد دلت العديد من القرارات التاريخية على أن العاملين قد عانوا الكثير من أخطار العمل، و تعرضوا لأمراض مهنية خطيرة أودت بحياتهم، و لا يقتصر الأمر على فقدانهم للعمل لكن يمتد في بعض الأحيان إلى عدم وجود نظام تأميني يسمح للعاملين اللذين أصابوا بالحصول على مكافآت مالية أو استحقاقات تعويضهم عما أصابهم من أضرار و حوادث لكن حينما تحدث الكارثة و ينهار المصنع أو الشركة نتيجة حادث يترتب عن ذلك خسائر الأرواح و أخرى غير منظورة بالتالي تدفع دول العالم أثمانا باهظة لتلك الحوادث في صورة معاناة بشرية فنية اقتصادية.

فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الأخطار المهنية مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين وتؤدي إلى أضرار متفاوتة في خطورتها تؤثر على مستوى أداء العمل ويعد مستوى الاختلاف التكنولوجي الحاصل من الأسباب الأكثر شيوعا، فيعد الإهمال الكبير من طرف الدول الصناعية السائرة في طريق النمو مقارنه بالتجهيزات الأمنية للدول المتقدمة.

وبدورها هذه الإخطار تؤثر على الكفاءة المهنية للعامل بحيث تضعف وتقلل التواصل الفعال بين الأعضاء جميعهم ونقص تبادل المعارف والقدرات مما يسبب نقص من الإنتاج للمؤسسة، فموضوع الكفاءة مرتبط في اغلب الأحيان بالأخطار التي يواجهها العمال لذا وجب على المؤسسة أن تحضر بكل أساليبها وطرق تجسيدها لتحقيق هذا الأخير بفعالية.

ومن هنا نستنتج أن تجنب الأخطار المهنية وتوفير الأمن للعمال ليس عبئا زائدا للمؤسسة في تكاليفها الإنتاجية وليس مجرد خدمات بلا عائد، بل يعتبر العمود الأساسي الذي ترتكز عليه المؤسسة لتحقيق خدماتها وزيادة إنتاجها.

ولقد استهلنا بداية الدراسة بمدخل عام من خلال مقدمه ثم التطرق لإشكالية مطروحة للدراسة وكذا التساؤلات إلى جانب أهمية وأهداف الدراسة وإعطاء بعض التعاريف الإجرائية وأخيرا عرض بعض الدراسات السابقة.

أما الجانب النظري الذي يحتوي على فصلين تطرقنا إلى تحليل المفاهيم التي هي الإخطار المهنية وكفاءة العامل بتحديد المستويات والمؤشرات التي تربط هذين المتغيرين.

وأخيرا القسم التطبيقي بحيث تطرقنا إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة ثم المنهج المتبع وحدود الدراسة وكذا التعريف بمجتمع الدراسة إلى جانب توضيح ووصف الأدوات المستعملة لجميع البيانات وأخيرا انتهت الدراسة بمراجع و ملاحق.

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

تمهيد

1-الإشكالية

2-الفرضيات

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-المفاهيم الإجرائية للدراسة

6-الدراسات السابقة

خلاصة

1. الإشكالية:

تتعرض المنظمات سواء الصناعية أو الخدماتية العامة منها أو الخاصة. إلى مشكلات لأسباب متنوعة كسوء النمط التسييري، أو تكون مرتبطة بشخصية العمال أو المناخ التنظيمي وعلى وجه الخصوص التنظيمات الصناعية ولعل من بين المشكلات الجديرة بالذكر هي الأخطار المهنية، فظاهرة الوقوع في الخطر المهني من الظواهر المتفشية في المنظمات الصناعية ولا يمكن بأي حال من الأحوال أنتكون المنظمة بمنأى عن الخطر المهني.

فأى كان تبقى مشكله الخطر المهني قائمة لظالما أن عجلة الإنتاج في دوران مستمر وما لم تتخذ الإجراءات المناسبة في كل المستويات سوف تتعرض المنظمة لخطر يهدد بزوالها وأهمها إصابة المورد البشري وهذا الأخير يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية، فسلامه العامل تعني سلامه المنظمة، و هذه الأخطار تسبب اضطرابات نفسية اجتماعيه للعمال كضعف الدافعية للعمل، عدم الرضا و من ثم عدم إشباع الحاجيات النفسية مما يؤدي إلى انخفاض كفاءته للعمل والشعور بعدم إثبات الذات و الفشل المهني وإحساسه بالتهميش من طرف المنظمة، فالأخطار المهنية لها خطر بالغ على الإنتاج والإنتاجية وعلى نفسه العمال وشعورهم بالأمن والاستقرار. كدراسة ماكس فيبر حول الظروف الفيزيائية، الإنسانية والتنظيمية التي حاول الوقوف عليها حول أسباب سوء الإدارة، تباطؤ العمل وقلة الإنتاج وقد توصل في هذه الدراسة أن الظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة) لها دور في خلق الأجواء الآمنة لأداء العمال وتحقيق الكفاءة. (سمير حديبي، 2008، ص25).

فالخطر المهني ظاهره تواجه المسؤولين في كل المجتمعات وتزداد وخطورتها كلما ازداد المجتمع أكثر تطورا، فهو موضوع هام في مجال علم النفس العمل والتنظيم، فسواء كانت هذه الأخطار عفوية أو ناتجة عن عملية تخريب متعمده تؤدي إلى الكثير من المآسي البشرية و ترتبط أيضا بسوء البيئة الداخلية والتجهيزات المادية فلو كانت المنظمة قائمه بواجبها تجاه عمالها بتوفير الأمن الصناعي الفعال لتعزيز كفاءتهم وشعورهم بالرضا نحو العمل ولاستقرار النفسي والتكيف و يكون بعيدا عن الأخطار ولا يجد وسائل للهروب من الجو الذي يجلب له الأذى وسلب نشوه الروح المعنوية له.

انطلاقاً مما سبق ذكره عن المخاطر المهنية وعلاقتها بكفاءة العامل فإنه من الضروري الاهتمام بهما كمتغيرين أساسيين وبالتالي يكون التساؤل كالتالي:

- هل هناك علاقة بين المخاطر المهنية ومستوى الكفاءة لدى العامل؟
- وانطلاقاً من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالتالي:
- هل المخاطر الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة) تقلل من مستوى الكفاءة لدى العامل؟
- هل توفر الأمن الصناعي والرقابة كافي لبناء الكفاءة لدى العامل؟
- هل المخاطر المهنية المتعلقة بالعوامل النفسية الاجتماعية تؤثر على مستوى الكفاءة لدى العامل؟

2. الفرضيات :

- توجد علاقة بين المخاطر المهنية المتعلقة بالعوامل النفسية الاجتماعية ومستوى الكفاءة لدى عمال مون جرجرة.
- توجد علاقة بين المخاطر المهنية المتعلقة بالعوامل الفيزيائية (الحرارة، الضوضاء) ومستوى الكفاءة لدى عمال مون جرجرة للمياه.
- يساهم الأمن الصناعي والرقابة من التقليل من المخاطر المهنية ورفع من مستوى الكفاءة لدى العمال.

3. أهمية الدراسة:

- تمكن الفرد العامل من الاستفادة لفهم نفسه وإيجاد نوع من المواءمة بين عمله وسماته والتي تكون اقل خطورة عند ممارستها.
- محاولة الوقوف على آليات تدعيم الكفاءة لدى العمال داخل المؤسسة.
- محاولة لفت انتباه المسؤولين للاهتمام بالأخطار المهنية داخل المؤسسة.

- إبراز دور تعزيز الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال.

4. أهداف الدراسة :

- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط الأخطار المهنية وكفاءة العامل .

- إبراز مدى تأثير المخاطر المهنية النفسية الاجتماعية على مستوى الكفاءة لدى عمال مون جرجرة للمياه.

- المساهمة في طرح اقتراحات للعمال لرفع من مستوى الوعي لديهم لاجتناب المخاطر المهنية في المنظمة.

- تحديد تأثير المخاطر المهنية المتعلقة بالعوامل الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة) على الكفاءة المهنية لدى عامل مون جرجرة للمياه.

5. حدود الدراسة:

1.5. المجال المكاني:

سيتم إجراء دراستنا في مؤسسة مون جرجرة للمياه

2.5. المجال البشري:

سيتم إجراء دراستنا على عمال مون جرجرة للمياه البالغ عددهم 525 عامل.

3.5. المجال الزمني:

استغرقت مدة الدراسة 21 يوم.

6. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1.6. المخاطر:

هي الحالة المعنوية التي تلازم الشك الأشخاص عند اتخاذ قرار ما الذي يترتب عنك أو الخوف وعدم التأكد من نتائج القرارات وتتوقف على احتمال الخسارة.

2.6. المخاطر المهنية:

هي تلك الظروف والحالات التي تسبب للعامل الإعاقات أو الأمراض المهنية جراء وجوده فيها أو من خلال تعرضه لها.

3.6. كفاءة العامل:

هو الاستخدام الأمثل لقدرات العامل في وضعية مهنية معينة بغية الوصول إلى الأداء الأمثل للوظيفة.

7. الدراسات السابقة:

1.7. الدراسات المتعلقة بالمخاطر المهنية:

1.1.7. عثمان عز الدين 2018 :

بعنوان تقييم و إدارة المخاطر المهنية دراسة أرغنومية بواسطة مواصفات اوشا .

-هدفت الدراسة لأجل معرفة إجراءات تقليص نسبة المخاطر التي تحيط في بيئة العمل وتحديد العلاقة بين المخاطر المهنية المرتبطة بعوامل نفسية اجتماعية وظروف العمل.

تم جمع المعلومات بالمقابلة كأداة تشخيص المخاطر المهنية لدى المسؤولين عن الصحة والسلامة والوقاية من المخاطر و عرض الباحث واقع المخاطر الفيزيائية و مدى فعالية تطبيقها كإجراء من الحد من المخاطر المهنية.

توصلت نتائج الدراسة أن التحكم بظروف العمل الفيزيائية والنفسية الاجتماعية ينشأ بيئة مريحة خالية من الارغامات وأن سيطرة مقارنة الأمن الصناعي تضع المنظمة في مضمار ضيق ولا تهتم كفاية بالمكون النفسي الاجتماعي. (عثمان عزالدين، 2018، ص176).

2.1.7. دراسة بكرأوي عبد العالي 2018:

بعنوان دور تكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهني.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المؤسسات الوطنية من خلال الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرباء و الغاز نموذجا من حيث مدى الالتزام وتطبيق القواعد للسلامة المهنية وإبراز أهمية الاهتمام بالموارد البشري.

و اعتمد في جمع البيانات على المقابلة مع مدراء المؤسسات الثلاثة والملاحظة للعمال أثناء العمل وركز على طريقة الاستبيان بحيث أجريت الدراسة على عينة قوامها 200 عامل موزعين من حيث النوع الى ذكور (178) إناث (23) .

ولخصت نتائج الدراسة إلى وجود اهتمام كبير بإجراءات السلامة في المؤسسة كما أن تصميم بيئة العمل فيها يتوافق و المعايير الارغنومية حيث تهتم مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال على التعامل مع المخاطر كما أن للمتغيرات الشخصية (الخبرة المستوى التعليمي) تأثير على مستوى إدراك العمال للخطر (بكرأوي عبدالعالي، 2018، ص265).

2.7. الدراسات المتعلقة بالكفاءة المهنية:**1.2.7. دراسة سعيدة قربي 2017:**

بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل

وقد هدفت هذه الدراسة إلى كشف قيمة الكفاءة المهنية داخل الواقع التنظيمي و الوقوف على آلية تدعيمها و تنميتها و محاولة الوقوف على فعالية المناخ داخل السياق التنظيمي محل الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المقابلة مع المدراء لجمع المعلومات أكثر صدقا كآلية منهجية فعالة بطرح مجموعة من التساؤلات للكشف عن الكفاءة المهنية داخل البيئة التنظيمية للعامل و مجموعة من الوثائق و المستندات المقدمة من طرف المنظمة.

توصلت الباحثة في نتائجها أن المناخ السائد في المنظمة يكبح دور الكفاءة لدى العمال وإن غياب التجديد في طرق العمل وإدخال التقنيات الجديدة يجسد عنه عدم الاهتمام بتنمية الكفاءة. (سعيد قربي، 2017، ص76).

2.2.7. دراسة الطالبة أحلام عرسلان 2017 :

بعنوان الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتمائل المهني دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "سليمان عسيرات" المسيلة.

هدفت الباحثة إلى إبراز خصائص الكفاءة الإنسانية ككشف معايير تنمية الولاء المعياري داخل الواقع التنظيمي ومعرفة أبعاد التوافق المهني.

اعتمدت الباحثة أحلام عرسلان على المقابلة مع المدير العام الأخصائية النفسانية ومسؤولي الخدمة الاجتماعية لجمع المعلومات وتبني الاستمارة التي تحتوي على 36 سؤال من خلالها الكشف عن مستوى الكفاءة وقسمت إلى ثلاث محاور الأول يتضمن البيانات المحور الثاني بيانات حول الكفاءة المهنية والأخير حول التماثل المهني.

واستنتجت الباحثة على عدم وجود علاقة بين المتغيرين فنظريا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية وسلوك التماثل التنظيمي لكن امبريقيا ما فرضته البيئة التنظيمية تجعل وجود العلاقة شكلية تخضع لمواصفات البيئة التنظيمية والخارجية للسياق المجتمعات الجزائرية. (احلام عرسلان، 2017، ص65).

-التعقيب حول الدراسات السابقة:

-لقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية ضد المخاطر المهنية للحد والتقليل من الأمراض و الحوادث المهنية و قد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها و مجتمعاتها و الأدوات المستخدمة لكن الهدف واحد هي المساهمة في التقليل من هذه المخاطر و تقديم اقتراحات لتحقيق الكفاءة في العمل.

***خلاصة:**

في هذا الفصل حاولنا عداد إشكالية حول الموضوع المدروس ثم فرضيات حددناها للدراسة و ذكرنا أهمية الموضوع و الأهداف و أخيرا شرح المفاهيم المتعلقة بالمتغيرين و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الأخطار المهنية

تمهيد

1- مفهوم (تعريف) الأخطار المهنية

2- مفاهيم حول الأخطار المهنية

3- أنواع وتصنيفات الأخطار المهنية

4- عوامل (أسباب) الأخطار المهنية

5- دوافع الاهتمام بالوقاية

6- استراتيجيات الوقاية من الأخطار

خلاصة

* تمهيد:

يشكل مصطلح الأخطار المهني رهانا وتحديا تسعى المؤسسات إلى احتوائه وإدارته قصد الوصول إلى التقليل من إصراره الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية لهذا سوف نتطرق إلى مختلف مفاهيم الأخطار.

1. مفهوم الأخطار المهنية:

1.1. لغة:

يجد مصطلح خطر "risque" في المقام الأول مصدره من الكلمة اللاتينية "resecum"، التي تقطع. وفي وقت لاحق من العصور الوسطى، نجد كلمة "rescare" المترجمة بالفرنسية بكلمة "risque" في قاموس فيروني الإيطالي-الفرنسي. وفي الإسبانية تعني كلمة "risco" كلمة "rocher" أي بمعنى الصخرة.

2.1. اصطلاحاً:

هو المراهنة أي كل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون للإنسان تدبير فيه احتمالية الخسارة والضياع. أو هو التصرف الذي قد يؤدي إلى الضرر، ويقال خاطر بنفسه أي فعل ما يكون الخوف فيه اغلب.

1.2.1. التعريف الأول:

هو ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة وعدم التأكد المرفقين باحتمال وقوع النفع أو الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهور أو خسارة. (عثمان عز الدين، 2018، ص10).

2.2.1. التعريف الثاني:

هو مزيج مركب من احتمال تحقق الحدث ونتائجه كما تتضمن جميع المهام إمكانية لتحقق أحداث، وآثارها قد تؤدي إلى بروز فرص ايجابية أو تهديدات للنجاح. (عثمان عز الدين، مرجع سابق، ص11).

3.2.1. التعريف الثالث:

هي كل ما يهدد سلامة وامن وطمأنينة العامل في موقع عمله، أو هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات أو الإعاقات أو الأمراض المهنية من جراء وجودها فيها أو من خلال تعرضه لها. (بكرأوي عبد العالي، بوحفص مباركي، 2018، ص268).

2. مفاهيم حول الأخطار المهنية:

1.2. مبدأ عدم التأكد (Incertude):

هي نقص في معرفة المستقبل، إن عدم التأكد يتضمن حدوث الجيد والسيئ كتقبل المستهلك لبعض السلع الذي قد يفوق كثيرا كل التوقعات المتقابلة وقد يكون العكس. كما يعرف (Haubold،2008) عدم التأكد على انه حالة ذهنية تتميز بالشك بناءا على انعدام المعرفة بما سيحدث أولا يحدث في المستقبل و هو على عكس التأكد الذي هو اقتناع أو يقين بشأن موقف معين". (عثمان عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص14-15).

-حسب (Leplat،2000)، فان عدم التأكد هو رد سيكولوجي لغياب المعرفة بالمستقبل و يخلق وجود المخاطرة ظرف أو مجموعة من الظروف التي يوجد فيها احتمال حدوث الخسارة، لذلك يكون دائما القرار الجيد هو القرار الذي يكون فعالا في تجنب المخاطرة.

2.2. التهديدات (Menaces):

هي المخاطر التي تنتج عن سلوك الآخرين و يسمى تهديدا لأن سلوكهم غير ممكن التنبؤ به بصورة أكيدة.

3. أنواع أو تصنيفات المخاطر المهنية:

-تكون المؤسسة دائما عرضة للمخاطر التي تؤدي بها إلى تكبد خسائر و الفشل في تحقيق أهدافها و هذا نتيجة لعدد من الأسباب و تتشكل الفروق في هذه لأسباب و تأثيرها أساس التصنيفات المختلفة للمخاطر.

1.3. المخاطر الكيميائية:

هي إحدى أنواع المخاطر المهنية و التي تتضمن التعرض للمواد الكيميائية في أماكن العمل فبتأثيرات صحية حادة أو طويلة المدى على صحة العاملين مثل النتروكسينات تؤثر على الجهاز المناعي، البشرة و الجهاز التناسلي.

2.3. المخاطر البيولوجية:

وهي استعمال للمواد البيولوجية وتشمل العصيات الدقيقة، السموم وقد تسبب مشكلات صحية للعاملين كالأففلونزا وأيضا نجد الكثير من المخاطر البيولوجية مثل: اللدغات ولسعات الحشرات فحسب المعهد الوطني للصحة والسلامة المهنية فان العمال في الأماكن المفتوحة هم المعرضين لتلك المخاطر مثل المزارعين، الفلاحين... الخ.

3.3. المخاطر النفسية-الاجتماعية:

هي المخاطر المهنية التي تؤثر على الحياة الاجتماعية أو الصحة النفسية للشخص العامل و تتضمن تلك المخاطر، الضغط التوتر المهني و الذي قد يؤدي إلى الانهيار النفسي.

4.3. المخاطر الفيزيائية:

هي احد أنواع المخاطر المهنية و التي تتضمن المخاطر البيئية التي قد تتسبب في أضرار عند العمل أو الاحتكاك بها، وتتضمن في المخاطر التشغيلية، الإشعاع، التعرض للحرارة أو البرودة و مخاطر الاهتزازات... الخ.

5.3. المخاطر الأخرى:

-المخاطر الكهربائية.

-المخاطر المتعلقة بالحرائق.

-المخاطر الكيميائية.

-مخاطر التنقل.

-مخاطر السقوط.

-مخاطر الحمولات.

-مخاطر الحرارة و الضجيج. (عثمان عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص15).

4. عوامل (أسباب) الأخطار المهنية:

لقد تعددت أسباب الأخطار المهنية و اختلفت منها ما يلي:

1.4. العوامل الفيزيائية:

تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية و منها:

1.1.4. الإضاءة:

تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون و يقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات و المعدات و بالتالي يكون أكثر عرضة للأخطار و الحوادث، و بهذا فان ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل و حوادث في المصنع و إصابات للعامل.(سملاي يحضية،1994،ص15).

2.1.4. الحرارة:

ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل.(رمضان عمومن و آخرون، دون سنة،ص554).

3.1.4. الضوضاء:

مما لاشك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل و الإنتاج و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد علو المجهود الذهني إن تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن و عدم تركيزه و إلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع في الأخطار و الحوادث.(عمر وصفي عقيلي،1996،ص349).

4.1.4. التهوية:

و يقصد بها تغيير و تجديد الهواء أثناء العمل و هذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة و المضرة خفض درجة الحرارة و من ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول و التعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة و إصدار السلوك غير الأمن و من ثمة الوقوع في الحوادث. (دوباخ قويدر، 2008، ص54).

2.4. العوامل الشخصية:

1.2.4. الذكاء:

هناك اختلافات من الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى انه كلما كان العامل كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود صلة بين الذكاء و الحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم اقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث. (طارق كمال، 2007، ص55).

2.2.4. الدافعية:

هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فان إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، و أن نقصت الدافعية عنده (العامل) أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث و في هذا الصدد تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات و فرص الترقية الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل و فشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد من توتر الفرد و يوقعه في الحوادث. (حمدي ياسين و آخرون، 1999، ص202).

3.2.4. الحالة الوجدانية والانفعالية:

تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط في الحوادث فالحزن و الغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد

بينهما، و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث و وكذلك الأشخاص الذين يسهل استئثارهم.

4.2.4. الخبرة:

لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة من طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثنائها اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال "تيفن" و "ماكورميك" إل أن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن 9000 عامل في الطلب تؤيد الارتباط السلبي من إصابات العمل و مدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي. (فرج عبد القادر طه، 2001، ص404).

3.4. العوامل اللاشعورية:

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل و التهرب من المسؤوليات و الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات و عقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات و اختلاق المتاعب الصحية و المهنية و المالية لأنفسهم و المحيطين بهم، فلقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين. (حمدي ياسين و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص202).

4.4. العوامل الديموغرافية:

1.4.4. السن:

هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو انه ينخفض نتيجة للتقدم السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا و الأكثر نضجا يكونون اقل عرضة الارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة و إلى السن قد يرجع نسبيا إلى

تسرب العمال من خلال عملية الغريلة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين ،كما ذلك بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر اتجاه أعمالهم و نتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم.(احمد عزن راجع ،دون سنة،ص362).

2.4.4. الجنس:

إن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال و يمكن تفسيره ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء اقل اتزاناً من الناحية النفسية و الفيزيولوجية و هذا ما أكدته "أن أستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنرويتز" و تضيف قائلة أن الذكور اقل تعرض من الإناث للأخطار و الحوادث المهنية. (دليلة احمد هرفة،2013،ص03).

3.4.4. طبيعة العمل:

تؤكد إحصاءات حوادث العمل معد لهذه الحوادث والأخطار يزداد في الأعمال اليدوية وانه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الأخطار والحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل التورط في لحوادث.

4.4.4. تغيير نوبات العمل و الحوادث:

ممالا شك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساء و اقل درجاتها تكون في الصباح و يلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم كما ان ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة و الانتباه و بين درجة حرارة الجسم و يلاحظ انه عندما تتغير نوبة العمل من الليل إلى النهار أو بالعكس فان حرارة الجسم تصبح متطلبا حيوييا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله و بشكل عام فان ساعات العمل و أكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث و الأخطار تكون في النهار فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعات البيولوجية. (دوباخ قويدر، مرجع سبق ذكره،ص55).

5. دوافع الاهتمام بالوقاية:

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالية:

1.5.1. الاعتبار الإنساني:

يعتبر العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة العمل على ترقية مستوى الوقاية في المؤسسة، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق العامل والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية المترتبة عنها.

1.1.5.1. الأثر الجسدي:

قد يترتب عن الحوادث والأخطار غير مستحبة على العامل، مثلا الإصابات بعجز كلي أو جزئي، الإصابة بمرض مزمن... وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة لا يساويها أي تعويض.

2.1.5. الأثر النفسي:

تتعرض الحوادث والأخطار، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فيشعر دائما بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة غير آمنة تهدد صحته حياته ومستقبله.

3.1.5. الأثر العقلي:

"العقل السليم في الجسم السليم" إن تزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

4.1.5. الأثر الاجتماعي:

إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع و انقطاع مورد الدخل خاصة إذا كانت التعويضات المقدمة ليست في حدود الأجر الذي كان يتقاضاه. (قادة بن عبد الله نعيمة، 2017، ص32).

2.5.2. الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام و بالوقاية و السلامة المهنية لما لها من انعكاسات على المؤسسة و الاقتصاد الوطني كما يلي :

1.2.5. بالنسبة للمؤسسة:

يترتب عن الأخطار و الحوادث آثار عديدة تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، و ارتفاع تكاليفها المباشرة و غير المباشرة، لان هذه الأخيرة تعد عبئا ماليا و إهلاكا غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.

2.2.5. بالنسبة للاقتصاد الوطني:

انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة في الوقت الضائع، زيادة تعويضات الحوادث، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة... الخ، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام لأي بلد، فالاهتمام بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الحوادث، ضرورة لنمو تقدم أي بلد.

3.2.5. اعتبارات أخرى:

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالوقاية من الأحداث، لما لها من آثار على المؤسسة، وأهمها هي:

- تخفيض معدل دوران العمل: الاهتمام بالوقاية عموما، يحلق شعورا لدى العمال بأهميتهم، وأنهم ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وزيادة رضاهم، وبالتالي تخفيض معدل التغيب المرتبط ب:

- حوادث العمل.

- الأمراض المهنية.

الغيابات المصرح بها أو الغير المصرح بها. (قادة بن عبد الله نعيمة، ص33).

6. استراتيجيات الوقاية من الأخطار:

1.6. استراتيجية دراسة أسباب الأخطار والحوادث:

وذلك لاتخاذ التدابير والاحتياطات لمنع وقوعها ينصح الخبراء بدراسة أسباب الأخطار والحوادث من حيث وقوع الحادثة، و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث (السن، الخبرة، هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو بسبب خطأ في تصميم الآلة...الخ.

2.6. استراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة سليمة من حيث درجة الحرارة، الإضاءة...الخ، و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق الضرر بالعمال.

3.6. استراتيجية التدريب عن وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث. وهذا النوع من التدريب بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالإخطار المحتملة من العمل و كيفية هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

4.6. استراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" أن نظام تستخدمه إحدى الشركات نقل السيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو نقل عندهم نسب المخالفات المرورية، حوافز مالية مجزية و قد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%. (قادة بن عبد الله نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص34).

* خلاصة:

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل والمتعلق بظاهرة الأخطار المهنية في المؤسسة، لاحظت أن حادثة العمل ظاهرة ملازمة للنشاط تقع أثناء العمل أو بسببه بصفة فجائية و غير متوقعة، نتيجة أسباب إنسانية مرتبطة بالعنصر البشري و التي ينتج عنها مجموعة من السلوكيات و التصرفات ما يؤدي إلى وقوع الحوادث و أهمها سوء الاختيار المهني، نقص التدريب، نقص الوعي الوقائي والإجهاد و الأسباب البيئية التي تتمثل في مجموعة العوامل و ظروف العمل المحيطة بالعامل و العوامل الإنسانية و المادية المؤثرة فيما بينها. كما توجد عوامل مرتبطة بشخصية الفرد و حالته الاجتماعية و العلاقات الإنسانية و المحيط الاجتماعي داخل المؤسسة و التي تؤثر بدرجة معينة على تكرار الحوادث و ارتفاعها.

الفصل الثالث: كفاءة العامل

تمهيد

1-تعريف كفاءة العامل

2-المفاهيم المتعلقة بكفاءة العامل

3-أنواع كفاءة العامل

4-أهمية كفاءة العامل

5-خصائص كفاءة العامل

6-محتويات كفاءة العامل

7-أهداف كفاءة العامل

خلاصة

***تمهيد:**

إن الحديث عن الكفاءة باعتبارها مصطلح حديث التداول يجعلنا نصطدم بعدة مصطلحات و مفاهيم نتداخل معه بشكل أو بآخر كما هو الأمر بالنسبة للمهارة و الاستعداد و القدرة و الهدف ...و من هنا سوف نتطرق لها بشكل موجز ، حتى نتمكن من تحديد مفهوم الكفاءة بشكل أكثر وضوحا و تميزا عن المفاهيم المجاورة له.

1. مفهوم كفاءة العامل:**1.1. لغة:**

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كفاؤه على الشيء مكافأة و كفاء: النظير و كذلك الكفاء، و لكفوؤ، و المصدر الكفاءة و تقول لا كفاء له، بالكس، و هو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، و الكفاء: النظير و المساواة و منه الكفاءة في النكاح و هو أن يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها و نسبها. (مهدي حسن زويلف 1998، ص41).

2.1. اصطلاحا:

هي مجموعة من المعارف و المهارات و الخبرات، التي تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل، أو أثناء تأدية وظيفة ما، في أطار محدد و قابل للملاحظة القياس، و ذلك من اجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في أطار المهنة المنوطة به. (يونس عبد القدر، 2015).

3.1. التعريف الأول:

عرفها Philippe Zarifia على أنها اخذ المبادرة و المسؤولية في وضعيات مهنية، كما أنها اتجاه اجتماعي... كما قد تكون فردية و جماعية و تعبر في الغالب على نكاه و فهم الفرد للوضعية.

4.1. التعريف الثاني:

الكفاءة هي القدرة الدائمة على تسيير الوضعيات المعقدة و غير المستقرة.

5.1. التعريف الثالث:

مجموع المعارف و المهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية مهنية دقيقة و أحيانا معقدة.

6.1. التعريف الرابع:

الكفاءة سيرورة ديناميكية تعتمد على مجموع الموارد و المعارف المكتسبة على مدى حياة الفرد من الخبرة المهنية المتنوعة لمواجهة مختلف المشاكل اليومية. (لمسوس يعقوب، 2016، ص45).

2. المفاهيم المتعلقة بكفاءة العامل:**1.2. المهارة:**

مجموعة محصورة ضمن كفاءات معينة، تنتج عموماً عن حالة تعلم وهي عادة ما تهيأ من خلال استعدادات وراثية.

2.2. القدرة:

إمكانية النجاح، وكفاءة ضمن مجال عملي أو نظري، والقدرة تتمثل في بعض الانجازات والتي ترتبط مع بعضها في خاصية معينة.

3.2. الاستعداد:

الاستعداد قدرة ممكنة، أي وجود بالقوة، أو أداء متوقع سيتمكن الفرد من انجازه فيما بعد، عندما يسمح بذلك عامل النمو و النضج أو عامل التعلم. (لمسوس يعقوب، مرجع سبق ذكره، ص45-46).

3. أنواع كفاءات العمال:**1.3. الكفاءة الفردية:**

مجموعة الابعاد الأداء الملاحظة حيث تتضمن المعرفة، المهارات، السلوكيات و القدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها من اجل الحصول على أداء عالي و تزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، فهي تسمى أيضا بالكفاءة المهنية و تدل على مهارات العملية المقبولة و يمكن القول أن الكفاءة الفردية تمثل توليفة من الموارد الباطنية و الظاهرة التي يمتلكها الفرد و تتمثل في القدرات و المعارف و

الاستطلاعات و السلوكيات و القيم الاجتماعية التي يمكن أن تظهر أثناء العمل، فهي تعبر عن القدرة على استخدام الدرايات و المعارف العملية المكتسبة معا من اجل التحكم في وضعيات مهنية معينة و تحقيق النتائج المنتظرة.(حمداش نسيمه، أعراب غنية، 2018،ص36).

2.3. الكفاءة الجماعية:

الكفاءة الجماعية أكثر تعقيدا في تعريفها و يمكن في البداية على التركيز على العناصر التالية:

هي تمثل فريق العمل (المصلحة، وحدة ، شبكة، مجموعة، مشروع...) القادر على إدارة مهامها بشكل كفؤ للوصول إلى الأهداف و النتائج المسطرة.

كما أنها ليست مجموع الكفاءات الفردية، و إنما هي محصلة التعاون و التآزر المرجوة بين الكفاءات الفردية، و تتضمن جملة من المعارف منها: معرفة الاتصال، معرفة التعاون، معرفة اخذ أو تعلم الخبرة جماعيا، فهي التي تحدد قوة المؤسسة أو ضعفها في مجال تنافسية المؤسسات، و علة مستواها
نميز بين:

1.2.3. الكفاءة الخاصة أو النوعية:

هي كفاءة مرتبطة بمجال معرفي أو مهاري أو وجداني محدد و هي خاصة ترتبط بنوع مجدد من المهام التي تدرج في أقطار الأقسام داخل المؤسسة، حيث أن اختصاص كل قسم في مجال معين يفرض على الموظفين التخلي بكفاءات خاصة مرتبطة بنوع العمل الموكل إليهم.

2.2.3. الكفاءة الممتدة أو المستعرضة:

وهي التي يمتد مجال تطبيقها و توظيفها داخل سياقات جديدة، إذا كانت المجالات و الوضعيات و السياقات التي توظف و تطبق فيها الكفاءة واسعة و مختلفة من المجال و للوضعية الأصلية كما كانت درجة امتداد هذه الكفاءات كبيرة.

3.3. الكفاءة التنظيمية (الاستراتيجية):

يعتبر مفهوم الكفاءات الاستراتيجية من الإشكاليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فالكفاءة لا تتمتع بطابع استراتيجي إلا إذا كانت متغيراً ضرورياً لتكيف المؤسسة مع محيطها، و الكفاءات الاستراتيجية للمؤسسة لا ترتبط بالموارد البشرية فقط. فكفاءة الفرد تتكون من خلال مجموعة من النشاطات الخاصة. ولكن الكفاءة كقدرة على العمل بطريقة فعالة لا ترتبط بفرد واحد. فالفعل الناجح داخل المؤسسة يقوم على آليات التعاون تضمن إقامة الاعتيادية (علاقة التأثير المتبادل) ما بين الكفاءات المتكاملة و تؤدي إلى خلق عوامل للعناصر تعطي نتيجة أكثر من النتيجة المحققة عن إذا كان كل فرد يعمل بمفرده. وبعبارة أخرى فالكفاءة الاستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم بها خلق تكامل ما بين الكفاءات الفردية من خلال آليات تنسيق معينة، فالكفاءات الاستراتيجية هي كفاءات جماعية. (حمداش نسيمه، أعراب غنية، مرجع سبق ذكره، ص37).

4. أهمية كفاءة العامل:

يحتل مفهوم الكفاءات حيزاً هاماً في جميع المستويات داخل المؤسسة، بدأ بالمستوى الفردي إلى المستوى الجماعي، فمستوى إدارة الموارد البشرية و أخيراً على المستوى التنظيمي.

1.4. أهمية الكفاءات على المستوى الفردي:

تعبر عن الحقائق التي فرضها واقع الأعمال بتكريس ديناميكية مهنية جديدة على المستوى البشري، تتميز بالخروج عن منطق التأهيل المهني الذي سيطر على علاقات العمل إلى وقت قريب، و لا يزال مسيطراً في العديد من المناطق و استبداله بمنطق الكفاءات منذ نهاية الثمانينات و بداية التسعينات من القرن الماضي، و يقصد بالتأهيل المهني مجموعة من المعارف التقنية، المؤهلات المهنية و الفكرية للعامل، أو منصب معين.

أصبحت الكفاءة تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد في ظل التحديات الجديدة التي أفرزتها التحولات الراهنة والتي تتميز بالصعوبة و عدم التأكد، و أهم الأسباب التي أدت بالأفراد إلى الاهتمام أكثر بالكفاءة ما يلي:

-زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواء بنقل أو التسريح، نظرا لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك.

-تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد، و هذا عن طريق امتلاكه لكفاءة معينة على نحو جيد.

-إمام تضخم الشهادات، و بالرغم من أهمية المعرفة المحصلة عن طريق الدراسات الجامعية، فهي تقلص من حصول الأفراد على عمل يتناسب مع طموحاتهم، و بالتالي يساهم في تحفيزهم أكثر نحو تطوير كفاءاتهم للحصول على المكانة المطلوبة.

-لا يمكن للأفراد داخل المؤسسة تحسين وضعيتهم كالترقية، إلا بامتلاكهم لعنصر التأهيل، و هذا الأخير لا يأتي إلا بإعطاء عنصر الكفاءة أهمية كبرى. (حمداش نسيمة، أعراب غنية، مرجع سبق ذكره، ص38-39).

2.4. أهمية الكفاءات على المستوى الجماعي:

تمثل الكفاءة عنصر مهم لحسن سير عمل الجماعة داخل المؤسسة، حيث تتجلى أهميتها على هذا المستوى فيما يلي:

- العمل الناجح داخل المؤسسة يقوم على أساس التعاون و التآزر بين الأفراد، فالكفاءة لا ترتبط بفرد واحد فقط، حيث هناك علاقة تأثير متبادل ما بين الكفاءات المتكاملة التي ينتج عنها في النهاية نتائج أحسن بكثير من تلك التي يحققها الفرد لوحده.

-نظرا لتطور السريع في المفاهيم و الدراسات و النتائج و ذلك مما فرضه الاقتصاد الجديد، و مجتمع المعلومات ظهرت بعض الحاجات الجديدة للمؤسسة، أدت بهذه الأخيرة إلى الاعتماد على نظام شبكة الكفاءات المكونة من مجموع الكفاءات الفردية، حيث كل فرد يساهم في إثراء هذه الشبكة مما يسهل حل مشاكل المتعلقة بالإنتاج أو التنظيم.

-المساهمة في حل الصراعات و النزاعات بين الأفراد دون لجوء لسلطة أو المدير كونها تساعد على التفهم الجيد بين الأفراد، وتزرع فيهم روح التعاون و التأزر الكفيل بتجنب هذه النزاعات و ذلك لخدمة أهداف المؤسسة. (رحيل أسيا، دون سنة،ص23).

3.4. أهمية الكفاءات على مستوى إدارة الموارد البشرية:

أصبحت الكفاءات تشكل عامل بالغ الأهمية يشغل اهتمامات المدراء علة مستوى إدارة الموارد البشرية خاصة في ظل الانتقال من التركيز على كفاءة الفرد الواحد إلى التركيز على كفاءة الفريق، و كذا تغير اتجاهات من الاعتماد على التخصص إلى مبدأ الكفاءات المتعددة في جميع الوظائف، حيث يمكن إبراز أهمية الكفاءة على مستوى إدارة الموارد البشرية في عدة عناصر منها:

-تغير أنماط التوظيف و إدارة الأفراد من مجرد عمال دائمين إلى توظيف أفراد ذوي كفاءات قد يكونون دائمين أو موسمين أو حتى متعاقدين شركاء...الخ.

-أصبحت إدارة الموارد البشرية تركز في إدارتها على الكفاءة و ليس على الفرد أو المنصب، و هذا سبب التحديات العالمية التي أصبحت تشاهدها المؤسسات و التي انعكست على إدارة الموارد البشرية، حيث انتشرت ثقافة توظيف و استقطاب جديدة تتمثل في ثقافة البحث عن كفاءات بدل الأفراد.

-لابد على إدارة الموارد البشرية مسايرة التطورات التي يشهدها العالم خاصة في مجال التكنولوجيا أن إرادة البقاء و هذا في مجال التحرير و تنظيم أعمالها مثل الأجور، العطل، إعداد التقارير، الترقية، المسار المهني...الخ، فحتى التوظيف أصبح يتم عبر الانترنت، مما يفرض على إدارة الموارد البشرية إعطاء أهمية كبرى للكفاءات لعرض سد تلك الاحتياجات.

-قصد مواجهة تحديات الاقتصاد الجديد تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى التعامل مع التقنيات المعلوماتية في جميع مراحلها، و لن يأتي ذلك إلى نشر و تعميق و استخدام و تطوير أنظمة لتعليم و التدريس، تتصف بالسرعة و الديناميكية و توفير فرص التزويد الدائم بالكفاءات. (علي سلمى، 2001،ص335).

4.4. أهمية الكفاءة على مستوى المؤسسة:

أصبحت عملية تطوير الكفاءات من الأوليات التي تقوم عليها الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة، حيث تعتبر في الكثير من الأحيان هي المحددة و المحكمة في كل العمليات الإدارية، كونها تمثل احد أهم الموارد الأساسية الاستراتيجية للمؤسسة الراغبة في تحقيق مستوى أعلا من النجاعة من الأداء الكلي ونبرر أهمية الكفاءات على مستوى المؤسسة فيما يلي:

-تعتبر الكفاءات عنصر أساسي في استراتيجية المؤسسة، حيث تتعكس هذه الأهمية في دعمها للميزة التنافسية للمؤسسة التي تميزها عن باقي المنافسين.

-أصبحت المؤسسات تعتمد على المعرفة عموما، و الكفاءة خصوصا، حيث تعتبر المعتمد الرئيسي للمؤسسات من اجل مواجهتها للتحديات الجديدة التي أوجدتها ظروف العولمة و التطورات التقنية، و هذا عن طريق إعطائها حرية اكبر للعمل.

-من دون التدخل المباشر للاستفادة من مزايا الإبداع، و الشيء الذي دفع بالمؤسسة لذلك هو قناعتها المطلقة بان رأسمالها الحقيقي و مصدرها الأساسي في خلق القيمة يتمثل في كفاءاتها. (رحيل أسيا، مرجع سبق ذكره، ص24-25).

5. خصائص كفاءة العامل:

تتميز الكفاءات ببعض الخصائص التالية:

1.5.توظيف جملة من الموارد:

إن الكفاءة تتطلب تسخير مجموعة من الإمكانيات و الموارد المختلفة مثل: المعارف العلمية، معارف التجربة الذاتية، و القدرات و مهارات سلوكية.

2.5. الغائية و النهاية:

تسخير الموارد لا يتم عرض، بل يكسب الكفاءة وظيفة اجتماعية، نفعية لها دلالة بالنسبة للمتعلم الذي يسخر مختلف موارد عمل ما، أو حل مشكلة في حياته المدرسية أو الحياة اليومية.

3.5.خاصية الارتباط بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد:

إن تحقيق الكفاءات لا يحصل إلا ضمن الوضعيات التي تمارس في ظلها هذه الكفاءة، وضعيات قريبة من بعضها البعض، فمن أجل تنمية كفاءة ما لدى المتعلم يتعين حصر الوضعيات التي يستدعي فيها تفعيل الكفاءة المقصودة مثل : اخذ رؤوس الأقلام في وضعيات مختلفة.

4.5.القابلية للتقويم:

عكس القدرة، فالكفاءة تتميز بإمكانية تقويمها بناء على النتائج المتوصل إليها، لأن صوغها يتطلب أفعالاً قابلة للملاحظة و القياس. إن تقويم الكفاءة يتطلب وضع المتعلم في الإشكالية تتطلب دمج و تسخير مجموعة من المواد مركبات الكفاءة.

5.5.ذات هدف محدد:

حيث أن الكفاءة تهدف غاية معينة، انجاز هدف محدد، وذلك عن طريق استثمار المعارف المختلفة لتحقيق هذه الغاية بشكل كامل.

6.5.مكتسبة:

تعني هذه الخاصية أن الكفاءة لا تولد مع الإنسان، بل يكتسبها العامل عن طريق التدريب.

7.5.مدركة:

إذ أن الكفاءة التي لا يتم إدراكها لا يمكن أن تحقق أي منفعة للمؤسسة، كما أن إدراكها من قبل من يملكها يساعد على الحفاظ عليها، للاستفادة منها و تطويرها. (حمداش نسيم، أعراب غنية، مرجع سبق ذكره،ص33-34).

6. محتويات كفاءة العامل (الأبعاد):

1.6. المعرفة:

تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة و المهيكلة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة أن توجه نشاطاتها و العمل في ظروف خاصة، و يمكن تعبئتها من اجل تقديم تفسيرات مختلفة، كما تربط المعرفة أيضا بالمعطيات الخارجية و إمكانية استعمالها تحويلها إلى معلومات مقبولة و يمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من اجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط و لكن الهيكل و أسلوب الحصول عليها. (الحاج مداحي، دون سنة،ص05).

2.6. المهارة:

يقصد بها قدرة شاغل الوظيفة على أداء الحركات المكتسبة أو الآلية و التي قد تتضمن حركات يدوية أو شفوية و قد يتضمن تلك المهارات قدرة شاغل الوظيفة على السيطرة البيانات أو الأفراد أو الأشياء، تختلف هذه المهارات من مستوى إداري إلى آخر حسب طبيعة المهام التي تمارسها فيه.(سنوفي نور الدين، 2013،ص09).

3.6. السلوكيات:

وتسمى السلوكيات و كذلك المعارف الذاتية و هي مجموعة المواقف و المميزات الشخصية المرتبطة بالموظف و المطلوبة عند ممارسة النشاط المعني فهي مجموعة الصفات الشخصية كالترتيب، الدقة، روح المبادرة...الخ حيث يكتسب هذا النوع من المعرفة طابعا اجتماعيا رغم امتداد تأثيره إلى جوانب أخرى و تظهر في كيفية التي يتعامل بها الفرد مع زملائه في العمل و مع كل من له علاقة به أثناء العمل فالمعرفة السلوكية تظهر في العناصر الثلاثة التالية:

-معرفة السلوك والتصرف السالمين.

-المهارات التي يظهرها الفرد في التعاون مع الآخرين.

-طريقة معالجة المعلومات التي يتلقاها الفرد والتي يستقبلها. (بن جدو محمد أمين، 2013، ص162).

7. أهداف كفاءة العامل:

من خلال استهداف عملية التنمية لمختلف أنواع الكفاءات داخل المؤسسة من كفاءات العامل، البشرية، التصورية والتقنية لكل فرد بسبب وظيفته فان هذه العملية وابعد من ذلك تسعى لتحقيق مجموعة أهداف نذكر منها:

-زيادة وتنمية المر دودية الحالية والمستقبلية للأفراد.

-تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق تحسين أداء الأفراد العمال.

-اكتساب الأفراد و العمال ميزة تنافسية مقارنة بالمتنافسين. هي عبارة عن مفتاح يهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الإبداع.

اكتشاف الكفاءات الخفية وغير الظاهرة و محاولة استغلالها لأقصى حدود.

-تهيئة الأفراد و تحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالمتغيرات البيئية المتسارعة خاصة منها المعلوماتية، التكنولوجية... الخ ، و هما يصطلح عليه بالكفاءات المتعددة.

-دفع العمال والأفراد إلى التعليم والتكيف مع كل الحالات وفي جميع الظروف.

-تقليل حوادث العمل و تجنب الأخطاء المكلفة في الكثير من الأحيان باعتماد طرق تكوينية محددة.

-التقرب أكثر من العامل بإقامة علاقات فوق العادية معه (استغلال و تنمية المهارات). (حمود احمد، 2017-2018، ص60).

***الخلاصة:**

تعتبر كفاءة العامل من أهم الأساليب المتبعة لتنمية الموارد البشرية و دفعها نحو الأداء المتميز عن طريق تنمية الخبرات و تطوير المعارف و الكفاءات، فقد أصبحت هذه الأخيرة تحتل مكانة هامة في المؤسسات باعتبارها ذلك التفاعل بين العارف و المهارات سلوكيات الأفراد المجسدة سلوكيا، إذ أن البحث عن الكفاءات و تنميتها و تطويرها أمر ضروري من اجل أن يصبحوا الأفراد ذوي كفاءات عالية لهم القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة، و بناء الاستراتيجيات المهمة فكفاءات البشرية تعكس أداء المؤسسة، و نجاح هذه الأخيرة، مرهون بتنمية كفاءات العمال و سيرها بشكل فعال من اجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من تنمية الكفاءات.

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

تمهيد

- 1- المنهج المتبع
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- مكان إجراء الدراسة
- 4- عينة البحث
- 5- أدوات جمع البيانات والمعلومات
- 6- الأدوات الإحصائية
- 7- تحليل و مناقشة النتائج

خلاصة

* تمهيد:

هذا الفصل يعتبر الرابط بين الجانب النظري و التطبيقي فيه نبين الطريقة المقترحة للدراسة و حدودها إلى جانب توضيح الأدوات المستعملة.

1. المنهج المستخدم في الدراسة:

في دراستنا حاولنا الكشف عن نوع العلاقة بين المخاطر المهنية وكفاءة العمال لدى مؤسسة مون جرجرة للمياه لذا تبيننا المنهج الوصفي الذي يعرف:

مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات لتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها للوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة' الموضوع أو محل الدراسة.

2. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الاستطلاعية الخطوة الأهم قبل الشروع في أي دراسة فهي تعطي نظرة شاملة حول الموضوع المدروس وذلك البيانات و المعلومات من مختلف الجوانب.

وهدفنا من هذه الدراسة هو التعرف على المؤسسة و أشكالها و نشاطاتها و كذا التعرف على خصائص عينة الدراسة و الأماكن التي سيتم فيها انتقاؤها و جمع البيانات الضرورية لسهولة إعداد أدوات البحث اللازمة.

3.مكان اجراء الدراسة:**1.3 تعريف المؤسسة:**

هي شركة إنتاج المياه و المشروبات الغير كحولية أسست 1988 تعتبر إحدى المؤسسات لاقتصادية الجزائرية التي استطاعت فرض وجودها و مكانتها في السوق الوطنية من حيث طاقة الإنتاج.

2.3لمحة تاريخية عن المؤسسة:

تأسست عام 1988 عدد عمالها لا يتجاوز 18 عامل و كان نشاطها محدود بإنتاج المشروبات الغازية و في عام 2001 بدأت المؤسسة بإنتاج قوارير بسعة 0,5 ل لتضيف سلسلة أخرى عام 2003 و هي 5 ل و 19 ل وتحولت مؤسسة فردية إلى مؤسسة محدودة برأس مال.

تقع المؤسسة بقرية " ارافو " لبلدية الشرفة ولاية البويرة عدد عمالها 525 عامل و تختص في :

Les gobelets-

Bouteilles5L-

Les bombons19L-

3.3. فروعها:

- رئيس المدير العام

- اللجنة الإدارية

- المسيرين

- مصلحة الإدارة و العلاقات العامة

- مصلحة التسويق

- مصلحة التأمين للنوعية

- مصلحة المراقبة.

4. العينة البحث:

تعرف بمجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة عشوائية لإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (محمد عبد المطشراًلامي، 2020، ص1).

ونحن في دراستنا تكونت العينة من 100 عامل من مؤسسة مون جرجرة للمياه التي شملت الأقسام:

- 30 من عامل متعدد الخدمات

-60 من عامل مشغل آلة

- 10 من رئيس أو مسؤول الفريق

5. أدوات جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدنا في دراستنا على:

1.5. المقابلات:

مقابلات مع مسؤول الأمن والوقاية ومسؤول مصلحة التكوين بمؤسسة مون جرجرة للمياه من اجل جمع المعلومات حول واقع المخاطر المهنية (الضوضاء، الحرارة) مقابلات مع العمال التنفيذيين داخل المؤسسة لغرض التعرف على أهم الإجراءات والتدابير المعمول بها للوقاية من المخاطر في العمل (الضوضاء، الحرارة، المخاطر النفسية الاجتماعية).

2.5. الاستبيان:

-قياس كرزك:

لقياس المخاطر النفسية الاجتماعية في العمل الذي يتكون من ثلاث أبعاد هي المطلب النفسي، حرية اتخاذ القرار، الدعم الاجتماعي و يحتوي هذا الاستبيان على 26 فقرة، أثناء التطبيق يطلب من أفراد العينة تحديد الاستجابة اللازمة و ذلك وفق سلم ليكرت و يحتوي 4 بدائل (موافق، موافق تماما، غير موافق، غير موافق تماما)، (عثمان عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص105).

3.5. الخصائص السيكو مترية للكفاءة المهنية:

مقياس الكفاءة المهنية لقاسم نادر والآخرين الذي يتمثل في قياس الخصائص السيكو مترية للكفاءة المهنية وهي:

-الانضباط الشخصي .

-قيم العمل الأزمة .

-المهارات الاجتماعية.

-المعايير الأمنية.

التي يتم قياسها باستخدام معامل "الفا" للثبات أثناء التطبيق يطلب من أفراد العينة تحديد الاستجابة وفق 3 بدائل (أوافق، لا ادري، اعترض). (قاسم، نادر فتحي، 2015، ص17).

4.5. أجهزة قياس العوامل الفيزيائية:

1.4.5. جهاز قياس الضوضاء:

لقياس الضوضاء السائدة داخل وحدات الإنتاج في مؤسسة مون جرجرة للمياه:



2.4.5. جهاز قياس الحرارة:

لقياس مستوى الحرارة بوحدات الإنتاج في مؤسسة مون جرجرة للمياه:



6. الأدوات الإحصائية:

بعد جمع البيانات المتعلقة بالدراسة يجب علينا ان نحدد طرق معالجتها و سنعتمد في ذلك على ما يلي:

1.6. الإحصاء الوصفي:

سنستعمله لوصف الخصائص و تنظيمها و تصنيفها

2.6. التكرارات:

نستخدمها لوصف العينة.

3.6. النسب المئوية:

نستعملها لتوضيح تمثيلية العينة من المجتمع

4.6. الإحصاء الاستدلالي:

نستخدمه لتحليل النتائج على الاستنتاجات التي تحصلنا عليها.

5.6. معامل ارتباط بيرسون:

سنستعمله في دراستنا الحالية من اجل التأكد من الصدق البنائي لمقياس الكفاءة المهنية و مقياس المخاطر المهنية و كذلك لغرض حساب العلاقة الارتباطية بين متغير الكفاءة المهنية بعوامله المختلفة و مستوى الكفاءة لدى عمال مون جرجرة للمياه.

7. تحليل و مناقشة النتائج:

- خلصت نتائج البحث على أن العامل البشري هو النسبة الأكبر من أسباب الحوادث مقارنة بالعوامل الأخرى التقنية و التنظيمية، مما يؤشر على ضرورة الاهتمام أكثر بالعنصر البشري باعتباره الفاعل الرئيسي الذي يدير العملية الإنتاجية.

- تبين أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين الظروف النفسية الاجتماعية و الظروف التنظيمية و انه كلما يتم تخفيض الصعوبات النفسية كضغط العمل، القلق، التوتر يتم التحكم و تخفيض في الصعوبات التنظيمية.

-الظروف الفيزيائية في المؤسسة (الإضاءة، الضوضاء، الحرارة...الخ) لها تأثير كبير جدا سواء ايجابيا أو سلبيا على العامل أثناء عمله.

-غياب التكوين حول مختلف المخاطر و قل التدريب حول تنفيذ بعض العمليات بوجود رخص للعمل أو دونها.

-إن الرقابة لا تتم بشكل دوري لبعض المعدات كالآلات.

-التشجيع و الدعم المادي و المعنوي يزيد من تنمية كفاءة العامل.

-تبين أن العمل الناجح داخل المؤسسة يقوم على أساس التعاون و التآزر بين أفراد العمل.

- كفاءة العامل و خبرته في العمل تعتبر من الأسباب الرئيسية لزيادة الإنتاجية و تحسين أداء المؤسسة.

-إن الأخطار المهنية تؤثر سلبا على كفاءة العامل داخل المؤسسة.

*** خلاصة:**

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة التي تمثلت في المنهج الدراسي، الدراسة الاستطلاعية أدوات جمع البيانات و أخيرا الأساليب الإحصائية لحسابها ووصفها.

خاتمة

* خاتمة:

من خلال بحثنا حول موضوع الأخطار المهنية و علاقته بكفاءة العامل، توصلنا أن الأخطار المهنية من أهم العوامل التي يجب أن تهتم بها المنظمة لأنها تشكل اكبر عائق، سواء لتحقيق الكفاية الإنتاجية للمنظمة أو الكفاءة الأدائية للعامل.

و كنتيجة عامة لبحثنا توصلنا أن للأخطار المهنية دور كبير في التأثير على العمال، فهي تخفض من مستوى الأداء لديهم، تقتل روح العمل الجماعي وتتقص من مستوى الرضا الوظيفي للعمل، و غيرها من السلبيات فمحاربة الخطر المهني عملية مهمة و ضرورية في المؤسسة يجب أن تطبق بطريقة معقولة و مدروسة لذا وجب على المؤسسة أن تحضر بكل أساليبها.

و أخيرا استنتجنا أن معظم المؤسسات تعاني من الخطر المهني و في نفس الوقت تشتكي من قلة الكفاءات في العمل و السبب يعود لعدم توفر كل الأساليب الفعالة لردعه مما يؤثر على الكفاءة الأدائية للعامل، فالعلاقة بينهما ديناميكية.

و بالتالي الخطر المهني له تأثير على أداء العمال و مردودية المنظمة.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

الكتب:

- * احمد حرث راجع،(ب،س)،علم النفس و المواءمة المهنية، دار القومية للطباعة و النشر،مصر.
- * حمدي ياسين و الآخرون، (1999)،علم النفس الصناع التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة الأولى.
- * طارق كمال، (2007)، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة الشباب للجامعة، الإسكندرية.
- * علي سالمى، (2001)، خواطر الإدارة في المعاصرة، دار غرب للنشر، مصر.
- * عمرو وصفي عقلي، (1996)، إدارة القوى العاملة، دار زهراء للنشر و التوزيع، عمان.
- * فرج عبد القادر، (2009)،علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء للطباعة و النشر، القاهرة، الطبعة 9 .
- * مرابط عياش، (ب،س)، الكفاءة المهنية، دار اقرأ للكتاب، الطبعة،1.
- * مهدي حسين،(1998) إدارة الأفراد مدخل كمي، دار محبلاوي للنشر، الأردن.

المذكرات:

- * حمون احمد، (2017)،تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة دكتوراه.
- * دوباخ قويدر، (2008)، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من اصابات و حوادث العمل، مذكرة دكتوراه.
- * عثمان عز الدين، (2018)، تقييم و إدارة المخاطر المهنية، مذكرة دكتوراه.
- * لمسوس يعقوب، (2015)، تقويم الكفاءة المهنية و الثقافة التنظيمية و علاقته لتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة، مذكرة دكتوراه.

قائمة المصادر والمراجع

* بن جدومحمد أمين، (2012)، دور إدارة الكفاءات في استراتيجية التميز، رسالة ماجستير.

* رحيل أسيا، (ب،س)، دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير.

* سملاوي سعيدة، (ب،س)، دراسة اثر حوادث العمل، رسالة ماجستير.

* أحلام عرسلان، (2017)، الكفاءة المهنية و علاقتها بالتمائل التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الماستر.

* حمداش نسيمة، (2018)، أعراب غنية، دور التكوين في الكفاءات البشرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر.

* دليلة احمد عرفة، (2018)، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر.

* سعيدة قربي، (2017)، المناخ التنظيمي و علاقته بالكفاءة المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر.

* قادة بن عبد الله نعيمة، (ب،س)، اثر حوادث العمل على الكفاءة في المؤسسة الجزائرية، شهادة لنيل الماستر في علوم التسيير.

المجلة:

* بكرابي عبد العالي، (2018-1-23)، دور التكوين و التصميم للبيئة والعمل للحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية.

ملتقيات:

* الحاج مداحي عربي، (ب،س)، البعد الاستراتيجي للموارد و الكفاءات البشرية في استراتيجية المؤسسة، جامعة شلف.

* سوفي نور الدين، (ب،س)، مرزوقي عبد المؤمن، دور التكوين في تحقيق الكفاءات و تنمية الإبداع، البليدة.

المطبوعات:

* محمد عبد الطشر الامي، (ب،س)، محاضرات المنهج التجريبي.

الموقع:

* يونس عبد القادر، (2015-12-11)، مقارنة التدريب بالكفاءات، مجلة المعلم الالكترونية.

الملاحق

استبيان البحث

الأخ الفاضل..الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة ليسانس تخصص علم النفس تنظيم و عمل من جامعة البويرة "أكلي محند اولحاج"، تحت عنوان: "الأخطار المهنية و علاقتها بكفاءة العامل".

لذا نرجو منكم مساعدتنا في استكمال هذا الاستبيان من خلال الإجابة على الأسئلة و ذلك بوضع إشارة (X) في المربع المناسب لاختيارك مع العلم بان المعلومات التي يتم الحصول عليها سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

و شكرا على حسن تعاونكم.

المعلومات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى

- العمر: من 22 إلى 30 من 31 إلى 40

من 41 إلى 65

رقم	العبارة	اوافق	لا أدري	معترض
1	احرص على أداء عملي كاملا دون تقصير و تباطؤ.			
2	أتحرى الدقة و العدل بين المواطنين دون تعصب أو تحيز.			
3	لدي قدرة على التفاوض و النقاش وحسم الأمور لحل مشكلة ما.			
4	أحرص على تبادل الزيارات مع زملائي وأصدقائي.			
5	أحاول دائما الالتزام بالمدة المحددة للعمل دون تأخير.			
6	أتحلى بالصبر حيال أخطاء الآخرين دون انفعال و العمل على تصحيحها.			
7	الترم بالقوانين والأنظمة من اجل مراعاة حقوق الآخرين.			
8	اشعر بأنه يمكنني التغلب على المشكلات دون مساعدة الآخرين.			
9	استمتع بتبادل الأفكار و الآراء و العمل مع الآخرين.			
10	احرص على تبليغ رؤسائي بكل ما يحدث و متابعة المستجدات بيقظة.			
11	احرص دائما على تحمل مسؤولياتي وأداء واجباتي.			

			التزم بأخلاقيات المهنة التي اعلم فيها.	12
			دائماً احرص على الالتزام بمعايير الأمن و السلامة المتطلبية لأداء عملي.	13

أحيانا	لا	نعم	دائرة النظافة و الأمن و البيئة
			هل يتم تكوين العمال حول الأخطار و الوضعيات الخطيرة
			هل يتم إعلام العمال بخطوات الأمن و السلامة المهنية
			هل هناك وثائق تتضمن قواعد و تعليمات خاصة بالحوادث و الأمراض المهنية
			هل هناك تعريف بسياسة الأمن و السلامة المهنية
			هل يتم تحليل الحوادث و الأمراض المهنية
			هل تقوم المؤسسة بتحديد الأخطار و تقييم المخاطر المهنية ضمن تسلسل هرمي
			هل تملك المؤسسة مخطط الإجراءات ذات أولوية تهدف إلى تقليص و ضبط و الوقاية من المخاطر
			هل هناك التزام من الإدارة العليا بتطبيق قواعد و إجراءات السلامة
			هل توجد سياسة واضحة للسلامة من طرف الإدارة
			هل هناك جهد إداري لتطبيق إجراءات السلامة و الأمن

			هل يوجد تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة
			هل معدات الحماية الفردية متوفرة
			هل هناك أنظمة إنذار مبكرة
			هل هناك مخارج لطوارئ
			هل يتم تنظيم تدريبات دورية لإجراءات السلامة
			هل تعتقد أن العوامل النفسية و الاجتماعية سبب في وقوع الحوادث