



يوم : 20
2026/01.../

**الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الأول الدورة العادية في مقياس : نماذج و
تقنيات تحليل النشاط**

السؤال الأول : (14 نقاط)

اشرح لماذا تعتبر عملية تحليل العمل في المنظمات و المؤسسات ضرورية ، ثم
حاول توضيح أهمية تحليل مناصب العمل في مجالات كل من الارغوميا ، التكوين ،
والاختيار المهني .

الإجابة النموذجية

تتطلب الإجابة على هذا السؤال أن يبدأ الطالب أولا بتوضيح ضرورة عملية تحليل
العمل و النشاط في المنظمات و المؤسسات : أي انه من المستحيل أن تتمكن
المنظمات والمؤسسات من تطوير مصالح التكوين و الاختيار المهني و الأجور و
الأمن الصناعي ... و كذلك ظروف العمل و تحسين جودة الإنتاج ... إلا من
خلال عملية تحليل مناصب العمل و محيط العمل...
و يعطي الطالب أمثلة من النوع الذي كثيرا ما يتعرض إليه الاستاد أثناء الشرح...

أما الشرط الثاني (والأهم) من السؤال والمتعلق بأهمية "تحليل العمل ودراسة
المناصب" بالنسبة لكل واحد من الثلاثة مجالات المذكورة في السؤال ، فالمطلوب
هو شرح هذه الأهمية كما يلي:

أ- بالنسبة لمجال الارغنوميا: إن الارغنوميا مجال تطبيقي يدخل ضمن علم النفس التطبيقي والدراسات التطبيقية. هذه الدراسات التطبيقية تهدف إلى تغيير وتحسين " بيئة العمل " (محيط العمل) ككل، أي بما في ذلك: الآلات والمعدات والأدوات المستعملة من أجل القيام بالوظائف المختلفة وكذلك تغيير وتحسين ظروف العمل ككل أي بما في ذلك الظروف الفيزيائية، أوقات العمل وأوقات الراحة الخ. هذا التغيير وهذا التحسين لا يمكن الوصول إليه إلا من خلال " عملية تحليل العمل ودراسة المناصب " هذا التحليل للعمل يمكن من الوقوف على نقاط الضعف التي تمكننا من إعطاء مجموعة من الاقتراحات حول كيفية تجاوز هذه النقائص وبالتالي تغيير ما يجب تغييره من أجل تحسين وضعيات العمل (وهو الهدف الأساسي من الدراسة الارغنومية)

ب- بالنسبة لمجال التكوين: أن أهمية تحليل العمل بالنسبة لمجال التكوين تمكن من معرفة كيف يقوم العامل بعمله في الواقع (نشاط العامل في الواقع) والوقوف على النقائص من خلال ملاحظة وتحليل عملية الأداء في الواقع ومقارنة هذا الأداء (أداء العامل في الواقع) مع كيف يجب ممارسة هذا العمل (الكيفية الرسمية لممارسة هذا العمل - ممارسة الوظيفة) ثم مقارنة كيف يعمل العامل في الواقع (ما تم التعرف عليه من خلال عملية العمل) وكيف يجب ممارسة هذا العمل كما هو موجود في الملمح الرسمي لهذا المنصب . فنتيجة هذه المقارنة المتمثلة في الفجوة الموجودة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون **تمكننا من بناء برنامج تكويني /تدريبي** يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات والمهارات التي يجب تكوين الأفراد عليها (أي العمال الذين تمت دراسة مناصب عملهم).

ج- أما بالنسبة لمجال الاختيار المهني: هنا أهمية عملية تحليل العمل ودراسة المناصب تبدو بديهية... لان دراسة المناصب تمكننا من استخراج متطلبات الوظائف التي نريد اختيار الأفراد لها. طبعاً لا يمكن اختيار هؤلاء الأفراد إلا من خلال متطلبات مناصب العمل التي نريد اختيار الأفراد لها...

اذكر مختلف طرق تحليل العمل (مجرد ذكر).

الإجابة

طرق تحليل العمل :

نستطيع تقسيم طرق العمل إلى قسمين كبيرين وهما:

- الطرق المباشرة (Les méthodes directes)
- الطرق غير المباشرة (les méthodes indirectes)

1- الطرق المباشرة :

أ- الطرق التساؤلية (Les méthodes interrogatives) :

- المقابلة (L'entretien)
- التوضيح المحرض
- الاستبيان (Le questionnaire)

ب- الملاحظة المباشرة (L'observation directe) :

- الملاحظة المباشرة المتواصلة (L'observation directe continue)
- الملاحظة المتقطعة أو الخاطفة (L'observation instantanée ou discontinue)

2/ الطرق غير المباشرة :

- دراسة الآثار (L'étude des traces)
- طريقة المواقف (أو الأحداث) الحرجة