



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
مسار علم النفس



تخصص علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

السلامة المهنية و علاقتها بالدافعية للعمل
لدى عمال مؤسسة النسيج
والأغطية (سوافكت)

دراسة ميدانية بولاية تيسمسيلت

إشراف الأستاذ:

د. كمال صدقاوي

من إعداد الطالبات:

العشمي مريم
حاموش عائشة

السنة الجامعية: 2015 / 2016

إهداء

ما لفضل إلا لأهل العلم أنعم على المدى لمن استمدى دلاء

وقيمة المرء ما قد كان يحسنه والجاهلون لأهل العلم أحياء

فأهل العلم موتى وأهل العلم أحياء فقوم للعلم ولا تطلب به بدلا

الحمد لله العلي القدير الذي وبفضله وتوفيقه أنجز هذا العمل المتواضع تواضع أهل العلم

أهدى ثمرة جهدي هذا إليكما يا من أنرتما دربي وسمرتما الليلي من أجل راحتي وتربيتي.

إليكما يا منال الصبر والعطاء، إليكما يا من حرصتما دوما على تعليمي وسعادتي.

إليكما يا من ذكرتماي في دماكما كلما حلتما حلا.

إليكما يا أحن الناس على قلبي أمي وأبي.

إلى الذين لا يعوضون ولم يقصروا معي إلى أحن الناس على قلبي إخوتي وأخواتي.

إلى زوجة أخي الغالية وأبناءها راجية من الله أن ينير دربهم.

إلى كل من يحمل لقب العشمي والعاقل

إلى كل صديقاتي كل باسمها.

مريم

إهداء

رسالة الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ، إذ وفقتنا لإتمام هذا العمل و يسرته لي الأمر العسير ، أرجوا اللهم أن تتقبل مني هذا العمل وأنت راضي عني.

وعليه لا ينبغي إلا أن أرفع يديا متضرعة بالدعاء والشكر لله سبحانه وتعالى
أن وفقني لإتمام هذه المذكرة

إلى المثل العالي والقدوة الصارخة رمز الإرادة

إلى من رافقتني دعواتها في كل خطوة من خطوات حياتي... أمي الغالية

إلى من ألبسني ثوبه مكارم الأخلاق والأدب... إلى والدي أطل الله في عمره وألبسه الصحة

والعافية

إلى من كان به بسمتهم ونظراتهم تبعه في نفسي القوة وحب الحياة

إلى أخواتي يمينة وزوجها عبد القادر، فتيحة، ربيعة، سارة، وسام

إلى إخوتي محمد وعبد القادر وبلعيد وزوجته أمال

إلى شعاع النور الذي اخترق بيتنا الكناكيب

رفوف ملك لوجين، أحلام، أسماء، زينب

إلى من أفرح بلقاءهم، وأتألم لفراقهم صديقاتي كل واحدة باسمها

إلى كل عائلة حموش

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

عائشة

شكر وتقدير

حين ينعم الفضل، وتفضل النعم، ويعم الخير، وتطمع المنن، لا يجد المرء خير
بمنه الشكر والحمد لربه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وإذا كان من
الواجب أن نعتزف لمن أسدى إلينا معروفًا، أو صنع لنا جميلًا، فأرانا-هنا-
والسنتنا تلمح بذكر إحسان من أحسن، ولو كان كلمة طيبة، وأعظم بها فضلًا
وإحسانًا.

الحمد لله وأهيب النعم المتفضل علينا بكامل وجوده وكرمه، نشكره ونحمده
حمدا كثيرا أن يسر لنا إنجاز هذا العمل.

نتوجه بالشكر إلى الدكتور الفاضل كمال صدقاوي على تحمله أعباء الإشراف
من حيث التوجيه، والدعم المعنوي الذي قدمه لنا لإتمام هذه العمل

كما نخص بالذكر والثناء لكل موظفي مؤسسة النسيج والأغطية لولاية
تيسمسيلت، وعلى رأسها المدير العام للمؤسسة على ما قدموه لنا من مساعدة،

وكلنا نقدم تحية إجلال لكل الأساتذة الذين وافقونا خلال مسيرتنا التعليمية.

شكرا لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

Résumé :

L'objectif de cette étude est de connaître la relation entre la sécurité professionnelle, et l'objectif du travail pour les travailleurs de la sécurité textile de la wilaya de Tissemsilt, et pour concrétiser l'objectif de l'étude, les étudiantes sont basées sur la méthode de description, qui a pour but d'étudier la relation entre les variables, par l'exposition de ces derniers, et de les analyser statistiquement.

On a construit deux éléments, le premier est un questionnaire pour connaître les dispositions sur sécurité professionnelle d'après quatre démentions :

- ▶ L'entreprise possède un bon entraînement pour les travailleurs dans le domaine de la sécurité professionnelle
- ▶ L'entreprise possède des matériels de la protection individuelle pour les travailleurs dans l'entreprise.
- ▶ L'entreprise possède des panneaux fiches pour la sécurité professionnelle.
- ▶ L'entreprise possède un climat physique adaptable pour les travailleurs dans l'entreprise

Et le deuxième est les statistiques réales sur les travailleurs.

▶ L'exposé sur un groupe de professeurs superviseurs et calculer avec crédibilité et stabilité, et pour objectif réalisé, si elles peuvent être de quoi a été construit dans la finalité et distribué sur 129 travailleurs et travailleuses.

On a conclu, à la fin qu'il y'a des procédures pour la sécurité professionnelle dans l'entreprise, ces procédures participent à l'augmentation et la motivation des travailleurs, d'après la réalisation des hypothèses après le videment des informations dans le système SPS.S puis leur traitement statistique par l'utilisation de coefficient de Person.

Les résultats obtenus sont les suivants :

- ▶ Il y'a une relation statistique entre la sécurité professionnelle et la motivation pour les travailleurs de l'entreprise textile de la wilaya de Tissemsilt.
- ▶ Il y'a une relation statistique entre l'entraînement et la motivation du travailleur pour les ouvriers de la société textile de la wilaya de Tissemsilt.
- ▶ Relation statistique entre les matériels de la protection individuelle pour les ouvriers de la société textile de la wilaya de Tissemsilt.
- ▶ Relation statistique entre les fiches, les panneaux et la motivation du travailleur pour les travailleurs de l'usine textile de la wilaya de Tissemsilt.
- ▶ Une relation statistique entre le climat physique et la motivation des travailleurs pour les ouvriers de la société textile de la wilaya de Tissemsilt.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السلامة المهنية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الطالبات على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين المتغيرات وهذا بعرضها وتحليلها إحصائياً. حيث قمنا ببناء أداتين الأولى وهي عبارة عن استبيان للكشف عن مدى توفر إجراءات السلامة المهنية من خلال أربعة أبعاد وهي:

- توفر المؤسسة تدريب جيد للعمال في مجال السلامة المهنية .
- توفر المؤسسة معدات الوقاية الفردية للعمال داخل المؤسسة.
- توفر المؤسسة لوائح وملصقات خاصة بالسلامة المهنية.
- توفر المؤسسة ظروف فيزيقية ملائمة للعمل داخل المؤسسة.

والأداة الثانية هي استبيان الدافعية للعمل، وبعد عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين، وحساب كل من صدق وثبات كل منهما، وذلك من أجل التحقق إذ كان يقيسان ما بنيا لأجله، وفي صيغتها النهائية تم توزيعها على 120 عامل، وعاملة بطريقة مسحية.

وقد توصلنا في الأخير إلى توفر إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة ومساهمة هذه الإجراءات في زيادة دافعية العمال، ومن خلال تحقق الفرضيات بعد تفريغ البيانات في نظام SPSS، واستخلاصها ثم معالجتها إحصائياً وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون وقد بينت النتائج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح والملصقات والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيكية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت .

فهرس الموضوعات

فهرس المحتويات	
الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	كلمة شكر
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
06	1-1- تحديد إشكالية الدراسة
08	1-2- فرضيات الدراسة
08	1-3- أهداف الدراسة
09	1-4- أهمية الدراسة
09	1-5- أسباب اختيار الموضوع
10	1-6- المفاهيم الأساسية للدراسة
11	1-7- الدراسات السابقة
17	1-8- الأبعاد النظرية للدراسة
17	أولاً: السلامة المهنية (مفهومها، أهميتها، نظرياتها... الخ)
31	ثانياً: الدافعية للعمل (مفهومها، أهميتها، نظرياتها... الخ)
45	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
48	تمهيد
49	2-1- مجالات الدراسة
49	2-2- منهج الدراسة
50	2-3- مجتمع و عينة الدراسة
51	2-4- أدوات الدراسة
62	2-5- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
63	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
65	تمهيد
65	3-1- عرض نتائج الدراسة
65	3-2- مناقشة و تفسير نتائج الدراسة
73	خلاصة الفصل

75	المقترحات والتوصيات
77	خاتمة
79	قائمة المراجع
82	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
50	يوضح وصف المجتمع وعينة الدراسة	1
51	يوضح توزيع الفقرات على ابعاد استبيان السلامة المهنية	2
51	يوضح مفتاح تصحيح استبيان السلامة المهنية.	3
52	يوضح مفتاح لصحيح استبيان الدافعية للعمل.	4
53	يوضح نسب الاتفاق بين الأساتذة المحكمين لاستبيان السلامة المهنية.	5
55	يوضح الفقرات قبل وبعد التعديل من طرف الأساتذة المحكمين.	6
56	يوضح الفقرات المحذوفة والفقرات المضافة .	7
56	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والأداة ككل.	8
57	يوضح معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للأبعاد الفرعية والأداة ككل.	9
57	جدول يوضح نسب الاتفاق بين الأساتذة المحكمين بالنسبة لاستبيان الدافعية للعمل.	10
61	جدول يوضح الفقرات قبل و بعد تعديلها من طرف الاساتذة المحكمين .	11
62	جدول يوضح الفقرات المحذوفة .	12
65	جدول يوضح نتائج الفرضية الاولى.	13
67	جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية.	14
68	جدول يوضح نتائج الفرضية الثالثة.	15
69	جدول يوضح نتائج الفرضية الرابعة.	16
71	جدول يوضح نتائج الفرضية العامة	17

فهرش الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
41	يوضح التنظيم الهرمي للحاجات الذي وضعه إبراهيم ماسلو	01

مقدمة

تعتبر السلامة المهنية من أولويات المؤسسات والقناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار داخل العمل وخارجه، لذلك تعنى إدارة الموارد البشرية بتوفير ظروف وبيئة عمل مناسبة تمنع من الوقوع فيها، والتي تهدد صحة العاملين وسلامتهم لذلك لا بد أن يكون جميع الأفراد على وعي كامل واقتناع بأهمية وأسس السلامة المهنية، حيث زادت المخاطر التي يتعرض لها الإنسان بشكل كبير مع تطور الحياة التي نعيشها والتطور التكنولوجي ونتيجة المخاطر المتعددة التي تتعرض لها القوى البشرية العاملة كان لا بد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تتضمن العناية والمحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج السلامة المهنية كما جاء في (دراسة قرطام وآخرون (2000)، ص87) بعنوان السلامة في الإنشاءات في الكويت هدفت الدراسة إلى تقييم برامج وإجراءات السلامة المهنية، كذلك التعرف على الإصابات الجسمية التي تحدث في مواقع البناء، كما هدفت إلى تحديد المشاكل التي تواجه السلامة في الكويت، كما هدفت إلى تقديم توصيات وحلول للمحافظة على أمور السلامة، ووضع استراتيجيات للسلامة المهنية كما أنه من الضروري على المؤسسة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية بحيث تساهم هذه الأخيرة في إحداث تأثير كبير ومباشر في دافعية الأفراد وعملهم من جهة، فالفرد الذي يشعر بأن إدارة المؤسسة التي ينتمي إليها تهتم بحياته، وكذا سلامته وتسعى جاهدة لحمايته من الأخطار التي يمكن أن تواجهه في مهنته كما تشير (دراسة السريحي وآخرون، (2000)، ص85) بعنوان الصحة والسلامة في المكاتب المؤتمنة دراسة حالة في مكتبة جامعة الملك عبد العزيز في السعودية، الدراسة هدفت إلى التعرف بالمخاطر المحيطة بالعاملين والعاملات في المكتبات ومراكز المعلومات، كما تهدف إلى التعرف على قواعد العمل والسياسات الموضوعية، كما هدفت إلى التعرف على مدى ملائمة الأجهزة المستخدمة لصحة وسلامة العاملين. ومما لا شك فيه بأن روحه المعنوية ستكون عالية ويحب القيام بعمله، وبالتالي لا يفكر في التخلي عنه وكل هذه الأمور لها تأثير مباشر على إنتاجية المؤسسة وكذا سلامة العمال، و باعتبار مجال السلامة المهنية يحمل العديد من العوامل التي تؤثر على دافعية العمال في المؤسسة فالتقيد بإجراءات السلامة من طرف العاملين من

حيث كيفية التصرف، وارتداء مستلزمات الحماية الفردية داخل بيئة العمل يعتبر أمر مهم للمحافظة على بيئة العمل السليمة، وهذا كله يعمل على جعل الفرد العامل يحس بالراحة والاطمئنان أثناء تأدية عمله مما يرفع من مستوى أدائه ومن ثم الحفاظ على سلامته وصحته.

وانطلاقاً من كل ما سبق جاءت دراستنا هاته موزعة على فصلين. فصل نظري والآخر تطبيقي. فقد تطرقنا في الجانب النظري إلى تقديم الدراسة الذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة وأهميتها، تحديد مصطلحات الدراسة، وكذا الدراسات السابقة.

كما تطرقنا في هذا الجانب إلى الأبعاد النظرية للدراسة:

أولاً: السلامة المهنية.

ثانياً: الدافعية للعمل.

أما الجانب التطبيقي تم التطرق إلى كل من الإجراءات المنهجية للدراسة التي تناولنا فيها مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، وأدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة، كما عرضنا في هذا الجانب نتائج الدراسة ومناقشة لنتائجها وتفسيرها .

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم الدراسة

تمهيد

تحديد إشكالية الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

المفاهيم الأساسية للدراسة

الدراسات السابقة

الأبعاد النظرية للدراسة

1-8-1- السلامة المهنية (مفهومها، أهميتها، نظرياتها... الخ)

1-8-2- الدافعية للعمل (مفهومها، أهميتها، نظرياتها... الخ)

خلاصة الفصل

إشكالية الدراسة:

من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات مهما كانت طبيعتها عمومية كانت او خاصة صناعية أو خدماتية يتمثل أساسا في سعيها لامتلاك القدرة على التأقلم والتكيف السريع في ظل ما يشهده العالم من تحولات كبرى، ترتبط أساسا بالتطورات العلمية والصناعية المتسارعة لذا تزايد الاهتمام بالموارد البشري بشكل كبير، بحيث تعتبر من اهم العناصر التي تساهم في بقاء المؤسسات واستمراريتها، وهذا الاهتمام يكون من خلال توفير جميع الوسائل الممكنة لحمايته من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية أو الفسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برامج أمن وحماية مناسب، او منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم.

وباعتبار مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات السلامة المهنية، كما جاء في دراسة دوباخ قويدر(دس) بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل والأمن المهنية التي توصلت إلى أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بوقايتهم من أصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته وتكاليفه.

فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما جاء في دراسة المدير(2005) بعنوان مدى فعالية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية دراسة مسحية على معامم الأقسام العلمية بكليات البنات بالرياض، هدفت الدراسة إلى التعرف على أنظمة الأمن والسلامة المهنية بمعامم الأقسام العلمية بكليات البنات والوقوف على مستوى معرفة كل من المسؤولات عن المعامم، وأنظمة الأمن والسلامة ، كذلك التحقق من مدى فاعلية أنظمة الأمن والسلامة المهنية المطبقة.

ويعد موضوع توفير الأمن والسلامة للعاملين في مكان العمل من المواضيع الهامة التي استرعت اهتمام جميع المؤسسات لما له من تأثير كبير على دافعية الأفراد العاملين.

فباعتبار العامل من أهم المتغيرات التي تآثر في العملية الإنتاجية والعنصر البشري الذي تقوم عليه المواقف التفاعلية كما جاء في دراسة علي السلمي سنة (1976) حيث قارن بين دوافع المديرين و المديرات المصريين و الأمريكيين من حيث اهميتها النسبية فاتخذت الدوافع المادية ومنها الاجور الترتيب الاول عند المصريين يليها تأكيد الذات ثم الاستقلال ثم المعلومات ثم التقدير و الاحترام ثم الامن و اخيرا الدوافع الاجتماعية اما ترتيب الدوافع لدى الامريكيين فكان تأكيد الذات ثم المعلومات ثم الدوافع المادية ثم الاستقلال ثم الاحترام والتقدير ثم الامن و اخيرا الدوافع الاجتماعية.

فالدافعية اثر كبير على اداء العمال فكلما كانت هناك دافعية كان هناك اداء مرتفع فدوافع الفرد تقف خلفها عدة عوامل من شأنها ان تزيد من اداء العامل او تنقصه كما اشارت دراسة صوشي كمال سنة (2007) بعنوان مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية على عينة مكونة من 74 عامل يعملون كلهم بنظام التعاقد تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن المشكلات التي يمكن ان يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى ادائهم و اقبالهم للعمل و الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن ان يطبع سلوك الافراد العاملين بنظام العقود ازاء اقبالهم على تحقيق اهدافهم المتعلقة بالعمل ومدى اشباعهم لحاجات المختلفة من النتائج التي توصل اليها الباحثان هي ان نظام العمل بالعقود يؤثر على دافعية العمل.

وهذا ما دفعنا في دراستنا هذه إلى التعرف على علاقة السلامة المهنية بالدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسميلت وبناء على ذلك تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

تساؤلات الدراسة:

انطلاقا من مشكلة الدراسة يمكننا صياغة التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسميلت؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسميلت؟
2. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدات الوقاية الفردية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية أساتذة بولاية تسميلت؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح و الملصقات وبين الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسميلت؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية وبين الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسميلت؟

فرضيات الدراسة :

على ضوء التساؤلات المطروحة تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

(1) الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

(2) الفرضية الجزئية :

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

2. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدات الوقاية الفردية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح والملصقات والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

أهداف الدراسة:

من خلال دراستنا يمكننا التوصل إلى ما يلي:

- تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن ما إذا كانت مؤسسة النسيج والأغطية تطبق إجراءات السلامة المهنية بشكل فعال وهادف.

- الكشف عن وعي العمال بإجراءات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تسمسيت.

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال الاستفادة من التدريب الخاص بمجال السلامة المهنية للتقليل من إصابات العمل.

- التعرف على مدى وجود اختلاف في آراء واصحاب العمل في مجال السلامة المهنية بين العمال.

- التعرف على الواقع الذي تعيشه المؤسسة ومدى التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة المهنية وبتطبيق و تطوير و توفير الانظمة و اللوائح و القوانين الخاصة بالسلامة المهنية

- تقديم مقترحات و توصيات من شأنها ان تساعد في تطوير السلامة المهنية في المؤسسة.

أهمية الدراسة :

مساعدة العمال على التعرف على الإجراءات الواجب إتباعها عند أداءهم لأعمالهم، وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح .

- الاهتمام بالموارد البشري، وتوفير بيئة عمل آمنة به .
- ضرورة وجود ادارة السلامة المهنية في المؤسسة للرفع من دافعية العمل.
- تساعد هذه الدراسة العاملون في المؤسسة بالتعرف على الاجراءات الواجب اتباعها عند ادائهم لأعمالهم وبالتالي التقليل من الخسائر في الممتلكات و الارواح.
- تساعد هذه الدراسة المؤسسات في الرجوع الى الاجراءات الوقائية الخاصة بالسلامة المهنية و بيان الاهمية من الالتزام بمثل هذه الاجراءات.
- تساعد هذه الدراسة اصحاب المؤسسات بالتعرف على اجراءات و قواعد السلامة المهنية و بالتالي المحافظة على اداء المؤسسات بصورة منتظمة دون توقف

أسباب اختيار الموضوع :

- التخصص العلمي للباحث والمتمثل في علم النفس والعمل والتنظيم وذلك تم اختيار موضوع السلامة المهنية وفقا لهذا التخصص، إذ تعتبر السلامة المهنية من أهم مواضيعه.
- يعتبر موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للعمل ذا أهمية وفائدة علمية يستفيد منه المتخصص في هذا المجال.
- محاولة الإحاطة بمشكلة من بين المشكلات الرئيسية التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في السلامة المهنية.
- من أجل تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية بالمؤسسة الجزائرية ومدى مساهمة هذه الأخيرة على دافعية العمل والأمراض المهنية .
- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع من أجل التعرف والتعمق أكثر فأكثر في هذا المجال.
- إشعار المسؤولين في المؤسسات بمدى الالتزام بتطبيق برامج السلامة المهنية.
- التعرف على نسبة الحوادث المهنية والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال في المؤسسات خاصة الصناعية منها.

المفاهيم الأساسية في الدراسة:

(أ) مفهوم السلامة المهنية:

• اصطلاحاً:

يقصد بالسلامة المهنية ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية. (الموسوي، 2008، ص).

- إجرائياً:

- **السلامة المهنية:** مجموعة من الإجراءات، والتدابير الوقائية الخاصة بتوفير بيئة عمل آمنة للعمال، وحمايتهم من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها.
- **التدريب:** هو عبارة عن أداة مهمة يقوم بها العامل من أجل اكتساب معارف ومهارات لتطوير قدرات الأفراد، وتنميتها وذلك لحمايته من أي خطر يهدده.
- **معدات الوقاية الفردية:** هي معدات وأدوات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تواجهه في مكان العمل.
- **اللوائح والملصقات:** هي عبارة عن مطبوعات وملصقات تحمل عبارات ورسومات توضح للعامل الخطر الذي ينبغي تجنبه، كما تحتوي على إرشادات يجب العمل بها بغية حماية العامل من أي ضرر قد يلحق به.
- **الظروف الفيزيائية:** هي مختلف الظروف المحيطة بمكان العمل من حرارة، إضاءة وضوضاء، تهوية... إلخ، والتي قد تؤثر على صحة العامل وسلامته.

(ب) مفهوم الدافعية للعمل:

• اصطلاحياً:

الدافعية للعمل: هي ما يتمتع به الفرد من قدرات وقابليات، وخبرة التي تكونت لديه من خلال التعليم والتدريب والممارسة العملية.

• إجرائياً:

رغبة الفرد في بذل أقصى مجهود لديه لتحقيق أعلى مستوى من التفوق، والنجاح.

الدراسات السابقة:

أ. الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير السلامة المهنية:

ا. الدراسات العربية :

1) دراسة المزيبي واخرون (1991) دراسة في الأمن الصناعي في قطاع غزة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملون في قطاع غزة ،هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملون في قطاع الصناعة ،ومن ثم دراسة طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الاصابات والأمراض المهنية.

حيث أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع من كميات الغبار والأتربة الكبيرة الناتجة كمخلفات ،كما لا يوجد اهتمام من قبل العاملين بارتداء الملابس الواقية والكفوف والكمادات ،كما أنه لا يوجد اهتمام باتباع وسائل سليمة لتخزين المواد الخام مما قد يتسبب بمشاكل كبيرة لدى حدوث أي طارئ ،كما أوضحت النتائج إلى وجود كميات كبيرة من الزيوت والمواد القابلة للاشتعال المتسربة لأرض المصنع بالإضافة لافتقار المنشآت إلى الإسعافات الأولية ،كما أنه لا يوجد حماية حول الآلات مما قد ينتج عنه حوادث واصابات .

تم تقديم مجموعة من التوصيات منها ضرورة العمل على تدريب مجموعة من العمال في كل مصنع على أسس السلامة المهنية ،والعمل الجاد للكشف عن المصانع المخالفة كما أوصى بضرورة ترخيص جميع المنشآت الصناعية ،واستيفائها للشروط المطلوبة مما أوصى بضرورة العمل على توفير شروط السلامة اللازمة لعمل العمال داخل المنشآت لتفادي الكوارث ،كما أوصى بضرورة العمل على تفعيل دور لجان السلامة العامة. (المغني. 2002. ص72).

2) دراسة المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي (1994) بعنوان: التأثيرات الصحية للعمال المعرضين للأتربة بمناجم الفوسفات وطرق التحكم فيها القاهرة.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر البيئية "الغبار" الناجمة عن عمليات التعدين في مراحلها المختلفة، وكذا خطوات المعالجة وأثر ذلك على صحة العمال، وخاصة الجهاز التنفسي مع إيجاد الحلول الممكنة، والسيطرة على هذه المخاطر بهدف الحد منها، وتحسين المستوى الصحي للعاملين ، حيث بلغت حجم العينة ثلاث مناجم للفوسفات .

أوضحت النتائج انه في جميع اماكن العمل المختلة أعلى جدا من الحدود المسموح بها وهذا الارتفاع يتسبب عنه اصابة العاملين بمرض السليكوزس، كما أن نسبة

21 من العاملين يعانون من قسور شديد في وظائف الرئة، كما أوضحت النتائج أن نسبة شكاوي الصدرية أعلى من نسبة الشكاوي الاخرى، حيث بلغت النسبة أكثر من 28 بينما تمثل الشكاوي الهضمية 1،2، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة طردية بين مدة التعرض للأتربة كلما زادت المشاكل الصدرية التي يعانون منها .

أوصى المركز بضرورة التهوية الجيدة السليمة للمناجم لمنع زيادة نسبة الأتربة المنتشرة في جو العمل.

كما أوصى بالعمل على استخدام أجهزة لشطف الأتربة والغبار خصوصا في الممرات النهائية، استعمال آلات الحفر والتخريم المزودة برشاشات ماء لعملية الترطيب، كما أوصى بالعمل على تفريغ العربات في أم خلق مكان عمل آمن في المواقع في الولايات المتحدة الأمريكية". (خضراوي. 2014. ص 19).

(3) دراسة الشريف (2001) بعنوان السلامة المهنية وعلاقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعي بمدينة الدمام:

هدفت الدراسة إلى تحليل مدى جدوى استخدام وسائل السلامة وعلاقتها بمستوى الأداء العاملين في المنشآت الصناعية من خلال القيام بدراسة مسحية على المدينتين بالدمام كما أوضحت الدراسة أنواع المخاطر الصناعية ووسائل السلامة المطلوبة في المنشآت الصناعية بإتباع وسائل السلامة وتجهيزها والتدريب عليها كما أظهرت مدى الدور الرقابي في تطبيق وسائل السلامة في المنشآت بحيث أظهرت نتائج الدراسة إلى غالبية المنشآت الصناعية (75) تهتم بإيجاد قسم أو مسؤول متخصص بالسلامة ،كما أن هناك توجهها مناسباً لمعظم هذه المنشآت في أن يكون ارتباط ذلك بأعلى سلطة في المنشأة و أن نسبة كبيرة من عينة مدراء المنشآت يركزون في تدريبهم للعاملين على مجالات برامج السلامة المختلفة من خلال(التدريب الإرشادي ،الحلقات والتدريب العام) بينما لا يوجد الاهتمام المتخصص.(ميموني، داودي، 2015، ص14).

(4) دراسة أنشاصي وآخرون(2003):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معدّل الإصابات في قطاع غزة ،كما هدفت إلى التعرف على الأسباب الكامنة وراء الحوادث.

أوضحت النتائج أن 31 من حوادث العمل في قطاع غزة خلال الفترة ما بين عام 1991 و 2003 كانت في قطاع الانشاءات ، وأن 29 من الحوادث حدثت في القطاعات المختلفة الأخرى الصناعية ،الزراعية والخدماتية وغيرها. كما أوضحت النتائج أن 40 من الحوادث كانت بسبب السقوط، وباقي النسبة ترجع إلى أسباب أخرى.

أوصى الباحثون بأن على وزارة المعمل الاهتمام بأمور السلامة المهنية بحيث تقوم بعمل زيارات مستمرة إلى مواقع العمل كما يجب أن تعمل على زيادة الثقافة والتوعية في مجال السلامة المهنية.

كما أوصوا بضرورة اهتمام المقاولين بالسلامة المهنية، وضرورة تدريب العاملين على أمور السلامة حتى يتم التقليل من معدلات السقوط والحد من الأسباب الأخرى للحوادث. (المغني. 2002. ص 72).

5) دراسة أميمة صقر (2007) بعنوان واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية بغزة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، من حيث التزامها بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة المهنية في المنشآت الصناعية، حيث تم جمع المعلومات بواسطة الاستبيان واستخدمت الدراسة العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل وبلغ حجم العينة 258 شخص وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين فعاليات إجراءات السلامة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، وبين فعالية إجراءات السلامة المهنية. (خضراوي. 2014. ص 09).
- 6) دراسة دوباخ قويدر(د س) السنة، بعنوان: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من الإصابة حوادث العمل والأمن المهني بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة .**

هدفت وقد الدراسة إلى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل، وكذلك محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية تي توفرها المؤسسة ومحاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذلك الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعماله جملة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات والمتمثلة في المقابلة، الملاحظة والاستبيان، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عامل، ومن بين أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذلك محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية. (خضراوي، 2014، ص 10).

- الدراسات الأجنبية:

(1) دراسة "Adams&Others" (1998) بعنوان: "تأثير الإشارات التحذيرية في مواقع العمل الخطرة في أستراليا":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الإشارات التحذيرية في جذب انتباه العاملين في مواقع العمل الخطرة، حيث شملت عينة الدراسة على 40 عاملاً.

أوضحت النتائج أن التحذيرات التي توضع في أماكن العمل الخطرة غالباً لا يتم رؤيتها حيث أنها لا توضع في أماكن بارزة، وغالباً لا يتم الاستجابة لها من قبل العاملين وتكون مهمة .

أوصت الدراسة بضرورة توعية العاملين بأهمية إتباع هذه الإشارات، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع الإشارات في أماكن واضحة بحيث تجذب انتباه العامل (المغني، 2002).

(2) دراسة Dejoy&Other (2003) بعنوان: "خلق مكان عمل آمن في المواقع في الولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وأمنة للعاملين، وبلغت عينة الدراسة 21 موقع عمل، بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة 220 عاملاً، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط، وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة المهنية، والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات برامج السلامة في موقع العمل. (المغني، 2002، ص91).

(3) دراسة "Walker&Tait" (2003) بعنوان: "إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج أوضحت النتائج أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود

بيئة حارة ،كما توجد ضوضاء داخل المصانع ،كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة ،كما أن المدراء استلموا شكاوي من العمال من حيث الإعياء ،وألم الظهر وألم أعلى الجسم ،وصداع.

أوضحت النتائج أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون ،كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب.

تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية ،وكيفية الوقاية من الحوادث ،كما أوصت بضرورة تدريب العمال لتحسين الإنتاجية وتوفير السلامة المهنية ،كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط للعمل والالتزام بتطبيقها.(المغني ،2002 ،ص91).

ب. الدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية للعمل:

I. الدراسات العربية:

1) دراسة محمد رمضان (1987) بعنوان: "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الدراسي":

تناولت هذه الدراسة علاقة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالبا بالمرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية أو قام الباحث بتقسيم أفراد هذه العينة إلى مجموعتين: الأولى ذات تحصيل مرتفع ممن حصلوا على 80% فأكثر، والثانية كانت ذات تحصيل منخفض ممن حصلوا على 50% إلى 60%.

وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية للإنجاز لصالح ذو مستوى تحصيلي مرتفع، فالطلاب مرتفعو التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز.(خليفة،2000، ص52).

2) دراسة جابر عبد الحميد (1989) بعنوان: "دراسة الفروق بين التلاميذ المتفوقين والمتوسطين والمتأخرين دراسيا في الدافعية والاتجاهات المدرسية بدولة قطر".

قارن فيها التلاميذ المتفوقين والمتوسطين والمتأخرين دراسيا بالمرحلة الإعدادية والثانوية بدولة قطر في الدافعية والاتجاهات المدرسية وبعض السمات الشخصية وتبين أن الطلاب المتفوقين دراسيا حصلوا على درجات من كل المتوسطين والمتفوقين والمتأخرين في التحصيل الدراسي ، وذلك في كل من التفكير الأصيل والحيوية ، فالطلاب المتفوقين دراسيا يحبون العمل بدرجة أكبر ، ولديهم قدرة الانجاز ، ويحبون حل المشكلات الصعبة

ولديهم حب الاستطلاع العقلي ويستمتعون بالمناقشات التي تثير تفكيرهم ، ويحبون التفكير في الأفكار الجديدة بدرجة أكبر من الطلاب المتوسطين والمتأخرين في التحصيل الدراسي.(خليفة، 2000، ص53).

1. دراسة سالم مطالقة (1998):

عينة مكونة من 30 مديرا، ومديرة و 30 من الإداريين والإداريات و70 من المعلمين والمعلمات ببعض المدارس الخاصة من مختلف المراحل التعليمية بإمارة الشارقة، وكان الهدف من الدراسة قياس شدة الدوافع الكامنة وراء الالتحاق بالعمل في المدارس الخاصة، وكشفت الدراسة أن من أهم هذه الدوافع الأمن والاستقرار الوظيفي، والأسري تليها الدوافع المادية، والسبب ان بيئة العمل لم تشبع هذه الدوافع ولم تكشف الدراسة عن فروق في شدة الدوافع حسب تباين الجنس ، وطبيعة العمل والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية .

- وتنسق هذه النتائج مع سابقتها في أن أهم دوافع العمل لدى العاملين العرب هي الدوافع المادية، وأمن العمل، بينما اتخذ كل من توكيد الذات والاستقلال الترتيبين الثاني والثالث على التوالي في دراسة السلمي، وقد اتخذ الترتيب الخامس في دراسة مطالقة وذلك ضمن قائمة من ست دوافع.

II. الدراسات الأجنبية

1) دراسة "FurnhamFord&Ferrari" (1999) :

والتي أجريت على عينة مكونة من(92) فردا من طالبي العمل وكشفت أنا الانبساطيين أكثر اهتماما بالعوامل الدافعة للعمل من قبيل محتوى العمل والمسؤولية والإنجاز في حين يركز العصائبيون على عوامل الصحة والسلامة عند اختيارهم للعمل ومن هذه العوامل أسلوب الإدارة والإشراف والأجر وظروف العمل.(عبد الحميد، 2003، ص.

التعقيب على الدراسات السابقة:

معظم هذه الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الديمغرافية الشخصية كالجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي حيث تأخذ بعض الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي كمتغير تابع كما وتوجه إلى دراسة الفروق بين الجنسين في مختلف مؤشراتهم، والذي يتجلى في نتائج بعض الدراسات أنه توجد اختلافات فيما توصلت إليه خصوصا بما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية(الجنس، الخبرة، العمل).

الدراسات التي تناولت الدافعية للعمل أغلبها لم تتناول الدافعية للعمل لدى العمال ، إذ أن هذه الدراسات تناولت دافعية الإنجاز لدى عينات مختلفة، كما تظهر هذه الدراسات العوامل المكونة للدافعية للإنجاز التي يمكن اعتبارها صفات يتصف بها الأفراد ذوي

الدافعية للإنجاز، لكن هذه الدراسة لم تحدد الطريقة التي يتم بها التوصل إلى استنباط هذه المكونات، كما أن هذه الدراسات ارتبطت معظمها بمستوى التحصيل الدراسي.

الأبعاد النظرية للدراسة:

البعد الأول: السلامة المهنية

تمهيد:

1 مفهوم السلامة المهنية:

لغة: جاء في المعجم الوسيط (سلم) الجلد سلما أي دبغته بالسلم ومنه (سليم) من الآفات ونحوها، ومنه (سلاما) و(سلامة) أبيرئ وخلص فهو سالم وسليم، وفي مختار الصحاح والسلامة هي البراءة من العيوب والآفات. (ميموني، داودي، 2015، ص22).

– يقصد بالسلامة المهنية ممارسة مجموعة من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية. (الموسوي، 2008، ص258).

– تعرف السلامة المهنية بأنها توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة، وهي الإنسان والآلة والمادة، وإحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل. (المغني، 2002، ص10).

– السلامة المهنية هي جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل والأمراض المهنية.

– تعرف أيضا بأنها ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات والأمراض المهنية.

– هي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع. (خضراوي 2014، ص17)

1 أهداف السلامة المهنية:

نلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع الحوادث، وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات، والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر للعاملين على مستوى المؤسسات، وذلك بتطبيق مجموعة من الاحتياطات الوقائية كالآتي:

1. حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والامراض المهنية .
 2. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة الحوادث.
 3. توفير وتنفيذ كافة اجراءات السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري والمادي .
 4. تهدف السلامة المهنية لمنهج علمي، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع ادوات وآلات بين ثنانيا من الخطر الذي يهدد حياتهم، وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.
 5. التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل، أي ملائمة الحالة الجسمانية ، والعقلية للعمل المرشح لأدائه، وإتباع العمل المناسب للعامل المناسب.
 6. الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض، والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله، وتأكيد مبدأ العناية، والكشف الروتيني للعاملين.
- (2) أهمية السلامة المهنية:

كان اهتمام المنظمات بتحسين بيئة العمل مركزا في البداية على تحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية بما يساعد على تقليص وتجنب الإصابات والحوادث والامراض المهنية أثناء العمل وبسبب العمل، وبالتالي تجنب الحياة العملية للعاملين لديها وذلك لما لذلك من تأثير إيجابي على العاملين وبما يخدم أهداف المنظمة، ومن أهم هذه الآثار:

1. زيادة الإنتاجية نتيجة لتقليص أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية.
2. تحسين الكفاءة والجودة، ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية وسليمة.
3. خفض تكاليف العلاج والتأمين.
4. خفض معدلات تعويضات العاملين التعويضات المباشرة بسبب خفض عدد المطالبات والدعاوي المقدمة.
5. تحسين سمعة المنظمة واعتبارها الاختيار الأفضل للعمل.

وهكذا تستطيع المنظمات زيادة أرباحها بشكل كبير. وخدمة أهداف جميع أصحاب العلاقة هذا ويمكن النظر إلى أهمية توافر بيئة عمل تفتقر إلى متطلبات، وشروط الصحة والسلامة المهنية بالرجوع إلى الآثار والنتائج السلبية التي يمكن أن تنشأ عنها وهي عديدة ومن أهمها: (حريم. 2013. ص 347).

1. **الإصابات والأمراض:** وأكثرها شيوعا ألام الظهر والأيدي و اضطرابات في الجهاز الهضمي وازدياد نسبة الكوليسترول وأمراض القلب وكثير من الأمراض القلب وكثير من الأمراض التي تنتج عن التعامل مع مواد كيميائية ولكن لا تظهر إلا بعد سنوات.
2. **الصحة العقلية:** الصحة العقلية لا تقل أهمية عن الصحة البدنية وهي أكثر صعوبة في إحصائها فهناك أعمال كثيرا ما يسبب الإجهاد العقلي ومن بين الأسباب الرئيسية للإعاقة مشكلات الصحة العقلية.
3. **الموت والعنف:** كثيرا ما تؤدي الإصابات والأمراض الناشئة عن العمل إلى الوفاة ويختلف مدى التعرض للوفاة أثناء العمل من مهنة للأخرى. (حريم، 2013، ص345-346).
4. **التكاليف الاقتصادية:** يترتب على حالات المرض والإصابات والوفاة أثناء وبين العمل، تكاليف عالية جدا تتضمن نفقات العلاج البدني والنفسي وتكاليف أيام العمل الضائعة، وتكاليف استقطاب وتعيين وتدريب عاملين جدد ليحلوا محل العاملين اللذين يصابون بالعجز أو ممن يتوفون بسبب حوادث العمل.

إن الآثار السلبية وتكاليف الإصابات والحوادث والأمراض المهنية وغيرها الناشئة عن وجود بيئة عمل غير سليمة وغير صحية لا يقتصر فقط على العاملين والمنظمات بل يشمل حياة العامل وادواره على مستوى الأسرة والمجتمع، وسبب مشكلات اجتماعية واقتصادية خطيرة، وتضر كثيرا بالاقتصاد القومي.

ومن الآثار السلبية التي يصعب قياسها كميا، ولكنها عوارض للضغوط ونوعية حياة عمل سيئة هي شعور العاملين بأن عملهم لا معنى ولا قيمة له، وعدم مشاركتهم في العمل والإجهاد والشعور بعدم أهمية العامل كإنسان. (حريم، 2013، ص347).

(3) تطور الصحة والسلامة المهنية :

1.3. الجذور التاريخية للصحة والسلامة المهنية :

على الرغم من أن مجال الصحة والسلامة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الانتاجي فلقد ذكرت المراجع القديمة أن أبو قراط (470-260 ق م) قد قدم وصفا للعبيد الذين كان يؤجرهم الإقطاعيون ، وهم يبتلعون وتناول ما كان يصيب الفلاحين و الصيادين من قروح في ايديهم .

وجاء بليني بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقنعة الواقية يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات و الأبخرة و الأتربة ، ووصف لأعراض التسمم بالزنك و الكبريت وجاء بعده جالينوس ما بين(200- 500 م) إذ قال في زي ارته لمناجم النحاس بقبرص كان العمال يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر ، كي لا يدركهم الموت اختناقا داخل المنجم.(علي، 2007، ص8).

وبمرور الزمن ، جاء علماء وأطباء أضافوا حقائق كثيرة و دراسات عميقة ، ففي أواخر القرن السابع عشر ذاع صيت الطبيب الإيطالي رامازيني وكتابه القيم الذي كتبه عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة و التجارة و الزراعة إضافة إلى الطبيب الألماني (جورج أجري كولا) الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم و عمال استخراج المعادن وغيرهم من الأطباء الذين اهتموا خاصة بالأمراض المهنية في القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة.

حيث ظهرت الآلات و المخترعات وصاحب ذلك كثرة الإصابات و الحوادث و الأمراض خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا، في العمل داخل المصانع ، دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق ، كما ظهرت في هذه الفترة طبقة أصحاب الأموال الذين أصبحوا يتحكمون في طبقة العمال، وكان معروفا أنه إذا حدث للعمال إصابة وكان هو السبب في ذلك ، فإنها لا يستحق تعويضا على إصابة وصاحب العمل لا يلتزم باي شيء تجاه ذلك بهذا ساء حال العمال في أوروبا وانتشرت الأمراض و سوء التغذية و ارتفعت معدلات الحوادث ، ما أدى إلى ظهور الحركات العمالية، و انتشار المبادئ الاشتراكية، وبدأت الدول في إصدار القوانين و التشريعات المحققة للعدالة. (علي، 2007، ص9).

4) الصحة و السلامة المهنية في التشريع:

- نتيجة لارتفاع الحوادث و الأمراض المهنية ، سارعت الدول في إصدار تشريعات التي تحمي العمال من مخاطر الهن، واولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1972 وفي بريطانيا سنة 1802 وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة و استمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها إذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال و منع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 8 سنوات ، وظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال و النساء و العمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة و إجراءات التفتيش.

- كما صدر في فرنسا قانون السلامة الجماعية سنة 1945 و ظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال و عائلاتهم من جميع المخاطر ، يمنح التعويضات المستحقة أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970(وليامز ستايجر للصحة و السلامة المهنية) و أصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر.

- إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة، هناك جهود دولية برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة و السلامة المهنية مثل ، منظمة العمل العالمية ، الجمعية الدولية للضمان و التأمينات الاجتماعية ، وكالة الطاقة الذرية .

الاتجاهات الدولية ، وتخص بالذكر منظمة العمل الدولية التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث و الدراسات و إقرار الاتفاقيات و التوصيات الدولية.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 31 لسنة 1929 وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل و الاتفاقية رقم 97 لسنة 1953 ، الخاصة بحماية صحة العمال في أماكن العمل ، حيث توجب على صاحب العمل، توفير الظروف البيئية الضرورية كما أصدرت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل، وكذا الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع و تأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة إلى ما صدر من اتفاقيات و توصيات تتعلق بحماية صحة و بيئة عمله.

إلى جانب مجال ما ذكرنا من اتفاقيات و توصيات على المستوى الدولي فقد اهتمت منظمة العمل العربية كذلك بمجال الصحة و السلامة المهنية ، و امم ما قامت به هو اصدار اتفاقيتين و توصيتين الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن بيئة العمل مكونة من 20 مادة التوصية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن الصحة و السلامة المهنية وتتكون من 8 مواد الاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل مكونة من 14 مادة و التوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل و مكونة من مواد. (علي، 2007، ص22).

1) برامج السلامة المهنية:

مما لا شك فيه بان برامج السلامة المهنية تعتبر من المهام التي توليها ادارة الموارد البشرية اهوية استثنائية استهدفت من خلالها تامين ر توفير البيئة الصحية و السلامة المهنية لجميع العاملين لديها و الحفاظ عليهم من الاثار الناجمة عن المخاطر الناتجة عن العمل و تقليل اثر الحوادث و الاصابات المهنية رو الصحية من خلال اعداد البرامج الوقائية و العلاجية في مجالات الاعمال و الانشطة الانتاجية و الحديثة .

ان برامج السلامة المهنية يعتبر من المهام الاساسية التي توليها ادارة الموارد البشرية اهتماما استثنائيا في اطار انجاز اهدافها الادارية و التنظيمية و لكي تحقق ذلك بالشكل السليم لابد و ان تحدد بوضوح مصادر الحوادث و الاصابات التي ترافق اداء العاملين ، ففي المنظمات المعاصرة تتنوع صور و مجالات حصول الحوادث و الاصابات في العمل نتيجة النشاطات المختلفة التي تمارسها المنظمات و طبيعة تعاملها مع بيئات مختلفة و اكثر تعقيدا من ذي قبل ، و لذا فان ادارة الموارد البشرية لا تستطيع حصر الاسباب و المصادر ، بثلاثة مصادر اساسية هي :

1. الأسباب الشخصية :

وتمثل الاسباب المتعلقة بالأفراد العاملين انفسهم كعامل السن ، عيوب البصر الخ او محدودية الخبرة في التعامل مع العمل و احيانا عدم تحملهم المسؤولية او عدم تقديرهم للمخاطر الناجمة عن العمل خصوصا عند تعرضه لبعض الموارد الكيميائية و البيولوجية او تعاملهم مع اجهزة و معدات تتطلب وفرة المهارات و القدرات الفنية العالمين و غيرها من الاسباب التي ترتبط بلذات الاساسية للعاملين

2. الأسباب التي تتعلق بيئة العمل:

وتتركز هذه الاسباب في صيغة ظروف العمل كالحرارة و التهوية و الاضاءة و التبريد و الضوضاء و الاتربة و الاسعافات و غيرها ، و غالبا ما تخلق توترا و ضغط نفسيا على العاملين او تشكل عناصر خطورة تلعب اثرا واضحا في حصول الاحداث و الاصابات اثناء العمل

3. الأسباب الفنية:

وتتركز هذه الاسباب بالأجهزة و الآلات و المكائن و المعدات التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني ال حصول عيب ال عطل فيها و غيره من الاسباب التي يتعرض من خلالها العاملين لحوادث او اصابات ناجمة عن تلك الأجهزة و المعدات الانتاجية و التشغيلية و بغية السعي الجاد من قبل ادارة الموارد البشرية لتوفير عناصر السلامة المهنية و الصحية المناسبة لتقليل الاصابات بحوادث العمل لا بد من ايجاد الإجراءات التالية لتأمين السلامة اللازمة للأداء:

1. توفير البيئة الملائمة مهنيا و صحيا للعاملين : ان توفير ظروف عمل مهنية وصحية ملائمة لابد و ان نحقق ما يلي :

أ. التأكيد على توفير البيئة الملائمة من حيث الظروف المادية للعمل كالرطوبة و التهوية و الحرارة... الخ من العوامل التي تؤثر على الانجاز الفعال للعمل.

ب. تحديد المصادر التي تهدد العاملين بالأضرار و تحديد سبل الوقاية منها كالملابس او الواقيات و غيرها من متطلبات السلامة المهنية .

ت. اتخاذ جميع الاجراءات التي تتعلق بوقاية العاملين من اثار المواد الحارقة او الكيميائية او البيولوجية من خلال متطلبات السلامة المهنية منها.

ث. إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ اجراءات السلامة المهنية اثناء العمل

ج. اتخاذ الاجراءات التأديبية المناسبة على من يقصر في الالتزام بتعليمات السلامة المهنية

2. **تحديد مواصفات و مؤهلات العاملين**، غالبا ما تحقق سبل مثلى في تفادي الاصابات والحوادث في العمل و التأكيد على اهمية توصيف العمل و اختيار العاملين المناسبة والمؤهلين لممارسة العمل إضافة لاعتماد سبل التدريب و التطوير المستمر لهم بغية تحقيق التوافق والانسجام التام مع امكانية تنفيذ تلك الانشطة بما يحقق اهداف المنظمة، في انجازها للأداء باقل الحوادث والاصابات التي تحصل في العمل.

3. **الرقابة و المتابعة المستمرة للعاملين** : إن اتهاج سبل الرقابة و المتابعة المستمرة للعاملين من خلال التأكيد على قيام العاملين باتباع سبل السلامة المهنية تعتبر من الاسباب الرئيسية لتقليل مخاطر التعرض للاصابات اثناء العمل وهكذا يتطلب القيام بجولات رقابية وتفتيشية دورية ومنظمة و توجيهات مستمرة من مشرف العمل وإدارة الموارد البشرية .

4. **تحديد الجهة المسؤولة عن البرامج السلامة المهنية** : إن تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج سلامة و ضمان مشاركة العاملين انفسهم في وضع تلك البرامج الوقائية يعد على درجة عالية من الاهمية في تحقيق اهداف برامج السلامة المهنية و الصحية للعاملين.(حمود، الحرشة، 2011، ص230.231).

5. **مسؤوليات السلامة المهنية** : تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات مختلفة وهي كالآتي :

1.5. **الجهات الداخلية** : يقصد بالجهات الداخلية هي التي تقوم بتوفير السلامة المهنية داخل المنظمات ، حيث أن السلامة المهنية في المؤسسة مسؤولية يتحملها كل فرد في المنظمة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي ، ومدى مسؤولياته ومن هذه الجهات كآتي:

1.1.5. **مسؤولية العمال** : تقع مسؤولية السلامة المهنية في أي مؤسسة على العاملين ، حيث يقع عليهم جميعا الالتزام بان يؤديوا مهامهم في تحمل مسؤولية أمن المؤسسة ، وأن يكونوا على معرفة ودراية بنظم و قواعد السلامة العامة ، وأن يبذلوا أقصى الانتباه فيما يتعلق بتطبيق لوائح واه تعليمات السلامة المهنية بعد معرفتهم إبيها وتقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الإصابات و الحوادث.

2.1.5. **مسؤولية الإدارة العليا** : يعتبر رئيس المؤسسة هو المسؤول الأول عن توفير وسائل السلامة العامة (السلامة و الصحية) الخاصة بموظفيهم ووضع اللوائح و التعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل ، كما تعتبر تلك الإدارة مسؤولية عن وضع الخطط الوقائية المناسبة و العمل على تنفيذها و تخصيص مبالغ مالية تصرف في سبل السلامة المهنية داخل المؤسسة.(خضراوي، 2014، ص20).

3.1.5. **مسؤولية مشرف السلامة المهنية** : مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية الخاصة بالموظفين ، فعليه يجب التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن وأن يتدرب الموظفين على العمل بأسلوب سليم، وأن يلتزموا بقواعد السلامة العامة حتى يكونوا قدوة لمؤوسيتهم وعليه إعداد خطة للسلامة بالمؤسسة تشمل تحديدا دقيقا للواجبات و المهام

للمشاركين لتكون بمثابة إطار للسلامة و الوقاية دليلا مرشدا في سبيل حماية الأرواح و الممتلكات.

4.1.5. مسؤولية ضابط السلامة : إن مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية و المساعدة للزمين ، سواء إلى الإدارة العليا أو إلى المشرفين.(خضراوي، 2014، ص20).

2.5. الجهات الخارجية :

تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات خارجية وهي :

1.2.5. وزارة العمل : وتركز وظيفتها الأساسية في :

- إعداد الاتفاقيات و التوصيات والتشريعات على المستوى الدولي جمع الدراسات الفنية من المهندسين و أطباء مهنيين
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء و الأجهزة و المعدات
- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية و النقابات في البلاد و إدارة مراكز دولية للمعلومات تهتم بالسلامة المهنية.

1.2.5. وزارة الصحة : إن وزارة الصحة و أجهزتها الفنية تساهم بإصدار النشرات الهامة في مجال السلامة المهنية و اتخاذ القرارات التي يجب أن تغير في حكم التوصيات التي تسترشد بها معظم الدول ، وتقع على وزارة الصحة أيضا رعاية صحة العمال ، في مواقع العمل ، وإنجاز الفحوص الطبية لهم قبل التشغيل و الفحوص الدورية بعد التشغيل

3.2.5. الجمعية الدولية للضمانات و التأمينات الاجتماعية : وهي جمعية دولية للهيئات التي تدير نظم الضمان الاجتماعي و التعاونيات، و تتلخص أهداف هذه الجمعية في:

- تحقيق التعاون الدولي
 - تنظم هذه الجمعية اجتماعات دورية لتبادل المعلومات
 - بذل أقصى جهد لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي و تحقيق أهدافها الفنية و الإدارية
 - تصدر نشرات نصف شهرية ، تتضمن أحداث المعلومات في مجال السلامة المهنية
- 4.2.5. الدفاع المدني :** تقوم هذه المصلحة بتنفيذ خطة الدفاع المدني في الوحدات الإنتاجية و المصانع و المقصود بها وحدات الإنتاج المختلفة التابعة للحكومة أو القطاع العام أو الخاص و التي يعمل بها أكثر من 50 شخص و بكافة تقسيماتها النوعية وبما يكفل تحقيق الحماية الكاملة (حماية الأرواح و الأموال)

5.2.5. معهد الأمن الصناعي : يضم هذا المعهد المؤسسة الثقافية العمالية ، ويقوم بعقد دورات تدريبية أساسية لأخصائي السلامة المهنية ، وأعضاء اللجان و يقوم أيضا بإعداد خطة تدريبية شاملة ، بحيث ينشرها على جميع المنشآت و المصالح قبل البدئ في تنفيذها بأكثر من ثلاثة اشهر.(خضراوي، 2014، ص21).

6.2.5. إدارة الصحة الصناعية التابعة لوزارة الصحة : تجري هذه الإدارة الأبحاث للتعويضات الخاصة بالصحة المهنية وتقديم الحلول العلمية التي تساعد في درئ مخاطر

الصحة ، كما انها تحدد السياسات الخاصة بتنظيم العمل في مجال الصحة المهنية، تقع مسؤولية تطبيق إجراءات السلامة المهنية على كافة العاملين في المنظمة و التي تساعد في الحفاظ على سلامة العاملين وسلامة المنظمة.(خضراوي .2014،ص22).

(2) مظاهر السلامة المهنية :

تتجلى فيما يلي :

1.2. المظهر الفني :

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لتتمكن في الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللومة لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة و تنوعها فإنه من الصعب تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها و لكن ومع هذا فإن المظهر الفني للسلامة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية التالية:

- الماكينات والآلات، وسائل النقل الداخلية و الخارجية ، التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة و التهوية ، المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها ، المضار الفيزيائية (ضجيج و اهتزازات ...إلخ) الأمور المتعلقة بالمبنى ذاته
- من هنا يتضح سعة مجال المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الفنية للإنتاج ولهذا من الضروري الأخذ بعن الاعتبار المظهر الفني للسلامة المهنية عند وضع الحلول و اتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب الحوادث إصابات العمل و الأمراض المهنية(خضراوي. 2014ص22)

2.2. المظهر الطبي :

يبرز أحد الفروع الطبي الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد و الجماعات في أماكن عملهم، و الذي أصبح يعرف بطب العمل ، ويتميز طب العمل على الاستفادة من جميع العلوم المتخصصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل الكيمياء الحيوية ،الفيزياء، علم الوظائف (الفيزيولوجية) علم التقنية (التكنولوجيا) ، علم النفس ، علم الاجتماع ، الطب النفسي و إلى غير من العلوم.

يعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم، ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر المختلفة، وتتلخص مهام طب العمل، وأخصائي العمل الاجتماعي فيما يلي:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو لوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض لها.
- تقييم وتقديم كمية هذه العوامل في مجال وجودها، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات، وإجراءات القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموحة والمتعارف عليها دولياً أو محلياً.
- اقتراح طرق إزالة والسيطرة والتحكم بهذه العوامل، والمؤثرات لإزالة ضررها، وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها. (خضراوي.2014.ص22)

3.2. المظهر النفسي:

- لاشك ان علوم النفس واسعة و متعددة و جميعها تصب في ايلاء المزيد من الاهتمام بالحالة النفسية للأفراد، من خلال دراستها و الوصول الى حلول مناسبة لبعض منها بهدف الارتقاء بالمستوى العام لها، اضافة الى اهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التي من الممكن ان تشكل سبب في وقوع حوادث العمل ، لذا فقد تم التأكيد على ضرورة اختيار العامل المناسب الذي تتلائم قدراته العقلية و الجسدية مع مكان و طبيعة العمل (وضع الرجل المناسب في المكان المناسب) وهذا بالمقابل لا يسمح بالدخول في حدوث إصابات و امراض مهنية وطبيعة الاختيار تلك تكون من خلال إجراء الاختبارات الاولية لهذه الفئة مثل : اختبارات الذكاء و الادراك و اختبارات حسية و عصبية ، شخصية و ما إلى ذلك. (خضراوي.2014.ص22)

3.3. المظهر الاجتماعي :

- حيث يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها، أي في المجتمعات المحلية المجاورة والذي بالمقابل من الممكن أن يؤثر على جهود الفرد أثناء العمل خصوصاً إذا كان هناك عدم توافق ما بين الأفراد من جهة و ما بين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة أخرى.

3.4. المظهر القانوني:

- لا بد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء اكانت على المستوى المحلي او المستوى الدولي و قد تم اصدار العديد من القوانين في مجال السلامة المهنية و ظهور العديد من الجماعات و الهيئات المعنية بذلك و اخرها انشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلامة المنعقد في باريس سنة 1919 و يعتبر لغاية الان من اكثر المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. (خضراوي.2014.ص24)

3.5. المظهر الاقتصادي :

مما لا شك فيه ان عدم كفاية احتياطات و إجراءات السلامة داخل اي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل، التي تنجم عنها بالإضافة الى الاصابات و الامراض المهنية، خسائر مادية يؤثر على ارباح تلك المؤسسة بشكل خاص و على اقتصاد البلاد بشكل عام و مع عدم اغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة سواء اكانت فحوصات طبية دورية ام عناية طبية حال حدوث الاصابات مما يبقي مستوى العمل الصحي في حالة جيدة و الذي بدوره يرفع من كفاءة العامل الانتاجية تحت اقل قدر من المخاطر مع تطور الصناعة و اساليب الانتاج ، تزايدت المشكلات الناجمة عن المخاطر المهنية ، مما ادى الى تطور قوانين السلامة المهنية و ظهور العديد من الهيئات و الجماعات المهنية لحماية العامل من الوقوع في حوادث العمل.(خضراوي،2014،ص28)

(3) اجراءات السلامة المهنية :

ان ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بسلامة العمل و ذلك من خلال اجبار كل من ارباب العمل و العمال انفسهم على اتباع اساليب و اجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية و اهم هذه الاجراءات ما يلي:

1.3. تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من اهم مصادر الحوادث المهنية لذا فان العناية بتحسينها و الحد من مخاطرها يعتبر من اهم اجراءات السلامة المهنية، حيث ان هذا الاهتمام يساعد على التقليل من الحوادث و حصر اثارها و ذلك عن طريق:

1.1.3. تعديل الوظيفة و بيئتها :

يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل و اساليبه الى انها في المقابل تحدث اثارا و نتائج ملموسة ، و لقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة و الوقت و الذي اعتمد في اسسه على مبدا تراكم المعرفة و المهارات لدى شاغل الوظيفة و استعمال ذلك في عملية تصميم المهام ، و اختيار الوسائل و الآلات و كذا انظمة الانتاج من اجل الوصول على اداء يمكن من خلاله تحقيق التناغم بين العامل و الالة و في حالة عدم قدرة هذا العامل على تحقيق متطلبات المنصب نلجأ الى التخفيف من هذه الابعاء و المتطلبات عن طريق:

– تخفيف الابعاء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل.
(خضراوي،2014،ص28)

– التقليل من المهام المسندة للفرد و التقليل من الجهد المطلوب لأداء الاعمال.
– تخفيف الاعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة و التقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المنصب...الخ.

ومن جهة اخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية و التنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة.

2.1.3. توفير الاضاءة المناسبة:

اذ يجب على الخبراء المختصون مسؤولية نظام الاضاءة سواء كانت طبيعية او اصطناعية، وذلك بزيادة نوافذ الضوء الطبيعي و استخدام واقيات و اقنعة في مواقع العمل للتقليل من وهج الاضاءة و توزيع متساوي و منتظم للإضاءة على مكان العمل.

3.1.3. استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة على ادارة الموارد البشرية في المؤسسة ، معنية بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الاصابات، كذلك توفير مستلزمات الحرائق و صيانة المعدات و تتمثل معدات و وسائل الوقاية الشخصية كالآتي :

4.1.3. الملابس الواقية:

يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب اداؤه مثل المازر و الغرض من استعمالها هو حماية ووقاية الجزء الامامي من الجسم (الصدر ، البطن ، الساقين) من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة اثناء عمليات الحدادة و اللحام و المواد الكيميائية او بالمواد المشعة كما تستعمل ضد البلل و الزيوت . (خضراوي،2014،ص26)

5.1.3. ادوات الوجه و العينين :

توجد ادوات حماية الوجه و العينين على هيئة اقنعة و نظارات تصنع عادة من المعادن و البلاستيك.

6.1.3. ادوات حماية اليدين:

تتعرض ايدي العاملين اثناء العمليات الصناعية الى الجروح و درجات الحرارة المرتفعة و التلوث بالمواد الكيميائية و الصدمات الكهربائية لذلك قد صممت القفازات المختلفة، اشكال و انواع لحماية العاملين من الاصابات المحتمل حدوثها اثناء تأدية المهام. (خضراوي،2014،ص26)

7.1.3. ادوات حماية الراس:

وهي التي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك و المعادن و القماش و الالياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الراس من المخاطر المحتمل حدوثها اثناء العمل.

8.1.3. ادوات حماية القدمين:

تستخدم الاحذية الامنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها او تعرضها أو اصطدامها بمواد ما. (خضراوي،2014،ص27)

9.1.3. ادوات حماية السمع:

يتعرض بعض العاملين في اماكن عملهم لمخاطر الضوضاء ، مما ينتج عنهم ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني ، و تستخدم ادوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي و على الجسم بشكل عام. (خضراوي،2014،ص27)

10.1.3. توفير درجات الحرارة المناسبة:

ينبغي ان يعمل الانسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضليا او ذهنيا، فان كفاءته تقل كلما زادت درجة الحرارة و انخفضت على المعدل المناسب.

11.1.3. معالجة الضجيج :

يشكل الضجيج عنصرا اساسيا في الاعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال و معالجتها من خلال :

- تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكمامات الصوت، بحيث تؤمن للعمال ايصال الاصوات ضمن الحدود المسموح بها و التي تفسر طبيعة فحص المكائن و المعدات و تحديد مسببات الضوضاء و معالجتها و كذلك اعداد تصاميم متكاملة معتمدة على حجم و شكل و طبيعة حالة و عدد المكائن الموجودة. (خضراوي،2014،ص27)

12.1.3. اشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية :

لقد تجمعت ادلة كثيرة في السنوات الاخيرة تؤكد اهمية اشترك العمال في اثاره اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الامور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم و على سبيل المثال فقد اكد بعض الباحثين انه اذا تم تشجيع العمال على الاشتراك و المساهمة في تحديد

متطلبات السلامة المهنية لوظائفه، فانهم سوف يضعون لأنفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها تكون نابعة من انفسهم ، و لقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الاحذية الواقية ، ولقد عرض عليهم الكثير من البيانات التي توضح الكثير من الاصابات.

13.1.3. التدريب على منع الحوادث :

من المعروف ان التدريب المهني يقوم على اساس من نظريات تعلم او على اساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم ، ان وظيفة التدريب الاساسية هي ان يتعلم الفرد بعض الاساليب الجديدة للسلوك ، في مجال الوقاية من الحوادث فان التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث و على المدرب يقع عبئ تغيير سلوك العامل، و الدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي الى وقوع الحوادث، و مهماتكن طبيعة البرامج التدريبية فمنها تعد عديمة الاهمية لن تؤدي حقيقة الى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب، و يمكن تخفيض معدل الحوادث العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته و قد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية و شروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن انه سوف ينفذ هذه القواعد، و على ذلك فان برامج التنفيذ يجب ان تستهدف جانبيين:

- المام العامل بالطرق السليمة في اداء العمل
- حثه او تشجيعه او اثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة

14.1.3. توفير الاسعافات الاولية و المساعدة الطبية(طب العمل):

انطلاقا من دوره في حماية العمال يعتبر طب العمل احد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة ، ذلك انه يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث ، ثم إيجاد عمال اصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية ، و يعتبر الهدف الأول لطلب العمل وسيلة لتحديد قوة العمل . (خضراوي،2014،ص28)

15.1.3. الصيانة الدورية للآلة و الأجهزة :

وذلك بتشحيم الاجهزة و الآلات و اصلاح و استبدال الاجزاء التالفة ، و الاسهام في تخطيط و ترتيب هذه الاجهزة بطريقة ملائمة، و تعديدها لشغل مساحة اقل و للمحافظة على القوة العاملة و بذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث من اجل تحسين و توفير الامان يستوجب تباع اجراءات متعددة تمكنا من الوصول الى برامج سالمة في هذا المجال تحمي الافراد . (خضراوي،2014،ص29)

البعد الثاني: الدافعية للعمل:

تمهيد:

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى مفهوم الدافعية، والدافعية للعمل ومن ثم أنواع الدافعية للعمل وكذا أهمية الدافعية للعمل مكوناتها، ثم تطرقنا إلى صفات ذوي الدافعية للعمل والنظريات المفسرة لها وأخيرا قياس الدافعية للعمل، وقد ختمنا هذا الفصل بقائمة المراجع.

(1) مفهوم الدافعية للعمل:

لغة:

الدافع يعني التحريك، واندفع نحو أسرع في السير، والدفع عند علماء النفس يعني كل ما يحرك السلوك الإنساني ومعظمه سلوك مدفوع بهدف إلى إشباع حاجات ما أو إلى تحقيق أهداف معينة. (قدوري، 2011، ص55).

اصطلاحا:

يحاول بعض الباحثين مثل انكسون (Atkinson) التمييز بين مفهوم الدافع (Motive)، ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهود أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين أما في الدافعية باعتبارها في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي، أو الصريح، فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها "عملية نشطة" وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فإنه لا يوجد حتى الآن ما يميز مسألة الفصل بينهما، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية. (الخيرى، 2008، ص43).

قد توالت جهود كثيرة من العلماء في البحث عن موضوع الدافعية وأثمر ذلك عن العديد من التعريفات، والمفاهيم المتعلقة بها فقد عرفها بونج أنها عملية استثارة وتحريك السلوك أو العمل من أجل التقدم إلى النشاط و تنظيمه. (الخيرى، 2008، ص43).

ويعرفها ماسلو (Maslow): أنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة وتمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي. (الخيرى، 2008، ص43).

ويعرفها عيسوى بأنها حالة داخلية أو استعداد داخلي فطري أو سبب شعوري أو لاشعوري عضوي أو اجتماعي أو نفسي يثير السلوك ذهنيا أو حركيا، ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لاشعورية. (العبيدي، 2009، ص302).

يعرفها (Arno-Fwiting) بأنها حالة تساعد في تحريك واستمرارية سلوك الكائن الحي، وبدون الدافعية قد يفشل الكائن في الإثبات بالسلوك الذي سبق أن تعلمه (العبيدي، 2009، ص302).

يعرفها مروان أبو حويج على أن الدافع هو: الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي، وهذه الطاقة هي التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن في البيئة الخارجية. (قدوري، 2011، ص55).

وتعرف بأنها العملية التي يتم فيها توجيه السلوك نحو إشباع حاجات محددة وصولاً إلى هدف ما (عبدالمطلب عامر، 2011، ص255).

وتعرف أيضاً الرغبة في بذل أعلى مستوى من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية شريطة أن يؤدي ذلك إلى إرضاء بعض حاجات الفرد. (ناصر علي، 2009، ص77).

وبهذا فإن الأساس يعد الدافع بمثابة قوة محرّكة، وموجهة للسلوك في نفس الوقت، فيعد قوة محرّكة على أساس أنه يثير الفرد للتصرف بأنماط سلوكية، وهو قوة موجهة كونه يوجه ويدل تلك الأنماط إلى هدف أو غاية معينة.

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر (Adler) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة وكورت ليفن (Levin) الذي عرض تقدم المصطلح في ضوء تناوله مفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام موراي (Murray) لمصطلح الحاجة للإنجاز، وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفضل يرجع إلى موراي في فأنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونات مهما من مكونات الشخصية (قدوري، 2011، ص63).

ويعرف عبد الحميد 1978م دافعية الإنجاز بأنها حالة فسيولوجية وسيكولوجية داخل الفرد تجعله يعمل على إزالة الظروف المثيرة وإشباع الدافع الذي يحركه (الخيرى، 2008، ص47).

يعرفها إدوارد بأنها: أن يفعل الفرد ما يستطيع وأن يكون ناجحاً وأن ينجز أعمالاً تتطلب مهارة وجهداً وأن يصبح حيزاً في المجال الذي يعمل فيه وأن يحقق شيئاً مغزياً كثيراً وأن يجيد القيام بعمل صعب وأن يحل مشكلة صعبة. (الخيرى، 2008، ص47).

أما رجاء محمود أبو علام فعرف الدافع للإنجاز بأنها: حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد ويوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن ويعتقد به. (قدوري خليفة، 2011، ص64).

عرف موراي (Murry) الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح والمجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد، وبسرعة كلما أمكن ذلك ومنافسة الآخرين، والتفوق عليهم، وتقدير الفرد لذاته من خلال الاستغلال الناجح لما لديه من قدرات. وإمكانيات، وقد أشار موراي إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم إدارة القوة (Will to Power)، وقد افترض أنها تتدرج تحت حاجة كبرى، و اشمل هي الحاجة للتفوق هذا ما يظهر خلال التعريف الذي قدمه حول الدافعية للإنجاز حيث قال رغبته أوصل الفرد للتغلب على العقبات و ممارسة القوى والكفاح لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة ما أمكن. (قدوري، 2011، 64).

نستخلص من هذه التعاريف أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل بغية الوصول إلى النجاح والتفوق منافسة الآخرين في ضوء مستوى معين للاختيار المحدد وفق معياره الخاص، أو المعايير للاجتماعية.

(2) أنواع الدافعية للعمل:

أشار خليفة (2000) إلى أن هناك نوعين من الدافعية في الإنجاز وهم الشخصية في مواقف الإنجاز:

- **دافعية الإنجاز الذاتية:** وهي تتضمن تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز. (شحادة، 2011، ص80).
- **دافعية الإنجاز الاجتماعية:** وتتطلب معايير التفوق الذي يعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين. (شحادة، 2011، ص81).

ويذكر حسن (1997) أن كلا النوعين يؤثر في نفس الموقف، ولكن بدرجة مختلفة وفقا لسيادة أحدهما على الآخر في الموقف، وهناك عدة عوامل تؤثر في مستوى إنجاز الفرد، أنها تساهم في رفع أو خفض مستوى الإنجاز لديه وهذه العوامل كما يحددها حسن (1997) كالتالي:

- **الثقافة السائدة:** حيث أن هذه الثقافة ينظمها أعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد كما يتناسب مع طبيعتها السائدة. (الخيرى، 2008، ص55).
- **الأسرة:** تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة إذ يشير ماكيلاند إلى أن الدفء الوالدي، والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد. (الخيرى، 2008، ص55).

- **المؤسسات التربوية:** و هي التي يقع عاتقها تحديد المجتمع حيث أنها مسؤولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع ، و بالتالي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل فاعليتها في المجتمع (الخيرى،2008،ص55).
- **الطبقة الاجتماعية:** قد أشارت عدة دراسات أن دافعية الإنجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية حيث وجدت أن الطبقة المسورة الحالية هي أكثر الطبقات توجهها نحو الإنجاز، و تحقيق النجاح و التفوق على عكس الطبقة الدنيا تركز على فصل الرزق. (قدوري،2011،ص71).
- (3) أهمية الدافعية للعمل:**

إن دراسة وتشخيص دوافع العمل ذات أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين والمنظمة وأن أهم الفوائد المترتبة على ذلك ما يلي:

1. نظرا لكون الدوافع تشكل الأساس أو العامل المؤثر على أداء الأفراد لذا فإن تشخيص هذه الدوافع يساعد المنظمة على إشباعها بالوسائل التحفيزية المناسبة سواء المادية أو المعنوية.
2. تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة التعاون بين الأفراد أنفسهم وبين الإدارة.
3. تساعد الدوافع الإيجابية في تقليل الصراعات بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة.
4. تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة إبداع الأفراد في العمل إذ أن استثمار القدرات الكامنة سيزداد بزيادة الدوافع العاملين من حيث الاتجاه والمستوى في تحديد التوجهات الاستراتيجية للمنظمة ،فالمنظمات التي تمتلك موارد بشرية من ذوي الحاجات العليا غالبا ما تتبنى استراتيجية المنقبين ، في حين أن المنظمات التي تمتلك موارد بشرية من ذوي الحاجات الدنيا تتجه إلى تبني استراتيجية المدافعين .
5. يعد تشخيص الدافع ذا أهمية كبيرة للمنظمة في إعداد وتصميم البرامج المؤثرة في الدوافع وتنميتها . (عباس، 2011، ص175).

(4) مكونات الدافعية للعمل:

يحدد أوزيل (Ozil) مكونات الدافعية للإنجاز ثلاثة معطيات هي:

1. **الحافز المعرفي:** الذي يعبر عن حالة الإشغال بالعمل معنى أن الفرد أو الباحث يحاول أن يشبع حاجاته لأن يعرف و يفهم و تمكن مكافآت اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على أداء ما ينهض به من مهام بكفاءة أعلى.(شحادة،2011،ص81).

2. **تكريس الذات:** معنى آخر توجه الأنا أو الذات وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أرائه المميزة والملتزمة في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته. (شحادة، 2011، ص81).
3. **دافع الانتماء:** ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداءات. (شحادة، 2011، ص82).

ما يمكن استنتاجه، شريطة أن يكون للفرد مكونات الدافعية للإنجاز يجب أن يكرس نفسه للعمل، وذلك من أجل الانجاز والنجاح، وتحقيقاً لأهداف، وكذلك رغبة منه في الحصول على مكافآت لاكتشاف معارف جديدة ومواصلة العمل بجدية، بالإضافة إلى ذلك إحساسه بالاعتراف، والتقدير من قبل الوالدين بالدرجة الأولى ثم المؤسسات التعليمية.

(5) صفات ذوي الدافعية للإنجاز:

الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة: يرى المشعات (1993) أن الأفراد ذوي دافعية للإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويخشون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل، ويرفضون أداء الأعمال التي تتطلب منهم جهوداً وتنشيط مهمتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى ولو كانت بسيطة ويتسارعون للفشل بسرعة عادة ويعادون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون على الأعمال السهلة المضمونة للنجاح، ويصنعون لأنفسهم أهدافاً بسيطة سهلة لا تكلفهم جهداً ومشقة، ويرضون بما هم عليه ولا يسعون إلى تحسين مستواهم في أي ناحية من نواحي الحياة، وكثيراً ما يقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان نتيجة لأسباب خارجية عن إرادتهم فالنجاح من وجهة نظرهم حظ أو مصادفة وهم ليسوا من المحظوظين

الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة: تذكر الأعرس وآخرون (1403) أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يهتمون بالامتياز ذاته وليس من أجل الفوائد التي تترتب على هذا الإنجاز، كما أن هؤلاء الأفراد يفضلون المواقف التي يتحملون فيها نواتج أعمالهم، كذلك يميلون إلى وضع أهداف ذات مخاطر معتدلة بحيث تكون حافزاً يستثير تحديهم، كما أن لديهم منظور مستقبلي بعيد المدى.

ويشير المشعات (1993) إلى أن موارد يري أن من مميزات الشخصي المنجز أنه يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية وينجز أشياء صعبة وسريعة الفهم والتغلب على العوائق مهما كانت وأن ينافس ويتفوق على الآخرين، وبذل الجهود الشاقة المستمرة في إنجاز ما يقوم به والعمل بمفرده نحو تحقيق هدف هام ويستطيع معالجة أو تنظيم الأشياء أو الأفراد أو الأفكار، ويذكر موسى أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يميلون إلى بذل محاولات جادة للحصول على قدر كبير من النجاح، وهم أكثر ميلاً للتوصل إلى حلول

المواقف التي تحتاج حلاً لمشكلة ما كما وجد أنهم يميلون إلى احتلال مراكز مرموقة في المجتمع. (الخيرى، 2008، ص50).

ويتفق كثيراً من علماء النفس على أن الدافعية للإنجاز هي سمة ديناميكية في الشخصية تكتسب في الطفولة وتظل ثابتة في مراحل العمر الأخرى، وهي من السمات ذات البعدين وتمتد بين الدافعية نحو تحقيق النجاح، والدافعية نحو تجنب الفشل. (الخيرى، 2008، ص57).

ويرى الباحث كثيراً أن الشخص الذي يتحلى بصفات الفرد المنجز، يجب أن يكون شخصاً ذا شخصية قوية واثقاً من نفسه يقيم تصرفاته بموضوعية، يستطيع أن يسيطر على انفعالاته، وبهذا فإن الأساس يعد الدافع بمثابة قوة محرّكة، وموجهة للسلوك في نفس الوقت، فيعد قوة محرّكة على أساس أنه يثير الفرد للتصرف بأنماط سلوكية، وهو قوة موجهة كونه يوجه ويدل تلك الأنماط إلى هدف أو غاية معينة.

6) النظريات المفسرة للدافعية للعمل:

تناولت دافعية الإنجاز نظريات عديدة ومتنوعة تفاوتت تفسيراتها، نذكر منها:

6.1. نظريات المحتوى:

● نظرية هنري موراي (1938): (Theory H. Murray)

يشير قشقوش (1979) إلى أن محاولات هنري حدد أول مفهوم الحاجة على أنها تكوين فرحتي يمكن وراء القوة التي تنظم الإدراك والفهم والتعقل والنزوع والأداء بطريقة يتم بها تحويل موقف قائم غير سار إلى وجهة معينة، ويشير أن الحاجة قد تستثار في بعض الأحيان مباشرة بواسطة عمليات داخلية من نوع معين (قد تكون الأصل عذوبة أو تتعلق بسرير المخ تنشأ في سياق التابعات الحيوية) ولكنها تستثار أكثر في حالة الاستعداد بواسطة صوت أحد الضغوط الفعالة.

ويتضح من منظور موراي للدافعية للإنجاز ما يلي:

- التأكيد على أهمية البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع الفرد من خلالها إشباع هذه الحاجة، فسبل إشباع الحاجة إلى الإنجاز تتحدد على حسب نوعية الميل أو الاهتمام.
- التأكيد على أن البيئة الاجتماعية لها دوراً فعالاً في استثارة الحاجة للإنجاز فهو يؤكد على الدافعية المستثارة وأن الفرد لا بد أن يستثار في وجود الآخرين ليتفوق.

- اهتمامه بقياس دافع الانجاز حيث وضع أساسيات اختبار تفهم الموضوع (ThmaticApprecative Test).

• نظرية هوزبرج ذات العاملين: (Herzbergistwo-Factortheory)

من أهم نظريات المحتوى التي لاقت رواجاً من قبل الباحثين التطبيقين هي نظرية هوزبرج، إذ حاول هوزبرج، وزملائه تحديد خصائص محتوى الأعمال كالتالي: المسؤولية الاستقلالية وتقدير الذات، وتحقيق الذات (النمو، والتطور) وهذه الخصائص التي سميت بالعوامل الدافعة (Motivation)، يمكن إثباتها من خلال إناظة الصلاحيات، والاستقلالية. (عباس، 2011، ص 170-186).

لقد أوضحت هذه النظرية بأن إشباع الحاجات المرتبطة بمحتوى العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، في حين أن العوامل الصحية هي عوامل مبادية أي لا تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

كما إن نظرية هوزبرج لاقت قبولا واسعا و من جهة أخرى فإنها جوبهت ببعض الانتقادات التي تتركز من بينها :

ان طريقة البحث التي استخدمت لم تكن معتمدة على الأسس العلمية في البحث

1.4. نظريات العملية: (ProcessTheories)

تركز نظريات عملية الدافع على المتغيرات الرئيسية التي تفسر السلوك البشري من أهم النظريات في هذا المجال، نظرية العدالة لأدمر (Admer) ونظرية التوقع لفروم (Vroom).

1) نظرية العدالة: (AdaurStheyy)

توضح هذه النظرية العلاقة بين أداء الفرد شعوره بعدالة المقابل الذي يستلمه كحافز لأداء، ويمثل الفرد إلى مقارنة أدائه بأداء غيره من الحافز الذي يستلمه مع الحافز الذي يستلمه زملاءه، فإذا وجد أن هناك عدالة في الحوافز فإنه سيرتفع مستوى رضاه عن العمل، وتزداد دافعية والعكس يحصل عادة عندما يكون هناك عدم عدالة إذ يشعر الفرد بالغبين مما يؤدي به إلى تبني سلوكيات معينة منها تقليل الجهود المبذولة من قبله أو التفريط في نوعية المنتج الذي ينتجه، أو تغير مستوى أدائه أو الانسحاب من المنظمة، والبحث عن مكان عمل آخر يحقق له الشعور بالعدالة والرضا.

إن نظرية العدالة توجه الإدارة عند وضع الأنظمة العادلة للحوافز والأجور لتحقيق، وتأثر عالي من الدوافع والأداء، ولتحقيق العدالة لآبد. (عباس، 2011، ص 173).

(2) نظرية التوقع: (Expectancy Theory)

تفترض هذه النظرية التي جاء بها فروم (Vroom) على أن الدافعية هي محصلة التفاعل بين عوامل ثلاثة هي الجهود المبذولة والمكافئ من هذه الجهود، وتوقع الفرد بأن الجهود ستقود إلى أداء وهذا الأداء سيقود إلى فوائد مباشرة والمعادلة التالية توضح هذه العوامل:

الدافعية: الجهد المبذول \times المكافئ (القيمة النسبية المتوقعة من المخرجات) \times احتمال المخرجات \times (التوقع \times المكافئ \times العلاقة المتوقعة بين الأداء والمكافأة) ومن الممكن وضع هذه النظرية بالمعادلة التالية التي طورها (Vroom) في السبعينيات.

الدافعية: (الجهود \leftarrow الأداء) \times (الأداء \leftarrow 0) (V)

EPerformanceP المخرجات المكافئ. فعندما تكون النتيجة 1 فإن ذلك يعني ارتفاع الدافعية.

أما عندما تكون النتيجة 1- فإن ذلك يعني انخفاض الدافعية وبناء على هذه العوامل لنظرية التوقع فإن على الإدارة تشخيص المشاكل المتعلقة بالدافع من خلال الأسئلة التالية:

- هل يدرك الأفراد بأن جهودهم ستؤدي إلى أداء؟
- هل يدرك الأفراد بأن هناك سلوكيات محددة تؤدي إلى مخرجات محددة؟
- ماهي القيم التي يرغب بها الأفراد إزاء هذه المخرجات؟ (الحريري، 2012، ص 161-162).

ونستخلص من هذه النظرية أن الأفراد يستخدمون تجربتهم وأحكامهم المبنية على إدراك بعض الأمور المحيطة بهم أي النتائج يمكن توقعها، وكما أن العامل الذب يحصل على دخل أقل يميل إلى تخفيض مجهوده ليزيل عدم العدالة، وكما أن العامل الذي يعطى أجراً أعلى من أقرانه يبذل جهداً أكبر.

(3) نظرية ماكلياند 1967: (Maclelland Theory)

اقتضى ماكلياند خطى هنري موراي في تطوير نظرية الدافعية، ويطلق ماكلياند في تصوره للدافعية (نموذج الاستثارة الانفعالية)، ويشير قشقوش إلى أن دافع الانجاز يشغل مكانة هامة في نموذج ماكلياند وهو يرى أن هذا الميل الدافعي تشير إلى استجابات توقع الأهداف الايجابية أو السلبية التي تستثار في الموافق التي تتضمن سعياً وفق مستوى معين من الامتياز والتفوق وحيث يقيم الأداء على أنه نجاح أو فشل. (خليفة، 2000، ص 109).

كما وضح ماكلياند(1998) أن النمو الاقتصادي للأمم يرتبط بالحاجة للإنجاز ارتباطا قويا كما ثبتت من الدراسات التي أجراها على عدة بلدان مختلفة أن(78) من تلك البلدان التي قيمت الحاجة للإنجاز فيها بأنها مرتفعة أنجزت أفضل ما يتوقع من الناحية الاقتصادية.(خليفة،2000،ص109).

ويفسر ماكلياند هذا بأن الفرد الذي يمتلك دافعا عاليا للإنجاز سيكشف عن سلوك يتسم بالنشاط والحيوية والعزيمة ،وهذا بدوره سيجعله يتصرف بطريقة تعزز النمو الاقتصادي.(خليفة،2000،ص109).

ويذكر ماكلياند أن الأفراد المنجزين مستعدون للتعلم بدرجة أسرع ،وإلى العمل على نحو أفضل ،وإلى تبني مستويات مرتفعة من الطموح والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة ،ويفسر ذلك بخضوع الفرد للتدريب على الاستقلال.

وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المؤسسة يوفر فرص الإشباع في ثلاث حاجات هي : (خليفة،2000،ص110).

أ. الحاجة إلى الإنجاز: أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز هم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعا من التحدي والصعوبة ،فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل إلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء.(الحريري،2012،ص293).

ب. الحاجة إلى السلطة: أي الحاجة إلى نشاطات الاخرين وضبطها والى أن يكون مدفوعون إلى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامهم لحل المشكلات أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل.(الحريري،2012،ص293).

ج. الحاجة إلى الانتماء: أي رغبة الفرد في أن يكون محبوبا ،أو مقبول لدى الاخرين ويبدل جهدا لتكوين الصداقات والعلاقات الشخصية (الحريري،2012،ص293).

إن تشخيص هذه الحاجات الثلاث يتيح الفرصة للمنظمة لتمييز الأفراد ،وإتباع الأساليب المنخفضة لإشباع حاجاتهم ،وفي الغالب يتمتع الأفراد الذين يمتلكون الحاجة للإنجاز بقدرات ومهارات عالية ،ويفضلون المهام المجدية في حين أن الذين تكون حاجاتهم الاجتماعية غالبا ما يقومون بالعلاقات الإنسانية ،كما أن الأفراد الذين لديهم رغبة بالسلطة يتطلعون للمواقع الإدارية والقيادية.

4) نظرية أتكسون(1969):(Atkinson Theory)

اتسمت نظرية أتكسون (Atkeson) في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، ومن أهم هذه الملامح أن أتكسون أكثر توجها معمليا وتركيزا

على المعالجة التجريبية للمتغيرات التي تختلف عن التغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكلياند، كما تميز أتكسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي. (عبدالغفار، 2001، ص91).

وتقوم هذه النظرية على أساس أن السلوك المرتبط بإنجاز يتكون من عما يلي:

أ. الرغبة في النجاح بدرجته تجعل الفرد يتجه نحو الهدف و تتولد هذه الرغبة نتيجة المتغيرات الثلاثية التالية:

- دافع النجاح: ويمثل مجرد الرغبة في القيام بعمل معين.
- ترجيح النجاح: ويمثل التنبؤ مستقبلا بنتائج السلوك.
- القيمة الحافزة للنجاح: وتمثل في المنبهات التي تجذب الفرد للعمل على تحقيق هدف معين.
- الخوف من الفشل مما يجعل الفرد يستعد عن الهدف نتيجة تجربة سابقة مرت به وهذا تكون المتغيرات ثلاثة هي:
 - الدافع إلى تجنب الفشل.
 - احتمال الفشل.
 - القيمة الحافزة للفشل.

واهتم انكنسوف بسلوك المخاطرة والدافعية للإنجاز التي يعتمد عليها هذا السلوك وهو يربح أن الفرد الذي لديه استعداد عالي للإنجاز لن يتمكن من تحقيق الانجاز المطلوب ما لم تكن الظروف المتوقعة المحيطة به مناسبة و مشجعة على ذلك، أي أن الانجاز في رأيه يرتبط بخصائص الأفراد بالظروف الاجتماعية المحيطة بهم. (عبدالغفار، 2001، ص91).

5) نظرية العزو: (Attribution Theory)

صاغ برنارد (Bernard) (1986) وواينز (Wooaynez) (1972) نظرية العزو، ولعد هذه النظرية من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه خاص. وتهتم هذه النظرية بكيفية إدراك الشخص لأسباب سلوكه، وسلوك الآخرين ويركز الباحثون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على اعتبار أن المعرفة تؤثر على عمليات العزو والسلوك. ويرى زايد أن هذه النظرية ركزت على الحاجة إلى الانجاز والخوف من الفشل ولكنها تتعامل، مع هذين العنصرين باعتبارهما يتسمان بالمرونة. لذا تتغير هذه النظرية من أكثر النظريات الإدراكية تأثيرا فيما يتصل بالدافعية خاصة أنها ميزت بين نوعين من عوامل النجاح والفشل وهما:

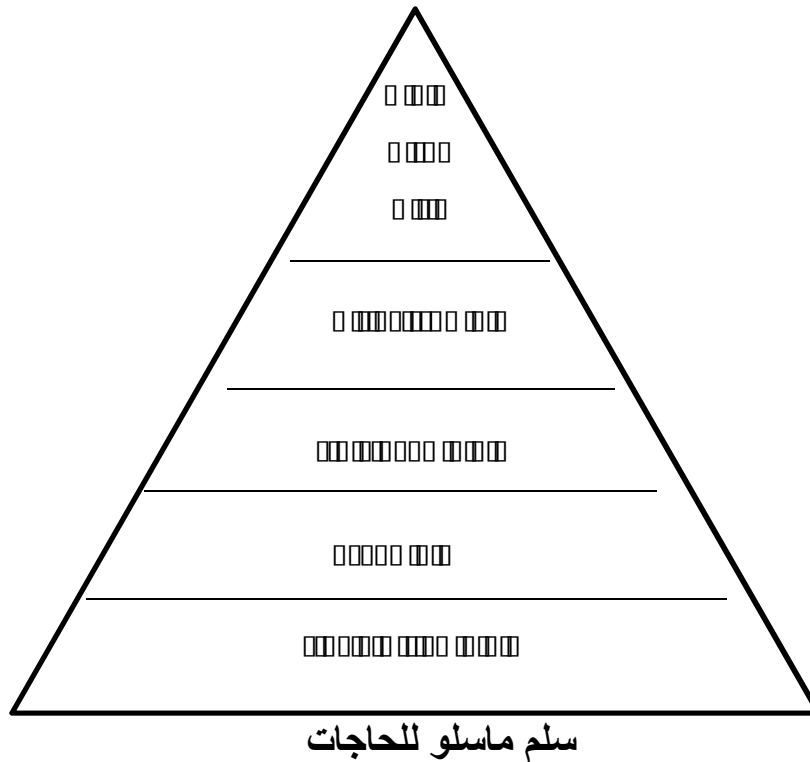
- نقص الدافعية بعد الفشل.
- زيادة الدافعية بعد الفشل .
- زيادة الدافعية بعد النجاح .

وهذه النظرية تؤكد على أن هناك تداخل وتفاعل بين الفرد والمجتمع وتهتم هذه النظرية كيفية إدراك الشخص لسلوكه، وسلوك غيره التي يتمتع بها الفرد لن تكون ناجحة إن لم تتوفر البيئة المناسبة للإنجاز وعكس ذلك صحيح.

(6) نظرية ماسلو: (MaslouTheory)

طوّر ماسلو نظريته في سلم الحاجات في بداية (1935م) إذ يوضح بأن هناك خمس مجموعات من الحاجات لدى الأفراد تتدرج الحاجات الدنيا (الأساسية) التي سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن ثم الحاجات الاجتماعية ومن ثم حاجات تقدير وأخيرا حاجات تأكيد الذات (للتطور والنمو).

والشكل التالي: يوضح سلم ماسلو للحاجات.



(المصدر مارس، 2007، ص98).

من خلال التحليل لهذه النظرية يمكن ملاحظة إن لدى الفرد العديد من الحاجيات ولكن الحاجة الأكثر إلحاحا هي التي ستفرض نفسها على سلوكه الحالي كما أن الإنسان يبحث دائما وبطبيعته على الاستمرار في إشباع حاجاته أو بمجرد إشباعه لإحدى حاجاته بشكل مناسب فإن ذلك يؤدي إلى التأثير على سلوكه ،ومن ثم لن تدفعه أو تحفزه فيحول الإشباع المطلوب إلى حاجة أخرى في مستوى أعلى من الإلحاح عن السابقة ساعيا لإشباعها.

إن هذه النظرية تفتقر إلى الكثير في المجال التطبيقي ، كما أن حاجات الأفراد لا يمكن ترتيبها بشكل متسلسل ولجميع الأفراد، أي أنها لم تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية للأفراد، وإشباع حاجة معينة في وقت معين لا يعني إشباعها بشكل دائم.

(7) نظرية الدافر: (Aldefer's Theory ERG)

تعد هذه النظرية تطوير لنظرية ماسلو إذ تضع الحاجيات التي جاء بها ماسلو في ثلاث مجموعات بدلا من خمس هذه المجموعات هي:

- حاجات الوجود: Existence.
- حاجات الإنماء: Relatedness.
- حاجات النمو: Grouth.

حيث تعتبر حاجات الوجود عن الحاجات الفسيولوجية في نظرية ماسلو وتعكس حاجات الانتماء الحاجة للتقدير أما الحاجة للنمو فهي تقابل الحاجة إلى تحقيق الذات الذي عبر عنها ماسلو.

إن نظرية الدافر لا تنطوي لا تنطوي على التدرج الهرمي الصارم مثل نظرية ماسلو، وكذا فإن بعض الأفراد بسبب ما لديهم من خبرة وخلفية قد يسعون إلى إشباع حاجات النمو والارتباط ومن جهة أخرى وجهة انتقادات مشابهة للانتقادات التي وجهت لنظرية ماسلو إلا أنها تبقى كأحدث نظرية وأكثر فاعلية. (الكلاهد، 2013، ص127).

2. معيقات الدافعية للعمل :

نظرا لأننا نتعامل مع عنصر بشري فإن كل فرد يفسر ما حوله بطريقة الخاصة او من منظوره الشخصي ، نتيجة لذلك تبرز العديد من العوائق التي تحول دون تحقيق مستويات مرتفعة من الدافعية . وهذه المعوقات قد ترجع إلى الفرد ذاته كما قد ترجع إلى التنظيم و على الرغم من تعدد الاسباب الفعلية لانخفاض الدافعية ، إلا أننا نتعرض لبعض المشكلات .

تبدأ المشكلات في مرحلة التوتر ، ففي خلال هذه المرحلة قد يظهر معوقين رئيسيين هما : التوتر السلبي و الفتور أو اللامبالاة. ولذلك فإن بعض التوتر يعتبر مطلوباً لإظهار الجهد المناسب ، ولكن عندما يصبح هذا التوتر زائداً عن الحد المناسب أو عندما لا ينجح في تحقيق الهدف بالمستوى المتوقع فإنه يولد الضغوط ويقود إلى أنماط سلوكية سلبية ، أما اللامبالاة فتعكس ظروف محدودة أو عدم وجود الدافع ... على سبيل المثال فإن تخطي البعض في الترقية أو التمييز في الحافز أو عدم الموضوعية في تقييم الأداء قد يؤدي إلى شعور الفرد بإحباط أو اللامبالاة و التي يتولد عنها ضعف الدافع لبذل المزيد من الجهد، الأمر الذي سوف يترتب عليه في النهاية ضعف المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

في ضوء ذلك فإن توافر الدافعية يستلزم وجود معايير معينة ،ومن وجهة نظر إدارة الموارد البشرية فإن المعايير تأخذ ثلاثة أشكال هي :

وجود علاقة بين الجهد و الأداء ووجود علاقة بين الأداء و تحقيق الأهداف التنظيمية و أخيراً وجود علاقة بين تحقيق الأهداف التنظيمية و تحقيق الأهداف الفردية.(عبد الباسط عباس، 2011، ص169)

8) قياس الدافعية للعمل:

تبين أن المقياس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز إلى فئتين وهما:

الفئة الأولى: المقاييس الإسقاطية .

الفئة الثانية: المقاييس الموضوعية.

1.8. المقاييس الإسقاطية:

قام ماكلياند (Mkeland) بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موراي سنة (1938).

أما البعض الآخر فقام ماكلياند بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز ،وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والأسئلة هي:

– ما يحدث؟ من هم الأشخاص؟

– ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ ومن يقوم بهذا العمل؟

– ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟

– ما يحدث وما المطلوب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة عن هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة. ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تقل عن أربعة دقائق ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط هذا الاختبار أساساً بالتخيل الإبداعي، و تحليل القصص، أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ما يمكن أن يشير إلى الواقع للإنجاز.

أ. **ثبات المقياس:** وصل معامل ثبات الاختبار وإلى 0.96 إلى 0.38 في دراسة أخرى. (خليفة، 2000، ص98-99).

ولكن في دراسات أخرى استخدم فيها هذا الاختبار لقياس دافع الانجاز تبين انخفاض الثبات.

ب. **صدق المقياس:** من خلال اختبار تفهم الموضوع تبين أنه لا توجد علاقة بين اختبار فهم الموضوع وكل من مقياس مهريبيان للميل للإنجاز.

حاول بعض علماء النفس تعديل هذه الاختبارات بعد تعرضها للنقد ومن هؤلاء العلماء "فرنش" والتي قامت بوضع مقياس الاستبصار (F.T.I) في ضوء تصوير ماكيلاند (Mkeland) لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث جملا مفيدة تصف أنماط متعددة من السلوك يستجيب لها المبحوث باستجابة لفظية إسقاطه عند تفسيره للمواقف السلوكية التي يشتمل عليها المبدأ والعبارة وتم وضع نظام تصحيح لهذا الاختبار كما قام أرنسون "Aranson" اختبار التعبير عن طريق الرسم (T.E.G.A) وذلك لقياس الدافع للإنجاز عند الأطفال. (خليفة، 2000، ص93).

وتستغرق وقت طويل في عملية التصحيح ونتيجة لهذا فكر الباحثون في طرق أخرى تقيس دافع الانجاز.

8.2. المقاييس الموضوعية: من بين هذه المقاييس ما يلي:

أ. **اختبار الدافع للإنجاز للأطفال الراشدين:** وضع هذا المقياس هرمانز وتكون من 28 فقرة عبارة عن جملة ناقصة يليها خمس أربع عبارات يطلب من المفحوص أن يختار إحداهما، ووصل معامل ألفا كرونباخ لهذا المقياس إلى 0.76 ومعامل ثبات التصنيف إلى 0.86.

ب. **اختبار الدافع للإنجاز للراشدين:** رصد هرمانز المظاهر المرتبطة بالدافع للإنجاز وهي مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن، التوجه للتوجه للمستقبل، سلوك التعرف، سلوك الانجاز، ويتكون الاختبار من (29) بند (عبارة) يجاب عنها من بين (4) إلى (6) بدائل.

ج. مقياس رأي-لن للدافع للإنجاز: وضع هذا الاختبار لن ،وقام بتعديله رأي ويتكون من(14) بند يجاب عنها على أساس ثلاث بدائل هي (نعم ،غير متأكد ،لا) وتصف العبارات معكوس المفتاح ويزيد ثبات هذا المقياس عن (0,7)،أما صدقه فهو مرتفع.

وبالرغم من هذا فإن عدة من الباحثين انتقدوا هذه الأساليب ،وهناك من اعتبرها بأنها أساليب لا تقيس دافع الانجاز بل تصف انفعالات المفحوصين بالإضافة إلى أنها مقاييس تتدخل فيها الذاتية ،وكذلك تستغرق وقت طويل في عملية التصحيح وبسبب هذا فكر الباحثين في إيجاد طرق وأساليب قياس جديدة لقياس دافع الإنجاز.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال الفصل الأول تم تحديد إشكالية دراستنا وصياغة فرضياتها، وما لها من أهمية حاولنا ذكر بعض النقاط، وبما أن من وراء كل دراسة أهداف يراد التوصل إليها فقد صنفنا أهداف دراستنا فيما سبق ذكره، كما تطرقنا في هذا الفصل إلى المفاهيم الأساسية لدراستنا، وقد تناولنا أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي، والدافعية للإنجاز.

- ومن خلال هذا الفصل أيضا توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور، لإيجابي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته وللعناصر المتعلقة بها، هذه الأخيرة تضم كل الأجر، وطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمرؤوسين، وتحقيق المهنة للذات.

- وقد تعرضنا كذلك في هذا الفصل إلى الدافعية للإنجاز، فهي القوى التي تحرك وتوجه وتدعم السلوك، أي القيام بتصرف معين، وكما تناولنا خصائص الدافعية للإنجاز، وأنواعها ومكوناتها، وكذا تطرقنا إلى مجموعة من النظريات التي فسرت هذا الموضوع من بينها نظرية ماسلو، الدلفر، و هيزنبرغ ونظرية ماكلياند... الخ

وعليه فإن هذا الفصل يمثل الجانب النظري لهذه الدراسة.

الفصل الثالث: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

عرض نتائج الدراسة -

مناقشة و تفسير نتائج الدراسة -

خلاصة الفصل

تمهيد

تناولنا في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج ذات الصلة بموضوع الدراسة حول السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) للإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل بيرسون.

1. عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على:

1.1.1. الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.

2.1.1. الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم (12) يوضح ذلك

الدالة	قيمة الدالة	مستوى الثقة	قيمة R المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأساليب الإحصائية المتغيرات
دالة إحصائية	0,001	0,01	0,29	5,41	25,56	التدريب
				14,82	88,92	الدافعية للعمل

الجدول رقم (13): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

R:معامل الارتباط بيرسون

الخلاصة الإحصائية: من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا أن قيمة الدلالة (0,001) أصغر من مستوى الثقة (0,01).

ومنه نرفض الفرض الصفري H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 وعليه العلاقة دالة إحصائياً.

الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الأغطية بولاية تيسمسيلت.

3.1.1. تفسير الفرضية الجزئية الأولى:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الأولى تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الدافعية للعمل حول توفر بعد التدريب في مجال السلامة المهنية، حيث وجدت قيمة معامل الارتباط 0,29، وهذا يعني أنه عامل من العوامل التي تأثر في الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الأغطية بولاية تيسمسيلت، وهذا يعني أن عمال المؤسسة يتم تدريبهم على طرق التعامل مع أنظمة و أجهزة السلامة المهنية ومعدات الوقاية الفردية، وكذا الإسعافات الأولية ومن خلال النتائج السابقة يتبين لنا أن الفرضية قد تحققت.

وهذا ما أثبتته دراسة دوباخ قويدر (دس) التي توصلت هذه الدراسة إلى أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذلك محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

وأيضا فيما يخص دراسة الشريف(2001)، فقد توصلت هذه الدراسة إلى هناك نسبة كبيرة من عينة مدراء المنشآت يركزون في تدريبهم للعاملين على مجالات برامج السلامة المختلفة من خلال التدريب الإرشادي، الحلقات والتدريب العام.

2.1. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على:

1.2.1. الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعدات الوقاية الفردية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

2.2.1. الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعدات الوقاية الفردية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم(13) يوضح ذلك.

المتغيرات	الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة الدلالة	الدلالة
معدات الوقاية الفردية	الوقائية	27,50	5,64	0,30	0,01	0,001	دالة إحصائية
الدافعية للعمل		88,92	14,82				

الجدول رقم (14): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية

R: معامل الارتباط برسون

الخلاصة الإحصائية:

من خلال الجدول رقم (13) يتبين لنا أن قيمة الدلالة الإحصائية (0,001) اصغر من مستوى الثقة (0,01)

ومنه نرفض الفرض الصفري H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 العلاقة دالة إحصائياً.

الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدات الوقاية الفردية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الأغذية بولاية تيسمسيلت.

3.2.1. تفسير الفرضية الجزئية الثانية:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثانية تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدات الوقاية الفردية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغذية أساتذة بولاية تيسمسيلت، وهذا ما أثبتته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0,30 وهذا يدل على أنه كلما توفرت معدات الوقاية الفردية زادت دافعية العمال لدى عمال مؤسسة النسيج والأغذية بولاية تيسمسيلت، وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

وهذه الدراسة تتفق مع دراسة المزيني وآخرون (1991) التي تنص على توفير طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الاصابات والأمراض المهنية .

نظرية الحاجات الإنسانية ماسلو (Maslow S Theory)

فإنه أشار إلى حاجة تحقيق الذات بحيث ترتبط هذه الحاجة بتحصيل والإنجاز والتعبير عن الذات والقيم بأفعال مفيدة ذات قيمة للآخرين، والقدرة على العطاء والمبادرة وهناك شروط ومتطلبات تحقيق الذات.

3.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على:

1.3.1. الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح و الملصقات و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

2.3.1. الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح و الملصقات و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل ارتباط بيرسون والجدول رقم (14) يوضح ذلك

الدالة	قيمة الدالة	مستوي الثقة	قيمة R المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأساليب الإحصائية المتغير المستقل
دالة إحصائية	0,000	0,01	0,39	5,02	23,93	اللوائح و الملصقات
				14,82	88,92	الدافعية للعمل

الجدول رقم (15): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

R:معامل الارتباط بيرسون

الخلاصة الإحصائية :

من خلال الجدول رقم(14) يتبين أن قيمة الدلالة (0,000) اصغر من مستوي الثقة (0,01) ومنه نرفض الفرض الصفري H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 ، وبالتالي العلاقة دالة إحصائيا .

الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح و الملصقات و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

3.3.1. تفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثالثة تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح و الملصقات و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

وهذا ما أوضحتها قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0,39 الذي يؤكد على توفر اللوائح و الملصقات داخل المؤسسة من وجهة نظر العمال وهذا يعني اللوائح و الملصقات عامل من عوامل الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت. وهذا يعني ان الفرضية تحققت.

و هذا يتفق مع دراسة **ADAMS & ORTHERS (1998)**، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة توعية العاملين بأهمية إتباع هذه الإشارات , كما أوصت بضرورة إهتمام الإدارة بوضع إشارات في أماكن واضحة بحيث تجذب إنتباه العاملين .

4.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

والتي تنص على:

1.4.1. الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية، و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

1-4-2- الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية، و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل ارتباط بيرسون والجدول رقم (15) يوضح ذلك.

الدالة	قيمة الدالة	مستوي الثقة	قيمة R المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأساليب الإحصائية المتغيرات
غير دالة إحصائياً	0,000	0,01	0,33	5,68	26,15	الظروف الفيزيائية
				14,82	88,92	الدافعية للعمل

الجدول رقم (16): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

R:معامل الارتباط بيرسون

الخلاصة الإحصائية :

من خلال الجدول رقم (15) تبين لنا أن قيمة الدلالة (0,000) اصغر من مستوى الثقة (0,01) ومنه نرفض الفرض H_0 و نقبل الفرض البديل H_1 . وبالتالي العلاقة دالة إحصائياً.

الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية، و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

3.4.1. تفسير الفرضية الجزئية الرابعة:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الرابعة تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية، و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

وهذا ما أثبتته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0,33 وهذا يعني بأن الظروف الفيزيائية عامل من العوامل التي لها تأثير على الدافعية للعمل، مما يدل على توفرها في أغلب أماكن العمل وهذا يعني أن الفرضية تحقق.

ومن الدراسات التي أيدت دراستنا دراسة **wolkers&Tait (2003)** أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع .

كما توافقت هذه الدراسة مع نتائج الدراسة التي قام بها المركز القومي للدراسات الامن الصناعي 1994 حول تأثيرات الصحة للعمال المعرضين للأتربة بمناجم الفوسفات و طرق التحكم فيها في القاهرة ومن أهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة هناك علاقة طردية بين مدة التعرض للأتربة و بين التعرض للأزمات الصدرية حيث أوصى المركز بأهمية الإعتناء و توفير الظروف الفيزيائية المناسبة .

5.1. عرض نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على:

1.5.1. الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج الاغطية بولاية تيسمسيلت.

2.5.1. الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم(16) يوضح ذلك.

الدالة	قيمة الدالة	مستوى الثقة	قيمة R المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأساليب الإحصائية المتغيرات
دالة إحصائية	0,000	0,01	0,44	16,10	99,99	السلامة المهنية
				14,82	88,92	الدافعية للعمل

الجدول رقم(17): يوضح نتائج الفرضية العامة

R:معامل الارتباط بيرسون
الخلاصة الإحصائية:

من خلال الجدول رقم (16) تبين لنا أن قيمة الدلالة (0,000) اصغر من مستوى الثقة (0,01) ومنه نرفض الفرض الصفري H_0 . و نقبل الفرض البديل H_1 وعليه العلاقة دالة إحصائياً.

الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

3.5.1. تفسير الفرضية العامة :

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية العامة، ومن خلال مناقشة الفرضيات الجزئية تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

وهذا ما أثبتته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت (0,44)، وهذا يعني أن الفرضية تحققت.

من خلال النتائج المحصل عليها تبين لنا بأن الفرضية العامة المتعلقة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت تحققت.

وهذا ما أكدته لنا المعالجة الإحصائية للفرضيات الجزئية الأربعة التي أوضحت أن العلاقة دالة إحصائياً ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط وقيمة الدلالة الإحصائية ومقارنتها بمستوى الثقة، أكدت على أنه توجد علاقة ارتباطية بين التدريب و الدافعية للعمل و بين معدات الوقاية الفردية والدافعية للعمل بين اللوائح و الملصقات و الدافعية

للعمل و بين الظروف الفيزيائية و الدافعية للعمل، وهذا ما أثبتته النتائج المتحصل عليها على أنه توجد علاقة بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج و الاغطية بولاية تيسمسيلت.

وهذا ما أكدته نظرية العوامل الوقائية الدافعية، قد توصلت تلك الدراسة إلى أن العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة تسمى بالعوامل الدافعة وتضم الاعتراف والتقدير والانجاز والترفيه وإدراك الفرد لقيمة عمله' وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم فيها وإتاحة فرصة النمو، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج أما العوامل الوقائية فهي لا تتعلق بنوعية العمل نفسه "بل بالظروف المحيطة به فلا تعني أنها دوافع ايجابية للعمل وأنها ستخلق فرص للتطور أو النمو الشخصي وتتمثل في سياسة المؤسسة وإدارتها ونمط الإشراف والعلاقات المتبادلة مع زملاء العمل والعلاقات مع الرؤساء والأجور وظروف العمل والمركز الاجتماعية والأمن الوظيفي.

خلاصة الفصل الثالث:

بعد تفرغ وتحليل بيانات المحاور الأربعة لاستبيان السلامة المهنية ، والدافعية للعمل اللذان وزعا على عينة من عمال مؤسسة النسيج والأغطية قوامها (129) عامل وعاملة بولاية تيسمسيلت، وبعد استرجاع (120) استمارة صحيحة كاملة البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية تبين لنا أن المؤسسة توفر إجراءات السلامة المهنية للعمال مما يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل، وذلك من خلال تحقق الفرضيات الجزئية والعمامة التي تنص على:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت .

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معدات الوقاية الفردية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللوائح والملصقات والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت.

وفي الأخير نستنتج أن مؤسسة النسيج والأغطية (سفاكت) توفر إجراءات السلامة المهنية والتي بدورها في زيادة دافعية العمل.

الاقتراحات و لتوصيات:

- العمل على إرساء ثقافة ووعي لدى العمال بمدى أهمية التحلي بإجراءات السلامة المهنية .
- عقد دورات تدريبية في المؤسسة في مجال السلامة المهنية بغية إكساب العمال معارف مهارات تساعدهم في مواجهة الخطر المهني.
- توفير معدات والوقاية الفردية للعمال وذلك وفقا لأبعاد أجسامهم، وطبيعة عملهم.
- توفير اللوائح والملصقات الإرشادية للعمال في المؤسسة ويجب أن يأخذ في تصميمها المستوى التعليمي للعمال وكذا الصحي.
- تنظيم دورات تكوينية ومحاضرات نوعية يقدمها متخصصون لتعريف العامل بأهمية ارتداء معدات الوقاية الفردية وكذا المحافظة عليها.
- تعيين أخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا يتولون مهمة المتابعة المستمرة للحالات النفسية والاجتماعية لعمال المؤسسة داخل وخارج العمل.
- تخصيص المكافآت المادية والمعنوية للعاملين الملتزمين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- اشراك مختصين أرغونوميين في عملية تصميم معدات الوقاية الفردية وكذا اللوائح والملصقات الإرشادية.

الأقتراحات

الاقتراحات

- العمل على إرساء ثقافة ووعي لدى العمال بمدى أهمية التحلي بإجراءات السلامة المهنية .
- عقد دورات تدريبية في المؤسسة في مجال السلامة المهنية بغية إكساب العمال معارف مهارات تساعدهم في مواجهة الخطر المهني.
- توفير معدات والوقاية الفردية للعمال وذلك وفقا لأبعاد أجسامهم، وطبيعة عملهم.
- توفير اللوائح والملصقات الإرشادية للعمال في المؤسسة ويجب أن يأخذ في تصميمها المستوى التعليمي للعمال وكذا الصحي.
- تنظيم دورات تكوينية ومحاضرات نوعية يقدمها متخصصون لتعريف العامل بأهمية ارتداء معدات الوقاية الفردية وكذا المحافظة عليها.
- تعيين أخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا يتولون مهمة المتابعة المستمرة للحالات النفسية والاجتماعية لعمال المؤسسة داخل وخارج العمل.
- تخصيص المكافآت المادية والمعنوية للعاملين الملتزمين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- اشراك مختصين أرغونوميين في عملية تصميم معدات الوقاية الفردية وكذا اللوائح والملصقات الإرشادية.

خاتمة

باعتبار السلامة المهنية أحد أهم الجوانب التي ينبغي أن تحظى باهتمام المؤسسات خاصة الصناعية منها، حيث أصبحت في الوقت الراهن عامل فعال في حماية العنصر البشري من المخاطر التي قد يتعرض لها خلال تأدية عمله، ومن خلال الأهمية التي تنطوي عليها حاولنا في هذه الدراسة معالجة موضوع هام في المؤسسة الصناعية، وهو دراسة العلاقة بين متغيرين هامين هما السلامة المهنية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت، حيث قمنا بدراسة نظرية وميدانية حيث توصلنا في الجانب النظري جملة من المعطيات والمعلومات النظرية، التي كانت بمثابة الدعامة الأساسية للجانب الميداني، وقد صممت هذه الدراسة لاختبار الفرضيات المرفقة في الإطار العام لإشكالية الدراسة.

وبعد تحليل وأثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيقيا، و اعتمادنا على البيانات الاحصائية و معالجتها و تفسيرها و مناقشتها، وعلى ضوء النتائج توصلت الطالبات إلى نتيجة مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية و الدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت، كما توصلنا كذلك في الفرضيات الجزئية الى النتائج التالية : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب،معدات الوقاية الفردية، اللوائح و الملصقات، الظروف الفيزيكية والدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والأغطية بولاية تيسمسيلت .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. ابراش ، إبراهيم . (2009). المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية , ط1 , عمان الأردن : دار الشروق.
2. الحريري، محمد سرور. (2012). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. الحريري، محمد سرور. (2012). طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الصفاء للنشر.
4. النعيمي، محمد عبد العالي.(2012). استخدام الطرق الإحصائية في تصميم البحث العلمي. ط1. عمان الأردن: دار اليازوري.
5. الكلالده، طاهر محمد. (2013). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان الأردن: دار اليازوري العلمية.
6. الكتابي، عابد كريم عبد عون.(2014). مقدمة في الإحصاء وتطبيقات spss . ط1. عمان الأردن: دار اليازوري.
7. العساف، أحمد عارف. الوادي، محمود. (2015). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات). ط2. عمان الأردن: دار الصفاء للنشر.
8. بوحوش، عمار والذنيبات، محمد محمود. (1999). مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث. ط2. الجزائر بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية.
9. بشير معمريه. 2007. القياس التقني وتصميم أدواته، مشورات الحبر ط2، بني مسوس الجزائر.
10. جابر، عبد الحميد جابر. (2000). مدرس القرن الواحد والعشرون الفعال "المهارات والتنمية المهنية". ط1. مصر: دار الفكر العربي.
11. جابر، عبد الحميد جابر. (2002). علم النفس التربوي مصر: دار النهضة العربية الإسكندرية.

12. حريم، حسين. (2011). إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل). عمان الأردن: دار الحامد للنشر.
13. حمود، خيضر كاظم والحرشة، ياسين كاسب. (2011). إدارة الموارد البشرية. ط4. عمان الأردن: دار المسيرة للنشر.
14. خليفة، عبد اللطيف محمد. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة مصر: دار غريب للنشر والتوزيع.
15. عبيدات، محمد وآخرون. 1990. منهجية البحث العلمي، والقواعد والمراحل و التطبيقات. ط2. عمان: دار وائل.
16. عباس، سهيلة محمد. (2011). إدارة الموارد البشرية. ط3. عمان الأردن: دار وائل للنشر.
17. غازي، حليم وليد. (2011). دوافع و احتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي. ط1. مصر: الدار الجامعية.
18. غازي، عنابة. (2014). البحث العلمي منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية ط1. عمان الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
19. ناصر علي، كريم والدليمي واحمد محمد مخلق. (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. ط1. عمان: دار وائل للنشر.
20. نوفل ، محمد بكر ومحمد ابو عواد ، فريال . (2010). التفكير و البحث العلمي . ط1 . عمان الاردن: دار المسيرة.
21. سيد علي، عادل. (2009). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي. ط2. القاهرة مصر: المجموعة العربية للنشر.

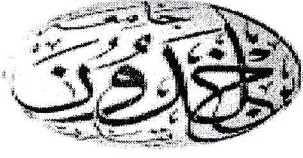
المذكرات:

22. لخيري، حسن بن حسين بن عطاس. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. مذكرة ماجيستر غير منشورة. قسم علم النفس. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.

23. بن الشهري، علي بن يحيى. (2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة ميدانية من العمال بمؤسسة النسيج والتجهيز. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم التربوية. بسكرة.
24. بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. مذكرة دكتوراه غير منشورة. قسم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة منتوري. قسنطينة.
25. خضراوي، سمية. (2014). إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني دراسة ميدانية م التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. السعودية.
26. شحادة، أسماء محمد. (2011). الاعتراب النفسي وعلاقته للإنجاز لدى المعاقين بصريا في محافظات غزة. رسالة ماجستير في الصحة النفسية غير منشورة. قسم علم النفس. كلية التربية والدراسات العليا. الجامعة الإسلامية. غزة.
27. صقر المغني، أميمة. (2002)، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
28. قدوري، خليفة. (2011). الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. قسم علم النفس. كلية الإنسانية والاجتماعية. جامعة معمرى. تيزي وزو.
29. مارس، هناء. (2007). أثر الاتصال التنظيمي الرسمي على دافعية الانجاز لدى العمال من خلال آراء إطارات ومنفذي المؤسسة. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري. قسنطينة.
30. ميموني، نورة وداودي، نور الهدى . (2016). دراسة مقارنة في مؤسسة نفضال بتيارت. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم القيد: 1188 / ق ع / ج / 2016.

إلى السيد المحترم: مدير مؤسسة النسيج والأغطية - تيسمسيلت

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسماءهم:

- حاموش عائشة

- العشمي مريم

بإجراء بحث ميداني في مؤسستكم المحترمة، يندرج هذا البحث في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة

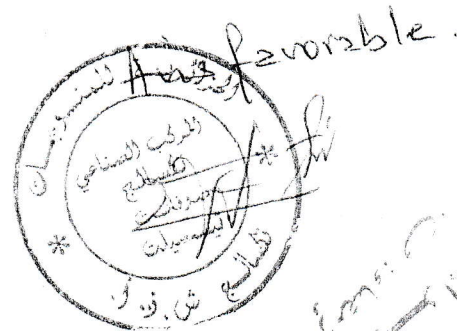
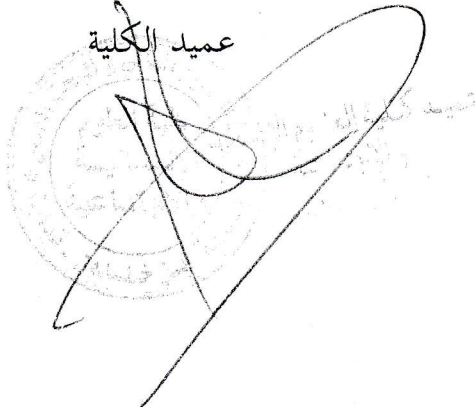
في مستوى الماستر للسنة الجامعية 2016/2015 تحت عنوان: _____

السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للعمل

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 02/02/2016

عميد الكلية



Handwritten text and date: 02/02/2016

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا

استبيان السلامة المهنية

التعليمة:

في اطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا، نريد القيام بدراسة موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والاطية بولاية تيسمسيلت.

يتكون هذا المقياس من مجموعة من العبارات وأمام كل عبارة خمس اختيارات (اجابات) وهي كالاتي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

المطلوب منكم هو قراءة العبارات بعناية فائقة، ثم تحديد موقفكم من العبارات وذلك بوضع علامة (x) تحت أحد الاختيارات من الاختيارات الخمسة .

لا توجد إلا علامة (x) بالنسبة لكل عبارة، ولا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ونحيطكم علما أن إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة .

وشكرا على تعاونكم معنا.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	البعد
					01- أتلقى تدريب كاف في مجال السلامة المهنية	التدريب
					02- يتلاءم برنامج التدريب مع طبيعة عملي	
					03- يساعدني التدريب في معرفة الأخطاء المرتكبة في العمل	
					04- تساعدني البرامج التدريبية في التصدي للمخاطر الناجمة عن طبيعة العمل	
					05- أكتسب معارف كافية من البرنامج التدريبية لحماية نفسي من المخاطر	
					06- تحرس المؤسسة على تكريس دورات تدريبية حول مبدأ السلامة المهنية	
					07- تم تدريبي على التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة	
					08- يتم تدريبي على كيفية استعمال أجهزة ومعدات الحماية الفردية	
					09- يتم تدريبي على إجراءات السلامة عن طريق المحاضرات والنشرات المطبوعة	
					01- توفر المؤسسة مستلزمات الوقاية الفردية ذات نوعية جيدة	معدات الوقاية الفردية
					02- توفر المؤسسة أجهزة الوقاية الفردية أثناء مزاولة العمل	
					03- تتطابق أجهزة الوقاية الفردية للمواصفات العالمية المعمول بها	
					04- تتناسب أجهزة الوقاية الفردية مع الأبعاد الجسمية للعامل	
					05- أداوم على ارتداء أجهزة الوقاية الفردية عند القيام بأي نشاط	
					06- تفرض المؤسسة عقوبات على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية داخل المؤسسة	
					07- توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية	

					08- توفر لي المؤسسة ملابس ملائمة لطبيعة عملي	
					09- يوجد تجديد دوري لأجهزة الحماية الفردية من طرف المؤسسة	
					10- تعيقتني أجهزة الوقاية الفردية من تأدية عملي	
					01- هناك لوائح وملصقات خاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة	اللوائح والملصقات
					02- اللوائح والملصقات المتوفرة سهلة القراءة ومفهومة	
					03- اللوائح والملصقات المتوفرة موضوعة في أماكن واضحة	
					04- تتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية	
					05- أعطي أهمية للوائح والملصقات التي تقدمها المؤسسة	
					06- لدي وعي ثقافي اتجاه اللوائح والملصقات	
					07- اللوائح والملصقات المكتوبة بخط واضح يجذب اهتمامي	
					08- يوجد تجديد دوري للوائح والملصقات	
					01- توجد تهوية مناسبة في مكان العمل	الظروف الفيزيائية
					02- يقوم المختصون بالفحص الدوري للكهرباء والغاز	
					03- توجد إضاءة اصطناعية مناسبة في مكان العمل	
					04- توجد إضاءة طبيعية مناسبة في مكان عملي	
					05- الرطوبة مناسبة في مكان عملي	
					06- درجة الحرارة مناسبة في مكان عملي	
					07- الأرضية زلقة في مكان العمل	
					08- توجد ضوضاء مرتفعة في مكان عملي	
					09- يوجد غبار في مكان عملي يعيقتني من تأدية مهامي	

					08- توفر لي المؤسسة ملابس ملائمة لطبيعة عملي	
					09- يوجد تجديد دوري لأجهزة الحماية الفردية من طرف المؤسسة	
					10- تعيقتني أجهزة الوقاية الفردية من تأدية عملي	
					01- هناك لوائح وملصقات خاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة	اللوائح والملصقات
					02- اللوائح والملصقات المتوفرة سهلة القراءة ومفهومة	
					03- اللوائح والملصقات المتوفرة موضوعة في أماكن واضحة	
					04- تتوفر منشورات وكتيبات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية	
					05- أعطي أهمية للوائح والملصقات التي تقدمها المؤسسة	
					06- لدي وعي ثقافي اتجاه اللوائح والملصقات	
					07- اللوائح والملصقات المكتوبة بخط واضح يجذب اهتمامي	
					08- يوجد تجديد دوري للوائح والملصقات	
					01- توجد تهوية مناسبة في مكان العمل	الظروف الفيزيائية
					02- يقوم المختصون بالفحص الدوري للكهرباء والغاز	
					03- توجد إضاءة اصطناعية مناسبة في مكان العمل	
					04- توجد إضاءة طبيعية مناسبة في مكان عملي	
					05- الرطوبة مناسبة في مكان عملي	
					06- درجة الحرارة مناسبة في مكان عملي	
					07- الأرضية زلقة في مكان العمل	
					08- توجد ضوضاء مرتفعة في مكان عملي	
					09- يوجد غبار في مكان عملي يعيقتني من تأدية مهامي	

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس العمل والتنظيم والأرغوميا

استبيان الدافعية للعمل

التعليمة:

يجرى هذا الاستبيان بهدف عمل بحث علمي في اطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم والارغوميا، نريد القيام بدراسة موضوع "السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية للعمل لدى عمال مؤسسة النسيج والاطية بولاية تيسمسيلت".

يتكون هذا المقياس من مجموعة من العبارات التي تهدف إلى دراسة العلاقة بين السلامة المهنية والدافعية للعمل، وأمام كل عبارة من المقياس خمس اختيارات (اجابات) وهي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

تعبّر عن رأيك بوضع علامة (x) تحت احد تلك الاختيارات من الاختيارات الخمسة.

نأمل من سيادتكم التكرم بالإجابة عن اسئلة الاستبيان بكل دقة و موضوعية حيث أن صحة هذا الاستبيان يعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتك، والمعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم معنا.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	- أشعر بانني مشارك في عملية التطوير القائمة في عملي					
02	- أتحمّل مسؤولية إنجاز عملي					
03	- بإمكانني التأثير على مضمون مهام عملي					
04	- لدي القدرة على التحكم وقت إنجاز عملي					
05	- أحرص على المشاركة في المسابقات ذات الصلة بمجال اهتمامي كلما أتاحت لي الفرصة لذلك.					
06	- أستطيع تغيير وقتي متى الضرورة.					
07	- أنجز عملي في الوقت المحدد.					
08	- أحرص على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.					
09	- أستطيع التكيف بشكل عادي مع الضغط الناجم عن العمل.					
10	- أقوم بوظائف أخرى غير تلك المقررة في عملي.					
11	- أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل					
12	- لدي الوقت الكافي لأداء عملي بشكل جيد					
13	- لا أشعر بمرور الوقت عندما أكون مشغولا بعملتي					
14	- أشعر بالأمان في الوظيفة الحالية					
15	- لدي الرغبة في العمل حتى ولو تطلب ذلك مني مجهودا مضاعفا					
16	- أشعر بالضغط أثناء ممارسة عملي.					
17	- أنا راض عن التجهيزات المتوفرة لدى إنجاز عملي					
18	- أستفيد من دورات تكوينية من أجل تطوير قدراتي					
19	- أحب أن أكون مستكرا أو صانعا لأشياء جديدة					

					20 - أرى أن التنافس مع الآخرين يجعلني أحقق التقدم في عملي
					21 - يستفيد الآخريين من كفاءاتي في مكان عملي
					22 - أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل
					23 - أستفيد من العطل المرضية والسنوية مع الاحتفاظ بالراتب
					24 - أحصل على تعويضات في حالة وقع لي حادث
					25 - أمدح امتيازات مادية في عملي
					26 - يتناسب راتي مع المهام الموكلة إلي
					27 - أمدح تقدير للمجهودات التي أبذلها في عملي
					28 - احصل على مكافآت معنوية تشجعني على بذل أقصى مجهود
					29 - يقدر زملائي في العمل المجهودات التي أبذلها
					30 - أمدح استحسانا من قبل المسؤولين عند إنهاء عملي
					31 - أحظى بفرص الترقية في مؤسستي مقابل الجهود التي أبذلها

الدراسة الأساسية:
الفرضية الأولى

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=taderib total2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Ensemble_de_données0] C:\Users\pc\Documents\الدراسة الأساسية.sav

Corrélations		
	taderib	total2
	Corrélation de Pearson	1
taderib	Sig. (bilatérale)	,298**
	N	120
	Corrélation de Pearson	,298**
total2	Sig. (bilatérale)	,001
	N	120

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الثانية

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=mo3edat total2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Ensemble_de_données0] C:\Users\pc\Documents\الدراسة الأساسية.sav

Corrélations		
	mo3edat	total2
	Corrélation de Pearson	1
mo3edat	Sig. (bilatérale)	,305**
	N	120
	Corrélation de Pearson	,305**
total2	Sig. (bilatérale)	,001
	N	120

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الثالثة

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=lawsed total2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Ensemble_de_données0] C:\Users\pc\Documents\الدراسة الأساسية.sav

Corrélations

		lawaeh	total2
lawaeh	Corrélation de Pearson	1	,399**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	120	120
total2	Corrélation de Pearson	,399**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	120	120

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الرابعة

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=derouf total2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données0] C:\Users\pc\Documents\الاساسية الدراسة.sav

Corrélations

		derouf	total2
derouf	Corrélation de Pearson	1	,335**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	120	120
total2	Corrélation de Pearson	,335**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	120	120

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الانحراف والمتوسط

```

FREQUENCIES VARIABLES=taderib lawaeh mo3edat derouf total1 total2
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Effectifs

[Ensemble_de_données0] C:\Users\pc\Documents\الاساسية الدراسة.sav

Statistiques

		taderib	lawaeh	mo3edat	derouf	total1	total2
N	Valide	120	120	120	120	120	120
	Manquante	41	41	41	41	41	41
Moyenne		25,5667	23,9333	27,5000	26,1500	99,9917	88,9250
Ecart-type		5,41975	5,02721	5,64793	5,68449	16,10235	14,82796

GET

```
FILE='C:\Users\F\Documents\ملبي. sav',  
DATASET NAME Ensemble_de_donnees1 WINDOW=FRONT.  
CORRELATIONS  
/VARIABLES=tadrib mo3idat lawaeh derouf total1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[Ensemble_de_donnees1] C:\Users\F\Documents\ملبي. sav

Correlations

	tadrib	mo3idat	lawaeh	derouf	total1
tadrib	N Sig. (bilatérale) Corrélation de Pearson	,191 ,313 ,155	,412 ,412 ,145	,446 ,446 ,145	,685 ,685 ,685
mo3idat	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,191 ,313	,689 ,689 ,000	-,167 ,379 ,379	,594 ,594 ,004
lawaeh	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,689 ,689 ,000	1 ,249 ,185	,249 ,249 ,185	,730 ,730 ,000
derouf	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,167 ,379 ,379	,249 ,249 ,185	1 ,515 ,515	,004 ,004 ,004
total1	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,685 ,685 ,000	,730 ,730 ,000	,515 ,515 ,004	1 ,30 ,30

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,745
		Nombre d'éléments	18 ^a
	Partie 2	Valeur	,743
		Nombre d'éléments	18 ^b
		Nombre total d'éléments	36
Corrélation entre les sous-échelles			,957
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,978
	Longueur inégale		,978
Coefficient de Guttman split-half			,976

a. Les éléments sont : s1, s3, s5, s7, s9, s11, s13, s15, s17, s19, s21, s23, s25, s27, s29, s31, s33, s35.

b. Les éléments sont : s2, s4, s6, s8, s10, s12, s14, s16, s18, s20, s24, s26, s28, s30, s32, s34, s36, s22.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\السلامة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	22,4
	Exclus ^a	104	77,6
	Total	134	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\السلامة.sav

Fiabilité

RELIABILITY
 /VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 d15 d16 d17 d18
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\...السليمة\السليمة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	,739
Nombre d'éléments	31

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\...السليمة\السليمة.sav
 [Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\...السليمة\السليمة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,590
	Partie 2	Valeur	,470
		Nombre d'éléments	16 ^a
		Nombre d'éléments	15 ^b
		Nombre total d'éléments	31
Corrélation entre les sous-échelles			,747
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,855
	Longueur inégale		,855
Coefficient de Guttman split-half			,848

a. Les éléments sont : d1, d3, d5, d7, d9, d11, d13, d15, d17, d19, d21, d23, d25, d27, d29, d31.
 b. Les éléments sont : d31, d2, d4, d6, d8, d10, d12, d14, d16, d18, d20, d22, d24, d26, d28, d30.

RELIABILITY

/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\...السليمة\السليمة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valides	30	22,4
Exclus ^a	104	77,6
Total	134	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,710	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=tadrib lawah derouf mo3idat total1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

RELIABILITY

```

/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 d15 d16 d17 d18
d19 d20 d21 d22 d23 d24 d25 d26 d27 d28 d29 d30 d31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

RELIABILITY

```

/VARIABLES=d1 d3 d5 d7 d9 d11 d13 d15 d17 d19 d21 d23 d25 d27 d29 d31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

```


Fiabilité

RELIABILITY
 /VARIABLES=s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Alpha de Cronbach	,918
Nombre d'éléments	9

Statistiques de fiabilité

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Observations	Valide	30	22,4
	Exclus ^a	104	77,6
	Total	134	100,0
	N		%

Récapitulatif de traitement des observations

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

[Ensemble_de_données] C:\Users\F\Documents\المسائل\المسائل.sav

Fiabilité

[Ensemble_de_données] C:\Users\F\Documents\المسائل\المسائل.sav

Fiabilité

RELIABILITY
 /VARIABLES=s20 s21 s23 s24 s25 s26 s27
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Alpha de Cronbach	,738
Nombre d'éléments	10

Statistiques de fiabilité

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Observations	Valide	30	22,4
	Exclus ^a	104	77,6
	Total	134	100,0
	N		%

Récapitulatif de traitement des observations

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

GET

```
FILE='C:\Users\F\Documents\السلامة.sav'.  
DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19 s20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\السلامة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	22,4
Exclus ^a	104	77,6
Total	134	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,872	36

RELIABILITY

```
/VARIABLES=s1 s3 s5 s7 s9 s11 s13 s15 s17 s19 s21 s23 s25 s27 s29 s31 s33  
s35 s2 s4 s6 s8 s10 s12 s14 s16 s18 s20 s24 s26 s28 s30 s32 s34 s36 s22  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=SPLIT.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\السلامة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	22,4
Exclus ^a	104	77,6
Total	134	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,745
		Nombre d'éléments	18 ^a
	Partie 2	Valeur	,743
		Nombre d'éléments	18 ^b
	Nombre total d'éléments		36
Corrélation entre les sous-échelles			,957
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,978
	Longueur inégale		,978
Coefficient de Guttman split-half			,976

a. Les éléments sont : s1, s3, s7, s9, s11, s13, s15, s17, s19, s21, s23, s25, s27, s29, s31, s33, s35, s5.

b. Les éléments sont : s2, s4, s6, s8, s10, s12, s14, s16, s18, s20, s24, s26, s28, s30, s32, s34, s36, s22.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 d15 d16 d17 d18
d19 d20 d21 d22 d23 d24 d25 d26 d27 d28 d29 d30 d31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilité

[Ensemble_de_données1] C:\Users\F\Documents\السلامة.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,739	31

مخطط الهيكل التنظيمي للمؤسسة

