جامعة مولود معمري – تيزي وزو-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

عنوان الدراسة :

الأخطار المهنية وعلاقتها بمستوى دافعية الإنجاز

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزليةENIEM بوحدة الخدمات التقنية

بواد عيسي تيزي وزو–

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

عمل والتنظيم و تسير الموارد البشرية

اعداد الطالبين:

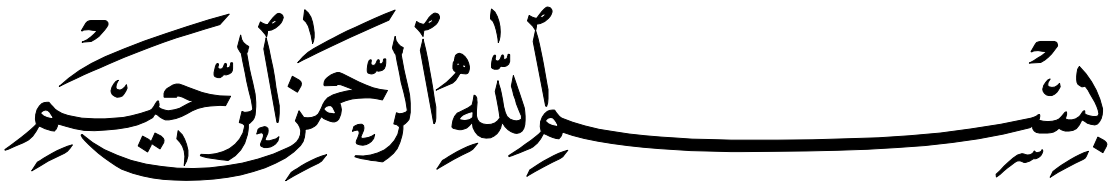
– جنادي زاكية

– فوضيل ماسينيسا

اشراف الأستاذ:

د. حديبي سمير

السنة الجامعية: 2022 – 2023



﴿قُلْرَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي{25} وَيَسِّر لِي أَمْرِي{26}
وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي{27} يَفْقَهُوا قَوْلِي{28}﴾

صَدَقَ الله العَظِيمْ

سورة طه الآية *25_28*

شكر و عرفان

عملا بقول الرسول صلى الله عليه وسلم:*ومن صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به ادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه*.

نحمد المولى ونشكره جل شأنه على العزيمة والصبر اللذان منحنا إياهما طيلة هذا المشوار وأنعم علينا بنعمة العلم وهدانا إلى طريق النور.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان، وفائق التقدير والاحترام إلى الأستاذ المشرف " حديبي سمير " الذي كان سندا لنا، ولم يبخل علينا بالنصائح والتوجهات وعلى بذله مجهودات كبيرة لإتمام هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى أسرة التعليم، وكل الأساتذة الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي داعين من المولى عزوجل أن يجزيهم عنا خير الجزاء.

ونتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من مد يد العون لنا من قريب أو من بعيد ولم تتح لنا الفرصة لذكرهم.

ونرجو من المولى عزوجل أن يجعله من صالح الأعمال.

زاكية وماسينيسا

إهداء

قال الله تعالى:﴿وَقَضَى رَبُّكَ أَنْ لاَ تَعْبُدُوا إِلاَ إِيَاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَا أَنْ يَبْلُغَنَ عِنْدَكَ الكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلاَهُمَا فَلاَ تَقُلْ لَهُمَا أُفٍ وَلاَ تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلاً كَرِيْمًا﴾.

سورة الإسراء الآية 23

أشكر الله عزوجل شكرا كثيرا وأحمده بكرة وأصيلا على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل المتواضع، والذي أهديه إلى كل من:

- **إلى من كلله الله بالهيبة والوقار..... إلى من أحمل اسمه بكلافتخارإلى من علمني العطاء بدون انتظار..... وستبقى كلماته نجوما أهتدي بها اليوم غدا، وإلى الأبد ..... *أبي العزيز والغالي* أطال الله في عمره.**
- **إلى معنى الحب والحنان.....إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي .....وحنانها بلسم جراحي إلى التي رآني قلبها قبل عينيها.....وحضنتني أحشائها قبل يديها إلى من ربتني على مكارم الأخلاق.....إليك يا أغلى الحبايب *أمي الحبيبة***
- **إلى من حبهم يجري في عروقي، ويلهج بذكرهم فؤادي، والي من هم سندي لي في هذه الحياة، إلى من قاسموني طعم الحياة جدها وهزلها، إخوتي الأعزاء.**
- **إلى من تحلي و تتميز بالوفاء والعطاء، إلى الزهور التي نورت حياتي، صديقتي الغالية على قلبي * فاطيمة .**

إلى كل صديقاتي اللواتي جمعتني بهم الحياة، إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

و التقدم بالشكر الي زميلي في هذا العمل و كل عائلته.

زاكية

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى:

الوالدين الكريمين حفظهما الله

والى كل أفراد أسرتي

والى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية

ماسينيسا

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الآيات 24-28 من سورة الإسراء	أ
كلمة الشكر	ب
الإهداء	ت، ث
ملخص الدراسة	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
فهرس الملاحق	
مقدمة	
الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية.	
1- إشكالية الدراسة .	05
2- فرضيات الدراسة.	08
3- أسباب اختيار الموضوع.	08
4- أهمية الدراسة.	09
5- أهداف الدراسة.	09
6- تحديد المفاهيم الأساسية اجرائيا	10
7- الدراسات السابقة.	10
8- التعقيب على الدراسات السابقة.	18
الجانب النظري الفصل الثاني:الأخطار المهنية.	
تمهيد	
1- مفهوم الأخطار المهنية.	23
2- أنواع الأخطار المهنية.	23
3- عوامل الأخطار المهنية.	25
4- المخاطر التي تسببها الأخطار المهنية.	28

5- قبول المخاطر المهنية.	31
6- دوافع الاهتمام بالوقاية من الأخطار المهنية.	31
7- استراتيجية الوقاية من الأخطار المهنية.	33
خلاصة الفصل.	
الفصل الثالث: دافعية الإنجاز.	
تمهيد	
1- ماهية الدافعية.	38
2- أنواع الدافعية.	41
3- تصنيف الدافعية للإنجاز.	42
4- وظائف الدافعية للإنجاز.	44
5- الدافعية للإنجاز.	44
6- نظريات الدافعية للإنجاز.	46
7- مقاييس الدافعية للإنجاز.	48
8- العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.	50
خلاصة الفصل.	
الجانب التطبيقي الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.	
تمهيد	
1- الدراسة الاستطلاعية.	56
2- المنهج المستخدم في الدراسة.	57
3- مجال الدراسة.	57
4- مجتمع وعينة الدراسة.	58
5- أدوات جمع البيانات.	63
6- أساليب المعالجة الإحصائية .	66
الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة.	
تمهيد	
1- عرض وتحليل النتائج على أساس الإحصاء الوصفي.	71

2- عرض وتحليل النتائج على أساس الإحصاء الاستدلالي.	92
خلاصة الفصل	
الفصل السادس: مناقشة و تفسير نتائج الدراسة.	
تمهيد	
1- مناقشة و تفسير النتائج.	100
2- الاستنتاج العام.	104
3- الاقتراحات.	105
خلاصة عامة.	
قائمة المصادر والمراجع.	
الملاحق.	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع العينة حسب الجنس.	58
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	59
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.	60
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.	61
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوي التعليمي.	62
06	تنقيط و الإجابة الاستبيان وفق مقياس ليكارت.	64
07	يمثل ثبات استبيان الأخطار المهنية و محاوره.	65
08	ثبات مقياس دافعية الإنجاز.	66
09	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار الفيزيقية.	71
10	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار النفسية	75
11	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار الميكانيكية	78
12	يوضح نتائج الإحصاءات الوصفية الخاص دافعية الانجاز.	82
13	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الأولى.	92
14	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الثانية.	93
15	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة.	94
16	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية العامة.	96

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة، الحافز والباعث.	41
02	يمثل توزيع العينة حسب الجنس.	59
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	60
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.	61
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.	62
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوي التعليمي.	63

فهرس الملاحق

الرقم	المحتوي
01	استبيان الدراسة.
02	الأساتذة المحكمين.
03	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو
04	نتائج الSPSS

-ملخص الدراسة باللغة العربية:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "الأخطار المهنية و علاقته بمستوي دافعية الإنجاز" لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو، حيث افترضنا في هذا الدراسة أن هناك علاقة بين الأخطار الفيزيقية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو، و أيضا هناك علاقة بين الأخطار النفسية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو، و وجود علاقة بين الأخطار الميكانيكية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

لقد اعتمدنا في هذا البحث علي المنهج الوصفي و لجمع البيانات قمنا بإعداد استبيان حول متغير الأخطار المهنية و مقياس متغير دافعية الإنجاز، و قد اجرينا هذه الدراسة على عينة مكونة من (100) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع أصلي قدر ب(375)عامل، و بعد جمع و تحليل البيانات على أساس الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي، أظهرت نتائج الدراسة أن فرضيات الدراسة تحققت و قد توصلنا في الأخير الي النتائج التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الفيزيقية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار النفسية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الميكانيكية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو.

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية ، دافعية الإنجاز

En français Résumé de l'étude

Cette étude a été intitulée "les risques professionnels et leur relation avec le niveau de motivation à la réussite" parmi les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodoestiques TiziOuzou.

nous avons supposé dans cette étude qu'il existe une relation entre les risques physiques et la motivation à la réussite parmi les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques Tizi Ouzou, et il existe également une relation entre les risques psychologiques et la motivation à la réussite parmi les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques Tizi Ouzou, et il existe une relation entre les risques mécaniques et la motivation à la réussite parmi les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques Tizi Ouzou.

Dans cette recherche, nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive et pour collecter des données, nous avons préparé un questionnaire sur la variable de risque professionnel et l'échelle de la variable de motivation à la réussite, et nous avons mené cette étude sur un échantillon de (100) travailleurs sélectionnés au hasard dans une communauté autochtone de(375)travailleurs, et après avoir collecté et analysé les données sur la base de statistiques descriptives et de statistiques inférentielles, les résultats de l'étude ont montré que les hypothèses de l'étude:

- Il existe une relation statistiquement significative entre les risques physiques et la motivation à la réussite chez les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques à Tizi Ouzou.

- Il existe une relation statistiquement significative entre les risques psychologiques et la motivation à la réussite chez les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques à Tizi Ouzou.

- Il existe une relation statistiquement significative entre les risques mécaniques et la motivation à la réussite chez les travailleurs de l'institution nationale des industries électrodomestiques à Tizi Ouzou.

Mots clés:les risques professionnels, motivation à réalise.

مقدمة:

يعد الإنسان أو بصفة عامة العنصر البشري في هذه الحياة المحرك الأساسي للإنتاج في جميع مواقف العمل المختلفة،فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة المختلفة مهما بلغت خطورتها وتعقيدها

ستبقى غير مفيدة إذا لم يتوفر العقل البشري، ولهذا فمن الضروري أن يوفر له ظروف العمل الآمنة والكفيلة لتحقيق الدرجة الكافية وابراز مهاراته وتفانيه في العمل، فقد ساهمت الدراسات لحد كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها تؤدي الى الوقوع في الخطر المهني داخل المؤسسة الصناعية ،فقد يؤدي ارتفاع هذه المخاطر الى العديد من الخسائر المادية والبشرية مما تعود على نتائج وخيمة على التطور الاقتصادي للمؤسسة.

لقد بينت العديد من الإحصائيات التاريخية علىأن العاملين يعانون بصفة كبيرة من الأخطار المهنية في العمل، وتعرضوا لأمراض مهنية خطيرة أودت بحياتهم، ولا يقتصر الأمر على فقدانهم للعمل ،لكن يمتد في بعض الأحيان إلى عدم وجود نظام تأمين يسمح للعاملين اللذين أصيبوا بالحصول على مكافأة مالية او تعويضات عن إصابتهم.

فمن الناحية الإنسانية تعكس الأخطار المهنية مزيجا من الخوف والاضطراب وعدم الطمأنينة في نفوس العاملين، حيت تؤدي هذه الأخطار إلى تأثيرات سلبية على مستوى دافعية الإنجاز، فكون الدافعية هي المحرك الأساسي الذي يقوم عليه أداء العاملين فهذا مما يؤثر على الإنتاج والتطور الاقتصادي للمنظمة.

فبدور هذه الأخطار تؤثر على مستوى الدافعية للإنجاز بحيث تضعف وتقلل التواصل الفعال بين الأعضاء جميعهم ، ونقص تبادل المعارف والقدرات مما يسبب نقص في مستوى الإنتاجية للمؤسسة ،فموضوع الدافعية الإنجاز مرتبط في أغلب الأحيان بالأخطار التي يوجهها العاملين لذا وجب على المؤسسة أن تحضر بكل أساليبها. وانطلاقا من هذا جاءت فكرة تناول موضوع " الأخطار المهنية وعلاقته بمستوى دافعية الإنجاز، لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية. ولتحقيق ذلك تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول كالآتي:

الفصل الأول: معنون بالإطار العام للإشكالية تناولنا فيه إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم الأساسية الإجرائية، الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: خصصناه للأخطار المهنية حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم و أنواع الأخطار المهنية، عوامل وأسباب الأخطار المهنية، الأمراض و المخاطر التي تسببها الأخطار المهنية، قبول

المخاطر،دوافع الاهتمام بالوقاية من الأخطار المهنية، استراتيجية الوقاية من الوقاية من الأخطار المهنية.

الفصل الثالث: خصصناه لدافعية الإنجاز حيث تطرقنا فيه إلى ماهية الدافعية، وظائف الدافعية، الدافعية للإنجاز، نظريات الدافعية للإنجاز، مقايس الدافعية للإنجاز، العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.

الفصل الرابع: خصصناه الدراسة الإجراءات المنهجية حيث تطرقنا فيه إلى الدراسة الاستطلاعية،المنهج المستخدم، مجال الدراسة، المجال المكاني، المجال الزماني، مجتمع وعينة البحث،أدوات جمع البيانات، أساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الخامس:خصصناه لدراسة الإحصاءات الوصفية و الإحصاءات الاستدلالية لدراسة .

الفصل السادس: خصصناه لمناقشة و تفسير النتائج على ضوء الفرضيات، استنتاج عام، اقتراحات الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

الفصل الأول :الاطار العام للإشكالية.

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- أسباب اختيار الموضوع.

4- أهمية الدراسة .

5- أهداف الدراسة.

6- التعريف الاجرائي لمصطلحات الدراسة.

7- الدراسات السابقة.

8- التعقيب عن الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر العامل من أهم العناصر في المنظمة بحيث عليه تستند المؤسسة، باعتباره هو المصدر الفكر والتطور فيها، لذلك تعمل على توظيف العمالة الجيدة والمؤهلة والحرص على تدريبها واكتسابها المهارات المختلفة، من اجل رفع كفاءتهم وقدرتهم في الأداء المرغوب.

علي الرغم مما يشهده العالم اليوم من التطورات العلمية و التكنولوجية أدا الى انعكاس علي الكثير من الجوانب الحياة المختلفة، منها الاجتماعية ،الثقافية ،الاقتصادية ،الا أن الكثير من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بانه عصر الحوادث، بحيث تتعرض المنظمات أو الخدماتية العامة أو الخاصة الي مشكلات لأسباب متنوعة كسوء النمط التسييري ، أو تكون مرتبطة بشخصية العمال أو المناخ التنظيمي وعلى وجه الخصوص التنظيمات الصناعية، و لعل من بين المشكلات الجديرة بالذكر هي الأخطار المهنية، فظاهرة الوقوع في الخطر المهني من الظواهر المتفشية في المنظمات الصناعية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال ان تكون المنظمة بمنأى عن الخطر المهني .

فأي كان تبقي مشكلة الخطر المهني قائمة لطاما أن عجلة الإنتاج في دواران مستمر، و مالم تتخذ الإجراءات المناسبة في كل المستويات سوف تتعرض المنظمة لخطر يهدد بزوالها و أهمها إصابة المورد البشري و هذا الأخير يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية ، فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة، وهذه الأخطار تسبب اضطرابات نفسية و اجتماعية للعمال ،كضعف الدافعية للعمل، عدم الرضا و من ثم عدم اشباع الحاجيات النفسية مما يؤدي الي انخفاض كفاءته للعمل و الشعور بعدم اثبات الذات و الفشل المهني و احساسه بالتهميش من طرف المنظمة ، فالأخطار المهنية لها خطر بالغ علي الإنتاج و الإنتاجية وعلي نفسية العمال و عدم شعورهم بالأمن و الاستقرار.

حيث لقي هذا الموضوع اهتمام كبيرا من طرف العديد من المختصين و ارباب العمل في المؤسسة الصناعية ، حيث يشهد مكان العمل وجود أخطار لا ترتبط فقط بالمشاكل الإنتاج ووسائلها وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني ،ومن بين هذه الأسباب المتعلقة بالعامل (الإهمال ، نقص اللياقة البدنية) فأن معظمها تقع في أخر فترات العمل حيث يكون العامل متعب، أو بالتفاعل الخاطئ بالألة سواء حصلة لطريقة العمل او سوء التسيير.

(يوسف حيحم الطائي،2000،ص.ص.446،444).

فالخطر المهني ظاهرة تواجه المسؤولين في كل المجتمعات و تزداد خطورتها كلما ازداد المجتمع أكثر تطورا ،و ينتج عن ذلك عدة مخاطر تسبب في إتلاف وسائل الإنتاج ، مما يلحق اضرار مادية و معنوية تؤثر سلبا علي البيئة الداخلية من جهة ومن جهة اخري تؤثر علي البيئة الخارجية.

فالأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل تعيق حركة ونشاط المنظمة، وتحملها خسائر وتكاليف باهظة مما يستدعي الأمر على المنظمات الاهتمام بسلامة العمال.

ولقد اكدت دراسة المجلس الأوروبي العام للحماية من الأخطار المهنية ،الذي أحصى في سنة (1991) أن حوادث العمل في الأعوام التي مضت ازدادت ب31.5 %أي ما يعد787000 حادث عمل .**(trinq et al,1996 ,p,12)**

وقد أجري **Rackwell**رولكويل **2006** الدراسة عن أقدام المخاطر في أماكن وجود الآلات الصناعية، فمن خلالها تبين أن المجموعة التي قبلت موافق الخطر ارتكبت الكثير من الحوادث الصناعية **(كامل محمد عويضة ،1996،ص.136)**.

بالرغم من وجود أخطار مهنية تعيق سيرورة دافعية الإنجاز، إلا أنها تؤدى إلي ظهور انعكاسات تعكس ذلك .

تعتبر الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس ذات الأهمية و الدلالة سواء علي المستوي الشخصي او الاجتماعي ، فمن الصعب التصدي للعديد من المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الفرد التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد قوة و وجهة سلوكه و كيفية التعبير عنه،فهي تعتبر حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد و توجه نشاطه نحو التخطيط لعمل.

تمثل الدافعية للإيجار أحد جوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، فهي مكون جوهري في عملية الإدراك و توجيه السلوك وتحقيق الذاتية.

فالدافعية تشمل أنساق تحديد طبيعة السلوك البشري، فهي أهم مركز و محور في المدخل النفسي لسلوك التنظيمي، إذن كل سلوك لابد أن يكون وراءه قوة دافعية محددة،حيث تشير الدافعية في مفهومها كل ما يدفع الشخص إلي القيام بنشاط سلوكي و توجيه هذا النشاط إلي وجهة معينة ،حيث أنها لا يمكن رأيتها إلي من خلال تأثيرها علي الفرد.

كما تعرف الدافعية لأنها تشير إلي مجموعة الظروف الداخلية و الخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختلا **(عبد الرحمان عدس، 2009،ص.27)**.

فنجد **دراسة العتيبي (2004)**التي تناولت العلاقة بين دافعية الانجاز و الإنتاجية العملية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سعود بالرياض، حيث توصلت النتائج إلي أن جميع دوافع الإنجاز متوفرة لدي أعضاء هيئة التدريس، أي توجد علاقة بين عمر عضو هيئة التدريس و بين الدافعية للإنجاز.

في حين هناك دراسة **باتريسيا، فرانك جين(2005)** دور الدافعية للإنجاز و أثرها علي التحفيز استراتيجيات تحسين أداء العاملين بجامعة لورنس التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث اوضحت نتائج الدراسة أثر دافعية الإنجاز التي يكتبها المدير كاستراتيجية في تحسين أداء العمل في أداء العاملين الذين يحملون في شخصيتهم دافعية منخفضة او مرتفعة، فكل الفريقين يحتاجون لجهد من الأهمية كبناء احترام الذات، و هذه الدافعية للإنجاز متمثلة في كيفية المدرس إدارة الصف و ضبطه و هذا الأخير الذى تعد من الممارسات التربوية التي يستخدمها المدرس من أجل تشجيع المتعلمين علي تطوير التعليم (**عامر رضا،2003،ص.13**).

انطلاقا مما سبق يتضح أنه بالرغم من التطوير التكنولوجي الذى يشاهده العالم و الجهود المبذولة، لتحقيق الرفاهية و ضمان الصحة و السلامة في بيئة العمل سواء لدول المتقدم او النامية، الا ما تعيشه المؤسسات الجزائرية لايزال بعيدا عما يستلزمه تحقيق هذا التوازن، و مازالتمهامهم تحت ظروف صعبة تهدد سلامتهم و صحتهم المهنية(النفسيةو الجسدية). لذا جاءت هذه الدراسة تبحث في الإخطار المهنية (الظروف الفيزيقية،الميكانيكية، النفسية) باعتبارها متغير مستقل و مستوي دافعية الإنجاز باعتبارها متغيرا تابع ، بإحدىالمؤسسات الصناعية إلا وهي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

فمن خلال دراستنا نسعي إلي تبيان العلاقة الموجودة بين الإخطار المهنية و الدافعية للإنجاز لدي عمال مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية و لتحقيق ذلك نطرح التساؤلات الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار المهنية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار الفيزيقية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار النفسية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات المؤسسة الكهرومنزلية ؟

●هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار الميكانيكية و الدافعية للإيجاز عمال المؤسسة الوطنية للصناعات المؤسسة الكهرومنزلية؟

2 –فرضيات الدراسة:

2-1 الفرضية العامة:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار المهنية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات المؤسسة الكهرومنزلية.

2-2 الفرضيات الجزئية:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار الفيزيقية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار النفسية و الدافعية للإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإخطار الميكانيكية و الدافعية للإنجاز لدي عمال الوطنية المؤسسة للصناعات الكهرومنزلية.

3-أسباب اختيار الموضوع:من بين أسباب اختيار هذا الموضوع ما يلي:

– كون الموضوع ذو أهمية في المجال إضافة عن ذلك أنه كان و لايزال مجال جدل و نقاش بين الباحثين.

-إثراء الميدان العلمي والمعرفي.

-الرغبة في معرفة العلاقة بين الإخطار المهنية و الدافعية للإنجاز.

-إدراك صعوبة الخطر المهني و اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة.

-الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.

4 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا من خلال إيجاد العلاقة القائمة بين الإخطار المهنية و الدافعية للإنجاز داخل المنظمة.

4-1 الأهمية العلمية:

• يسهم موضوع الدراسة علي إثراء البحث العلمي و المعرفة العلمية بمختلف المعلومات علي أسس الأخطار المهنية بصفة عامة ،و تكشف عن أسبابها التي تؤثر علي المنظمة وكذلك حول علاقتها بالدافعية للإنجاز التي يستعملها العامل لتحقيق الأهداف.

• تسمد الدراسة أهميتها من خلال دراسة الأخطار المهنية المختلفة(الفيزيقية، الميكانيكية، النفسية) و ضبطها في مدي تحقيق الدافعية عند العمال.

• تزداد أهمية الدراسة من خلال الأهمية الكبيرة في ما يخص ربط متغير الأخطار المهنية بمتغير دافعية للإنجازالذي يظهر كنتيجة مباشرة في تحسين الأداء داخل المؤسسة.

• تعد الدافعية من بين العوامل التي تظهر لنا مدي تقدم العمال في حياتهم المهنية.

4-2 الأهمية العملية:

• تبرزفياستفادةالمؤسسة بما توصلنا إليه من نتائج و إمكانية اعتمادها كمرجعلاختيارالاستراتيجيات المناسبة لتنفيذ الخطة التي توضع لتحقيق أهداف المنظمة من خلال النتائج المتحصل عليها ووضع بعض الاقتراحات العملية المناسبة لذلك.

• بيان اختلاف مستوي الدافعية بين العمال في المنظمة و الأسباب التي تؤدي إلي كثرة الأخطار المهنية في المنظمة.

5- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلي ما يلي:

• التحقق من وجود علاقة بين الأخطار المهنية و الدافعية للإنجاز.

• التحقق من وجود علاقة بين الأخطار الفيزيقية و الدافعية للإنجاز.

•التحقق من وجود علاقة بين الأخطار النفسية و الدافعية للإنجاز .

• التحقق من وجود علاقة بين الأخطار الميكانيكية و الدافعية للإنجاز.

6- التعاريف الإجرائية لمصطلحات البحث:

6-1 الأخطار المهنية:"هي كل ما يهدد سلامة و أمن و طمأنينة العامل في موقع عمله، أو هي تلك الظروف او الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات او الإعاقات او الأمراض المهنية من جراء وجودها فيها او خلال تعرفه لها" **(بكرواي عبدالعالي ،مباركي2018،ص.286)** .

ويقصد به في هذا البحث مجموع الدرجات التي يتحصل عليها العمال من خلال إجاباتهم علي استبيانالأخطار المهنية.

6-2 دافعية: هي القوة المحركة لسلوك الفرد التي توجهه نحو استجابات معينة و ذلك لإشباع حاجات معينة، حيث تتميز هذه القوة بعوامل قد تكون نابعة من الفرد نفسه والبيئة التي تحيط به.

6-3 دافعية الإنجاز: هو ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد، من خلال سلوكيات إنجازية مهنية تدل على إقبال على العمل رغم وجود توترات داخلية.

ويقصد به في هذا البحث مجموع الدرجات التي يتحصل عليها العمال من خلال إجاباتهم علي استبيان دافعية الإنجاز.

7- الدراسات السابقة:

7-1 الدراسات المتعلقة بالإخطار المهنية

7-1-1 الدراسات العربية:

1-دراسة المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية (1998):

حماية العاملين في الصناعات الغذائية من الاخطار المهنية دمشق.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه الدول العربية في مجال السلامة و الصحة المهنية و التعرف على الوسائل المتبعة لتنمية الوعى الصحي و الوقائي للعاملين للحد من إصابات العامل، و الامراض المهنية ،حيث تم جمع المعلومات من11دول عربية.

أوضحت نتائج الدراسة أن جميع الدول العربية تتبع سياسة خاصة في مجال الصحة و السامة المهنية وهذه السياسات كافية و مناسبة لتوفير الحماية المطلوبة كم اتضح أن السياسات المطبقة التي يتم وضعها في مجال الصحة والسلامة المهنية يتم وضعها و مراقبتها بالتنسيق مع أطراف العمل "الثلاثة" الحكومات، صاحب العمل، العمال، كم أوضحت نتائج أن حوادث العمل في الاردان بلغت 335إصابة

عمل ،في البحرين بلغت الإصابات الى820 حادثا منها أداة الى الموت و بلغت الإصابات الى 76 إصابة أ وفي أما في عمان بلغت عدد الإصابات الى 12 إصابة وفي السودان و قطر لا توجد إحصاءات عن عدد الحوادث ،اما في مصر يبلغ عدد الإصابات الى 44437 إصابة عمل، وفي قطاع الصناعات التحويلية في اليمن حدثت 61 إصابة عمل.

أوصى لمعهد بضرورة التأكد على تطوير تشريعات العمل الوطنية في مختلف الدول العربية بحيث يتضمن تشريعات خاصة بالصحة والسلامة المهنية، من شدة الدول العربية بالعمل على احداث و تطوير مراكز متخصصة لإعداد الكوارث العامة في مجال الصحة و السلامة المهنية ، التأكد على أهمية نشر الوعي الصحي و الوقائي بين العاملين في قطاع الصناعات الغذائية ،غير مختلف برامج التثقيف و التوعية و توفير معدات ووسائل الوقاية العامة لجميع العاملين المتعرضين لمخاطر العمل في المصانع الغذائية ، العمل على تشكيل لجنة للصحة و السلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات الغذائية**(سلماني س، عزي،2020،ص.22)**.

2-دراسة إسماعيل هابيل و علاء عايش (2012):

بعنوان تقيم مدى فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية من جهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة فلسطين.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة، حيث تم إعداد استبيان مكوم من 4 أبعاد تشمل على 58 فقرة و ذلك بتوزيعه على عينة يبلغ عددها 218 شخص و كانت نسبة الاستيراد تقدر ب80%من الذين شاركوا في هذه الدراسة، إضافة إلى اعتماده على المقابلات الشخصية.

أوضحت نتائج الدراسة أن الالتزام للإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية(**د. مدور مليكة،2015،ص،ص.7.8)** .

3-دراسة عثمان عز الدين(2018):

بعنوان تقيم و إدارة المخاطرة المهنية دراسة أرغنومية بواسطة مواصفات أوشا.

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

ثم جمع المعلومات كأداة تشخيص المخاطر المهنية لدي المسؤولين عن الصحة و السلامة والوقاية من المخاطر و عرض الباحث واقع المخاطر الفيزيقية و مدى فعالية تطبيقها كإجراء من الحد من المخاطر المهنية.

توصلت نتائج الدراسة أن التحكم بظروف العمل الفيزيقية و النفسية و الاجتماعية ينشأ بيئة مريحة خالية من الإرغامات و ان سيطرة مقاربة الأمن الصناعي تضع المنظمة في مضمار ضيق ولا تهتم كفاية بالمكون النفسي الاجتماعي(**عثمان عز الدين،2018، ص.176**).

4-دراسة بكراوي عبد العالي(2018):

بعنوان دور التكوين و تصميم بيئة العمال في الحد من الاخطار المهنية.

هدفت الدراسة إلي التعرف علي الواقع الذي تعيشه المؤسسات الوطنية من خلال الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرو باء و الغاز نموذجا من حيث مدي الالتزام و تطبيق القواعد لسلامة المهنية وإبراز أهمية الاهتمام بالمورد البشري .

واعتمد في جمع البيانات على المقابلة مع مدراء المؤسسات الثلاثة و الملاحظة للعمال أثناء العمل و ركز علي طريقة الاستبيان بحث أجريت الدراسة علي عينة قوامها 200عامل موزعين من حيث النوع الي الذكور (178) و إناث(23).

و لحضت نتائج الدراسة إلى وجود اهتمام كبير بإجراءات السلامة في المؤسسة كما أن تصميم بيئة العمل فيها يتوافق و المعايير الإرغنومية حيث تهتم مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال على التعامل مع المخاطر كما أن للمتغيرات الشخصية (الخبرة المستوي التعليمي) تأثير على المستوي إدراك العمال للخطر **(بكراوي عبد العالي،2018،ص.265)**.

7-1-2 الدراسات الأجنبية :

1-دراسة Roto et Sébastian(1981) "قياس مدى تطوير المخاطر داخل العمل في الولايات المتحدة الأمريكية "

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر طبيعة العمل داخل المشروع على معدات حوادث العمل حيث بلغ حجم العينة 37 مؤسسة صناعية.

أوضحت نتائج الدراسة أن 42 %من أفراد العينة الذين يعملون في المجال الإنتاجي هم المسؤولين عن 77 %من الحوادث العمل التي وقعت في الفترة التي أعطت الدراسة في حين أن باقي أفراد العينة من العاملين في غير المجال الإنتاجي ونسبتهم 58% مسؤولين عن 23 %فقط من حوادث العمل.

أوصت الدراسة بضرورة عمل كتيبات و عقد اجتماعات لتوعية العاملين كم أوصت بضرورة الاهتمام بالمحافظة على نظام التدريب داخل أماكن العمل و ضرورة تعريف بالمخاطر التي تواجههم كم أوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين الجدد على تحقيق سبل السلمة المهنية.

2-دراسة Lucie لوسي (1997): "بعنوان العلاقة المعتقدات الشخصية و الإصابة"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العمر و المستوي التعليمي و الإصابة فيما يتعلق بصناعة السيارات في السويد.

حيث تكونت العينة 6814 فردا والذي تتراوح أعمارهم بيم 16على 65 سنة، ثم استخدام في هذه الدراسة الاستثمار لجمع البيانات و كانت أهم نتائج الدراسة كتالي:

كانت الحوادث عند الفئات الصغرى أكثر من الفئات الكبرى ،نقل الحوادث تصاعديا كلما زاد السن العامل، كم أن نسبة الإصابة لكبار السن الجامعين كانت قليلة جدا و هذا يعكس التوقعات من الدراسة في مثل هذه الصناعات، فحين أن نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن، سواء أكانوا من الجامعين أو غير الجامعين(**سهيلة محمد،2017ص734**).

3-دراسة "Adams et Othors (1998):بعنوان تأثير الإشارات التحذير في مواقع العمل الخطرة في استراليا".

هدفت هذه الدراسة الى التعريف على تأثر الإشارات التحذيرية في جذبا انتباه العاملين في مواقع العمل الخطرة، حيث شملت عينة الدراسة 40 عامل أوضحت النتائج أن التحذيرات التي توضع في أماكن العمل الخطرة غالبا لا يتم رؤيتها حيث أنها لا توضع في أماكن بارزة و غالبا لا تتم الاستجابة لها من قبل العاملين و تكون مهملة.

أوضحت الدراسة بضرورة توعية العاملين بأهمية الانتباه لهذه الإشارات، كم أوضحت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع الإشارات في أماكن واضحة بحيث تجذب انتباه العاملين(**أمينة صقرالمغني، 2006،ص.ص92،93**).

4-دراسة مروج و بنتامي (2006):

تحت عنوان العوامل المسببة لحوادث العمل:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف على العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض العامل للسكك الحديدية، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة الدراسة على عينة العمال الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية.

حيت توصلت الدراسة إلى أن الحوادث الكثيرة تصيب العمال لأصغر سنا**(صفاء عبد العريضي، 2014،ص.76)**.

7-2 الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز:

7-2-1 الدراسات العربية:

1/ دراسة نبيل محمد الفحل (1900):

بعنوان "دافعية الإنجاز مقارنة بين التفوقين و العاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول ثانوي، و تهدف الدراسة إلى التعرف علي مدى دافعية الإنجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين و العاديين و كذلك التعرف على الفروق بينهم ،أجريت هذه الدراسة على عينة متكونة من (60) طالبا :30 متفوقين و 30 عاديين ،و(60) طالبة: من المتفوقات و 30 من العاديات.

استخدام الباحث استمارة جمع البيانات العامة و اختبار الدافع للإنجاز للأطفال و الراشدين. إعداد عبد الفاتح موسي و توصلت الدراسة الى ما يلي:

- وجود فروق إحصائية بين متوسط الدرجات لمجموعة المتفوقين.

- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي و بين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس الدافعية للإنجاز.

- وجود فروق احصائيا بين متوسط درجات الطلبات المتفوقات وبين متوسط درجات الطالبات العادياتفيالتحصيلالدراسيعلىمقياس دافعية الإنجاز

(محمد محمود بني يونس،2009،ص،ص،139،138).

2-دراسة العيسي (1992):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوي الدافعية نحو العمل والروح المعنوية لدي المعلمات السعوديات ،و معرفة ما اذا كانت هناك فروق دالة احصائيا في مستوي الدافعية و الروح المعنوية، كما هدفت الى معرفة تأثير التفاعلات بين النمط القيادي و الخبرة في التدريس و التخصص العلمي في مستوي الدافعية نحو العمل ومستوي الروح المعنوية بين العاملات(**محي الدين حسين،1998،ص،68**).

3-دراسة مطالقة(1998):

هدفت إلي الوقوع على الدوافع التي تدفع العاملين في المداريس الي اختيارهم العمل بها و التوضيح الأهمية النسبية لكل دافع من الدوافع و استخدام الباحث في الدراسة استجابة لقياس دوافع العمل عند المعلمين في المدارس الخاصة. و لكن دراستنا هذه تختلف عن ذلك في انها ستركز على مدى تأثير السلامة و الصحة المهنية (الامن الصناعي) على دافعية العمال داخل المؤسسة والمنشآت(**علي أحمد عبد الرحمان عياصرة ،2005،ص.130**).

4-دراسة محمد محمود بني يونس(2005):

بعنوان دافعية الإنجاز و علاقتها بكل من القلق الشخصي و أنماط السلوك لدي طلبة الجامعة الأردنية و قد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116طالب:87 اناث و 29 ذكور اين استخدم الباحث من خلال دراسته المقاييس التالية:

-مقياس ينموف لقياس دافعية الإنجاز.

-قائمة سبيلبيرغر و زملائه لقياس القلق الشخصي.

-مقياس الفسفورس لقياس أنماط القيادة.

أظهرت النتائج ما يلي:

عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الإنجاز و القلق الشخصي و أنماط السلوك(**نوي الجمعي و اخرون ،2010،ص،113**).

7-2-2 الدراسات الأجنبية:

1-دراسة Jean androuzجون اندروز (1967):

بعنوان العلاقة بين دافعية الإنجاز و البيئة الاجتماعية و الإدارية في المؤسسة و تهدف هذه الدراسة الى التوضيح العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية و الإدارية في المؤسسة، و لقد تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العملين بشركتين بالمكسيك. الاولى :أمريكية حققت أعلى النتائج، في حين الثانية : كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسا يديرها بدكتاتورية. وقد استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات حيث توصل الباحث إلى ما يلى:

- تفوق الإداريين و الرؤساء العاملون في الشركة الثانية على نظائرهم الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

-تفوق الإداريين العاملين في الشركة الثانية من حيث الحاجة الى الإنجاز**(نوي الجمعي وصاهد فتيحة،2010، ص،113)**.

2-دراسة SmithوVeroff(1985):

قام كل من **Smith**و**Veroff**بدراسة الفروق العمرية في بعض الدوافع باستخدام أسلوب المقابلات المقننة و تكونت عينة الدراسة من(960) ذكر و (1304) أنثى بأمريكا و يتراوح مدى العمر لأفراد العينة من (21) سنة إلى ما يزيد عن السبعين، وقد كشفت نتائج العينة من (21)سنة إلى ما يزيد عن السبعين، وقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق عمرية في الدافع للإنجاز لدى الذكور في حين يقل الدافع للإنجاز و الانتماء مع العمر لدي الاناث و غزا الباحثين ذلك الى الفروق بين الجنسين في دورة الحياة**(شوقي عبد الحميد،د س ،ص،55)**.

3-دراسة كل منUma g lyer" &" T g:

"Kannalanabhan"(2006)"بعنوان الدراسة دافعية الإنجاز و الأداء لدي العلماء في منظمات البحث و التطور حيث تركز الدراسة على تطبيق و تطوير مقياس دافعية الإنجاز للبالغين. (Adulte achèvement motivation scale)

بلغ عدد أفراد الدراسة 206 فرد ، تم تطبيق عليهم المقياس الذي تم ذكره سابقا حيث بلغ معامل ثباته بمعادلة ألفا كرونباخ ما بين (55. 0إلى 0.87) و قد تضمن مقياس دافع للإنجاز عدة ابعاد هي:

- توجيه المهمة (Task orientation)
- المثابرة (perseverance)
- السلوك التو قعي (Anticipatorybehavior)

- التنافسية (Competiveness)
- الاستجابة إلي النجاح(réaction to sucsses /failuer)
- التوجيه المستقبلي (future orientation)
- الاستقلالية (Indépendance)
- الصرامة و الاهتمام (Rigidity and envolement)

حيث تم استخدام المحفظة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من أجل معاينة بيانات الدراسة. وقد أشارت نتيجة الدراسة العامة الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء ودافعية الإنجاز عند العينة الدراسة **(Uma g Lyer& Tg Kannalanbhan , 2006 ,P18)**

4-دراسة Mayo مايو :

قام **Mayo** بدراسة مسألة الحوافز من خلال مفهوم العلاقات الإنسانية ووجود أنها تلعب دورا كبيرا في تحفيز العمال، و تمثلت عينة الدراسة (06)عاملات بأجر جديد وفي عرفة خاصة لبضعة أسابيع و تمت مكافأتهن بأجر جديد ،وفي إحدى مراحل الدراسة أعيدت لهن شروط العمل الأولية من ساعات العمل الكاملة و تجنب الامتيازات التي كن حصلن عليها و في المرحلة الأخيرة أرجعهن إلى دوام عملهن العادي. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود زيادة في الإنتاج بصورة دائمة إلا أنه لا يرجع إلى الحوافز بل تتدخل العلاقات الإنسانية**(حمسي جوهر، 2017،ص،28)**.

8- التعقيب عن الدراسات:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع (الأخطار المهنية و مستوي دافعية الإنجاز) ، تبين لنا أن هذه الدراسات تتفق مع الدراسة الحالية في تناول موضوع الأخطار المهنية،

حيث تبينأنها كانتتتمحور في نفس السياق من حيث التعرف عل الجوانب المتعلقة بالأخطار المهنية و مستوي الدافعية للإنجاز.

فيما يخص الأخطار المهنية تقريبا لقد حاولنا ألقاء الضوء على البعض من الدراسات التي لها صلة بنفس موضوع الدراسة الحالية مستهلين ذلك**بدراسةالمعهد العربي للصحة و السلامة المهنية (1998)** التي أوضحت نتائجها أن جميع الدول العربية تتبع سياسة خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية و هذه السياسات كافية و مناسبة ويجب مراقتيها بالتنسيق مع الأطراف الثلاثة (الحكومات، صاحب العمل، العمال)، **دراسة إسماعيل هابيل و علاء عايش (2012)**،حيث أوضحت النتائج أن الالتزام للإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسط على فعاليات إجراءات السلامة المهنية ، كذللك **دراسة عثمان عز و الدين (2018)**، حيث أوضحت النتائج أن التحكم في الظروف الفيزيقية و النفسية والاجتماعية ينشأ بيئة مريحة خالية من الارغامات، و **كذلك دراسة بكراوي عبد العالي (2018)** حيث لخضت نتائج الدراسة إلى وجود اهتمام كبيرا بإجراءات السلامة في المؤسسة كما ان المتغيرات الشخصية لها تأثير مستوي الادراك العمال للخطر.

أما الدراسات الأجنبية فتمثلت دراسة **Roto et Sébastian (1981)** حيث أصت الدراسة بضرورة عمل كتيبات و عقد اجتماعات لتوعية العاملين ،و المحافظة علي نظام التدريب، و الاهتمام بتدريب العمال الجدد، وقد درجنا دراسة **Lucie لوسي(1997)** ودراسة **مروج و نيامي(2006)** حيث توصلت النتائج أن الحوادث الكثيرة تصيب الفئات الأصغر سنا.

اما الدراسات العربية المتعلقة بدافعية الإنجاز نجد **دراسة نبيل محمد الفحل (1900)**حثت توصلت نتائج الدراسة وجود فروق فردية بين متوسط الدرجات لمجموعي المتفوقين ووجد فروق احصائيا بين متوسط درجات الطلبات المتفوقات و يبن درجات العاديات، و كذلك **دراسة العيسى(1992)** هدفت هذه الدراسة الى معرفة اذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في مستوي الدافعية و روح المعنوية ، وكذلك **دراسة محمد محمود بني يونس(2005)** حيث توصلت النتائج الى عدم وجود علاقة ارتباطية بين دافعية الإنجاز و القلق الشخصي و أنماط السلوك، و أيضا **دراسة مطالقة (1998)** حيث ركزت الدراسة على مدى تأثير السلامة و الصحة المهنية على دافعية العمال.

أما الدراسات الأجنبية فتمثلت دراسة **Jean anddrouz(1967)**حيث توصلت النتائج على تفوق الإداريين في الشركة الثانية على نظارهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة ،و أيضا تفوق الإداريين في الشركة الأولى على نظارهم في الشركة الثانية من حيث الحاجة إلى الإنجاز،

وكذلك دراسة **Veroffو Smith (1985)** وقد كشفت النتائج عن وجود فروق فردية عمرية في الدافع للإنجاز لدى الذكور و يقل الدافع للإنجاز عند الاناث، و دراسة **(2006)Uma g lyer& Tg** توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء و دافعية الإنجاز، وفي الأخير نجد **دراسة Mayo مايو** حيث توصلت نتائج هذه الدراسة و جود زيادة الإنتاج بصورة دائمة الا انه لا يرجع إلى الحوافز بل تتدخل العلاقات الإنسانية.

على الشي الجدير بالذكر ان مجمل الدراسات السابقة استخدمت نفس الأساليب في جمع المعلومات و البيانات منها الاستبيان الملاحظة و المقابلة و المقياس،الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية، و كذلك ركزت أغلبيتهم على المنهج الوصفي التحليلي في حين لم يذكر في جميع الدراسات ،و رغم انها اختلفت في مكان الدراسة، الا أن هناك دراسات توصلت الى نفس النتائجأي وجود علاقة بينهما.

الجانب النظري

الفصل الثاني: الأخطار المهنية.

تمهيد

1- مفهوم الاخطار المهنية.

2- أنواع الأخطار المهنية.

3- عوامل و أسباب الأخطار المهنية.

4-الأمراض و المخاطر التي تسببها الأخطار المهنية.

5- قبول المخاطر المهنية.

6-دوافع الاهتمام بالوقاية من الأخطار المهنية.

7-استراتيجية الوقاية من الأخطار المهنية.

خلاصة الفصل

تمهيد

لاشك أن التعامل مع الأخطار اليوم له أشد تعقيدا مما كان في أي وقت مضي، حيث تعتبر الصحة المهنية استثمار بعيد المدي للفرد و المجتمع و أن عشرات الألاف معرضون للأخطار المهنية وأغلبيتها ميكانيكية و مما ينتج عنها من إصابات و كسور نتيجة للانزلاق و السقوط ،و كذللك الفيزيقية كالضوضاء و الاهتزازات و الاشعاع ،و كذلك الكيماوية نتيجة لتسرب المواد المختلفة في جسم الانسان و البيولوجية، كالعدوى من التعامل مع الكائنات الحية، كما نجد الاخطار النفسية و التي تنتج عن الضغوطات المختلفة.

وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على كل من الأخطار المهنية و أنواعها و أسبابها و كذلك سوف نتطرق الى دوافع الاهتمام و استراتيجية الوقاية من الاخطار المهنية.

1-مفهوم الخطر:

يعرف الخطر لغة: خاطر، مخاطرة أي جازف شيء أو عرضه لضرر أو خسارة محتملة، والاخطار بعني الإشراف على الهلاك، أو ما يهدد سلامة وأمن شخص أو شيء و وجوده، أو أنه محتمل مادي أو معنوي(**قاموس مجاني الطلاب،2004،ص.23**).

و يعرف الخطر اصطلاحا حسب أحمد زكى بدوي بأنه احتمالات التعرض للخسارة، ويستخدم التعبير في علم الاقتصاد إشارة الى الحالة تتميز بقابلية غير عاملة للتنبؤ بالنتائج البديلة (**أحمد زكي بدوي،1993،ص.360**).

و يعرف جاكوب الخطر على" أنه احتمال الوقوع حدث خطير بصفة مفاجئة و الذي يؤثر بشكل سلبي على العامل في المؤسسة، كما أنه يدل على وجود عنصر يهدد العامل بوقوع حدث خطير و يدلأيضا علي وجود خسائر مفاجئة على الأشياء المستخدمة في المؤسسة.

(**Jacob,1983, p15**).

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن الأخطار المهنية هي "احتمال وقوع حدث خطير بصفة مفاجئة و الذي قد يصيب العامل أثناء تأدية عمله، ولهذا يمكن أن يعتبر الخطر بأنه عامل سلبي ذو تأثير كبير على الفرد".

2- أنواع الأخطار المهنية:

2-1 الأخطار الفيزيقية: يقصد بها العوامل التي يؤدي التعرض لها إصابة العاملين ببعض الأمراض المهنية، وهي بدورها تنقسم إلى الأضرار الناتجة من التعرض إلى:

- الحرارة و ارتباطها بالرطوبة و سرعة الهواء.
- الضوء.
- الإشعاع .
- الضغط المهني.
- الاهتزازات.

الغبار و الاتربة(**فوزي،2005،ص.45**).

2-2 الأخطار الكيميائية: بغض النظر عن كون المادة الكيميائية عضوية أو غير عضوية، سائلة أو غازية أو صلبة فإن تأثيرها علي الإنسان قد يكون ساما أو حارقا أو مخدرا مهيجا أو مسرطنا، حيث

يتم دخول هذه المواد إلى الجسم عن طريق الجهاز التنفسي أو عن طريق الجلد أو الفم. و يزيد عدد المركبات الكيماوية المعروفة في العالم حتي الأن عن 12مليون مركب، يتداول منهم نمو 7000 في الحياة اليومية، و لكن المعلومات أو البيانات الخاصة بتأثيراتها على صحة الأنسان و بيئة و فرق الوقاية و العلاج منها مازالت محدودة، ولتقليل المخاطر الناشئة عن تداول الكيمياويات، يلزم وضع سياسات و نظم خاصة لتداولها بطرق أمنة علي أساس علمية سلمية و على معلومات و بيانات دقيقة، كم يلزم توعية العامة بمخاطر الكيمياويات و التأكد من معرفة الوقاية و العلاج منها(**المزيني وأخرون،1997،ص.190**).

فأهم المواد الكيماوية التي تسبب خطورة على الصحة العاملحسب**احمد ناجي**نجد:

– **الأمونيا:** تؤدي إلى تهيج شديد للعين، و تسبب العمى و حروق الجلد و يمكن أن تؤدي الى الموت المؤكد نتيجة الاستنشاق الرئوي المستمر.

–**أول أكسيد الكربون:** يؤدي إلى الالم في الرأس و الالتهابات(**أحمد ناجي الرحمان، بدون سنة،ص.298**).

2-3 الأخطار النفيسة: يمثل الوقت الضائع عند التوتر و الحالة النفسية خسارة كبيرة و تكلفة عالية بالنسبة لجميع المؤسسات ،التي يعاني بعض عمالها من العصاب النفسي و التفكير في العمل، والناتج عن المشكلات و العلل النفسية و الجسدية، و تقع الكثير من الحوادث و الإصابات حسب **(زكريا محمد و طاحون)**نتيجة الحوادث النفسية للعامل و التوتر الذي يلازمه أثناء ساعات العمل، ولذلك يرى خبراء العمل أن العامل المصاب نفسيا هو حاضرا بجسده للعمل ،غائبا عنه بعقله.

فمن المؤكد أن الحالة النفسية للعامل تؤثر علي انتاجيته كما أسلفنا و لها علاقة بوقوع الإصابات، بل إن هناك أمراض مهنية لها أسباب نفسية محضة، مثل الشحنات العضلية، و التي تحدث من مزاولة عمل روتيني يؤديه العامل بحركات عضلية روتينية و متكررة، مثل عمال عزل القطن، و عمال طرق الحديد و تحدث الاضطرابات في بعض الحالات من مشكلة نفسية، أو إذا طلب من العامل أن يزيد إنتاجه فيشعر بالاضطرابات و القلق حين يحاول أن يزيد من سرعته و دقته، فيضطرب انسحابه و سيطرته، و يحدث له توتر و رعشة و ألم، ويفقد العامل بعدها التحكم في عضلاته لدرجة تجعله لا يستطيع أن يمسك القلم أو يكتب اسمه.(**زكريا محمد و طاحون،2006،ص،ص.162،163**).

2-4 الاخطار الميكانيكية: هي المخاطر التي تنجم عن المعدات الميكانيكية، و ينتج الخطر من عمل جراء ملامسة الجزء الأخطر لجسم الانسان و الامر الذي ينتج عنه أضرار جسمية**(الاتحاد العام لنقابات فلسطين، نفس المرجع ،ص.175)**.

3- عوامل و أسباب الاخطار المهنية:

لقد تعددت أسباب الأخطار المهنية و اختلفت منها ما يلي:

3-1العوامل الفيزيقية:

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

3-1-1 الإضاءة :

تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون و يقلل من قدرةالعامل على التركيز في حركة الآلات و المعدات ،و بالتالي يكونأكثر عرضة للأخطار و الحوادث، و بهذا فان ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل و حوادث في المصنع و إصابات للعامل**(زيدان حسان،1994،ص.15)**.

3-1-2الحرارة:

ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات في العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل**(رمضان عمومن وآخرون دون سنة ص. 554)**.

3-1-3الضوضاء :

مما لاشك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرامباشرا في القدرة على العمل و الإنتاج و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد علي المجهود الذهني ،إن تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن و عدم تركيزه و إلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع في الأخطار و الحوادث**(عمر وصفي عقيلي،1996،ص.349)**.

4.1.3 التهوية:

و يقصد بها تغيير و تجديد الهواء أثناء العمل و هذا من شانه إزالة الروائح الكريهة و المضرة خفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول و التعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة و إصدار السلوك غير الأمن و من ثمة الوقوع في الحوادث**(دوباخ قويدر،2008،ص. 54)**.

3-2العوامل الشخصية:

1.2.3 الذكاء:

هناك اختلافات من الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى انه كلما كان العامل كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الأخر يؤكد على عدم وجود صلة بين الذكاء و الحوادث ظهرت جلية في إحدى الدارسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم اقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث **(طارق كمال، 2007،ص.55)**.

2.2.3 الدافعية:

هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فان إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، و أن نقصت الدافعية عنده(العامل) أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث و في هذا الصدد تشير دارسة "كيبر" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات و فرص الترقية الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل و فشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد من تؤثر الفرد و يوقعه في الحوادث **(حمدي ياسين و آخرون، 1999،ص.202)**.

3-2-3الحالة الوجدانية والانفعالية:

تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط في الحوادث فالحزن و الغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعدبينهما، و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى الت ورط في الحوادث و وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.

3-2-4 الخبرة :

لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دارسة العلاقة من طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثنائها اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال عامل في الطلب تؤيد 9000 "تيفن" و "ماكورميك" إل آن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن الارتباط السلبي من إصابات العمل و مدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي **(فرج عبد القادر طه، 2001،ص.404)** .

3-3 العوامل اللاشعورية:

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في ك راهية العمل و التهرب من المسؤوليات و الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات و عقاب النفس، بحيث يربأصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يمي لون إلى البحث على المشكلات و اختلاق المتاعب الصحية و المهنية و المالية لأنفسهم و المحيطين بهم، فلقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين**(حمدي ياسين وآخرون، نفس المرجع،ص.202)**.

3-4 العوامل الديموغرافية:

3-4-1 السن:

هناك دارسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو انه ينخفض نتيجة للتقدم السنن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا و الأكثر نضجا يكونون اقل عرضة الارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدارسة أيضا يمكن افت راض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة و إلى السن قد يرجع نسبيا إلتسرب العمال من خلال عملية الغربلة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين ،كما ذلك بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا ي أخذون الحد الكافي من الحذر اتجاه أعمالهم و نتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم**(احمد حرث راجع، دون سنة،ص.362)**.

3-4-2الجنس:

إن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال و يمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء اقل اتزانا من الناحية النفسية و الفيزيولوجية و هذا ما أكدته " "أناأستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار"برنرويتز" و تضيف قائلة أن الذكور اقل تعرض من الإناث للأخطار و الحوادث المهنية **(دليلة احمد هرفة،2013،ص.03).**

3-4-3 طبيعة العمل:

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

3-4-4تغيير نوبات العمل و الحوادث:

ممالا شك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءا و اقل درجاتها تكون في الصباح و يلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم كما ان ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة و الانتباه و بين درجة حرارة الجسم و يلاحظ انه عندما تتغير نوبة العمل من الليل إلى النهار أو بالعكس فان حرارة الجسم تصبح متطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله و بشكل عام فان ساعات العمل و أكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث و الأخطار تكون في النهار فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية آو ما يسميها البعض بالساعات البيولوجية **(دوباخ قويدر،2008،ص.55).**

4-الأمراض و المخاطر التي تسببها الأخطارالمهنية:

4-1 الأمراض التي تسببها مخاطر الفيزيقية:

4-1 الضوضاء:

تسبب الضوضاء القلق و الإرهاق و الاضطرابات النفسية و السلوكية منها العصبية الفرطة و عدم الاستقرار و الإحباط و الاكتئاب.

تسبب الضوضاء الاضطرابات القلبية الوعائية كخناق الصدر و ارتفاع الضغط و تضيق الشرابين**(الدقر،2005،ص،20).**

تؤثر الضوضاء على الجهاز العصبي المركزي و الطرفي كما تسبب أضرار في الوظيفة الدماغ، مما ينتج عنه انخفاض في نسبة الذكاء و القدرات العقلية**(عفيفي واخرون،1999،ص.37).**

4-1-2 الحرارة:

التقلصات الحرارية: يشعر العامل بآلام شديد في العضلات الإدارية.

الاجهاد الحراري: وينشا من التعرض لدرجات الحرارة المرتفعة، و يحدث هذا بصفة خاصة عند المشتغلين بالأعمال العضلية .

التهاب الجلد: نتيجة التعرض لمدة طويلة مما يؤدي الى ضعف مقاومة الجلد.

ضربة الشمس: و تنشا من التعرض لدرجات الحرارة المرتفعة مع ارتفاع نسبة الرطوبة و قد تسبب ضربة الشمس وفاة العامل.

التهاب العيون : يحدث نتيجة التعرض المزمن للحرارة و قد يؤدي إلى ضعف الإبصار مع مرور الوقت**(احمد، 1989، ص. 76)**.

4-1-3 الإضاءة:

تؤدي الإضاءة غير الصحيحة إلى عدم وضوح الرؤية ، الأمر الذي يؤدي إلى الإجهادالبصري، و إصابة العين بالأمراض.

4-1-4الغبار والاتربة:

تسبب الأتربة التهاب الرئتين و الحساسية ، اما الأتربة المعدنية تسبب التسمم كما أن بعضها يكون مسرطنا**(السنواني، 1973، ص. 53)**.

4-1-5الاهتزازات الذبذبة:

-اهتزاز الآلات اليدوية الثقيلة كالحفارات الصخرية التي تهز إلى درجة تؤثر على الدورة الدموية، و يؤذي العضلات والمفاصل.

-الاهتزازات الأخرى كاهتزاز الدواسة تنتقل الذبذبة إلى الرجلين أو مساند الرأس (تنتقل الذبذبة إلى الرأس)**(الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين،2004، ص. 180)**.

4-1-6الإشعاعات:

اضطرابات في الجهاز الهضمي كالغثيان والقيء ، و إذا ما كانت كمية الإشعاع ما بين 1000 – 5000 وحدة إشعاعية فالشخص يصاب بالنزيف المعوي و تدمير الخلايا اللمفاوية و الدم و انخفاض عدد الصفائح الدموية و تدهور الجهاز المناعي مما يؤدي لحدوث الوفاة، و من المخاطر الأخرى الإصابة بالعقم و حدوث تشوهات الجينية.

أما الآثار المتأخرة فتشمل الأورام السرطانية و أمراض الدم و غيرها من الأورام التي تهدد حياة الإنسان.

4-2المخاطر التي تسببها الكهرباء :

للتيار الكهربائي أثار حرارية هي التي تسبب الحروق وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الموت وخصوصا إذا كانت شدة التيار كبيرة و الصدمة قريبة من القلب.

4-3المخاطر التي تسببها المواد الكيماوية:

قد يكون التسمم بالمعادن حاد و يكون نتيجة لتعاطي أو تناول كمية كبيرة من المادة السامة يؤدي إلى فيء ثم الإغماء المصحوب بتشنجات ثم الوفاة(**المزيني و الآخرون، 1997، ص.320**).

التسمم بالرصاص: يؤدي إلى الصداع و الضغط العام ، أما أثراته البعيدة فيسبب التخلف العقلي و شكل المخ و أمراض الكلية المزمنة و يسبب حالات تشوه خلقي كالصمم وبعض الأمراض العصبية (**صفون، 2005 ،ص.170**).

التسمم بالزنبق:يؤدي إلى التهابات الأغشية وتلف الجهاز العصبي و اضطرابات فيالهضم والتهاب جلدي.

التسمم بالزرنيخ: يؤدي إلى الالتهابات الجلدية و الأغشية المخاطية وتأثيرات على الجهاز المركزي و اضطرابات في الدورة الدموية (**القرشي و بلال 2005، ص. 77**).

التسمم بالمذيبات العضوية: يؤدي إلى التهييج الجلدي. كما يؤثر على الجهاز العصبي وتسبب ضغط القدرة الذهنية و الضعف الجسماني العام وضعف الذاكرة و التركيز و التهاب الأعصاب الطرفية، الآلام بالحلق و الأنف و الصدر تسبب بأزمة رؤية (**القرشي و بلال نفس المرجع ، ص.78**).

غازات خانقة : يعتبر (غاز أول أكسيد الكربون من الغازات الخانقة عديمة اللون والطعم والرائحة و لهذا فإن التسمم يكون متوقعا بدرجة كبيرة لاسيما في أماكن العمل المكتظة مثل المصانع وكرجات النقل نتيجة تشغيل عدد كبير من الآليات و السيارات و انسداد مداخن بعض الآلات التصنيع أحيانا حيث يسبب ضيق في التنفس و ضعف عام(**الدسوقي، 2002، ص. 14**).

4-4الأمراض التي تسببها المخاطر الحيوية:

4-4-1الحمى الخبيثة:

و تنتج عن الميكروبات الأنتراكس الذي تستطيع حويصلاته أن تعيش مدة طويلة عالقة بالمخلفات الحيوانية من جلد و أصواف و شعر و عظام و تحدث الإصابة في الجلد و تسمى البشرة الخبيثة من

أعراض هذا المرض ظهور بقع حمراء و حدوث سعال و صداع مع ارتفاع في درجة الحرارة ، و هو يصيب العمال في مجال الدباغة وصناعة السجاد.

4-4-2السفاوة:

و هو مرض يصيب الإنسان عند ملامسة حيوان مصاب أو لمس محلفاته عن طريق الجلد أو الأنف أو الفم، و أعراض المرض الحمى و رعشة شديدة مع إعياء قد ينتهي بالإغماء والوفاة **(الدقي نفس المرجع السابق، ص.285).**

5-قبول المخاطر:

هناك بحوث حديثة تبشر بالوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل، فقبول المخاطر هو ذلك السلوك الذي يقحم فيه العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل ذلك العمل. و لقد أجرى (Rockwell) "روكيل" دراسة عن قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات الصناعية، و في هذه الدراسة صمم جهازا لإثارة روح الخطر في رد الفعل للخطر ، و لقد نقل هذا الجهاز أن الجماعة التي قبلت مواقف الخطر ارتكبت كثيرا من الحوادث الصناعية ، كما كانوا أقل مهارة ، و كانت توجد بينهم فروق فردية واسعة في أداء العمل ، و ذلك بالمقارنة بالمجموعة التي تقبل مواقف الخطر **(العيسوي، 2004 ، ص . 128).**

6-دوافع الاهتمام الوقاية:

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظار للاعتبارات التالية:

6-1 الاعتبار الإنساني:

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

6-1-1الإثر الجسدي:

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

6-1-2 الأثر النفسي:

تنعكس الحوادث والأخطار، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فيشعر دائما بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة غير أمنة تهدد صحته حياته ومستقبلة.

6-1-3الأثر العقلي:

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

6-1-4الأثر الاجتماعي:

إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات...الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية و الأسرية فوفاة عامل يعيل أسرة آو إصابته بعجز دائم، يجعل أفارد أسرته في ضياع و انقطاع مورد الدخل خاصة إذا كانت التعويضات المقدمة ليست في حدود الأجر الذي كان يتقاضاه(**قادةبن عبد الله نعيمة،2017،ص.32**).

6-2 الأثر الاقتصادي:

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

6-2-1بالنسبة للمؤسسة:

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

6-2-2 بالنسبة للاقتصاد الوطني:

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

6-2-3 اعتبارات أخري:

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

- تخفيض معدل دوران العمل: الاهتمام بالوقاية عموما، يحلق شعورا لدى العمال بأهميتهم، و أنهم ، ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وزيادة رضاهم وبالتالي تخفيض معدلالتغيب المرتبط ب:
- حوادث العمل.
- الأمراض المهنية.
- الغيابات المصرح بها أو الغير الصرح بها**(قادة بن عبد الله نعيمه.33)**.

7- استراتيجيات الوقاية من الأخطار:

7-1استراتيجية دارسة أسباب الأخطار والحوادث:

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

7-2استراتيجية تصميم بيئة العمل:

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

7-3استراتيجية التدريب عن وسائل الأمن الصناعي:

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

7-4استراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" أن نظام تستخدمه إحدى الشركات نقل السيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو نقل عندهم نسب المخالفات المرورية، حوافز مالية مجزية و قد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث34 %**(قادة بنعبد الله نعيمة، نفس المرجع السابق،ص.34)**.

خلاصة:

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

الفصل الثالث: دافعية الإنجاز

تمهيد

1. ماهية الدافعية.
2. أنواع الدافعية.
3. تصنيف الدافعية للإنجاز.
4. وظائف الدافعية.
5. الدافعية للإنجاز.
6. نظريات الدافعية للإنجاز.
7. مقايس الدافعية للإنجاز.
8. العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يسعى كل فرد لتحقيق إنجاز ما يحقق من خلاله ذاته وقد يستطيع الوصول إلى هدفه، وقد لا يتمكن من ذلك ويرجع نجاحه أو فشله إلى درجة دافعيته للإنجاز، حيث يعد دافع الإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرض وتنشيطه وكذا إدراكه للموقف فهو مكونا اساسيا في سعي الفرد لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من اهداف.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى تعريف الدافع والدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها وتصنيفها ووظائفها ثم نتناول دافعية الإنجاز من حيث تعريفهما ومكوناتها وأنواع الدافعية الإنجاز والنظريات المفسرة لها وختمنا الفصل بخلاصة.

1.ما هي الدافعية:

1.1 تعريف الدافع:

يتعرض الفرد لمجموعة من المثيرات الداخلية والخارجية والتي تنشأ بذلك سلوك حيث يعد هذه المثيرات دافعا وله عدة تعريفات منها:

يعرف الدافع بأنه: " طاقة داخل الكائن الحي إنسانا أم حيوانا تدفعه للقيام بسلوك معين أو نشاط معين سواء كان حركيا أو فكريا أم تخيليا أم انفعاليا أم فيزيولوجيا لتحقيق هدف معين هو إشباع لهذا الدافع"**(فرح عبد القادر طه واخرون، بدون سنة، ص. 191)**.

وكما يعرف: الدافع هو الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي وهي الطاقة التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن في بيئته الخارجية **(مروان أبو جورج وسمير ابو مغلي، 2004، ص. 136)**.

ويعرفأنه هو حالة الكائن الحي يمكن أن يستدل عليها من تبيعات السلوك الموجه نحو أهداف معينة يؤدي تحقيقها إلى إنهاء التتابع وتعمل هذه الحالة على استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو الهدف.

فالدافع هو: " حالة من التوتر النفسي أو الجسد تنشيط السلوك وتوجهه إلى أهداف محددة" **(سامي سلطي عريقج، 2002، ص. 138)**.

ويعرف أيضا أنه مثير داخلي يحرك الفرد للوصول إلى هدف معين فهو القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك معين من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف ويعتبر الدافع من أشكال الإستثارة الملحقة التي تخلق نوعا من النشاط والفعالية.

فالدافع هو أنه حالة داخلية نفسية أو جسمية تثير السلوك في ظروف معينة وتحدده وتواصله حتى تحقيق غاية محددة وهو حالة من الاستثارة والتوتر الداخلي وفقد التوازن بهدف ارضاء الدافع وإزالة التوتر ويصاب الكائن الحي بالإحباط اذ المريض الدافع (فالدافع مثير لا يمكن ملاحظته عفهوحاجة يستثير الفرد ليقوم بسلوك مستمرا يمكن ملاحظته لتحقيق هدف ما**(فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2015 ص.261)**.

2.1 تعريف الدافعية:

تؤثر الدافعية في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعا لأفعالهم ونشاطاتهم وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان يتعرض لها(**محمد عوض التوكري، 2006، ص .21**).

فقد تعددت التعاريف الدافعية فمنها ما يعرفها تعريف مطلقا ومنها ما يعرفها حسب العلماء نذكر منها ما يلي:

عرفها " توماس يونج" الدافعية هي استثارة وتحريك السلوك او العمل وتعضيد النشاط الى التقدم وتنظيم نموذج النشاط.

ويرى " دونالد لندزلي " هي مجموعة القوة التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف من الأهداف(**طلعت منصور، واخرون ،مرجع سابق، ص.110.**)

كما تعرف الدافعية بأنها: " تشير الى مجموعه الظروف الداخلية والخارجية تحرك الفرد من اجل اعاده التوازن الذي اختل(**عبد الرحمن عدس وحي الدين وحي الدين توق، 2009، ص. 227**).

وتعرف بأنها: " القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة اليها او بأهميتها العادية او المعنوية النفسية بالنسبة له"(**فاطمة عبد الرحيم التواسية، 2015، ص .26**).

ويرى "ستيروزويورتر" بأن الدافعية عملية مؤلفة من جوانب ثلاثة: ففي البدئ تثير الدافعية السلوك اي تجعل الناس يقبلون على التصرف او العمل بطريقه مخصوصه، ومن جانب ثاني توجه الدافعية للسلوك نحو الوصول الى غاية او هدف معين، أما الجانب الثالث فهو ضمان الاستمرار في بدل الجهد في حيث بلوغ الهدف (**رونالديريجيو، 1999، ص. 288**).

يمكن القول ان الدافعية تحدد على ثلاثة منطلقات تنشيط السلوك وتوجيهه وتثبيت وتعديل السلوك.

فالدافعية هي سمة تفاعلية في الشخصية تعني رغبة الفرد في الاتفاق والامتياز في تحقيق المهام الذي يقوم به.

الدافعية هي علاقة الفرد بالمحيط الذي ينتمي اليه فهي حاجة تنتج عن سلوك مستمر بعرض تحقيق غاية وهدف فقد تختلف حسب نوع الموقف(**مدثر حماد ،محمد الشيخ التيجاني، 2015 ص. 66**).

3.1 بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

قد تتداخل بعض المفاهيم بمفهوم الدافعية وذلك لأنها تعبر عن السلوك الإنساني بأشكال مختلفة نوعا ما وهي:

- **الحاجة:**

هي عباره عن حالة من عدم الاتزان عن اختلاف في الشروط الداخلية والخارجية اللازمة لبقاء الكائن الحي(**عصام نمر يوسف 2011 ص. 30**).

أو هي رغبة طبيعية بهدف الكائن الحي عندما توجد صعوبات تحول دون اشباع هذه الحاجة اذ يظهر عليه اضطراب قلق وعدم الشعور بالسعادة في الحياة(**رجاء محمود ابو علام ،2004 ،ص.243**).

- **الحافز:**

هو دافع داخلي فطري يتضمن معنى الشعور ولا يفيد التحكم الارادي والذين يستخدمون كلمة غريزة حافزا فطريا يدفع الى انواع معينة من السلوك يؤدي الى اهداف معينة لو لم يعلم بها الفرد فالحافز قريب من كلمه الالحاح والضرورة(**رشيدة الساكر، 2015، ص .24**).

أو هو عبارة عن النتيجة او العائد او الشيء الموجود خارج الفرد يود ان يحصل عليه وقد يكون ايجابيا او سلبيا **(مدثر حماد الشيخ التيجاني، 2015 ص. 65)**.

- **الباعث:**

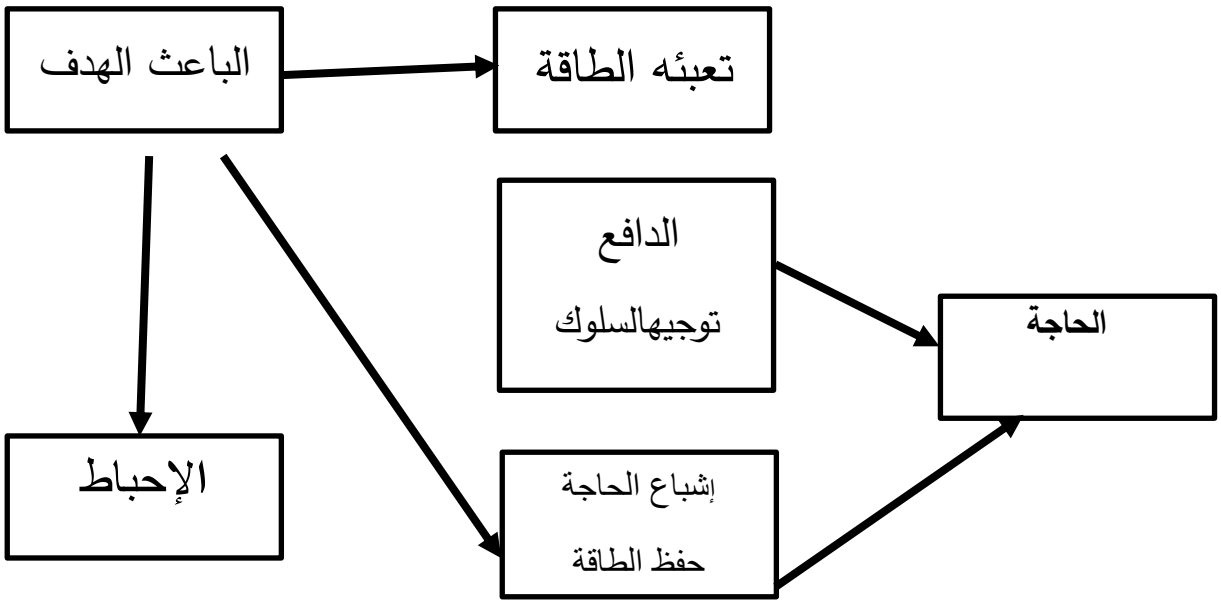
عبارة عن مواقف او موضوعات يحتمل حين الحصول عليها تشبع الدوافع، اي انه يشير الى الشيء الذي يهدف الفرد الى تحقيقه ويوجه استجاباته نحوه يعيد عنه، والباعث يعمل على ازالة الضيق والتوتر الذي يشعر بها الفرد(**جودت بني جبر واخرون، 2002 ،ص. 136**).

ويشير الباعث إلى موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي في الوصول إليه كالطعام في حالة الدافعة الجوع والنجاح والشهرة في حالة دافع عن انجاز (**البار الرميساء، 2014، ص. 62**).

- **الهدف:**

هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع في نفس الوقت(**عبد الرحمن عدس، محي الدين توق، 2009، ص. 277**).

وفي ضوء ذلك فان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب عن ذلك ان ينشا الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن ويوجه سلوكه من اجل الوصول الباعث) الهدف (وذلك كما هو موضح في الشكل التالي(**عبد اللطيف خليفه، 2000، ص. 79**).



شكل رقم ١ يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة، الحافز والباعث.

2.أنواع الدافعية:

يمكن تصنيف الدوافع إلى مجموعتين حسب مصدر نشوئها وهي الدوافع الداخلية والخارجية

1.2 الدوافع الداخلية:

وهي مجموعة دوافع الداخلية تنشا داخل الفرد وتشمل حب المعرفة والاستطلاع واكتشاف والميول والاهتمامات.

2.2 الدوافع الخارجية:

وتعرف بالدوافع المكتسبة او الدوافع الثانوية مثل هذه الدوافع يتم تعلمها واكتسابها من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية وفقا لمبدأ الملاحظة والنموذجة بحيث تتقوى بعوامل التعزيز والدعم الاجتماعي وتشمل دوافع حب التقدير والاحترام والتملك والسيطرة كما تشمل جمله الاهداف والاعراض التي يضعها الانسان لنفسه ويسعى لتحقيقه(**عماد عبد الرحيم الزعول، شاكر عقله المحايد، 2007، ص.98**).

3. تصنيف الدوافع:

لقد تعددت التصنيفات من قبل الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة، تبعا لمنطقتهم الفكرية والامر النظرية فهناك من صنفها الى فيزيولوجيه وسيكولوجية وهناك من صنفها الى شعوريه ولا شعوريه.

1.3 التصنيف الاول: تصنيف ما سلو للدوافع:

وضع هذا النموذج عالم النفس "ابراهام ما سلو" صاحب الاتجاه الانساني وهو يعتقد ان لدينا جميعا دوافع توجهنا نحو اهداف نسعى الى تحقيقها ويرى ان الدوافع تنظم هرميا تبعا لأهميته**(ابراهيم مسغوني، 2014، ص .60)**.

1.1.3 الحاجيات الفيزيولوجية:

وهي الجوع والعطش والنوم الاخراج والتنفس وهي موجودة في كافة المجتمعات واشباعها يؤديالى ظهور المجموعة الثانية.

2.1.3 حاجات السلامة:

وهي حاجه الانسان الى الامن والسلامة وتظهر هذه الحاجات من خلال ميل الانسان الى تفضيلالعيش في محيط مألوف ووظائف امنه وادخار والتامين على الحياة.

3.1.3 حاجات الحب والانتماء:

ترتبط برغبة الانسان في تكوين علاقات حميمة مع الاخرين والانتماء الى مجموعة معينة وتتحقق من خلال الزواج والوظيفة والدخول في حزب او مؤسسة اجتماعية.

4.1.3 حاجات التقدير والاحترام:

تتضمن حاجات التقدير ورغبة الانسان في الحصول على الشهرة والمكان الاجتماعية والاعتراف بالقدرات.

4.1.3 تحقيق الذات:

وهو الهدف الأسمى الذي يكافح الانسان من اجل بلوغه وتحقيقه والذي يظهر عند اشباع الحاجات الأربعة السابقة**(حسين ابو الرياش واخرون 2006، ص.19)**.

2.3التصنيف الثاني دوافع فيزيولوجيه وسيكولوجية.

1.2.3 الدوافع الفيزيولوجية:

وهي الناتجة عند وجود حاجات لدى الكائن الحي تحدث تغيرا في توازنه العضوي والكيميائي، فتنشا عند ذلك حاله من التوتر تدفع به للقيام ببعض الأنشطة التي تؤدي الى اشباع حاجته وهي الجوع العطش التنفس والتعب.

2.2.3 الدوافع الداخلية:

وتتمثل في سعي الكائن الحي في القيام بشيء معين لتحقيق ذاته، وهو النوع من الدافع يقف وراء الانجازات المتميزة مثل دافع حب الاستطلاع، دافع الانجاز، دافع الكفاءة.

3.2.3 الدوافع الخارجية الاجتماعية:

وتنشا نتيجة علاقة الكائن الحي بالأشخاص الاخرين والتي تدفع الفرد القيام بأفعال معينه إرضاء للمحبطين به او الحصول على تقدير او تحقيق نفع مادي او معنوي مثل دافع الانتماء، دافع التنافس ودافع الاستقلال عن الاخرين(**ثائر احمد غباري، 2008، ص.35**).

3.3 التصنيف الثالث: دوافع ثانوية ودوافع شعورية ولا شعورية:

1.3.3 الدوافع الثانوية (النفسية):

تنشئ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة والظروف الاجتماعية المختلفة التي يعيش فيها مثل دافع التملك وسيطرة والفضول والانجاز.

2.3.3 الدوافع الشعورية:

والتي تدخل ضمن وعي الفرد ويكون قادرا على معرفتها والتحكم فيها وايقافها مثل: دافع الشعور بالبرد.

3.3.3الدوافع لا شعورية:

وهي تكمن وراء سلوك الانسان وتصرفاته التي لا يعرف سببها مثل العقد النفسية كالغيرة المرضية(**أملالبكري، ناديا عجور، 2010، ص.172**).

4. وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف اساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو التالي:

1.4 التحريك وتنشيط السلوك:

بعد ان يكون في مرحلة من الاستقرار والاتزان النفسي لإرضاء بعض الحاجات الأساسية. إذا فالدافعية هي تنشط وتحرك سلوكا لدى الافراد من اجل اشباع حاجة او استجابة لتحقيق هدف معين مثل هذا السلوك او النشاط الذي يصدر عن الكائن الحي يعد مؤشرا على وجود دافعية لديه نحو تحقيق ذاته او هدف معه.

2.4 تحدد الدافعية شدة السلوك:

اعتمادا على مدى الحاح او الدافع الى اشباع او مدى صعوبة او سهوله الوصول الى الباعث الذي يشبع الدافع فكلما كانت الحاجة ملحة وشديدة كان السلوك المنبعث قويا لإشباع الحاجة كما انه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف فان المحاولات الفرد تزداد من اجل تحقيقه.

3.4 تحافظ على ديمومة واستمرارية السلوك:

فالدافعية تعمل على مد السلوك بالطاقة اللازمة حتى يتم اشباع الدافع او تحقيق الغايات والاهداف التي يجعلها الفرد مثابرا حتى يصل الى حالة التوازن اللازمة لبقائه واستمراره(**عماد عبد الرحيم الزعول، 2012، ص.216**).

4.4 توجه السلوك نحو هدف معين:

تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية ان الافراد يصنعون اهداف لأنفسهم ويوجهون سلوكهم نحو هذه الاهداف تحدد اهداف معينة لأفراد وتجعلهم يختارون السبيل لتحقيق هذه الاهداف(**احمد فلاح العلوان، 2009، ص. 287**).

5. الدافعية للإنجاز:

يعتبر الدافع من الدوافع الخاصة بالفرد والتي يسعى من خلالها لتحقيق التميز والتفوق وتطرا لأهميتها لعلماء النفس اعطوا لها تعريف مختلفة كل حسب اتجاهاته الفكرية.

1.5 تعريف الدافعية للإنجاز:

عرفها "ماكيلاند" وزملائه (1953) ان الدافع للإنجاز يشير الى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل التحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الارضاء "

عرفها "جولدنسون": "الدافعية للإنجاز بانها تشير الى حاجة الفرد للتغلب على العقبات من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي ايضا الميل الى وضع مستويات مرتفعة في الاداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة"**(عبد اللطيف خليفه، 2002، ص.94)**.

تعريف اخر "جولدنسون": "حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من اجل السيطرة على التحديات الصعب، وهي ايضا الميل الى وضع مستويات مرتفعة في الاداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديده ومثابرة مستمرة" **(عبد الرحمن صالح الازرق،2000، ص .122)**.

عرفها "محمود عبد الحليم منسي": "يقصد بدافعية الانجاز كفاح الفرد لأداء مهامه والاعمال الصعب على أفضل وجه ممكن".

عرفها "هليجارد وزملائه": "ان الدافعية الانجاز هي تحديد الفرض لأهدافه وفقا لمعايير التفوق في انتاجه وانجازه"**(طارق كمال، 2006، ص0.9)**.

تعريف اخر: "الدافعية للإنجاز دافع مركب موجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضح ومحدده، او هي المحصلة النهائية للعلاقة بين دوافع النجاح ودوافع تجنب الفشل والتفاعل بها."

يمثل دافع الانجاز رابط الفرد في النجاح والتفوق وتجنب الفشل من اجل الوصول بمستوى الاداء الى درجة من الامتياز**(محمد بن يونس ،2004 ،ص .38)**.

2.5 مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى**"اوزيل" 1969** ان هناك ثلاث مكونات على الاقل للدفاعية الانجاز نلخصها كالتالي:

1.2.5 الحافز المعرفي:

وهو محاولة الفرد اشباع حاجته بالمعرفة في ان يعرفها ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الاداء بكفاءة عالية.

2.2.5 توجيه الذات او تكريس الذات:

وهي رابط الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق اعدائه المميز والملزم في ان واحد بمعنى رغبة الفرد في الوصول الى شهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق ادائه والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

3.5 انواع الدافعية للإنجاز:

ميز فيروف وشارلز سميث: بين نوعين اساسيين من الدافعية للإنجاز هما:

1.3.5 دافعية الانجاز الذاتية:

ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية او الشخصية في مواقف الانجاز.

2.3.5 دافعية الانجاز الاجتماعية:

وتتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية، اي المقارنة لأداء الفرد بالأخرين ويمكن ان يعمل كل هذين النوعين في نفس الوقت ولكن قوتهما تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف، فاذا كانت دافعية الانجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فانه غالبا ما يتبعها الدافعية الانجاز الاجتماعية والعكس صحيح(**عبد اللطيف خليفة، 2002، ص. 95**).

6. نظريات الدافعية للإنجاز:

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعه من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز ونذكر منها:

1.6 نظرية ماكيلاند:

اقترح ماكيلاند عام (1967) نظرية في العمل اسماها نظرية الانجاز حيث يعتقد ان العمل في، المؤسسة يوفر فرصة لإجماع في ثلاث حاجات هي:

- **الحاجة الى القوة:** وفي رأيه ان الافراد الذين تكون لديهم حاجة جديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقا لنظريته فان الافراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.
- **الحاجة الى الانجاز:** يرى الافراد ذوي الحاجة شديدة للإنجاز ان الالتحاق بالمنظمة فرصه لحل مشكلات التحدي والتفوق.
- **الحاجة الى الاندماج/ الانتماء الالفة:** الافراد الذين لديهم حاجه شديده للاندماج والمودة فانهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة مثل هؤلاء الافراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل كما وجد ماكيلاند ان الافراد الذين لديهم حاجة جديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في

المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الاهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من اعمال(**عزم الله عبد الرزاق، بن صالح الغامدي، 2009، ص1.11**).

2.6 نظرية اتكنسون:

في منتصف الستينات قدم اتكنسون نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز والسلوك ويفترض ان ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على محصلة ثلاثة عوامل: الحاجة للإنجاز او الدافع للإنجاز واحتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح.

ومن منظور اتكنسون ان قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فان الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسط الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية النجاح من جهة اخرى اما الفرد ذو الدفاعية المنخفضة للإنجاز فانه يتجنب المهام لان خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح، وفي مواقف الاختيار، فانه يختار مهام سهل نسبيا لان احتمالية النجاح مرتفعة وانه يختار مهمة صعبة لأنه لا يتعرض لحرج كبير، عند فشله في مهمه صعبة(**احمد يحيى الزق, 2009، ص.236**).

ويرى اتكنسون ان الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الاقدام، الاحجام بين الامل في النجاح والخوف من الفشل، ويمثل اتكنسون هذه العلاقة بالمعادلة التالية:

دافع الانجاز = دافع النجاح –دوافع التجنب.

الفشل يؤدي الى محصلة أكبر من الدافع للنجاز(**محمد بن يونس، 2004، ص .250**).

3.6 نظرية التنافر المعرفي:

تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها فيستنغر1956 ان الدفاعية ،الافراد نحو تحقيق التوازن والانسجام المعرفي تنشا كنتيجة لعدم ، الانسجام او التوازن المعرفي وان مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه بعمل ما ، يتناقض مع معتقداته وانجازاته وعاداته السلوكية، الامر الذي يؤدي الى حدوث حالة ، من التنافر المعرفي وعليه يسعى الفرد جاهدا للتخلص من التنافر كان يفتح نفسه بان ما سيقوم به من اعمال وافعال هي بحد ذاتها مفيدة وتتحقق اهدافه لذا يلجأ جاهزا الى ايجاد المبررات التي تؤكد ان هذه ،الاعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته(**عماد عبد الرحيم الزعول، علي فالح الهنداوي، 2015، ص. 302**).

4.6 النظرية المعرفية:

تفترض هذه النظرية ان الكائن البشري مخلوق عاقل زوراء حره في اتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه لذلك تفسر على اساس ان النشاط السلوكي كفأيه في ذاته وليس كوسيله وتنشئه

تفسيراتها على ان النشاط العقلي للفرد بجودة، بدافعيته ذاتيه متأصلة فيه كالقصد والنية والتوقع(**علي احمد وادي، اخلاص احمد الجنابي، 2005، ص. 48**).

7. مقايس الدافعية للإنجاز:

يمثل قياس دافعية الانجاز تحديا لعلماء النفس ورغم ذلك يتمكنوا من ايجاد نوعين من المقاييس، تصنف الى قسمين مقاييس اسقاطيه ومقاييس موضوعية:

1.7 المقاييس الاسقاطية:

1.1.7 مقياس ماكيلاند واخرون (1953):

قاموا بوضع مقياس او اختبار الدافعية للإنجاز ويتكون هذا الاختبار من مجموعه أربع صور، وقد استطاع ماكيلاند اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع .T.A.T الذي أعده صواري عام (1938)، اما البعض الاخر فقد قام ماكيلاند بتصميمها خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

حيث قام الباحث بعرض كل صوره في اثناء الاختبار على شاشه سينمائية لمدة 20 ثانية امام المفحوص ثم يطلب الباحث منه بعد ذلك كتابه قصه تعطي اربعه أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة.

والأسئلة هي ما يلي:

- ✓ ما يحدث ومن هم الاشخاص؟
- ✓ ما الذي ادى الى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي؟
- ✓ ما هو التفكير؟ وما المطلوب اداؤه؟ ومن الذي يقوم بهذا الاداء؟
- ✓ ما سيحدث؟ وما يجب عمله؟

وبعد ذلك يجيب المفحوص على الأسئلة في مدة لا تزيد عن اربعة دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي 20 دقيقة ويرتبط الاختبار بالتخيل الابتكار ويتم تحليلنواتج تخيل المفحوصين بالنسبة لنوع معين من المحتوى وهو ذلك المحتوى الذي يمكن ان يشير الى الدافع للإنجاز.

2.1.7 مقياس الاستبصار .R.T.Lلفرنس (1958):

فيضوء الإطار النظري الذي وضعه ماكيلاند لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث انها وضعت حملا مفيدة تصف انماطا متعددة من السلوك ويستجيب لها المفحوص بالاستجابة لفظية إسقاطيه عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند او العبارة.

3.1.7 مقياس اختبار التعبير عن طريق الرسمaget (1958):

لقياس الدافع للإنجاز عند الاطفال لأنه وجد ان مقياس ماكيلاند وزملائه واختبار لفرنس للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، لقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارنسون لتصحيح اختبار الرسم فئات وخصائص معينة كالخطوة والحجز والشكل، وقد رأى ارنسون انه يمكن تمييز المفحوص ذوي الدرجات المختلفة للدافع للإنجاز وذلك عن طريق الرسم الحر لدى الأطفال(**رشاد موسى عبد العزيز موسى، 1993، ص. 21-23**).

2.7 المقاييس الموضوعية:

لقد قام العديد من الباحثين بإعداد مقاييس موضوعية لقياس الدافعية لإنجاز نذكر منها ما يلي:

1.2.7 مقياس الدافعية لإنجاز الاطفال والمراهقين:

قام البروفيسور فينز استاذ في علم النفس في جامعة كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين، وقد أشار كبستنبوموفينر (1970) الى ان عبارات هذا المقياس اشتقت اساسا من نظريه اتكنسون الدافعية للإنجاز وقد صممت عبارات المقياس في ضوء النوع (الامل والفشل) اتجاه السلوك (الاقدام والاحجام) ويتكون المقياس في صورته النهائية من 20 عبارة من عبارات الاختيار الجبري(**رشاد موسى عبد العزيز موسى ،1993 ص. 52**).

2.2.7 مقياس سميث 1975:

كما استخدم سميث طريقة مورني وليكرت في تصميم استبيان لقياس دافع الإنجاز لدى الراشدين وكان يتكون في صورته الاولى من 103 عبارة تم اجراؤه على عينة قوامها 89 فردا وانتقى منها 10 عبارات الاكثر قدرة على التمييز بين الافراد في دفاعيه الانجاز ثم تحقق الباحث من مادة صدق وثبات الاستبيان أكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية.

3.2.7 مقياس قشقوش (1975):

تصمم أول اداة العربية لقياس دافع الانجاز استند منها المفهوم الذي اعتمد ماكيلاند وزملائه عن دافع الإنجاز، وقد عرض قشقوش عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة محكمين اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس دفعه الانجاز كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق اعاده الاجراء(**رشيدة الساكر، 2015، ص. 35**).

8. العوامل المؤثرة في دفاعية الإنجاز:

تنشأ دافعية الانجاز لدى الفرد بسبب عدة عوامل اساسية منها مما يرجع للفرد ذاته ومنه ما يرجع لبيئة الإنجاز.

1.8 العوامل الفردية:

1.1.8 أساليب التنشئة الأسرية:

تشير الدراسات التي قام بها ماكيلاند وزملائه ان الاباء لهم دور مهم في نشاه دفايه الانجاز وان دافعه الطفل في الاعتماد على نفسه وتكليفه بأداء مهامه لوحده اي باستقلالية يؤدي ذلك الى زياده في دفايه الانجاز وتدعيم السلوك الذي انجزه الفرد ايجابيا بالإثابة واظهار الحب يؤدي ذلك الى تعلم الدافع وتقويته ويعكس ذلك اذا لم يلق الطفل تشجيعا ، او اقتران الانجاز الجيد بالعقاب فان الدافع قد لا يتكون عند الفرد، او قد ينشا ضعيفا ويقول ماكيلاند في هذا الصدد بان التدريب المبكر لا يجب ان يوحي بنبذ الوالدين للطفل بمعنى ان الوالدين قد يجبران الطفل على استغلال حتى لا يكون عبء عليهم.

المدرسة: ان للمدرسة دور كبير في تنميه دفاعيه الانجاز من خلال التسيير الجيد للمدرس، بما يتلائم وامكانيات التلميذ ومحاوله تشجيعهم وتدعيم وتعزيز سلوكياتهم الناجحة.

2.8العوامل الثقافية الدينية والاقتصادية:

تشير الدراسات التي قام بها ميكي لاند حول العوامل الثقافية والدينية وتأثيرها على دافعية الانجاز الى ان قيم الاباء التي يمثلها الانجاز لدى الطفل، وتوصل ايضا ماكيلاند عام 1975 في دراسات الدافعية للإنجاز لدى الافراد في عده بلدان الى ان دافعية الإنجاز ترتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الاقتصادي للبلد، فالدافعية للإنجاز تسيطر وتسود خلال فترات النمو الاقتصادي فالأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون لسبب تضخم وزيادة الانتاج الى انجازاتهم المعتبرة.

3.8 العوامل الخاصة ببيئة الانجاز:

ان البيئة التنظيمية التي تعمل الى تحقيق طموح الافراد من خلال تحديد اهداف ممكنه التحقيق والمثيرة للتحدي ويقدم فرص كافيه تكون مهمه في استثاره وتنمية دافعية الانجاز ومن هذا المنطلق العوامل المؤثرة في دفاعية الانجاز ببيئة العمل وهي كالتالي: طبيعة العمل، العوامل التشخيصية (مفهوم الذات) التحمل، المثابرة **والطموح (جوابي لخضر، نفس المرجع السابق، 2016، ص.253، 250).**

خلاصة الفصل:

خلال العرض النظري نستخلص أن الدافعية هي المحرك والموجه لسلوك الفرد لتحقيق هدف او غاية ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز من اهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها الى تحقيق التفوق والامتياز، وان دراسة الدافعية للإنجاز أمر عام لان طبيعة العمل تتطلب دافعية قوية من اجل انجاز المهام على ما يرام كل هذا يتوقف على مدى الفعالية والقدرة الإنجازية والمثابرة في تحقيق الاهداف.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للجانب التطبيقي

تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية.

2-المجالالزماني والمكانيللدراسة.

3-المنهج المستخدم.

4-مجتمع و عينة البحث.

5-أدوات جمع البيانات.

6- أساليب المعالجة الإحصائية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر الجانب النظري من أهم مراحل البحث بفضله يتم فهم الكامل للجانب النظري فهو يعتبر كمكمل له،وفي هذا الجانب التطبيقي سوف نتطرق الى عرض المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، فنستعملها بمنهج الدراسة ، الدراسة الاستطلاعية ، مجتمع الدراسة ، و خصائص عينة الدراسة ،ثبات أداة الدراسة ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1 الدراسة الاستطلاعية :

وهي عبارة عن زيارة للميدان سمحت لنا بالتعرف عن قرب على ميدان إجراء الدراسة و أيضا معرفة الصعوبات التي قد يواجهها الباحث اثناء التطبيق و محاولة تجاوزها. و في هذا الصدد يعرفها "**مصطفى عشوي**"**(2003)** على أنها "دراسة تجرى على مستوى ضيق تمكن الباحث من ضبط المتغيرات، وتعديل فقرات الاستبيان المستعمل أو طريقة أو محتوي المقابلة النهائية. "**(عشوي،2003،ص.364)**.

كما سمحت لنا الفرصة بالتعرف عن قرب على ميدان إجراء دراستنا بمؤسسة ENIEMو التعرف على مختلف الوحدات المتواجدة فيها، حيث كان لنا أول لقاء مع رئيسة وحدة الخدمات التقنية التي أدلت لنا ببعض المعلومات عن سير المؤسسة ، اما في اليوم الثاني قمنا بزيارة المكان اين يقمون بصناعة قطع غيار والتي تمر بعدة مراحل مختلفة، و قد شملت دراستنا الاستطلاعية على:

-دخولنا الى المصنع و ملاحظة الظروف الفيزيقية (حرارة ،الضوضاء، الأبخرة) المحيطة بالعمال وأثرها على مستوى أدائهم.

-سمح لنا بطرح بعض الأسئلة لفئة العمال التي تدور حول موضوع البحث.

1-1أهداف الدراسة الاستطلاعية:

-التعرف على المؤسسة و أشكال نشاطاتها.

-التحقق من الفرضيات المطروحة.

-التحقق من وجود متغيرات البحث.

-تحديد العينة خصائص العينة.

-تكوين صورة دقيقة و حقيقية حوله.

- التأكد من صحة و سلامة التقنيات المستعملة واختيار عينة البحث.

-جمع المعلومات و البيانات الضرورية.

-إعداد أدوات البحث اللازمة.

-التحقق من الخصائص السيكو مترية لأدوات البحث المناسب للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2- المجال الزماني والمكاني لإجراء الدراسة:

2-1المجال المكاني :

لقد تم إجراء الدراسة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM تقع هذه المنطقة الصناعية "عيسات ايدير" حوالي علي بعد 10 كلم عن مقر ولاية تيزي وزو,و تمتد علي مساحة تقدر ب5,5 هكتار.

تأسست الشركة الوطنية للصناعات الكهرو منزليةENIEMفي 12-01-1983 طبقا للمرسوم رقم 83- 19 حيث تحولت هذه المؤسسة بعد 10 أشهر أي في أكتوبر 1983 إلى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية من مؤسسة اقتصادية عمومية (EPE) إلى مؤسسة ذات أسهم SPS .

2-2المجال الزماني:

بدأت الدراسة الأساسية من 3 ماي 2023 الي غاية 3جوان 2023 حيث استغرقت الدراسة شهرا كاملا.

3-منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة السليمة التي يعتمدها الباحث للوصول إلى هدفه المنشود، الذي حدده في بداية بحثه حتي نهايته قصد الوصول إلى نتائج معينة(**محمد أزهر السماك،1980،ص.42**).

المنهج الذي استعنا به في بحثنا هو المنهج الوصفي لأننا نبحث عن العلاقة الارتباطية الموجودة بين الأخطار المهنية و دافعية الإنجاز، وهذا المنهج يعتمد علي جمع البيانات من خلال استجواب عينة كبيرة من الأفراد ومن ثم تحليلها وتفسيرها وقد عرف سامى محمد ملحم(2000) المنهج الوصفي على أنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفيها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (**الأحسن حمزة،2015،ص،236**).

4-مجتمع وعينة الدراسة :

4-1-1مجتمع الدراسة:

يطلق البعض على مجتمع الدراسة اسم "المجتمعالإحصائي " يسميه الاخر المجتمع الذي يكون موضع الاهتمام و الدراسة، وقد يكون مجتمع محدودا او غير محدود من حيث الحجم، فهو مجموعة من الافراد تشترك في خصائص محدودة و معينة**(محمد بوعلاق ،2004)**.

4-1-2 عينة الدراسة:

يقصد بالعينة مجموعة من الافراد مشتقة من المجتمع الأصلي و يفترض أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صادقا, علما أن هذا الأخير يمثل جميع الافراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها **(عبد القادر حلمي, مدخل إلي الإحصاء,1993 ص.19)**.

و قد تم اختيار عينتنا بالطريقة العشوائية البسيطة و التي تقدر ب 100 عامل من مجموع المجتمع الأصلي المقدر ب375 عامل في وحدة الخدمات التقنية، طبقنا عليها الاستبيان الذي استخلصنا من خلالها خصائص العينة التي تتمثل في الجنس، السن، الحالة العائلية ،الأقدمية المستوي التعليمي .

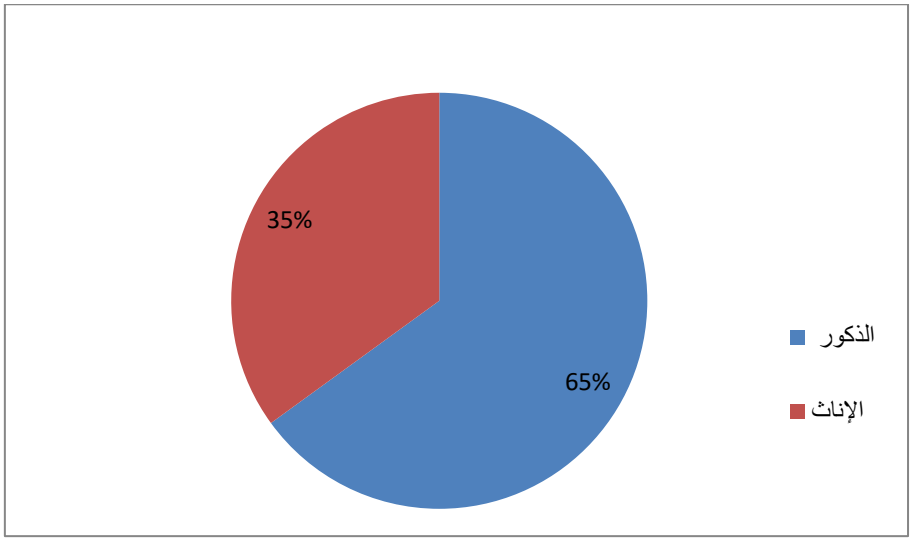
4-2خصائص عينة الدراسة:

4- 2-1خصائص العينة حسب الجنس:

جدول رقم(01) يمثل توزيع العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة%
ذكر	65	%65
أنثى	35	%35.0
المجموع	100	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال, همذكور65 بنسبة(65.0 %)، اما الاناث و عددهم 35بنسبة 35% وهذه المعطيات تعكس خصائص المجتمع الإحصائي للدراسة، حيث أصبحت اليوم نسبة الذكور العاملين اكبر من نسبة الاناث بصفة عامة و هذا راجع إلى عوامل أخرى و عديدة فنذكر علي سبيل المثال العوامل الاجتماعية .وحتي يتضح الفرق بين الجنسين في عينة الدراسة قمنا بتمثيلها في دائرة نسبية:



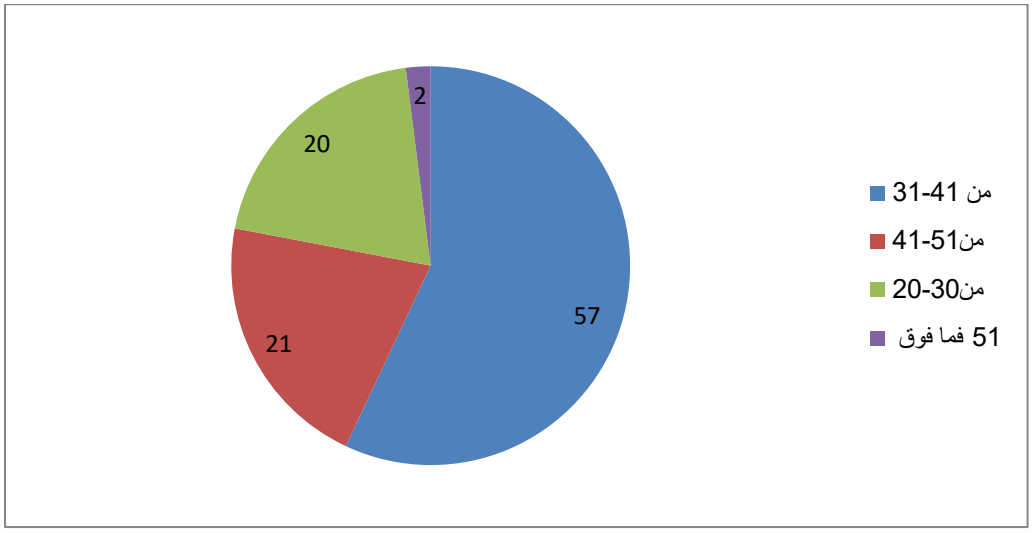
شكل رقم (02): افراد العينة حسب متغير الجنس

4-2-2خصائص العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
من 20-30سنة	20	%20
من 31-40 سنة	57	%57
من41-50سنة	21	%21
من51 سنة فما فوق	2	%2
المجموع	100	%100

من خلال الجدول رقم (2) نجد ان اكبر نسبة تتمثل في الافراد الذين بلغت أعمارهم من 31 الى 40 سنة،حيث بلغت 57، ثم تليها نسبة الافراد الذين بلغت أعمارهم ما بين 41 الى 50 سنة حيث بلغت 21،ثم تليها نسبة الافراد الذي بلغت أعمارهم ما بين 20 الى 30 سنة حيث بلغت 20 ثم تليها فئة 51 فما فوق بنسبة 2 من مجموع 100 عامل. وحتى نستطيع اتضاح الفارق بين الفروق العمرية في عينة الدراسة قمنا بتمثيلها في دائرة نسبية:

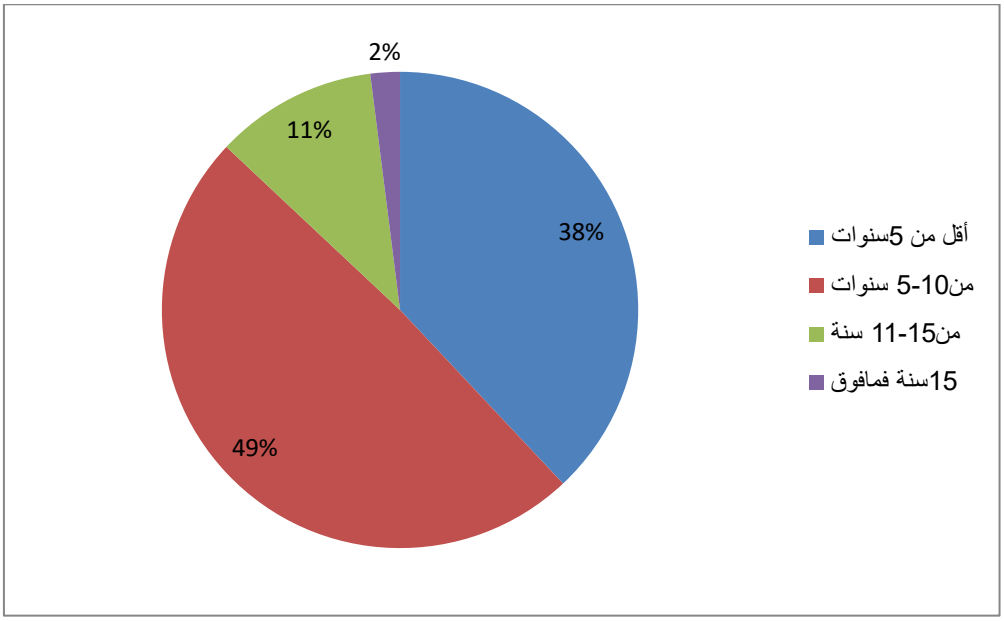


الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية

4-2-3خصائص العينة حسبمتغير الأقدمية:جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5سنوات	38	%38
من 5 الى 10سنوات	49	%49
من 11إلى 15 سنة	11	%11
15 فما فوق	2	%2
المجموع	100	%100

من خلال الجدول رقم (03) الموضح لنسبة الأقدمية في العمل بالنسبة لعينة الدراسة أن نسبة الأقدمية من 5-10 سنوات أكبر حيث بلغت نسبتها 49%،ثم تليها فئة لأقل من 5سنوات التي بلغت نسبتها 38%،ثم تأتى فئة 11-15 سنة التي بلغت نسبتها 11%، وفي الأخير تأتي فئة 15 فما فوق التي بلغت نسبتها2%.و حتي يتضح الفارق بين الاقدمية في العمل في عينة الدراسة قمنا بتمثيليها في دائرة نسبية:



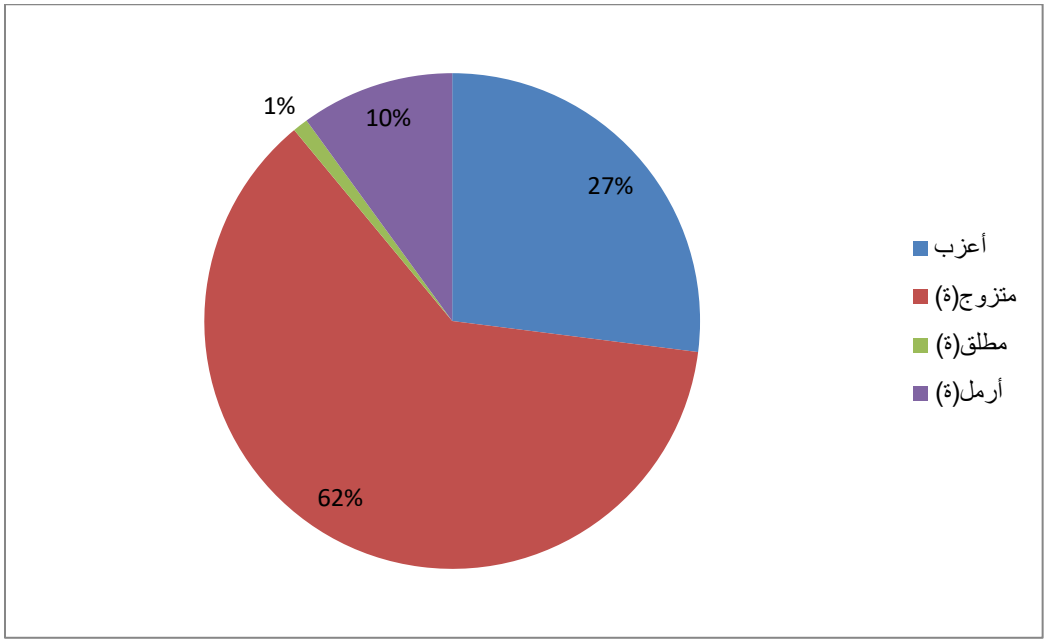
شكل رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية :

4-2-4خصائص العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	27	%27
متزوج(ة)	62	%62
مطلق(ة)	1	%1
أرمل(ة)	10	%10
المجموع	100	%100

يتضح من خلال الجدول رقم(04) الموضح نسبة توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية بالنسبة لعينة الدراسة، أن نسبة العزوبية بلغت 27% و نسبة المتزوجين 62%و نسبة المطلقين1%، و نسبة الارامل 10%، وهذه المعطيات تعكس خصائص المجتمع الإحصائي للدراسة، حيث أصبحت اليوم نسبة المتزوجين العاملين أكبر من نسبة المطلقين بصفة عامة.حتى يتضح الفارق بين الحالة العائلية في عينة البحث قمنا بتمثيلها في دائرة نسبية.



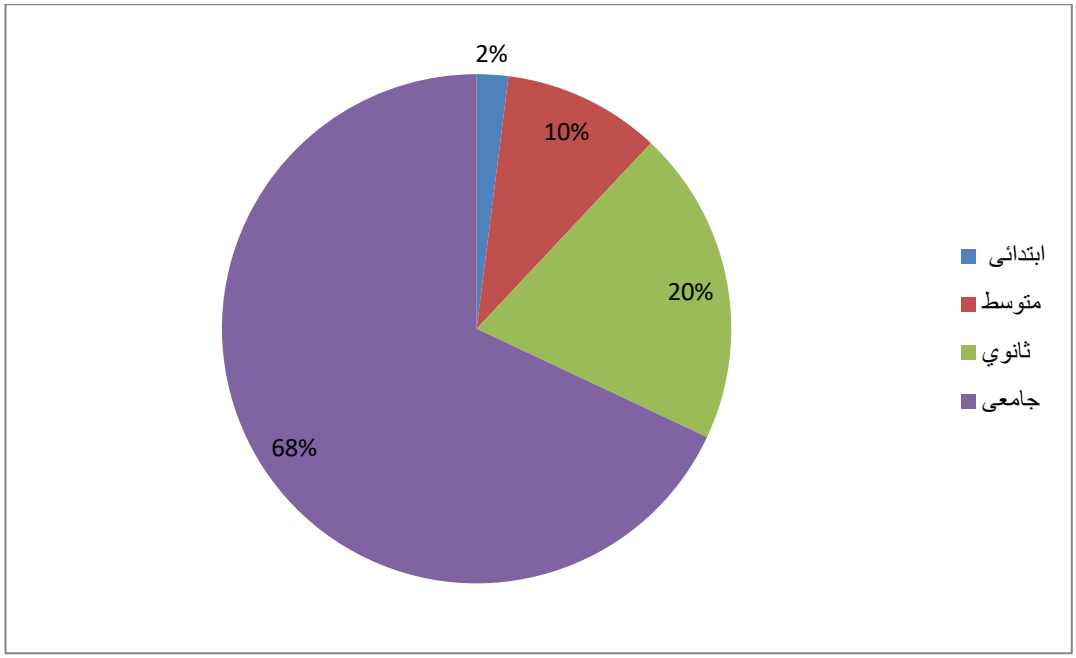
شكل رقم(05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالةالعائلية:

4-2-5 خصائص العينة حسب متغير المستوي التعليمي:

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوي التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	2	%2
متوسط	10	%10
ثانوي	20	%20
جامعي	68	%68
المجموع	100	%100

يتضح من خلال الجدول رقم(05) الموضح لنسبة توزيع أفراد العينة العاملين حسب متغيرالمستويالتعليمي، بالنسبة لعينة الدراسة أن نسبة المستوي التعليمي في الابتدائي قليلة بنسبة2%، و أن نسبة المستوي التعليمي في المتوسط بلغت 10%،و الثانوي بلغت 20% ،و نسبة المستوى التعليمي في الجامعة 68%حيث أصبحت اليوم نسبة المستوي التعليمي الجامعي أكبر من كل المستويات بصفة عامة.حيث يتضح الفارق بين المستوي التعليمي في عينة الدراسة قمنا بتمثيلها في دائرة نسبية.



شكل رقم(06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوي التعليمي

5-أدوات جمع البيانات:

لقد استعملنا لجمع البيانات في دراستنا أداتين لقياس متغيرات البحث وهما استبيان الأخطار المهنية و مقياس دافعية للإنجاز.

5-1 استبيان الأخطار المهنية:

يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول علي معلومات و بيانات و حقائق مرتبطة بواقع معين، للاستبيان أهمية كبيرة في جمع اللازمة لاختبار الفرضيات في البحوث التربوية و الاجتماعية والنفسية وهو يستخدم في دراسة الكثير من المهن و الاتجاهات وأنواع النشاط المختلفة، فجمع البيانات والمعلومات عن إدراك الأفراد واتجاهاتهم و عقائدهم و ميولهم و قيمهم و موافقهم ودوافعهم، ومشاعرهم وخططهم للمستقبل وسلوكهم الحاضر والماضي وغير ذلك، كلهم أمور تتطلب دراستها الاستبيان للحصول علي معلومات كافية و دقيقة(**سامي محمد ملحم،2000،ص،307**).

ففي بداية العمل و بعد تحديد المشكلة ووضع الأهداف و صياغة فرضيات البحث، قمنا بصياغة استبيان و الذي يحتوي علي(87) بند بحيث قمنا بتقسيميه الي ثلاثة أقسام كتالي:

- القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية، الحالة العائلية ، المستوي التعليمي).

-القسم الثاني: الخاص بفرضيات الدراسة و اشتمل علي (03) محاور تتعلق بالأخطار المهنية وهي كما يلي:

- المحور الأول: الأخطار الفيزيقية يتكون من (15) فقرات.
- المحورالثاني: الأخطار النفسية يتكون من (15) فقرات.
- المحور الثالث: الأخطار الميكانيكيةيتكون من 15 فقرات.

-القسم الثالث :الخاص بالأسئلة المتعلقة بدافعية الإنجاز.

لقد اعتمادنا في تنقيط الاستبيان على مقياس ليكارت الخماسي المتمثل في الجدول التالي:

جدول(6) تنقيط و الإجابة الاستبيان وفق مقياس ليكارت

التنقيط	الإجابة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	معارض
1	معارض بشدة

5-1-1 الخصائص السيكو مترية للاستبيان :

لقد اعتمادنا في دراستنا علي الصدق الظاهري للقياس و التأكد من ثبات الاستبيان.

-الصدق الظاهري حسب المحكمين:

قمنا بعرض الاستبيان علي أساتذة المحكمين في تخصص علم النفس عمل وتنظيم في جامعة مولود معمري، حيث قاموا بإداء أرائيهم حول فقرات الاستبيان ومدى انتماء الفقرات إلى المجالات التي وضعت من أجلها، وكذلك وضوح صيغتها اللغوية، قد استجبنا لآراء المحكمين بعين الاعتبار قمنا بعدل ما يلزم تعديله في ضوء المقترحات و بذلك استخرجنا الاستبيان في صورته النهائية.

-ثبات الاستبيان:

الثبات جزء من الصدق في البحوث العلمية، بحيث يعطي الاختبار الذي يقوم به الباحث النتائج ذاتها في حال تمت إعادته على نفس المجموعة وفي نفس الظروف في وقت لاحق، ويرتبط الصدق والثبات ارتباطا وثيقا، كما توجد هناك عوامل تؤثر فيه و طرق مختلفة يستطيع الباحث من حلالها حسب الثبات(http://mobt3th.com).

تم تطبيق الاستبيان علي عينة استطلاعية متمثلة من(100) عامل،ثم قمنا بالحساب و التأكد من ثبات الاستبيان و اعتمادنا على معامل "ألفا كرونباخ"لقياس ثبات متغير **الأخطار المهنية** حيث قدر ب (91. 0)، وبالنسبة للمحور الأول " **الأخطار الفيزيقية**" قدرب(0.89)، و المحور الثاني "**الأخطار النفسية** قدر ب(0.97)، و المحور الثالث "**الأخطار الميكانيكية** "قدر ب(0.91)،ما يدل أن الاستبيان يتميز بالثبات و يمكن إعادة تطبيقه مرات مختلفة و الحصول على نفس النتائج تقريبا تحت نفس الظروف.

جدول (7) يمثل ثبات استبيان الأخطار المهنية و محاوره

المتغيرات	معامل الفاكرنباخ
الأخطار المهنية	**0.91**
الأخطار الفيزيقية	0.89
الأخطار النفسية	0.79
الأخطار الميكانيكية	0.91

5-2 مقياس دافعية الإنجاز:

وضع من قبل الدكتور "**عبد الرحمن صالح الأزرق** " صممه في إطار الموافق التعليمية التعليمية التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه يتضمن 32 عبارة تقيس5 أبعاد(مؤشرات) لدافعية إنجاز الأستاذ في المجال التربوي و المدرسي التي حددها على النحو التالي:

- **مستوي الطموح:** يقصد به المستوي الذي يرغب المدرس في بلوغه أو يشعر بأنه قادر على بلوغه و يبذل جهدا متواصلا في الحصول على تقديرات عالية في أداء و يسعي جاهدا لتحقيق أهداف مرتقية.

- **مستوي المثابرة** :هو المستوي الذي يشعر به المعلم بأنه مجد ومثابر في عمله و يبذل الجهد المتواصل الدؤوب لكي يتغلب على العقبات و المصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل و الإحساس باليأس و التفكير في التراجع و الانسحاب.
- **مستوي الأداء** : يقصد به المستوي الذي يستطيع المدرس أنجازه في عمله أو يشعر بأنه قادر علي بلوغه و يسعى جاهدا لتحسين أدائه بدرجة مرتفعة.
- **مستوي ادراك الزمن** :يقصد به شعور المدرس بقيمة الوقت في أداء العمل و الرغبة في الاستفادة به في تخطيط و تنفيذ أهدافه و حرصه علي مواعيد العمل بدون تهاون أو تأخر.
- **مستوي التنافس**: يقصد به مستوي الشعور بالرغبة في التفوق علي الاخرين في العمل ومشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة باهتمامه وإحساسه بالقدرة علي مواجهة المواقف و الظروف التي تتسم نحو التنافس و التحدي و الصمود أمام الخصوم مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول **(عبد الرحمن صالح الأزرق2000،ص149- 150)**.

5-2-1 الخصائص السيكومترية للمقياس:

-ثبات المقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية متمثلة من(100) عامل، ثم قمنا بالحساب و التأكد من ثبات المقياس و اعتمادنا على معامل" ألفا كرونباخ" لقياس ثبات مستوي الدافعية بحيث تقدر ب (0.88) ما يدل أن المقياس يتميز بالثبات و يمكن إعادة تطبيقه مرات مختلفة و الحصول علي نفس النتائج تقريبا تحت نفس الظروف.

جدول (8)ثبات مقياس دافعية الإنجاز

متغيرات الدراسة	معامل "ألفا كرونباخ"
دافعية الإنجاز	0 .88

6-اساليب المعالجة الإحصائية :

اعتمدنا لمعالجة البيانات بحثنا على كل من الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلاليمن خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSSV20.

1- الإحصاء الوصفي:

اعتمادنا على القوانين التالية وذلك لغرض الإحصاء الوصفي وهي كما يلي:

النسبة المئوية:

-عملية كتابة الرقم مقسوما على مئة(أي أن يمون كسرا بسطه العدد ن و مقامه مساوي للعدد مئة)ويرمز لهذه النسبة بالرمز% و الذي يعني (من100) مثال: نسبة الأفراد ضمن نظام =(عدد الافراد المراد معرفة نسبتهم ÷العدد الكلي للأفراد)×100 وتم اعتمادها للوقوف على مدى تمثيل النسبة الأساسية لأفراد عينة البحث لحسب المتغيرات المدروسة.

-**التكرارات:** هو عدد تكرار المشاهدات الكلية التي تقع ضمن الفئة.

- **المتوسط الحسابي:**لحساب متوسط إجابات أفراد العينة على أداة جمع البيانات.

- **الانحراف المعياري:** الجذر التربيعي لمتوسط مجموع مربع إنحراف القيم عن متوسطها.

.(htpp://mawdo3.com)

الإحصاء الاستدلالي:

معامل الثبات ألفا كرونباخ بهدف التأكد من ثبات أدوات البحث.

معامل الارتباط بيرسون :لحساب العلاقة بين الأخطار المنهية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

خلاصة الفصل:

تطرقا هذا الفصل الى الإجراءات المنهجية للدراسة التي تمثلت في الدراسة الاستطلاعية ،المنهج المستخدم و المجال الزمني و المكاني ،و أدوات جمع البيانات وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية لحسابها و تحليلها.

الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1-عرض و تحليل نتائج الدراسة .

1-1 عرض و تحليل النتائج على أساس الإحصاء الوصفي.

1-2 عرض و تحليل النتائج على أساس الإحصاء الاستدلالي.

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر عرض و تحليل النتائج خطوة مهمة فـ موضوع دراستنا و ذلك لغرض التأكد من تحقق الفرضية التي عرضت في بداية الدراسة، بحيث نستهل هذا الفصل بعرض و تحليل نتائج دراستنا على أساس الإحصاء الوصفي و الاستدلالي .

1-عرض و تحليل نتائج الدراسة:

في هذا الفصل نقوم لعرض نتائج بحثنا على أساس الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي لفرضيات بحثنا.

1-1-عرض الاحصاءات الوصفية الخاصة باستبيان الأخطار المهنية :

جدول (09) يوضح نتائج الاحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار الفيزيقية.

رقم العبارة	المؤشر	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	ت	33	54	12	0	1	100	4.18	0.716	12
	ن	33	54	12	0	1	100 %			
2	ت	34	33	24	9	0	100	3.92	0.971	14
	ن	34	33	24	9	0	100 %			
3	ت	44	46	5	4	1	100	4.28	0.817	10
	ن	44	46	5	4	1	100 %			
4	ت	25	49	14	6	6	100	3.81	1.070	15
	ن	25	49	14	6	6	100 %			
5	ت	47	43	8	2	0	100	4.35	0.716	5
	ن	47	43	8	2	0	100 %			
6	ت	48	31	17	4	0	100	4.23	0.874	11

	ن	48	31	17	4	0	100 %			
7	ت	51	37	6	4	2	100	4.31	0.907	8
	ن	51	37	6	4	2	100 %			
8	ت	64	20	9	1	6	100	4.35	1.095	4
	ن	64	20	9	1	6	100 %			
9	ت	55	37	5	2	1	100	4.43	0.769	3
	ن	55	37	5	2	1	100 %			
10	ت	31	42	19	6	2	100	3.94	0.962	13
	ن	31	42	19	6	2	100 %			
11	ت	47	40	11	2	0	100	4.32	0.75	7
	ن	47	40	11	2	0	100 %			
12	ت	64	30	4	2	0	100	4.56	0.671	1
	ن	64	30	4	2	0	100 %			
13	ت	50	37	11	2	0	100	4.33	0.829	6
	ن	50	37	11	2	0	100 %			
14	ت	61	33	2	4	0	100	4.51	0.732	2
	ن	61	33	2	4	0	100 %			
15	ت	50	35	11	4	0	100	4.31	0.825	9
	ن	50	35	11	4	0	100 %			

يشير الجدول رقم (09) أعلاه إجابات عينة الدراسة من الفقرات المتعلقة **بالأخطار الفيزيقية**، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين(4.56)و(3.81) حيث جاءت العبارة التي مفادها " **الجو الهادئ يساعدني** على **العمل** " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.56) بانحراف معياري قدر بـ (0.67) و منه نستنتج أن أفراد العينة يتفقون على أن الجو الهادئ يساعد على العمل ، ثما تليه العبارة رقم (14) التي **مفادها** " **فترة الاستراحة و البعد عن الضوضاء تشعر العمال بالهدوء العصبي واسترجاع التركيز و القوة** " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.51)بانحراف معياري قدر ب(0.73) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن البعد عن الضوضاء تشعر العمال بالهدوء العصبي و استرجاع التركيز والقوة، ثم تليها العبارة رقم (09) التي مفادها "**الجو المعتدل في العمل يحفز القيام بعمل جيد**" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.43)بانحراف معياري قدر ب(0.73) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الجو المعتدل في العمل يحفز القيام بعمل جيد، و ثم تليها العبارة رقم(08) التي مفادها" **استعمال أدوات الوقاية يجنب حوادث العمل**" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(4.35)بانحراف معياري قدر ب(1.09)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن استعمال أدوات الوقاية يجنب حوادث العمل، ثم تليها العبارة رقم(05) التي مفادها " **الإنارة الكافية في العمل تقلل من حوادث العمل**" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (4.35) بانحراف معياري قدر ب(0.71) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الإنارة الكافية في العمل تقلل من حوادث العمل، و من ثم تليها العبارة رقم(13) التي مفادها "**طريقة توزيع الإنارة في العمل مصدر نجاح الأداء لدي العمال في المؤسسة**" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ(4.33)بانحراف معياري قدر ب(0.82)ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن طريقة توزيع الإنارة في العمل مصدر نجاح الأداء لدي العمال في المؤسسة ، و تم تليها العبارة رقم (11) التي مفادها" **الإنارة الضعيفة تؤدي للوقوع في حوادث العمل** "في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.32) بانحراف معياري قدر ب(0.75) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الإنارة الضعيفة تؤدي للوقوع في حوادث العمل ،و ثم تليها العبارة رقم(07) التي مفادها " **العمل في الجو الحار يؤدي إلى التعرق مما يفقدني التركيز في العمل** " في المرتبة الثامنةبمتوسط حسابي بلغ(4.31)بانحراف معياري قدر ب(0.90)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون عل أن العمل في الجو الحار يؤدي الي فقدان التركيز في العمل ، ثم تليها العبارة رقم(15) التي مفادها " **الدوام على الضوضاء العالي**

في العمل مصدر الضغوط المهنية" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ(4.31)بانحراف معياري قدر ب(0.82) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الدوام على الضوضاء العالي في العمل مصدر الضغوط المهنية ،و ثم تليها العبارة رقم (03) التي مفادها "**أشعر بأن الحرارة المعتدلة تزيد من الكفاءة في العمل**" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ(4.28)بانحراف معياري قدر ب(0.81) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الحرارة المعتدلة تزيد من الكفاءة في العمل، و من ثم تليها العبارة(06) التي مفادها " **الحرارة المرتفعة تزيد من عصبيتي**" في المرتبة الحادي عشرة بمتوسط حسابي بلغ(4.23)بانحراف معياري قدر ب(0.87) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الحرارة المرتفعة تزيد من العصبية أثناء العمل، ثم تليها العبارة رقم (1)التي مفادها " **أفقد تركيزي أثناء العمل بسب الضوضاء المرتفعة**" في المرتبة الثانية عشرابمتوسط حسابي بلغ (4.18)بانحراف معياري قدر ب(0.76) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الضوضاء المرتفعة تسبب فقدان التركيز أثناء العمل ، وثم تليها العبارة رقم(10) التي" مفادها **الجو البارد في العمل الشاق يشعرني بالارتياح العضلي ويزيد من تركيزي** " في المرتبة الثالثة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(3.94)بانحراف معياري قدر ب (0.92) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي أن الجو البارد في العمل الشاق يشعر بالارتياح العضلي و يزيد التركيز، و تليها العبارة رقم(2) التي مفادها " **أتعرض لحوادث العمل بسبب الحرارة المرتفعة في مكان العمل**" في المرتبة الرابعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ (3.92) بانحراف معياري قدر ب(0.97) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الحرارة المرتفعة تسبب حوادث في مكان العمل، و قد حصلت الفقرة التي مفادها " **يتشتت انتباهي في العمل بسبب الانارة المرتفعة** " على المرتبة الخامسة عشر و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.81) بانحراف معياري قدر بـ (1.07) و من نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الإنارة المرتفعة تشتت الانتباه في العمل، و يشير الجدول هذا الى تقارب في وجهات النظر فقيم المتوسطات الحسابية متقاربة و لم يكن هناك اختلاف في وجهات النظر عينة الدراسة حول عبارات المتعلقة بالأخطار الفيزيقية، وهذا ما يعكس مستوى قبول مرتفع من طرف عينة الدراسة بالنسبة لهذ المحور.

1-2-عرض الاحصاءات الوصفية الخاصة بالأخطار النفسية :

جدول (10) يوضح نتاج الاحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار النفسية

رقم العبارة	المؤشر	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	ت	40	30	13	13	4	100	3.89	1.188	5
	ن	40	30	13	13	4	100 %			
2	ت	26	25	14	30	5	100	3.37	1.292	12
	ن	26	25	14	30	5	100 %			
3	ت	28	29	14	24	5	100	3.51	1.267	10
	ن	28	29	14	24	5	100 %			
4	ت	55	35	5	5	0	100	4.40	0.804	1
	ن	55	35	5	5	0	100 %			
5	ت	29	17	19	27	8	100	3.32	1.355	14
	ن	29	17	19	27	8	100 %			
6	ت	28	17	23	25	7	100	3.34	1.312	13
	ن	28	17	23	25	7	100 %			
7	ت	28	24	13	21	14	100	3.31	1.433	15
	ن	28	24	13	21	14	100 %			
8	ت	22	37	19	17	5	100	3.54	1.158	8

	ن	22	37	19	17	5	100 %			
9	ت	25	22	26	25	2	100	3.43	1.17	11
	ن	25	22	26	25	2	100 %			
10	ت	34	22	13	25	6	100	3.53	1.344	9
	ن	34	22	13	25	6	100 %			
11	ت	40	19	25	15	1	100	3.82	1.149	6
	ن	40	19	25	15	1	100 %			
12	ت	34	23	19	23	1	100	4.15	5.17	3
	ن	34	23	19	23	1	100 %			
13	ت	41	30	11	14	4	100	3.90	1.202	4
	ن	41	30	11	14	4	100 %			
14	ت	48	39	6	7	0	100	4.27	0.867	2
	ن	48	39	6	7	0	100 %			
15	ت	34	28	16	15	7	100	3.67	1.280	7
	ن	34	28	16	15	7	100 %			

يشير الجدول رقم (10) أعلاه إجابات عينة الدراسة من الفقرات المتعلقة **بالأخطار النفسية**، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.40 و 3.31) حيث جاءت العبارة التي مفادها " **التركيز والراحة النفسية مصدر الاداء الجيد في العمل** " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.40) بانحراف معياري قدر بـ (0.80) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن التركيز و الراحة النفسية مصدر الأداء الجيد في العمل ، ثما تليها العبارة رقم (14) التي **مفادها** " **الهواء النقي وتجديد**

الأكسيجين في كمان العمل مصدر الراحة النفسية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.27)بانحراف معياري قدر ب(0.86) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يعرضون على ان الهواء النقي و تجديد الأكسجين في مكان العمل مصدر الراحة النفسية، ثم تليها العبارة رقم (12) التي مفادها " **البعد الجغرافي عن العمل يشعرني باللامبالاة في العمل** " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.15)بانحراف معياري قدر ب(5.17) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن البعد الجغرافي عن العمل يشعرني باللامبالاة في العمل، و ثم تليها العبارة رقم(13) التي مفادها" **نقص التهوية في مكان عملي يشعرني بالضغط النفسي** " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(3.90)بانحراف معياري قدر ب(1.20) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون نفص التهوية في مكان عملهم يشعرهم بالضغط النفسي ، ثم تليها العبارة رقم(11) التي مفادها " **العمل وكثرته مصدر القلق في العمل** " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.89) بانحراف معياري قدر ب(1.18) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن العمل و كثرته مصدر القلق في العمل من ثم تليها العبارة رقم(11) التي مفادها " **الاجر الذي اتقضاه يسبب لي ضغطا نفسيا** " في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ(3.82)بانحراف معياري قدر ب(1.14)ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الاجر الذي يتقاضونه يسبب لهم ضغطا نفسيا ، و تم تليها العبارة رقم (15) التي مفادها" **ملازمة مكان عملي يوميا دون التغير يشعرني بالتوتر و عدم الراحة**" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.67) بانحراف معياري قدر ب(1.28) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن ملازمة مكان العمل يوميا دون التغير يشعرهم بالتوتر و عدم الراحة، و ثم تليها العبارة رقم(8) التي مفادها " **العمل مع الأشخاص مباشرة يسبب لي تقلب في المزاج**" في المرتبة الثامنةبمتوسط حسابي بلغ(3.54)بانحراف معياري قدر ب(1.15)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون عل أن العمل مع الأشخاص مباشرة يسبب لهم تقلب في المزاج، ثم تليها العبارة رقم(10) التي مفادها " **أشعر بالإحباط جراء تراكم الأعباء المهنية** " في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ(3.53)بانحراف معياري قدر ب(1.34) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يشعرون بالإحباط جراء تراكم الأعباء المهنية، و ثم تليها العبارة رقم (03) التي مفادها "**طبيعة المهام المكلف بها تسبب لي الضغط في العمل**" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ(3.51)بانحراف معياري قدر ب(1.26)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على ان طبيعة المهام المكلفون بها تسبب لهم ضغط في العمل ، و من ثم تليها العبارة(09) التي مفادها " **الأعباء الاسرية تقلل اهتمامي بعملي**" في المرتبة الحادي عشربمتوسط

حسابي بلغ(3.43)بانحراف معياري قدر ب(1.17) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة محايدون على أن الأعباء الاسرية تقلل اهتمامهم بعمل، ثم تليها العبارة رقم (12)التي مفادها "**أعاني من نوبات القلق أثناء تأدية عملي** " في المرتبة الثانية عشرابمتوسط حسابي بلغ (3.37)بانحراف معياري قدر ب(1.29) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن يعنون من نوبات القلق أثناء تأدية عملهم ، و ثم تليها العبارة رقم(06) التي مفادها " **أشعر بكآبة بدون سبب معين خلال عملي**" في المرتبة الثالثة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(3.34)بانحراف معياري قدر ب (1.31) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي يشعرون بالكأبة بدون سبب معين خلال العمل ، و تليها العبارة رقم(5) التي مفادها "**أحس أنني متوتر خلال أداء عملي**" في المرتبة الرابعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ (3.32) بانحراف معياري قدر ب(1.35) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يحسون بالتوتر خلال العمل، فيما حصلت الفقرة التي مفادها " **اشعر بحالة عدم الاستقرار في عملي** " على المرتبة الخامسة عشر والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.31) بانحراف معياري قدر بـ (1.43) .و يشير الجدول الى تقارب في وجهات النظر فقيم المتوسطات الحسابية متقاربة و لم يكن هناك اختلاف في وجهات النظر عينة الدراسة حول عبارات المتعلقة بالأخطار النفسية . وهذا ما يعكس مستوى قبول متوسط من طرف عينة الدراسة بالنسبة لهذ المحور.

1-3-عرض الاحصاءات الوصفية الخاصة بالأخطار الميكانيكية :

جدول (11) يوضح نتاج الاحصاءات الوصفية الخاص بالأخطار الميكانيكية.

رقم العبارة	المؤشر	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	ت	61	31	2	6	0	100	4.47	0.81	2
	ن	61	31	2	6	0	100 %			
2	ت	39	33	17	11	0	100	4	1.005	15
	ن	39	33	17	11	0	100 %			
3	ت	58	36	6	3	0	100	4.42	0.819	4

	ن	58	36	6	3	0	100 %			
4	ت	55	36	6	3	0	100	4.43	0.742	3
	ن	55	36	6	3	0	100 %			
5	ت	57	28	8	7	0	100	4.35	0.903	7
	ن	57	28	8	7	0	100 %			
6	ت	50	34	9	7	0	100	4.27	0.897	11
	ن	50	34	9	7	0	100 %			
7	ت	54	42	3	1	0	100	4.49	0.611	1
	ن	54	42	3	1	0	100 %			
8	ت	47	41	7	5	0	100	4.30	0.810	10
	ن	47	41	7	5	0	100 %			
9	ت	45	40	12	3	0	100	4.24	0.889	12
	ن	45	40	12	3	0	100 %			
10	ت	54	35	9	2	0	100	4.41	0.740	5
	ن	54	35	9	2	0	100 %			
11	ت	49	39	7	5	0	100	4.32	0.81	9
	ن	49	39	7	5	0	100 %			
12	ت	40	43	16	1	0	100	4.22	4.32	13

	ن	40	43	16	1	0	100 %			
13	ت	51	42	4	3	0	100	4.41	0.712	6
	ن	51	42	4	3	0	100 %			
14	ت	53	40	4	3	0	100	4.34	0.714	8
	ن	53	40	4	3	0	100 %			
15	ت	42	40	15	3	0	100	4.21	0.808	14
	ن	42	40	15	3	0	100 %			

يشير الجدول رقم (11) أعلاه إجابات عينة الدراسة من الفقرات المتعلقة **بالأخطار الميكانيكية،** فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.49 و 4) حيث جاءت العبارة التي مفادها " **الإشارات التحذيرية للآلات مصدر الوقاية من الاخطار المهنية** " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.49) بانحراف معياري قدر بـ (0.611) ، و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الشارة التحذيرية للآلات مصدر الوقاية من الاخطار المهنية ، ثما تليها العبارة رقم (1) التي مفادها "**إن سوء التشغيل للآلات يسبب الأخطار المهنية في العمل** " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.47)بانحراف معياري قدر ب(0.81) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي ا، سوء تشغيل الآلات يسبب أخطار مهنية في العمل ، ثم تليها العبارة رقم (04) التي مفادها " **المعدات والآلات القديمة سبب في حوادث الاخطار المهنية في العمل** " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.43)بانحراف معياري قدر ب(0.74) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن المعدات و الآلات القديمة سبب في الاخطار المهنية في العمل حوادث ، و ثم تليها العبارة رقم(03) التي مفادها" **الابخرة و الغازات التي تصدرها الآلات مصدر الإصابة بالأمراض المهنية** " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(4،42)بانحراف معياري قدر ب(0.81) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الابخرة و الغازات التي تصدرها الآلات مصدر الإصابة بالأخطار المهنية ، ثم تليها العبارة رقم(10) التي مفادها " **الانزلاقات و التعثر و السقوط يسببها الزيوت المتسربة من المكينات** " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (4.41) بانحراف معياري قدر ب(0.74) و منه نستنتج أن أفراد

عينة الدراسة يتفقون على أن الانزلاقات و التعثر يسببها الزيوت المتسربة من المكينات ، ثم تليه العبارة (13) التي مفادها " **عدم التصريح بالاختلالات في الآلات مصدر حتمي للخطر المهني** " في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ(4.41)بانحراف معياري قدر ب(0.71)ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن عدم التصريح بالاختلالات في الآلات مصدر حتمي للخطر المهني ، و تم تليها العبارة رقم (5) التي مفادها" **التعامل المباشرة مع الآلات دون التعرف عليها سبب من أسباب الخطر المنهي** " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.35) بانحراف معياري قدر ب(0.90) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن التعامل المباشر مع الآلات دون التعرف عليها سبب من أسباب الخطر المهني، و ثم تليها العبارة رقم(14) التي مفادها " **البرمجة السيئة للماكينات سبب الخطر المهني** " في المرتبة الثامنةبمتوسط حسابي بلغ(4.34)بانحراف معياري قدر ب(0.71)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على ان البرمجة السيئة للمكنيات سبب الخطر المهني ، ثم تليها العبارة رقم(11) التي مفادها " **اللامبالاة في العمل سبب من أسباب الارتطام و التصادم مع الآلات في مكان العمل** " في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ(3.53)بانحراف معياري قدر ب(1.34) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون اللامبالاة في العمل سبب من أسباب الارتطام و التصادم مع الآلات في مكان العمل ،و ثم تليها العبارة رقم (08) التي مفادها " **نظام التحكم عن بعد للآلات مصدر السلامة المهنية** " في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ(4.30)بانحراف معياري قدر (0.61)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على ان نظام التحكم عن بعد للآلات مصدر السلامة المهنية ، و من ثم تليها العبارة(06) التي مفادها " **التمركز العشوائي للآلات في المؤسسة مصدر من مصادر الاخطار المهنية** " في المرتبة الحادي عشربمتوسط حسابي بلغ(4.27)بانحراف معياري قدر ب(0.89) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن التمركز العشوائي للآلات مصدر السلامة المهنية ، ثم تليها العبارة رقم (09)التي مفادها " **عدم استخدام نظام التهوية للمكينات سبب الانفجارات داخل المؤسسة** " في المرتبة الثانية عشرابمتوسط حسابي بلغ (4.24)بانحراف معياري قدر ب(0.88) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن عدم استخدام نظام التهوية للمكينات سبب الانفجارات داخل المؤسسة ، و ثم تليها العبارة رقم(12) التي مفادها " **الحركة الغير متوقعة للمعدات الميكانيكية يسبب الأخطار المهنية** " في المرتبة الثالثة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.22)بانحراف معياري قدر ب (0.71) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون أن الحركة الغير المتوقعة للمعدات الميكانيكية يسبب الأخطار المهنية ، و تليها العبارة رقم(15) التي مفادها "**الدوام علي الوضعيات المهنية أمام**

الماكينات سبب الرض المهني " و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي أن الدوام على الوضعيات المهنية أمام الماكينات سبب المرض المهني، في المرتبة الرابعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ (4.21) بانحراف معياري قدر ب(0.81) فيما حصلت الفقرة التي مفادها " **الآلات اليدوية المستخدمة سبب من أسباب الأولية للأخطار المهنية** " على المرتبة الخامسة عشر و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4) بانحراف معياري قدر بـ (1.005) .و يشير الجدول الى تقارب في وجهات النظر فقيم المتوسطات الحسابية متقاربة و لم يكن هناك اختلاف في وجهات النظر عينة الدراسة حول عبارات المتعلقة بالأخطار الميكانيكية . وهذا ما يعكس مستوى قبول متوسط من طرف عينة الدراسة بالنسبة لهذ المحور.

1-4-عرض الإحصاءات الوصفية الخاصة بمقياس دافعية الانجاز:

جدول (12) يوضح نتائج الاحصاءات الوصفية الخاص بمقياس دافعية الانجاز

رقم العبارة	المؤشر	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	ت	43	39	9	8	1	100	4.15	0.957	12
	ن	43	39	9	8	1	100 %			
2	ت	19	26	23	22	10	100	3.22	1.268	41
	ن	19	26	23	22	10	100 %			
3	ت	36	46	3	7	8	100	3.95	1.184	19
	ن	36	46	3	7	8	100 %			
4	ت	15	31	35	17	2	100	3.40	1.005	34
	ن	15	31	35	17	2	100 %			
5	ت	18	34	24	19	5	100	3.41	1.138	33

	ن	18	34	24	19	5	100 %			
6	ت	37	45	12	5	1	100	4.12	0.879	15
	ن	37	45	12	5	1	100 %			
7	ت	27	49	16	2	6	100	3.36	1.185	36
	ن	27	49	16	2	6	100 %			
8	ت	21	26	26	22	5	100	3.36	1.185	35
	ن	21	26	26	22	5	100 %			
9	ت	24	32	29	3	12	100	3.53	1.235	31
	ن	24	32	29	3	12	100 %			
10	ت	17	34	22	15	12	100	3.29	1.258	40
	ن	17	34	22	15	12	100 %			
11	ت	15	16	17	23	29	100	2.65	1.431	42
	ن	15	16	17	23	29	100 %			
12	ت	30	32	20	13	5	100	3.69	1.178	27
	ن	30	32	20	13	5	100 %			
13	ت	41	34	13	10	2	100	4.02	1.063	17
	ن	41	34	13	10	2	100 %			
14	ت	36	48	12	2	2	100	4.14	1.063	13
	ن	36	48	12	2	2	100 %			

15	ت	36	53	7	2	2	100	4.19	0.813	9
	ن	36	53	7	2	2	100 %			
16	ت	38	38	16	8	0	100	4.06	0.930	16
	ن	38	38	16	8	0	100 %			
17	ت	35	36	20	5	4	100	3.93	1.057	21
	ن	35	36	20	5	4	100 %			
18	ت	29	44	17	6	4	100	3.88	1.28	22
	ن	29	44	17	6	4	100 %			
19	ت	29	41	12	14	4	100	3.77	1.136	25
	ن	29	41	12	14	4	100 %			
20	ت	35	35	12	9	8	100	3.81	1.243	24
	ن	35	35	12	9	8	100 %			
21	ت	48	38	8	4	2	100	4.26	0.917	5
	ن	48	38	8	4	2	100 %			
22	ت	40	41	15	4	0	100	4.17	0.829	11
	ن	40	41	15	4	0	100 %			
23	ت	50	37	9	2	2	100	4.81	5.144	1
	ن	50	37	9	2	2	100 %			
24	ت	52	44	2	0	2	100	4.44	0.729	2

	ن	52	44	2	0	2	100 %			
25	ت	42	50	2	4	2	100	4.26	0.848	6
	ن	42	50	2	4	2	100 %			
26	ت	40	45	10	3	2	100	4.18	0.881	10
	ن	40	45	10	3	2	100 %			
27	ت	44	47	5	2	2	100	4.29	0.82	3
	ن	44	47	5	2	2	100 %			
28	ت	44	42	9	5	0	100	4.25	0.821	8
	ن	44	42	9	5	0	100 %			
29	ت	41	47	10	2	0	100	4.27	0.723	4
	ن	41	47	10	2	0	100 %			
30	ت	43	45	9	1	2	100	4.25	0.825	7
	ن	43	45	9	1	2	100 %			
31	ت	22	43	24	2	9	100	3.67	1.120	28
	ن	22	43	24	2	9	100 %			
32	ت	23	35	31	6	5	100	3.36	1.05	37
	ن	23	35	31	6	5	100 %			
33	ت	21	56	19	4	0	100	3.94	0.74	20
	ن	21	56	19	4	0	100 %			

34	ت	27	56	9	8	0	100	4.02	0.828	18
	ن	27	56	9	8	0	100 %			
35	ت	20	41	22	11	6	100	3.58	1.11	30
	ن	20	41	22	11	6	100 %			
36	ت	23	25	21	24	7	100	3.33	1.26	38
	ن	23	25	21	24	7	100 %			
37	ت	26	46	17	7	4	100	3.83	1.25	23
	ن	26	46	17	7	4	100 %			
38	ت	27	39	17	10	7	100	3.69	3.83	26
	ن	27	39	17	10	7	100 %			
39	ت	20	43	19	13	5	100	3.60	1.10	29
	ن	20	43	19	13	5	100 %			
40	ت	24	27	16	21	12	100	3.30	1.35	39
	ن	24	27	16	21	12	100 %			
41	ت	40	44	8	6	2	100	4.14	0.94	14
	ن	40	44	8	6	2	100 %			
42	ت	22	37	19	16	6	100	3.53	1.17	32
	ن	22	37	19	16	6	100 %			

يشير الجدول رقم (12) أعلاه إجابات عينة الدراسة من الفقرات المتعلقة **بدافعية الانجاز**، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (81.4 و 2.65) حيث جاءت العبارةرقم (23) التي مفادها " **ارى ان العمل الجدي هو اهم شيء في الحياة** "في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.81) بانحراف معياري قدر بـ (5.11) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن العمل الجدى هو أهم شيء في الحياة، و ثم تليه العبارة رقم(24) التي مفادها "**أشعر بالسعادة عند معرفتي للأشياء الجديدة**" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.44)بانحراف معياري قدر ب(0.72) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن على معرفة الأشياء الجديدة تشعر بالسعادة، و ثم تليه العبارة رقم(27) التي مفادها"**ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال** " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.29) بانحراف معياري يقدر ب(0.82) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على التزام الدقة في أداء العمل، وثم تليه العبارة رقم(29) التي مفادها "**أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة** " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(4.27)بانحراف معياري قدر ب(0.72) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على ما تعلموه لا يكفي لإشباع رغابتهم في المعرفة، و ثم تليه العبارة رقم(21) التي مفادها"**أشعر أنالتخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات**" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ(4.26)بانحراف معياري قدر ب(0.91)و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشاكل، و ثم تليه العبارة رقم(25) التي مفادها "**عندم أفشل في عمل أبقي أحول في اتقانه**" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ(4.26)بانحراف معياري قدر ب(0.84) و منه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على عندم أفشل في عمل أبقي أحاول إتقانه، ثم تليه العبارة رقم(30) **التي مفادها** "**أسعى باستمرار لتحسين مستوي أدائي**" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ(4.25)بانحراف معياري قدر ب(0.82) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على انهم يسعون باستمرار لتحسين مستوي أدائهم، ثم تليه العبارة رقم(28) التي مفادها "**أتضايق إذا أنجزت شيئا بطريقة رديئة**" بمتوسط حسابي بلغ(4.25)بانحراف معياري قدر ب(0.81) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم تضيقون أذا أنجزوا شيئا بطريقة رديئة،ثم تليه العبارة رقم(15) التي مفادها "**أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه** " في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ(4.19)بانحراف معياري قدر ب(0.81) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يفضلون القيام بالأعمال المكلف بهم على أكمل وجه،ثم تليه العبارة رقم(26) التي مفادها"**عندم أحدد مواعيد العمل أتخلي عن مشاغل أخرى**" في المرتبة العاشرة بمتوسط

حسابي بلغ(4.18)بانحراف معياري قدر ب(0.88) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم عندم يحددون مواعيد العمل يتخلون عن مشاغل أخرى ، ثم تليه العبارة رقم(22) التي مفادها "**أفكر في إنجازات المستقبل** " في المرتبة الحادي عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.17)بانحراف معياري قدر ب(0.82) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهميفكرون في إنجازات المستقبل ،**ثم تليه العبارة رقم(01) التي مفادها "أحب القيام بأي عمل مهما كلفني ذلك من جهد** في المرتبة الثانية عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.15)بانحراف معياري قدر ب(0.95) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يحبون لقيام بأي عمل مهم كلفهم ذلك من جهد، ثم تليه العبارة رقم(14) التي مفادها "**أحرص دائما على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتمامي** " في المرتبة الثالثة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.14)بانحراف معياري قدر ب(1.06) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علىأنهم يحرصون دائما على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتمامهم ، ثم تليه العبارة رقم(41)التي مفادها " **أبذل ما في وسعي حتي أحقق أهدافي** " في المرتبة الرابعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.14)بانحراف معياري قدر ب(0.94) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علىأنهميبذلون ما في وسعهم حتى يحققوا أهدافهم،ثم تليه العبارة رقم(6) التي مفادها" **إن رغبتي في النجاح تدفعني للجهد و المثابرة** "في المرتبة الخامسة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.12)بانحراف معياري قدر ب(0.87) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علىأن رغبتهم في النجاح تدفعهم للجهد والمثابرة، ثم تليه العبارة رقم(16)التي مفادها "**أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته**" في المرتبة السادسة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.06)بانحراف معياري قدر ب(0.93) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون عل أن التفوق هدف في حد ذاته،ثم تليه العبارة رقم(13)التي مفادها "**لا أفكركثيرا في انجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة**" في المرتبة السابعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.02)بانحراف معياري قدر ب(1.06) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون عل أنهم لا يفكرون كثيرا في إنجازاتهم السابقة بل يفكرون في التخطيط لإنجازات جديدة ، ثم تليه العبارة رقم(34)التي مفادها "**أن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية**"في المرتبة الثامنة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(4.02)بانحراف معياري قدر ب(0.82) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الإعمال شيء مهم للغاية، ثم تليه العبارة رقم(03)التي مفادها "**أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل**" في المرتبةالتاسعة عشرا بمتوسط حسابي بلغ(3.95)بانحراف معياري قدر ب(1.18) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يسعون دائما إلي إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل، ثم تليه العبارة رقم (33) التي مفادها

" **أعطى اهتماما و تركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها**" في المرتبة العشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.94)بانحراف معياري قدر ب(0.74) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يعطون اهتماما و تركيز للأعمال التي يقمون بها، ثم تليه العبارة رقم (17) التي مفادها "**أحب أداء الاعمال التي تتسم بتحدي والصعوبة**" في المرتبة الواحد و عشرون بمتوسط حسابي بلغ (0.93)بانحراف معياري قدر ب(1.05) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يحبون أداء الاعمال التي تتسم بتحدي و الصعوبات، ثم تليه العبارة رقم(18)التي مفادها "**من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج**" في المرتبة الثانية و العشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.88)بانحراف معياري قدر ب(1.28) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم من الضروري أن يحصلوا على أعلى التقديرات و أحسن النتائج، ثم تليه العبارة رقم(37)التي مفادها "**نادرا ما أؤجل عمل اليوم للغد**"" في المرتبة الثالثة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.83)بانحراف معياري قدر ب(1.25) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم نادرا ما يأجلون أعمال اليوم للغد، ثم تليه العبارة رقم(20)التي مفادها" **أحب الاعمال التي تتطلب المزيد**" في المرتبة الرابعة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.81)بانحراف معياري قدر ب(1.24) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على انهم يحبون الاعمال التي تتطلب المزيد، ثم تليه العبارة رقم(19)التي مفادها "**أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما**" في المرتبة الخامسة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.77)بانحراف معياري قدر ب(1.13) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم حساسون اذا فشلو في أداء عمل ما، ثم تليه العبارة رقم(38)التي مفادها "**أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي وقت العمل**" في المرتبة السادسة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.69)بانحراف معياري قدر ب(3.83) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يشعرون بالضيق من ضعف كفاءتهم وقت العمل، ثم تليه العبارة رقم(12)التيمفادها "**أميل أحيانا إلى التراجع عن موقفي أمام خصومي إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة**" في المرتبة السابعة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.69)بانحراف معياري قدر ب(1.17) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يميلونا أحيانا إلى التراجع عن موقفهم أمام خصومهم إذا كان الإصرار عليه يسبب لهم متاعب صعبة، ثم تليه العبارة رقم(31)التيمفادها "**أتعامل مع الوقت بحرية تامة**" في المرتبة الثامنة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.67)بانحراف معياري قدر ب(1.12) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يتعلمون مع الوقت بحرية تامة، ثم تليه العبارة رقم(39)التيمفادها "**أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول لمصاعب التي تعترض حياتي**"

في المرتبة التاسعة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ(3.60)بانحراف معياري قدر ب(1.10) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يشعرون باليأس أحيانا في إيجاد الحلول لمصاعب التي تعترض حياتهم، ثم تليه العبارة رقم(35)التيمفادها "**أحرص دايما على الإشراف في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتيحت لي الفرصة لذلك**" في المرتبة الثلاثين بمتوسط حسابي بلغ(3.58)بانحراف معياري قدر ب(1.11) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يحرصون دائما على الاشراف في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامهم كلما أتحت لهم الفرصة لذلك، ثم تليه العبارة رقم(09)التيمفادها "**لا أترك وقت فراغي يفوتني دون استغلاله في أعمال تعد على بالفائدة**" في المرتبة الواحد الثلاثين بمتوسط حسابي بلغ(3.53)بانحراف معياري قدر ب(1.23) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم لا يتركون وقت فراغهم يفوتهم دون استغلاله في أعمال تعد عليهم بالفائدة، ثم تليه العبارة رقم(42)التيمفادها" **لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي توجهني في أداء عملي**" في المرتبة الثانية الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.53)بانحراف معياري قدر ب(1.17) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم لم يعد يتحملون الصاعب الكثيرة التي تواجههم في أداء عملهم، ثم تليه العبارة رقم(05)التيمفادها" **أعتقد بأني شخص يكتفي بالقليل من الأمان و الطموحات**" في المرتبة الثالثة و الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.41)بانحراف معياري قدر ب(1.13) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم اشخاص يكتفون بالقليل من الأمان و الطموحات ثم تليه العبارة رقم(04)التيمفادها" **كثيرا ما تمر الأيام دون أعمل أن شيئا يذكر**" في المرتبة الرابعة و الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.40)بانحراف معياري قدر ب(1.00) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة محايدون علي أنهم كثيرا ما تمر الإيام دون أن يعملوا شيئا يذكر، ثم تليه العبارة رقم(08)التيمفادها "**أتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي**" في المرتبة الخامسة و الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.36)بانحراف معياري قدر ب(1.18) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون و محايدون علي أنهم يتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملهم، ثم تليه العبارة رقم(07) التيمفادها "**أشعر بأنني مثابر و مجتهد في عملي**" في المرتبة السادسة و الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.36)بانحراف معياري قدر ب(1.18) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم يشعرون بأنهم مثابرون و مجتهدون في عملهم، ، ثم تليه العبارة رقم(32) التيمفادها "**أفضل الاعمال التي تحتاج ألي جهود كبيرة** " في المرتبة السابعة و الثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.36)بانحراف معياري قدر ب(1.10) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي أنهم يفضلون الاعمال التي

تحتاج الى جهود كبيرة ، ثم تليه العبارة رقم(36) التيمفادها" **أنسحب غالبا بسهولة عندم تواجهني مشاكل صعبة في عملي** " في المرتبة الثامنة الثلاثون والثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.33)بانحراف معياري قدر ب(1.23) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون علي أنهم ينسحبون غالبا بسهولة عندم تواجههم مشاكل صعبة في العمل، ثم تليه العبارة رقم(40) التيمفادها " **لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخري بديلة عندم تفشل الطرق السابقة من بلوغ أهدافي**" في المرتبة التاسعة والثلاثون بمتوسط حسابي بلغ(3.30)بانحراف معياري قدر ب(1.35) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على أنهم لا يفكرون في البحث عن طرق أخري بديلة عندم تفشل الطرق السابق، ثم تليه العبارة رقم(10) التيمفادها " **أفضل تأدية عملي بمستوي متوسط من الإتقان إذا كان تحقيق المستوي الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كثيرا**" في المرتبة الاربعونبمتوسط حسابي بلغ(3.29)بانحراف معياري قدر ب(1.25) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على انهم يفضلون تأدية عملهم بمستوي متوسط اذا كان تحقيق المستوي الأعلى يكلفهم وقتا و جهدا كثيرا **ثم تليه العبارة رقم(10) التي مفادها" استطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل**" في الرتبة الواحد و اربعون بمتوسط حسابي بلغ(3.29)بانحراف معياري قدر ب(1.25) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يتفقون على انهم يستعطون، أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل، حيث حصلت الفقرة التي مفادها"**أعتقد بأن وضعي الحالي أفضل مما يمكن الوصول أليه** " في المرتبة الثانية و الاربعون و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.65) بانحراف معياري قدر بـ (1.43) ومنه نستنتج ان أفراد عينة الدراسة معارضون على ا، وضعهم الحالي أفضل مما يمكن الوصول اليه .و يشير الجدول الى تقارب في وجهات النظر فقيم المتوسطات الحسابية متقاربة و لم يكن هناك اختلاف في وجهات النظر عينة الدراسة حول عبارات المتعلقة بدافعية الانجاز. وهذا ما يعكس مستوى قبول متوسط م ن طرف عينة الدراسة بالنسبة لهذ المحور.

2-عرض و تحليل نتائج على أساس الإحصاء الاستدلالي:

1-2-1 عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الفيزيقية و دافعية الإنجاز.

افترضنا في بحثنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار الفيزيقية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية و بعد جمع و تحليل المعطيات تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الأولى.

العينة	المتغيرات الإحصائية / متغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط بيرسون – ر–	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
100	الاخطار الفيزيقية	63.83	8.10	0.378**	0.01	0.00	دالة إحصائيا
	دافعية الإنجاز	161.83	23.14				

نلاحظ من الجدول رقم (13) أن النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار الفيزيقية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تشير إلى أن المتوسط الحسابي لبعد الاخطار الفيزيقية قدر ب(63.83) بانحراف معياري يساوي (8.10)، ومن جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي لبعد دافعية الإنجاز ب(161.83) بانحراف معياري يساوي (23.14). من خلال هذه النتائج الأولية، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون الذي يرمز له "ر" والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود علاقة بين متغيرات الفرضية، حيث تشير قيمة معامل الارتباط بيرسون(ر=**0.378) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) .

من أجل التحقق من مدى صحة الفرضية التي تشير إلى إمكانية وجود علاقة بين الاخطار الفيزيقية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تم مقارنة مستوى الدلالة (0.01) بقيمة الدلالة الإحصائية Sig التي تساوي (0.00) حيث تبين أن القيمة المرافقة أصغر من

مستوى الدلالة. وبالتالي نستطيع القول أن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة بين الاخطار الفيزيقية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو قد تحققت.

1-2-2 عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار النفسية و دافعية الإنجاز.

افترضنا في بحثنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار النفسية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية و بعد جمع و تحليل المعطيات تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (14 يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الثانية.

العينة	المتغيرات الإحصائية / متغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل ارتباط بيرسون - ر -	قيمة الدلالة الإحصائية SIG	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
100	الاخطار النفسية	55.30	13.46	0.374**	0.00	0.01	دالة إحصائيا
	دافعية الإنجاز	161.83	23.14				

نلاحظ من الجدول رقم (14) أن النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار النفسية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تشير إلى أن المتوسط الحسابي لبعد الاخطار النفسية قدر ب(55.30) بانحراف معياري يساوي (13.46)، ومن جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب(161.83) بانحراف معياري يساوي (23.14). من خلال هذه النتائج الأولية، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون الذي يرمز له "ر" والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود علاقة بين متغيرات الفرضية، حيث تشير قيمة معامل الارتباط بيرسون(ر=**0.374) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) .

من أجل التحقق من مدى صحة الفرضية التي تشير إلى إمكانية وجود علاقة بين الاخطار النفسية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تم مقارنة مستوى الدلالة (0.01) بقيمة الدلالة الإحصائية Sig التي تساوي (0.00) حيث تبين أن القيمة المرافقة أصغر من مستوى الدلالة. وبالتالي نستطيع القول أن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد علاقة بين الاخطار النفسية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو قد تحققت.

1-2-3 عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الميكانيكية دافعية الإنجاز.

افترضنا في بحثنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار الميكانيكية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية و بعد جمع و تحليل المعطيات تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول (15)

جدول رقم 15 يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة:

العينة	المتغيرات الإحصائية / متغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل ارتباط بيرسون – ر –	قيمة الدلالة الإحصائية SIG	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
100	الاخطار الميكانيكية	64.97	8.20	0.316**	0.002	0.01	دالة إحصائيا
	دافعية الإنجاز	161.83	23.14				

نلاحظ من الجدول رقم (15) أن النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار الميكانيكية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الكهرومنزلية تيزي وزو ، تشير إلى أن المتوسط الحسابي لبعد الاخطار الميكانيكية قدر ب(64.97) بانحراف معياري يساوي (8.20)، ومن جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ب(161.83) بانحراف معياري يساوي (23.14). من خلال هذه النتائج الأولية، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون الذي يرمز له "ر" والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود علاقة بين متغيرات الفرضية، حيث تشير قيمة معامل الارتباط بيرسون(ر=**0.316) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) .

من أجل التحقق من مدى صحة الفرضية التي تشير إلى إمكانية وجود علاقة بين الاخطار الميكانيكية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تم مقارنة مستوى الدلالة (0.01) بقيمة الدلالة الإحصائية (Sig) التي تساوي (0.002) حيث تبين أن القيمة المرافقة أصغر من مستوى الدلالة. وبالتالي نستطيع القول أن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد علاقة بينالاخطار الميكانيكية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو قد تحققت.

1-3-2-عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار المهنية و دافعية الإنجاز.

افترضنا في بحثنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار المهنية و دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية و بعد جمع و تحليل المعطيات تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 16 يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون الخاص بالفرضية العامة:

العينة	المتغيرات الإحصائية / متغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون – ر –	قيمة الدلالة الاحصائية SIG	مستوي الدلالة	القرار الإحصائي
100	الاخطار المهنية	183.88	25.79	0.413**	0.00	0.01	دالة إحصائيا
	دافعية الإنجاز	161.83	23.14				

نلاحظ من الجدول رقم (16) أن النتائج الخاصة بالفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار المهنية و دافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تشيرإلى أن المتوسط الحسابي لبعد الأخطار المهنية قدر ب(183.88) بانحراف معياري يساوي (25.79)، ومن جهة أخرى يقدر المتوسط الحسابي لبعد دافعية الإنجاز ب(161.83) بانحراف معياري يساوي (23.14). من خلال هذه النتائج الأولية، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون الذي يرمز له "ر" والهدف من ذلك هو معرفة مدى وجود علاقة بين متغيرات الفرضية، حيث تشير قيمة معامل الارتباط بيرسون(ر=**0.413) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) .

من أجل التحقق من مدى صحة الفرضية التي تشير إلى إمكانية وجود علاقة بين الاخطار المهنية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، تم مقارنة مستوى الدلالة (0.01) بقيمة الدلالة الإحصائية(Sig)التي تساوي (0.00) حيث تبين أن القيمة المرافقة أصغر من مستوى الدلالة. وبالتالي نستطيع القول أن الفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة بين الاخطار المهنية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو قد تحققت.

خلاصة الفصل:

تطرفنا في هدا الفصل إلى تفسير و تحليل نتائج الدراسة على أساس الإحصاءات الوصفية والاستدلالية لغرض التأكد من تتحقق فرضيات الدراسة المطروحة في بداية الدراسة .

الفصل السادس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1-مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

2-الاستنتاج العام.

3-الاقتراحات.

خلاصة عامة

تمهيد:

بعد تطرقنا للإحصاءات الوصفية و الاستدلالية تأتى مرحلة مناقشة و تفسير النتائج التي تعد من أهم مراحل البحث العلمي باعتبار مرحلة مناقشة و تفسير النتائج مرحلة التي نقوم بها باستخراج الأدلة و المؤشرات العلمية الكمية و الكيفية التي تبرهنا على أهم الفرضيات التي تم وضعها في بداية اعداد المذكرة.

1- مناقشة و تفسير النتائج :

1- 1مناقشة و تفسير الفرضية الجزئية الأولى:

توصلنا من خلال عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى إلا وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الفيزيقية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرومنزلية تيزي وزو ، فمن خلال النتائج المحصل عليها، نلاحظ أن هناك علاقة بين الاخطار الفيزيقية ودافعية الانجاز،وهي علاقة ارتباطية إيجابية قوية (**0.378)، ودلالة إحصائية(0.00)أصغر من مستوي الدلالة (0.01)، ومعنى ذلك أنه كلما زاد شدة الضوضاء أو ارتفاع درجة الحرارة و غيرها من العوامل الفيزيقية في مكان العمل كلما انخفضت دافعية الإنجاز للعمال ، فهي تفقدهم التركيز اثناء العمل مما يسبب لهم لمجموعة من المخاطر كالضغوط المهنية و الأمراض السيكوسماتية التي تعيقهم في تحقيق أهدافهم التي أرادوا انجازها، مما يلجأ هؤلاء العمال الى بأن ارتداء معدات الوقاية كسماعات الأذن و القفازات لتفادي حوادث العمل التي قد تؤدي بحياتهم . كما لاحظنا أيضا بأن إصلاح الإضاءة الورشة كان سببا رئيسيا لاختفاء عدد كبير من الحوادث، منها الرؤية الواضحة للحواجز و الأجزاء الخطرة المتحركة. فالإضاءة عامل مهم في العمل ، فعلى المؤسسات تخصيص ميزانية لتحسين الظروف العامة كوسيلة للوقاية من أجل تخفيض معدل الحوادث .

و نتائج دراستنا كانت مماثلة لنتائج دراسة كل منPreto et Gomesاللذان توصلا الى أن الإنارة الضعيفة لا تكون سببا فقط في عدم الرؤية الجيدة بل تؤدي إلى انخفاض المزاج، فهما يريان أن الضوء المناسب يعمل على تحقيق التوازن لدى الأفراد.

1-2 مناقشة و تفسير الفرضية الجزئية الثانية :

توصلنا من خلال عرض و تحليل نتائج الفرضة الثانية الا وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار النفسية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرومنزلية تيزي وزو ، فمن خلال النتائج المحصل عليها، نلاحظ أن هناك علاقة بين الاخطار النفسية و دافعية الانجاز، وهي علاقة ارتباطية إيجابية قوية (**0.374) و دلالة إحصائية (0.00) أصغر من مستوي الدلالة (0.01) ونتائج دراستنا متماثلة لنتائج دراسة عثمان غز الدين (2018) التي توصلت الى ان وضعية إدارة المخاطر و إدارة السلامة و الصحة المهنية ليست مستقرة تمام بمؤسسة سوناطراك الى ان معظم العمال يتذمرون ويشتكون من الوضعية المهنية غير المريحة التي يعيشونها فالمؤسسة تولي اهتماما كبيرا بالجانب

المادي الفيزيقي لمفهوم المخاطر (النظافة، الأمن، و البيئة)،و بما أن الإنسان يقضي معظم أوقاته في عمله ويحتك مباشرة بكل ما يحويه عمله من ظروف وزملاء العمل ورؤساء بالإضافة إلى طبيعة الأعمال الموكلة له تراكم الأعباء المهنية زيادة على ذلك المطالب المتناقضة ، وأوقات الراحة و أيضا الاجر الذي يتقاضاه العامل و نقص التهوية في مكان العمل، فعند تفاعل هذه العوامل فيما بينها تنشأ ما يسمىبالضغط المهني باعتباره عنصر أساسي متحكم في مستوى الأداء و فعالية المؤسسات التي تسعى لاحتوائه عبر التدابير الأمنية المنصوص عليها ضمن اللوائح و القوانين و المواثيق، لمضاعفة دافعية للإنجاز.

ونتائج دراستنا جاءت معاكسة لدراسة عبد الكريم زيناتي (2014) التي توصلت الى عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية و دافعية للإنجاز و يعود سبب ذلك إلى أن الجو السائد في المنظمة الذي يتواجد فيه العون سواء كانت تسوده الضغوطات النفسية التي تؤثر على مستواه المهني وبالتالي تخلق له ضغوط مهنية وكذا على مستوى الصحة الجسمية وما ينجر عليها من آثار وترجع نتيجة هذه الفرضية إلى تصريح الأعوان بجميع المشاكل والصعوبات التي يعانون منها داخل المنظمة حيث أن تدل على وجود الضغوط المهنية إلا أن هذا لا يعتبر سببا أو حاجز لدى الأعوان حتى يحد من دافعيتهم للإنجاز بل ربما يعتبر حافزا للأداء في وسطهم المهني وذلك لما تحمله من قيم نبيلة وحميدة وترجع إلىطبيعة عملهم الإنساني.

و تشير إحصائيات فريق الخبرة الفرنسي بقيادة قوالك" Gollac " المتابعة الاحصائية لعوامل الاخطار النفس–اجتماعية في فرنسا، حيث أشار إلى أن 67% يعملون تحت تهديد مهني، و53% منهم يشتكون من ارتفاع المتطلبات الانفعالية المهنية، و43% يشعرون بعالقات اجتماعية مهنية سيئة، و حوالي 31% من العمال صرحوا بممارسة عملهم تحت ضغط الوقت وثقل العمل، و18% لديهم نقص الاستقلالية في العمل.

1-3- مناقشة تفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

توصلنا من خلال عرض و تحليل نتائج الفرضة الثالثة الا وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار الميكانيكية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو ، فمن خلال لنتائجالمحصلعليه ا،نلاحظ أنهناك علاقةبينا لاخطار الميكانيكية و دافعية الانجاز،وهي علاقة ارتباطية إيجابية قوية (**0.316) ودلالة إحصائية (0.002) أصغر من مستوي الدلالة مستوي (0.01) ، يمكن القول استناد الى هذه النتيجة أن أفراد العينة يصبون بأضرار جسميةنتيجة سوء التشغيل و التعامل

المباشر مع الآلات ، بالإضافة الى التمركز العشوائي للآلات و المعدات القديمة في المؤسسة مصدر من مصادر الاخطار المهنية وكذلك الزيوت و الغازات المسربة من المكانيات التي تعرض مستخدميها للأخطار مما تساهم في انخفاض الدافعية لدى العمال .

ونتائج دراستنا جاءت مماثلة لنتائج دراسة دوار فاطمة الزهراء 2018 حيث توصل بأن ورشة الزوائد تسود فيها الظروف المزرية بصورة مرتفعة مقارنة مع الورشات الأخرى، فالعمال بهذه الورشة يقومون بكشط القطع الحديدية بدون توفر الوسائل المتاحة للعمل، فأغلبها آلات قديمة تصدر مستوى عال من الضجيج الذي تسبب في آلام الراس ، وضعف السمع لغالبية العمال قد لوحظ من خلال المقابلة التي أجريناها معهم مما يعسر التواصل بينهم، والأدوات اليدوية المستعملة من قبلهم هي أدوات حادة جدا ولا تتوفر على الشروط الأرغونومية، إضافة إلى أنهم لا يمتلكون وسائل الحماية والوقاية مما قد يعرضهم إلى إصابات، وتعرضهم للغبار الشديد عند كشط القطع الحديدية الذي ينجم عنه الإصابة الامراض الصدرية، إضافة إلى ذلك لا ننسى تأثير الظروف الفيزيقية السيئة، فالورشة لا تتوفر فيها أدنى شروط العمل من بينها نقص الإضاءة نقص التهوية تطاير الغبار الشديد بسبب الكشط.

4-1 مناقشة تفسير الفرضية العامة:

توصلنا من خلال عرض و تحليل نتائج العامة الا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاخطار المهنية و دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسة الكهرومنزلية تيزي وزو ، فمن خلال النتائج المحصل عليها، نلاحظ أن هناك علاقة بين الاخطار الفيزيقية و دافعية الانجاز، وهي علاقة ارتباطية إيجابية قوية (**0.413)، و دلالة إحصائية(0.00)أصغر من مستوي الدلالة (0.01) ومعنى ذلك أنه كلما كثرت الاخطار المهنية في مكان العمل كلماانخفضتدافعية الإنجاز للعمال، فمثلا الانارة السيئة تسبب تشويش للعين مما يؤدي بالعامل لتعثر او ينزلق لعدم وضوح ما امامه فهي من العوامل الرئيسية لحوادث العمل، و يرجع وجود العلاقة بين الأخطار المهنية و دافعية الإنجاز الى التمركز العشوائي للآلات و التشغيل الغير الصحيح للآلات ، ونقص التهوية و خاصة طبيعة المهام المكلف بها، و الدوام في مكان العمل لساعات طويلة دون أخذ فترات الراحة مصدر من مصادر الاخطار المهنية يعرض مستخدميها للأخطار مما تساهم في انخفاض الدافعية لدى العمال، هذا ما نلاحظه من كثرة اللجوء للعطل المرضية وطلب الترخيص المتكرر بالانصراف من العمل لساعات الصباح أو المساء دون أسباب موضوعية.

و توصلت دراسة التي قام بها بعض الباحثين الأمريكيين سنة 1984 الى معرفة نسبة الحوادث و السبب المؤدي لها ولقد توصلوا إلى أن عدد الحوادث التي أدت إلى الموت بلغت 165000حادث،أما

الحوادث التي أدت إلى عجز العمال عن القيام بعملهم فقد بلغت حوالي 2,000,000 حادثة و بلغت الخسائر الناتجة عن تلك الإصابات في نفس السنة 2,5مليون دولار،و يرجع الباحثون من هذه الحوادث إلى الأسباب الإنسانية بينما 5 من الحوادث ترجع إلى أسباب آلية في حين 35% منها ترجع إلى عوامل شخصية بالعامل و اقترح الباحثون أنه من أجل التقليل من الإصابات الناتجة عن العوامل الشخصية يستلزم توفير الوسائل الوقائية و الخدمات الاجتماعية للعمال.

و توصلت دراسة حلايمية هدى (2014) من المقابلة التي طبقها للعمال على وجود الحوادث بكثرة ولكنها قلت منذ 2014و لقد أصبحوا يحاسبون على الحادث أكثر و أن الظروف غير ملائمة كثيرا للعمل و أن في السابق كانت هناك تعويضات تعطى لكن اليوم لم تعد هناك تعويضات للجميع إلا إذا كان الحادث كبير و أن دافعية العمال مرتبطة بالأداء والانضباط لديهم و لقد استخدموا أساليب للوقاية من الحوادث و هذا راجع كله للتطور الذي حدث، وعلى هذا الأساس يمكن القول ان هذه الدراسة قد تميزت من خلال الطرق الى هذا البعد الأخطار المهنية و مستوي دافعية الإنجاز تكون كالدراسة يستند اليها مستقبلا.

2-الاستنتاج العام:

حاولنا في هذه الدراسة الحالية الكشف أيضا عن العلاقة الموجودة بين الأخطار الفيزيقية ومستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ، كم حاولت هذه الدراسة الكشف أيضا عن العلاقة الموجودة بين الأخطار النفسية و مستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية والكشف عن العلاقة الموجودة بين الأخطار الميكانيكية ومستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية و في الأخير الكشف على طبيعة العلاقة الموجود بين الأخطار المهنية و مستوي الدافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ، و بعد الالمام بجوانب الموضوع من الناحية النظرية ، قمنا بإعداد اداة الدراسة المناسبة و تطبيقها على عينة مكونة من 100 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع عمال وحدة الخدمات التقنية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية المقدر عددهم 375عامل ، و بعد جمع البيانات و معالجتها احصائيا عن طريق SPSS 26

و بعد عرضها و تحليلها و مناقشتها توصلنا الى النتائج التالية :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الفيزيقية و مستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية(**0.378).
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار النفسية و مستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية(**0.374) .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار الميكانيكية و مستوي دافعية الإنجاز لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (**0.316).

وعليه نستنتج أن الفرضية العامة التي ما فدها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخطار المهنية و مستوي دافعية الإنجاز قد تحققت(**0.413).

3-الاقتراحات:

من بين الاقتراحات التي توصلنا اليها ما يلي

1- التزام إدارة المؤسسة بتطبيق الاستراتيجيات الجديدة للوقاية من الأخطار المهنية.

2- تكريس مبدأ السلامة من الأخطاء المهنية بين العمال عن طريق تدون ملتقيات و ندوات من أجل الارشاد بها.

3- تجديد العتاد القديم و ذلك بالآلات الجديدة حديثة التكنولوجيا.

4- تطبيق معاير و مواصفات دولية معتمدة حتى تضمن المصداقية في أدائها تجاه السلامة المهنية.

5- وضع دوريات مخصصة للمراقبة المستمرة للعمال أثناء العمل.

6- تشجيع العمال على احترام إجراءات السلامة المهنية ،كمكافأة العمال الذين لم يرتكبوا حوادث لمدة معينة.

خلاصة عامة:

تناول البحث دراسة الاخطار المهنية المتمثلة في الاخطار النفسية، والفيزيقية،والميكانيكية السائدة بالمؤسسة الوطنية لإنتاج الادوات الكهرو منزلية الواقعة بولاية تيزي وزو ،ومدى تأثيرها بمستوى دافعية الانجاز لدى العمال وذلك تم اقتراح استراتيجية و قائية لتحسين والوقاية من الاخطار المهنية.

ولقد زاد اهتمامنا بظاهرة الأخطار المهنية في القطاع وذلك بوحدة تقني معالجة حرارية في الخدمات التقنية ،كونها من اكثر الوحدات المحاطة بمختلف المخاطر المهنية الراجعة الى طبيعة المهام التي تتميز بخطورة عالية مثل ،(صهر الحديد وتلينه ،البخرة الناجمة عن تبريد القطع ،وكذلك الظروف الفيزيقية مثل :الحرارة المرتفعة ،الضوضاء الأخطار الميكانيكية مثل :سوء تشغيل الآلات،وطريقة تركيبها)حيث تدعوا الاعتبارات الانسانية والاقتصادية على حد سواء الى ضرورة تحسين ظروف العمل،خاصة الفيزيقية ،والنفسية ،والميكانيكية ، وهذا لمدى أهميتها في خلق بيئة مريحة خالية من مهددات السلامة المهنية الو الحد من الأخطار المهنية.

ان جل ما توصلنا اليه وهو وجوب على المؤسسة الوطنية ENIEM تطبيق الاستراتيجيات المقترحة للوصول الى مستويات عالية من الوقاية من الاخطار المهنية ،التي تم تحديدها في النتائج المتواصل اليها في الدراسة الحالية قصد حماية العمال من مختلف المخاطر المهنية الكامنة في بيئة العمل ، وهذا كون العمال المورد الحقيقي ورأس المال البشري للمؤسسة.

فالوقاية من الأخطار المهنية مبدأ أساسي لتكريس مستوى الدافعية في نفوس العمال ومبدأ جوهري من أجل بلوغ النجاعة الاقتصادية والاجتماعية ،وذلك أن الوقاية من الاخطار المهنية ليس كلاما نقرأه في الكتب أو النشريات بل هي شعار ميداني ينبغي ممارسته باستمرار ،وفي كل المواقع التي نتواجد فيها.

وفي الأخير نحن لا ندعي الكمال في علمنا هذا، لكن ونظرا لما تم تخصيصه من وقت وجهد يمكن أن نفتخر به ونقدمه كهبة نرجوا منها ارضاء الله تعالى بدعوة :**اللهم أرزقنا عملا نافعا ينتفع به.**

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1- ابو الرياش، حسن، (2006)، *الدافعية والذكاء العاطفي*، ط1، عمان: دار الفكر

2- أحمد يحيى الزق. (2009)، *علم النفس*، دار وائل، ط1، عمان: الأردن.

3- أبوجويج،مروان وأبو مغلي، سمير، (2004)، *المدخل إلى علم النفس التربوي*، ط العربية، عمان: دار البزري.

4- احمد حرث راجع،(ب،س)، *علم النفس الواءمة المهنية*، دار القومية للطباعة و النشر، مصر.

5- احمد غياري، تائر، (2008)، *الدافعية بين النظري والتطبيق*، ط1، عمان: دار المسيرة

6- احمد فلاح، العلوان، (2009)، *علم النفس التربوي تطوير المتعلمين*، ط1، دار الحامد.

7- احمد ناجي، (ب،س)، *الصحة و السلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط* ط1، منظمة العمل للعاملين في قطاع النفط العمل العربية ،.

8- اميمة صقر الغني(2006)،*إدارة الاعمال* ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير للجامعة الإسلامية لقطاع غزة.

9- بكراوي عبد العالي ،أ، د بوحفص مباركي،(2018)، *دور التكوين و تصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية* ، العدد 32:مجلة البان في العلوم الإنسانية و الاجتماعية،.

10- البكري، أمل وعجوز، نادية، (2010)، *علم النفس المدرسي*، ط1، عمان: دار المعتبر.

11- القريشي نبيل،(2005) *الأثار البيئية للملوثات البيئية علي الصحة*، بجامعة المالك فصيل، السعودية.

12- بني جبر،جودت، (2002)، *المدخل لعلم النفس*، ط1، عمان: دار الثقافة والدار العلمية.

13- جوابي، لخضر، (2016)، *الضغوط النفسية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجازلدى أساتذة التعليم الثانوي* ، العدد(، مج 1، مجلة آنسة للبحوث والدراسات.

14- حمدي ياسين والاخرون،(1999)، *علم النفس الصناع التنظيمي بين النظرية و التطبيق*، ط1:دار الكتاب الحديث.

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

16- دوباخ قويدر ،(2018)،*دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من إصابات و حوادث العمل*، مذكرة دكتوراه.

17- رشاد علي عبد العزيز موسى، (1993)، *دراسات وبحوث علم النفس الدافعي*، دار النهضة العربية: القاهرة.

18- رونالد وريجيو، (1999)، *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*، ط1، عمان: دار الشروق.

19- الزغلول، عماد عبد الرحيم، (2007)، *سيكولوجية التدريس الصفي*، ط1، عمان: دار المسيرة.

20- الزغلول، عماد عبد الرحيم، (2012)، *مبادئ علم النفس التربوي*، ط2، الامارت الغربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

21- الساكر، رشيدة، (2015)، *دافعية الإنجاز وعلاقتها بفعالية الذات، لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي*، جامعة لخضر، الوادي..

22- سامى محمد ملحم،(2000)،*مناهج البحث في التربية و علم النفس*: دار النشر

23- سلماني سيلية، عزي،(2020)،*الاخطار المهنية وتأثيره علي الأداء لدي أعوان الحماية المدنية*، مدكرة تخرج، منشورة، جامعة مولود معمري.

24- سهلة محمد ،(2017)، *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*، د عمان، الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.

25- طارق كمال، (2007)، *علم النفس المهني و الصناعي*، مؤسسة الشباب للجامعة, الإسكندرية.

26- طارق، كمال، (2006)، *أساسيات علم النفس التربوي*، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.

27- طلعت، منصور وآخرون، (2003)، *أسس علم النفس*، ط1، مصر: مكتبة الإنجلو المصرية.

28- عبد الرحمان النواسية، فاطمة، (2015)، *أساسيات علم النفس*، ط1، عمان: دار المناهج.

29- عبد الرحمان عدس،(2009)،*علم النفس التربوي*، ط1، عمان الأردن ،نظرة معاصرة دار الفكر الطباعةو النشر و التوزيع.

30- *عبد الرحمن صالح الأزرق*، (2000)، *علم النفس التربوي للمعلمين*، ط01، مكتبة طرابلس العلمية، لبنان:دار الفكر العربي.

31- عبد اللطيف، خليفة، (2002)، *الدافعية للإنجاز*، دار غريب: القاهرة.

32- عثمان عز الدين،(2018)،*تقيم و إدارة المخاطر المهنية*، مذكرة دكتوراه.

33- عدس، عبد الرحمان وتوق، حي الدين، (2009)، *التدريس الفعال*، ط1، عمان: دار الثقافة.

34- عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، (2009)، *التفكير العقلاني والغير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز*، لدى عينة المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة، جامعة أم القرى، السعودية، رسالة دكتورة في علم النفس.

35- عصام، نمر يوسف، (2011)، *المختصر في علم النفس التربوي*، ط1، عمان: دار الفكر.

36- عمر و صفي عقيلي،(1996)،*إدارة القوي العاملة*، عمان: دار زهراء للنشر و التوزيع.

37- عوض الترتري، محمد، (2006)، *دافعية الإنجاز*، ديوان العرب .

38- فرج عبد القادر طه،(2001)، *علم النفس الصناعي و التنظيمي*، القاهرة ،مصر:دار القباء للطباعة و النشر و التوزيع ،.

39- فرح، عبد القادر طه وأحرون، معجم *علم النفس والتحليل النفسي*، ط1، عمان: دار النهضة العربية.

40- قادة بن عبد الله نعيمة،(ب،س)،*اثر حوادث العمل علي الكفاءة في المؤسسة الجزائرية*، لشهادة لنيل الماستر في علوم التسيير.

41- كامل محمد عويضة،(2006)،*علم النفس الصناعي*، د، ط، بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.

42- الليار، الرميساء، (2014)، *المناهج التنظيمي وعلاقته يدافعية الإنجاز*، الجزائر.

43- محمد أزهار السماك،(1980)، *الأصول في البحث* ،دار الحكمة، الطباعة و النشر،

44- محمد بوعلاق ،(2009)، *الموجه في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي في العلوم النفسية و التربوية الاجتماعية*، د، ط: دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع.

45- محمود بوعلام، رجاء، (2004)، *التعلم أسسه وتطبيقاته*، ط1، عمان: دار المسيرة.

46- مدور مليكة،(2015)، *فعاليات إجراءات الصحة و السلامة المهنية م جهة نظر العاملين في مدرية الصيانة سوناطراك، مذكرة لنيل شهادة الماجستير شعبة علم النفس* ، تخصص العمل و التنظيم، بسكرة.

47- المزيني فيصل،(1997)،*دراسة في الأمن الصناعي السلامة و الصحة المهنية*، إدارة الدراسات و التخطيط، وزارة الصناعية.

48- مسعوني، إبراهيم، (2014)،*الأنماط القيادية لمدراء المدرس الإبتدائية وأثرها على الدافعية للإنجاز لدى المعلمين*، الجزائر.

49- نوي الجمعي، و صاهد فتيحة،(2010)،*الضغط المهني و علاقتها بدافعية الإنجاز لدي أساتذة التعليم المهني، رسالة دكتوراه، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة دفاترالمخبر(دور علمية محكمة)*، العدد، السابع، جامعة، محمد خضير، بسكرة، الجزائر.

50- يوسف حجيم الطائي،(2006)،*إدارة الموارد البشرية مدخلإستراتيجي متكامل*،ط1،عمان:مؤسسة الورق.

المعاجم:

51- احمد زكي بدوي، (1963)،*معجم مصطلحات العلو الإنسانية و الاجتماعية ،انجلزية ،فرنسية،عربي*،بيروت،لبنان.

52- الدقر محمد،(2005)، *الإسلام و الطب يحاربان الضوضاء و رفع الأصوات* ، موسوعة الاعجاز العلمي في القران.

53- زيدان فتحي،(1994)، *المشاكل التي يعاني منها القطاع الفلسطيني*،العدد 2، فلسطين :مجلة التجارة و الصناعة العربية.

54- قاموس مجاني للطلاب،(2004) ،ط1،بيروت،لبنان.

الرسائل العلمية:

54- فوزي هيثم،(2005)، *التلوث الضوضاء في طرق الخدمة*، سوريا :مجلة أخبار البيئية.

55- صعون عبد الكريم،(2005)،*المشكلات البيئية الصحية في سوريا وانتهاك حقوق الإنسان السوري*، سوريا: مركز أمان للدراسات و المعلومات.

الاحصائيات و القوانين:

56- الاتحاد العام لنقبات،(2004)، *المخاطر الميكانيكية*،عمل فلسطين ، سلفت،فلسطين.

المراجع باللغة الفرنسية:

57- Jacob Nicolas,1983**,** ***la gestion des resiques*** ,les éditions ESP, Paris France **.**

58- Trinquet pierre,1996, ***Maitriser les risques du travail***,1er edition presse,universitaire de france,Paris, France

59- Uma g lyer& Tg kannalanabhan**,** ***achievement motivation andperformance of scientist in research and develepement oraganization*****,** journal of scientific research ,vol,65 , march,2006

مواقع الانترنت:

60-http ://ar.m.wikipidia.org

61-www.mobt3th.com

الملاحق

الملحق رقم(01) استبيان الدراسة:

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة –مولود معمري– تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانيةو الإجتماعية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس عمل وتنظيم و تسير الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم و رحمة الله وبركاته

في اطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسير الموترد البشرية (الأخطار المهنية و علاقتها يمستوي دافعية الإنجاز).

نرجومنكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل العلمى عن طريق الإجابة على البنود الاستمارة التي وضعناها بيت أيديكم ووضع علامة(×) في المكان الذي يبدو لكم مناسب

سوف تكون المعلومات التي تدلون بها موضع سرية تامة و لن تستخدم الا لأعراض البحث العلمي.

تقبلوا من فائق الاحترام و التقدير

الجزء الأول: البيانات الشخصية.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: من 20 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 41 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐

من 51 سنة إلى ما فوق ☐

الأقدمية:أقل من 5 سنوات ☐ من 05 إلى 10 سنة ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐

من 15سنة فما فوق ☐

الحالة العائلية: أعزب (ة) ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل(ة) ☐

المستوى التعليمي:ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

البعد الأول: الأخطار المهنية.

المحور الأول: الأخطار الفيزيقية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	أفقد تركيزي أثناء العمل بسبب الضوضاء المرتفعة.					
02	أتعرض لحوادث العمل بسبب الحرارة المرتفعة في مكان العمل.					
03	اشعر بأن الحرارة المعتدلة تزيد من الكفاءة في العمل.					
04	يتشتت انتباهي في العمل بسبب الإنارة المرتفعة.					
05	الإنارة الكافية في العمل تقلل من حوادث العمل.					
06	الحرارة المرتفعة تزيد من عصبيتي .					
07	العمل في جو الحار يؤدي الى التعرق مما يفقدني التركيز في العمل.					
08	استعمال الأدوات الوقائية يجنبني حوادث العمل.					
09	الحو المعتدل في العمل يحفز علي القيام بعمل جيد.					
10	الجو البارد في العمل الشاق يشعرني بالارتياح العضلي و يزيد من تركيزي					
11	الانارة الضعيفة تؤدي للوقوع في حوادث العمل.					
12	الجو الهادئ يساعدني علي العمل.					
13	طريقة توزيع الانارة في العمل مصدر نجاح الأداء لدي العمال في المؤسسة.					
14	فترة الاستراحة و البعد عن الضوضاء تشعر العمال بالهدوء العصبي و استرجاع التركيز و القوة.					
15	الدوام علي الضوضاء العالي في العمل مصدر الضغوط المهنية.					

المحور الثاني: الأخطار النفسية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	العمل و كثرته مصدر القلق في العمل .					
02	أعاني من نوبات القلق أثناء تأدية عملي.					
03	طبيعة المهام المكلفة بها تسبب لي الضغط في العمل.					
04	التركيز و الراحة النفسية مصدر الأداء الجيد في العمل.					
05	أحس أنني متوتر خلال عملي.					
06	أشعر بكآبة بدون سبب معين أثناء العمل.					
07	أشعر بحالة عدم الاستقرار في عملي.					
08	العمل مع الأشخاص مباشرة يسبب لي تقلب في المزاج.					
09	الأعباء الاسرية تقلل اهتمامي بعملي.					
10	أشعر بالإحباط جراء تراكم الأعباء المهنية.					
11	الاجر الذي اتقضاه يسبب لي ضغطا نفسيا.					
12	البعد الجغرافي عن العمل يشعرني باللامبالاة في العمل.					
13	نقص التهوية في مكان عملي يشعرني بالضغط النفسي في العمل.					
14	الهواء النقي و تجديد الأكسيجين في مكان العمل مصدر الراحة النفسية.					
15	ملازمة مكان عملي يوميا دون التغير يشعرني بالتوتر و عدم الراحة.					

المحور الثالث: الاخطار الميكانيكية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	إن سوء التشغيل للآلات يسبب الأخطار المهنية.					
02	الآلات اليدوية المستخدمة سبب من الأسباب الأولية للأخطار المهنية.					
03	الابخرة و الغازات التي تصدرها الآلات مصدر الإصابة بالأمراض المهنية.					
04	المعدات و الآلات القديمة سبب في حدوث الاخطار المهنية في العمل.					
05	التعامل المباشر مع الآلات دون التعرف عليها سبب من أسباب الخطر المهني.					
06	التمركز العشوائي للآلات في المؤسسة مصدر من مصادر الاخطار المهنية.					
07	الإشارات التحذيرية للآلات مصدر الوقاية من الأخطار المهنية.					
08	نظام التحكم عن بعد للآلات مصدر السلامة المهنية.					
09	عدم استخدام نظام التهوية للمكينات سبب الانفجارات داخل المؤسسة.					
10	الانزلاقات و التعثر يسببها الزيوت المتسربة من الماكينات.					
11	اللامبالاة في العمل سبب من أسباب الارتطام و التصادم مع الآلات في مكان العمل.					
12	الحركة الغير متوقعة للمعدات الميكانيكية يسبب الأخطار المهنية.					
13	عدم التصريح بالختالات في الآلات مصدر حتمي للخطر المهني					
14	البرمجة السيئة للماكنات سبب الخطر المهني.					
15	الدوام علي الوضعيات المهنية امام الماكينات سبب المرض المهني.					

المحور الرابع: دافعية الإنجاز.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض
01	أحب القيام بأي عمل مهما كلفني ذللك من جهد.					
02	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل					
03	أسعي دائما إلى ادخال تعديلات مهمة في صالح العمل.					
04	كثيرا ما تمر الأيام دون القيام بعمل يذكر.					
05	أعتقد بأني شخص يكتفي بالقليل من الأمان والطموحات.					
06	إن رغيتي في النجاح تدفعني للجهد و المثابرة.					
07	أشعر أنني مثابر و مجتهد في عملي.					
08	أتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي.					
09	لا أترك وقت فراغي يفوتني دون استغلاله في أعمال تعد بالفائدة.					
10	أفضل تأدية عملي بمستوي متوسط من الإتقان إذا كان تحقق المستوي الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كثيرا.					
11	أعتقد بأن وضعي الحالي أفضل مما يمكن الوصول إليه.					
12	أميل أحيانا إلي التراجع عن مواقفي أمام خصومي إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة.					
13	لا افكر كثيرا في انجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة.					
14	أحرص دائما علي أن يكون وقت عملي في مقدمة اهتمامي.					
15	أفضل القيام بما مكلف به من الاعمال على اكمل وجه.					
16	أشعر أن التفوق نجاح هدف في حد ذاته.					
17	أحب أداء الأعمال ال تسم بتحدي و الصعوبة.					
18	من الضروري أن أحصل علي أعلي التقديرات و أحسن النتائج.					
19	أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما.					
20	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد.					
21	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.					
22	أفكر في إنجازات المستقبل.					
23	أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في الحياة.					

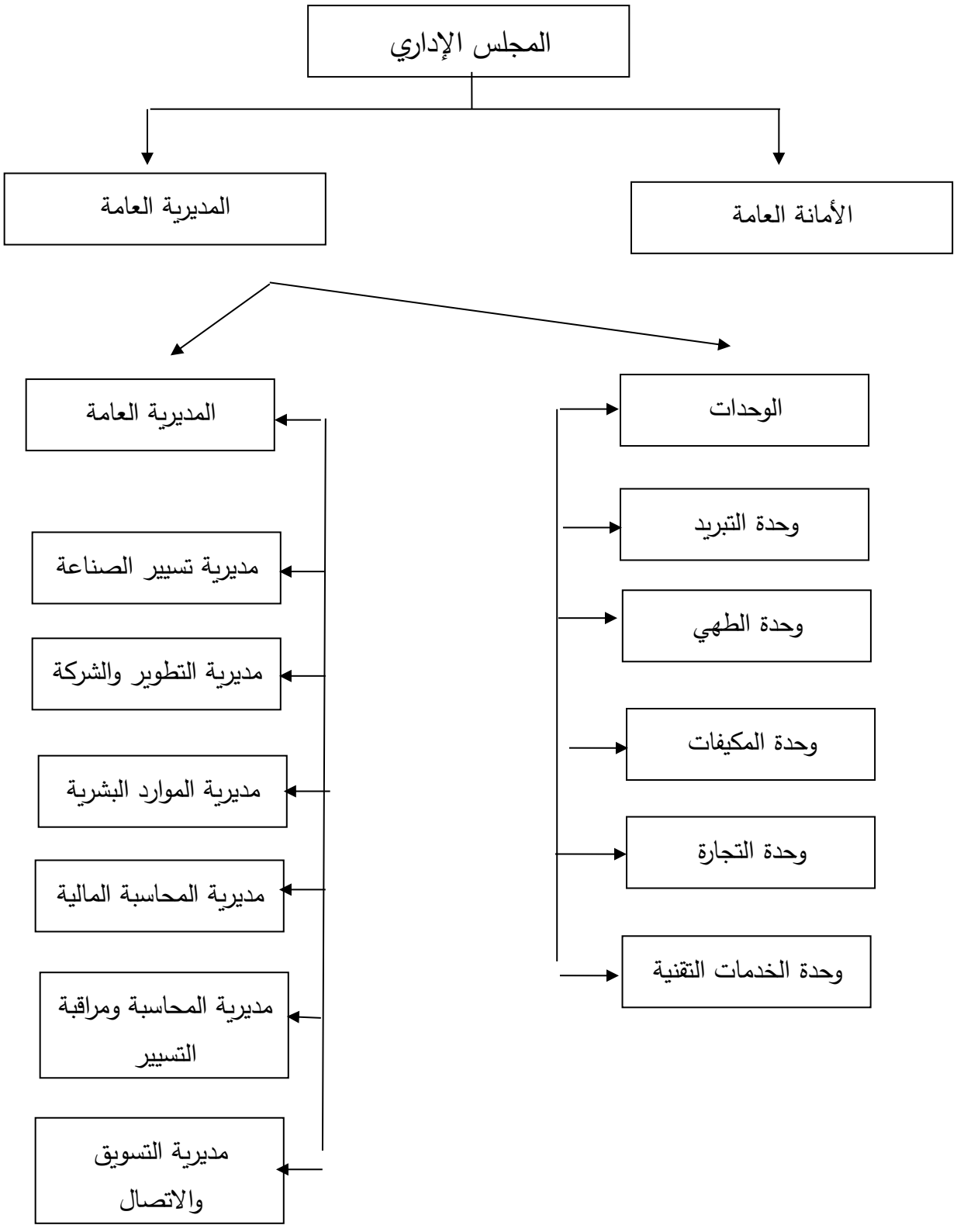
24	أشعر بالسعادة عند معرفتي للأشياء الجديدة.					
25	عندم افشل في عملي أبقي أحاول في اتقانه.					
26	عندم أحدد مواعيد العمل أتخلي عن مشاغل أخرى.					
27	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.					
28	أتضايق إذا أنجزت شيئا بطريقي رديئة.					
29	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة.					
30	أسعي باستمرار لتحسن مستوي أدائي.					
31	أتعامل مع الوقت بحرية تامة.					
32	أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة.					
33	أعطى اهتماما و تركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها.					
34	إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شئمهم للغاية.					
35	أحرص دائما علي الاشراف في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتيحت لي الفرصة لذلك.					
36	أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في حياتي.					
37	نادرا ما أؤجل عمل اليوم للغد.					
38	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي وقت العمل.					
39	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول لمصاعب التي تعترض حياتي.					
40	لا أفكر كثيرا في البحث عن الطرق أخرى بديلة عندم تفشل الطرق السابقة من بلوغ أهدافي.					
41	أبذل ما في وسعي حتى أحقق أهدافي.					
42	لم أعد اتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي.					

الملحق رقم(02): الأساتذة المحكمين للاستبيان :

أسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ(ة)	الدرجة العليا	التخصص	الجامعة
1	الاحسن حمزة	أستاذ دكتور	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
2	عثمان قدور	أستاذ مخاضر (أ)	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
3	حمر العين عبد الرزق	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
4	علو زوهير	أستاذ محاضر (ب)	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
5	خمنو دنيا	أستاذة محاضرة (أ)	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو

الملحق رقم (3) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية



الملحق رقم (04) نتائج الـSPSS:

نتائج خصائص العينة:

الجنس

SEX

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	FEMME	35	35,0	35,0	35,0
	HOMME	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

السن

AGE

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	51 +	2	2,0	2,0	2,0
	41_50	21	21,0	21,0	23,0
	31_40	57	57,0	57,0	80,0
	20_30	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الأقدمية

ENC

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	15 +	2	2,0	2,0	2,0
	11 _15	11	11,0	11,0	13,0
	5_ 10	49	49,0	49,0	62,0
	_5 ANS	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الحالة العائلية

SF

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	DEVORCE	1	1,0	1,0	1,0
	MARIEE	62	62,0	62,0	63,0
	VEUF	10	10,0	10,0	73,0
	CELIB	27	27,0	27,0	100,0

	Total	100	100,0	100,0	

المستوي التعليمي

NS

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	UNIV	68	68,0	68,0	68,0
	SECONDER	20	20,0	20,0	88,0
	MOYEN	10	10,0	10,0	98,0
	PRIM	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

ثبات المحورين.

ثبات استبيان الأخطار المهنية و محاوره

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	99	99,0
	Exclue[a]	1	1,0
	Total	100	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,917	45

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	100	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	100	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,892	15

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	99	99,0
	Exclue[a]	1	1,0
	Total	100	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,790	15

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	100	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	100	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,916	15

ثبات المتغير الثاني الخاص بدافعية الإنجاز.

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	98	98,0
	Exclue[a]	2	2,0
	Total	100	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	42

نتائج الإحصاء الوصفي الخاص بالفرضية الجزئية الأول.

A1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEUTRE	12	12,0	12,0	13,0
	DACORD	54	54,0	54,0	67,0
	TOUTAFAITDACCORD	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	9	9,0	9,0	9,0
	NEUTRE	24	24,0	24,0	33,0
	DACORD	33	33,0	33,0	66,0
	TOUTAFAITDACCORD	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	5,0
	NEUTRE	5	5,0	5,0	10,0
	DACORD	46	46,0	46,0	56,0
	TOUTAFAITDACCORD	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	6	6,0	6,0	6,0
	NEPASDACCORD	6	6,0	6,0	12,0
	NEUTRE	14	14,0	14,0	26,0
	DACORD	49	49,0	49,0	75,0
	TOUTAFAITDACCORD	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	8	8,0	8,0	10,0
	DACORD	43	43,0	43,0	53,0
	TOUTAFAITDACCORD	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	4,0
	NEUTRE	17	17,0	17,0	21,0
	DACORD	31	31,0	31,0	52,0
	TOUTAFAITDACCORD	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	6,0
	NEUTRE	6	6,0	6,0	12,0
	DACORD	37	37,0	37,0	49,0
	TOUTAFAITDACCORD	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	6	6,0	6,0	6,0
	NEPASDACCORD	1	1,0	1,0	7,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	16,0
	DACORD	20	20,0	20,0	36,0
	TOUTAFAITDACCORD	64	64,0	64,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	3,0
	NEUTRE	5	5,0	5,0	8,0
	DACORD	37	37,0	37,0	45,0
	TOUTAFAITDACCORD	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	6	6,0	6,0	8,0
	NEUTRE	19	19,0	19,0	27,0
	DACORD	42	42,0	42,0	69,0
	TOUTAFAITDACCORD	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	11	11,0	11,0	13,0
	DACORD	40	40,0	40,0	53,0
	TOUTAFAITDACCORD	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	4	4,0	4,0	6,0
	DACORD	30	30,0	30,0	36,0
	TOUTAFAITDACCORD	64	64,0	64,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	11	11,0	11,0	13,0
	DACORD	37	37,0	37,0	50,0
	TOUTAFAITDACCORD	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	4,0
	NEUTRE	2	2,0	2,0	6,0
	DACORD	33	33,0	33,0	39,0
	TOUTAFAITDACCORD	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

A15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	4,0
	NEUTRE	11	11,0	11,0	15,0
	DACORD	35	35,0	35,0	50,0
	TOUTAFAITDACCORD	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي الخاص بالفرضية الجزئية الثاني

B1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	4	4,0	4,0	4,0
	NEPASDACCORD	13	13,0	13,0	17,0
	NEUTRE	13	13,0	13,0	30,0
	DACORD	30	30,0	30,0	60,0
	TOUTAFAITDACCORD	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	30	30,0	30,0	35,0
	NEUTRE	14	14,0	14,0	49,0
	DACORD	25	25,0	25,0	74,0
	TOUTAFAITDACCORD	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	24	24,0	24,0	29,0
	NEUTRE	14	14,0	14,0	43,0
	DACORD	29	29,0	29,0	72,0
	TOUTAFAITDACCORD	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	5,0
	NEUTRE	5	5,0	5,0	10,0
	DACORD	35	35,0	35,0	45,0
	TOUTAFAITDACCORD	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	8	8,0	8,0	8,0
	NEPASDACCORD	27	27,0	27,0	35,0
	NEUTRE	19	19,0	19,0	54,0
	DACORD	17	17,0	17,0	71,0
	TOUTAFAITDACCORD	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	7	7,0	7,0	7,0
	NEPASDACCORD	25	25,0	25,0	32,0
	NEUTRE	23	23,0	23,0	55,0
	DACORD	17	17,0	17,0	72,0
	TOUTAFAITDACCORD	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	14	14,0	14,0	14,0
	NEPASDACCORD	21	21,0	21,0	35,0
	NEUTRE	13	13,0	13,0	48,0
	DACORD	24	24,0	24,0	72,0
	TOUTAFAITDACCORD	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	17	17,0	17,0	22,0
	NEUTRE	19	19,0	19,0	41,0
	DACORD	37	37,0	37,0	78,0
	TOUTAFAITDACCORD	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	25	25,0	25,0	27,0
	NEUTRE	26	26,0	26,0	53,0
	DACORD	22	22,0	22,0	75,0
	TOUTAFAITDACCORD	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	6	6,0	6,0	6,0
	NEPASDACCORD	25	25,0	25,0	31,0
	NEUTRE	13	13,0	13,0	44,0
	DACORD	22	22,0	22,0	66,0
	TOUTAFAITDACCORD	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	15	15,0	15,0	16,0
	NEUTRE	25	25,0	25,0	41,0
	DACORD	19	19,0	19,0	60,0
	TOUTAFAITDACCORD	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	23	23,0	23,0	24,0
	NEUTRE	19	19,0	19,0	43,0
	DACORD	23	23,0	23,0	66,0
	TOUTAFAITDACCORD	33	33,0	33,0	99,0
	54	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	4	4,0	4,0	4,0
	NEPASDACCORD	14	14,0	14,0	18,0
	NEUTRE	11	11,0	11,0	29,0
	DACORD	30	30,0	30,0	59,0
	TOUTAFAITDACCORD	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

B14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	7	7,0	7,1	7,1
	NEUTRE	6	6,0	6,1	13,1
	DACORD	39	39,0	39,4	52,5
	TOUTAFAITDACCORD	47	47,0	47,5	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Manquant	Système	1	1,0		
	Total	100	100,0		

B15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	7	7,0	7,0	7,0
	NEPASDACCORD	15	15,0	15,0	22,0
	NEUTRE	16	16,0	16,0	38,0
	DACORD	28	28,0	28,0	66,0
	TOUTAFAITDACCORD	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة

C1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	6	6,0	6,0	6,0
	NEUTRE	2	2,0	2,0	8,0
	DACORD	31	31,0	31,0	39,0
	TOUTAFAITDACCORD	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	11	11,0	11,0	11,0
	NEUTRE	17	17,0	17,0	28,0
	DACORD	33	33,0	33,0	61,0
	TOUTAFAITDACCORD	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	5,0
	NEUTRE	6	6,0	6,0	11,0
	DACORD	31	31,0	31,0	42,0
	TOUTAFAITDACCORD	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	3,0
	NEUTRE	6	6,0	6,0	9,0
	DACORD	36	36,0	36,0	45,0
	TOUTAFAITDACCORD	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	7	7,0	7,0	7,0
	NEUTRE	8	8,0	8,0	15,0
	DACORD	28	28,0	28,0	43,0
	TOUTAFAITDACCORD	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	7	7,0	7,0	7,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	16,0
	DACORD	34	34,0	34,0	50,0
	TOUTAFAITDACCORD	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	1	1,0	1,0	1,0
	NEUTRE	3	3,0	3,0	4,0
	DACORD	42	42,0	42,0	46,0
	TOUTAFAITDACCORD	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	5,0
	NEUTRE	7	7,0	7,0	12,0
	DACORD	41	41,0	41,0	53,0
	TOUTAFAITDACCORD	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	3	3,0	3,0	3,0
	NEUTRE	12	12,0	12,0	15,0
	DACORD	40	40,0	40,0	55,0
	TOUTAFAITDACCORD	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	11,0
	DACORD	35	35,0	35,0	46,0
	TOUTAFAITDACCORD	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	5,0
	NEUTRE	7	7,0	7,0	12,0
	DACORD	39	39,0	39,0	51,0
	TOUTAFAITDACCORD	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	1	1,0	1,0	1,0
	NEUTRE	16	16,0	16,0	17,0
	DACORD	43	43,0	43,0	60,0
	TOUTAFAITDACCORD	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	3,0
	NEUTRE	4	4,0	4,0	7,0
	DACORD	42	42,0	42,0	49,0
	TOUTAFAITDACCORD	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	3,0
	NEUTRE	4	4,0	4,0	7,0
	DACORD	40	40,0	40,0	47,0
	TOUTAFAITDACCORD	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

C15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	3,0
	NEUTRE	15	15,0	15,0	18,0
	DACORD	40	40,0	40,0	58,0
	TOUTAFAITDACCORD	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

نتائج الإحصاء الوصفي الخاص بالمتغير الثاني

D1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	8	8,0	8,0	9,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	18,0
	DACORD	39	39,0	39,0	57,0
	TOUTAFAITDACCORD	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	10	10,0	10,0	10,0
	NEPASDACCORD	22	22,0	22,0	32,0
	NEUTRE	23	23,0	23,0	55,0
	DACORD	26	26,0	26,0	81,0
	TOUTAFAITDACCORD	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	8	8,0	8,0	8,0
	NEPASDACCORD	7	7,0	7,0	15,0
	NEUTRE	3	3,0	3,0	18,0
	DACORD	46	46,0	46,0	64,0
	TOUTAFAITDACCORD	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	17	17,0	17,0	19,0
	NEUTRE	35	35,0	35,0	54,0
	DACORD	31	31,0	31,0	85,0
	TOUTAFAITDACCORD	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	19	19,0	19,0	24,0
	NEUTRE	24	24,0	24,0	48,0
	DACORD	34	34,0	34,0	82,0
	TOUTAFAITDACCORD	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	1	1,0	1,0	1,0
	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	6,0
	NEUTRE	12	12,0	12,0	18,0
	DACORD	45	45,0	45,0	63,0
	TOUTAFAITDACCORD	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	6	6,0	6,0	6,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	8,0
	NEUTRE	16	16,0	16,0	24,0
	DACORD	49	49,0	49,0	73,0
	TOUTAFAITDACCORD	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	22	22,0	22,0	27,0
	NEUTRE	26	26,0	26,0	53,0
	DACORD	26	26,0	26,0	79,0
	TOUTAFAITDACCORD	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	12	12,0	12,0	12,0
	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	15,0
	NEUTRE	29	29,0	29,0	44,0
	DACORD	32	32,0	32,0	76,0
	TOUTAFAITDACCORD	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	12	12,0	12,0	12,0
	NEPASDACCORD	15	15,0	15,0	27,0
	NEUTRE	22	22,0	22,0	49,0
	DACORD	34	34,0	34,0	83,0
	TOUTAFAITDACCORD	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	29	29,0	29,0	29,0
	NEPASDACCORD	23	23,0	23,0	52,0
	NEUTRE	17	17,0	17,0	69,0
	DACORD	16	16,0	16,0	85,0
	TOUTAFAITDACCORD	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	5	5,0	5,0	5,0
	NEPASDACCORD	13	13,0	13,0	18,0
	NEUTRE	20	20,0	20,0	38,0
	DACORD	32	32,0	32,0	70,0
	TOUTAFAITDACCORD	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	10	10,0	10,0	12,0
	NEUTRE	13	13,0	13,0	25,0
	DACORD	34	34,0	34,0	59,0
	TOUTAFAITDACCORD	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	4,0
	NEUTRE	12	12,0	12,0	16,0
	DACORD	48	48,0	48,0	64,0
	TOUTAFAITDACCORD	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	4,0
	NEUTRE	7	7,0	7,0	11,0
	DACORD	53	53,0	53,0	64,0
	TOUTAFAITDACCORD	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D16

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	8	8,0	8,0	8,0
	NEUTRE	16	16,0	16,0	24,0
	DACORD	38	38,0	38,0	62,0
	TOUTAFAITDACCORD	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D17

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	4	4,0	4,0	4,0
	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	9,0
	NEUTRE	20	20,0	20,0	29,0
	DACORD	36	36,0	36,0	65,0
	TOUTAFAITDACCORD	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D19

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	4	4,0	4,0	4,0
	NEPASDACCORD	14	14,0	14,0	18,0
	NEUTRE	12	12,0	12,0	30,0
	DACORD	41	41,0	41,0	71,0
	TOUTAFAITDACCORD	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D20

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	8	8,0	8,1	8,1
	NEPASDACCORD	9	9,0	9,1	17,2
	NEUTRE	12	12,0	12,1	29,3
	DACORD	35	35,0	35,4	64,6
	TOUTAFAITDACCORD	35	35,0	35,4	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Manquant	Système	1	1,0		
Total		100	100,0		

D21

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	6,0
	NEUTRE	8	8,0	8,0	14,0
	DACORD	38	38,0	38,0	52,0
	TOUTAFAITDACCORD	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	4,0
	NEUTRE	15	15,0	15,0	19,0
	DACORD	41	41,0	41,0	60,0
	TOUTAFAITDACCORD	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D23

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	4,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	13,0
	DACORD	37	37,0	37,0	50,0
	TOUTAFAITDACCORD	49	49,0	49,0	99,0
	55	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D24

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	2	2,0	2,0	4,0
	DACORD	44	44,0	44,0	48,0
	TOUTAFAITDACCORD	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D25

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	4	4,0	4,0	6,0
	NEUTRE	2	2,0	2,0	8,0
	DACORD	50	50,0	50,0	58,0
	TOUTAFAITDACCORD	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D26

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	3	3,0	3,0	5,0
	NEUTRE	10	10,0	10,0	15,0
	DACORD	45	45,0	45,0	60,0
	TOUTAFAITDACCORD	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D27

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	4,0
	NEUTRE	5	5,0	5,0	9,0
	DACORD	47	47,0	47,0	56,0
	TOUTAFAITDACCORD	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D28

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	5	5,0	5,0	5,0
	NEUTRE	9	9,0	9,0	14,0
	DACORD	42	42,0	42,0	56,0
	TOUTAFAITDACCORD	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D29

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	2,0
	NEUTRE	10	10,0	10,0	12,0
	DACORD	47	47,0	47,0	59,0
	TOUTAFAITDACCORD	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D30

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	2	2,0	2,0	2,0
	NEPASDACCORD	1	1,0	1,0	3,0
	NEUTRE	9	9,0	9,1	12,1
	DACORD	45	45,0	45,5	57,6
	TOUTAFAITDACCORD	42	42,0	42,4	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Manquant	Système	1	1,0		
Total		100	100,0		

D31

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	NEPASDACCORDDUTOUT	9	9,0	9,0	9,0
	NEPASDACCORD	2	2,0	2,0	11,0
	NEUTRE	24	24,0	24,0	35,0
	DACORD	43	43,0	43,0	78,0
	TOUTAFAITDACCORD	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D32

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	5	5,0	5,0	5,0
	2,00	6	6,0	6,0	11,0
	3,00	31	31,0	31,0	42,0
	4,00	35	35,0	35,0	77,0
	5,00	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D33

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2,00	4	4,0	4,0	4,0
	3,00	19	19,0	19,0	23,0
	4,00	56	56,0	56,0	79,0
	5,00	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D33

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2,00	4	4,0	4,0	4,0
	3,00	19	19,0	19,0	23,0
	4,00	56	56,0	56,0	79,0
	5,00	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D34

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2,00	8	8,0	8,0	8,0
	3,00	9	9,0	9,0	17,0
	4,00	56	56,0	56,0	73,0
	5,00	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D35

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	6	6,0	6,0	6,0
	2,00	11	11,0	11,0	17,0
	3,00	22	22,0	22,0	39,0
	4,00	41	41,0	41,0	80,0
	5,00	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D36

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	7	7,0	7,0	7,0
	2,00	24	24,0	24,0	31,0
	3,00	21	21,0	21,0	52,0
	4,00	25	25,0	25,0	77,0
	5,00	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D37

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	7	7,0	7,0	11,0
	3,00	17	17,0	17,0	28,0
	4,00	46	46,0	46,0	74,0
	5,00	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D38

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	7	7,0	7,0	7,0
	2,00	10	10,0	10,0	17,0
	3,00	17	17,0	17,0	34,0
	4,00	39	39,0	39,0	73,0
	5,00	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D39

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	5	5,0	5,0	5,0
	2,00	13	13,0	13,0	18,0
	3,00	19	19,0	19,0	37,0
	4,00	43	43,0	43,0	80,0
	5,00	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D40

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	12	12,0	12,0	12,0
	2,00	21	21,0	21,0	33,0
	3,00	16	16,0	16,0	49,0
	4,00	27	27,0	27,0	76,0
	5,00	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D41

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	2	2,0	2,0	2,0
	2,00	6	6,0	6,0	8,0
	3,00	8	8,0	8,0	16,0
	4,00	44	44,0	44,0	60,0
	5,00	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

D42

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	6	6,0	6,0	6,0
	2,00	16	16,0	16,0	22,0
	3,00	19	19,0	19,0	41,0
	4,00	37	37,0	37,0	78,0
	5,00	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الإحصاءات الاستدلالية:

نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية الجريئة الأول.

Corrélations

		Motivation	Akhtarfhisique
motivation	Corrélation de Pearson	1	,378**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	98	98
akhtarfhisique	Corrélation de Pearson	,378**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	98	100

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

نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية الجريئة الثانية

Corrélations

		Motivation	akhtarnafsya
motivation	Corrélation de Pearson	1	,374**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	98	98
akhtarnafsya	Corrélation de Pearson	,374**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	98	99

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

نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة

Corrélations

		Motivation	Akhtarmiquanique
motivation	Corrélation de Pearson	1	,316**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	98	98
akhtarmiquanique	Corrélation de Pearson	,316**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	98	100

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

نتائج معامل الارتباط الخاص بالفرضية العامة

Corrélations

		motivation	akhtarmimhania
motivation	Corrélation de Pearson	1	,413**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	98	98
akhtarmimhania	Corrélation de Pearson	,413**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	98	99

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