الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية
مخبر المهارات الحياتية
مجلة علمية أكاديمية دولية محكمة نصف سنوية
الترقيم الدولي: ISSN: 2507-7414

People's Democratic Republic of Algeria
Mohammed Boudiaf University of M'Sila
Al-Jamie Journal in Psychological Studies and Educational Sciences
Life Skills Laboratory
Peer-reviewed International Academic Semi-annual Journal
International numbering ISSN : 2507-7414

الرقم: 184/م م ح/ م ج/2022 المسيلة في: 2022/11/06

إفادة بالنشر

يفيد رئيس هيئة تحرير مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية التي تصدر بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عن مخبر المهارات الحياتية، بأن البحث الموسوم بـ:

"دراسة تأثير حوادث العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الدافعية للإنجاز المهني- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة"

والمقدم من طرف الباحث:

قويدر دوباخ

جامعة محمد بوضياف- المسيلة

قد حكم من قبل أساتذة متخصصين في المجال، ونشر بالمجلة، وذلك بالمجلد السابع (7) العدد الأول (1) 2022.

رئيس التحرير

مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية

أ.د/ بركات عبد الحق

ملاحظة: سلمت هذه الشهادة للمعني(ة) بالأمر لاستعمالها في حدود ما يسمح به القانون.

- صرح الباحث (ون) بأن المقال يحترم أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية، ويتحمل (ون) المسؤولية كاملة عن أي تجاوز في حال ثبوته.

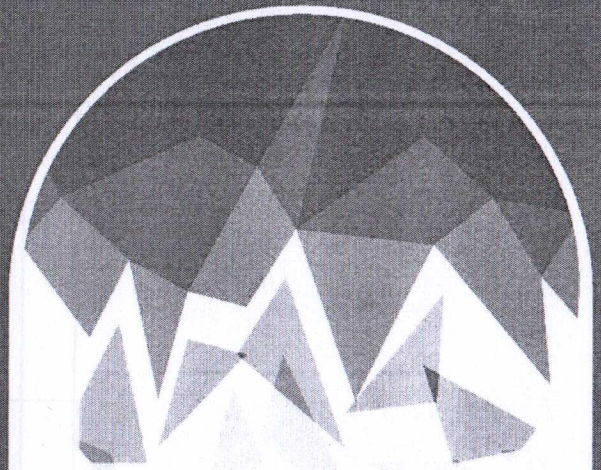
جامعة محمد بوضياف مسيلة / الجزائر
مخبر المهارات الحياتية
مجلة الجامع

مجلة الجامع

في الدراسات النفسية والعلوم التربوية

دورية علمية دولية محكمة

المجلد 07 العدد 01 سنة 2022



E-ISSN: 6368-2602
P-ISSN: 2507-7414

مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية

جامعة مسيلة /الجزائر

AL-JAMIE Journal

In psychological studies & educational sciences
International scientific periodical journal

Volume 07 Issue 1 2022

جامعة محمد بوضياف/ مسيلة
مخبر المهارات الحياتية
https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/309

مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية

مجلة علمية نصف سنوية دولية محكمة

تعنى بنشر البحوث والدراسات في علم النفس والتربية والأرطفونيا

تصدر بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عن مخبر المهارات الحياتية

المدير الشرفي للمجلة:

أ. د/ بداري كمال

مدير جامعة محمد بوضياف. بالمسيلة

مدير التحرير:

أ. د/ مجاهدي الطاهر

رئيس التحرير:

د. بركات عبد الحق

هيئة التحرير:

أ. د. مجاهدي الطاهر. أ. د. براخلية عبد الغني د. خطوط رمضان د. واضح العمري

د. مكفس عبد المالك- جامعة المسيلة

د. سحر عبده محمد السيد جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز-السعودية

د. أبو الحديد فاطمة. كلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

د. سميرة ركزة جامعة البليدة 02 د. زعرور لبنى جامعة الجزائر 2

د. قوارح محمد جامعة قاصدي مرباح ورقلة د. شوشان عمار، جامعة باتنة 1

د. جوهاري سمير جامعة برج بوعريريج د. سماتي حاتم جامعة تيارت

توجه المراسلات باسم رئيس تحرير:
مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية
مخبر المهارات الحياتية جامعة محمد بوضياف المسيلة
ص.ب: 166 مسيلة 28000 الجمهورية الجزائرية
البريد الإلكتروني: ajpe@univ-msila.dz

الصفحة الرسمية لموقع المجلة:
http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/?p=2348
صفحة المجلة على منصة المجلات العلمية الجزائرية (ASJP):
https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/309
صفحة المجلة على موقع معامل التأثير العربي (اتحاد الجامعات العربية، مصر):
http://www.arabimpactfactor.com/pages/tafaseljournal.php?id=7621
للبحث عن المجلة على قاعدة البيانات العربية الرقمية -معرفة (الأردن):
https://search.emarefa.net
صفحة المجلة على شبكة المعلومات العربية التربوية -شمعة (لبنان):
http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=126293

مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية

المجلد السابع

العدد الأول

حقوق الطبع محفوظة ©

ردمد: ISSN: 2507-7414

ردمدا: EISSN :2602-6368

ARCIF 2020 : 0.1918

AIF 2021: 1.4

الإيداع القانوني: مارس 2022

الأبحاث المنشورة في المجلة تعبّر عن آراء كتّابها،
ولا تعبّر بالضرورة عن آراء هيئة التحرير.

الهيئة العلمية والاستشارية من داخل الوطن:

أ.د. عمر عمور جامعة المسيلة
أ.د. الطاهر مجاهدي جامعة المسيلة
أ.د. يامنة اسماعيلي جامعة المسيلة
أ.د. فريدة بولسنان جامعة المسيلة
أ.د. اسماعين بوعمامة جامعة الجزائر2
أ. د. سامية سعدو جامعة الجزائر2
أ. د. عاشور علوطي جامعة المسيلة
أ. د. عبد الغني براخلية جامعة المسيلة
د. نور الدين جعلاب جامعة المسيلة
د. رمضان خطوط جامعة المسيلة
د. سمير بن موسى جامعة تيارت
د. عبد المالك مكفس جامعة المسيلة
أ.د. حواس خضرة جامعة باتنة 1
أ.د. الدراجي زروخي جامعة المسيلة
د. ساعد هماش جامعة خميس مليانة
أ.د. محمد بوفاتح جامعة الأغواط
د. سعد الحاج بن جخدل جامعة تيارت
د. مصباح جلاب جامعة المسيلة
د. صالح نويوة جامعة سطيف 2
د. فاطمة الزهراء بوعلاقة جامعة المسيلة
د. عبد الكريم مليالي جامعة الأغواط
د. عبد الحق بركات جامعة المسيلة
د. أمال مقدم جامعة خميس مليانة
د. فوزية مصابيح جامعة خميس مليانة
د. مشري سلاف جامعة الوادي
أ.د/ عبد الحميد عشوي جامعة الجزائر2
د. نبيل علي زوي جامعة سكيكدة
د. فاروق طباع جامعة سطيف 2
د. عمر جعيجع المدرسة العليا للأساتذة بوسعادة
د. قرساس الحسين جامعة المسيلة
د. أومليلي حميد جامعة سطيف 2
د. عبد الغاني بوالسكك جامعة باتنة
د. بن الطاهر تيجاني جامعة الأغواط
د. بلبردوح كوكب الزمان - أم البواقي
د. بن دوبة شريف الدين جامعة سعيدة
د. قنون خميسة المركز الجامعي بريكة

أ.د. رابح قدوري جامعة المسيلة
أ.د. خوني ضيف الله جامعة المسيلة
د. سميرة ركزة جامعة البليدة 2
د. عواطف مام جامعة المسيلة
د. العمري واضح جامعة المسيلة
د. أحمد كريش جامعة البليدة 2
أ. د. بوصلاح النذير جامعة المسيلة
د. مصطفى بعلي جامعة المسيلة
د. سمير جوهاري جامعة البرج
د. عمار شوشان جامعة باتنة 1
أ.د. محمد قواراح جامعة ورقلة
د. حليمة شريفي جامعة المسيلة
د. محمد بن قطاف جامعة المدية
د. بوجمعة نقبيل جامعة المسيلة
د. نعيمة مزارة جامعة الجزائر2
د. سليمة بلخيري جامعة تبسة
د. جميلة عزوق جامعة المسيلة
د. حمدادة ليلي جامعة تيارت
د. فتيجة صاهد جامعة المسيلة
د. قاسي سليمة جامعة أم البواقي
د. قاشي محمد جامعة باتنة 1
د. سليمة عبد السلام جامعة المسيلة
د. روبي محمد جامعة المسيلة
د. قارة السعيد جامعة المسيلة
د. بوترعة إبراهيم جامعة المسيلة
د. عقيلة صحرواوى جامعة الجزائر2
د. سليماني جميلة جامعة الجزائر2
د. عرقوب محمد جامعة تيارت
د. سامية شينار جامعة باتنة 1
د. سعودي أحمد جامعة المسيلة
د. سعاد بن عبيد جامعة باتنة 1
د. أمينة بن قويدر جامعة تيارت
د. عواطف بوقرة جامعة المسيلة
د. وفاء بلخيري جامعة باتنة 1
د. عز الدين بشقة جامعة باتنة 1

د. علي عون جامعة الأغواط
د. سمية عطال جامعة باتنة 1
د. محمود قندوز جامعة تيارت
د. أسماء خرخاش جامعة المسيلة
د. ليلى بتقة جامعة المسيلة
د. مختار بروال جامعة باتنة 1
د. يمينة هديبل جامعة البليدة
د. محمد وزاني جامعة معسكر
د. سمية بعزي جامعة باتنة 1
د. عبلة محرز جامعة وهران 2
د. مليكة بكير جامعة تيبازة
د. وليد العيد جامعة تيارت
أ. د. غريب مختار جامعة الجلفة
د. محمد بودوح البليدة 2
د. منير قندوز جامعة المسيلة
د. حفصة طاهر جامعة تيبازة
د. رشيد جلود جامعة الجلفة
د. عقيلة عيسو جامعة البليدة
د. عزوز كتفي جامعة المسيلة
د. سمية عليوة جامعة سطيف 2
د. ابتسام مشري جامعة البليدة2
د. مشطر حسين جامعة قالمة
د. لعلاوي خديجة جامعة البليدة 2
د. مريف منور جامعة تيارت
د. سليمان جار الله جامعة باتنة 1
د. قويدر دوباخ جامعة المسيلة
د. سهيلة بوجلال جامعة المسيلة
د. سعاد بن عبيد جامعة باتنة 1
د. أمينة بن قويدر جامعة تيارت
د. عواطف بوقرة جامعة المسيلة
د. عادل اتشي جامعة المدية
د. يوسف خنيش جامعة سطيف 1
د. أحمد رماضنية جامعة الأغواط
د. سماح بشقة جامعة باتنة 1
أ.د/ طيب جاب الله جامعة البويرة

الهيئة العلمية والاستشارية من خارج الوطن:

أ. د/ عمار طعمه جاسم الساعدي كلية التربية جامعة ميسان -العراق

أ. د/ رانيا الصاوي عبده القوي جامعة تبوك -السعودية

د. سحر عبده محمد السيد كلية التربية بالدلم جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز- السعودية

د. هبة محمد السيد ناصف كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس- مصر

د. فاطمة أبو الحديد كلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل- السعودية

د. محمد أحمد مرشد القواس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- اليمن

د. الخلف حسين حسين زيدان المديرية العامة لتربية ديالى - وزارة التربية العر اقية

د. داودي أنيسة
University of Birmingham

د. الدلبحي خالد بن غازي جامعة شقراء - السعودية

د. سعد أحمد عبد المعطي جامعة القدس المفتوحة -فلسطين

د. عدنان محمد عبده محمد القاضي جامعه تعز كلية التربية -اليمن

أ.د/ رحاب يوسف جامعة بني سويف- مصر

د. الخلف حسين حسين زيدان، المديرية العامة لتربية ديالى- وزارة التربية العر اقية

د. حنان فوزي أبو العلا الدسوقي كلية التربية جامعة المنيا -مصر

د. رمضان عاشور حسين سالم، كلية التربية، جامعة حلوان -مصر

د. زغبوش بنعيسى جامعة سيدي محمد بن عبد الله، بفاس- المغرب

د. رانيا الصاوي عبده عبد القوي قسم التَّربية وعلم النفس - السعودية

د. ذكريات القرالة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز -السعودية

د. خالد صلاح حنفي محمود كلية التربية جامعة الإسكندرية- مصر

د. ربيع عطير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -فلسطين

د. حازم مطر
قسم التخطيط الاجتماعي كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان- مصر

د. سمير عبد الله مسعود أبو مغلي، عميد كلية القادسية - الأردن

د. أحمد حسن محارب حراحشه جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز- السعودية

د. الدعيس عبد الكريم سعيد عبده قاسم كلية الإدارة الحديثة للدراسات العليا- اليمن

نبذة عن المجلة:

هي مجلة علمية نصف سنوية دولية محكمة تصدر بجامعة محمد بوضياف -المسيلة، عن مخبر المهارات الحياتية -الجمهورية الجزائرية، تأسست سنة 2016.

تعنى المجلة بنشر البحوث والدراسات المتعلقة بمواضيع ومجالات علم النفس وشؤون التربية في الجزائر بصفة خاصة، والوطن العربي بصفة عامة. باللغة العربية واللغة الانجليزية وكذا الفرنسية.

كذلك المساهمة في تنمية العلوم النفسية والتربوية وتطبيقاتها المختلفة، وذلك من خلال نشر البحوث الأساسية، وكذا النظرية والتطبيقية منها في مجال علم النفس والتربية بمجالاتها المختلفة، مع التأكيد على الجودة العالية لهذه البحوث وارتباطها بالواقع العربي حاضراً ومستقبلاً. كما تعمل المجلة على إتاحة أكبر فرصة لذوي الاختصاص في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا وطنياً، ودولياً لنشر بحوثهم ودراساتهم ذات الحلول الواقعية لمختلف المشكلات.

يراعى في نشر الأبحاث والدراسات الموازنة بين الدراسات التي تبحث الوضع الراهن، والدراسات التي تبحث أفاق المستقبل في جميع مجالات البحث والدراسة الخاصة بالمجلة. بالإضافة إلى ذلك تهدف المجلة إلى:

- إيجاد وعاء بحثي عالمي لخدمة الباحثين في مختلف مجالات علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا.
- زيادة الحصيلة المعرفية والعلمية المتنوعة من خلال نشر الأبحاث الأكاديمية المتخصصة والمحكمة، وتدعيم حركة البحث والنشر العلمي.
- نشر الأبحاث الأصيلة والمبتكرة بما يخدم الواقع والمجتمع ويحافظ على القيم السامية.

شروط وقواعد النشر في المجلة

مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مجلة علمية نصف سنوية محكمة تعنى بنشر الدراسات والأبحاث في مجالات علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا والمواضيع ذات الصلة بهذه المجالات.

تنشر المجلة البحوث المبتكرة في أحد المجالات المذكورة أعلاه باللغة العربية مع ملخص باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، كما يمكن للمجلة نشر الأبحاث باللغتين الإنجليزية أو الفرنسية مع ملخص باللغة العربية، على أن تحقق الشروط الآتية:

1- يجب أن يكون البحث المقدّم للنشر جديداً، ولم يُنشَر من قبل، ويجب ألاّ يكون مقدّماً للنشر لأيّة مجلة أو مؤتمر في الوقت نفسه. ولم يسبق أن رُفض نشره في أيّة مجلة أو مؤتمر علمي.

2- يملأ الباحث استمارة خاصة موقّعة منه على أن يحدد صاحب المقال رتبته العلمية والهيئة التي ينتمي إليها وعنوانه الشخصي، والهاتف والبريد الالكتروني بالإضافة إلى مختصر عن السيرة الذاتية، يحصل الباحثون على الاستمارة من مقر المجلة، أو من موقعها من خلال شريط المهام دليل المؤلف على الرابط التالي: https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/309

3- أن ترسَل إلى المجلة نسخة الكترونية على صفحة المجلة في منصة المجلات العلمية الجزائرية (ASJP)، (الخط Sakkal Majalla، قياس 12 وتباعد الأسطر 1.0 واللون أسود قاتم للعنوان الرئيسي والعناوين الفرعية. الهوامش 2 سم من كل طرف. وتُدرَج الأشكال والجداول والصور إلكترونياً في مواقعها ضمن النص). وذلك من خلال شريط المهام تعليمات للمؤلف على الرابط التالي: https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/309

4- تخضع البحوث لتحكيم سرّي لتحديد مدى صلاحيتها للنشر.

5- يرتّب البحث على النحو الآتي:

- في الصفحة الأولى: عنوان البحث باللغات الثلاث: العربية، الإنجليزية، الفرنسية- اسم الباحث ومرتبته العلمية وعنوانه- ملخص باللغة العربية وأخر له بالفرنسية في حدود 200 كلمة، وملخص ثالث باللغة الإنجليزية في حدود 250 كلمة، مع تحديد الكلمات المفتاحية (Key words) لكل لغة.

- بالنسبة للدراسات الميدانية: يتضمن المقال العناصر التالية: مقدمة: تتضمن التعريف بالدراسة ودوافع اختيار الموضوع والتأسيس للطرح بالحجج العلمية. العرض: يتكون من المشكلة التي تتضمن (المنطلقات العلمية للدراسة، التساؤلات والفروض والمفاهيم والأهمية والأهداف والدراسات السابقة...) وكذلك (المعلومات والمعارف... المتعلقة بالدراسة ومتغيراتها) والجانب الميداني أو التطبيقي الذي يحتوي (الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة وإجراءاتها، الأساليب الإحصائية المستخدمة...)، وعرض البيانات ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة. خاتمة: وتتضمن الاستنتاجات والتوصيات. وأخيراً المراجع والملاحق.

- أما بالنسبة للدراسات النظرية: فيجب أن تحتوي على: مقدمة: تتضمن طرح المشكلة، عرض الدراسات السابقة عن الموضوع لإعطاء صورة عن الموضوع، العرض: وذلك من خلال مناقشة عناصر الموضوع واقتراح حل للمشكلة المطروحة، خاتمة: تحتوي ملخصا للأفكار واستنتاجات، وقد تكون اقتراحات أو توصيات.

6- يُذكر مرة واحدة في البحث المصطلح العلمي باللغة العربية وبجانبه المصطلح باللغة الإنجليزية، أو الفرنسية عند وروده أول مرة، ويُكتفى بعد ذلك بكتابته باللغة العربية.

7- يجب ترقيم الأشكال والصور حسب ورودها ضمن البحث بين قوسين صغيرين ()، وتوضَع دِلالاتها تحت الشكل (الخط Sakkal Majalla 12). كما تُرقّم الجداول بالأسلوب نفسه، وتوضَع دِلالاتها فوق الجداول.

8- بعد قبول البحث للنشر في المجلة، يلتزم الباحث بالتصحيحات المطلوبة. ثمّ يحصل الباحث على الوثيقة الرسمية بقبول بحثه للنشر في المجلة.

9- في حال قبول البحث للنشر في المجلة يجب عدم نشره في أيّ مكان آخر تحت طائلة المسؤولية القانونية.

10- المراجع: يتبع في الهوامش في المتن على طريقة الجمعية النفسية الأمريكية المراجعة السادسة (APA) مثال (زهران،1977، ص.146). وتُكتب المراجع في نهاية البحث أو الدراسة كما يلي:

- توثيق كتاب باللغة العربية أو الأجنبية: يراعى في ذلك الترتيب الآتي:

* المؤلف (اللقب، الاسم)، سنة النشر (بين قوسين). عنوان الكتاب. الطبعة. مكان النشر: الناشر. مثال: أبو النيل، محمود السيد. (2009). علم النفس الاجتماعي عربياً وعالمياً. الطبعة الأولى. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

- Johnston, M. (2009). Perspective, persistence, and learning. Thousand Oaks, CA: Sage.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
1- تقييم الرصيد اللغوي للمتخلفين ذهنيا المتمدرسين في المركز النفسي البيداغوجي رقم 01 بولاية المسيلة ... نوال صديقي - جامعة عنابة	45-19
02- أساليب التفكير السائدة في ضوء نظرية ستيرنبرغ لدى عينة من طلبة قسم العلوم الاجتماعية بالمركز الجامعي تيبازة ... حسان بعايري - جامعة المسيلة	72-46
3- النظرية الفطرية واكتساب اللغة ... الربيع بوجلال- جامعة المسيلة	88-73
4- الظاهرة الفنية وتعدد الوظائف بين الجمالية، المنفعة المادية، واثبات الكينونة ... مختار رحاب- جامعة المسيلة	103-89
5- التكنولوجيات الحديثة وتحولات العادات القرائية ... فتحي عباس- جامعة المسيلة	127-104
6- الأبعاد الاجتماعية والقيّم التربوية للأمثال الشعبية ... بوزيد رحمون- جامعة المسيلة	145-128
7- تحليل محتوى كتاب علوم الطبيعة والحياة للسنة أولى من التعليم المتوسط في ضوء البعد القيمي ... فتيحة صاهد- جامعة المسيلة	171-146
8- الخلفية السوسيو ثقافية لمروجي المخدرات ... منير قندوز- جامعة المسيلة	196-172
9- فعالية برنامج ارشادي قائم على الدراما الإبداعية في تنمية التفكير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية ... عبلة محرز، اسمى بقال- جامعة وهران 2	216-167
10 - انعكاسات المستوى الاقتصادي الاجتماعي، والمستوى الثقافي للأسرة على درجة التفكير الإبداعي للأبناء (قطاع التكوين المهني نموذجا) ... العمري واضح- جامعة المسيلة	241-217
11- دراسة تأثير حوادث العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الدافعية للانجاز المهني دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ... قويدر دوباخ- جامعة المسيلة	266-242
12- المهارات الاجتماعية وعلاقتها بسلوك التنمر المدرسي ... موسى مرزقلال، حورية علي شريف- جامعة المسيلة	295-267
13- تنمية مهارات الذكاء العاطفي للحد من العنف المدرسي في ضوء نموذج جولمان ... سميرة بوزناد- جامعة المسيلة	319-296
14- التهكم التنظيمي وعلاقته بالسلوكيات المضادة للإنتاج لدى العاملين دراسة ميدانية على العاملين بعقود ما قبل التشغيل بلدية عزابة سكيكدة ... عبد الوهاب مغار- جامعة المسيلة	342-320

15- اتجاه الممرضين نحو برامج الصحة والسلامة المهنية دراسة ميدانية بمستشفى -البوني - عنابة ... دزاير هريو- جامعة عنابة	366-343
16- الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي ... نبيل ناجم؛ فيصل حاجي- جامعة تبسة	383-367
17- تشخيص أسلوب القيادة من خلال مدى إدراك الإدارة لدورها ومسؤولياتها واتخاذها للقرارات بمؤسسة إنتاج الاسمنت حجار السود- سكيكدة ... كمال بو الشرش- جامعة عنابة	410-384
18- العلاج النفسي ببروتوكول "خفض الحساسية بحركات العين وإعادة المعالجة-تطوير وتثبيت الموارد" للأبعاد النفسية لمرض سرطان الفك في مرحلة العلاج الكيماوي ... نبيل عمراوي؛ بومدين عاجب- جامعة الأغواط	434-411
19- صعوبات القراءة عند الأطفال الصم المجهزين والأطفال الصم الحاملين للزرع القوقعي ... صونيا عيواج؛ رفيدة علوي- جامعة باتنة 1	470-435
20- درجة إلمام أساتذة جامعة محمد بوضياف بالمساءلة التعليمية في ظل متطلبات جودة التعليم العالي ... علي مخلوفي- جامعة وهران 2؛ سميرة بلخوخ- جامعة الجزائر 2	490-471
21- بناء اختبار تحصيل في مادة الرياضيات للسنة الثانية ابتدائي وفق مناهج الإصلاحات الجديدة لمرحلة التعليم الابتدائي ــ دراسة ميدانية بمدارس المقاطعة البيداغوجية الثانية ببلدية المسيلة ... الحملاوي مسقم؛ عبد المنعم بن عويرة- جامعة قسنطينة 2	523-491
22- دور مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في الحد من الفشل الدراسي ... محمود قندوز- جامعة تيارت	537-524
23- تأثير التمارين الرياضية المنزليّة على الجوانب (البدنيّة، الصحّيّة، النفسيّة) في ظل جائحة فيروس كورونا (كوفيد- 19) ... العيد بن شميسة- المركز الجامعي البيض	554-538
24- الاغتراب النفسي وعلاقته بالاتجاه نحو الغش لدى التلاميذ في المرحلة الثانوية دراسة ميدانية ... عبد الحق بركات- جامعة المسيلة	579-555
25- مصدر الضبط وعلاقته بدافعية الإنجاز الرياضي لدى لاعبي كرة القدم ... سعيد قارة؛ بن التومي بلال- جامعة المسيلة	592-580
26- الاغتراب النفسي كمؤشر للسلوك العدواني للمراهق ... سهام جبايلي- جامعة بشار	613-593
27- مستوى التنور العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بقسم علم النفس في جامعة المسيلة	640-614

... عواطف مام- جامعة المسيلة	
28- الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الستة للشخصية في ضوء نموذج HEXACO - دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ... نور الدين قرة؛ عبد الغني براخلية- جامعة المسيلة	660-641
29- اتجاهات مسيري المؤسسات المصغرة المستفيدين من عرض وكالة دعم تشغيل الشباب نحو فعالية التكوين المقدم من طرف الوكالة ... لبنى قيس؛ سماعين بوعمامة- جامعة الجزائر 2	683-661
30- الممارسات الطقوسية والتفاعلات الاجتماعية عند التجانيين عند الاحتفال بالمولد النبوي (الزاوية التجانية برأس الماء انموذجا) ... محمد دادي- جامعة تيارت	704-684
31- أثر بيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بجيجل ... رضا بوغرزة؛ يوسف حديد؛ ياسر عبد الرحمان- جامعة جيجل	727-705
32- تقدير الذات عند الأساتذة الدائمين والمتعاقدين العاملين بالتعليم الابتدائي دراسة مقارنة بولاية المسيلة ... حبيبة ونوغي؛ نزيم صرداوي- جامعة تيزي وزو	760-728
33- دور مصادر التمويل في تحقيق التنمية المحلية دراسة ميدانية ببلدية العش- برج بوعريريج ... السعيد لكحل- جامعة سطيف 2	781-761
34- تفعيل دور شبكات التصحيح في تقويم مادة الرياضيات - دراسة ميدانية ببعض متوسطات قسنطينة ... محبوبة موراس- جامعة سكيكدة؛ سهام عيمر- جامعة قسنطينة 3	805-782
35- الفهم القرائي لدى تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي في ضوء متغيري (الجنس والمنطقة الجغرافية) دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية لولاية البويرة ... أمال منصر؛ سهيلة بوجلال- جامعة المسيلة	834-806
36- اتجاهات الطلبة نحو تطبيق التعليم الالكتروني في ظل جائحة كورونا. -دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ... عيسى يونسي- جامعة الجلفة؛ أم السعد موساوي- جامعة المسيلة	854-835
37- تأثير الألعاب الإلكترونية في تشكيل الثقافة لدى الأطفال - دراسة ميدانية على تلاميذ مدرسة أحمد بولسان الابتدائية مهدية ولاية تيارت ... زكريا غماز؛ الغالي بن لباد- جامعة تلمسان	872-855

38- الأثار الإدمانية للألعاب الالكترونية على المراهقين: لعبة PUBG نموذجا ... عبد المالك مكفس- جامعة المسيلة	887-873
39- استراتيجية تسيير الموارد البشرية من خلال التكوين في إطار الجودة الشاملة وفق معايير الإيزو ... أمين مخفوظي- جامعة المدية	909-888
40- مساهمة تحسين نوعية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل دراسة ميدانية على الطلبة المقبلين على التخرج (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى وثانية ماستر) ... سومية هادف؛ نبيل بوزيد- جامعة أم البواقي	924-910
41- التأثيرات السيكولوجية لوسائل الاتصال - شبكات التواصل الاجتماعي- على سلوك المراهق - دراسة ميدانية لعينة من المراهقين بثانوية حمادي كرومة ولاية سكيكدة ... خربيش؛ عبد المالك ياحي- جامعة تيارت	955-925
42- الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة الجودة الشاملة لدى الأستاذ الجامعي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة ... نبيلة دحية؛ عاشور علوكي- جامعة المسيلة	969-956
43- المدرسة الابتدائية بين كفايات المعلم وفعالية التعليم، واقع وآفاق دراسة ميدانية على 18 مدرسة ابتدائية بولاية تيارت ... فاطمة الزهراء سليماني- جامعة وهران 2	1003-970
44- الممارسات التشخيصية لبعض المظاهر المعرفية (صعوبة الانتباه-صعوبة الإدراك البصري) لدى التلاميذ ذوي صعوبات تعلم الرياضيات من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية على عينة من المعلمين ببعض مدارس مدينة باتنة ... أسماء سلطاني؛ مصباح جلاب- جامعة المسيلة	1030-1004
45- المرأة العاملة في المجتمع الجزائري دوافع متعددة وصعوبات متجددة ... جمال بن خالد- جامعة المسيلة	1047-1031
46- الحلقة المفرغة للعنف المدرسي: دراسة لبعض العوامل النفسية الاجتماعية المرتبطة بظاهرة المضايقة بين الأقران في المحيط المدرسي ... فوزية غماري- جامعة تيبازة	1081-1048
47- أليات تأثير الادمان (المخدرات-الكحوليات) على مراكز المكافأة والتدعيم ... طاوس هاشيم- جامعة تيزي وزو	1104-1082
48- تكنولوجيا الإعلام الجديدة والعنف ضد الطفل (الاستغلال الجنسي نموذجا) ... بوبكر بوعزيز؛ باية سيفون- جامعة المسيلة	1123-1105
49- الأقدمية والمستوى التعليمي كمتغيرات معدلة للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والقيادة ...	1143-1124

السعيد أيت سعيد محمد؛ علي طاجين- جامعة مستغانم	
50- التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي (دراسة ميدانية بثانويات مدينة المسيلة) ... جمال رحماني؛ صليحة قتال- جامعة تيزي وزو	1163-1144
51- الكفاءات الاجتماعية والعلائقية لدى الأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان (F- JAS2) ... كريمة حيواني- جامعة أم البواقي؛ حورية تارزولت عمروني- جامعة ورقلة	1202-1163
52- الاشباعات النفسية المحقّقة من استخدام أفراد الاسرة الجزائرية لمواقع التواصل الاجتماعي-دراسة ميدانية على عيّنة من أسر مدينة المسيلة انموذجا ... جمال شريف- جامعة الأغواط	1230-1203
53- فعالية بعض الأساليب الإشرافية في تحسين أداء المعلمين الجدد ببعض مدارس ولاية المسيلة من وجهة نظرهم ... خميسة كباهم؛ محمد خلايفية- جامعة الجزائر 2	1261-1231
54- تحديات رقمنة التعليم في المرحلة الثانوية من وجهة نظر الأساتذة - دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة ... نور الدين جعلاب؛ أحمد سعودي- جامعة المسيلة	1286-1262
55- أهم المصادر التنظيمية في بناء الثقة التنظيمية لدى الأفراد في المنظمة ... صابر بحري- المركز الجامعي بريكة؛ منى خرموش- جامعة سطيف 2	1314-1287
56- أنماط التعلق وعلاقتها بالألكستيميا لدى الطلبة الجامعيين ... بجيقة قزوي- جامعة الجزائر 2	1335-1315
57- تقدير الذات وعلاقته بصورة الجسم لدى الرياضيين ذوي الاحتياجات الخاصة ... لخضر جوابي؛ رقية عزاق؛ يوسف شتوي- جامعة البليدة 2	1351-1336
58- اتجاهات النخبة المثقفة في الجزائر نحو الوصم الاجتماعي للمرأة السجينة دراسة ميدانية بولاية تبسة ... وحيد دراوات- جامعة تبسة؛ حسان صيد- جامعة عنابة	1379-1352
59- مستوى العناد المتحدي لدى أطفال المدارس الابتدائية دراسة ميدانية على عينة من أطفال مدارس بلدية العمارية بولاية المدية ... خديجة حداش؛ أحمد فاضلي- جامعة البليدة 2	1398-1380
60- تخفيف درجة القلق لدى الطفل الاصم عن طريق الفن ... عز الدين بوداري؛ يامنة سماعيلي- جامعة المسيلة	1427-1399

1447-1428	61- مستوى إدراك أساتذة التعليم المتوسط لأسس بناء الاختبارات التحصيلية في ظل الإصلاحات التربوية الحديثة (دراسة ميدانية لبعض المتوسطات بولاية مستغانم) ... فلة عليلش- جامعة مستغانم
1471-1448	62- الضغوط النفسية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط ... لمين عياط، محمد بوفاتح- جامعة الأغواط
1492-1472	63- المرافقة الأرطفونية لأولياء طفل يعاني من صعوبة لغوية ... الزهراء بعيسى- جامعة سطيف 2
1512-1493	64- فاعلية استراتيجية التعلم بالأقران في تنمية بعض المهارات الاجتماعية في حصة التربية البدنية والرياضية ... أحميدة نصير، علي جرمون- جامعة ورقلة
1513-1540	65- Algerian Higher Education EFL Teachers' Perceptions of ICT's Integration in Civilization Classes ...Assia Baghdadi, Imane Cheriet, Messaouda Ladjini- University of M'sila
1541-1559	66- Analytical reading of values and stances included in the second-generation educational curricula. Primary education curricula as a model ... Khatout Ramdhane- University of M'sila
1560-1585	67- Corpus Evidence, Lexical Priming and Teaching Lexical Items More Effectively: A Case Study of the Functional Word "AS" ... Abdelmadjid TAYOUB- University of M'sila
1586-1610	68- English as a Foreign Language Teachers' Attitudes towards the Use of Performance-based Assessment in the Algerian Middle Schools ... Cheriet Henen, Ahmed Chaouki Hoadjli- University Biskra
1611-1628	69- Organizational behavior and its role in creating an organizational culture for managing the diversity of human resources in organizations ... LATRECHE Zakaria- Constantine University2, AKROUF Imen- University of Algiers 3
1629-1648	70- Social intelligence of the blind teacher. A study Field On a

	sample of the blind ... Ahmed Farhat, Ammar Aoun- El Wadi University
1649-1669	**71- Needs Analysis of EFL Master Students when Writing for Research Purposes ... Amal Zine- University of Sidi-Bel-Abbes Habib Yahiaoui- University of Mascara**
1670-1686	**72- The Psychological imapact of the American war on Iraq children (2003-2010) ... karima Laouidji, Faiza Senouci Meberbeche- University of Tlemcen**
1687-1705	**73- The Dilemma of Belonging and the Burden of Englishness in Chinua Achebe's No Longer at Ease ... Bachir SAHED, Ilhem SERIR- University of Tlemcen**
1706-1731	**74- La pédagogie inversée: une approche pour redéfinir les pratiques enseignantes de l'enseignement/apprentissage du FLE Implantation de la classe inversée au lycée ... Amira RAHAL- Université de Batna 2; Lakhdar KHARCHI- Université de M'sila**
1732-1771	**75- Les futurs diplômés du supérieur face à la transition étude/employ ... Institut National du Travail et des Etudes Social de Tunis**
1772-1793	**76- Les représentations de l'enseignant relatives à la démarche d'investigation scientifique facteur principal pour l'implantation de cette démarche à l'école ... Dalila YAMANI, Ali MOUHOUCHE, Amal AIT EL DJOUDI- ENS Kouba, Alger**
1819-1794	**77- Relation Incestuelle, Comportements Violents et addictifs à l'adolescence ... Ghania Mansour- Université de Tipaza**

البحوث والدراسات

دراسة تأثير حوادث العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر الدافعية للإنجاز المهني- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة

Study aimed to identify the effect of Work incidents on the Worker Personality through the Motivation for Professional achievement index in one of Algerian Industrial company (E.N.I.C.A.B)

قويدر دوباخ*

محاضر أ، جامعة المسيلة

Kouider doubbakh

MCA, University of Msila

kouider.doubbakh@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 20222/01/18 تاريخ القبول: 2022/02/28 تاريخ النشر: 2022/04/03

- **الملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير حوادث العمل في شخصية العامل من خلال مؤشر الدافعية للإنجاز المهني بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية (مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة) وذلك من خلال مقارنة مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى عينة من العمال الغير المصابين وكذا عينة من العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم استبيان وتوزيعه على عينة البحث، بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات الحرة مع بعض العمال وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة أيضا.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي التحليلي تم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا لاختبار فرضيات البحث، وتم التوصل إلى تحقق جميع الفرضيات.

فكانت النتيجة وجود فروق تعزى للإصابة ترجع لغياب الأخصائي السيكولوجي ضمن لجان الأمن الصناعي بالإضافة إلى غياب التكفل النفسي بالعمال المصابين العائدين لمزاولة أعمالهم بعد أخذ فترة من الراحة والعلاج.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، شخصية العامل، الدافعية للإنجاز المهني، المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

-Abstract: This study aimed to identify the effect of work incidents on the worker personality through the Burnout index in one of Algerian industry enterprises (E.N.I.C.A.B), and that was by comparing the Burnout level in samples of moderate injured and uninjured workers.

In order to solve this problem and control it on field ; we have chosen the company of prodicing cable in biskra(E.N.IC.A.B) as a place to make a field study. To test the hypothesis of this study ; any techniques have been taken to gather data, those techniques were designing questionnaire and destribut them on the research sample. addition to relying on interviews with

*- المؤلف المرسل

some workers, as well as the official in charge of prevention and industrial security in the establishment, observation was also relied upon.By following the steps of the descriptive analytical approach, the obtained information was collected, classified and processed statistically to test the research hypotheses, and all hypotheses were verified.

The result was an existence of differences due to injury feedback to the absence of the psychologist within industrial security committees and the absence of provide for psychological injured workers returning to practice their work after taking a break of rest and treatment.

Key words: work incidents, worker personality, Motivation for professional achievement, industrial company , E.N.I.C.A.B.

- مقدمة:

بالرغم من الجهود العلمية التي تبلورت في العديد من النظريات التي حاولت إعطاء نماذج مثالية في التسيير الإداري منذ أواخر القرن التاسع عشرة إلى اليوم، مع التسليم بالأهمية الكبرى للمورد البشري على غرار عناصر العملية الإنتاجية الأخرى، وذلك من خلال الاهتمام باحتياجاته المختلفة: النفسية والاجتماعية والمهنية إلا أن مشكلات العنصر البشري في مجال الصناعة لا زالت هاجسا لأصحاب الأعمال والقرار بالمؤسسات الصناعية نتيجة للتجديد والتحديث الذي فرضه التطور العلمي السريع والمنافسة القوية بين المؤسسات في العالم في ظل سوق معولم.

ومن بين المشكلات التي ورثتها المؤسسات الصناعية العصرية عن الثورة الصناعية من جهة ومن شدة المنافسة والتطور العلمي السريع مشكلة إصابات العمل وانعكاساتها السلبية على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم ككل، سيما وأن مؤسسات العصر تتصف بكبر حجمها وبوسائل عمل بتكنولوجيا بالغة الدقة والتعقيد وبمهام وواجبات متداخلة ومتشابكة وبرؤوس أموال ضخمة وموارد بشرية تفوق الآلاف في بعض الأحيان، كل هذا زاد ضغطا "نفسيا، اجتماعيا ومهنيا" على العنصر البشري الذي أصبح أكثر استهدافا لإصابات العمل.

وتعتبر مشكلة إصابات العمل من بين المشكلات الأساسية التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية، التي كانت انعكاساتها سلبية وتكلفة زائدة أثرت على استقرار العديد من المؤسسات واستمرارها ومنه تأثيرها على الاقتصاد الوطني حسب تصريحات أصحاب القرار في الدولة ، فمثلا وحسب إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المعلن عنها سنة 2012 فان نفقات إصابات العمل الناجمة عن حوادث عمل وأمراض مهنية بلغت أكثر من 19 مليار دينار جزائري خلال السنوات الأخيرة وأن حوادث العمل تقتل حوالي 08 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا يضاف إليها حوادث العمل الأخرى (الغير مميتة) والتي يترتب

عنها منح عطل مرضية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية مع التكفل بهم حين عودتهم لمزاولة أعمالهم، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 520 مرض مهني وهذا ما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا.

إنه وبالرغم من التزام المؤسسات الصناعية بتعويض العمال المصابين ماديا وفق القوانين التي تكفل ذلك، وكذا التكفل بعلاجهم حتى شفائهم والالتحاق بأعمالهم، إلا أن تلك القوانين نجدها تهمل التكفل بالأضرار النفسية التي تخلفها إصابة العمل على شخصية العامل أثناء الإصابة وبعد رجوع العامل إلى عمله بعد العلاج منها.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة محاولة البحث في طبيعة آثار إصابات العمل على شخصي العامل من خلال مؤشر من المؤشرات المهنية والمتمثلة في الدافعية للإنجاز المهني وسيتم التركيز في هذه الدراسة على العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة والذين عادوا لمزاولة نفس أعمالهم قبل الإصابة بعض أخذ فترة راحة للتماثل للشفاء..

1- إشكالية الدراسة:

بالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي المتمثل في العمل على توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل، وكذا العمل على توعية العاملين وتدريبهم وتشجيعهم للحفاظ على سلامتهم وسلامة عناصر العملية الإنتاجية الأخرى، وذلك من خلال إتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي لوقايتهم من الإصابات، إلى جانب تزايد اهتمام أصحاب القرار في الدولة لمشكلة إصابات العمل، لما لها من عواقب سلبية، وذلك من خلال : إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل بالإضافة إلى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتمامه عليه، إلا أن إصابات العمل في تزايد ملحوظ حسب الإحصائيات التي يقدمها المعنيين في الدولة.

فحسب إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المعلن عنها سنة 2012 فان نفقات إصابات العمل الناجمة عن حوادث عمل وأمراض مهنية بلغت أكثر من 19 مليار دينار جزائري خلال السنوات الأخيرة وأن حوادث العمل تقتل حوالي 08 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا يضاف إليها حـوادث العمـــل الأخرى " الغير مميتة " والتي يترتب عنها منح عطل مرضية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية مع التكفل بهم حين عودتهم لمزاولة أعمالهم ، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 520 مرض مهني وهذا ما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا.

ومن خلال دراستنا الاستطلاعية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة للوقوف على واقع إصابات العمل فيها، وكذلك من خلال البحث في النصوص الوطنية والتشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالوقاية الصحية والأمن في العمل المتحصل عليها أثبتت الإهمال الكبير للجانب النفسي والاجتماعي في التكفل بالعمال المصابين بصفة عامة والعمال الذين تعرضوا لإصابات عمل وعادوا لمزاولة أعمالهم بعد تماثلهم للشفاء بصفة خاصة.

لذلك كان من الضروري القيام بدراسة ميدانية للتعرف فيما إذا كانت إصابات العمل قد تخلف آثارا مهنية في شخصية العامل الذي تعرض لإصابة عمل وعاد لمزاولة عمله بعد التكفل وسنحاول في هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي درجة مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى عمال وحدة الإنتاج (الغير مصابين/ المصابين إصابة متوسطة الخطورة) بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة الجزائر؟
- هل هناك فروق في مستوى الدافعية للإنجاز المهني بين العمال المصابين والعمل الغير مصابين تعزى لمحك الإصابة؟

2- فرضيات الدراسة:

- يتمتع عمال قسم الإنتاج غير المصابين بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز المهني.
- يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بدرجة منخفضة من الدافعية للإنجاز المهني.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينتين" غير المصابين/ المصابين إصابة متوسطة الخطورة " في مستوى دافعيتهم للإنجاز المهني ترجع إلى محك الإصابة.

3-أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة الدافعية للإنجاز المهني لدى العمال" غير المصابين/ المصابين اصابة متوسطة الخطورة" بوحدة الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة".

- محاولة التعرف فيما إذا كان هناك تأثير لإصابات العمل المتوسطة الخطورة على شخصية العامل المصاب، والعائد من الإصابة بعد أخذ فترة للراحة والتماثل للشفاء على المستوى المهني"، وذلك من خلال البحث في مستوى الفروق في درجة الدافعية للإنجاز بين العمال الذين تعرضوا لإصابات عمل متوسطة الخطورة مقارنة بالعمال غير المصابين.

4-أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على مشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في إصابات العمل، هذه الأخيرة التي خلفت خسائر مادية وبشرية أضرت بالاقتصاد الوطني.

- تأتي كإضافة علمية لموضوع سيكولوجية الحوادث المهنية في الوسط الصناعي نظرا-لقلة المراجع فيه خصوصا تلك المتعلقة بثقافة الأمن والسلامة والتربية الوقائية.

- تأتي هذه الدراسة كدعامة علمية تثبت أهمية دور الأخصائي النفسي في المؤسسات الصناعية ضمن لجان الوقاية والأمن في العمل.

5- التعريف الإجرائي مفاهيم الدراسة:

- **إصابات العمل:** يقصد بإصابات العمل في هذه الدراسة: " تلك الأضرار المتوسطة الخطورة التي تلحق بالعامل أثناء تأديته لعمله نتيجة وقوع حادث عمل".

- **الدافعية للإنجاز المهني:** تتفق هاته الدراسة نسبيا مع تعريف" عبد اللطيف محمد خليفة " للدافعية للإنجاز المهني والتي يرى بأنها: "استعداد الفرد لحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهـه، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

6-الإطار النظري:

1.6-سيكولوجية الحوادث:

تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتاحة للتقليل منها وذلك نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها وتفاعلها مع بعضها، إضافة إلى غموض مفهومها واختلاف الكتاب والباحثين في حصر تعريف موحد لها.

1.1.6-مفهوم حوادث العمل:

عرفها "محمد شحاته ربيع " والذي يرى أن الحادثة هي: " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرارا تصيب الفرد أو تصيب الآخرين". (ربيع،2007، ص.272)، أما حمدي ياسين وآخرون " فيرون أن الحادث: " هو أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء. (حمدي وآخرون،1999، ص.195)، إضافة إلى التعاريف السابقة لحوادث العمل هناك تعريف آخر لحوادث العمل في ضوء القانون الجزائري مفاده أن حادث العمل هو: " كل حادث انجرت عنه

إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطرأ في إطار علاقات العمل ... كما يعتبر حادث عمل كل حادث طرأ أثناء القيام خارج المؤسسة في مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل". (سملالي ،1995، ص.5).

عموما ومن خلال ما سبق ذكره من تعاريف حول حادث العمل يمكن بلورة تعريف لحادث العمل كما يلي: حادث العمل هو: " كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية، والذي قد يلحق أضرارا بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال، المعدات والآلات الإنتاجية ".

1.6. 2- أسباب حوادث العمل:

عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها إلى التصنيف العلمي، ومن بين التصنيفات الشائعة لأسباب الإصابة بحوادث العمل نذكر التصنيف الآتي:

1.6. 1.2- الأسباب الشخصية:

- **الذكاء:** هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس عن صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث، بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث، ومرد ذلك إلى اختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث. (طارق ،2007، ص.155)

- **الدافعية:** باعتبار أن الدافعية هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإذا نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تشير دراسة " كير " عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقي الأقل وأن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثارتها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث. (حمدي وآخرون،1999، ص.202)

- **الخبرة:** لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائه اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة، فقد أشار في هذا المجال كل من"تيفين" و"ماكورميك " إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بين أن 9000 عامل

في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أوفي نفس العمل الحالي. (طه،2001، ص.404)

- **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.

- **العوامل اللاشعورية:** تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة، ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليـــات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث عن المشكلات واختلاق المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم.

إضافة إلى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين. (حمدي آخرون،1999، ص.202)

1.6. 2.2- الظروف الفيزيقية:

- **الحرارة:** إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث، فالأجواء الحارة تسبب تعبا وإرهاقا للعامل حيث يقل تركيزه وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات.

إن درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

* نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان.
* وجود صعوبة في التنفس.
* يميل إلى الارتخاء والشرود عند سير الآلات والمعدات.

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد.

- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهادا للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

إن ضعف الإضاءة وسوء وتوزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل. (سملالي ،1995، ص.5)

- **الضوضاء:** مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات. (عقيلي،1996، ص.349)

- **التهوية:** ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة، وخفض درجة الحرارة، ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن، ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث.

6. 2.1. 3- المتغيرات الديموغرافية:

- **الجنس:** لقد ذكر "ماير" في معرض حديثه عن علاقة التعب بارتكاب الحوادث لدى الجنسين، أن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي، فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية والفسيولوجية وهذا ما أكدت عليه " آن انستازي " قائلة : " إن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتا، وأهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، واتزان عملتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد القلوية في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء، وكذلك اختلال اتزان إفرازات الغدد الصماء عندهن راجعة إلى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية ".

ويضيف "فرج عبد القادر طه" لما سبق قائلا " إن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثمة سهولة تورطها في الحوادث والإصابات ". (حمدي وآخرون،1999، ص ص.204-206)

- **السن:** هناك علاقة بين الزيادة في السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.(ربيع،2007، ص.277).

في هذا الصدد يضيف " جاري ديسلر" قائلا: " جميعا يدرك أن الحوادث تقع عامة ما بين سن "17"و"28" سنة، وبعد ذلك تصل لمعدل أقل في أواخر سن الخمسين والستين، وبينما توجد

أنماط عديدة في وظائف مختلفة فإن عامل السن هذا يبدو عاملا عاما ومشتركا. (ديسلروآخرون،2003، ص.536)

- **طبيعة العمل:** تؤكد إحصائيات الحوادث المتعلقة بطبيعة العمل أن معدلها يزداد في الأعمال اليدوية، وإنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياتـــه، ومن ثمة يزيد معدل التورط في الحوادث.

إضافة إلى ما سبق فإن معدل الحوادث يزداد أيضا بين عمال المناجم وصناعة الأخشاب والتعدين وأعمال الإنشاءات.

- **تكييف وتصميم الآلة:** إن التصميم الجيد للآلة، والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقه يمكن أن يقلل من الحوادث، لأن الكثير من الحوادث تنتج عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية التشغيل.

- **تغيير نوبات العمل والحوادث:** مما لا شك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءا وأقل درجاتها تكون في الصباح، ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم، كما أنه ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة والانتباه وبين درجة حرارة الجسم، ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل في الليل للنهار أو بالعكس فإن حرارة الجسم تصبح مطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله.

وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث يكون في نوبة النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أوما يسميها البعض الساعة البيولوجية.

4.2.1.6- العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل:

- **التجانس:** إن زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة وبين الجماعة الإشرافية الإدارية من جهة أخرى تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية، وأن أي تضاؤل وضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي لتصدع الإنتاج وضعفه ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

- **التواصل الاجتماعي:** تؤكد نتائج دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيرا من الحوادث تعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة إلى ذلك فإن شعور العامل ينقص التواصل، وضعف المشاركة في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل ويسبب له الملل، ومن ثمة ضعف التركيز وتشتت الانتباه والوقوع ف الحوادث. (حمدي وآخرون،1999، ص ص.206-208)

- متغيرات أخرى تسبب الإصابة بحوادث العمل:

إلى جانب الأسباب المؤدية للحوادث والوقوع في شبح الإصابات السالفة الذكر هناك ظواهر سلبية أخرى بدأت تأخذ جانبا من الأهمية من طرف الباحثين والمختصين، تشيع هذه الظاهرة السلبية في المؤسسات الغربية وتزداد في الانتشار في المؤسسات العربية، ومن بين هذه المظاهر السلبية والتي تعتبر من الأسباب المؤدية للحوادث نذكر:

- الإدمان على الخمر والمخدرات: وهي ظاهرة عصرية خطيرة تنتشر في أوساط العاملين، خصوصا في المستويات الدنيا والوسطى ومن أسبابها المشاكل النفسية والأسرية والاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها العمال، فيجدون في تعاطي الخمر والمخدرات ملجأ للهروب منها. (الكبيسي، 2019، ص. 220)

ونظرا لأن الإدمان على الخمر والمخدرات يؤدي إلى التقليل من تركيز العامل وإعطائه إحساسا خادعا بالثقة بالنفس، (طارق ،1999، ص.156) إضافة إلى ضعف التآزر الحركي لديه واختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول فإن كل هذه العوامل التي تنجر عن الإدمان على الخمر والمخدرات خصوصا في مكان العمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الوقوع في الحوادث وشبح الإصابات. (ربيع،2007، ص.276)

3.1.6- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: من أهمها نذكر ما يلي:

3.1.6. 1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: ذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل؟ أو شرود ذهنه؟ أو بسبب خطأ في تصميم الآلة؟ أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي؟

3.1.6. 2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل: ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية، وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال.

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

3.1.6. 3- إستراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويورد " شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة وبين معدلات التورط في الحوادث.

3.1.6. 4-- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هومن أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة في العمل، وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة .

3.1.6. 5-- إستراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى أن نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%. (ربيع،2007، ص ص.279-280)

2.6- سيكولوجية الدافعية للإنجاز المهني: يعتبر موضوع الدافعية للإنجاز المهني من المواضيع الخصبة التي لفتت أنظار الباحثين الأكاديميين المختصين في المجال، كما لفتت أيضا انتباه أصحاب الأعمال وصناع القرار بالمؤسسات، إيمانا منهم بأن العنصر البشري هو أساس الرهان على ضمان بقاء المؤسسة، واستمرارها في العطاء في ظل منافسة قوية وسوق عالمي متغير بسرعة.

1.2.6 مفهوم الدافعية للإنجاز المهني: عرفها " أتكنسون ": " يرى بأن الدافع للإنجاز يعبر عن استعداد لدى الفرد لبلوغ النجاح، وأوضح بأن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها تتمثل في: محاولة الوصول إلى الهدف والإصرار عليه، التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول إلى الهدف وبذل الجهد، وأن يتم ذلك وفقا لمعايير الجودة في الأداء".(سعده،2007، ص.20)، أما" هنري موراي "فانه يقصد بالدافعية للإنجاز المهني:" التغلب على الصعوبات وممارسة القوة والسعي للقيام بشيء أو فعل صعب على نحو مرضي وسريع بقدر الإمكـــان، وتحقيق مستويات عالية من التفوق مع الآخرين، وزيادة اعتبار الذات بتحقيق العديد من الممارسات الناجحة ". (بن يونس،2004، ص.348)، فيما نجد أن "قاموس علم النفس والصحة النفسية" يعتبر: " الدافعية للإنجاز عن حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات، والنضال من أجل السيطرة

على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ". أما "عبد اللطيف محمد خليفة "فيرى أنها: " هي استعـداد الفــرد لتحمل المسؤوليــة والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل". (خليفة،2000، ص.94)

عموما ومن خلال ما سبق ذكره من تعاريف حول الدافعية للإنجاز المهني يمكن أن نقول بأن الدافعية للإنجاز المهني تعبر عن: استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والعمل بجد وتفان لتحقيق أهداف على نحو مرضي بأقل وقت وجهد وثمن.

2.2.6- خصائص الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز المهني: من أهمها ما يلي:

- لا يعتمد الأفراد الذين يتميزون بدافع انجاز عالي على المساندة الخارجية، أو الثناء الاجتماعي، فهم يجتهدون ويناضلون لأن لديهم مستوى داخلي من التفوق.
- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها. (البرنوطي،2004، ص.256)
- يختار الأفراد ذوي الدافع المرتفع الأفراد المعروفين بأدائهم الجيد كزملاء، ولا يفضلون الذين يتميزون بأنهم اجتماعيين محبين من زملائهم.
- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم. (عدون،2004، ص.81)
- يتميز ذوي الانجاز العالي بتحمل المخاطرة المتوسطة أي أن هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة، ودرجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة بحجم ونوعية قدرات الفرد. (ماهر،2003، ص.147)
- يهتم الشخص ذو الدرجة العالية من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي. (عثمان ،2010، ص.79)
- تفضيل المعلومات المرتدة الفورية.
- يهتمون بالمهام التي سوف يقومون بها.
- يتحملون مسؤولية شخصية لتحقيق الهدف أو للقيام بمهام العمل. (لعويسات، 2002، ص.121)

3.2.6- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز المهني:

عديدة هي النظريات التي فسرت مفهوم الدافعية بشكل عام ومفهوم الدافعية للإنجاز بشكل خاص ومن بين النظريات التي فسرت الدافعية للإنجاز نذكر ما يلي:

1.3.2.6- نظرية ماكليلاند:

تقوم نظرية "ماكليلاند" على افتراض أن الحاجات هي أكبر القوى الدافعة للسلوك الإنساني، وأن كل فرد لديه حاجات نفسية أساسية من بينها الحاجة للإنجاز والرغبة والحماية، (سعدة ،2007،ص.25)، ويعتبر أن الدافع للإنجاز من الدوافع الثانوية المكتسبة، واكتسابه يتم بالارتباط بمشاعر خاصة " اللذة، الألم " في وضعية معينة، وقد لخصت أبحاث " ماكليلاند" التي دامت أكثر من خمسين سنة حول دوافع السلوك نظريته التي تضمنت ثلاثة دوافع هي " دافع الانجاز، دافع النفوذ ودافع الانتماء" إلا أنه أولى اهتمام أكبر بدافع الانجاز، (صحراوي،2002،ص ص.97-99) مع مراعاة الجانب الانفعالي في تفسيرها، فتحديد الدافع للإنجاز يتم من خلال التوقعات التي يضعها الشخص نحو القيام بعمل ما ، وفي نفس الوقت تكون تلك التوقعات نتيجة للتجارب الانفعالية السابقة لديه، فإذا توقع العامل نتائج ارتبطت عنده بتجارب انفعالية سالبة فسوف يكون دافعه للإنجاز ضعيفا، أما إذا كانت توقعاته نحو العمل والنجاح والمنافسة مرتبطة بانفعالات ايجابية حدثت له في الماضي فدافعيته للإنجاز ستكون مرتفعة. (دوقة،2002، ص.153)

2.3.2.6- نظرية " بيرناي وزملاؤه ":

قدم هذا النموذج صياغة بديلة اشتملت على فئات لأنماط من الشخصية تختلف عن تلك التي استخدمت من قبل " أتكنسون "، حيث قام "بيرناي وزملاؤه " بقياس الخوف من الفشل بواسطة " اختبار تفهم الموضوع " حيث احتوى على صور تمثل:

* السعي نحو الهروب.
* التوافق.
* التغلب على العقبات.

وتنطلق نظرية " بيرناي وزملاؤه " على افتراض أن الأشخاص الذين تعرض عليهم مثل هذه الصور الخيالية سوف يظهرون سلوك تحاشي الفشل في موقف الانجاز، وأوضحوا أن الأشخاص ذوي درجة الضغط المرتفع أفضل من ذوي درجة الضغط المنخفض في جميع مواقف الانجاز، فالشخص المرتفع في الدفع العدائي" الضغط المرتفع" ليس مدفوعا للفشل، ولكنه يتحاشى الفشل بسهولة من خلال عدم دخوله في موقف الانجاز، كما أشاروا إلى أن الأشخاص المرتفعين في الدفع العدائي يفضلون أداء المهام المتوسطة في احتمالية النجاح، بالمقارنة مع الأشخاص منخفضي الدفع العدائي، لأن مثل هذه المهام تمد الأشخاص المرتفعين في الدفع العدائي بمعلومات عن أقصى مستوى لقدراتهم. (غريب ،2009، ص.109).

3.3.2.6 - نموذج "ستيرس" و"بورتر":

ينص هذا النموذج على أن الدافعية ظاهرة معقدة، تنطوي على ثلاثة أبعاد أساسية يجب مراعاتها هي:

- **صفات ومميزات الفرد:** يقصد بها الفروق الفردية التي يتصف بها العامل، والتي يأتي بها إلى مكان عمله مثل مواقفه، اتجاهاته وحاجاته الخاصة.
- **صفات ومميزات العمل:** تتعلق هذه الصفات بالمهام المسندة للعامل في مركز عمله، وكذلك التغذية الرجعية التي يتلقاها العامل أثناء أدائه لعمله.
- **خصائص بيئة العمل:** تتكون بيئة العمل حسب هذا النموذج من مجموعتين من العوامل:

- **العوامل المباشرة:** هي عوامل لها صلة مباشرة بالفرد في عمله مثل العمال وعلاقاته معهم.

- **العوامل غير المباشرة:** تلك التي تخص المؤسسة ككل مثل: نظام الأجور، طريقة توزيع المهام داخل المؤسسة، نظام الترقية، ... الخ. (دوقة،2002، ص.151)

4.3.2.6- نظرية " كيوكلا ":

بالرغم من أن أفكار " كيوكلا " هي امتداد "لنظرية " أتكنسون" في تفسيرها للدافعية للإنجاز، إلا أنها فسرت الأداء بطريقة مختلفة، فهي لم تقر بوجود استعداد ثابت ودائم لدى الفرد لتحقيق النجاح وتجنب الفشل، ولكنها أكدت على وجود متغيرات إدراكية تحكم أداء الفرد تبعا للموقف الذي يواجهه، فقد ساوت بين ناتج الدافع للإنجاز ومفهوم القدرة المدركة، وتفترض أنه عندما يدرك العمل على أنه سهل فان الأفراد ذوي دافعية للإنجاز عالية - الذين يعتقدون أن قدراتهم عالية نسبيا- سيبذلون جهدا بسيطا لضمان النجاح، أما الأفراد ذوي دافعية للإنجاز منخفضة - الذين يعتقدون أن قدراتهم دون المستوى- يتوقع منهم بذل جهد أكبر لضمان النجاح، وحينما تكون القدرة متكافئة عند المجموعتين، فان الأفراد منخفضي الدافعية للإنجاز سوف يؤدون أفضل من الأفراد مرتفعي الدافع للإنجاز حينما يدركون العمل على أنه سهل، وتؤكد هذه النظرية على النتائج والصعوبات الموضوعية للأداء، وخبرات النجاح والفشل على العمل، وتوضح أثر القدرة وإدراك صعوبة العمل، وما يتبع ذلك من المثابرة على بذل الجهد والتحمل، من أجل الحصول على النجاح باعتبارها من مظاهر تكوين الدافع للإنجاز. (سعدة ،2007، ص ص.33-34)

5.3.2.6- نظرية " ابراهام كورمان":

تشكل هذه النظرية إحدى النظريات التوازنية حيث يفترض صاحبها أن الأفراد على العموم يسعون دائما إلى إرضاء وتحقيق تلك الحاجات التي تمكنهم من الحصول على أكبر توازن معرفي ممكن، ويتوقف هذا التوازن على عوامل أساسية هي:

- **التقييم الذاتي للفرد:** أي مدى تقدير وتقييم الفرد للسلوك الذي سوف يشرع فيه من حيث ملائمته وجديته من أجل التخفيف من حالة اللاارتياح.
- **إدراك الذات:** يرى " كورمان" أن الأفراد بصفة عامة يندفعون للقيام بسلوك معين، إذا كان هذا الأخير يتماشى مع إدراكهم السابق حول طبيعة ذلك العمل. (دوقة ،2002، ص.152).

6.3.2.6- نظرية العزو السببي:

اهتم " **وينر**" في هذه النظرية بالعمليات التي يمكن بواسطتها أن يحلل الفرد السلوك الانجازي، ويرى أن التفسير المعرفي للفرد يقابله عمل انجازي ، كمحدد هام لإرادة الفرد في الإقبال عن العمل أو الإحجام عنه، ولقد افترض " **وينر**" أن من يتميز بدافع مرتفع للإنجاز يعزى فشله إلى الافتقار للجهد، ومن يتميز بدافع منخفض للإنجاز يعزى فشله إلى الافتقار للقدرة، وهذه المتغيرات الإدراكية تتوسط العلاقة الناتجة بين مستوى الحاجة للإنجاز وما يتبع الفشل من تنشيط الأداء أو تعطيله، وقد كشف في نظريته عن أسباب أخرى للعزو، وهي مصدر إثارة السلوك والاستقرار الذي يميز القدرة الثابتة للفرد، حيث يمكنه أن يتحكم في مقدار الجهد الذي يبذله. (غريب ،2009، ص.114)

7.3.2.6- نظرية أتكنسون:

يعتبر " أتكنسون " أحد تلامذة " ماكليلاند" الذين سايروا أعماله وساعدوه على تطوير البحث في مجال الدافعية عامة والدافعية للإنجاز خاصة، وتتميز نظرية" أتكنسون" بعدد من الخصائص التي تميزها عن نظرية " ماكليلاند"، يتمثل أهمها في كون " أتكنسون" يركز على المعالجة التجريبية للمتغيرات، كما تميز " أتكنسون" في كونه أسس نظريته في ضوء نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي. (خليفة،2000، ص.113)

وتهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالي أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول " أتكنسون" أن الأفراد مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح.

هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق الانجاز وإلى تحقيق معظم الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح، ويتجنبون الأعمال السهلة، وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجازا. (الكلالدة ،2008، ص.2014)

7-الجانب الميداني:

1.7- المنهج المستخدم وسبب اختياره:

تم اختيار المنهج الوصفي المقارن لملائمته مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى:

أولا: التعرف على واقع الحالة الراهنة المتمثلة في: الدافعية للإنجاز المهني لدى عينتي الدراسة (عينة العمال الغير مصابين/عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة.

ثانيا: التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى أفراد العينتين (مصابين/غير مصابين) تعزى إلى محك الإصابة.

2.7- أدوات الدراسة:

1.2.7-الملاحظة: استخدمت الملاحظة للتعرف عن قرب على بيئة العمل وكذا سلوكيات العاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

2.2.7-المقابلة: تم إجراء مقابلة مع مسئول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة وكذا بعض العمال وذلك لجمع معلومات حول سياسة الأمن الصناعي بالمؤسسة ومدى استجابة العاملين لها لوقايتهم من حوادث العمل.

3.2.7- استبيان الدافعية للإنجاز المهني: وقد تم الاعتماد عليه في هاته الدراسة كأداة رئيسية لقياس مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين، حيث تم بناء بنوده على ضوء أهداف الدراسة بالاعتماد على الأدبيات والنظريات العلمية وكذا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، والتركيز على أهم مؤشراته التي يتفق عليها معظم المهتمين والمختصين وهي" الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل، السعي نحو التفوق والمثابرة للتغلب على العقبات "وقد اشتمل الاستبيان المصمم في صورته الأولية على 33 بندا.

بعد ذلك تم القيام بتوزيع الاستبيان على مجموعة مكونة من 08 أفراد من المجتمع الأصلي قصد التأكد من وضوح الأسئلة وابتعادها عن الغموض، كما تم عرض الاستبيان على 10 محكمين مختصين لمعرفة آرائهم حول ما إذا كانت بنود الاستبيان تقيس حقا الموضوع المراد قياسه من حيث مدى وضوح البنود وترابطها وملائم للاستخدام.

بعد الأخذ بملاحظات الأفراد وكذا المحكمين تم تعديل بنوده الغامضة وإلغاء بعض البنود التي ثبت بأنها لا تحقق هدفها تم وضع الاستبيان في صورته النهائية مكون من جزأين هما:

- **الجزء الأول:** يحتوي على توضيح الباحث للغرض العلمي من الاستبيان ونوع المعلومات المراد الحصول عليها وكيفية الإجابة مع تشجيع على الإجابة الدقيقة والموضوعية على بنود الاستبيان وأخيرا تطمينهم بان المعلومات تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرضها العلمي.

-**الجزء الثاني:** يحتوي على بنود الاستبيان المكونة من 30 بندا موزعين بانسجام على مؤشرات الدافعية للإنجاز السالفة الذكر وكذا بدائل الإجابة الآتية:

- موافق (تمنح 03 درجات للمبحوث الذي يجيب على البديل موافق في كل بند من بنود الاستبيان)
- موافق نوعا ما (تمنح 02 درجات للمبحوث الذي يجيب على البديل موافق نوعا ما في كل بند من بنود الاستبيان)
- غير موافق (تمنح 01 درجة للمبحوث الذي يجيب على البديل غير موافق في كل بند من بنود الاستبيان).

- **طرق حساب صدق وثبات استبيان الدافعية للإنجاز المهني لهاته الدراسة:**
  - **الصدق:**

- **صدق المحكمين:** وذلك بعرضه على عدد من المحكمين (خبراء ومختصين من ذوي الرتب العلمية العالية، معروف عليهم الإخلاص والنزاهة في العمل) حيث أكد معظمهم على أن الاستبيان يقيس فعلا الموضوع الذي وضع لقياسه.

- **صدق المحتوى:** وذلك من خلال الفحص الدقيق بالاستعانة بمختصين وخبراء لجميع البنود التي يتشكل منها الاستبيان والتأكد المطلق من أن كل البنود تغطي الموضوع المدروس إلى حد بعيد يمكن الوثوق به.

- **الثبات:** بعد تقديم الاستبيان للمبحوثين كاختبار واحد والإجابة عليه، تم تقسيمه إلى نصفين، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات المبحوثين في النصف الأول، والنصف الثاني من المقياس، حيث بلغ معامل الارتباط 0.88 وهي درجة عالية تؤكد ثبات المقياس.

3.7– مجالات الدراسة:

1.3.7-المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة الجزائر وذلك بأحد أقسامها المتمثل في قسم الإنتاج الذي يضم ثلاثة مصالح ومجموعة من الورشات نذكرها فيما يلي:

أولا: مصلحة القلد والظفر: تضم: ورشتين (ورشة القلد والظفر بمادة النحاس، ورشة القلد والظفر بمادة الألمنيوم).

ثانيا: مصلحة العزل والتغليف تضم: (ورشة لعزل وتغليف الأسلاك المصنعة بمادة ب. ف. ك)

ثالثا: مصلحة العزل والتغليف بمادة ب. ف. ك/ب. ر. س وتضم: ثلاث ورشات (ورشة العزل، ورشة التجميع والتدريع، ورشة الحشو والتغليف)

2.3.7-المجال البشري: تمثال المجال البشري في جميع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة والغير مصابين الذي يبلغ عددهم 393عامل موزعين على الورشات والمصالح السالفة الذكر.

3.3.7- المجال الزمني: نظرا لطبيعة موضوع الدراسة الذي يتطلب وقت كبير لجمع معلومات دقيقة وصادقة من طرف المبحوثين ونظرا لأمور أخرى تخص المسئول عن الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة متمثلة في ارتباطاته المتعلقة بعمله وسفره من حين لآخر إلى الخارج، تم إجراء الدراسة الميدانية عبر فترات زمنية متقطعة امتدت من شهر آفريل2012 إلى غاية شهر ديسمبر من عام 2013.

4.7- عينة الدراسة: عن عينة الدراسة تم تقسيمها إلى عينتين فرعيتين نظرا لطبيعة الدراسة والهدف منها هما:

- **العينة الفرعية الأولى:** عينة تشمل العمال الغير المصابين بوحدة الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة: وقد تم اختيارها بطريق عشوائية بسيطة حيث تم تحديد عدد جميع عمال قسم الإنتاج البالغ عددهم "393 عامل" وبعد استبعاد جميع العمال الذين تعرضوا لإصابات ناجمة عن حوادث عمل وأمراض مهنية متوسطة الخطورة وعادوا لمزاولة أعمالهم السابقة بصورة طبيعية بعد العلاج وبعد أخذ عطلة مرضية تراوحت من أسبوع إلى شهر وكان عددهم 32 عاملا، حيث أصبح عدد المجتمع الأصلي للعمال الغير مصابين 361، بعد ذلك تم اختيار مجموعة من العاملين بنسبة 10 في المائة من المجتمع الأصلي وهم يمثلون عينة العمال الغير مصابين وعددهم 36 عاملا.

- **العينة الفرعية الثانية:** عينة تشمل العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة نتيجة حوادث عمل وأمراض مهنية بقسم الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، وقد تم اختيارها بطريقة قصديه بالاعتماد على محك الإصابة المتوسطة الخطورة وبلغ عددهم 32 عاملا وهم يمثلون عينة العمال المصابين.

5.7 - أساليب المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد في تحليل البيانات على الأساليب الإحصائية التالية كما تم الاستعانة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية:

- **معامل الارتباط البسيط:** تم الاعتماد عليه في التأكد من ثبات أدوات جمع المعلومات في الدراسة المتمثلة في (مقياس الإرهاق المهني، استبيان العلاقات الإنسانية، استبيان الدافعية للإنجاز)

- **المتوسط الحسابي:** تم الاعتماد عليه لمعرفة الدرجة التي تقترب منها جميع درجات استجابات أفراد العينة على أدوات جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

- **الانحراف المعياري:** تم الاعتماد عليه في معرفة معدل انحراف الدرجات على المتوسط الحسابي والمتعلقة بالدرجات المحولة الناتجة عن استجابات أفراد العينة على أدوات جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة

- **التباين:** تم الاعتماد عليه في قياس مدى تباين الدرجات وتباعدها عن المتوسط الحسابي

- **اختبار ت لعينتين غير متساويتين:** تم الاعتماد عليه لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين استجابات أفراد عينة العمال المصابين واستجابات أفراد عينة العمال الغير مصابين ترجع إلى الإصابة.

8- عرض وتحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1.8-عرض نتائج استبيان الدافعية للإنجاز:

1.1.8- عرض نتائج استبيان الدافعية للإنجاز المهني للعاملين غير المصابين.

جدول رقم (1) يوضح استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على استبيان الدافعية للإنجاز المهني:

التقنيات / المتغير	العينةN	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى عينة العمال الغير مصابين	36	78.16	07.38	54.54

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على استبيان الدافعية للإنجاز المهني المكونة من "36 مبحوثا" أن"13 مبحوثا" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ"78.16" فيما كانت درجات "04 مبحوثين" عند مستوى المتوسط الحسابي، أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي وكان عددهم "19 مبحوثا"، وقد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي"07.38" وبمعدل تباين يساوي"54.54" ، وهذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال غير المصابين يتمتعون بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز المهني.

*** تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية التي تقول:** " يتمتع عمال قسم الإنتاج الغير مصابين بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز المهني".

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين المؤكدة على تمتعهم بدافعية عالية للإنجاز المهني إلى الجو التنظيمي الهادئ الخالي من كل التوترات والأزمات والصراعات التي

تحكم المؤسسة السيطرة عليها، من خلال غلق كل المنافذ التي قد تؤدي إليها بأسلوب يضمن تحقيق أهداف المنظمة، وأهداف العاملين على حد سواء، ويرجع أيضا إلى توفير المؤسسة للعاملين كل الشروط التي تضمن لهم الأداء المريح والآمن وكذا توفير ظروف الإبداع والتميز، وتلك هي غاية المؤسسة في إيصال عمالها إلى حد الكفاءة والفعالية، سيما وأنها تواجه منافسة شرسة من العديد من المؤسسات التي تقدم نفس الإنتاج على الصعيد الدولي، كل ذلك يتجلى في الدورات التدريبية المختلفة داخل وخارج المؤسسة، وكذا وفرة الحوافز المتنوعة التي تقدمها المؤسسة للأكفأ من مواردها البشرية، كل هذا يجعل العامل يقدم أقصى ما تمكنه طاقته برضا وروح معنوية عالية وهذا ما تدعمه العلاقات الإنسانية الجيدة التي تسود بين العاملين. عموما ومن خلال ما سبق نستطيع القول إن الفرضية الإجرائية السابعة قد تحققت.

2.1.8-عرض نتائج استبيان الدافعية للإنجاز للعاملين المصابين اصابة متوسطة الخطورة

جدول رقم (2) يوضح استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان الدافعية للإنجاز المهني.

التقنيات المتغير	العينةN	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى عينة العمال المصابين اصابة متوسطة الخطورة	36	78.16	07.38	54.54

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان الدافعية للإنجاز المهني المكونة من "32 مبحوثا" أن"17 مبحوثا" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ"46.50" فيما كانت درجات " مبحوثين اثنين" عند مستوى المتوسط الحسابي، أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي وكان عددهم "13 مبحوثا"، وقد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي"09.45" وبمعدل تباين يساوي"89.41" وهذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة يتمتعون بدرجة منخفضة من الدافعية للإنجاز المهني.

*** تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية التي تقول:** " يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" بدرجة منخفضة من الدافعية للإنجاز المهني".

تعود نتيجة استجابات عينة الأفراد المصابين إصابة متوسطة الخطورة المؤكدة على تمتعهم بدافعية منخفضة للإنجاز المهني إلى تلك الانطباعات السلبية التي يحملونها والتي مفادها أن لا أحد يقدر ما يقومون به، ولا يأملون في تشجيع لا من مشرفيهم ولا من زملائهم الذين لا تسود بينهم علاقات إنسانية طيبة ، كما تعود أيضا إلى تخوفهم من الوقوع في إصابات أخرى ويلقون نفس الإهمال النفسي من طرف إدارة المؤسسة، لذلك لا توجد عندهم روح الإبداع ولهم نظرة تشاؤمية لمستقبل مسارهم المهني، حيث يرونه حسبهم بأنه غامض، كما ينظرون إلى المهام والواجبات التي يقومون بها على أنها خطيـرة وروتينية تشعر بالملل. عموما ومن خلال ما سبق نستطيع القول إن الفرضية الإجرائية الثامنة قد تحققت.

3.1.8-عرض نتائج الفروق في استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين وعينة أفراد العمال المصابين على استبيان الدافعية للإنجاز المهني

- جدول رقم (3) يوضح نتيجة الفروق في استجابات عينة أفراد العمال غير المصابين وعينة أفراد العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان الدافعية للإنجاز المهني:

التقنيات / المتغير	الحالة	المتوسط الحسابي	اختبار "ت" لعينتين غير متساويتين	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0.01
الدافعية للإنجاز	العمال الغير مصابين	78.16	15.47	66	دال إحصائيا
	العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة	46.50			

يتضح من خلال استجابات أفراد العينتين على استبيان الدافعية للإنجاز المهني أن عينة الأفراد غير المصابين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الدافعية للإنجاز المهني مقارنة بعينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من الدافعية للإنجاز المهني، وهذا ما يبينه الاختلاف في معدلات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لكلى العينتين، وتؤكده قيمة اختبار "ت" التي بلغت"15.47" وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة "0.01".

ومنه نستنتج أن إصابات العمل المتوسطة الخطورة تؤثر على درجة الدافعية للإنجاز المهني للعاملين بقسم الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

*** تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية والتي تقول:"** توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينتين "غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة" في درجة دافعيتهم للإنجاز المهني ترجع إلى محك الإصابة".

تعود نتيجة وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات عينتي الدراسة على استبيان الدافعية للإنجاز المهني إلى محك الإصابة، ذلك أن الإصابة أثرت على درجة الدافعية للإنجاز المهني للعمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة، وهذا ما تؤكده سلوكياتهم السلبية" التعنت واللامبالاة" وعدم وجود الرغبة في تطوير أنفسهم والتقدم في أعمالهم بسبب النظرة التشاؤمية لمستقبلهم المهني وشعورهم بالروتينية المسببة للملل فيها. عموما ومن خلال ما سبق نستطيع القول إن الفرضية الإجرائية الثانية عشرة قد تحققت.

- خاتمة:

من خلال المعطيات التي تم التحصل عليها من هاته الدراسة، يتضح جليا التأثير السلبي الجوهري لإصابات العمل على شخصية العامل وخصوصا المتوسطة الخطورة التي تم التركيز عليها في الدراسة على الصعيد النفسي.

حيث أن الفروق في مؤشر الدافعية للإنجاز المهني الذي تم الاعتماد عليه كمحك لدراسة التأثير بدا واضحا في استجابات العمال المصابين من جهة والغير مصابين من جهة أخرى.

بمعنى أن الإصابة تسببت في التأثير السلبي على مستويات الدافعية للإنجاز المهني للعمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة والعائدين إلى نفس مناصبهم قبل الإصابة بعد أخذ عطلة علاج وراحة امتدت من أسبوع إلى شهر حسب طبيعة الإصابة وشدتها.

ومن خلال النتائج يمكن التنويه إلى ضرورة التكفل المستمر للعمال المصابين العائدين لأعمالهم بعد الإصابة، خصوصا التركيز على التكفل والمتابعة السيكولوجية، ذلك لأن صدمة الإصابات التي كانت انعكاساتها واضحة على صحة العامل الجسدية كذلك لها أثرها النفسي السلبي على شخصية العامل، قد تجعله يكون اتجاهات سلبية نحو عمله، رئيسه، زملائه وكذا المؤسسة التي ينتمي إليها.

وهذا ما يجعله أسيرا ومستهدفا للحوادث والأمراض المهنية مستقبلا من جهة نتيجة التعنت واللامبالاة، وكذا أسيرا لسلوكيات سلبية تنعكس على أدائه لعمله بكفاءة وفعالية ومنه التأثير السلبي على أداء زملائه وأداء المؤسسة ككل.

وبشكل عام وبناء على ما تم التوصل إليه في هاته الدراسة من خلال الأدبيات التي تم جمعها والاطلاع عليه حول متغيرات الدراسة من جهة ومن النتائج المتحصل عليها من خلال نتائج الدراسة

الميدانية بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، يمكن صياغة بعض التوصيات والاقتراحات التي نأمل من خلالها إعادة النظر في كيفية التكفل بالعمال المصابين خصوصا على الصعيد النفسي لإضفاء مزيدا من النجاعة والفعالية على سياسات الأمن الصناعي المتبعة في مؤسساتنا الجزائرية من خلال أبعادها الثلاث: التوعية والتحسيس، التدريب، العلاج.

- ضرورة زيادة دعم الإدارة العليا في المؤسسة المادي والمعنوي للجان الأمن الصناعي للقيام بواجباتهم بكفاءة وفعالية.

- ضرورة الاعتماد على أخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم ضمن لجان الأمن الصناعي سيما وأن الإحصائيات وكذا المهتمين بالموضوع يرجعون إلى معظم الإصابات في بيئة العمل إلى أسباب بشرية.

- ضرورة التكفل والمتابعة السيكولوجية للعمال المصابين العائدين لا عمالهم بعد الإصابة لرفع روحهم المعنوية وشعورهم بأن المؤسسة مهتمة بهم وبصحتهم.

- ضرورة التركيز على التدريب السلوكي للعمل على تغيير كل الاتجاهات السلبية التي قد يحملها العامل بسبب الإصابة تجاه زملائه ومشرفيه والمؤسسة ككل.

- قائمة المراجع:

- أبوشقة سعده إبراهيم أحمد. (2007). دافعية الإنجاز "دراسة تنموية". القاهرة. دار الكتب والوثائق القومية.

- البرنوطي نايف سعاد. (2004).، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد. ط 2. عمان. دار وائل.

- الكبيسي عامر خضير. (2019). ادارة الموارد البشرية في المنظمات العامة "السياسات، الوظائف، العمليات ". الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

- الكلالدة طاهر محمود. (2008). تنمية وإدارة الموارد البشرية. ط1. عمان. دار عالم الثقافة.

- بن يونس محمد محمود. 4(2004). سيكولوجية الدافعية والانفعالات. عمان: دار المسيرة.

- جاري ديسلر وآخرون. (2003). إدارة الموارد البشرية. المملكة العربية السعودية. دار المريخ للنشر.

- حمدي ياسين وآخرون. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط1. مصر. دار الكتاب الحديث.

- خليفة عبد اللطيف محمد. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب.

- دادي عدون ناصر. (2004). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي" دراسة نظرية وتطبيقية". الجزائر. دار المحمدية.

- دوقة أحمد. (2002). الأبعاد المعرفية والانفعالية للدافعية للعمل. مجلة العلوم الإنسانية. عدد17.

- ربيع محمد شحاتة. (2007). أصول علم النفس الصناعي. ط3. القاهرة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

- سعده إبراهيم أحمد أبوشقة. (2007). دافعية الإنجاز "دراسة تنموية". القاهرة. دار الكتب والوثائق القومية.

- سملالي يحضية. (1995). دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعيـــة. رسالـــة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر. قسم الاقتصاد.

- صحراوي وافية. (2002). قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر. قسم علم النفس.

- طارق كمال. (2007). علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية. مؤسسـة شباب الجامعة.

- طه فرج عبد القادر. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط9. القاهرة. دار قباء للطباعـة والنشر والتوزيع.

- عثمان مريم. (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قسنطينة. قسم علم النفس.
- عقيلي عمر وصفي. (1996). إدارة القوى العاملة. عمان. دار زهران للنشر والتوزيع.
- غريب حسين. (2009). دراسة سيكولوجية وصفية لأثر مفهوم الذات على الدافعية للإنجاز لدى الطلبة في مرحلة الرشد. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر. قسم علم النفس.
- لعويسات جمال الدين. (2002). السلوك التنظيمي والتطوير الإداري. الجزائر. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
15- ماهر أحمد. (2003). السلوك التنظيمي" مدخل بناء المهارات". الإسكندرية. الدار الجامعية.