



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة غرداية
مجلة إسهامات للبحوث والدراسات
E-ISSN. 2543- 3636 / P-ISSN. 2543- 3539
<http://ishamat.univ-ghardaia.dz/index>



العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العامل الجزائري -دراسة ميدانية-

يزيد شويعل

جامعة الدكتور يحي فارس المدية/foorlotfi@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2017/11/05

تاريخ الاستلام: 2017/02/14

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العمال بمصنع الإسمنت، حيث تكونت عينة الدراسة من (142) عاملاً. ولجمع المعلومات تم استخدام: مقياس السلامة المهنية الذي صممه الخلف (1992)، ومقياس التوافق المهني من إعداد حجازي (2013)، ومقياس دافعية الإنجاز الذي أعده خليفة (2006)، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مصنع الاسمنت.
- وجود علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- وجود علاقة ارتباطية متعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، التوافق المهني، دافعية الإنجاز، عمال مصنع الإسمنت

Résumé:

L'étude vise à révéler la nature de la relation entre la sécurité et le consensus professionnel et motivation à la réussite chez les travailleurs d'usine de ciment, où l'échantillon de l'étude comprenait (142) travailleurs, et de recueillir des informations ont été utilisées: mesure de sécurité au travail conçu "el khalaf" (1992), et la mesure du consensus professionnelle préparée "hijazi" (2013), et La mesure de la motivation à la réussite préparée "khalifa" (2006), Après étude de traitement statistique a donné les résultats suivants:

La corrélation de l'existence entre la sécurité et la compatibilité professionnelle au

travail avec les travailleurs de l'usine de ciment.

La corrélation de l'existence entre la sécurité et la motivation à la réussite professionnelle chez les travailleurs de l'usine de ciment.

La corrélation entre l'existence du consensus professionnel et motivation à la réussite chez les travailleurs de l'usine de ciment.

La relation d'existence de corrélation multiple entre la sécurité et le consensus professionnel et motivation à la réussite chez les travailleurs de l'usine de ciment.

Mots clés: la sécurité au travail, compatibilité professionnelle, la réussite motivation, les travailleurs de l'usine de ciment.

مقدمة:

إنَّ أهمية الفرد في المنظمة لا يمكن أن توازنها أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، حيث أن حماية وضمان العامل هو ضمان للمنظمة، وأن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها، وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية، وبسعيهم لبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيقها والوصول لها. كما أنَّ حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني بالضرورة حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائية حول حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي أو جزئي، نجد حجم الآثار السلبية على مختلف الأصعدة، وبالتالي فالسلامة المهنية تهدف إلى رفع المستوى الصحي للعاملين والمحافظة على سلامتهم من أجل زيادة كفاءتهم الإنتاجية ودافعيتهم للإنجاز فضلاً عن تحقيق توافقهم المهني، لذا لا بد من الاهتمام بظروف العمل وتحسينها وتوفير وسائل الحماية في مراكز العمل والوقاية فيها وتجهيزها بكل ما من شأنه أن يحمي العامل ويبعده عن كل ما قد يعرض حياته وصحته للخطر. وعلى هذا الأساس جاءت الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة العلاقة المتعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العامل الجزائري.

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة والمدربة المورد الأهم على الإطلاق في كل منظمة بل في حقيقة الأمر هي عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي، ومن ثم فإن العناية بتلك الموارد البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل كلها تعني في النهاية المحافظة على إحدى أهم ثروات وموارد المنظمة. وتعتبر مهمة الحفاظ على الموارد لبشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة. (Tombs, 1999, p. 61)

هذا ويعتبر موضوع السلامة المهنية من الموضوعات التي حظيت باهتمام دولي منذ زمن بعيد

وتاريخياً، فإن الاهتمام الدولي بالسلامة المهنية (الأمن الصناعي) والعمل على منع حوادث العمل يرجع إلى عام (1889) حين انعقد المؤتمر الدولي الأول للحوادث الصناعية بباريس، وقد أوصى ذلك المؤتمر بإنشاء هيئة دولية دائمة لجذب الخبرة التي اكتسبت بمختلف البلاد في مجال تحقيق الأمن الصناعي، وخلال الحرب العالمية الأولى عقد مؤتمر دولي للعمال في مدينة (ليندر) وأوصى بضرورة تطوير تشريعات البلاد المتقدمة فيما يتعلق بالأمن الصناعي والصحة المهنية وفي الوقت الحالي تأسست على المستوى الدولي العديد من الهيئات المتخصصة في هذا المجال مثل منظمة العمل الدولية بمختلف الأجهزة التابعة لها، ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات وقد استبدلت دول العالم المتقدم اصطلاح الأمن الصناعي باصطلاح آخر هو السلامة والصحة المهنية. (عبود، 2009، ص: 02)

فأهمية الحفاظ على صحة وسلامة الموارد البشرية تنبع من أهمية الموارد البشرية نفسها باعتبارها المورد الأهم للمنظمة، حيث يؤثر مدى صحة وسلامة تلك الموارد على رغبتهم ومقدرتهم على العمل وبالتالي على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، وبالنتيجة إنتاجية المنظمة ككل، بالإضافة إلى ارتباط مدى اهتمام وعناية المنظمة بصحة أفرادها بمستوى الرضا الوظيفي لديهم بشكل مباشر، هذا ناهيك عن تزايد التشريعات والقوانين الحكومية، وتنامي دور نقابات العمال التي تدعو إلى الاهتمام بصحة العاملين وسلامتهم. وفي هذا السياق يعرف الموسوي (2004) السلامة المهنية على أنها: "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية".

وفي سياق الدراسات التي تناولت السلامة المهنية نجد دراسة المغني (2006) التي تناولت واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، والتي أسفرت عن أهمية إجراءات السلامة المهنية في التقليل والتخفيف من حوادث العمل، فضلاً عن دراسة المدير (2005) التي تناولت مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالمملكة العربية السعودية. كذلك دراسة الخلف (1992) التي تناولت أثر الصحة والسلامة المهنية على الروح المعنوية والإنتاجية.

هذا ويعتبر موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس الصناعي، إلا أن المتتبع لأدبيات التوافق المهني من نظريات ونماذج ودراسات سابقة، يجد أن هناك تفاوتاً واختلافاً بين الباحثين سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف جامع ومانع أو الاتفاق على نظرية أو نموذج معين يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم، وما يترتب عنه من آثار على سلوك الفرد خصوصاً ما تعلق بدافعية الإنجاز وفاعلية الذات لديه، وفي هذا يعرف راجح (1970) التوافق المهني على أنه: "عملية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية"، كما يعتبره المليجي (1971): "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة المهنية".

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته، وطموحاته، ويحقق الإنجاز، وتقدير المسؤولية والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي، والاستعداد علمياً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج. كما يتضمن توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه. فالتوافق المهني إذن هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، ومحتوى العمل، وساعات العمل، وظروفه، والأمن المهني، فالعامل المتوافق مهنيًا أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية، وحماساً، واستغراقاً فيه. (حجازي، 2013، ص: 420)

لقد تناولت العديد من الدراسات متغير التوافق المهني من خلال ربطه بالعديد من المتغيرات التربوية والشخصية والمهنية، حيث نجد دراسة طه والطاق (2007) التي تناولت علاقة الضغوط المهنية بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، فضلاً عن دراسة عيسى (2004) التي تناولت علاقة التوافق المهني بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، والتي أفضت إلى تأكيد العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والاحترق النفسي، كما توصلت نتائج دراسة الشافعي (2002) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسماتهم الشخصية، وهي نفس النتيجة التي أكدتها دراسة Orata (1999) التي أسفرت عن ارتباط مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو بالتوافق المهني لديهم.

كما أنّ الدافعية للإنجاز باعتبارها مكوناً من مكونات الشخصية، التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتفاعل معها، تعد متغيراً دينامياً في الشخصية شأنها شأن باقي الدوافع تتأثر بالمتغيرات الأخرى في الشخصية وتؤثر فيها. فالتوافق المهني وضغوط العمل من بين أهم هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدافعية للإنجاز سواء كان ذلك بالسلب أو بالإيجاب، حيث يعتبر Atkinson دافعية الإنجاز "استعداد - دائم نسبياً- للشخصية يدفع الفرد إلى السعي وراء النجاح، وتجاوز الوضعيات التي يكون فيها الهدف قابلاً للتقدير وفق معايير للامتياز، كما تتضمن الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح، وهو هدف - ذاتي- ينشط وينظم ويوجه السلوك، لذلك يعد أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية". (John & Atkinson, 1978, p. 342)

وفي نفس السياق يعرف Henry Murray دافعية الإنجاز على أنّها "الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو جيد بقدر الإمكان". (خليفة، 2000، ص: 89)

والدافعية للإنجاز حسب رجاء أبوعلام (1993) "حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل، وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به

الفرد ويعتقده". (أبوعلام، 1993، ص: 209)

وفي سياق الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز نجد أنها ترتبط بالعديد من المتغيرات التربوية والنفسية والمعرفية، مثل دراسة بن شعلال (2010) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية متعددة بين الرضا المهني وتقدير الذات والدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي، ودراسة بن زروق (2008) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الثانوي والجامعي. كما انتهت دراسة العساف والسعود (2007) إلى وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة لمصادر سلطتهم ودرجة الدافعية للإنجاز على معلمي مدراسهم، ودراسة كفافي (1982) التي انتهت إلى وجود علاقة ارتباطية بين وجهة الضبط والدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة.

وبالنظر إلى ما سبق يلاحظ القارئ أنَّ الدراسات المشار إليها كلها تناولت علاقة كل من المتغيرات الثلاث ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية كالرضا المهني، حوادث العمل، وأنَّه لم يشر إلى أي دراسة تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات خصوصاً أنَّ المتعمّن جيداً فيها يلاحظ أنَّ هناك علاقة منطقية تكاد تكون عضوية فيما بينها، وهو بالضبط ما تحاول الدراسة الحالية الإجابة عليه، وهذا من خلال الأسئلة التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مصنع الاسمنت؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية متعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الانجاز لدى

عمال مصنع الاسمنت؟

2- فرضيات الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة وما أثير من تساؤلات صيغت الفرضيات كما يلي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 2- توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 4- توجد علاقة ارتباطية متعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من خلال:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 2- معرفة طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.

- 3- التأكد من العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 4- الكشف عن طبيعة العلاقة المتعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الاسمنت.
- 4- أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- 1- تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما تطرحه من مقترحات لضمان السلامة والصحة المهنية لدى العامل الجزائري.
- 2- الكشف عن طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز التي تزيد من جودة الأداء داخل المنظمات الصناعية.
- 3- أهمية متغيرات الدراسة وتأثيرها على جوانب مختلفة من العملية الإنتاجية، فالإنتاج يرتبط إلى حد كبير بحوادث العمل التي قد تصيب العمال أو الآلات أو المصنع بشكل عام.
- 4- الوقوف على دور السلامة المهنية في تحقيق التوافق المهني لدى العمال وزيادة مستوى دافعية الإنجاز لديهم.
- 5- التأكد من أهمية السلامة والصحة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

1-5-السلامة المهنية:

وهي تحسين ظروف العمل في أماكن العمل وذلك لحماية العاملين نفسياً وبدنياً، والتي تقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث على مقياس السلامة المهنية للباحث العمراني (2010) المستخدم في الدراسة الحالية.

2-5-التوافق المهني:

وهو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل، والذي يقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث على مقياس التوافق المهني لحجازي (2013) المستخدم في الدراسة الحالية.

3-5-دافعية الإنجاز:

وهي سعي العامل وميله لتحقيق أهدافه من خلال تحقيق النجاح والتفوق، والتي تقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث على مقياس دافعية الإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (2006) المستخدم في الدراسة الحالية.

4-5- عمال مصنع الإسمنت:

وهم كافة العمال الذكور والإناث الذين يعملون بمصنع الإسمنت بمنطقة مفتاح بولاية البليدة، والذين تتراوح أعمارهم بين (21-54 سنة).

إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة:

تعد الدراسة الحالية من البحوث الوصفية الارتباطية، حيث تم تبني المنهج الوصفي لأنه يُوفر فهماً عن طبيعة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العمال، فضلاً على أنه يقوم بدراسة متغيرات الدراسة كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات موضوع القياس.

ثانياً: حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بمصنع الإسمنت بمفتاح بولاية البليدة.

- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال 2013-2014.

- الحدود البشرية: عينة الدراسة من عمال مصنع الإسمنت بمنطقة مفتاح، بولاية البليدة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة كافة عمال مصنع الإسمنت بمنطقة مفتاح بولاية البليدة، وقدر عددهم بـ (1714) عاملاً وعاملة، حيث يمثلون المجتمع الإحصائي لهذه الدراسة.

رابعاً: عينة الدراسة:

بعد تعذر بل استحالة تطبيق الأسلوب العشوائي في الاختيار، وهذا للاعتبار المنهجي المرتبط بالعشوائية ذاتها، والتي تقتضي منح نفس الفرص لكل مفردات المجتمع الإحصائي حتى تختار ضمن عينة الدراسة، إذ كيف يتحقق هذا الشرط مع أكثر من (1714) عاملاً وعاملة، فقد تكونت عينة الدراسة من (276) عاملاً أبدوا رغبتهم في مشاركتهم في الدراسة من خلال الإجابة عن المقاييس المستعملة لتجميع البيانات، وعليه يمكننا القول أننا اعتمدنا الطريقة العرضية في اختيار أفراد العينة.

خامساً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات تم استخدام الأدوات التالية:

1-5- مقياس السلامة المهنية:

قام العمراني (2010) ببناء مقياس السلامة المهنية الذي يتكون من (24) عبارة تتوزع على (03)

أبعاد:

- البعد الأول: اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية: يحتوي على (08) عبارات تحمل الأرقام التالية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8).

- البعد الثاني: الإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية: يحتوي على (08) عبارات تحمل الأرقام التالية: (9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16).

- البعد الثالث: الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية: يحتوي على (08) عبارات تحمل الأرقام التالية: (17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24).

كما تصحح عبارات المقياس وفق البدائل التالية: (5 موافق تماما، 4 موافق، 3 محايد، 2 غير موافق، 1 غير موافق على الإطلاق)، وللتأكد من صلاحية المقياس قام الباحث بحساب خصائصه السيكومترية من صدق وثبات، حيث تم حساب صدق المقياس بطريقتين:

1- حساب العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للمقياس:

الجدول رقم (01): يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية:

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.65**	0.01
إجراءات السلامة المهنية	0.63**	0.01
تطبيق أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.57**	0.01

**دالة عند مستوى الدلالة 0.01

2- حساب العلاقة الارتباطية بين عبارات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه: حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.36-0.72)، مما يشير إلى أنّ المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي. أما فيما يخص ثبات المقياس فقد تم حسابه بطريقتين:

1- طريقة الاتساق الداخلي:

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.74**	0.01
إجراءات السلامة المهنية	0.67**	0.01
تطبيق أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.65**	0.01

الجدول رقم (02): يوضح معامل الارتباط ألفا كرونباخ

****دالة عند مستوى الدلالة 0.01**

2-طريقة التطبيق وإعادة التطبيق: قام الباحث بتطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه مرة أخرى بفاصل زمني قدر بـ15 يوماً، على عينة قوامها (80) عاملاً وعاملة، والجدول التالي يوضح معاملات ارتباط ثبات المقياس بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

الجدول رقم (03): يوضح معاملات ثبات المقياس بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.69**	0.01
إجراءات السلامة المهنية	0.65**	0.01
تطبيق أنظمة وقوانين السلامة المهنية	0.53**	0.01

****دالة عند مستوى الدلالة 0.01****2-5-مقياس التوافق المهني:**

قام الباحث حجازي (2013) ببناء مقياس التوافق المهني الذي يحتوي على (42) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، وهي:

- الرضا المهني الذاتي: ويشتمل على (11) عبارة، هي: (1، 2، 4، 5، 6، 10، 13، 19، 20، 38، 39).
- التوافق الاجتماعي: ويشتمل على (12) عبارة، وهي: (12، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31).
- التوافق الانفعالي: ويشتمل على (10) عبارات، وهي: (3، 7، 8، 9، 11، 14، 15، 16، 17، 18).
- التطور المهني: ويشتمل على (09) عبارات، وهي: (32، 33، 34، 35، 36، 37، 40، 41، 42).
- ويتم تصحيح المقياس وفق سلم متدرج خماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً) أعطيت الأوزان التالية: (5، 4، 3، 2، 1) للعبارة الموجبة، والعكس للعبارة السالبة، وهي العبارات من (1-13).
- وللتأكد من صلاحية المقياس للتطبيق تم حساب خصائصه السيكومترية التي تتمثل في:

01-صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

- الصدق الظاهري: تم عرض المقياس في صورته الأولية على (07) أساتذة متخصصين في علم النفس، والصحة النفسية لتقييم مدى ملاءمة عبارات المقياس، وتمثيلها للجوانب المتضمنة، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على عبارات المقياس، وقد تم استبعاد (08) عبارات، لعدم اتفاق المحكمين بشأنها، واعتماد العبارات التي كانت موافقة المحكمين عليها (90%)، حيث أصبح المقياس يتكون من (42)

عبارة في صورته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظفاً، وتم حساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل، وكانت جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل دالة إحصائية، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، والجدول رقم (04) يبين ذلك:

الجدول رقم (04): يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية:

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرضا المهني الذاتي	0.86**	0.01
التوافق الاجتماعي	0.62**	0.01
التوافق الانفعالي	0.84**	0.01
التطور المهني	0.73**	0.01

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

02-ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام:

معامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات المقياس ككل، وما يتضمنه من أبعاد، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت قيم الثبات عالية، وتشير إلى صلاحية استخدام المقياس، والجدول رقم (05) يبين ذلك:

الجدول رقم (05): يوضح قيم الثبات حسب معامل ألفا كرونباخ والمقياس ككل

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرضا المهني الذاتي	0.88**	0.01
التوافق الاجتماعي	0.78**	0.01
التوافق الانفعالي	0.82**	0.01
التطور المهني	0.88**	0.01

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بين درجة النصف الأول، ودرجة النصف الثاني من الدرجات، وبلغ معامل الثبات بعد التعديل (0.85)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3-5- مقياس دافعية الإنجاز:

قام عبد اللطيف محمد خليفة (2006) ببناء مقياس دافعية الإنجاز، الذي يتكون من (50) بنداً ضمن 5 أبعاد، يقيس كل بعد عشر بنود وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي:

-الشعور بالمسؤولية: تتكون من 10 بنود التي تحمل الأرقام التالية: (1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46).

-السعي نحو التفوق الطموح: يتكون من 10 بنود التي تحمل الأرقام التالية: (2 - 7 - 12 - 17 - 22 - 27 - 32 - 37 - 42 - 47).

-المثابرة: تتكون من 10 بنود التي تحمل الأرقام التالية: (3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48).

-الشعور بأهمية الزمن: يتكون من 10 بنود التي تحمل الأرقام التالية: (4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49).

-التخطيط للمستقبل: يتكون من 10 بنود التي تحمل الأرقام التالية: (5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50).

ويجاب عن بنود المقياس بأسلوب تقديري ضمن أربعة بدائل وتنال الدرجات من 0 إلى 3 وهي: لا (0)، قليلاً (1)، متوسطاً (2)، كثيراً (3)، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد، وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من 0 إلى 30، أما الدرجة الكلية على المقياس فتتراوح بين 0 حتى 150، وارتفاع الدرجة عند كل بعد وعلى الدرجة الكلية، يشير إلى ارتفاع في الدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صلاحية المقياس قام الباحث بحساب خصائصه السيكمترية من صدق وثبات على عينات مصرية وسودانية، وقد تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الارتباطات بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس على عينة من طلاب وطالبات من مصر (ن=404)، وعينة من طلاب وطالبات من السودان (ن=250)، وتراوحت معاملات الارتباط بالنسبة للعينة المصرية بين (0.54 - 0.74)، أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتباط بين (0.66 - 0.77)، وكل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

وحسب أيضاً معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الخمسة، فجاءت لدى العينة المصرية تتراوح بين (0.130 - 0.827)، وكل الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجاءت لدى العينة السودانية تتراوح بين (0.295 - 0.621)، وكل الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

في حين قام بحساب الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق بعد فاصل زمني قدر بـ 15 يوماً على عينة مصرية حجمها (35) فرداً من طلاب وطالبات الجامعة، وعينة سودانية تكونت من (22) طالبا وطالبة، فجاء معامل الثبات عبر الزمن للمقياس ككل يساوي لدى العينة المصرية (0.81)، ولد العينة

السودانية (0.76)، وكلا المعاملين دالين إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، أما ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس فجاءت المعاملات لدى العينة المصرية تتراوح بين (0.61 – 0.86)، ولدى العينة السودانية جاءت تتراوح بين (0.69 – 0.74)، وكل المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

وأخيراً نشير على أننا اعتمدنا المقاييس في صيغتها العربية دون إعادة النظر في خصائصها القياسية باعتبارنا ننتمي إلى نفس السياق الثقافي والحضاري، مع كل ما يمكن أن يوجد من خصوصيات ذات الطابع المحلي التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحليل وتفسير البيانات، وهذا بعد تأكدنا من وضوح بنود المقاييس وسلامة لغتها من عملية التطبيق التجريبي.

سادساً: تقنيات التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة:

-الإحصاء الوصفي: والمتمثل في كل من:

-التكرارات، النسب المئوية،

-المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية...

-الإحصاء الاستدلالي: والمتمثل في كل من:

-معامل الارتباط بيرسون

-معامل الارتباط المتعدد

وقد تم حساب ذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

سابعاً: نتائج الدراسة:

سنتناول فيما يلي تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة في ضوء

الدراسات السابقة والإطار النظري الذي يُفسر متغيرات الدراسة:

1-7-نتيجة الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مصنع الإسمنت.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة

الارتباطية بين الدرجات التي تحصل عليها العمال على مقياس السلامة المهنية، وبين الدرجات التي حصلوا

عليها على مقياس التوافق المهني، حيث حصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (06): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين السلامة المهنية والتوافق المهني

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
السلامة المهنية - التوافق المهني	276	0.53**	0.01	دالة

يتضح من الجدول رقم (06) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلامة المهنية والتوافق المهني، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.53) عند مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى كلما كانت إجراءات السلامة المهنية فعالة كلما زاد مستوى التوافق المهني لدى العمال.

هي نفس النتيجة التي توصلت إليها بعض الدراسات كنتائج دراسة المديفر (2005)، ونتائج دراسة الخلف (1992)، حيث أنّ المتمعن جيداً لفعالية إجراءات السلامة المهنية التي تظهر من خلال تطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح التنظيمية والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسة الصناعية تسمح بإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث التي قد لا تؤدي إلى هدر وسائل الإنتاج والآلات والمعدات فضلاً عن عدم فقدان العامل لحياته نتيجة الأخطار التي قد تهدده أثناء العمل، مما يجعل العامل في حالة من التوافق المهني التي تسمح له بمتابعة العمل وإتقانه مع احترام أوقات العمل والراحة، فبالإضافة إلى اللوائح والقوانين التي يتعامل معها العامل فإنه يحتك بالآلات والأدوات والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على حسن استخدامها، وزيادة على ذلك، فإنّ سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها، بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، وفي هذا الصدد فقد لاحظ "ريان وسميث" أنّ هناك علاقة بين هذه المظاهر والروح المعنوية السائدة بين عمال هذه المؤسسة، وهنا يكون العلاج من خلال رفع مستوى التوافق المهني لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية مفيداً في التقليل من مستوى الحوادث.

2-7-نتيجة الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة الارتباطية بين الدرجات التي تحصل عليها العمال على مقياس السلامة المهنية، وبين الدرجات التي حصلوا عليها على مقياس دافعية الإنجاز، حيث تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (07): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
السلامة المهنية - دافعية الإنجاز	276	0.47**	0.01	دالة

يتضح من الجدول رقم (07) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.47) عند مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى كلما كانت إجراءات السلامة المهنية فعالة كلما زاد مستوى دافعية الإنجاز لدى العمال، وهي نفس النتيجة التي أكدتها بعض نتائج الدراسات، حيث نجد نتائج دراسة الخلف (1992) التي أسفرت عن أثر السلامة والصحة المهنية على الروح المعنوية والإنتاجية، حيث كلما كانت بيئة العمل خالية من الأخطار كلما ساعد ذلك في زيادة مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل، والذي يمكن أن نستدل عليه من خلال جودة الأداء وزيادة الفاعلية الذاتية التي لها علاقة ايجابية بالإنجاز، وتعتبر السلامة المهنية مثيراً مهماً لدافعية العامل لمواجهة المشكلات التي قد تعترضه أثناء العمل، ومواجهة الضغوط التي تعترضهم في مراحل أداء المهام، والتقليل من المخاطر التي قد تؤدي إلى فقدان العامل لحياته.

والهدف من السلامة المهنية هو إيجاد بيئة مهنية آمنة وإنتاجية عالية من دون إصابات أو حوادث قد تعرقل السير الحسن للعمل داخل المنظمة الصناعية، وهذا لن يتأتى إلا من خلال تحديد واختيار الطرائق والإجراءات الكفيلة التي تضمن حماية العامل من جميع الجوانب سواء كان الجسمية الصحية أو النفسية، حيث توصل بن زروق (2008) إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز عند معلمي التعليم الثانوي والجامعي، حيث أنّ الرضا الوظيفي يحمل في طياته الكثير من المعاني التي قد تتعلق بقواعد السلامة المهنية داخل المنظمة الصناعية، وعليه فإنّ المتمتع جيداً في القضية يجد جوهر العلاقة التي تكاد تكون عضوية بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز، حيث كلما كانت بيئة العمل خالية من الإصابات والحوادث والأخطار كلما ساهم ذلك في زيادة مستوى دافعية الإنجاز الذي يتمثل في أداء العمل على أكمل وجه.

3-7-نتيجة الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة الارتباطية بين الدرجات التي تحصل عليها العمال على مقياس التوافق المهني، وبين الدرجات التي حصلوا عليها على مقياس دافعية الإنجاز، حيث تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (08): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
التوافق المهني - دافعية الإنجاز	276	0.63**	0.01	دالة

يتضح من الجدول رقم (08) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلامة المهنية ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.63) عند مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى كلما زاد مستوى التوافق

المهني كلما زاد مستوى دافعية الإنجاز لدى العمال. وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها نتائج بعض الدراسات، كنتائج دراسة بن شعلال (2010) التي أفضت إلى أثر الرضا المهني على الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي، كما أسفرت نتائج دراسة الخلف (1992) على أثر الصحة والسلامة المهنية على الروح المعنوية والإنتاجية التي تعتبر من صميم التوافق المهني، كما تعتبر النتيجة المتوصل إليها جد منطقية لأنَّ للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل، بما في ذلك الجوانب الأخرى المترابطة التي تشير أيضاً إلى التوافق المهني كزيادة الأجر، والتطور الذاتي للشركة، وشعبية العامل، والتي تعتبر من صميم المحفزات التي تبعث على زيادة مستوى دافعية الإنجاز، فالعامل المتوافق مهنيًا يبذل كل جهده من أجل تحقيق المصلحة العامة للشركة أو المصنع الذي يعمل فيه، وذلك من خلال زيادة الإنتاج وإتقان العمل مما يسمح بضمان الجودة في المنتوجات التي يتم صنعها، وذلك لأنَّ التوافق المهني للعامل يرتبط بالنجاح في عمله، وبتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مادياً ومهنيًا ونفسياً واجتماعياً، وتحقيق أكبر قدر من التوازن، وهذا ما يعكس في حقيقة الأمر الدافعية للإنجاز، كما أنَّ المتضمن جيداً في المفهومين يجد نقاط تقاطع بينهما، حيث أنَّ توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه كلها عوامل تساعد زيادة مستوى دافعية الإنجاز لديه، فضلاً على أنَّ التوافق عملية وظيفية تنطوي على إعادة التوازن من خلال تحقيق فاعلية الذات الذي يسمح بتحقيق الرضا المهني والشعور بالتكيف مع البيئة المهنية.

4-7-نتيجة الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية متعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط المتعدد لفحص العلاقة الارتباطية المتعددة بين الدرجات التي تحصل عليها العمال على مقياس السلامة المهنية، وبين الدرجات التي حصلوا عليها على مقياس التوافق المهني، وبين الدرجات التي حصلوا عليها على مقياس دافعية الإنجاز، حيث تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (09): يوضح معامل الارتباط المتعدد بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز

المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
السلامة المهنية - التوافق المهني - دافعية الإنجاز	276	0.67**	0.01	دالة

يتضح من الجدول رقم (09) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلامة المهنية والتوافق المهني،

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.67) عند مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى كلما كانت إجراءات السلامة المهنية فعالة كلما زاد مستوى التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العمال. ورغم بساطة النتيجة المتوصل إليها إلا أن لها دلالة عميقة، حيث تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع بعض نتائج دراسات أخرى، كنتائج دراسة المغني (2006) التي أسفرت عن أهمية استخدام إجراءات السلامة المهنية في التقليل والتخفيف من حوادث العمل، فالعامل يشعر بالسلامة المهنية من الأخطار والحوادث التي قد تكون مميتة، وهذا من خلال الإجراءات الصارمة التي تتخذها المنظمة الصناعية لضمان الأمن المهني أثناء العمل.

فضلاً عن تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين التي تحد أو تخفف من هذه الحوادث مما يسمح بإيجاد بيئة عمل آمنة تجعل منه متوافق مهنيًا، ويزيد من مستوى دافعية الإنجاز لديه، وهذا لن يتأتى إلا من خلال فرض هذه الإجراءات على كافة العمال من أجل أخذ الحيطة والحذر أثناء العمل، وذلك بارتداء وسائل الحماية الشخصية التي تقيهم من الإصابة بشتى الإصابات فضلاً على التأكد من خلة مكان العمل من المخاطر التي تهدد حياة العمال ووسائل العمل من التلف والضياع، وهي نفس النتيجة التي أكدتها نتيجة دراسة المديفر (2005) التي أفضت إلى فعالية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية التي تسمح بشعور العمال بالتوافق المهني داخل المنظمات الصناعية مما يزيد من مستوى دافعتهم للإنجاز التي يمكن الاستلال بها من خلال الأداء.

مقترحات الدراسة:

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإنه يُمكن الخروج ببعض الاقتراحات العملية، وذلك من خلال التأكيد على النقاط التالية:

- إجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية التي تهدف الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل وبين المتغيرات الشخصية والمهنية بغية الحد أو التخفيف من إمكانية حدوثها.

- عدم تكليف العاملين ذوي الخبرة القليلة في العمل بالأعمال ذات الخطورة الكبيرة، والتي تحتاج إلى الدقة والاهتمام والمتابعة من قبل العامل.

- السعي دائماً وأبداً إلى تحقيق السلامة المهنية في المعامل والمصانع والشركات من خلال التأكد التام من خلو مكان العمل من المخاطر التي تهدد حياة العمال ووسائل العمل من آلات ومعدات.

- تزويد العامل بوسائل الحماية الشخصية والتأكيد على ضرورة استخدامها أثناء العمل.

- ضرورة التزام العمال بارتداء وسائل الحماية الشخصية إذا كان العمل يتطلب ذلك.

خاتمة:

إنَّ النظرة المتفحصة على ما أسفرت عنه عملية التحليل الإحصائي من نتائج تكشف عن مجموعة من الملاحظات الهامة التي تعكس جوهر العلاقة المتعددة بين السلامة المهنية والتوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى العمال، حيث تسعى جميع المنظمات الصناعية (المصانع والشركات) إلى الاحتفاظ بالعاملين لديها قدر الإمكان وتنمية الشعور بالتوافق لدى الأفراد العاملين في المنظمة، وتبرز أهمية التوافق المهني والذي يمكن من خلاله تقريب وجهات النظر بين الطرفين والتوفيق فيما بينهما بحيث يسود العلاقة القائمة نوع من الاطمئنان والتقارب، مما يؤدي إلى تحقيق التوازن والاستقرار المطلوبين لاستمرار المنظمة في التقدم والتطور من أجل تحقيق الأهداف المرسومة لها، لذا كل منظمة تحرص جاهدة على الاحتفاظ بالعاملين لديها من خلال تلبية احتياجاتهم وتحقيق رغباتهم وتمهئة المناخ والسلامة المهنية الجيدة لإيجاد قدر كبير من التوافق المهني لزيادة مستوى دافعية الإنجاز لديهم.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو علام، رجاء (1993)، علم النفس التربوي، ط6، دار القلم للنشر والتوزيع والطباعة، الكويت.
- 2- الخلف، محمد طاهر (1992)، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الروح المعنوية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب، سوريا.
- 3- الشافعي، ماهر (2002)، التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتها بسماتهم الشخصية، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4- العساف، ليلى والسعود، راتب (2007)، العلاقة بين مصادر سلطة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن كما يراها المعلمون ودافعية الإنجاز لديهم واختلاف هذه العلاقة باختلاف النوع الاجتماعي والخبرة للمعلمين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد الثالث، العدد (01)، الأردن.
- 5- المديفر، فهد بن محمد (2005)، مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية: دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6- المغني، أميمة صقر (2006)، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 7- المليجي، عبد المنعم (1971)، النمو النفسي، ط4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

- 8- الموسوي، سنان (2004)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الأردن.
- 9- بن زروق، لعياشي (2008)، علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الثانوي والجامعي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر2، الجزائر.
- 10- بن شعلال عبد الوهاب (2010)، أثر الرضا المهني وتقدير الذات على الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر2، الجزائر.
- 11- خليفة، عبد اللطيف محمد (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- 12- راجح، أحمد عزت (1970)، أصول علم النفس، ط4، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- 13- طه، اسماعيل والطاف، ياسين (2007)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (12)، جامعة بغداد، العراق.
- 14- عبود، محمود (2009)، الصحة والسلامة المهنية، جامعة دمشق، ص: 01-23.
- 15- كفاي، علاء الدين (1982)، مقياس وجهة الضبط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- 16-John, w & Atkinson, D (1978), Motivation in reimercoment, second edition, London, vol (02), p. 342.
- 17-Orata, P (1999), The problem of proffessor of education, the journal of highereducation, vol (19), pp. 584-598.
- 18-Tombs, S (1999), Injury and illhealth in chemicalindustry, Decentring the accident-pronevictim, industrial-crisis-quarterly, pp. 59-75.