

الولاء التنظيمي وعلاقته بحوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية سوناطراك.

أ. عشوش بشير د. سمعين بوعمامة، جامعة الجزائر -02-

-المخلص:

تناولا في هذا البحث موضوع الولاء التنظيمي الذي يعد المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد و منظماتهم، فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع اتجه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد و التفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة على استمرار ارتباطهم و انتمائهم لمنظمتهم (حمد بن فرحان الشلوي، 2005). ومن بين الانعكاسات التي يولدها انعدام الولاء التنظيمي نجد الدوران في العمل والذي يعتبر حاجزا ومسألة عويصة بالنسبة للمسيرين وخاصة عندما يتعلق الأمر بمستخدمين ذوي الكفاءات العالية من جهة ومن جهة أخرى حوادث العمل والتي تعتبر بمثابة الشفرة التي يسعى دائما المسؤولين لحلها وتجنبها نظرا للانعكاسات الوخيمة التي تلحقها بالأفراد والمعدات وبذلك تعرقل العملية الانتاجية خاصة في ظل التنافس الحاد الذي يعرفه السوق.

وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل و كذا تحقق جزء من الفرضيات الجزئية والتي تتعلق بكل من بعد العزوبة، وكذلك الحال بالنسبة لبعء الأقدمية والتي تنحصر ما بين (25-36) سنة، وهو كذلك بالنسبة لبعء الدخل الذي لا يتعدى 20000 دج. كما خلص البحث الى عدم تحقق جزء من الفرضيات الجزئية الأخرى والتي تتعلق بكل من بعد الزواج، وكذلك الحال بالنسبة لبعء الأقدمية والتي تنحصر ما بين (1-12) سنة و(13-24) سنة، ونفس النتيجة بالنسبة لبعء الدخل الذي يتعدى 20000 دج هذا ما يعني وجود علاقة ارتباطية سالبة.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي - حوادث العمل.

-Abstract:

We dealt with in this study, the subject of organizational loyalty, which is the primary key and it is important to examine the extent of the harmony that exists between individuals and their organizations, Individuals with loyalty organizational high direction of their organizations are the ones who have the adequate preparations because devote more effort and dedication in their work and seek a permanent basis on the continuation of their association and belonging to their organization (Hamad bin Farhan Shalawi, 2005). Among the reflections generated by the lack of organizational loyalty, we find circulation at work, which is a barrier and a difficult issue for managers, especially when it comes to user-based highly qualified on the one hand and on the other hand, work-related accidents, which is considered as a code which always seeks officials to solve them and avoided because of the serious repercussions caused to individuals, equipment and thereby hinder the production process especially in light of the sharp market competition, who knows.

We have reached through this study that a relationship exists relational positive between organizational loyalty degrees in people exposed user category for accidents at work and user category of non Mtardan for accidents at work and Kzy check part of the hypothesis of partial and related to each of the post-celibacy, as well as the case for the post of seniority and which is limited to between (25-36) years, and it is also for after income that does not exceed 20,000 dinars. The study also found no verification part of the other partial hypotheses concerning both after the marriage, as well as the case for the post of seniority, which is limited to between (1-12 years) and (13-24) years, and the same result for the after-income which goes beyond the edge of 20000 which means the existence of a negative correlation.

-Keywords: Organizational Commitment - work-related accidents.

- مقدمة:

يعد مفهوم الولاء التنظيمي من أكثر المفاهيم التي استحوذت على الاهتمام الواسع من قبل المختصين والباحثين الذين يهتمون بشكل خاص بفهم، تدعيم وتطوير السلوك التنظيمي المسئول على هذا الشعور عند المستخدمين. وعليه فإن المستخدمين الأكثر ولاء لمنظمتهم هم أكثر فعالية وكفاءة على مستوى الأداء وتطوير مخرجاته، حيث يعرف الولاء بأنه رغبة وإرادة الفرد في الإسهام في المنظمة بنسبة أكبر مما يتضمنه الالتزام التعاقدى الرسمي مع المنظمة وهو يصف أداء الفرد وارتباطه أو اندماجه بعمله ببعض الأبعاد الرئيسية للسلوك الوظيفي مثل الدافعية والتوجه نحو العمل، كما يربط بين مظاهر السلوك والخبرة التنظيمية (عويضة، 2008، ص2).

كما أن شعور المستخدم بالولاء التنظيمي يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية للمنظمة كإخفاض معدل دوران العمل، استقرار العالة، الانتظام في العمل و بذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على إخفاض تكلفة العمل، زيادة الإنتاجية، تحقيق النمو و الازدهار للمنظمة (عويضة، 2008، ص34).

إضافة الى ذلك التحول الذي تشهده المنظمات الصناعية في الوقت الراهن من حيث ازدياد حجمها واستخدامها لوسائل حديثة أثناء عملية انتاج السلع أو الخدمات التي تقدمها، أدى الى نتائج متباينة منها ما هو ايجابي كتطوير تقنيات الانتاج و وسائلها وارتفاع مستوياتها كماً ونوعاً، كما أفضى ذلك وبشكل ملاحظ الى تحسين خدمات المنظمة بشكل عام، لكن بالمقابل صاحب كل ذلك تعقيدا فيما يتعلق بوسائل وعملية الانتاج ومحيط العمل و هذا كله يزيد من نسبة تعرض المستخدمين الى حوادث العمل، حيث يؤثر ذلك على معنوياتهم ونفسياتهم.

- الإشكالية:

يتميز عالم الأعمال المعاصر بسرعة التحول والتغير في بيئته فقد أصبح السمة المميزة لهذا العالم، وما انجر عنه من حدة المنافسة بين المنظمات، السعي الحثيث لاكتساب مزايا تنافسية، تزايد معدلات الابتكار والتطور التكنولوجي، ظهور المنافسة المعتمدة على الزمن، كل هذه العوامل ساهمت في جعل منظمات الأعمال في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء والنمو

والذي يعتمد أساسا على تحقيق التميز في تقديم منتجات تمكنها من ذلك، إضافة إلى إمكانية الاندماج في الاقتصاد العالمي والتمتع بمرونة عالية تمكنها من التكيف مع هذه المتغيرات، لذلك فإن المنظمة التي لا تقوم بعمليات تغيير داخلية لمواجهة التحديات الخارجية فإنها تعرض نفسها لتهديد الزوال، مما أوجب على قادة المنظمات استباق التغيير وقيادته. فالمنظمة التي تكون قادرة على التغيير بوتيرة أسرع من منافسيها هي التي ستفوق وتميز، الأمر الذي يتطلب تطوير العمل الإداري بحيث يكون قادرا على مساندة التغيير بشكل فعال، ومن أهم سبل نجاح أي منظمة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود توافق بين أهدافها وأهدافهم من جهة، ومن جهة أخرى مع قيمهم و ثقافتهم وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلالها، ذلك أن كفاءة الأداء دالة في قيم ومعتقدات الأفراد داخل المنظمة، فإذا كان للمنظمة تشكيلة من المنتجات تمكنها من تحقيق مركز تنافسي معتبر فكذلك لها منتج ثقافي يؤثر على أفكار وسلوكيات الأفراد وتكوين مثل عليا وأشخاص قدوة، كما يمكن للمنظمة بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال مصادرها البشرية. كما يعد مفهوم الولاء التنظيمي من أكثر المفاهيم الفكرية التي استحوذت على الاهتمام الواسع من قبل المختصين والباحثين الإداريين الذين يهتمون بشكل خاص بتطوير وتحسين الأداء الإنتاجي لمختلف المنظمات والذي يعرف بأنه عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بالزيادات في الراتب أو الموقع الوظيفي أو الحرية المهنية أو تتعلق بصداقات الزمالة (الصيرفي، 2006).

وقد أثبتت البحوث أن الولاء التنظيمي يساعد على التنبؤ بما يخص المسائل المهمة في العمل مثل الدوران في العمل، الأداء، السلوك التنظيمي، الغياب، التعب، حوادث العمل وغيرها (Becker,1992,p235)، بل إن بعض الدراسات أوضحت أن مستوى الولاء التنظيمي عند الفرد يعتبر مؤشرا أكثر دقة للتنبؤ بهذه الأمور من الرضا الوظيفي المستخدم حاليا، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الولاء التنظيمي أكثر شمولية من الرضا الوظيفي. فقد يكون المستخدم غير راض عن وظيفته ويعتبرها مؤقتة لكنه في نفس الوقت يكون راضيا عن المنظمة ككل، لكن لو امتد عدم الرضا إلى المنظمة ككل فإن المستخدم سيكون أكثر ميلا لتركها (Cohen & Hudececk,1995,p241). كما أن التغيير المستمر والسريع في المنظمات الصناعية في كافة

مكوناتها الداخلية والخارجية هو السمة المميزة لهذا العصر حيث أصبح محيط العمل أكثر تطوراً وتعقيداً من ذي قبل لذا فإن النتيجة الحتمية لذلك هو ما يتعرض له العاملون بمستويات متفاوتة من الضغوط و التوترات التي تترك أثارها النفسية والاجتماعية على الفرد، وبما أن الانسان في بيئته الخارجية يتعرض لضغوط متباينة بالإضافة الى بيئة العمل الداخلية التي تزخر بالعديد من المصادر المتنوعة التأثير على الفرد فهي بالتالي تولد نتائج سلبية على الفرد تنعكس أحيانا على العمل ذاته فغالبية حوادث العمل ناتجة عن سلوك الأفراد المستخدمين، من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل، و نتيجة اهمال تعليمات الصحة والسلامة المهنية، وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بمكان العمل ذات قيمة لان الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية (الخلف، 1992)، مما أفرز الكثير من المخاطر التي ينبغي على الانسان أخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها فليس هناك من يريد أن يصاب بحدوث. ضف الى ذلك أن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع. وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً. فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس المستخدمين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من لكسور أو الجروح أو الشلل أو الآلام الظهرية والتشوهات والعاهات أو العجز أو القلق النفسي والاكئاب والذهان وقد ينتهي الأمر اما بالعجز الكامل أو بالوفاة (الخلف، 1992، ص46)، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادثة العمل في جميع البيئات والمجتمعات، وبما أن الحوادث تعتبر من المحركات الإنتاجية في المؤسسات والشركات، إذ نلاحظ أن ثمة جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك على ضوءها هي: معدل الحوادث، حجمها، أسبابها، أضرارها على الأفراد والمعدات (فرج وآخرون، 1996، ص217). ونظراً لأهمية المسألة، فقد اهتمت الكثير من الدول بمعرفة الأسباب المسؤولة عن وقوعها وهذا من خلال إجراء العديد من الدراسات، وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من وقوعها.

ومن خلال ما سبق التطرق اليه فيما يخص علاقة الولاء التنظيمي بحوادث العمل لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية تم طرح التساؤل التاليان:

1- هل توجد فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك؟

2- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية والمتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر؟
وكإجابة أولية على تساؤلات البحث تم طرح الفرضيات التالية:

1- الفرضية الأولى: هناك فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك.

2- الفرضية الثانية: هناك علاقة ارتباطية بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية والمتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر.

كما هدف البحث إلى تحقيق الأهداف الرئيسية والتي هي التعرف على الفروق بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك وكذا الكشف عن نوع العلاقة بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية والمتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر.

كما تنبع أهمية البحث من خلال النواحي التالية:

1- من خلال تأثيره على جوانب مختلفة من العملية الإنتاجية، إذ أنه يرتبط إلى حد كبير بحوادث العمل التي قد تصيب الآلات وأدوات العمل، أو منشأة العمل بشكل كامل فتؤثر على الإنتاج كماً ونوعاً، أو قد تؤدي إلى موت المستخدمين، أو عجزه وتغيبه عن عمله، وقد كشفت نتائج الإحصاءات لتحليل الحوادث في مصر أن هناك حوالي 1000 أسرة سنوياً تفقد فرداً منها نتيجة الموت أو العجز المستديم (أبو النيل، 2005، ص404). بالتالي ضرورة تدريب عامل جديد ليقوم بالعمل المطلوب. كل ذلك يحتاج إلى تكلفة إضافية ووقت وإمكانات بشرية قد لا تتمكن المنظمة من الوصول إليها في الوقت المناسب.

2- كما تكمن أهمية البحث الحالية أيضاً في كونه يتناول أبعاداً هامة من شخصية الفرد العامل تتمثل في الحالة المدنية، وعدد سنوات خدمته، والأجر الذي يتقاضاه، والذي ثبت تأثيره في سلوك الأفراد، كما في بحث (كامبواز وفونتين، Gambois and Fontaine، 1982) والذي أشار إلى تزايد نسبة حوادث العمل لدى المستخدمين ممن لديهم خبرة قليلة. (مرجم، 1999، ص25) وبحث (روسانغلا، Roussanghla، 1999) والذي أكد وجود علاقة دالة بين سنوات الخبرة والتعرض لحوادث العمل (Lima, 1999, p569-580). وبالتالي سيتمكن الفرد العامل من الاستفادة منه في فهم نفسه، وإيجاد نوع من المواءمة بين عمله وسات شخصيته، وبين الأعمال المناسبة له، والتي تكون أقل خطورة عند ممارستها مما يزيد ثقته بنفسه ويساعد على أن يكون شخصاً فاعلاً وناجحاً يشعر بالسعادة والارتياح.

3- كذلك تكمن أهمية البحث من خلال الوقوف على بيانات أو مؤشرات لبناء برامج، أو دورات تكوينية وتحسيسية تتمكن المنظمة من خلالها من الحد، أو التقليل من حوادث العمل، وهذا سيساعد المنظمات على رسم الأهداف العامة، وسد الثغرات التي تعيق تحقيق الكفاية الإنتاجية في الوقت المناسب.

كما يستخدم هذا البحث عدداً من المصطلحات العلمية وهذا يتطلب تحديدها وتعريفها إجرائياً لمعرفة حدود الظاهرة المراد دراستها وهي كالتالي:

1- الولاء التنظيمي: يعرف (بورتر و زملاؤه، Porter and all، 1974) الولاء التنظيمي بأنه "مدى قوة اندماج المستخدم مع المنظمة التي يعمل بها" وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك ولاء للمنظمة التي يعمل بها يتصف بعدة صفات منها: اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمتها، استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المنظمة نيابة عنها والرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة (ختام، 2005).

2- التعريف الاجرائي للولاء التنظيمي: يتم تحديد الولاء التنظيمي عند مستخدمي المؤسسة الوطنية سوناطراك بالرجوع الى مقياس الولاء التنظيمي وهو مقياس عربي من إعداد الباحث حمد بن فرحان الشلوي بغية التعرف على درجات الولاء عند المستخدمين من خلال ثلاث أبعاد هي: اتجاه المستخدم نحو بذل أقصى مجهود، توافق قيم المستخدم مع قيم المنظمة واتجاه المستخدم نحو الاستمرارية في المنظمة.

3- حادث العمل: هو أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، والتي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابتها شديدة، أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيًا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها (Eurostat, 1999,p586). (Europea).

4- مستوى خطورة الحادث: ويجدد مستوى الخطورة من خلال شدة العجز الناجم عن الحادث، فقد تكون النتيجة حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم، كفقْد العينين أو اليدين، أو تؤدي إلى عجز مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية (السيد، 1984، ص21). كما أنها لا تسبب أي مستوى من مستويات العجز.

5- التعريف الاجرائي لحادث العمل: نقصد بحادث العمل في مجال بحثنا، كل حادث يصيب المستخدم أثناء القيام بعمله، و يؤدي الى أضرار مؤقتة أو دائمة، وتم تحديده في هذه الدراسة بفترة النقاهة التي يأخذها المستخدم مما كانت مدتها.

- الاجراءات المنهجية:

للقيام بأي بحث علمي بغية الوصول الى حقيقة أو البرهنة على فرضيات البحث واثباتها ميدانيا اعتمد المنهج الوصفي الارتباطي المناسب لموضوع البحث، ذلك أن طبيعة هذا الأخير هو الذي يفرض على الباحث نوع المنهج المتبع، والغاية من هذا البحث هو التعرف على علاقة درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية والمتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر.

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف الى دراسة ظاهرة لها خصائصها وأبعادها في اطار معين ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها ثم محاولة الوصول الى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها (عثمان، 1998، ص24).

- مكان إجراء البحث:

تم اجراء هذا البحث على مستوى المؤسسة الوطنية سوناطراك و بالتحديد بالمديرية العامة والتي يقع مقرها بالجزائر العاصمة وتعتبر شركة سوناطراك من أول المؤسسات التي أنشأتها الجزائر بعد الاستقلال، حيث سعت إلى استرجاع السيادة الكاملة على المحروقات، فهي واحدة من أكبر الشركات البترولية العالمية التي تحتل المرتبة الحادية عشر عالميا، وذلك بالنظر إلى الميدان الاستراتيجي الذي تعمل فيه والذي يشمل مختلف المحروقات بما فيها السائلة، المكثفة والغازية. وتقصد كلمة سوناطراك "الشركة الوطنية للنقل وتسويق المنتجات الهيدرو كربوني المحروقات". Société Nationale de Transport et de Commercialisation d'hydrocarbure.

- عينة البحث:

تتكون عينة البحث من 100 مستخدم يعملون بالمؤسسة الوطنية سوناطراك تتميز بخصائص مرتبطة بالحالة المدنية، الأقدمية في المنظمة والأجر الذي يتقاضاه المستخدم. كما أن عينة البحث هي عبارة عن محصلة مجموعتين، حيث شملت المجموعة الأولى على 50 مستخدم

تعرضوا لحوادث العمل والمجموعة الثانية متكونة من نفس العدد وهم عبارة عن مجموعة مستخدمين لم يتعرضوا لحوادث العمل وقد تم اختيار العينتين من خلال المعاينة القصدية عن طريق فرز المتطوعين.

- الخصائص الوصفية لعينة البحث:

1- الحالة المدنية: في ما يتعلق بالحالة المدنية لمجموعة البحث، نلاحظ أن نسبة 64 % من المجموع الكلي لعينة الدراسة هم عزاب وأما فيما يخص النسبة المتبقية من مجموع عينة الدراسة والتي تمثل 36 % هم متزوجين.

2- الأقدمية في المنظمة: تنقسم مجموعة البحث الى ثلاثة فئات، حيث أن نسبة 43 % تتراوح مدة الأقدمية لديهم من 1 الى 12 سنوات، أما الفئة الثانية فمدة الأقدمية لديهم تنحصر بين 13 و24 سنة أقدمية وهي التي تمثل نسبة 37 % من المجموع الكلي لعينة البحث وفيما يخص النسبة المتبقية من مجموع العينة والتي هي 20 % فالأقدمية لديهم تنحصر بين 25 و36 سنة.

3- الأجر: تنقسم مجموعة البحث الى فئتان، الأولى ذات دخل لا يتعدى 20000 دج و التي تمثل نسبة 54 % من المجموع الكلي لمجموعة البحث وأما الفئة الثانية والتي تمثل نسبة 46 % من المجموع الكلي لمجموعة البحث فان قيمة الدخل الشهري لديهم يتعدى قيمة 20000 دج.

- أدوات جمع البيانات:

بعد تحديد المنهج المناسب واختيار عينة البحث، كان لزاما اختيار أنسب الوسائل لجمع البيانات للتحقق من فرضيات البحث وبما أنه يتناول نفي أو اثبات علاقة بين متغيرين والمتمثلين في الولاء التنظيمي وحوادث العمل من هنا وقع الاختيار على مقياس الولاء التنظيمي وهو مقياس عربي من اعداد الباحث حمد بن فرحان الشلوي (2005) بغية التعرف على درجات الولاء عند المستخدمين من خلال 3 أبعاد هي: اتجاه المستخدم نحو بذل أقصى مجهود، توافق قيم المستخدم مع قيم المنظمة واتجاه المستخدم نحو الاستمرارية في المنظمة. وفق مقياس "ليكرت الخماسي".

لقد تم تجريب المقياس في الميدان أثناء الدراسة الاستطلاعية و التي كان الغرض منها الوصول الى الصيغة النهائية.

قبل الاقدام على هذه الخطوة، تم تقديم المقياس الى خمسة محكمين من ذوي الخبرة للإدلاء بآرائهم فيها، اذ أنه وكما ورد في رسالة ماجستير تحت عنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي" للباحث (حمد بن فرحان الشلوي، 2005) عن محدث أبو النصر "أنه على الباحث أن يعرض أداة جمع البيانات على مجموعة من المحكمين العمليين المتخصصين في موضوع البحث بصفة خاصة وفي تدريس مادة البحث بصفة عامة، حتى يدلوآ بآرائهم في الأداة من حيث جوانب عديدة منها: الشكل، الصياغة، الترتيب، سلامة البنود والأسئلة ومدى مناسبتها للمجال أو الموضوع المراد قياسه، وعلى الباحث أن يقوم بالتعديلات المقترحة.

وبعد الوصول الى الصيغة النهائية، تم حساب صدق و ثبات المقياس بحساب معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لمتغير البحث حيث تم التوصل الى قيمة ألفا كرونباخ تقدر بـ 0.80 وهذا يدل أن بنود المقياس تتصف بالانسجام.

فما يخص المقياس المعتمد في هذا البحث، نجد استمارة للبيانات الشخصية، مقياس الولاء التنظيمي وهو مقياس عربي من اعداد الباحث حمد بن فرحان الشلوي بغية التعرف على درجات الولاء عند المستخدمين من خلال 3 أبعاد هي: اتجاه المستخدم نحو بذل أقصى مجهود، توافق قيم المستخدم مع قيم المنظمة واتجاه المستخدم نحو الاستمرارية في المنظمة.

1- البيانات الشخصية للمستخدمين: والتي تضم كل من الحالة المدنية والتي تميز فيها حالتان اما أعزب أو متزوج، الأقدمية في المنظمة ويشمل ثلاثة فئات (من 1 إلى 12 سنة، من 13 الى 24 سنة ومن 25 الى 36 سنة) وأخيرا الأجر والذي بدوره يحتوي على فئتان، ذوي الدخل الذي هو أقل أو يساوي 20000 دج والفئة الثانية الخاصة بذوي الدخل التي تفوق 20000 دج.

2- مقياس الولاء التنظيمي: تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس الولاء التنظيمي وهو مقياس عربي من اعداد الباحث حمد بن فرحان الشلوي بغية التعرف على درجات الولاء عند المستخدمين من خلال 3 أبعاد هي: اتجاه المستخدم نحو بذل أقصى مجهود، توافق قيم

المستخدم مع قيم المنظمة و اتجاه المستخدم نحو الاستمرارية في المنظمة. وفق مقياس "ليكرت الخماسي".

أما بالنسبة للأدوات الإحصائية المستعملة لغرض البحث ، فلقد تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 21 وفق الأساليب الإحصائية التالية : النسب المئوية ، التكرارات ، المتوسطات الحسابية ، الانحراف المعياري، اختبار T لعينتين مستقلتين.

- عرض النتائج:

يضم هذا الفصل معطيات ونتائج البحث والتي تمت معالجتها إحصائيا مع قياس دلالتها باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS 21)، فيما بعد تم مناقشة هذه النتائج على ضوء فرضيات البحث للنظر في مدى صحتها أو العكس في الأخير بعد مناقشة النتائج المتحصل عليها يتم اقتراح بعض التوصيات التي يمكن أن تكون مكملة لهذا البحث.

1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك والجدول التالي يوضح هذه الفروق:

المتغير	العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	50	60.40	18.81	-9.27	98	p<0.01
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	50	95.32	14.21			

بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الأولى تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين الذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 60.4، والانحراف المعياري يقدر بـ 18.81، أما المتوسط الحسابي لدرجة فئة المستخدمين الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 95.32، والانحراف المعياري يقدر بـ 14.21، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -9.27 وأن هذه القيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $p < 0.01$ ويعني هذا أن الفرق الملاحظ بين متوسط أفراد المجموعتين هو فرق دال احصائياً، وبما أن متوسط المستخدمين الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل هو أعلى من متوسط المستخدمين الذين تعرضوا لحوادث العمل فمنه يمكن القول أن المجموعة الأولى لديهم درجات مرتفعة في الولاء التنظيمي.

2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة ارتباطية بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية والمتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر.

أما بالنسبة لدراسة العلاقة الارتباطية بين كل بعد من ابعاد الولاء التنظيمي وحوادث العمل فتبين ما يلي:

1-2 العلاقة بين حوادث العمل والحالة المدنية: تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الحالة المدنية والجدول التالي يوضح هذه الفروق:

متغير الحالة المدنية	العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
متزوج	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	17	71.12	26.31	-2.10	34	غير دالة
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	19	87.53	20.33			
أعزب	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	33	60.94	12.63	-16.3	62	p<0.01
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	31	100	4.48			

1-2-1 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتزوجين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين المتزوجين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين المتزوجين والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ71.12، والانحراف المعياري يقدر بـ26.31، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين المتزوجين و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ87.53، والانحراف المعياري يقدر بـ20.33، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليها أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -2.10 وأن هذه القيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة p=0.01 ويعني هذا أنه لا توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة

المستخدمين المتزوجين والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين المتزوجين والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.

2-1-2 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين العزب المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين العزب الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين العزب والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 60.94، والانحراف المعياري يقدر بـ 12.63، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين العزب و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 100، والانحراف المعياري يقدر بـ 04.84، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليها أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -16.03- وأن هذه القيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $p=0.01$ و يعني هذا أنه توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين العزب والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين العزب والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل، و بما أن متوسط المستخدمين العزب الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل هو أعلى من متوسط المستخدمين العزب الذين تعرضوا لحوادث العمل فمنه يمكن القول أن المجموعة الأولى لديهم درجات مرتفعة في الولاء التنظيمي.

2-2 العلاقة بين حوادث العمل و الأقدمية: تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأقدمية حسب الحالة المدنية والجدول التالي يوضح هذه الفروق:

متغير الأقدمية (سنة)	العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
12-1	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	20	60.65	16.95	-8.81	41	P=0.01
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	23	98.96	11.31			
24-13	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	21	56.10	11.65	-6.35	35	p<0.50
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	16	88.31	19.10			
متغير الأقدمية (سنة)	العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
36-25	المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل	9	92.22	7.54	-1.78	18	دالة
	المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل	11	97.91	6.71			

1-2-2 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (12-1) سنة المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (12-1) سنة الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق

مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 60.65، والانحراف المعياري يقدر بـ 16.95، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 98.96، والانحراف المعياري يقدر بـ 11.31، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -08.81- وأن هذه القيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $p= 0.01$ ويعني هذا أنه توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل. وبما أن متوسط المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل هو أعلى من متوسط المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (1-12) سنة الذين تعرضوا لحوادث العمل فمنه يمكن القول أن المجموعة الأولى لديهم درجات مرتفعة في الولاء التنظيمي.

2-2-2 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 56.10، والانحراف المعياري يقدر بـ 11.65، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 88.31، والانحراف المعياري يقدر بـ 19.10، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -06.35- وأن هذه القيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $p=0.01$ ويعني هذا أنه توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل، وبما أن متوسط المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل

هو أدنى من متوسط المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (13-24) سنة الذين تعرضوا لحوادث العمل فإنه يمكن القول أن المجموعة الثانية لديهم درجات مرتفعة في الولاء التنظيمي.

2-2-3 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 92.22، والانحراف المعياري يقدر بـ 07.54، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 97.91، والانحراف المعياري يقدر بـ 06.71، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت -01.78 وأن هذه القيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $p=0.01$ ويعني هذا أنه لا توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الأقدمية ما بين (25-36) سنة والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.

3-2 العلاقة بين حوادث العمل والأجر: تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأجر.

2-3-1 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 58، والانحراف المعياري يقدر بـ 18، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج والذين

لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 96، و الانحراف المعياري يقدر بـ 09.67، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت 09.15- وأن هذه القيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $p=0.01$ و يعني هذا أنه توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج و الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل. وبما أن متوسط المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل هو أعلى من متوسط المستخدمين ذوي الدخل أقل أو يساوي 20000 دج الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل فمنه يمكن القول أن المجموعة الثانية لديهم درجات مرتفعة في الولاء التنظيمي.

2-3-2 تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك. بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة البحث ومن أجل اختبار الفرضية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج والذين تعرضوا لحوادث العمل والذي يقدر بـ 60.94، والانحراف المعياري يقدر بـ 12.63، أما المتوسط الحسابي لدرجات فئة المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل يقدر بـ 100، والانحراف المعياري يقدر بـ 04.48، كما تظهر نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين المتحصل عليهما أن قيمة الاحصاء T قد بلغت 16.30- وأن هذه القيمة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $p=0.01$ ويعني هذا أنه لا توجد فروق في الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج والذين تعرضوا لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل أكثر من 20000 دج والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.

أما فيما يتعلق بتحليل ومناقشة النتائج وفيما يخص الفرضية الاولى والتي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك، حيث خلصت النتائج الى أن فئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل هم أكثر ولاء من زملائهم

الذين تعرضوا لحوادث العمل. هذا ما وصلت اليه الدراسة التي قام بها الباحث (الكاشف حسن، 1982) حيث أن فئة المستخدمين الذين تعرضوا لحوادث العمل يتميزون بالعصبية، الانطوائية، العزلة و أقل ثقة بأنفسهم. وفي نفس السياق توصلت الدراسة التي قام بها الباحث (أبو النيل، 2005) الى نفس النتائج إذ دلت على أن هذه الفئة تتميز بالعصبية وأكثر ميلا للتقلبات المزاجية. أما فيما يخص الفرضية الثانية والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك حسب الأبعاد التالية و المتمثلة في: الحالة المدنية، الأقدمية، الأجر. فكانت النتائج المتعلقة بالعلاقة بين حوادث العمل وكل بعد من أبعاد الولاء على حدى فجاءت على النحو التالي:

1- تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك بالنسبة لعامل الحالة المدنية، حيث خلصت النتائج الى وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي عند فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالنسب للعزب، بينما لا توجد فروق دالة في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتزوجين وهذا ما يوافق دراسة (محمد اقبال محمود، 2005) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتزوجين والذي يعود الى المسؤولية التي على عاتقهم فيما يخص أسرهم إذ أن نسبة الدوران لديهم ضئيلة.

2- تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك بالنسبة لعامل الأقدمية، حيث حسب النتائج المتوصل إليها فإن الفرضية تحققت جزئيا وذلك بالنسبة للفئتين التي تتراوح الأقدمية لديهم ما بين (1-12) سنة وما بين (13-24) سنة هذا ما يدل على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل عند هاتان الفئتان، أما بالنسبة للفئة التي تتراوح الأقدمية لديهم ما بين (25-36) سنة فانه لا توجد فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين

لحوادث العمل وهذا كما توصلت إليه دراسة (صلاح محمد عبد الباقي، 2001) والتي خلصت الى أن شريحة المستخدمين التي تتراوح الأقدمية لديهم ما بين (25-35) سنة توفقت بشكل واضح بالنسبة لمجموع درجات الولاء للوطن، كما يمكن أن يرجع عدم وجود فروق عند هذه الفئة الى بعض الامتيازات التي تحصلوا عليها من المنظمة والمتعلقة بالعلاوات وغيرها من المحفزات المادية من جهة واقترابهم من سن التقاعد من جهة أخرى.

3- تشير هذه الفرضية على وجود فروق في درجات الولاء التنظيمي بين فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل و فئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك بالنسبة لعامل الأجر، حيث خلصت النتائج الى تحقق الفرضية بنسبة جزئية وذلك لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل ذوي الدخل الشهري أقل من 20000 دج، بينما لم تحقق الفرضية لدى الفئة الأخرى والتي يتعدى دخلها الشهري 20000 دج وهذا كذلك ما أكدته دراسة (فيصل رضوان، 1989) والتي توصلت الى أن درجات الولاء التنظيمي تزيد بزيادة الدخل الشهري.

- خاتمة:

صم هذا البحث لدراسة الولاء التنظيمي وعلاقته بحوادث العمل لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك، فبعد تفرغ المعطيات ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 21)، أسفرت نتائج هذه المعالجة الإحصائية عن:

- تحقق فرضية البحث الأولى و التي تنص على وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك هذا ما يعني أن فئة المستخدمين الغير متعرضين لحوادث العمل هم الأكثر ولاء من زملائهم الذين تعرضوا لحوادث العمل.

- تحقق جزء من الفرضيات الجزئية والتي تتعلق بكل من عامل العزوبة، اذ توصل البحث الى وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين العزب المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين العزب الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية

سوناطراك، وكذلك الحال بالنسبة لعامل الأقدمية والتي تنحصر ما بين (25-36) سنة، حيث خلص البحث الى وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين التي تنحصر مدة الخدمة لديهم ما بين (25-36) سنة المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين التي تنحصر مدة الخدمة لديهم ما بين (25-36) سنة الغير متعرضين لحوادث العمل، كما توصل البحث الى وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الدخل الذي لا يتعدى 20000 دج المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل الذي لا يتعدى 20000 دج الغير متعرضين لحوادث العمل.

- عدم تحقق جزء من الفرضيات الجزئية والتي تتعلق بكل من عامل الزواج، اذ توصل البحث الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين المتزوجين المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين المتزوجين الغير متعرضين لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية سوناطراك وكذلك الحال بالنسبة لعامل الأقدمية والتي تنحصر ما بين (1-12) سنة و(13-24) سنة حيث خلص البحث الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين التي تنحصر مدة الخدمة لديهم ما بين (1-12) سنة و (13-24) سنة المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين التي تنحصر مدة الخدمة لديهم ما بين (1-12) سنة و(13-24) سنة الغير متعرضين لحوادث العمل، كما توصل البحث الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات الولاء التنظيمي لدى فئة المستخدمين ذوي الدخل الذي يتعدى 20000 دج المتعرضين لحوادث العمل وفئة المستخدمين ذوي الدخل الذي يتعدى 20000 دج الغير متعرضين لحوادث العمل.

من خلال النتائج سالفه الذكر تبين أنه كلما اعتمدت المنظمة سياسات واستراتيجيات قصد الحد من حوادث العمل واستحدثت هيئات متخصصة تهتم أساسا بصحة، أمن ومحيط المستخدمين، كذا القيام بدورات تحسيسية وإعداد برامج تكوينية لفئة المستخدمين الأكثر عرضة لحوادث العمل والتكفل المادي والمعنوي بالمستخدمين الذين يتعرضون لحوادث العمل كلما زاد الولاء التنظيمي لديهم.

- قائمة المراجع باللغة العربية:

- 01- أبو النيل، محمود السيد، (2005): علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 02- الخلف محمد طاهر، (1992): الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة حلب.
- 03- السيد رمضان، (1984): حوادث الصناعة والأمن الصناعي، الطبعة الأولى، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 04- الشلوي بن فرحان حمد، (2005): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 05- الصيرفي محمد، (2006): السلوك التنظيمي، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- 06- الكاشف حسن، (1982): العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف في الصناعة، دراسة تجريبية، رسالة ماجستير، علم النفس التطبيقي، قسم علم النفس، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 07- ختام عبد الله علي غنام، (2005): السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس الحكومية، أطروحة الماجستير في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- 08- صلاح محمد الباقي، (2001): السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، القاهرة: الدار الجامعية.
- 09- عثمان حسن عثمان، (1998): المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعي، باتنة، الجزائر: منشورات الشهاب.

- 10- عويضة إيهاب، (2008): أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية - محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 11- فرج، طريف محمود، وآخرون، (1996): علم النفس ومشكلات الصناعة، القاهرة : دار غريب للطباعة.
- 12- فيصل رضوان، (1989): إصابات العمل في القطر العربي السوري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير، جامعة دمشق.
- 13- محمد اقبال محمود، (2005): التحليل النفسي لإصابات العمل، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع.
- 14- مريم رجاء محمود، (1999): الاستهداف لحوادث العمل وانعكاساته على إنتاج العامل. دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الزجاجية والحرفية السورية في مدينة دمشق، رسالة ماجستير في علم النفس.
- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 15-Becker, T, (1992): Foci And Bases Of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?, Academy Of Management Journal, 35.
- 16-Cohen & Hudececk, N, (1995), (1993): Organizational Commitment, Turnover Relationship Across Occupational Groups Group & Organization Management, 18, 2.
- 17-Lima, Rosangela, (1999), Association between Individual and Socioeconomic Characteristics and Work-Related Accidents in Pelotas Rio Grande do Sul, Brazil; Associacao entre as caracteristicas individuais esocio- economicas e os acidentes do trabalho em Pelotas, Cadernosde- Saude- Publica, 15, 3, July-Sept, p 569-5.
- 18-urostat, (1999) European statistieson-accident at work.