

علاقة حوادث العمل بالرضا الوظيفي لدى عمال القطاع العام في الجزائر

The relationship of work accidents with job satisfaction among public sector workers in Algeria

أ.د./رعي محمد جامعة أحمد زبانه غليزان

د./عزيز وعبد الرحمان- جامعة الجزائر 2

ط. د/ دالي لخي- جامعة أحمد زبانه غليزان

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين حوادث العمل والرضا الوظيفي أجريت الدراسة على عينة تقدر ب 72 عامل من مختلف الرتب بولاية الجزائر العاصمة ، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي توصلت الدراسة إلى وجود فروقات في مستوى الرضا الوظيفي بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يسبق لهم التعرض لها ، الرضا الوظيفي يتأثر ويؤثر في حوادث العمل ويمكن اعتباره مؤشر هام لدراسة محيط العمل وخلصت الدراسة إلى أن هناك فروق واضحة من خلال الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لها من خلال دراسة مستوى رضاهم الوظيفي الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي _ حوادث العمل _ القطاع العام _

Abstract:

This study aimed to find out the relationship between work accidents and job satisfaction. The study was conducted on a sample of 72 workers of different ranks in the state of Algiers, and adopted the descriptive analytical approach, and used the Minnesota job satisfaction scale. The study found differences in the level of job satisfaction among workers who have been exposed to accidents. Work and which they have never been exposed to, job satisfaction is affected and affected in work accidents and it can be considered an important indicator for studying the work environment

The study concluded that there are clear differences through the study in the level of job satisfaction between those who have been exposed to work accidents and those who were not exposed to them through the study of their level of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, work accidents, public sector

مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشري يصعب فهمها، نتيجة تداخل عدة عوامل فيها ، ناهيك عن قياسها بكل موضوعية. ولعل هذا الغموض أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فقد أجريت سنة 1976 م أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية فقط تناولت الرضا الوظيفي، فمنهم من اعتبر الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء ، التغيب، دوران العمل والاتصال وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات ، كما يؤثر الرضا الوظيفي ويتأثر بالحالة الفيزيائية للعمل وشروطه وادواته التي تكون الجانب الفيزيقي للصحة والسلامة المهنيين هذا المؤشر الجد هام ايضاً في مجال العمل والتنظيم والذي عادة ما يقاس بمؤشر حوادث العمل.

أولاً: الجانب النظري.

1- أهداف الدراسة:هدفت الدراسة الحالية إلى :

- محاولة معرفة المستوى العام للرضا الوظيفي لدى عينة البحث

- محاولة معرفة العلاقة بين متغيري الرضا الوظيفي وحوادث العمل

- محاولة تقييم واقع حوادث العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية

-محاولة اقتراح حلول لحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية

2- أهمية الدراسة: تكتسي هذه الدراسة الأهمية التالية :

- أهمية الدراسة من أهمية موضوعها.

- التعرف على العلاقة بين مؤشري الرضا الوظيفي وحوادث العمل يمكننا من الاعتماد على مؤشر الرضا الوظيفي حال اكتشاف وجود علاقة بين المتغيرين ..

3- إشكالية الدراسة :

إن حوادث العمل مشكلة حقيقية في كل المؤسسات وعبر كل القطاعات العاملة ، وتزايد خطورتها كلما زاد المجتمع تطوراً وتصنيعاً ، وتولد بالتالي خسائر جمة على المؤسسات والدولة على حد سواء ، فالمؤسسات من جهةها تخسر عاملاً مؤهلاً لفترة ما مما ينعكس على الانتاج بها ، وإن استخلفته تدفع لمن استخلفه اجرا مماثلاً مع مراعاة الفرق بينهما في ما يخص الخبرة ، فالعامل الجديد لن ينجز العمل بنفس الكيفية والفعالية التي كان يقوم بها العامل المصاب ، وفي كلتا الحالتين تخسر المؤسسة اموالاً والدولة من جهةها ملزمة بتوفير العلاج الكافي والمجاني للعمال المصابين وفقاً لقوانين الضمان الاجتماعي المستندة على مبدأ "الانسنة" ، كما أنها ملزمة بتطوير البحث في مجال طب العمل لإبقاء قوة العمال في مستوى يخدم الاقتصاد ، وهذا ما يكلفها مبالغ كبيرة كما ان لحوادث العمل تأثيرات واسعة على مجالات عدة في حياة الفرد العامل ، فهي تؤثر على الجانب النفسي ، الاجتماعي ، العقلي ، كما تؤثر على اتجاهات العمال ورغبتهم في العمل ورضاهم عنه.

إذن في إيجاد الحل لهذه المشكلة هو إيجاد حل لمشاكل عدة في مجال العمل وحتى خارجه. والرضا المهني بدوره له أهمية بالغة ، إنه حجر الأساس للمردودية الاقتصادية ، لا يمكن ان نتصور عاملاً ينتج كما يجب له ان ينتج وهو غير راض عن عمله ، ان زيادة رضا العمال اذا تخدم الاقتصاد بطريقة مباشرة ، وحوادث العمل هي عقبة في وجه هذا.

على هذا الأساس حاولنا التطرق الى علاقة مشكلة حوادث العمل مع الرضا المهني.

وتناولنا البحث انطلاقاً من الاشكالية والفرضيات التالية :

اشكالية الدراسة : هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والتعرض لحوادث العمل لدى العمال الذين سبق لهم التعرض لحوادث العمل مقارنة بالعمال الذين لم يسبق لهم التعرض لذلك ؟

4- فرضيات الدراسة: في ضوء على التساؤلات السابقة صيغت الفرضيات التالية:

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن الأجر بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن القيادة بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن العمل وظروفه بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن الزملاء بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن نظام الترقية بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا:

1-5- الرضا الوظيفي : يعرف في هذه الدراسة على أنه الوظيفي اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه.

2-5- حوادث العمل : هي الإصابات التي تحدث للموظفين في مكان عمل ما

6- الدراسات السابقة :

خلال بحثنا في هذا الموضوع صادفنا عدة دراسات تتناول إحدى متغيرات الدراسة نذكر من بينها :

1-6-دراسة بن خيرة عبد الرحمان (2016): بعنوان أثر ضغط العمل على الرضا الوظيفي تهدف هذه الدراسة الى التعرف على علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي تمت صياغة التساؤل الرئيسي وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

_ توجد عالقة عكسية ذات دلالة احصائية بين عبء العمل والرضا الوظيفي .

_ توجد عالقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين غموض الدور والرضا الوظيفي .

_ توجد عالقة عكسية ذات دلالة احصائية بين غموض الدور والرضا الوظيفي

2-6-دراسة بشرى عبد العزيز العبيدي (2017) حول دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي بهدف هذا البحث إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وماهي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلبا أو إيجابا من خلال فرضيتين رئيسيتين حول علاقة الارتباط والتأثير بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين . ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع إذ اختيرت عينة منهم بلغ عدد أفرادها (65) فردا

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات ضمت (59) فقرة توزعت في (5) مجالات هي (محور أسلوب القيادة والإشراف ، محور طبيعة ومحتوى الوظيفة ، محور ثقافة المنظمة ، محور ظروف العمل المادية ، و محور الرضا الوظيفي) . واستعانت الباحثة ببعض المقاييس الجاهزة والتي تم اعتمادها في دراسات وبحوث سابقة وأظهرت النتائج إن هناك رضا وظيفي الى حد ما لدى العاملين بالمصنع محل البحث ، إذ بلغ الوسط الحسابي (08.3) وكذلك جاء ترتيب المحاور الأربعة للبحث كآلاتي : حيث احتل محور أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى في درجات الرضا ثم تلاه محور طبيعة ومحتوى الوظيفة ثم جاء محور ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة وأخيرا محور ظروف العمل المادية .

3-6-دراسة سالم عبد مرزة السلطاني (2013) العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل ، بهدف هذا البحث الى اختبار العلاقة المحتملة بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل في عينة من العاملين بلغ عددهم 22 فرد في مستشفى الشوملي العام في محافظة الحلة. اذ استخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث والتي تتكون من ثلاثة أجزاء رئيسة الأول يتعلق بالبيانات الديموغرافية والثاني يتعلق بمتغير الرضا الوظيفي اما الجزء الأخير فانه يتناول متغير دوران العمل. وقد تمثلت الفرضية الرئيسية للبحث بوجود علاقة ارتباط سلبية بين متغير الرضا الوظيفي ودوران العمل واستخدم الباحث مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط بيرسون. أظهرت النتائج تحقق فرضية الدراسة وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي ومستوى منخفض من دوران العمل. في ضوء النتائج صيغت مجموعة من التوصيات والاستنتاجات.

7- الرضا الوظيفي :

1-7- التعريف : خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا التباين إلى تعرض بعض المهتمين به وفقا لطبيعة تخصصاتهم، فهناك تعريف النفسانيين وهناك تعريف السوسولوجيين.... الخ.

ولعل من أهم التعاريف التي التقينا بها في بحثنا هذا التعاريف التالية :

-تعريف طلعت إبراهيم لطفي: " الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد. "

-تعريف فروم: "الرضا الوظيفي اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه "

-تعريف ستون: "الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها "

-تعريف مركز البحوث بجامعة ميتشجان: "الرضا الوظيفي هو ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه للمشروع "

-تعريف (WILLIAM) وآخرون: "الرضا الوظيفي هو الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلا.

2-7-2 آثار عدم الرضا الوظيفي: لعدم الرضا الوظيفي آثار سلبية على المنظمات، والتي تظهر فيما يلي :

1-2-7 دوران العمل : يقود التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا الفرد الوظيفي، زاد الدافع لديه إلى البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية، ولقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض، فأظهرت بدرجات متفاوتة أن هناك علاقة سلبية بين الرضا ومعدل دوران العمل بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلى الانخفاض

2-2-7 الأداء : يقصد بالأداء : "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله كما ونوعا" ، فلقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من الأعمال والبحوث وموضوعا للجدل بين المنظرين على اعتبار أن هذين المتغيرين من أهم المتغيرات التنظيمية فعالية، ويمكن تلخيص أهم الاتجاهات في هذا الباب كالتالي:

الاتجاه الأول : ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا يؤدي إلى تحقيق الأداء المرتفع وفسر ذلك بأن العامل إذا ارتفع رضاه عن عمله زاد حماسه للعمل، مما ينتج عنه إقبال وامتنان كبيران اتجاه عمله، وهذا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع عمله وإنتاجيته

الاتجاه الثاني : ويرى أن لا علاقة بين الرضا والأداء؛ فقد قام الباحثان برايفيلد وكروكيت (1955) باستعراض نتائج البحث الذي أجري حول العلاقة بينهما (الرضا والأداء) والتي تؤيد عدم وجود ما يؤكد هذه العلاقة، حيث كان معامل الارتباط في كل مرة منخفضا وفي كثير من الحالات غير ذي دلالة إحصائية.

3-7 أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في الصور التالية :

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية : فالرضا الوظيفي يجعل الموارد البشرية أكثر تركيزا على عملها.

_ ارتفاع في الإنتاجية : فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموارد البشرية في الإنجاز وتحسين الأداء

_ تخفيض تكاليف الإنتاج : فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل

4_7 علاقة الرضا بالمتغيرات الوظيفية الأخرى : لكون الرضا الوظيفي مؤشر هام في مجال العمل والتنظيم فإنه يرتبط لا محالة بمتغيرات أخرى مهمة هي الأخرى مثل الأداء والكفاءة....الخ.

العلاقة بين الأداء الوظيفي: ويتفق الباحثون على أن الأداء هو نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من إدراك الدور أو المهام قدرات المورد البشري. الجهد المبذول في العمل.

العلاقة بين الرضا الوظيفي وحوادث العمل : حوادث العمل تعبر عن " كل حدث مفاجئ يقع في أثناء العمل أو بسببه، وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا" أما إصابة العمل فهي "مجموع الأضرار البدنية والنفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء أي أن إصابة العمل هي نتاج للحوادث الذي يتعرض له المورد البشري في عمله، وهي تختلف عن حادث العمل في كونها تعني بالضرورة حصول أضرار بدنية أو نفسية للمورد البشري، أما حادث العمل فقد لا يترتب عليه أضرار للمورد البشري. (مؤيد عبد الحسين الفضل و آخرون. 2006، ص، 459)

يعرّف أحمد إبراهيم أحمد فعالية الإدارة المدرسية بأنها: «الدرجة التي تحقق بها المدرسة ومديرها الأهداف التعليمية التربوية المنشودة»، فهذا التعريف يوضح أن فعالية الإدارة المدرسية هي مدى تحقيق الأهداف التربوية من طرف المدرسة والمدير معا (أحمد إبراهيم أحمد، 2000، ص 08)

8_ حوادث العمل :

1_8 تعريف حوادث العمل: التعريف الدقيق لحادث في العمل يعتمد بشكل رئيسي على التشريعات المعمول بها في مختلف البلدان لذلك يصعب إيجاد تعريف موحد لحوادث العمل ، فقد عرفت المادة 06 من قانون 83-13 حادث العمل بأنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في اطار علاقة العمل هذا هو المبدأ والقاعدة العامة في حادث العمل المعترف قانونا بمعنى ان الحادث يجب ان يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل وفي اوقات العمل الفعلية فلا يمكن التدرج بحادث العمل في اوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون اذن وعلم مستخدمه و لم يكن في مهمة عمل.

ولكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة أي المادة 07 - 08 المعدلتين بالأمر رقم 19-96 حيث اضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل وهي:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا لتعليمات المستخدم فمن استفاد من امر بمهمة لتنفيذ عمل ما او للتكوين

او غيره وتعرض لحدث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث العمل

- ممارسة عهدة انتخابية او بمناسبة ممارستها

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج اوقات العمل

8_2 الوقاية من حوادث العمل : وتكون عن طريق :

_ تجنب المخاطر

_ تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها

_ تكييف العمل مع الرجل

_ الأخذ بعين الاعتبار تطور التقنية

_ استبدال ما هو خطير مع ما هو أقل خطورة.

_ اتخاذ تدابير الحماية الجماعية قبل تدابير الحماية الشخصية ؛

_ إعطاء التعليمات المناسبة للعمال.

9/1 أسباب حوادث العمل:

9_1 العوامل البيئية والتنظيمية : تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل

ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتهي

إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية، أما الشروط الواجب توافرها في الآلات لتحقيق سلامة العامل فسيتم مناقشتها عند معالجة وسائل

خفض حوادث العمل

أسباب لها علاقة بالعاملين :

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد

أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة. ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما

هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي انه قد تعدد إصابات فرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما

دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل

هؤلاء الأفراد. ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) او الاستهداف أي

أن الفرد يكون عرضه للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في

وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات

والخصائص الإنسانية الأخرى. (عمومن . ص 555)

10: منهج الدراسة: اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي المقارن ، لأنه يتلائم مع طبيعة الموضوع كونه دراسة وصفية لمدى رضا عينيتين من

العمال متجانستين الى حد ما ، فالعينة الاولى تضم العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل من قبل ، بينما تضم العينة الثانية العمال الذين لم

يتعرضوا لمثل هذه الحوادث .

11عينة الدراسة : قمنا بتوزيع استبيان يتضمن مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي يتكون من 40 سؤالاً حول العناصر الخمسة المكونة للرضا

الوظيفي ، كانت هذه الاسئلة تتمحور حول مدى رضاهم عن العمل الذي يقومون به وعن مختلف عناصر الرضا الوظيفي الاخرى (الاجر ،

الزملاء ، القيادة ...)

عينة البحث : تتكون عينة البحث من 72 عاملاً في القطاع العام ، تم تقسيمهم الى قسمين عينة ضابطة وعينة اختيارية بعدد متساوي 36 لكل

واحدة .

12-1 خصائص العينة: تتوزع عينة الدراسة كما يلي :

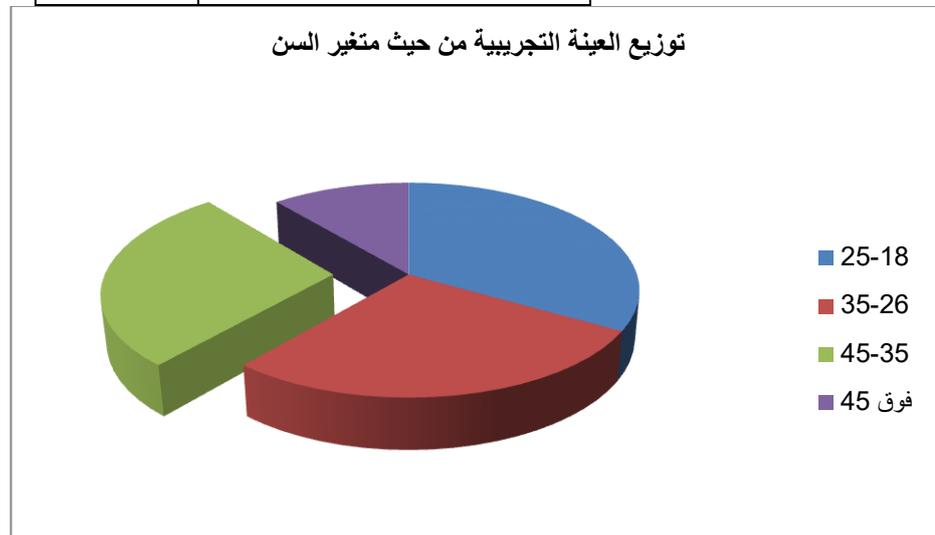
العينة التجريبية :

تتوزع كما يلي :

بالنسبة لمتغير السن :

جدول رقم 01- توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث السن

السن	العدد
25-18 سنة	12
35-26 سنة	10
45-35 سنة	10
فوق 45 سنة	04
المجموع	36



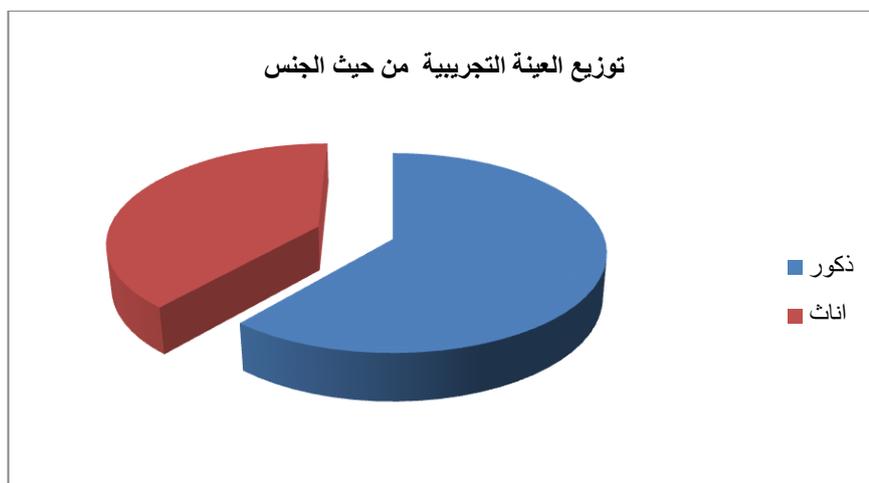
شكل رقم 01- رسم بياني يبين توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير السن

بالنسبة لمتغير الجنس :

تتوزع كما يلي :

جدول رقم 02- توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث الجنس

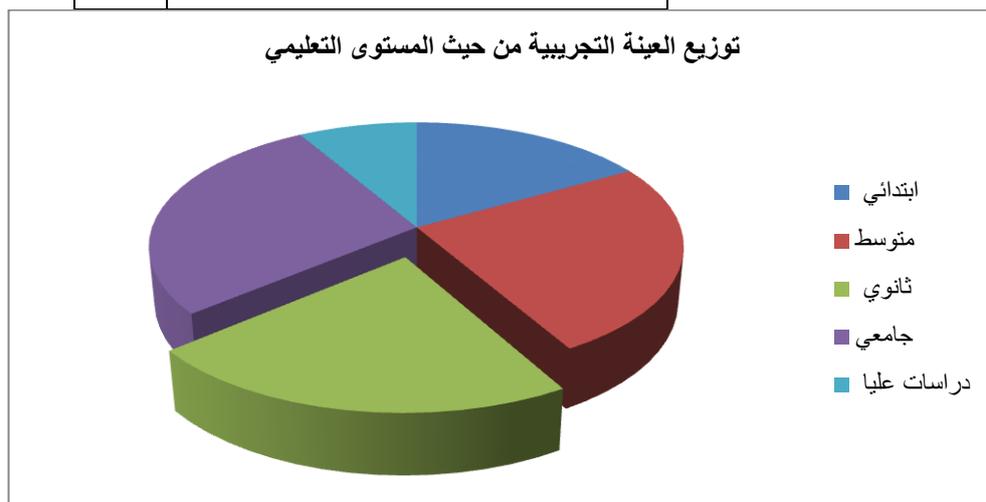
الجنس	العدد
ذكور	22
اناث	14
المجموع	36



شكل رقم 02- رسم بياني يبين توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير الجنس بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي :
تتوزع كما يلي :

جدول رقم 03- توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث المستوى التعليمي

العدد	المستوى التعليمي
06	ابتدائي
09	متوسط
08	ثانوي
10	جامعي
03	دراسات عليا ماجستير- دكتوراه
36	المجموع



شكل رقم 03- رسم بياني يبين توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير المستوى التعليمي بالنسبة لمتغير الحالة العائلية :
تتوزع كما يلي :

جدول رقم 04- توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث الحالة العائلية

العدد	الحالة العائلية
13	متزوج
14	اعزب
06	مطلق (ة)
03	ارمل (ة)
36	المجموع



شكل رقم 04- توزيع العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل) من حيث الحالة العائلية

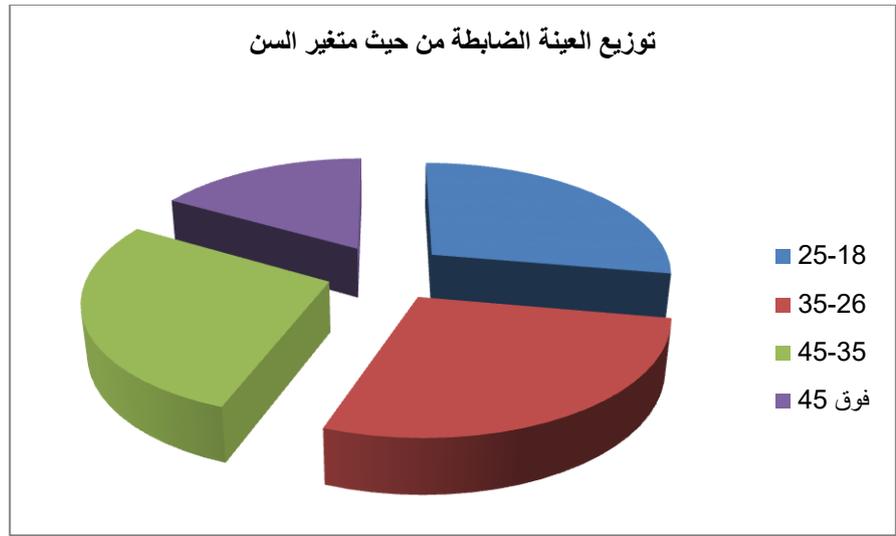
العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل):

تتوزع كما يلي :

بالنسبة لمتغير السن :

جدول رقم 05- توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث السن

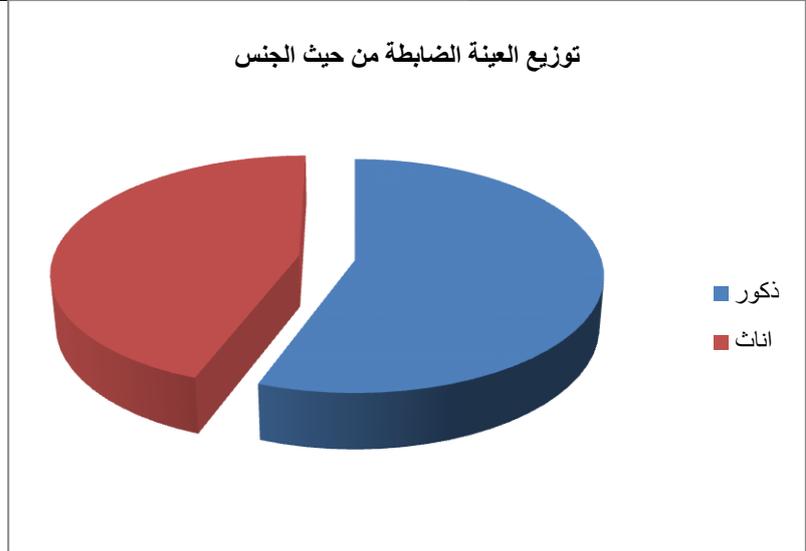
العدد	السن
10	25-18 سنة
10	35-26 سنة
10	45-35 سنة
06	فوق 45 سنة
36	المجموع



شكل رقم 05- رسم بياني يبين توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير السن بالنسبة لمتغير الجنس:
تتوزع كما يلي:

جدول رقم 06- توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث الجنس

الجنس	العدد
ذكور	20
اناث	16
المجموع	36



شكل رقم 06- رسم بياني يبين توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير السن بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:
تتوزع كما يلي:

جدول رقم 07- توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث المستوى التعليمي

العدد	المستوى التعليمي
07	ابتدائي
08	متوسط
08	ثانوي
08	جامعي
05	دراسات عليا ماجستير- دكتوراه
36	المجموع



شكل رقم 07- رسم بياني يبين توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث متغير المستوى التعليمي

بالنسبة لمتغير الحالة العائلية :

تتوزع كما يلي :

جدول رقم 08- توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث الحالة العائلية

العدد	الحالة العائلية
13	متزوج
14	اعزب
06	مطلق (ة)
03	ارمل (ة)
36	المجموع



شكل رقم-08- توزيع العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) من حيث الحالة العائلية

13 أدوات جمع البيانات:

13_1 قياس حوادث العمل :

من أجل معرفة وتمييز العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل من غيرهم ، عمدنا الى ملاحظة سجلاتهم الادارية التي تحتفظ بها مصلحة الموارد البشرية(في مصالح اخرى تسمى مصلحة المستخدمين)، وذلك من اجل التأكد من امرين هما:

- ان العامل تعرض بالفعل لحوادث عمل
- انه توقف عن العمل نتيجة هذا الحادث.

ذلك لان التعريف الاجرائي لحوادث العمل الذي اعتمدها في بداية بحثنا كانت من عناصره ان يتوقف العامل عن العمل وبالتالي لا يعد - من وجهة نظر هذا البحث حادث عمل اذا لم يتم التوقف عن العمل وهي ذاتها النظرة القانونية المطبقة في صندوق الضمان الاجتماعي ، كما انها الدافع وراء البحوث حول هذا الموضوع من اجل التقليل من تعويضات العمال المنقطعين عن العمل بسبب الحوادث .

13_2 قياس الرضا الوظيفي :

بغية التوسع اكثر في البحث قمنا باستخدام مقياس الرضا المهني المصمم من طرف كارتل هيليون وسميث (kurtell, hullio et smith) سنة 1969، بالولايات المتحدة الأمريكية وتمت ترجمته الى العربية وتكييفه مع المجتمع الجزائري من طرف الاستاذ محي الدين استاذ علم النفس بجامعة الجزائر-02-

يرتكز المقياس على المؤشرات الخمس للرضا المهني وهي: الاجر ، العمل ، الزملاء، الترقية والقيادة.

يتكون من 74 سؤالاً تتكون من جمل موجبة وأخرى سالبة تتوزع كما يلي:

- 18 سؤال عن الرضا عن العمل
- 109 اسئلة عن الرضا عن الاجر
- 17 سؤال عن الرضا على فرص الترقية
- 19 سؤال عن الرضا على الزملاء
- 11 سؤال عن الرضا عن المشرفين .

تم الاجابة عن اسئلة المقياس بإحدى الاجوبة الثلاث نعم ، لا ، لا ادري.

يتم تنقيط المقياس بالطريقة التالية :

العبارة الموجبة : نعم = 03 نقاط

لا = 00 نقطة

العبارة السالبة : نعم = 00 نقطة لا = 03 نقاط لا أدري تنقط ب 01 نقطة للعبارتين.
الخصائص السيكومترية للمقياس :

جدول رقم 09 يبين معامل ثبات المقياس أداة جمع المعلومات في الدراسة

معامل الثبات	عدد البنود	ابعاد الدراسة
0.81	09	الرضا عن الاجر
0.84	18	الرضا عن العمل
0.82	11	الرضا عن الترقية
0.83	17	الرضا عن الزملاء
0.81	17	الرضا عن الاشراف
0.85		ثبات أداة الدراسة

من الجدول رقم 09 يبدو أن أداة الدراسة تتميز بمستوى عالي من الثبات حيث تراوح ثبات البنود بين (0.81 و 0.85) وهو مستوى عالي مما يؤكد ان المقياس ذو درجة ثبوت عالية جدا

جدول رقم 10 يبين معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان للمقياس أداة جمع المعلومات في الدراسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان	البعد
دالة عند 0.05	0.67	الرضا عن الاجر
دالة عند 0.05	0.64	الرضا عن العمل
دالة عند 0.05	0.50	الرضا عن الترقية
دالة عند 0.05	0.57	الرضا عن الزملاء
دالة عند 0.05	0.55	الرضا عن الاشراف

نتائج الدراسة :

المستوى العام للرضا الوظيفي لدى العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل)

جدول رقم 11 يبين المستوى العام للرضا الوظيفي لدى العينة التجريبية (الذين تعرضوا لحوادث عمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	الرقم
6.35	17.57	الرضا عن الاجر	1
2.94	1.94	الرضا عن العمل	2
3.51	3.05	الرضا عن الترقية	3
6.51	17.55	الرضا عن الزملاء	4
5.16	5.54	الرضا عن الاشراف	5
14.00	45.64	الدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي العام	

التعليق : يظهر من خلال الجدول ان اعلى نسبة رضا بالنسبة للعينة التجريبية كانت الرضا عن الاجر بمتوسط حسابي 17.57 وانحراف معياري 6.35 ثم الرضا عن الزملاء بمتوسط حسابي 17.55 وانحراف معياري 6.51 ثم الرضا عن الاشراف بمتوسط حسابي 5.54 وانحراف معياري 5.16 ثم الرضا عن الترقية بمتوسط حسابي 3.05 وانحراف معياري 3.51 ثم الرضا عن العمل بمتوسط حسابي 1.94 وانحراف معياري 2.94 وبالتالي نستنتج أن نسبة الرضا الوظيفي لدى العينة منخفضة.

المستوى العام للرضا الوظيفي لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل)

جدول رقم 12 يبين المستوى العام للرضا الوظيفي لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل)

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الرضا عن الاجر	19.6067	3.96371
2	الرضا عن العمل	19.6067	2.94
3	الرضا عن الترقية	15.5184	4.41727
4	الرضا عن الزملاء	17.1333	3.36849
5	الرضا عن الاشراف	18.6233	3.33244
الدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي العام			14.00

التعليق : يظهر من خلال الجدول ان اعلى نسبة رضا بالنسبة للعينة الضابطة كان التساوي بين الرضا عن الاجر والرضا عن العمل في المتوسط حسابي 19.6067 حيث الانحراف المعياري للرضا عن الاجر 3.36371 والانحراف المعياري للرضا عن العمل 2.94 ثم الرضا عن الاشراف بمتوسط حسابي 18.6233 وانحراف معياري 3.33244 ثم الرضا عن الزملاء بمتوسط حسابي 17.1333 و انحراف معياري 3.36849 ثم الرضا عن الترقية بمتوسط حسابي 15.5184 وانحراف معياري 4.41727. ومنه نستنتج ان مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة الضابطة أكثر ارتفاعا وبالمقارنة بين المؤشرات الخمس للمقياس نحصل على النتائج التالية :

_ مؤشر الرضا عن العمل :

جدول رقم 13 يبين مقارنة مستوى الرضا عن العمل لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) والعينة الاختيارية الذين تعرضوا

لحوادث عمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نوع القطاع	المحور
3.96371	19.6067	الضابطة	درجة الرضا عن العمل
6.34612	17.5686	التجريبية	

من خلال الجدول رقم 13 يتضح لنا أن العينة التجريبية بمتوسط 17.5686 وانحراف 6.34612 والعينة الضابطة بمتوسط 19.6067 وانحراف 3.96371 وبالتالي توجد فروق طفيفة في مستوى الرضا عن العمل بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لحوادث عمل حسب الدراسة

مؤشر الرضا عن الترقية :

جدول رقم 14 يبين مقارنة مستوى الرضا عن الترقية لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) والعينة الاختيارية الذين

تعرضوا لحوادث عمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نوع القطاع	المحور
4.41727	15.5184	الضابطة	درجة الرضا عن
3.50627	3.0458	التجريبية	الترقية

من خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا أن العينة التجريبية بمتوسط 3.0458 وانحراف معياري 3.50627 والعينة الضابطة بمتوسط حسابي 15.5184 وانحراف معياري 4.41727 وبالتالي توجد فروق كبيرة في مستوى الرضا عن الترقية بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لحوادث عمل حسب الدراسة

مؤشر الرضا عن الزملاء :

جدول رقم 15 يبين مقارنة مستوى الرضا عن الزملاء لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) والعينة الاختيارية الذين تعرضوا لحوادث عمل.

المحور	نوع القطاع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة الرضا عن الزملاء	الضابطة	17.1333	3.36849
	التجريبية	17.5490	6.51207

من خلال الجدول رقم 15 يتضح لنا أن العينة التجريبية بمتوسط 17.5490 وانحراف معياري 6.51207 والعينة الضابطة بمتوسط حسابي 17.1333 وانحراف معياري 3.36849 وبالتالي توجد فروق طفيفة في مستوى الرضا عن الزملاء بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لحوادث عمل حسب الدراسة مؤشرا الرضا عن المسؤولين :

جدول رقم 16 يبين مقارنة مستوى الرضا عن المسؤولين لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) والعينة الاختيارية الذين تعرضوا لحوادث عمل

المحور	نوع القطاع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة الرضا عن المسؤولين	الضابطة	18.6233	3.33244
	التجريبية	5.5359	5.15444

من خلال الجدول رقم 16 يتضح لنا أن العينة التجريبية بمتوسط 5.5359 وانحراف معياري 5.15444 والعينة الضابطة بمتوسط حسابي 18.6233 وانحراف معياري 3.33244 وبالتالي توجد فروق كبيرة في مستوى الرضا عن المسؤولين بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لحوادث عمل حسب الدراسة . مؤشرا درجة الرضا العام :

جدول رقم 17 يبين مقارنة مستوى الرضا العام لدى العينة الضابطة (الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل) والعينة الاختيارية الذين تعرضوا لحوادث عمل

المحور	نوع القطاع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا العام	الضابطة	74.2467	9.74521
	التجريبية	48.0196	16.86497

من خلال الجدول رقم 17 يتضح لنا أن العينة التجريبية بمتوسط 48.0196 وانحراف معياري 16.86497 والعينة الضابطة بمتوسط حسابي 74.2467 وانحراف معياري 9.74521 وبالتالي توجد فروق كبيرة في مستوى الرضا العام بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لحوادث عمل حسب الدراسة . خلاصة عامة للدراسة :

الرضا الوظيفي يتأثر ويؤثر في حوادث العمل ويمكن اعتباره مؤشر هام لدراسة محيط العمل

هناك فروق واضحة من خلال الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي بين الذين تعرضوا لحوادث عمل والذين لم يتعرضوا لها من خلال دراسة مستوى رضاهم الوظيفي

قائمة المراجع:

- 1- مؤيد عبد الحسين الفضل و آخرون ' إدارة الموارد البشرية ، الوراق للنشر و التوزيع ، الأردن 2006.
- 2- أشرف عبد الغني، علم النفس الصناعي و تطبيقاته، ط 1 ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، 2001.
- 3- حسين حسين شحاتة ، تأمين مخاطر رجال الأعمال ، ط 1 ، دار الكلم للنشر والتوزيع ، المنصورة 1997.
- 4- خالد عبد الرحيم الهيثي وآخرون، أساسيات التنظيم الصناعي، د ط ، دار زهران للنشر والتوزيع عمان، الأردن 2000.
- 5- عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، د ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية 1976.
- 6- عبد الرحمان العيسوي ، علم النفس الصناعي ، ط 1 دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع بيروت لبنان ، 2003.
- 7- عبد الرحمان محمد العيسوي ، علم النفس والإنتاج 2 ، ط 1 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية 2003.
- 8- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 5 ، دار النهضة العربية ، بيروت 1986.
- 9- كامل محمد محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، ط 1 ، دار الكتب العالمية بيروت . 1974
- 10- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي (بحوث تجريبية وعالمية) د ط ، دار النهضة العربية بيروت 1985.
- 11- رجاء محمود مريم ، الاستهداف للحوادث وانعكاساته على إنتاج العامل ، مذكرة ماجستير ، جامعة دمشق سوريا، 1999