

مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل

سعيدة زرقاق

جامعة الجزائر 2

ملخص:

هدفت دراستنا إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل، والكشف عن الفروق في ذلك المستوى حسب العوامل المتعلقة بخصائص العامل، وخصائص الحادث وخصائص الإعاقة؛ ولتحقيق هذا الغرض أجريت الدراسة على (112) عاملا ذا إعاقة حركية بسبب حوادث عمل، وعادوا إلى العمل بعد مدة غياب متباينة، وطبق عليهم مقياس الالتزام التنظيمي.

وقد أظهرت النتائج أن أغلب العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث، تمكنوا من تحقيق مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، وظهرت لديهم فروقا دالة في ذلك وفق كل من السن، نوع الحادث، ونسبة العجز.

مقدمة:

يعتبر العمل من أهم العناصر التي يتكون منها تصور الذات والمكانة التي يحتلها الفرد في المجتمع، وهو تنفيذ لمجموعة من المهام التي تختلف في أهميتها حسب نظرة المجتمع لها؛ وعندما يتعرض العامل لحادث عمل، يعيقه ذلك عن أداء مهامه وأدواره على المستوى الجسدي والنفسي والاجتماعي، وتتعدد وضعيته حيث تصبح قدراته المهنية محدودة مما يؤثر بشكل أو بآخر على عودته إلى

العمل، حيث كثيرا ما يجد العامل نفسه بعد الإصابة بحادث عمل أمام ضرورة التكيف مع وضعيته الجديدة مهنيا ونفسيا واجتماعيا.

ونظرا لأهمية الالتزام التنظيمي كجانب من جوانب إعادة التكيف المهني لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل، دفعنا إلى البحث فيه وقياسه، ومعرفة مستواه لدى فئة من العمال الذين أصيبوا بحوادث عمل، خلقت لديهم إعاقات حركية، وعادوا إلى العمل بعد فترات متباية (حسب درجة الإصابة)، واستخلاص الفروق في مستواه بين العمال المصابين بحوادث العمل وفق كل من السن، الحالة العائلية، الأقدمية المهنية، نوع الحادث، تاريخ الحادث، ونسبة العجز الحركية.

وتتعلق الدراسة الحالية من مجموعة من التساؤلات:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي الذي تمكن العمال ذوو الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل من تحقيقه؟

2. هل يختلف العمال ذوو الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل في الالتزام التنظيمي باختلاف السن، الحالة العائلية، نوع الحادث، تاريخ الحادث، ونسبة العجز؟

إن موضوع بحثنا يشترط أولا تحديد بعض المفاهيم الأساسية، ومن أهمها:

مفهوم حادث العمل:

يعرف الحادث على أنه حدث غير متوقع الحدوث، يتسبب إما في إصابة شخص ما، أو في تلف الآلات والمواد، أو في تعطل العمل وتوقف الإنتاج. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2004).

ويعتبر المشرع الجزائري حادث العمل من خلال المادة 06 من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كل حادث مسبب لإصابة جسمية ناتج عن سبب مفاجئ، خارجي طرأ في إطار علاقة عمل.

مفهوم الإعاقة الحركية المكتسبة:

الإعاقة الحركية هي حالة من الضعف العصبي أو العظمي أو العضلي أو قد تكون حالة مرضية مزمنة تتطلب التدخل العلاجي، تؤدي إلى منع الفرد من القيام بوظائفه الحركية بشكل طبيعي (سعيد حسني العزة، ص: 390)

والإعاقة الحركية المكتسبة هي تلك التي يكتسبها الفرد خلال مراحل مختلفة من حياته، وغالبا ما تكون أسبابها بيئية، كالبتير الناتج عن مرض مزمن، أو شلل ناتج عن حادث سير...، ونهتم في هذه الدراسة بالإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل.

تشير في هذا الصدد (وايس) WEISS, 1965 إلى أن الإعاقة المكتسبة تحدث اضطرابا في أنماط الحياة المألوفة، وأنه إذا حدثت الإعاقة بعد الولادة، ونتج عنها شلل، أو فقدان لجزء من الجسم فإن الإحساس بالخسارة يصبح عاملا يجب مراعاته" (الخطيب، 1998، ص 254)

مفهوم الالتزام التنظيمي:

لقد نتج الاهتمام بمفهوم الالتزام عن الأبحاث حول الاتجاهات في العمل، باعتبار أن دراسة الالتزام وسيلة لدراسة وفهم اتجاه الشخص نحو عمله ونحو محيطه، وهي خطوة للبحث عما يعنيه العمل فعلا للشخص.

ويعرفه (Brown, 1996): الالتزام التنظيمي هو قوة ملزمة تستوجب من الفرد أن يحترم انتماءه حتى وإن كان أمام اتجاهات معاكسة. (ص 241)

ويرى كل من Mowday، (1979) Steers et Porter أن الالتزام التنظيمي هو تحديد هوية الفرد مع منظمة معينة ومشاركته في تلك المنظمة، ويتميز الالتزام بثلاث عوامل مرتبطة: اعتقاد قوي وتقبل أهداف المنظمة، إرادة في بذل مجهودات معتبرة لحساب المنظمة، ورغبة قوية في البقاء كعضو في المنظمة. (p224)

ويمكن تعريف الالتزام التنظيمي إجرائيا في هذه الدراسة بأنه مجموع الدرجات المحصل عليها في بنود مقياس الالتزام التنظيمي والذي تتراوح درجاته

بين (171 - 185)، حيث يحقق العامل التزاما وظيفيا عاليا إذا تحصل على درجة تفوق المتوسط الفرضي المقدر بـ (51).

الإجراءات المنهجية للدراسة:

فروض الدراسة:

للإجابة عن التساؤلات المطروحة نقترح الإجابات المؤقتة التالية:

1. يتصف مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل بالاعتدال.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق سنهم.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق الحالة العائلية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق نوع الحادث الذي تعرضوا له.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق تاريخ الحادث.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق نسبة العجز.

منهج الدراسة:

طبيعة الموضوع فرضت الاعتماد على المنهج الوصفي، باعتبار أن الدراسة تهدف أساسا إلى وصف الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل، ودراسة الفروق في ذلك حسب بعض المتغيرات من خلال التحليل الإحصائي.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (112) عاملا ذو إعاقة حركية مكتسبة بسبب حوادث العمل، وعادوا إلى العمل بعد فترات توقف متباينة حسب درجات الإصابة، اختيروا بطريقة قصدية. حيث يتوزع أفراد العينة كما يلي:

| المتغير | فئات المتغير | التكرارات | النسب المئوية |
|-----------------|---------------|-----------|---------------|
| فئات السن | 30 - 20 | 10 | ٪8.9 |
| | 40 - 30 | 32 | ٪28.6 |
| | 50 - 40 | 48 | ٪42.9 |
| | 60 - 50 | 22 | ٪19.6 |
| الحالة العائلية | أعزب | 28 | ٪25 |
| | متزوج | 84 | ٪75 |
| نوع الحادث | حروق | 12 | ٪10.7 |
| | سقوط | 46 | ٪41.1 |
| | صددمات خارجية | 12 | ٪10.7 |
| | حالة بتر | 12 | ٪10.7 |
| | حادث مرور | 16 | ٪14.3 |
| | نوع آخر | 14 | ٪12.5 |

| | | | |
|-------|----|--------------|--------------|
| 21.4% | 24 | قبل 2007 | تاريخ الحادث |
| 25% | 28 | 2007 - 2009 | |
| 53.6% | 60 | 2009 - 2012 | |
| 57.1% | 64 | أقل من 15 % | نسبة العجز |
| 26.8% | 30 | 15% - 30% | |
| 16.1% | 18 | أكثر من 30 % | |

الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق (السن، الحالة العائلية، نوع الحادث، تاريخ الحادث ونسبة العجز):

أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثة في تصميم مقياس للالتزام التنظيمي على المقياس الذي طوره كل من آلن وماير (Allen et Meyer, 1990)، وقد تم التوصل إلى بنوده من خلال بعض التعديلات البسيطة ليتلاءم وأفراد عينة البحث، ويتضمن (17) فقرة تشمل على الأبعاد الثلاثة الأساسية للالتزام التنظيمي والمتمثلة في (اعتماد قوي وتقبل أهداف المنظمة، إرادة في بذل مجهودات معتبرة لحساب المنظمة، ورغبة قوية في البقاء كعضو في المنظمة)، وقد تم تدريج الإجابة عن كل فقرة وفق سلم ليكرت الخماسي، وحددت بخمس بدائل للإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

والتي يمكن تقديمها من خلال عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات المقترحة أعلاه كما يأتي:

النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

نصت الفرضية على أنه تميل أغلب مستويات الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل إلى المستوى المتوسط،

ولمعرفة مدى صحة ذلك، استخدمت الباحثة اختبار ك 21 لقياس الفروق بين المستويات الثلاثة، من خلال مقارنة التكرارات المشاهدة بالتكرارات المنتظرة، والجدول رقم (06) يعرض نتائجه.

| مستوى الدلالة | قيمة ك ² | التكرارات المتوقعة | التكرارات المشاهدة | مستوى الالتزام التنظيمي |
|---------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| دالة عند 0.01 | 9.98 | 37.3 | 28 | مستوى ضعيف |
| | | 37.3 | 53 | مستوى متوسط |
| | | 37.3 | 31 | مستوى عالي |
| | | | 112 | المجموع |

الجدول رقم (02): مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل:

ويتوضح أن قيمة ك² المحسوبة مقدرة بـ (9.98)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، والفروق تعود لصالح العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل الذين حققوا مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، أي أن الإعاقة لم تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وقد يعود ذلك إلى أن العامل يبقى متمسكاً بعمله ويبيد اهتماماً كبيراً به رغم الإصابة، لأن العمل من العناصر الأساسية التي تدعم إثبات وجوده، ثم إن فقدان العمل يكون أكثر ضرراً من الإصابة المهنية، حيث بينت بعض الدراسات تخوف المصابين بحوادث العمل من عدم التمكن من العودة للعمل، ولهذا إن تمكن من العودة إلى العمل فإنه يتمسك به أكثر مما يؤكد تحقق الفرضية الأولى للدراسة.

النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

نصت على أنه توجد فروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل حسب السن، قارنت الباحثة بين المتوسطات الحسابية لفئات السن الأربعة، والتي قدرت قيمها بـ (60 و69.06 و70.54 و66.9) على التوالي، اعتماداً على تحليل التباين كما تتضح النتائج في الجدول رقم (07).

| مستوى الدلالة | قيمة "ف" | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | فئات السن |
|---------------|----------|-------------------|-----------------|-------------|
| دالة عند 0.05 | 3.14 | 13.13 | 60.00 | 20 - 30 سنة |
| | | 12.27 | 69.06 | 30 - 40 سنة |
| | | 8.52 | 70.54 | 40 - 50 سنة |
| | | 09 | 66.9 | 50 - 60 سنة |
| | | 10.53 | 68.46 | المجموع |

الجدول رقم (03): الفروق في نتائج الانتماء لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق السن:

وتوضح نتائج الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين مقدرة بـ (3.14)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي وفق السن، أي يختلف أفراد العينة في نتائج شعورهم بالالتزام التنظيمي باختلاف سنهم والفروق تعود لصالح فئة العمال الذين تتراوح سنهم بين (40 - 50) سنة والعامل في هذه السن بغض النظر عن إصابته بكون مستقراً في عمله وذو أقدمية معتبرة. ما يؤكد تحقق الفرضية.

النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

نصت أنه توجد فروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق الحالة العائلية، وللتأكد من ذلك، استخدمت الباحثة اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي نتائج الالتزام التنظيمي لكل من المتزوجين والعزاب، والنتائج يعرضها الجدول الموالي:

| الحالة العائلية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| أعزب | 65.92 | 8.33 | 1.3 | غير دالة |
| متزوج | 69.09 | 11.14 | | |
| المجموع | 68.46 | 10.53 | | |

الجدول رقم (04): الفروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق الحالة العائلية:

يبين الجدول أعلاه، المتعلق بقياس الفروق في نتائج الالتزام التنظيمي وفق الحالة العائلية للمعوقين الحركية بسبب حوادث العمل، أن قيمة الفروق قدرت بـ (1.3) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل أي أنه سواء كان العمل متزوجاً أو أعزباً فإنه يشعر بالالتزام نحو عمله رغم إصابته، فكما سبق القول آنفاً أن العامل المصاب بحادث عمل ينتابه تخوف شديد من فقدان العمل بسبب الإصابة، لكن إذا تمكن من العودة إلى عمله فإنه يسعى إلى المحافظة عليه والتمسك والاهتمام به. ما يؤكد عدم تحقق الفرضية.

النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وذلك حسب نوع الحادث، وللتحقق من ذلك، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية حسب نوع الحادث، والجدول الموالي يعرض نتائجه:

| نوع الحادث | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|------------|-----------------|-------------------|----------|----------------|
| حروق | 77,5 | 7,57 | 4.23 | دالة عند 0.001 |
| سقوط | 768,5 | 11,23 | | |
| سقوط أشياء | 63,67 | 43,9 | | |
| حالة بتر | 61,5 | 9,49 | | |
| حادث سير | 71,75 | 8,54 | | |
| نوع آخر | 66,71 | 611,4 | | |
| المجموع | 68,46 | 410,5 | | |

الجدول رقم (05): الفروق في نتائج الالتزام لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق نوع الحادث

وتشير نتائج الجدول أن قيمة تحليل التباين مقدره بـ (4.23)، وهي قيمة دالة عند مستوى (0.001)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات نتائج الالتزام التنظيمي وفق نوع الحادث والفروق تعود لصالح العمال الذين تعرضوا لحوادث الحروق، أي أن العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث

الحروق أكثر شعورا بالالتزام التنظيمي مقارنة مع الآخرين، وترى الباحثة أن ذلك قد يعود إلى أن أغلب أفراد العينة الذين أصيبوا بحروق هم أعوان الحماية المدنية، وهذه الفئة متعودة على هذا النوع من الإصابات، ولاحظت الباحثة أن أغلب أعوان الحماية متمسكين بعملهم رغم إصاباتهم، حيث أن هذه المهنة اختاروها عن حب واقتناع، خاصة أن الهدف الأول والأساسي لهم هو الإنقاذ. ما يؤكد تحقق الفرضية.

النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة:

نصت الفرضية على وجود فروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل حسب تاريخ الحادث، ويعرض الجدول رقم (10) أدناه، المتوسطات الحسابية التي تحصل عليها أفراد العينة في نتائج الالتزام التنظيمي حسب تاريخ الحادث، ولقياس الفروق بين هذه المتوسطات، استخدمت الباحثة إختبار تحليل التباين.

| تاريخ الحادث | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|--------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| قبل 2007 | 71.16 | 8.94 | 1.2 | غير دالة |
| 2007 - 2009 | 66.71 | 7.85 | | |
| 2010 - 2012 | 68.2 | 12.04 | | |
| المجموع | 68.46 | 10.53 | | |

الجدول رقم (06): الفروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق تاريخ الحادث:

وتبين أن قيمة تحليل التباين قدرت بـ (1.2)، وهي قيمة غير دالة، ما ينفي وجود فروق في نتائج الشعور بالالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة

الحركية بسبب حوادث العمل وفق تاريخ الحادث، فسواء تعرض العامل إل حادث مهني حديثاً أو قـبـل 2007، فـذـلـك لـم يـؤـثـر عـلـى شـعـورهم بـالـلتـزام التـنـظـيـمـي وبـالتـالـي عـدم تـحـقـق الفـرضـيـة.

النتائج الخاصة بالفرضية السادسة:

افترضت الباحثة وجود فروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل وفق نسبة العجز، وللتحقق من ذلك، لجأت الباحثة إلى استخدام اختبار تحليل التباين لقياس الفروق بين عدة مجموعات، والجدول رقم (11) أدناه يعرض النتائج.

| نسبة العجز | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|--------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| إعاقة ضعيفة | 66.5 | 11.75 | 2.83 | دالة عند 0.05 |
| إعاقة متوسطة | 70.46 | 9.11 | | |
| إعاقة شديدة | 72.11 | 5.94 | | |
| المجموع | 68.46 | 10.53 | | |

الجدول رقم (07): الفروق في نتائج الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل وفق نسبة العجز:

وتبين من خلال المعالجة الإحصائية أن قيمة الفروق بين المتوسطات الثلاثة لنتائج الالتزام التنظيمي وفق نسبة العجز مقدرة بـ(2.83)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نتائج الشعور بالالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بسبب حوادث العمل، أي أن هؤلاء يختلفون في شعورهم بالالتزام التنظيمي باختلاف نسبة

العجز لديهم، حيث يبدي العمال الذين يعانون من إعاقة شديدة اهتماما وتمسكا بالعمل أكثر من غيرهم. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

مناقشة عامة لنتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أغلب مستويات الالتزام التنظيمي لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة بسبب حوادث العمل تميل إلى المستوى المتوسط، أي أن الإعاقة لم تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وقد يعود ذلك إلى أن العامل يبقى متمسكا بعمله ويبدي اهتماما كبيرا به رغم الإصابة. لأن العمل من العناصر الأساسية التي تدعم إثبات وجوده، ثم إن فقدان العمل يكون أكثر ضررا من الإصابة المهنية، حيث بينت بعض الدراسات تخوف المصابين بحوادث العمل من عدم التمكن من العودة إلى العمل، ولهذا إن تمكن من العودة إلى العمل فإنه يتمسك به أكثر.

فعودة العامل بعد إصابة مهنية إلى العمل تتأثر بمجموعة من العوامل، منها العوامل المرتبطة بالمؤسسة أو بمحيط العمل، ومن أهم هذه العوامل ذلك الرباط أو العلاقة التي تربط العامل بعمله، أهمية العمل في حياة العامل (Durand et Loisel, 2001)، حيث بينت بعض الدراسات أنه عندما يصاب العامل بحدث مهني مخلف لعجز جسيمي معين، ينتج عن ذلك تخوف العامل من فقدان العمل، وبالتالي فقدان العلاقة بينه وبين العمل. (Martin et Baril, 1987).

ولهذا عند التكفل بالعامل المصاب بحدوث عمل، لا بد من التركيز على استرجاع تلك العلاقة، واتخاذ اجراءات لتحقيق ذلك كالتعديل في وقت العمل وتخفيف المهام.... فهذه الاجراءات تساعد على إنجاح العودة إلى العمل. (Baril, Bertherlette et Massicotte, 2002)

وتبين أيضا في بعض الدراسات أنه من العوامل التي تساعد العامل المصاب بحدوث مهني على العودة إلى العمل، تلك الأهمية التي يوليها العامل لعمله، حيث تلعب هذه الأهمية دورا هاما في عودته إلى العمل. إذ كلما أولى العامل أهمية لعمله،

وكلما استعاد علاقته بالعمل، وشعر بانتماء إلى عمله وتمسك به أكثر كلما كان ذلك مساعدا لإعادة اندماجه وتكيفه المهني. (Ripon et François, 1993)

خاتمة:

يتوقف العامل عن العمل إثر الإصابة بحادث عمل لمدة تتباين حسب نوع الإصابة أو حسب ما تخلفه تلك الإصابة من آثار، حيث يتلقى في تلك الفترة العلاج الملائم لحالته، ثم يعود إلى العمل، لكن الإشكال الذي يطرح عند عودته هو مدى إعادة تكيفه النفسي والاجتماعي والمهني، هذه العملية التي أثبتت الدراسات أنها تتحدد بمجموعة من العوامل المساعدة على تحقيقها، منها العوامل النفسية ومنها الاجتماعية، ومنها عوامل مهنية أهمها شعور العامل بالالتزام التنظيمي من خلال اعتقادها القوي وتقبلها لأهداف المنظمة التي يعمل فيها، وإرادته في بذل مجهودات معتبرة لحساب المنظمة، ورغبة قوية من قبله في البقاء كعضو في تلك المنظمة، وما تبين من خلال هذه الدراسة، أن العامل المعوق بسبب حادث العمل لا يزال متمسكا بعمله، ويشعر بانتماء مهني نحو المؤسسة التي يعمل فيها، رغم إعاقته بسبب حادث تعرض له في تلك المؤسسة وخلف لديه عجزا جزئيا دائما.

المراجع:

1. الحافظ نوري: التكيف وانعكاساته الإيجابية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2000.
2. الخطيب الحديدي: مقدمة في التربية الخاصة للطفولة المبكرة، الطبعة الأولى، كلية العلوم التربوية، الأردن، 1998.
3. صبرة محمد علي، أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.
4. عبد اللطيف آذار: مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي، دار كيوان، دمشق، 2002.

5. محمد إقبال محمود: التحليل النفسي لإصابات العمل، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2005
6. محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2010.
7. محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004
8. الهابط محمد: التكيف والصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2003

9. Baril, R ; Berthelette, D. et Massicotte, P : Early return to work for injured workers: multidimensional patterns of individual and organizational factors, Safety Science, 41, 2002(277-300)

10. Brown, S.P: A meta-analysis and review of organizational research on job involvement, Psychological Bulletin, vol. 120, 1996.

11. Claude Hamonet : les personnes en situation d'handicap, presses universitaire de France, 2010.

12. Durand, M-j et Loisel, P: La transformation de la réadaptation au travail, d'une perspective parcelaire à un perspective systémique. Perspective interdisciplinaires sur le travail. Pistes, 3(2) ,2001 (211-219)

13. Liliane Daligand : sécurité sociale, édition Masson, Paris, 2001.

14. Martin, J.C. et Baril, R: Le cheminement identitaire des travailleurs accidentés. Les nouveaux cahiers du Célat, Édition de Septentrion, 1996(157-170)

15. Meyer, J.P. ET Herscovitch, L: Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management Review*, vol. 11, 2001.

16. Mowday, R.T; R.M. Steers ET L.W. Porter: The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, 1979.

17. Notice du ministère de travail, de l'emploi et de la sécurité sociale : caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés.

18. Raymond Baril : Etude exploratoire des processus de réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs en réadaptation, IRSST, Québec, 1994.

19. Raymond Baril : Etude exploratoire des processus de réinsertion sur le marché du travail, édition Multimondes, Québec, 1994.

20. Ripon, A. et Francois, P.H : Mobiliser les ressources humaines : implication au travail et changement organisationnels. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 1993(43, 27-30)

21. Yves Clot : la fonction psychologique du travail, presses universitaires de France, Paris, 1999.