

تأثير حوادث العمل على الرضا المهني لدي عمال القطاع العام

أ/ دالي لخي

أ/ عبد الرحمان عزيزو

1-تقديم الدراسة:

إن حوادث العمل مشكلة حقيقية في كل المؤسسات وعبر كل القطاعات العاملة و تتزايد خطورتها كلما زاد المجتمع تطورا وتصنيعا، وتولد بالتالي خسائر جمة على المؤسسات والدولة على حد سواء، فالمؤسسات من جهةها تخسر عاملا مؤهلا لفترة ما مما ينعكس على الانتاج بها، وإن استخلفته تدفع لمن استخلفه اجرا مماثلا 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 اموالا.

والدولة من جهةها ملزمة بتوفير العلاج الكافي والمجاني للعمال المصابين وفقا لقوانين الضمان الاجتماعي المستندة على مبدأ "الانسنة"، كما أنها ملزمة بتطوير البحث في مجال طب العمل لابقاء 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 فايجاد الحل لهذه المشكلة هو ايجاد حل لمشاكل عدة في مجال العمل وحتى خارجه.

والرضا المهني بدوره له اهمية بالغة، غنه حجر الاساس للمردودية الاقتصادية، لا يمكن ان نتصور عاملا 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 الاساس حاولنا التطرق الى علاقة مشكلة حوادث العمل مع الرضا المهني .

وتناولنا البحث انطلاقا من الاشكالية والفرضيات التالية :

2-اشكالية البحث :

هو تأثير التعرض لحوادث العمل على الرضا المهني لدى عمال القطاع العام في الجزائر ؟

من اجل الاجابة على هذا التساؤل افترضنا الفرضيات التالية :

3-فرضيات البحث :

1-3-الفرضية العامة :

يؤدي التعرض الى حوادث العمل الى انخفاض الرضا المهني .

2-3-الفرضيات الجزئية :

1-2-3-الفرضية الجزئية الاولى : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن الاجر

بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

2-2-3-الفرضية الجزئية الثانية : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن

القيادة بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

3-2-3-الفرضية الجزئية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن

العمل وظروفه بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل

4-2-3-الفرضية الجزئية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن

الزملاء بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

5-2-3-الفرضية الجزئية الخامسة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن

نظام الترقية بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل.

4- تعريف وتصنيف حوادث العمل:

4-1--التعريف اللغوي :

إن المختصين في هذا الشأن يعرفون الحوادث بتعريفات مختلفة ، وكذلك يفعل رجل

الشارع

فمثلا اذا سقط العامل من فوق السلم ولم يصب بأي اذى ولم تسجل خسائر مادية في العتاد ايضا هل يعد هذا حادثا ام لا ، وفي الواقع أننا في هذه الحالة اذا اردنا وصف السلوك الذي شاهدناه فسنقول انه حادث ،وقد جرت العادة ان يعرف الحادث بمفهومه الواسع ACCIDENT كل ما يحدث ولا يكون متوقعا دون ان يحدث للناس ضررا فلو حصل الضرر سميت اصابة .

وقد جرى العرف في علم الامن الصناعي أن يطلق لفظ اصابة على ما يقعد العامل اكثر من يوم.¹

إلا أن هناك ايضا تعريفات أخرى لحوادث العمل .

4-2- التعريف الفقهي :

يمكن تعريف الحادث بأنه حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه ، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج. ويعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه ((إصابة)) أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه.

فإذا حدثت الحادثة دون أضرار سميت حادثة وإن خلفت أضرار سميت إصابة.²

¹- انظر ،الدكتور عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح ، بيروت ط01، 1994 .

²- كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ط1 1996ص 149.

3-4- التعريف القانوني لحوادث العمل :

وفقا للقانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فان حادث العمل هو حادث مفاجئ وخارجي طرا في اطار العمل وانجرت عنه اصابة العامل .

كما يعتبر كحوادث عملا كذلك ، كل حادث وقع في الحالات التالية :

- خارج المؤسسة اثناء القيام بمهمة استعجاليه طارئة أو تنفيذا لتعليمات في اطار العمل
- حال ممارسة مهمة انتخابية أو سياسية .
- حال مزاوله الدراسة بانتظام خارج اوقات العمل .
- حال ممارسة مهمة نقابية أو مهمة في اطار التنظيمات الجماهيرية والشبانية ومهام الجمعيات الخيرية وكل العمل الجمعي بصفة عامة .
- حال القيام بعمل من اعمال الصالح العام .
- حال التدخل لإنقاذ شخص معرض للهلاك³.

وعلى هذا الاساس يمكن أن نستخلص عناصر حادث العمل من الجانب القانوني وهي كما يلي :

أ- مساس الحادث بجسم الإنسان:

سواء كان هذا المساس خارجيا أم داخليا ، عميقا أم سطحيًا ، ظاهرا أم خفيا ، عضويا أو نفسيا ، ويشمل ذلك الجروح والكسور والاضطرابات العصبية والنفسية . ولا يعتبر حادثا ما يصيب العامل في ماله أو سمعته أو شرفه ولا يعرض عنها العامل على أساس حوادث العمل بقانون التأمين الاجتماعي ، بل على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية .

³- انظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 65.

ب- أن تكون الإصابة نتيجة قوة خارجية:

ومؤدى ذلك أن يكون السبب المباشر للحدث الذي انتهى إلى الإصابة ناتج عن مؤثرات خارجية عن جسم الإنسان وليس من داخله . وهذا الشرط يقصد به التفرقة بين الحادث والمرضى ، ولا يشترط في القوة الخارجية أن تكون مادية ، بل يمكن أن تكون معنوية أيضا.

ج- يجب أن يكون الحادث مفاجئا:

يجب أن يكون الفعل الذي تسبب في وقوع الحادث قد حدث فجأة ، أي في وقت محدد لا يفصل بين بدايته ونهايته أي فاصل زمني . وهذا الشرط هو معيار التفرقة بين الحادث ومرض المهنة ، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثا أو مرضا تبعا لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه .

2- وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه :

لا يكفى أن يقع حادث للعامل لشموله بالرعاية التي يكفلها التأمين ، وإنما يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الحادث وبين العمل .

أ- وقوع الحادث أثناء العمل:

يفترض المشرع وجود علاقة سببية في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل ، فلا يشترط في هذه الحالة إثبات وجود العلاقة كما لا يجوز نفىها ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل إذا كان قد وقع خلال الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله . وتمتد الحماية للعمل الذي يباشره في غير الساعات المقررة مادام لمصلحة صاحب العمل . وبالنسبة للحوادث التي تقع في أوقات الراحة التي تتخلل ساعات العمل فإنها تعتبر واقعة أثناء العمل طالما كان العامل خلالها لا يزال خاضعا لإشراف صاحب العمل في اللحظة التي وقع فيها الحادث.

ب- وقوع الحادث بسبب العمل:

علاقة السببية في هذه الحالة غير مفترضة بين الحادث والعمل ، بل يتعين إثباتها عن طريق إثبات أن العمل هو السبب في وقوع الحادث ، ولا يكفى أن يكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل.

وقوع الحادث في طريق العمل:

لم يحدد المشرع طريق العمل إلا بمعيار زمني فقط ، فهو الطريق الذي يسلكه العامل خلال فترة ذهابه للعمل وعودته منه . ولم يضع المشرع أي قيد يتعلق بالمكان الذي يذهب إليه العامل بعد مغادرته العمل أو يأتي منه في طريقه لعمله ، وذلك طالما أن الحادث وقع خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها العامل متجها من مكان العمل أو إليه.

ويلاحظ أن معيار التفرقة بين حادث العمل وحادث الطريق أنه في الأول يقع الحادث أثناء فترة يخضع فيها العامل لسيطرة رب العمل وإشرافه ، وعلى ذلك فإن العمال الذين لا يكون لهم مكان ثابت كالمندوبين والطوافيين لا يتصور بالنسبة لهم حادث طريق ، بل ما يقع لهم من حوادث في الطريق يعتبر حوادث عمل.

5- 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 .

6- مجال الدراسة :

شملت الدراسة عمال القطاع العام بصفة عامة ، والقطاع العام هو مجموعة المؤسسات التي تمولها وتسيرها الدولة وهدفها هو خدمة الصالح العام وتنقسم الى قسمين :

- مؤسسات عمومية ادارية : هدفها خدمة الصالح العام دون تحقيق اي هدف آخر مثل البلدية، المستشفى، الشرطة.....الخ.
 - مؤسسات عمومية صناعية وتجارية : تهدف الى خدمة الصالح العام مع تحقيق بعض الربح مما يمكنها من تسيير نفسها باستقلالية وتطوير برامجها ومثال ذلك سونلغاز - سوناطراك - الخطوط الجوية الجزائرية .
 - للإشارة فان تصنيف اي مؤسسة عمومية بين النوع الاول او الثاني هو من اختصاص القانون ، حيث يحدد النص المنشئ لها هذه الطبيعة .
- وقد اقتصرنا في بحثنا هذا على المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري وتم اختيار هذا النوع من المؤسسات للأسباب التالية :
- انها مؤسسات نادرا ما يتم التعرض لها حين الحديث عن حوادث العمل والرضا الوظيفي فغالبا ما يتم التركيز على الرضا الوظيفي في المؤسسات التجارية والصناعية ، لأن الهدف أولا وأخيرا من رفع رضا العمال هو زيادة مردوديتهم وتحقيق الربح .
 - انها مؤسسات هامة وهي العمود الفقري للدولة لأنها تقوم بخدمة المرفق العام .
 - انه مهم بالنسبة لنا دراسة وضع موظفي القطاع العام باعتبارنا نفضل العمل به اذا ما خیرنا بينه وبين القطاع الخاص.
- وحاولنا قدر المستطاع الالمام مختلف انماط القطاع العام فكان بحثنا بين الجماعات المحلية (بعض بلديات ولاية الجزائر) (دائرة بوسعادة ولاية المسيلة) ، مستشفى مصطفى باشا الجامعي ، مستشفى بني مسوس ، المديرية العامة للغابات ، وزارة الداخلية والجماعات المحلية .

7- الدراسة الاستطلاعية :

شملت الدراسة الاستطلاعية اجراء مقابلة مع بعض العمال الذين اصابوا بحوادث عمل ، تضمنت المقابلة توزيع استبيان يتكون من 40 سؤالا 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) .

8-- عينة البحث :

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

8-1- العينة التجريبية :

• بالنسبة لمتغير السن :

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

جدول رقم 01- توزيع العينة التجريبية للاستبيان من حيث السن

• بالنسبة لمتغير الجنس :

تتوزع كما يلي :

الجنس	العدد
ذكور	22
اناث	14
المجموع	36

جدول رقم 02- توزيع العينة التجريبية للاستبيان من حيث الجنس

● بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي :

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

جدول رقم 03- توزيع العينة التجريبية للاستبيان من حيث المستوى التعليمي

● بالنسبة لمتغير الحالة العائلية :

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

جدول رقم 04- توزيع العينة التجريبية للاستبيان من حيث الحالة العائلية

2-8- العينة الضابطة: بالنسبة لمتغير السن :

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

جدول رقم 05- توزيع العينة الضابطة للاستبيان من حيث السن

- بالنسبة لمتغير الجنس :

الجنس	العدد
ذكور	20
اناث	16
المجموع	36

جدول رقم 06- توزيع العينة الضابطة للاستبيان من حيث الجنس

- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي :

تتوزع كما يلي :

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

جدول رقم 07- توزيع العينة الضابطة للاستبيان من حيث المستوى التعليمي

- بالنسبة لمتغير الحالة العائلية :

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

جدول رقم 08- توزيع العينة الضابطة للاستبيان من حيث الحالة العائلية

9- ادوات جمع المعلومات :

استخدمنا في جمع المعلومات الوسائل التالية :

9-1- المقابلة :

كانت لنا مقابلة مع رؤساء المصالح حيث استمعوا لنا وشرحنا لهم طريقة العمل والهدف من الدراسة وكيفية استخدام الاستبيان وطمأناهم على ان نتائج الدراسة تبقى سرية ولا يهمننا من الدراسة عناوين والمعلومات الشخصية للعمال التي سوف نتحفظ عنها وهذه النقطة مسجلة ضمن صعوبات البحث .

كما كانت لنا مقابلة مع بعض العمال الذين لم يفهموا الاستبيان جيدا فاضطررنا الى شرحه لهم بندا بندا وهؤلاء كانوا اما من العمال منخفضي المستوى التعليمي ، او من العمال الذين لا يتقنون اللغة العربية .

9-2- ملاحظة السجلات :

من اجل 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 لحادث عمل
- انه توقف عن العمل نتيجة هذا الحادث .

ذلك لان التعريف الاجرائي لحوادث العمل الذي اعتمدناه في بداية بحثنا كانت من عناصره ان يتوقف العامل عن العامل 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 .

3-9- الاستبيان : من اجل قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال العينتين ، صممنا استبياناً (نسخة مرفقة في المرفقات) يتكون من 40 فقرة موزعة على عناصر الرضا الخمس (الاجر ، القيادة ، الزملاء ، الترقية ، محيط العمل) كما يلي :

- الرضا عن الاجر : تقيسه الفقرات : 01-02-03-04-05-06-
 - الرضا عن القيادة : تقيسه الفقرات : 07-08-09-10-11-12-13-14-
 - الرضا عن ظروف ونظام العمل : تقيسه الفقرات : 15-23-28-29-30-31-32-34.
 - الرضا عن الترقية : تقيسه الفقرات : 25-26-27-38-39-40.
- تم عرض الاستبيان على لجنة المحكمين (05 اساتذة مختصين) وافق 03 منهم وتحفظ اثنان .

4-9- المقياس :

بغية التوسع اكثر في البحث قمنا باستخدام مقياس الرضا المهني المصمم من طرف كارتل هيليون وسميث (kurtell, hullio et smith) سنة 1969 ، بالولايات المتحدة الامريكية 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
- 09 اسئلة عن الرضا عن الاجر
- 17 سؤال عن الرضا على فرص الترقية
- 19 سؤال عن الرضا على الزملاء
- 11 سؤال عن الرضا عن المشرفين .

تتم 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 .

وحسب دراسة اجراها الاستاذ محي الدين – المذكور سالفاً – فان معامل ثبات المقياس هو 0.82

كمعدل مع اختلاف طفيف بين العناصر الخمسة للرضا الوظيفي .

10- عرض النتائج :

10-1- الفرضية الجزئية الاولى :

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

نتائج العينة التجريبية : كانت كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
01	03	16.66%
02	00	00%
03	03	16.66%
04	00	00%
05	06	16.66%
06	03	08.33%
المعدل		9.71%

جدول رقم 09- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الأولى (الرضا عن الاجر) بالعينة التجريبية الخاصة بتطبيق الاستبيان .

التعليق على الجدول :

اكبر نسبة كانت 16.66 % للبنود 01 و 02 و 03 ونصوصهم على التوالي " الراتب الذي تتقاضاه من عملك مقارنة بزملائك مرضيا لك " و " الراتب الذي تتقاضاه من عملك مقارنة بالسوق واحتياجات الحياة مرضيا لك " و " المنح السنوية والمناسباتية مرضية لك " وعلى الرغم من ان هذه البنود سجلت اكبر النسب إلا ان نسبة 16.66 % ضعيفة مما يعكس عدم رضا العمال المصابين بحوادث العمل على اجورهم ، لكن يا ترى ما سبب عدم الرضا على الاجر لدى هؤلاء ؟ .

ان مشكل التامين ودفع اقساط لدى العمال مشكل حاد ، إذ ان العامل الذي لا يدخر اموالا لا يمكنه لا العلاج ولا شراء الادوية ولا الاعتناء بنفسه بصفة عامة بعد اصابة العمل ضف الى ذلك وضعية المستشفيات الكارثية وعدم وجود مستشفيات خاصة بالعمل مثلما هو الشأن لدى الجيش الوطني الشعبي مثلا مما يتطلب انشاءها للاعتناء التام بالعمال وتحصيل نفقات ذلك من الضمان الإجتماعي .

نتائج العينة الضابطة : كانت كما يلي :

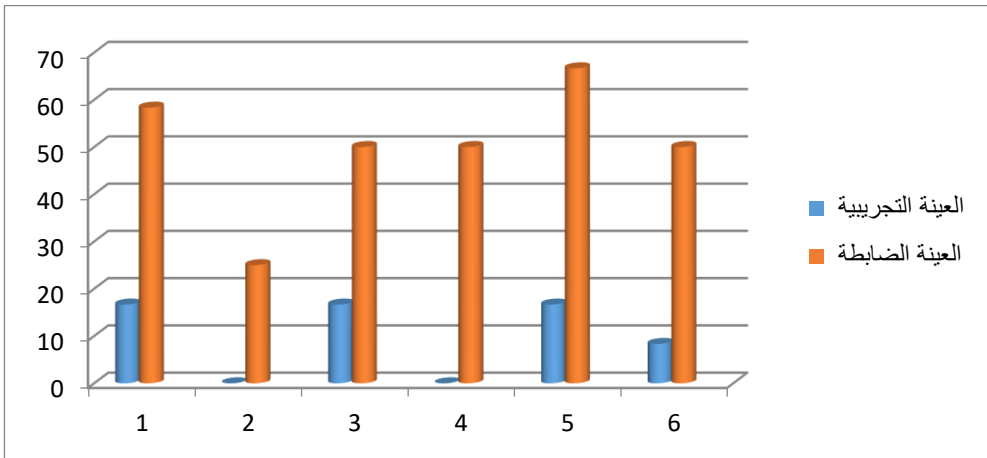
الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
01	21	58.33%
02	9	25%
03	18	50%
04	18	50%
05	24	66.66%
06	18	50%
المعدل		49.33 %

جدول رقم 10- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الأولى (الرضا عن الاجر) بالعينة الضابطة للاستبيان.

التعليق على الجدول :

اكبر نسبة كانت 66.66 % للبند رقم 05 ب " المنح السنوية والمناسبتية تزيد من حبك للعمل " ثم البند الاول الذي نصه " الراتب الذي تتقاضاه من عملك مقارنة بزملائك مرضيا لك " .

ان البند رقم 05 لم يتحصل على اية نسبة عالية لدى العينة التجريبية وها هو يتحصل عليها الآن في العينة الضابطة ، إن العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل لا يفكرون في كفاية الاجر من عدمه بقدر ما يفكرون في الأمر مجرد على اعتبار ان زيادة المنح السنوية تزيد من حبك للعمل وهي امر لا شك فيه .



الشكل رقم 01- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الأولى (الرضا عن الاجر) بالعينة التجريبية والضابطة لتطبيق الاستبيان .

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح لنا ما يلي :

- مستوى الرضا عن الأجر بصفة عامة منخفض لا يتجاوز 50 % في احسن الأحوال وهو ما يبين ان الاجر يبقى على رأس اهتمامات العامل الجزائري في القطاع العام .

- الفرق شاسع بين العينتين حوالي 40 % اي خمس مرات ضعف وهو ما يعكس الفرق في مستوى الرضا بين العينتين .

2-10- الفرضية الجزئية الثانية :

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

نتائج العينة التجريبية : كانت كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
07	15	%41.66
08	15	%41.66
09	12	%33.33
10	15	%41.66
11	12	%33.33
12	09	%25
13	06	%16.66
14	06	%16.66
المعدل		%31.24

جدول رقم 11- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الخامسة (الرضا عن القيادة)
بالعينة التجريبية.

التعليق على الجدول :

-النسبة العامة للرضا عن القيادة لدى لعمال المصابين بحوادث العمل اقل بكثير من المتوسط مع تسجيل ملاحظة اشرنا اليها في صعوبات البحث وهي كتمان العمال لبعض الامور الخاصة بالعلاقات بينهم وبين قيادتهم ونظرتهم اليها ، على الرغم من ذلك فان هذه النسبة منخفضة

جدا مما يدل على ان نظرة العامل الجزائري في القطاع العام المصاب بحادث عمل تجاه قيادته سوداوية .

- اكبر النسب كانت للبند 07 و 08 و 10 ، ب 41.66% ونصوصهم على التوالي " يقوم مسؤولك المباشر بمناقشة ادائك خلال عملية التقييم " ، " يقوم مسؤولك المباشر بمناقشتك حين تمتنع عن اداء عمل او تطلب توضيحات عنه " ، " مديرك المباشر يتعامل بشفافية مع الجميع " ونجدها تتراوح ثلاثتها حول فكرة " وجود اتصال بين الرئيس والمرؤوس " ، وعموما فهي نسبة دون المستوى مما يعكس ان العلاقات بين العمال المصابين بحوادث العمل ورؤسائهم ليست على ما يرام .

- ثاني اخفض رتبة كانت للبندين 09 و 10 ب 33.33 % ، ونصهما على التوالي " مديرك المباشر انسان عادل بين جميع الموظفين " و " مديرك المباشر ذو خبرة وقدرات كبيرة وهو يستحق منصبه " ، وهي تبين ان العامل الجزائري في القطاع العام المصاب بحادث عمل لا يرى في قائده القدوة الحقيقة للقيادة ولا رمز الشفافية والعدالة المنشود .

- في الرتبة الثالثة بنسبة 25 % البند 12 الذي نصه " مديرك المباشر يساعد في العمل ويوجه لك النصائح والتوجيهات اللازمة " ، ومنها نعرف ان العامل الجزائري في القطاع العام المصاب بحادث عمل لا يستفيد من خبرة قائده ومعرفته الجيدة للعمل ، وحسب راينا في هذا الامر احدي اثنين اما ان القائد غير مبال بما سيقدمه العامل وهو نقص حاد في الولاء التنظيمي لدى اطرار ومدرء القطاع العام ، وإما ان هذا المدير لا يعرف خبايا العمل وبالتالي فانه يعجز عن توجيه النصيحة من باب ان " فاقد الشيء لا يعطيه " وهنا المصيبة اكبر ، حيث ان مبدأ " الرجل المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب الذي هو اساس التسيير الحديث الفعال ، غير مطبق .

- اخيرا كانت نسبة 16.66% للبندين 13 و 14 اللذين نصهما " مديرك المباشر لا ينفرد بالقرارات بل يناقشها مع الجميع " و " ديرك المباشر يحترم الجميع ويحترمه الجميع " ، وهو ما يعكس لنا

تحكم نظام المركزية الادارية وبشدة في تسيير القطاع العام الجزائري مما يخلق لا رضى مهني لدى شريحة واسعة من العمال .

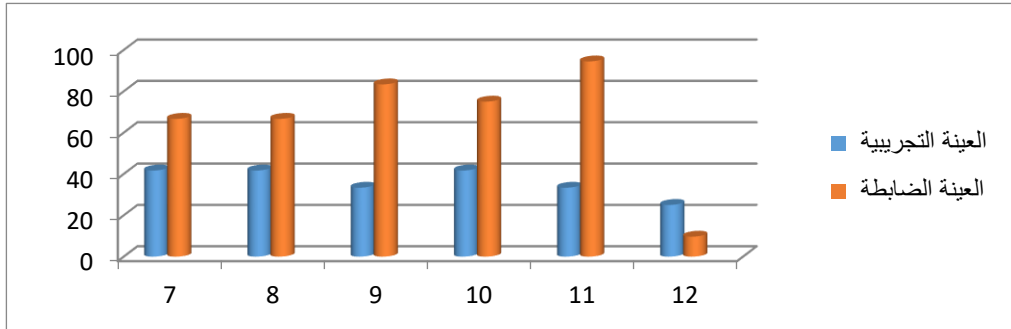
فهل يا ترى هذه النتائج تتطابق لدى العينة الضابطة ام تختلف عنها ؟

نتائج العينة الضابطة : كانت كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
07	24	%66.66
08	24	%66.66
09	30	%83.33
10	27	%75
11	34	%94.44
12	33	%93.66
13	33	%91.66
14	24	%66.66
المعدل		%68.66

جدول رقم 12- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الخامسة (الرضا عن القيادة)
بالعينة الضابطة

ويمكن تمثيل ذلك بالرسم البياني التالي :



الشكل رقم 02: توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الرابعة (الرضا عن القيادة)
بالعينة التجريبية والضابطة .

التعليق على الجدول والرسم البياني:

بنفس الطريقة التي توزعت بها النتائج في العينة التجريبية توزعت ايضا في العينة الضابطة ، ولكن بمستوى اعلى فكان المعدل العام 68.66% مقابل 31.24% للعينة التجريبية ويبدو الفرق بين العينتين شاسعا .

تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح لنا ما يلي:

- نسبة الرضا عن القيادة مرتفعة بشكل كبير عن الرضا عن الاجر في كلتا العينتين، وهذا - في اعتقادنا - يرجع الى نظرة العمال الى القيادة بشكل عام، وبحسب نظرية "هوفستد"⁴ فان المجتمع الجزائري مجتمع يتميز بتباعد المراكز الادارية وبعد القوة ، وهذا راجع حسب نفس النظرية الى التنشئة الاجتماعية التي تجعل الطفل يرى ان الاب هو رمز السلطة ، وبطريقة عاملته لابنه تترسخ في ذهن الطفل طبيعة السلطة ويتعامل معها على هذا الاساس ، لذلك ترى الفجوة كبيرة بين العمال والمدير .
- غياب القدوة الحقيقية في مسيري القطاع العام في الجزائر
- غياب الشفافية والعدالة المنشودة في معاملة الموظفين.
- نقص الاتصال العمودي بين الرئيس والمرؤوس في القطاع العام في الجزائر
- غياب سياسية التوجيه المهني وفق مبادئ علمية، كل في المنصب الذي يستحقه مما يولد فوضى في التسيير وخيبة في النتائج.

⁴ - فيلسوف هولندي اشتهر بنظريته حول التسيير بالثقافة وتوصل الى خمسة ابعاد لكل مجتمع يمكن من خلالها تمييز صفته .

3-10 - الفرضية الجزئية الثالثة :

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

1/ العينة التجريبية :

كانت النتائج المتحصل عليها كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
15	03	8.33 %
16	18	50 %
17	09	25 %
18	15	41.66 %
19	00	00 %
20	00	00 %
21	06	16.66 %
22	03	8.33 %
23	06	16.66 %
27	03	8.33 %
28	03	8.33 %
29	00	00 %
30	15	41.66 %
31	12	33.33 %
32	09	25 %
33	03	8.33 %
34	09	25 %
المعدل		18.62 %

جدول رقم 02- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الاولى (الرضا عن العمل) بالعينة التجريبية .

التعليق على الجدول :

هذا البند خصص له اكبر عدد من الفقرات (17 فقرة) ، كانت اكبرها نسبة الفقرة رقم 16 والتي نصها " يتم تزويد بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية " ، التي كانت نسبة تكرارها متوسطة 50% ، تلتها الفقرتين 18 و 30 ب 41.66% اللتان نصهما على التوالي " نظام العمل وأوقات الدخول والخروج في مؤسستك مناسبة وتجعلك تشعر بالراحة في اداء العمل " مكان العمل الذي تعمل فيه مريح " ، وبصفة عامة لم تتجاوز نسبة الرضا على العمل لدى العمال المصابين بحوادث العمل 18.62% .

مما سبق نستنتج : أن الرضا عن العمل وظروفه لدى العمال المصابين بحوادث العمل ضعيف

- ينظر العمال المصابين بحوادث العمل الى الرضا عن العمل نظرة مادية اذ أن الرضا عن الآلات والوسائل المستخدمة له دور كبير .
 - القدوة المثلى في نظام العمل لدى هؤلاء غير واضحة مما ادى الى الاجابة عن البند 29 ب 00 وهو البند القائل " الامكانيات متوفرة في عملك لإنجازه على احسن ما يرام" .
- فما هي ظروف العينة الضابطة يا ترى؟

2/ العينة الضابطة : كانت نتائجها كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
15	18	50%
16	24	66.66%
17	27	75%
18	24	66.66%
19	21	58.33%
20	30	83.33%
21	18	50%
22	24	66.66%
23	24	66.66%
27	30	83.33%
28	30	83.33%
29	33	91.66%
30	30	91.66%
31	21	83.33%
32	21	58.33%
33	24	66.66%
المعدل	67.14 %	

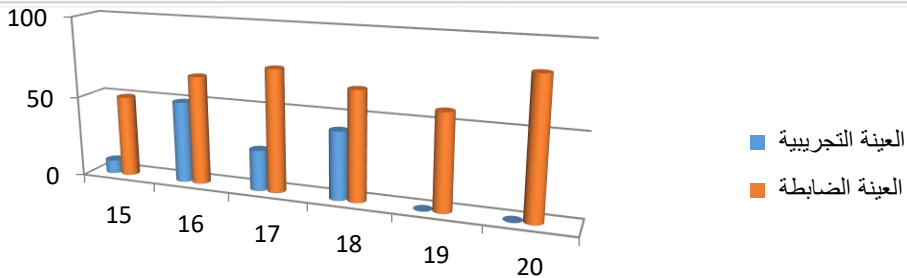
جدول رقم 14- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الاولى (الرضا عن العمل) بالعينة الضابطة للاستبيان

التعليق على الجدول : يتضح لنا من الجدول ما يلي :

نسبة الرضا على العمال لدى العمل غير المصابين بحوادث العمل اكثر من النصف ، وليس هناك اي بند كانت تكرارته تساوي الصفر ، حيث بلغت اعلى نسبة تكرار 91.66% للبندين رقم 29 و 30 اللذان نصهما " الامكانيات متوفرة في عملك لإنجازه على احسن ما يرام " و " مكان

العمل الذي تعمل فيه مريح " على التوالي ، مما يعكس الفرق الشاسع بل والتناقض بين العينتين التجريبية والضابطة ، ان هذا التناقض الكبير ادى بنا الى التفكير في اعتماد وسيلة جمع معلومات اخرى اضافة الى الاستبيان .

يمكن تمثيل كلا الجدولين بالشكل التالي :



شكل رقم 03- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الاولى (الرضا عن العمل) بالعينة التجريبية والضابطة للاستبيان.

تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح لنا ما يلي :

- هناك فرق شاسع بين العينتين في ما يخص الرضا على العمل وظروفه .
- نسبة الرضا عن العمل تحتل المرتبة الثالثة بعد الرضا عن الزملاء والقيادة .
- ان العمل في القطاع العام دائما ترافقه صلاحيات ممنوحة ل " موظف الدولة " تجعله يشعر بنوع من الاعتزاز والفخر والتمسك بعمله وان كان ذو اجر منخفض وظروف ممارسته قاسية او غير متوفرة كما يجب .

- كثيرا ما يستغل عمال القطاع العام وسائل العمل لأغراضهم الشخصية (هاتف نسيارة ، تغيب عن العمل دون مبرر ، آلة ناسخة ، طابعة ، مما يخلق متنفسا لهم من ضغوط العمل المختلفة .

4-10- الفرضية الجزئية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا عن الزملاء بين المصابين وغير المصابين بحوادث العمل العينتين وفقا للجدولين والرسم التاليين :

العينة التجريبية : كانت نتائجها كما يلي :

تتوزع كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
35	24	% 66.66
36	09	%75
37	10	%83.33
المعدل		74.99 %

جدول رقم -15- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثانية (الرضا عن الزملاء) بالعينة التجريبية .

التعليق على الجدول :

الرضا على الزملاء لدى العمال المصابين بحوادث العمل صنع الاستثناء بتحقيق نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسب المعايير الاخرى (الاجر ، القيادة ، العمل ، الترقية) حيث بلغ المعدل 74.99 % ، كانت اكبر نسبة 83.33% للبند رقم 37 الذي نصه " لا تشعر بالملل حينما تكون مع زملائك في العمل " ، ثم البند رقم 36 بنسبة 75% الذي نصه " زملائك في العمل اشخاص رائعون وتحبهم كثيرا " ، وأخيرا البند رقم 35 ب 66.66 % الذي نصه " هذا العمل يتناسب مع قدراتك " ان اطلالة قصيرة عن النتائج تمكننا من معرفة ان عمال القطاع العام الجزائري المصابون بحوادث

العمل يجاملون زملائهم اذ ليس من المنطق ان ينخفض الرضا المهني في العناصر الاخرى ويرتفع في هذا العنصر ، وربما السبب في ذلك هو نقص ثقة العمال بنا كباحثين وتخوفهم من نشرنا نتائج كل واحد منهم على زملائه الآخرين او تسربها مما ادى بهم الى تفضيل المجاملة كما حدث في الرضا عن القيادة وتسجل هذه النقطة ايضا ضمن صعوبات البحث .

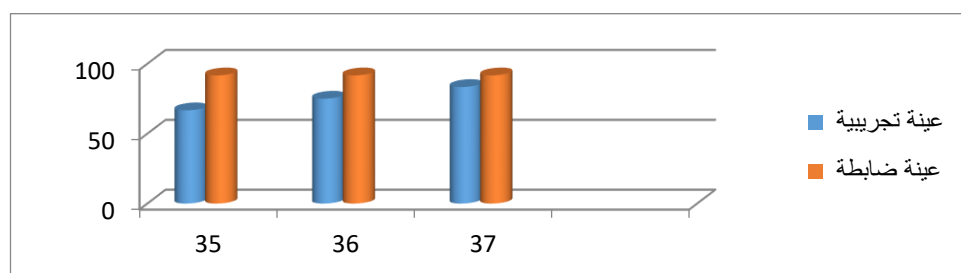
العينة الضابطة :

تتوزع كما يلي:

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
35	33	%91.66
36	33	%91.66
37	33	%91.66
المعدل		%91.66

جدول رقم -16- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثانية (الرضا عن الزملاء)
بالعينة الضابطة

ويمكن تمثيل هذا الجدول بالرسم البياني التالي :



الشكل رقم -04- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثانية (الرضا عن الزملاء)
بالعينة التجريبية والضابطة لتطبيق الاستبيان .

تحليل النتائج :

من خلال الرسم البياني والجدول اعلاه يتضح لنا ما يلي :

- العمال الجزائريون في القطاع العام يشعرون بنوع من المرح في العمل .
- التكافل الاجتماعي المميز للمجتمع الجزائري (مجتمع جماعي حسب نظرية هفستد) يمتد الى مكان العمل مما يخلق علاقات مميزة بين الزملاء في العمل .
- تسجل هذه النقطة (ارتفاع نسبة الرضا عن الزملاء) ضمن صعوبات البحث لان العمال لم يكونوا صرحاء وموضعين بما فيه كفاية خشية تسرب بعض المعلومات الى زملائهم الآخرين .

10-5- الفرضية الجزئية الخامسة :

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

العينة التجريبية : تتوزع كما يلي :

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
24	12	33.33%
25	00	00%
26	03	08.33%
38	09	25%
39	06	16.66%
40	00	00%
المعدل	20.83%	

جدول رقم 17- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثالثة (الرضا عن الترقية)
بالعينة التجريبية .

تحليل النتائج :

العينة الضابطة : تتوزع كما يلي:

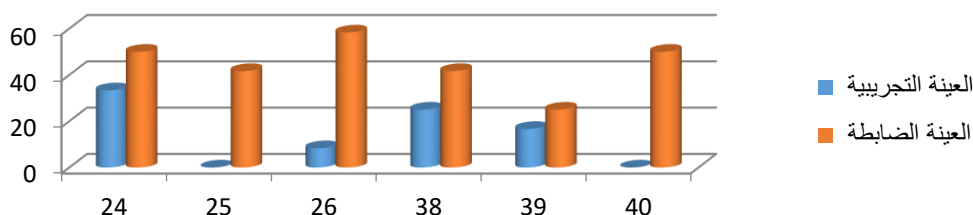
الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
24	18	%50
25	15	%41.66
26	21	%58.33
38	15	%41.66
39	09	%25
40	18	%50
المعدل		%44.44

جدول رقم 18- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثالثة (الرضا عن الترقية)
بالعينة الضابطة لتطبيق الاستبيان .

تحليل النتائج :

يظهر الفرق جليا بين نتائج العينة التجريبية والضابطة بمعدل الضعف ، وهو ما يعكس الفرق
في مستوى الرضا عن الترقية بين العينتين .

ويمكن تمثيل ذلك بالرسم البياني التالي :



الشكل رقم 05- توزيع التكرارات على البنود للفرضية الجزئية الثالثة (الرضا عن الترقية) بالعينة
التجريبية والضابطة .

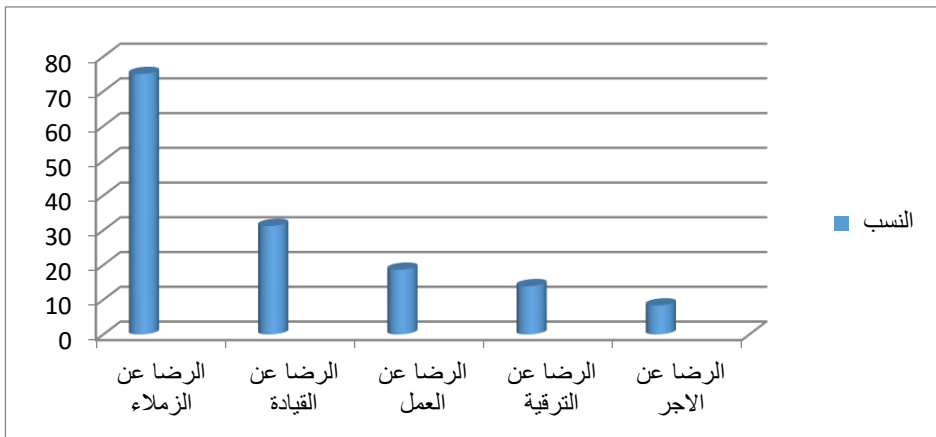
11- النتيجة العامة للاستبيان :

بصفة عامة تظهر لنا نتائج توزيع كل من العينتين كما يلي :

المعيار	العينة التجريبية	العينة الضابطة
الرضا عن الاجر	%08.33	%49.99
الرضا عن القيادة	%31.24	80.20%
الرضا عن العمل	%18.62	71.55 %
الرضا عن الزملاء	%74.99	91.66 %
الرضا عن الترقية	%13.88	44.44%

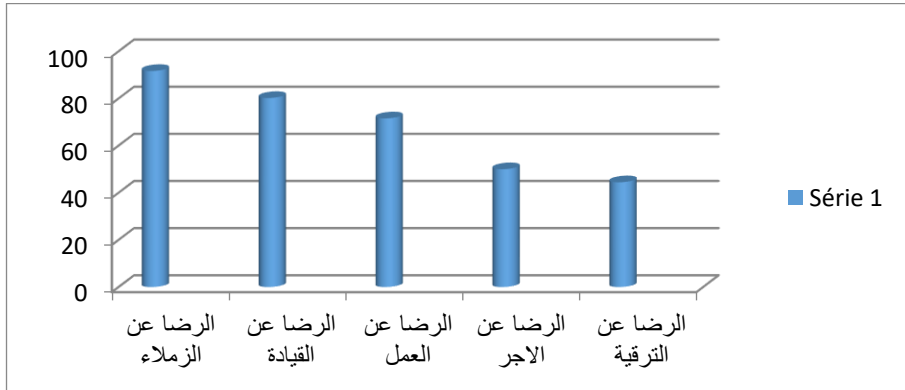
جدول رقم 10- توزيع النسب الاجمالية بين العينتين الضابطة والاجرائية

فيما يخص العينة التجريبية يمكن تمثيل ذلك كما يلي :

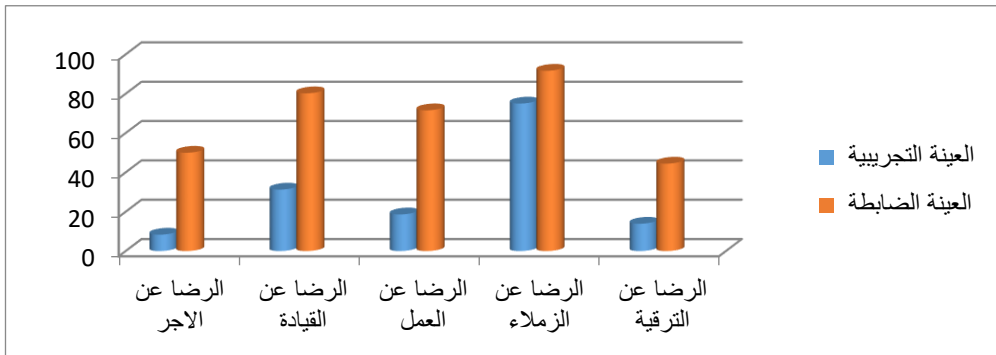


شكل رقم 06- يمثل توزيع نسب العينة التجريبية على مختلف معايير الرضا المهني .

فيما يخص العينة الضابطة يمكن تمثيل ذلك كما يلي :



شكل رقم 07- يمثل توزيع نسب العينة الضابطة على مختلف معايير الرضا المهني .



شكل رقم 08- يمثل مقارنة نسب العينة التجريبية والضابطة على مختلف معايير الرضا المهني

12- تحليل النسب الاجمالية :

- سجلت افضل النسب لدى العينتين في عنصر الرضا على الزملاء ، حيث تقاربت النسب بطريقة كبيرة ، ومن هنا يمكن الاستنتاج انه على الرغم من ظروف العمل الصعبة ، الا ان العلاقات الاجتماعية في العمل تبقى جيدة وهذا ربما ما يميز المجتمع الجزائري عن غيره من المجتمعات الاخرى وهي خاصية تحسب له لا عليه ، لكنها بالمقابل صعوبة من صعوبات البحث لانها تمس بموضوعية الاجابات .

- ثاني افضل نسبة كانت للرضا عن القيادة ووصفها مثل سابقتها اذ ان العامل يتحاشى بصفة عامة الدخول في مشاكل مع رئيسه بوصفه بنعت قد لا يعجب هذا الاخير .
- المرتبة الثالثة كانت للرضا عن العمل وركز فيها العمال اكثر على الرضا على الوسائل المادية .
- المرتبة الرابعة كانت للرضا عن الاجر وعموما فان القطاع العام الجزائري يعاني من انخفاض الرضا حول هذا الموضوع .
- اخيرا الرضا عن الترقية ويعود السبب الى اعتماد الدولة الجزائرية على سياسة "البنية المغلقة" في ادرة القطاع العام ، ووضعه تحت وصاية التوظيف العمومي ، مما يجعل الترقية تمر تقريبا بنفس الاجراءات والمراحل التي تمر بها مرحلة التوظيف وهي اجراءات طويلة ومعقدة ، كما ان الاسلاك موحدة وذات رتب محدودة العدد مقارنة بعدد عمال التوظيف العمومي حوالي 04 مليون موظف .

المراجع:

باللغة العربية:

- أحمد صقر عاشور ، ادارة القوى العاملة – الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر 1979.
- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية الطبعة السابعة، الإسكندرية، 2000
- أندرو دي سيزلاي ، مارك جي والاس : السلوك التنظيمي، ترجمة: أحمد أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، السعودية، الرياض، 1991،
- احمد عزت راجح ، حوادث العمل في ضوء علم النفس الصناعي ، دار المعارف 1977.
- السيد رمضان ، الحوادث الصناعية والأمن الصناعي ، المكتبة الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- شوقي ناجي جواد : إدارة الأعمال من منظور كلي، دار ومكتبة الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2000.
- عباس محمد عوض ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني الهيئة المصرية للكتاب ، الاسكندرية 1975.
- عباس محمود عوض ، سيكولوجيا الحوادث ، دار المعارف الجامعية مصر 1985.
- كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، بيروت لبنان 1996.
- محمد احمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق جامعة الاسكندرية 1992.
- راوية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001
- رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دار هومة للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2002

باللغة الفرنسية:

- Cherbonnier J : accidents du travail et le management de la prevention – paris 1980.
- Faverge J.M : Psychologie des accidents du travail PVF Paris 1975.