## تمهيد

يحوي هذا الفصل الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة ، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل الذي كان كالتالي : ماهي أهمية التأمينات الاجتماعية في مواجهة الاخطار والحوادث التي تصيب العمال داخل عملهم ؟

و اختبار الفرضية المنبثقة عنه التي كانت كالتالي : "تعمل التأمينات الاجتماعية داخل التنظيم على حماية العمال من حوادث العمل مما يجعلهم أكثر رضا عن عملهم "

وهذا عن طريق القيام بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها ومناقشتها .

## 1– عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

**عرض النتائج :**

**جدول رقم 18: يبين استعمال المؤسسة للقواعد التأمينية .**

| استعمال المؤسسة للقواعد التأمينية | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| تستعمل | 51 | 100 |
| لا تستعمل | 0 | 0 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول يتبين ان اعلى نسبة هي النسبة الكلية المقدرة ب 100% الممثلة لمجتمع البحث (عينة الدراسة) البالغ عددهم 51 عاملا.

_ من خلال القراءة الاحصائية يتبين ان كل عمال المؤسسة يعلمون بان المؤسسة تستعمل قواعد تأمينية لحماية عمالها وصارمة في تطبيق هذه القواعد، وهذا المؤشر الاول الذي يبين وجود نوع من الثقافة التأمينية يتحلى بها عمال المؤسسة مما يجعل العمال مطمئنين ومرتاحين في عملهم أكثر من جانب القوانين المطبقة داخل مؤسستهم الخاصة بالحماية من حوادث العمل ما يسهم في تعزيز رضاهم عن العمل .

**جدول رقم 19 : يبين دراية العمال بالقواعد التأمينية في المؤسسة**

| هل انت على دراية بالقواعد التأمينية | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 36 | % 70.6 |
| لا | 15 | % 29.6 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول تظهر أعلى نسبة بـ 70.6 % عند العمال الذين هم على دراية بالقواعد التأمينية التي تستعملها المؤسسة وتليها نسبة 29.4 % لتمثل العمال الذين ليسوا على دراية بهذه القواعد .

_ من خلال القراءة الاحصائية يتبين ان الفئة الغالبة هي فئة العمال الذين هم على دراية بالقواعد التأمينية التي تستعملها المؤسسة وهذا يعود لوعي العمال بقوانين ونظام مؤسستهم خاصة فيما يتعلق بقوانين وقواعد حماية العمال من المخاطر وهذا يعكس اهمية شعور العمال بالأمن والامان داخل عملهم و الذي ينعكس ايجابا عن رضاهم عن العمل .

**جدول رقم20: يبين نسبة تعرض العمال للحوادث العمل .**

| تعرض العمال لحوادث العمل | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 4 | 7.8 |
| لا | 47 | 92.2 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ :92.2 % وهم العمال الذين أجابوا بـ "لا " حول إصابتهم بحوادث داخل العمل ، تليها النسبة : 7.8% والتي تمثل العمال الذين سبق لهم التعرض لحادث عمل .

_ بعد القراءة الإحصائية يتضح أن اغلب العمال لم يتعرضوا لحادث عمل وذلك يعود لطبيعة عملهم فعمل شبه الطبي يكاد يخلو من المخاطر فهو يتعامل مع اشخاص عاديين (المرضى) ومع اجهزة طبية تحتم عليه الاحتياط دائما وأخذ الحذر ما يستبعد حدوث اخطار اثناء العمل .

أما من تعرضوا لحوادث فكانت تنحصر اغلبها في التعرض للأشعة بصورة قوية مع طول المدة والاستعمال أثناء عمليات التصوير الإشعاعي رغم إجراءات الاحتياط .

**جدول رقم 21 : يبين استفادة العمال من تعويضات حوادث العمل .**

| استفادة العمال من تعويضات حوادث العمل | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 2 | 3.9 |
| لا | 49 | 96.1 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ : 96.1 % ممثلة لعدد العمال الذين لم يتكفل بحوادثهم وتعويضهم عن ذلك ، تليها النسبة 3.9 % الممثلة للعمال الذين المتكفل بحوادثهم.

_ من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلبية العمال لم يستفيدوا من تعويضات عن الحوادث ويعود هذا كما سبق الذكر إلى أن أغلبية العمال ليس لديهم معلومات حول نظام التأمين الاجتماعي ومستجداته ولا يتطلعون لذلك، وهذا لفهم طبيعة الحوادث المعوض عنها والإجراءات اللازمة للحصول على هذا التعويض، أما الباقي ممن استفادوا من تعويض كان عددهم اثنان فقط .

**جدول رقم 22:: يبين رضا العمال حول تعويضات صندوق التأمينات الاجتماعية .**

| مدى رضا العمال حول هذا التعويض . | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 13 | 25.5 |
| لا | 38 | 74.5 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ 74.5 % والتي تمثل أغلبية العمال الذين اختاروا الخانة "لا" للتعبير عن عدم رضاهم عن هذا التعويض وعن نسبة التعويض بصفة عامة ، تليها النسبة 25.5 % والتي تمثل رأي أقلية العمال الراضون عن التعويض.

_ من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلبية العمال غير راضين عن التعويض فحسب رأيهم أن قيمة التعويض ضئيلة جدا مقارنة بمصاريف العلاج وتكلفة الدواء ، إضافة إلى هذا فالعمال يشتكون من عدم تعويض الصندوق للأدوية باهظة الثمن واكتفائه باسترجاع ثمن الأدوية الأقل ثمنا والتي في غالب الأحيان تكون في متناول الجميع ، بينما الأدوية غالية الثمن أو التحاليل المخبرية أو التصوير بالأشعة أو العمليات الجراحية لا يتم تعويضها فحسب الأغلبية أن التعويض لا يمكن أن يتساوى مع قيمة الضرر .

**جدول رقم 23 : يبين مساهمة التعويض في رضا الوظيفي للعامل.**

| مساهمة التعويض في رضا الوظيفي للعامل. | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 2 | 3.9 |
| لا | 49 | 96.1 |
| المجموع | 51 | 100 |

_ من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ : 96.1 % والتي تمثل نسبة العمال الذين يرون أن هذا التعويض لم يساهم في زيادة رضاهم عن العمل ، تليها النسبة 3.9 % والتي تمثل الفئة الثانية من العمال والتي ترى ان هذا التعويض ساهم في زيادة رضاهم عن العمل

_ من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن اغلب عمال المؤسسة يرون أن لقيمة التعويض دور كبير في رضاهم داخل العمل أي أن هذه القيمة في نظر العمال دافع ومحفز للعمل أكثر وبذل كل الجهد مما يزيدهم حبا في عملهم وتعلقهم به لتؤدي هذه العوامل تدريجيا في زيادة رضاهم الوظيفي .

**جدول رقم 24 : يبين عمل العامل المؤمن بثقة وجدية و هو مؤمن.**

| مدى عمل العامل المؤمن بثقة أكثر وجدية | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 51 | 100 |
| لا | 0 | 0 |
| المجموع | 51 | 100 |

من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة هي النسبة الكلية الممثلة للمجتمع .

من خلال القراءة الإحصائية يتبين ان كل العمال يعملون بثقة اكثر وجدية وهم مؤمنين ،وذلك يعود الى ان التأمين يلعب الدور الكبير والفعال في جدية العمال وثقتهم مما يساهم في رضاهم عن العمل .

**جدول رقم25 : يبين تحفيز التأمين العامل عن العمل أكثر .**

| يبين مدى تحفيز التامين العامل عن العمل أكثر . | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 43 | 84.3 |
| لا | 8 | 15.7 |
| المجموع | 51 | 100 |

من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ : 84.3 % والتي تمثل نسبة العمال الذين يرون أن في تأمينهم داخل العمل تحفيز ودفعا إلى العمل أكثر ، تليها النسبة 15.7 % والتي تمثل أقلية من العمال لا يتجاوز عددهم الاثنين والذين يرون ليس لعملهم علاقة بتحفيزهم على العمل .

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب عمال المؤسسة يعتبرون التامين الذي يتمتعون به داخل عملهم هو عامل محفز لهم للعمل أكثر فالعامل الذي يعمل في ظرو ف تسودها وفرة شروط السلامة والأمن فانه يكون أكثر جاهزية لتقبل الحادث إن وجد فالإدراك بوجود التكفل بعد الحادث موجود ، وهذا ما يجعله يعمل مطمئن البال مما يجعله أكثر تركيز في عمله، لنخلص من هذا الى ان التامين يحفز على العمل اكثر

**جدول رقم 26 : يبين رضا العامل عن عمله .**

| يبين مدى رضا العامل عن عمله. | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 39 | 76.5 |
| لا | 12 | 23.5 |
| المجموع | 51 | 100 |

من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ : 76.5 % والتي تمثل أغلبية العمال الراضون عن عملهم ، تليها النسبة 23.5 % وهي النسبة تعتبر عن عدم رضا الأقلية من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب عمال المؤسسة يتمتعون برضا وظيفي داخل عملهم هذا ما يعكس لنا استقرارهم الوظيفي ورغبتهم في تحقيق أهدافهم الوظيفية . وهو ما يجعلنا نتجه للبحث في عوامل هذا الرضا.

**جدول رقم 27 : يبين سبب الاجابة حول رضا العامل عن عمله .**

| سبب رضا العامل | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| لأنك مؤمن | 25 | 49 |
| لعلاقتك بالزملاء | 23 | 45.1 |
| للعلاقة مع رئيس العمل | 3 | 5.9 |
| المجموع | 51 | 100 |

من خلال الجدول ووفق الجدول السابق يتبين أن أعلى نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بـ (نعم) في السؤال أي 25 شخص حيث يرجعون سبب ذلك أنهم مؤمنين و 13 بسبب العلاقة مع الزملاء و 1 بسبب العلاقة مع رئيس العمل، بينما هناك 10 أفراد يرجعون سبب عدم رضاهم إلى طبيعة علاقتهم مع الزملاء و2 يرجعون ذلك بسبب علاقتهم بالرئيس.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب عمال المؤسسة هم راضون عن عملهم ويعود هذا الرضا بالدرجة الأولى لتأمينهم داخل عملهم ، فحسب رأي العمال إن التأمين الاجتماعي يخدم مصالحهم بالدرجة الأولى لذا فهم يعتبرونه السبب الأساسي والغالب في رضاهم الوظيفي بغض النظر عن الأسباب الأخرى مثل علاقات العمل.

**جدول رقم 28: يبين مخاطرة العامل إن لزم الأمر.**

| مخاطرة العامل إن لزم الأمر | التكرار (ك) | النسبة % |
|---|---|---|
| نعم | 18 | 74.5 |
| لا | 13 | 25.5 |
| المجموع | 51 | 100 |

من خلال الجدول يتبين أن أعلى نسبة تقدر بـ : 74.5% ممثلة للعمال الذين أجابوا بـ "نعم " أي أنهم يخاطرون بأنفسهم إن لزم الأمر ، تليها النسبة 25.5 % ممثلة في عدد العمال الذين أجابوا ب "لا" حول عدم مخاطرتهم بأنفسهم و إن لزم الأمر.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح أن أكثر من نصف العمال قادرون على المخاطرة بأنفسهم أن كان هناك لزوم وهذا طبعا في إطار العمل دائما ، فبحسب رأيهم أنه طبيعة عملهم تحتم عليهم ذلك مادام أنه واجب إنساني ويحتمه الواجب المهني وما يشجعهم في ذلك أنهم مؤمنين.فالتامين له الدور الفعال في جعل العمال المتمتعين به كحق داخل التنظيم يجعلهم مستعدين للمخاطرة بأنفسهم في العمل إن لزم الامر، مايعكس راحتهم لنظام التأمين وبالتالي الرضا عم العمل .

**عرض نتائج تحليل الجداول المركبة**

تحقيقا لأهداف الفرضية الثانية ومن اجل معرفة العلاقة بين التأمينات الاجتماعية لحوادث العمل وبين الرضا الوظيفي راعينا العبارات الاكثر قوة لتحقيق هذه العلاقة لنتحصل على النتائج التالية :

**جدول رقم 29:** يبين علاقة متغير سن المبحوثين بدرايتهم للقواعد التامينية داخل المؤسسة.

| عمر المبحوثين<br>هل أنت على دراية بهذه القواعد؟ | عمر المبحوثين | | | | المجموع | كا 2 | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ]20-30[ | ]30-40[ | ]40-50[ | ]50-60[ | | | |
| نعم | 3 | 15 | 15 | 3 | 36 | 13.118 | 0.004 |
| | 50,0% | 83,3% | 88,2% | 30,0% | 70,6% | | |
| لا | 3 | 3 | 2 | 7 | 15 | | |
| | 50,0% | 16,7% | 11,8% | 70,0% | 29,4% | | |
| المجموع | 6 | 18 | 17 | 10 | 51 | | |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | |

من خلال القراءة الاحصائية نجد ان اغلب المبحوثين عبروا عن رايهم بنعم بالنسبة لدرايتهم عن القواعد التامينية بنسبة 70.6% بتعداد 36 عامل حيث تساوت الفئتين العمريتين من 40 سنة الى 50سنة ومن 30 سنة الى 40 سنة في تعداد الافراد الذي كان 15 فردا معبرا ب نعم في كل فئة وهما الفئتان الغالبتان.

وهذا ما يجعلنا نربط المتغيرين وخاصة ان الامر متعلق بالدراية والتي هي محل التذكير بمتغير مستوى الدراسي والصنف حيث أنهم متحصلون في أغلبهم على الباكالوريا وكذا هم من صنف ممرضي الصحة العمومية فمستوى ثقافتهم مرتبط بفترة دراستهم بالخدمة في الصحة (التمريضية)تجعلهم بالضرورة يسعون إلى اشباع حاجتهم من الجانب المعرفي المتعلق بالقواعد التأمينية المطبقة داخل المؤسسة وهذا ما يجعلهم مستقرين نفسيا بخصوص هذا الجانب ويحقق لديهم الرضا الوظيفي.

**جدول رقم 30 :** يبين العلاقة بين تعرض افراد العينة لحادث عمل وبين ما اذا استفادو من هذا الحادث.

| هل سبق لك أو.....لحادث عمل ؟ | هل استفدت ..... الحادث؟ نعم | لا | المجموع | كا 2 | sig |
|---|---|---|---|---|---|
| نعم | 2<br>100,0% | 2<br>4,1% | 4<br>7,8% | 24.459 | 0.005 |
| لا | 0<br>0,0% | 47<br>95,9% | 47<br>92,2% | | |
| المجموع | 2<br>100,0% | 49<br>100,0 % | 51<br>100,0% | | |

من خلال الجدول و القراءة الاحصائية يتبين لنل ان اغلبية افراد العينة البالغ عددهم 47 لم يتعرضوا لحوادث في العمل بنسبة 95.9% والباقي والذين كن عددهم 4 من تعرضوا لحوادث بنسبة 7.8% منهم اثنان من استفادوا من تعويض عن هاته الحوادث والاثنان الباقيان لم يستفيدوا من أي تعويض وهذا راجع الى ان الحوادث التي تعرضوا اليها لم تكن بالغة الخطورة مما جعلهم غير مهتمين بتبليغ الجهات المعنية.

وفيما يخص العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث وهم يمثلون الاغلبية كما سبق الذكر فهذا راجع الى ان المؤسسة المستخدمة تتخذ الاجراءات اللازمة في توفير الحماية للعامل هذا طبعا تحت ضل التأمينات الاجتماعية وما توفره المؤسسة من حماية للعامل من خلال انظمتها وقواعدها التأمينية المتنوعة فيما يخص الحماية والوقاية من الحوادث و التعويض عنها إن حدثت، وهذا ما يجعل العامل اكثر رضا عن عمله .

كما يتضح لنا ان هناك علاقة ترابطية وهو ما نجده عند مستوى الدلالة 0.05 بدلالة معنوية مقدرة ب 0.05 وعليه نرى ان الاستفادة من التعويضات عن الحوادث انما تعني الكثير للعامل من حيث رضاه عن العمل.

**جدول رقم 31:** يبين العلاقة بين متغير المستوى الدراسي وبين دراية العامل بالقواعد التأمينية

| هل أنت على دراية بهذه القواعد؟ / المسيتوى التعليمي | | متوسط فما أقل | ثانوي | فوق فما بكالوريا | المجموع | كا 2 | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نعم | ك | 1 | 12 | 23 | 36 | 15.923 | 0.000 |
| | % | 12,5% | 75,0% | 85,2% | 70,6% | | |
| لا | ك | 7 | 4 | 4 | 15 | | |
| | % | 87,5% | 25,0% | 14,8% | 29,4% | | |
| المحموع | ك | 8 | 16 | 27 | 51 | | |
| | % | 100,0% | 100,0 % | 100,0% | 100,0% | | |

من الجدول نجد أن نسبة 70.6 % اجابوا بنعم (لديهم دراية بهذه القواعد) بتعداد 36 فردا حيث نجد أن 23 فردا منهم اللذين لديهم مستوى بكالوريا وهي النسبة الغالبة
ومنه يتضح لنا أن هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05 بدلالة معنوية مقدرة 0.000

وعليه نرى أن المستوى الدراسي في المؤسسة الاستشفائية بالجلفة عامل له تأثير في معرفة ودراية العمال بالقواعد التأمينية وهذا يسفر عن وجود ثقافة ووعي لدى الافراد بالقواعد التأمينية .

ومنه يمكننا القول ان مستوى الوعي و المستوى الثقافي لدى الافراد ينعكس ايجابا على درايتهم بما يحيط بهم من مستجدات سواء ما تعلق بالقواعد التأمينية أو ما يرتبط بها من اساليب ووسائل ،وهذا بحد ذاته يخلق لدى أفراد المنظمة شعور بالرضا حيث أن هذا الاخير منسجم مع اشباع حاجتهم في هذا الجانب .

**جدول رقم 32**: يبين العلاقة بين متغير المستوى الدراسي و عمل العامل بثقة وجدية وهو مؤمن

| هل تعمل بثقة ...وأنت مؤمن؟ | المستوى التعليمي | | | المجموع | كا2 | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | متوسط فما أقل | ثانوي | بكالوريا فما فوق | | | |
| نعم | 8 | 16 | 27 | 51 | _ | a |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | |
| المجموع | 8 | 16 | 27 | 51 | | |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | |

من الجدول يتضح لنا ان افراد العينة رايهم ثابت بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي حيث ان كل الافراد البالغ عددهم 51 فردا عاملا عبروا بانهم يعملون بثقة اكثر وجدية وهم مؤمنين بنسبة 100% .

وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على ان شعور الفرد بالأمن داخل عمله يجعله يعمل بكل اطمئنان و اخلاص ما يحببه في عمله اكثر كما ان العمال ذوو المستوى الدراسي الاكبر هم العمال المتفتحين اكثر والمتفهمين اكثر لما يلعبه تأمين العامل داخل مؤسسته من دور فعال في بعث روح الطمأنينة للعامل (وهذا ما التمسناه اثناء الدراسة الاستطلاعية) ما يجعله يعمل بثقة اكثر وجدية العامل الذي يؤدي به الى الرضا عن عمله.

## 2- استنتاج

من خلال تحليلنا للجداول والتي تعالج مضمون الفرضية الثانية تحصلنا على النتائج التالية:

-تعمل المؤسسة على توفير كل الشروط السلامة والأمن وحماية عمالها من كل الأخطار المحتملة الوقوع وهذا باستعمال القواعد التأمينية وعلى سبيل المثال المؤسسة مجهزة بكل وسائل الحماية من الأخطار،نذكر من ذلك وسائل الحماية ضد الحرائق أو موانع التعرض للأشعة ، الألبسة الخاصة والنظارات المانعة للتعرض للعدوى أو تأثيرات المواد الكيماوية.

_ أن كل العمال يعلمون بأن المؤسسة تستعمل قواعد تأمينية لحمايتهم ما يسفر عن وجود ثقافة تامينية لدى العمال.

_ ان نسبة قليلة من العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل ما يبين اهتمام المؤسسة بحماية العامل من الاخطار والحوادث باتخاذها الاجراءات الامنية اللازمة واتخاذها الحيطة والحذر من كل خطر او حادث متوقع .

_أن اغلبية العمال غير راضين عن التعويض فحسب رايهم ان قيمة التعويض ضئيلة جدا مقارنة بمصاريف العلاج وتكلفة الدواء

_كما انهم يرون ان لقيمة التعويض دور كبير في رضاهم عن العمل بمعنى ان هذه القيمة دافع ومحفز للعمل اكثر.

_أن كل العاملين يعملون بثقة وجدية وهم مؤمنين فالتأمين حافز يجعل العمال يعملون اكثر

_كما ان اغلب العمال مستعدون للمخاطرة مادام انهم مؤمنون داخل العمل

ومن خلال النتائج سالفة الذكر نجد أن الفرضية الثانية محققة .