

جامعة قاصدي مرباح ورقلة -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم تربية



مذكرة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي
الميدان علوم اجتماعية
الشعبة علم النفس

التخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية
من اعداد الطالبتان برجي حفيظة - نواصر زينب

نظام العمل بالدوريات وعلاقته بالتوافق المهني
دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف - ورقلة

تاريخ المناقشة: 2023/06/18

لجنة المناقشة	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	ا/د خلادي يمينة
رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	ا/د مزياني الوناس
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د- حجاج عمر

الموسم الجامعي 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

احمد الله عز وجل على كل النعم وعلى منه وعونه لي في اتمام هذا البحث اهدي عملي هذا الى
الذين سهرا من اجلي وتعبا لاجل راحتي ودعيا لي بالتوفيق دوما لامي وابي العزيزان
والكريمان حفظهما الله واطال الله بعمرهما على طاعته ورزقني بلهما اللذان كنا سر نجاحي
واصراري على التقدم ومثابرة من اجل الافضل رغم صعوبة الحياة الا ان كنا معي

الى اخوتي حفظهما الله ورعاهما وكل عائلتي كما اهدي ثمرة جهدي لاساتذتي الكرام اللذين
كلما ضللت الطريق امامي لجا تاليهم وكلما سالت عن معرفة زودوني بها وكلما طلبت من
وقتهم الثمين وفروه لي بالرغم من مسؤولياتهم المتعددة الى كل اساتذة قسم علم النفس
وعلوم تربية لكل من ساعدني ولو بكلمة طيبة ونصيحة نيرة اهدي لكم ثمرة
اجتهادي ونجاحي





اهداء

الحمد لله الذي سدد خطانا نحو طلب العلم ، فذلل الصعاب وسخر الاسباب وفتح الابواب ووفقنا
لاتمام هذا العمل بعد :

فاهدي عملي هذا الى والدي الذي تحت التراب رحمة الله عليه و جعل الله مؤآه الجنة الى التي
غمرتني حبها وعطائها والى من صنعتني من مهجتها الى من انتظرت ثمرة جهدها الى رمز العطاء
و الوفاء الغالية
أمي الحبيبة

وإلى اخوتي وكل من مدو إلي يد العون والعطاء من دون حساب

والى كل من ساعدني ماديا او معنويا من قريب او من بعيد



شكر وتقدير

الحمد لله الذي انار لي درب العلم والمعرفة واعانني ووفقني لهذا العمل والذي الهمننا الصحة والعافية والعزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا اتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدني من قريب او من بعيد على انجازي لهذا العمل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية واطمئن بذكر استاذتي الافاضل ودكتور مزياني الوناس الذس ساعدني بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوننا لي في اتمام هذا العمل ولايفوتني ان اشكر كل اساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية والى كل من مد لي يد العون والمساندة فجزاهم الله كل خيرا

في البداية اشكر الله عز وجل الذي وفقني لاتمام هذا العمل المتواضع كما اتوجه بالشكر الجزيل الى كل من ساعدني على انجاز هذا البحث سواء من قريب او من بعيد ، كما يسعدني ان اتقدم باسمي التقدير وجزيل الشكر الى الاستاذ المشرف * مزياني الوناس * التي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة التي م



ملخص الدراسة :

أجريت الدراسة الحالية بهدف التعرف على مستوى التوافق المهني ونظام العمل بدوريات لدى عمال مؤسسة استشفائية محمد بوضياف التنظيمي بولاية ورقلة، كما هدفت دراسة للكشف عن وجود فروق لدى التوافق المهني ونظام العمل بدوريات حسب المتغيرات التصنيفية المتمثلة في (الجنس، الأقدمية ،)

قد تم استخدام المنهج الوصفي الإستكشافي وهو المنهج المناسب لجمع البيانات ، لتوافق المهني ونظام العمل بالدوريات ، حيث ان الخصائص السيكومترية للأداة ، وتم توزيع استبيانات على 100 عامل ، كما تم استخدام أساليب احصائية وبرنامج SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها وتفسير نتائج فرضيات ولقد توصلنا الى مايلي:

ما _ مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام دوريات في مستشفى محمد بوضياف ورقلة
__ توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى للممرضين العاملين بنظام دوريات في مستشفى محمد بوضياف بولاية ورقلة تعزى متغير الجنس

_ توجد فروق في مستوى التوافق المهني للممرضين العاملين بنظام دوريات في مستشفى محمد بوضياف بولاية ورقلة تعزى متغير الأقدمية

__ توجد فروق في مستوى التوافق المهني للممرضين العاملين بنظام دوريات في مستشفى محمد بوضياف بولاية ورقلة تعزى متغير السن

Study summary:

This study seeks to find out the existence of differences in the professional compatibility and work system in patrols according to the classification variables (sex, seniority,)

The exploratory descriptive approach was used, which is the appropriate approach for data collection. We also used two tools to match the professional and the work system in periodicals, as it met the psychometric characteristics of the tool. Questionnaires were distributed to 100 workers. The data, analyzed and interpreted the results of the hypotheses, and we have reached the following:

The level of relationship to the professional compatibility of the nurses working in the patrol system in the hospital institution Mohamed Boudiaf in the state of Ouargla is high.

— There are no statistically significant differences in the professional compatibility of nurses working on a patrol system in the hospital institution Mohamed Boudiaf in the state of Ouargla due to the gender variable

_ There are no statistically significant differences in the professional compatibility of nurses working in a periodical system in the hospital institution Mohamed Boudiaf in the state of Ouargla due to the variable of seniority

— There are no statistically significant differences in the professional compatibility of the nurses working in a periodical system in the hospital institution of Mohamed Boudiaf in the state of Ouargla, due to the variable of age.

The results were interpreted in the light of the theoretical framework and

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
50	والجدول التالي يوضح ارقام البنود الموجبة والبنود السالبة	01
51	جدول التحكيم الخاص ببدائل الأجوبة	02
51	جدول خاص بمدى ملائمة الأوزان للبدائل	03
53	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	04
53	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية	05
53	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	06
58	يوضح قيمة الارتباط بين نظام العمل بالدوريات والتوافق المهني	07
58	يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري للمقياس	08
59	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على أداة الدراسة	09
59	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا للسن	10
60	يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الاقدمية في درجة التوافق المهني	11

محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	كلمة شكر
III	الملخص الدراسة
V	قائمة الجداول
VI	فهرس المحتويات
02	مقدمة
	الجانب النظري
04	الفصل الأول: تقديم مشكلة الدراسة
06	اشكالية الدراسة
09	تساؤلات الدراسة
09	فرضيات الدراسة
10	أهمية الدراسة
10	أهداف الدراسة
10	المفاهيم الإجرائية للدراسة
11	حدود الدراسة
11	الدراسات السابقة
13	الفصل الثاني: نظام العمل بالدوريات
16	تعريف نظام العمل بالدوريات

17	أنواع ساعات العمل
19	فترات الراحة و أنواعها
21	عدد فترات الراحة ومدتها
21	أوقات العمل بالدوريات وأنماطها
26	أهمية العمل بالدوريات
27	مزايا و عيوب نظام العمل بالدوريات
28	الجانب القانوني و التشريعي لنظام العمل
32	خلاصة الفصل
33	الفصل الثالث: التوافق المهني
36	مفهوم التوافق المهني
37	أهمية وأهداف التوافق المهني
37	سوء التوافق المهني
37	مظاهر سوء التوافق المهني
38	أسباب سوء التوافق المهني
39	مظاهر التوافق المهني
39	شروط التوافق المهني
40	قياس التوافق المهني
40	متطلبات التوافق المهني
41	محددات التوافق المهني
43	العوامل المؤثرة في التوافق المهني

44	طرائق التوافق المهني
46	الجانب التطبيقي
46	الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها
48	منهج الدراسة
48	ميدان الدراسة
48	الدراسة الاستطلاعية
48	عينة الدراسة الاستطلاعية
49	أداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية
49	وصف أداة جمع البيانات
51	الخصائص السيكومترية
52	الدراسة الأساسية
52	عينة الدراسة الأساسية
53	وصف عينة الدراسة
55	الفصل الخامس
58	عرض و تحليل نتائج الدراسة
59	عرض وتحليل التساؤل الأولى
60	عرض وتحليل التساؤل الفرضية الثانية
61	عرض وتحليل التساؤل الفرضية الثالثة
62	عرض وتحليل التساؤل الفرضية الرابعة
64	الاقتراحات و التوصيات

66	خاتمة
68	قائمة المراجع
72	الملاحق

مقدمة

يعتبر العمل وسيلة وغاية في حياة الأشخاص والمجتمعات , فهو أهم وسيلة للمعيشة والحصول على الكماليات , ويعتبر من أهم ال رقي الأمم والشعوب منذ القدم كما انه غاية من غايات وجود الإنسان ,

وقد شغل موضوع العمل البشري منذ القدم تفكير العلماء والفلاسفة حيث إن اغلب العلوم والتخصصات سواء قديمة أو حديثة وحتى رسالات السماوية اهتمت ولازالت تتناول موضوع العمل الإنساني بإسهاب كبير كل من جهة نظره وتخصصه وتوجهاته من اجل تحقيق أكبر قدر من الرفاهية والسعادة .

وتقوم هذه المؤسسات الاقتصادية أو غيرها على أساس تحقيق أهدافها وغاياتها المستقبلية والإنتاجية , لكي تصل لهذا الهدف يجب عليها ان تحافظ على الفرد العامل داخل هذه المؤسسة , والأمر الذي شكل هاجسا كبيرا للمؤسسات والعمل على حد سواء فتختلف ساعات العمل لاسبوع واخر والتي تنتهي بالراحة الاسبوعية , وذلك لاسترجاع التوازن بين الراحة والنشاط والتغلب على التعب والملل , وتمر بمختلف الوظائف النفسية للإنسان عبر حلقة زمنية خلال اربعة وعشرون ساعة تبعا لما يعرف بالايقاع بيولوجي اليومي , حيث يقوم على اساس ان نشاط معظم الوظائف الجسمية ينخفض اثناء فترات زمنية معينة , لتتباطا وتركد في فترات اخرى متبعا بذلك نمط سير لهذا الايقاع اليومي , حيث يتحكم هذا الاخير في مختلف القدرات ومن اجل الحفاظ على صحة العامل وامنه في مكان العمل تقوم المؤسسة بوضع اجراءات خاصة سواء كانت تنظيمية , تقنية او علاجية كان تقوم بتنظيم اوقات العمل لتخللها فترات راحة كافية ومنتظمة حتى يسترجع العامل قواه العقلية والعضلية لينشط من جديد لاداء افضل خال من الاخطاء .

ومن خلال كل ماسبق يتضح ان موضوع هذه الدراسة يعد من المواضيع اكثر قربا الى الواقع المعاش بمعنى ان هذه المشكلة ظاهرة اجتماعية واقعية تستحق البحث عن اهم الاثار والانعكاسات السلبية التي يمكن ان يخلفها نظام العمل بالدوريات فيما يخص صحة العمال الفيزيولوجية والتعرف على المشكلات والاطار التي تعاني منها العمال في المؤسسة ومحاولة اعطاء البديل ان امكن ذلك وبالتالي مواجهة المشكلة .

طرح موضوع الدراسة في جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي , فبعد تحديد اشكالية البحث وفرضياته , الاهداف , الاهمية , المنتظرة من البحث ومفاهيمه المرتبطة بمتغيرات الدراسة .

الفصل الأول :

عبارة عن مدخل عام ويتضمن طرح الإشكالية الدراسة وصياغة الفرضيات التي تعتبر كحل مؤقت لمشكل البحث وأسباب اختيار الموضوع قيد الدراسة وأهداف وأهمية وذلك , لنصل بعد ذلك لطرح أهم الدراسات السابقة والتعقيب عليها .

الفصل الثاني :

تطرقنا إلى تعريف نظام العمل بالدوريات في جملة من التعاريف لهذا النظام من طرف جماعة من المهتمين بهذا المجال على الخصوص وبميدان العمل البشري على وجه العموم , وكذلك إلى أسباب ظهور العمل بالدوريات , أهمية العمل , أنواع ساعات العمل , فترات الراحة أنواعها , عدد فترات الراحة ومدتها , أوقات العمل بالدوريات و أنماطها , وتطرقنا كذلك الى مزايا وعيوب العمل وفق نظام العمل بالدوريات

الفصل الثالث :

وتطرقنا فيه الى تعريف التوافق المهني , التوافق العام , سوء التوافق المهني , المظاهر التي تدل على التوافق المهني , أسباب التوافق المهني , محددات وطرق قياس التوافق المهني , متطلبات التوافق المهني , عوامل المؤثرة في التوافق المهني , استراتيجيات إدارة سوء التوافق المهني , وأخيرا خلاصة الفصل

الفصل الرابع :

خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة حيث تضمن الدراسة الاستطلاعية (التعريف بمكان عينة الدراسة مؤسسة الإستشفائية بورقلة , منهج الدراسة , مجتمع وعينة الدراسة , والخصائص السيكومترية للأداة الدراسة) , وتطرقنا كذلك الى (منهج الدراسة , مجتمع وعينة الدراسة أدوات الدراسة , تطبيق أدوات الدراسة , والأساليب الإحصائية المستخدمة) .

الفصل الخامس

خاص بعرض نتائج الفرضيات وتحليلها وتفسيرها .
تم قائمة المراجع المعتمد عليها في قائمة الجداول والملاحق الضرورية .

الفصل الاول الاطار العام للدراسة

الفصل الاول الاطار العام للدراسة

1/ اشكالية الدراسة

2/ فرضيات الدراسة

/ اهمية الدراسة

4/ اهداف الدراسة

5/ التعاريف الاجرائية لدراسة

6/ حدود الدراسة

7/ الدراسات السابقة

اشكالية الدراسة :

يعتبر العمل بالنسبة للكثير من المجتمعات مصدر فخر واعتزاز , وهذا الأمر جعل الإنسان المعاصر اليوم في تغير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحظته في كافة المجالات حتى صار هو السمة الواضحة لهذا العصر في مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به الى الاستقرار النفسي , ولتحقيق ذلك يعمل , حيث أصبح يعاني من نقص الوقت بالنسبة الجماعات والمؤسسات , فالوقت محدود ب 24 ساعة للجميع , فارتبطت قيمة وقته بالعمل الأمر الذي شكل هاجسا كبيرا العمال على حد سواء , وهذا بتأكيد عنصر البشري مركزا هاما في إعطاء وبذل المزيد من الوقت والجهد وتقيدته بوتيرة زمنية تخالف نظام حياته الطبيعية التي تعود عليها منذ الأزل .

حيث شهد العمل نظاما حديثا ترسب عن تحولات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية , مما أدى إلى ظهور مايسمى بنظام العمل بالدوريات وغيرها من المسميات , وكلها تصب في معنى الاستمرارية في ممارسة العمل وعدم انقطاعه ومسايرته لعجلة الوقت , إلا ان العنصر البشري تلزمه مطالب وشروط ينبغي إن تتوفر فيه للقيام بهذا النوع عن هذه المناوبات كذلك جماعة العمل أو فريق العمل الذي سيعمل ضمنه . فعلى كل عامل اختيار المناسب لنفسه , كان متكامل فان توافقه في مجال العمل كفيل لتحقيق الإنتاجية للمؤسسة التي يعمل بها , وكذا تحسين وإسهامه الكبير في عمله .

فقد أصبح التوافق المهني بمثابة السمة المميزة لعصرنا الحالي وميولهم واتجاهاتهم نحو وظائفهم , نحو المؤسسات التي يعملون بها , ونحو بيئة العمل , والبيئة المحيطة بالمؤسسات , ولهذا يجب على المنظمة تحقيق كل مايرغب به العامل في عمله لتحقيقه التكيف والرضا عن العمل وتوافقه المهني , حيث يتأثر العامل بكثير من العوامل في عمله تؤدي به إلى تغيير إنتاجه وعطائه بالزيادة أو النقص ...

وتعتبر المؤسسة الإستشفائية من ابرز المؤسسات الحساسة التي يتطلب فيها العمل اكثر وعدم التوقف طوال الأيام , إمكانية تعرض عمالها للضغوطات المهنية , وذلك لطبيعة أعمالهم التي تتطلب الحيطة والحذر والتركيز العالي والانتباه ' وكذا الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم , وهذا مايؤثر على العمال ويعرقل سعيهم في تحقيق انجاز المهام الموكلة لهم فعمال الممرضين

الفصل الاول الاطار العام للدراسة

من المهن التي تتطلب جهد كبير في نشاط عملها و ذلك لما يقدمه من خدمات وجهد في العمل ومخاطرة بحياتهم , وكذا متطلبات الوظيفة .

وهذا الأخير (التوافق) الذي يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة او غيرها , فهو عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها مثل ماجاي في (دراسة محمد المهنا 2002 , دراسة رويم فايزة 2005 , دراسة عبد الله السماوي , 2006) , فمجال العمل مجالا واسعا ومعقد , تكثر فيه طموحات الفرد , ويسعى لتخفيف من المشاكل الموجودة في مجال العمل وهذا ماكدته (دراسة مكناسي محمد 2007) وجميع الأفراد الأسوياء في مجال العمل يسعون لتحقيق هذا النوع من التوافق .

-التركيز والاهتمام بمختلف مهامه يكون أعلى وبالتالي يستطيع النطقن الى الضعف والخلل الذي يحدث بها , ولاشك ان العامل الذي يعاني سوء التوافق المهني تضطرب لديه القدرة على انتباه والتذكر وتخفض طاقته النفسية وبالتالي تتخفض فعالية ادائه مما يسبب فشلا في جوانب مختلفة من العمل , كسوء علاقاته مع زملائه ومرؤوسيه او انزوائه عنهم وانخفاض نشاطه مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله .

يعرف التوافق على انه : " قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم بالبيئة المادية والاجتماعية في شتى صورها : البيئة الاسرية , المهنية , الدراسية , الثقافية والدينية . 1
والذي يهمننا هو التوافق الذي يحدث ضمن الجماعة المهنية للفرد

بناء على ماسبق تقديمه يمكن صياغة مشكلة الدراسة وتحديدتها في محاولة الإجابة على التساؤلات هذه الدراسة وهو :

تساؤولات لدراسة :

ما مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة .

والذي تتفرع منها الفرضيات التالية :

1/ توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين ب نظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

2/ توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير السن .

3/ توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين ب نظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية .

فرضيات الدراسة :

أ/ الفرضية العامة :

ما مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة

ب/ الفرضيات الجزئية :

* توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات تعزى لمتغير الجنس .

* توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات تعزى لمتغير السن

*توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات تعزى لمتغير الاقدمية .

اهمية الدراسة:

التعرف على مستوى التوافق المهني في نظام العمل بالدوريات لدى الممرضين

تتناول الدراسة متغيرين هما : التوافق المهني ونظام العمل بالدوريات ، فالأهمية تكمن في كونها تلقي الضوء على معرفة العلاقة بين المتغيرات ، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم والوعي ويتأثر كل منهما على الآخر .

الكشف على ما يمثله كل متغير من دور مهم في دفع الموظف نحو الهدف والأخذ بيده لتحقيق توافقه المهني ورفع فاعليته ذاتية .

4/ اهداف الدراسة :

أن قيمة البحث العلمي تتجلى في أهداف محددة يسعى الباحث إلى تحقيقها ، ويهدف هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف يمكن إجمالها فيما يلي :

معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني في ظل نظام العمل بالمناوبة لدى الممرضين العاملين في مستشفى محمد بوضياف ورقلة تعزى لمتغير السن ، الاقدمية ، الجنس .)

السعي للوصول إلى نظام عملي جيد

الإجابة عن التساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها

فتح المجال للدارسات أكثر توسعا في أبعاد نظام العمل بالدوريات وتوافق المهني

تقديم اقتراحات وتوصيات تساعد في نظام العمل بالدوريات مميز وملائم وتحقيق التوافق المهني للعمال .

6/ التعاريف الا إجرائية لدراسة :

سنعرض في هذه الدراسة إلى تقديم تعريف إجرائي لكل متغير من متغيرات بحثنا :

نظام العمل بالدوريات :

نظام العمل بالدوريات هو نمط لتنظيم العمل وتنظيم وقت العمل ، وهو أيضا شكل من أشكال تنظيم العمل بالفرق المتناوبة ، فالعمل فيه يتم انجازه بواسطة فرقتين أو ثلاثة فرق تتناوب فيما بينها على نفس المنصب خلال الفترات الصباحية ، المسائية والليلية لضمان استمرارية العمل والإنتاج

التوافق المهني: هو معرفة الشعور ومدى قدرة افراد على التلاؤم مع بيئة العمل ومستوى رضاهم عن زملاء والرؤساء وكذلك رضاهم عن الأجر وظروف العمل مختلفة ؛ من خلال درجة التي يحصل عليها العمال في مقياس التوافق المهني . تصحيح

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: شملت الدراسة العمال الممرضين في مستشفى محمد بوضياف ورقلة
الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة من بداية الفصل الثاني للعام الجامعي 2023/2022
الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على العمال الممرضين مستشفى محمد بوضياف ورقلة .
الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة :
***دراسة سعد المهنا (2002) :**

بحثت الدراسة عن " العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز " . لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض . هدفت هذه الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض . والى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر وسنوات الخبرة والراتب .

وقد تكونت عينة الدراسة من 255 موظفاً بمطار الملك خالد الدولي بالرياض . وتوصل الباحث الى ان اغلبية موظفي الجمارك يشعرون بالرضا عن انجاز المهام والإعمال التي تستند إليهم , وان اغليبتهم يشعرون بان عملهم يوفر لهم خبرة جيدة . ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقه الوظيفي . وانه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقه في العمل . كما اتضح عدم الرضا موظفي الجمارك عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المعنوية والمكافآت وقلة الراتب .

*دراسة الصادق وبوكميش (2017) :

تمثلت دراسته في تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بركان والمؤسسة الإستشفائية بإدرار ، وبعد جمع المعلومات وتحليلها اظهرت النتائج إن هناك تأثيراً للممارسات المهنية في فترة المداومة للعاملات بالمصالح الاستشفائية بسبب عدة عوامل وظروف كالمسؤولية الاجتماعية (الأبناء ، الزواج ، الأسرة) ، طبيعة العمل في مثل هذه المصالح (مصلحة الأمومة والطفولة ، مصلحة طب النساء والتوليد) ، - والعامل السوسيو ثقافي الذي يحمله الأفراد داخل المجتمع ، وقلة وسائل الترفيه أثناء فترة المداومة خاصة المسائية والليلية (نادي ، تلفاز ، انترنيت .. كما إن العمل بالدوريات قد يعد من العوامل التي تؤثر على التوافق المهني للعاملين ونوعية الحياة والصحة النفسية لديهم ، حيث يمكن إن يزيد من مستوى الإجهاد والتعب والضغط النفسي ،

الفصل الاول الاطار العام للدراسة

مما يؤثر على العمل الفردي والجماعي ويؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والمهني لدى العاملين
وهذا ما أكدته دراسة أمنة (2013) بعنوان العمل بالنظام الليلي ولتتاو بيوأثره على التوافق العام
و دراسة بوعالية (2019) بعنوان : العمل بنظام المناوبة ودوره في ظهور بعض الاضطرابات
السيكوسومترية دراسة ميدانية على بعض الممرضات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية - سطيف

الفصل الثاني :

الفصل الثاني :

تمهيد

01/ تعريف نظام العمل

02/ نضام العمل بالدوريات

03/ أسباب ظهور العمل بالدوريات

04/ أهمية العمل بالدوريات

05/ أنواع ساعات العمل

06/ فترات الراحة وأنواعها

07/ عدد فترات الراحة ومدتها

08/ أوقات العمل بالدوريات وأتماطها

09/ مزايا وعيوب العمل وفق نظام العمل بالمنابفة

10/ الجانب القانون والتشريعي لنظام العمل بالدوريات

خلاصة

تمهيد :

يعتبر مصطلح العمل بالدوريات نوع من أنماط العمل التي يعمل فيها العاملون في فترات زمنية مختلفة بالتناوب ، فهو العنصر الأساسي لمعرفة نسبة دوران عجلة الحياة ولأ يتم هذا الجزء إلا إذا أضيف له جزء الآخر ألا وهو العنصر البشري فهما متلازمان وليمكن إن يستغني احدهما على الآخر ، ومع دوران هذه العجلة برز على العمل ما يسمى بالعمل ألتناوبي التي يفرضها واقعنا المعاش .

إلأن العنصر البشري تلزمه مطالب وشروط ينبغي أن تتوفر له القيام بهذا النوع من العمل وهذا بالإشارة إلى تعاريفه المختلفة ، أسابظهورأهميته ، أنواع ساعات العمل ، فترات الراحة ومدتها ، عدد فترات الراحة وأنواعها ، ، أوقات العمل بالدوريات و أنماطها ، مزايا و عيوب العمل وفق نظام العمل بالمناوبة ، وأخيرا نشير إلى الجانب القانوني لهذا النظام .

1- تعريف العمل :

يعرف العمل على انه النشاط الواعي والهادف ، العضلي أو الفكري ، والمبدول في عملية الإنتاج ، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية ، ويعرف أيضاً بأنه النشاط المبدول من اجل اثر ضروري سواء تعلق الأمر بالإنتاج أو بالأجرة (جعفر وبعمر ، 2018 ، ص 710)

2/ تعريف نظام العمل بالدوريات :

لقد قام العديد من الباحثين والعلماء بالبحث في موضوع ما يسمى بنظام العمل بالدوريات ونظراً لأهميته البالغة التي يكتسبها وإعطائه الكثير من التعريفات فيما يلي :

فهو تنظيم أو ترتيب لساعات العمل ، حيث تستطيع مجموعات من العاملين تبادل أوقات مختلفة ، كي تستمر المؤسسة في تقديم خدماتها أو صناعة منتجاتها دون توقف (فروجه ، 2014 ، ص 12) .

لتوضيح المفهوم الصحيح لنظام العمل بالدوريات نتطرق إلى مالت اليه الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986) بالناوبة وهو : العمل الذي يتم بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان . لهذا الموضوع وماتوصلو إليه من تعاريف .

التعريف الأول : يعرفه كايون (1980) **cailaud** : فهو يرى إن نظام العمل بالناوبة عبارة عن " نمط من تنظيم لوقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج ، ويتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمان . (هو ظريفة . 1995 : ص 49

التعريف الثاني : يعرفه كذلك 1980 (**caillard**) على انه " نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج ، وتعقب فيه وتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمن "

التعريف الثالث : تعرف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا 1986 نظام العمل بالدوريات بأنه " العمل الذي يتم انجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان "

التعريف الرابع : يعرف 1976 **EMBNER K** : " إن العمل بالدوريات يعتمد في تنظيمه على فرق من العمال التي تتعاقب على العمل من اجل ضمان استمرارية في الإنتاج شريطة إن تكمل الفرقة الموالية عمل الفرقة السابقة . "

ومن خلال التعاريف السابقة نلاحظ إن مفهوم نظام العمل بالدوريات يأخذ عدة تسميات وهي كالتالي :

- العمل المتواصل أو المستمر

- العمل بالفرق المتناوبة

- العمل بنظام 3-8

- العمل أو الإنتاج المستمر .

وبناء على ماسبق استنتجناه , يقدم الباحث التعريف التالي لنظام العمل بالدوريات : هو ذلك العمل المتواصل بدون انقطاع تتناوب فيه عدة فرق عمل على مناصب العمل في مكان العمل .

5- أنواع ساعات العمل

نقصد بساعات العمل تلك " الفترة الزمنية التي يكون فيها العمال تحت تصرف صاحب العمل , ولأمدخل فيها فترات الراحة والتي يكون فيها العامل تحت تصرفه ."

هناك ثلاثة أنواع لساعات العمل فمنها ساعات العمل الثابتة , المتواصلة والمرنة , يمكن تلخيصها فيما يلي :

5-1 ساعات العمل الثابتة:

وعادة تتمثل في العمل فترة صباحية من الساعة الثامنة إلى ساعة الثانية عشر صباحا (8-12) , وأخرى مسائية من الساعة الرابعة عشر إلى الساعة عشر مساء (14-18) تتخلل بينهما فترة راحة لمدة ساعتين يتمكن من خلالها العامل العودة إلى منزله والاتصال بإفراد أسرته وجبة الغداء معهم .

هناك الكثير من المؤسسات التي تتبنى هذا التوقيت , إلا أن بعضها الأخر قد يتبنى ذلك بقدر من التعديل سواء في بدراسة أو نهاية العمل أو في مدتي الفترتين الصباحية والمسائية , كان يجري العمل من الساعة السابعة إلى ساعة الثانية عشر صباحا (7-12) ' ومن الساعة الرابعة عشر إلى ساعة السابعة عشر مساء (14-17) ... الخ

5-2 ساعات العمل المتواصلة :

وهي تختلف عن النمط السابق في كونها تعتمد أساسا على إعطاء فترة راحة قصيرة خلال مرحلة منتصف النهار , والتي عادة مات كون غير كافية للعمال من اجل الرجوع إلى منازلهم .

محمد نجيب توفيق , 1996 : العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة , " القاهرة , ط 1 199 ص . ويعتبر هذا الشكل من منتشر في بريطانيا لذا يدعى أحيانا بالنمط البريطاني في التوقيت , غير انه يلقي انتشارا ورواجا في اغلب الدول الأخرى خصوصا في الحالات التي يصعب فيها على العامل الرجوع إلى منزله . وتفضيله العودة المبكرة إلى هذا الأخير , وهذا على الرغم من كون الفترة التقليدية , لمنتصف النهار جد مفيدة سواء من الناحية الاجتماعية أو الفيزيولوجية حيث يتعارض نمط الساعات المتواصلة مع الحياة الأسرية , كما هو الحال في عملية الاتصال بالأبناء ... الخ , وبالمقابل فان فترة الراحة القصيرة التي يتلقاها العامل في منتصف النهار , والتي عادة ماتت راوح من (30) إلى (60) دقيقة ينتج عنها تناول وجبة غداء خفيفة لتصبح الوجبة الليلية هي الأساسية , وهو ما قد يتعارض مع تمكن العامل من النوم في حين ينفق وقتنا اقصر في التنقل كما يستفيد من وقت فراغ أكثر بعد إنهاء العمل .

3-5 ساعات العمل المرنة

ظهر هذا النمط من تنظيم للتخلص من نظام أوقات العمل الثابتة الذي يجبر العمال على الحضور في المواعيد المحددة , ويتميز نظام أوقات العمل الثابتة الذي يجبر العمال على الحضور في المواعيد المحددة , ويتميز نظام أوقات العمل المرنة بكونه يتيح الحرية للعامل في اختيار وقت دخوله للمؤسسة وخروجه , وكمثال عن ذلك هو بدلا من تحديد وقت بداية العمل بالضبط تعطى للعامل الحرية الكاملة لبداية عمله ما بين الساعة (8-1 سا) لينتهي منه ما بين الساعة (16-18) مساء وهو مجبر وبالتالي على الحضور ما بين الساعة (العاشرة) صباحا إلى غاية الساعة

(16) مساء شريطة إن يكون قد عمل مجموع الساعات المتفق عليها خلال كل يوم

يتم تسجيل مجموع الساعات الأسبوعية أو الشهرية بطرق مختلفة , كالإقدام على استعمال ساعة ميكانيكية خاصة للمراقبة ' وبالتالي يتم تسجيل وقت دخول وخروج كل عامل على بطاقة فردية يتم إدخالها في هذه الآلة من طرف العامل نفسه , وقد انتشر هذا النظام بكثرة خصوصا في البلدان الأوروبية , الولايات المتحدة الأمريكية , اليابان .

يسمح هذا التنظيم للعامل باستخدام هذه المرونة في بداية ونهاية العمل من اجل وضع نموذج فردي لساعات العمل التي تتماشى مع احتياجاته وتفضيله الشخصي , الأمر الذي يساعده على تفادي أوقات الازدحام في حركة المرور ومختلف العوامل الأخرى المرتبطة بالتصلب الذي يفرضه وقت بداية ساعات العمل الثابتة .

كما قد تكون للأوقات المرنة انعكاسات ايجابية على مستوى الحياة المهنية للعامل كان تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديه وإلى زيادة مستوى رضاه وتقضي على وقت الضائع الذي عادة ما ينتج عنه التأخر في الوصول إلى العمل , كما تخلق نوعا من الانتظام الذاتي والإحساس بالمسؤولية من جانب العامل , وبالمقابل ينخفض عنه الضغط الناتج عن الارتباط بالأوقات المحددة والثابتة . ونتيجة لذلك عادة ميثم بدء العمل بسرعة بمجرد الوصول إلى مكان العمل ' كما يتم إكمال المهمة الجارية القيام بها في النهاية قبل مغادرة العمل .

وقد قام " داري " (darye 1975) بدراسة معرفة بمزايا وأسباب تفضيل ساعات العمل المرنة لدى العمال فتوصل إلى ما يلي :

- القدرة على تعديل أوقات وجبة الغداء (73) بمائة
- القدرة على انتهاء من العمل في الوقت المبكر (69) بمائة
- توازن أحسن بين الحياة المهنية والاجتماعية (52) بمائة .
- القدرة على اقتصاد نصف يوم راحة (55) بمائة .

- تسهيل تنظيم التنقل والسفر .
- وعلى العموم هناك مزايا عديدة لهذا النمط في التوقيت لساعات العمل منها مايلي :
- تفادي ساعات الازدحام وبالتالي اتفاق اقصر وقت ممكن في التنقل .
- يمكن للعامل تكييف ساعات العمل تبعاً لظروفه الشخصية .
- إزالة المشاكل التي تنجر من ضرورة الحضور في الموعد المحدد .
- حرية العامل في ترتيب يوم العمل حسب إيقاعه الفردي .
- إحساس الفرد بالاستقلالية .
- انخفاض محسوس في شبه الغياب .
- التقلص من عبئ العمل .
- إمكانية تكييف ساعات العمل تبعاً لمتطلبات الإنتاج .
- وبالمقابل يشكو هذا التنظيم المرن لساعات العمل عيوب أهمها :
- ارتفاع تكاليف الإدارية .
- صعوبة في إدارة وتسيير العمال .

هو ظريفة , (1995) : الساعة البيولوجية " , ط 1 , ص 13

- صعوبة في الحفاظ على النظام والانضباط .
- ميل العمال للعمل بإفراط لمدة طويلة من اجل الحصول على وقت فراغ أطول.
- صعوبة في عمليتي الجمع والتوزيع وتضرر الخدمات التي تقدم للزبائن.
- انخفاض في مستوى تماسك الجماعة وعلاقتها.

6/ فترات الراحة وأنواعها :

بعد القيام بالعمل لمدة معينة يصبح جسم الإنسان بحاجة إلى الراحة والحفاظ على التوازن بين الطاقة المستهلكة والطاقة المعوضة لها , اذن من الضروري إدخال فترات معينة للراحة كمتطلبات فيزيولوجية للمحافظة على مستوى فعالية العامل في الإنتاج والأداء من الجانبين لدهني والجسدي .

يطلق هذا المصطلح " الراحة " على تلك الأوقات المتقطعة التي تحدث فيها عملية الاسترخاء أثناء العمل واستعادة الجسم لحالة التوازن , وتعتبر الراحة ذات اثر بالغ الأهمية لدى الإنسان خصوصا عند ممارسة المستمرة لأي نشاط عقلي وجسدي سواء كان ذلك أثناء عملية التعلم أو العمل .

يمكن أن يأخذ تنظيم فترات الراحة إشكالا متعددة من أهمها مايلي:

1-6 / الراحة التلقائية :

وتقوم أساسا على ان العامل بإمكانه أخذ راحة بنفسه كلما احتاج لذلك بعد مجهود معين , وعادة متكون مدتها قصيرة وقد تصبح عديدة ومتكررة في حالة الأعمال الشاقة , إلا إن الراحة التلقائية مساوية تتمثل في وجه الخصوص في تحمل المسؤولية والانضباط , كما هو الحال بالنسبة لما يحدث عندما يتفق عامل مع زميله على تعويضه عند أخذه للراحة وأدا به قد لا يستطيع القيام بذلك في حالة ظهور بعض الطوارئ , والتي قد لا تكون لديه الكفاءة اللازمة لمعالجتها , الأمر الذي يهدد امن العمال , المنتجات والآلات وحتى المؤسسة كلها .

6-2 / الراحة المقنعة :

تتمثل الراحة المقنعة في تحول العامل للقيام بعمل آخر عادة ماسكون روتينيا يتطلب درجة من التركيز اقل مما تحتاج إليه مهمته الأصلية , ويكون ذلك لفترة معينة من اجل الاستراحة من عملية التركيز أو الجهد المبذول في المهمة الأصلية .

وغالبا ما يتمثل ذلك في تنظيف أجزاء الآلة ومكان العمل , وترتيب أمور الشغل المختلفة , ويعتبر هذا النوع من فترات الراحة مقبولا جدا من الناحية الفيزيولوجية , وذلك باعتبار انه ليتمكن لأي كان إن يعمل باستمرار سواء تعلق الأمر بعمل يدوي أو ذهني , وهذا بطبيعة الحال إذ لم يصبح عدد هذه الفترات ومدتها أمرا مبالغاً فيه .

6-3 / الراحة التابعة لطبيعة العمل :

يمكن أن يتم تصميم الآلة بصفة خاصة والعمل بصفة عامة , بحيث يقوم ذلك على أساس إدراج فترات معينة من الراحة للعامل , وعادة ماسكون ذلك في شكل فترات انتظار تبعا لمراحل التي تمر بها , كما هو الحال عندما ينتظرها العامل لتبرد او لانتهائها من مرحلة ما .

وهذا النوع من الراحة شائع خصوصا لدى مصالح الخدمات أين يرتاح في انتظار وصول التعليمات أو الزبائن , أما في سلسلة الإنتاج فان الأمر يصبح مرهونا بمهارة وسرعة العامل , فكلما عمل ساعة كلما انتظر أكثر وهذا بخلاف المتقدمين في السن الذين عادة ماينجزون عمل عن تعب إضافي , آن هذه الفئة الأخيرة من العمال تتوفر على عنصر الخبرة التي هي عامل لياستهان به في هذا المجال , إذ انه يمكن للعمال المتقدمين في السن الاعتماد على خبرتهم لمسيرة وتيرة العمل , وبالتالي الاستفادة من فترات الراحة التابعة لطبيعة العمل.

6-4 / الراحة المحددة :

وهي عبارة عن فترات تحددها المؤسسة في إطار تنظيم العمل وعادة ماتت مثل في مدة تتراوح ما بين (10) إلى (15) دقيقة في منتصف فترة العمل الصباحية وأخرى في منتصف , الفترة المسائية ,

بالإضافة إلى فترة مخصصة لتناول الغذاء ، وعموماً فإن عدد فترات الراحة ومدتها تختلف باختلاف طبيعة العمل ونوع التنظيم المتبع ، ولاسيما إذا كانت رفقة أنواع أخرى من فترات الراحة التلقائية والمقنعة ، زيادة على ذلك فإن طبيعة العمل في حد ذاتها قد تفرض نوعاً معيناً أو أكثر من فترات الراحة ، كما قد تتطلب ذلك لمدة زمنية معينة .
حمو بوظيفة ، (1995) ، مرجع سابق ، ص 27

07/ عدد فترات الراحة ومدتها :

تتمثل فترات الراحة في مدة تتراوح ما بين (10) إلى (15) دقيقة في منتصف فترة العمل الصباحية ومثلتها في منتصف الفترة المسائية بالنسبة للإعمال العادية ، التي لا تتطلب مجهوداً كبيراً ولا يطغى عليها عنصر التكرار ، والذي قد يكون مصحوباً أو بحاجة إلى تركيز والانتباه حيث وجد إن هذا النوع الأخير من الأعمال يحتاج من ثلاث إلى خمس دقائق كراحة في كل ساعة لتخفيف من التعب وتحسين التركيز .

أما في حالة الأعمال الصعبة فقد

استعملت تقنية قياس استهلاك الطاقة لدى الفرد كمنهج فيزيولوجي لتحديد ساعات العمل وفترات الراحة المناسبة لكل نوع من الأعمال .

ليس من السهل تحديد فترات الراحة بالنسبة للمؤسسة ثم تعميمها على مؤسسات أخرى ، حيث يرتبط تحديد فترات الراحة ومدتها بعوامل كثيرة تختلف باختلاف المهن والنشاطات ، وكذا الهدف من الراحة ومدى تكرارها ، بالإضافة إلى مدى استفادة العامل من الأنواع الأخرى لفترات الراحة .

08- أوقات العمل بالدوريات وأمطها :

1/ أوقات العمل بالدوريات :

ليس هناك أوقات ثابتة تخص نظام العمل بالدوريات ، بل اختيار الأوقات المناسبة يتم من طرف المؤسسة وفقاً لأهدافها ، كما أنه عندما يتم اختيار هذه الأوقات يستوجب على مؤسسة مراعاة المعايير بما في ذلك اختيار النوم ، الراحة والوجبات الغذائية .

والجدول الذي سيأتي يوضح لنا نموذجاً مختاراً لأوقات العمل في نظام العمل بالدوريات .

الجدول رقم (2) : بعض النماذج المستخدمة في نظام العمل بالدوريات :

النموذج	الاول	الثاني	الثالث
الدورة الصباحية	(14 - 06)	(13 - 05)	(12 - 04)
الدورة المسائية	(22 - 14)	(22-13)	(21 - 13)
الدورة الليلية	(06-22)	(05 - 21)	(04 - 20)

("ديمنت" وجوفت " 1962 DEMENT ET JOVET)

أنماطها

2-1 - الدوريات نصف متواصلة :

تحتوي الدوريات الجزئية نصف المتواصلة بانقطاع في آخر النهار , ومنح عطلة في نهاية الأسبوع , وعلى العموم تبدأ الدورية الصباحية على الساعة السادسة والمسائية على الساعة الثانية زوالا , كما يوضع جدول خاص ومحدد لتغيير الدورية في اليوم أو الأسبوع , حيث تقوم بعض المؤسسات الصناعية الكبرى مثل الولايات المتحدة الأمريكية بتثبيت الدوريات بصفة خاصة , هذا النوع من النمط هو لاكثر انتشارا سواء في فروع النشاط الاقتصادي والتجاري والصناعي أو في الخدمات العامة خاصة الأعمال الالكترونية .
حمو بظريفة , (1995) , مرجع سابق , ص 78 .

2-2 الدوريات النصف متواصلة :

يضم هذا النمط ثلاث دوريات على الأقل : دورية صباحية , دورية مسائية , ودورية ليلية , وعادة ما يتم تنظيم هذه الدوريات بالتوقيت التالي : (14-6) , (22-14) , (06-22) .
كما إن هناك تقسيمات أخرى مثل : (16-08) , (24-16) , (08-24) , تنظم هذه الدوريات على أساسين تعمل الدورية الصباحية ستة أيام في الأسبوع , بينما تعمل كل من الدوريات المسائية والليلية لمدة خمسة أيام في الأسبوع .

2-3 الدوريات الجزئية المتواصلة :

تشمل الدوريات الجزئية المتواصلة على دورية صباحية وأخرى مسائية تتناوب عن العمل بانقطاع يوم , لكن بدون توقف في نهاية الأسبوع , وعادة ما يبدأ العامل على الساعة الخامسة والنصف أو السادسة صباحا , أو العاشرة بالنسبة للدورية المسائية . وكثيرا ما يستعمل هذا النظام في العيد من المؤسسات . (دراسة برنارد , 1979) .

2-4 الدوريات في هذا النظام يعمل العامل بدون انقطاع يومي , ولا أسبوعيا عند العطلة السنوية , حيث تتداول عنه ثلاثة فرق على الأقل بدون الحصول على الراحة الأسبوعية , وهو مستمر ومعتمد عليه بشكل محدود , يلجأ إليه عندما تكون هناك ضغوط تقنية تقتضي باستحالة توقيف وسائل الإنتاج كل أسبوعاً في كل شهر .

عرف هذا النمط عدة تحويلات وتعديلات , فبعد إن كان في السابق قائما على ثلاثة أنواع من إجبار إحدهما على مضاعفة العمل في آخر أيام الأسبوع للسماح للفوجين المتبقين بالتداول واخذ يوم لراحة , أما في الوقت الحالي يتألف من أربعة أفواج أو أكثر , بحيث يعمل كل واحد ثماني ساعات ويسمح لأحدهما بالراحة , بينما تكون البقية في حالة عمل وذلك في حلقة مدتها أربعة أسابيع (دراسة موريس 1974) .

كما يمكن لهذا النمط أن يتخذ عدة أشكالاً أخرى , فقد تكون من أربعة أفواج في حلقة دوران مدتها ثمانية أيام³ أربعة أسابيع , عشرين أسبوعاً تكون مدة التغيير منتظمة (دراسة همو بوظريفة 1995)

المتواصلة :

2-5 الدوريات الدائمة والدوريات المتناوبة :

تلجأ الكثير من المؤسسات إلى استخدام دوريات عمل دائمة , وذات ثباتها على إحدى الدوريات وباستمرار , أي تعيين العامل وتثبيتته بشكل دائم ومستمر سواء في دورية الصباح أو المساء أو الليل . وفي المقابل نجد ما يسمى بالدوريات المتناوبة التي تقتضي باستبدال الدورية لمدة أسبوعاً وأسبوعين , وهناك من العمال من يفضل الدوريات المتحركة لأنها تتيح الفرصة للعامل مثلاً إن يقضي أوقات متفرقة مع عائلته وزملائه ومنهم من يفضل الدوريات الثابتة كونها تتناسب مع إيقاعهم البيولوجي .

3/ أسباب ظهور العمل بالدوريات :

يعد انتشار العمل بالدوريات على نطاق واسع في الأوساط الصناعية لأنه يستجيب أكثر للضروريات الاقتصادية , وفي هذا المجال يرى (CAZAMIAN 1978) في دراسة قام بها فيما يخص

دوريات العمل انه يجب ملاحظة التوقيت والمدة المستعملة في دورية الليل وإنما المهم هو البحث عن الأسباب التي أدت إلى وجود دورية الليل .

إن ظهور نظام دوريات العمل كان نتيجة لعدة أسباب اقتصادية اجتماعية وتقنية , ورغم كونها مرتبطة مع بعضها البعض إلا انه يمكن تركيزها حسب أهميتها :

1/ أسباب التقنية :

لعبت بعض العوامل التقنية دورا مهما في ظهور وكثيرة انتشارا دوريات العمل , وفي هذا يرى (BERNARD 1979) إن العوامل التقنية هي السبب في ظهور هذا التنظيم في المصانع الكبرى التي فيها الآلات يستغرق تشغيلها وقتا طويلا وممدا , وتوقيفها يصب الآلة بالضرر , فهذا متأثر في امتداد العمل بالدوريات وذلك بالإضافة إلى استعمال المكثف لآلات والتجهيزات الإلية واستمرار عملها لمدة 24 ساعة , وبالتالي تتطلب استخدام مثل هذه الحالات في مثل هذه المصانع ثلاث فرق من العمال تعمل كل فرقة 8 ساعات

يعود السبب المباشر لبروز العمل بالدوريات إلى تطورا لتكنولوجي الذي يسمح للكثير من المؤسسات استعمال وسائل تكنولوجية متطورة كالإعلام الآلي ' الشيء الذي يستدعي تبني نظام العمل بالدوريات أكثر فأكثر وفي هذا يرى (BERGHEL , A 1978) إن ظهور الآلات الأوتوماتيكية وتأثيرها على نظام العمل بالدوريات أدت إلى الاستمرار في نسق الانتاج .

2 الأسباب الاقتصادية :

هناك أسباب ذات طابع اقتصادي لأتقل أهمية من الأسباب التقنية في بروز نظام العمل بالدوريات , وزادت أهمية عند ارتفاع الحاجة إلى منتجات , وهذا مدفع بالمؤسسات إلى استعمال الآلات أطول مدة تلبية لحاجات السوق من المواد وكذا التصدي لمنافسة مؤسسات أخرى لها داخل السوق .

إن ظهور آلات حديثة ومتطورة من جراء التطور التكنولوجي سمح للمؤسسات استغلالها بصفة مكثفة ومستمرة , لأن تطور التكنولوجي في استمرار دائم مما يزيد من ابتكار آلات أخرى أكثر إنتاجية , أدق وأسرع , لذا من الضروري استغلال الآلات لأطول مدة ممكنة وهذا ليكون إلا بالتوسيع في العمل بالدوريات .

أما موريس 1976 فقد لخص الأهمية الاقتصادية لدوريات العمل فبمالي :

- نمو رأس مال: إن تبني نظام العمل بالدوريات يعود بالربح والفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة نتيجة التزايد المتضاعف للمنتجات , وما تعكسه في مجال تضاعف الاستثمارات وتزايد رأس المال .

- تقليص ساعات العمل : يمكن للمؤسسة إن تقلص ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية وأحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل , أو اللجوء إلى الساعات الإضافية التي غالباً تكون عالية التكلفة وقد لتحقيق الأهداف المنتظرة منها :

-تحسين مرونة الإنتاج : تمكن استعمال نظام العمل بالدوريات المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع بفضل الحفاظ أو حتى تقليص الآجال المحددة لذلك , كما يمكنها من التكيف مع مختلف العوامل الخارجية سيما الطارئة منها .

-مسايرة مستوى التنافس : تعمل إمكانية الحصول على زيادة الإنتاج كما وكيفا على حكم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة المحافظة عليها لوقت أطول .

-التشغيل : ينعكس تبني نظام العمل بالدوريات ايجابيا على عالم الشغل , حيث يزيد الطلب على توظيف عدد اكبر من العمال , الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة .

وفي نفس الرأي يرى كذلك (BERGHEUL, A 1987) إن الأسباب الاقتصادية لظهور نظام العمل بالدوريات مرتبط بالنقاط الأساسية التالية :

- الإرباح والمشاريع الكبيرة والسريعة .
- التطور والزيادة في الإنتاج نتيجة الاستمرار في العمل .
- الحفاظ وتدعيم قدرة المنافسة وذلك بفضل الإنتاج المحقق من طرف العمل بالدوريات .
- تدعيم إمكانية التجديد .

3/ الأسباب الاجتماعية :

تستدعي بعض المصالح مواصلة العمل بدون انقطاع خلال أربعة وعشرين ساعة , كما هو الحال في المستشفيات ومصالح الأمن والمطافئ ... الخ , وهذا لضرورة تلبية حاجة المواطن المستعجلة فور وقوعها لان أيتأجلاً وتأخير لذلك يمكن أن ينجز عنه مالا تحمد عقباه .

كما تعتبر ظاهرة البطالة من الأسباب التي دفعت بالبعض إلى اقتراح تقليل عدد ساعات العمل في اليوم وتناوب عدة فرق على نفس المركز . (هو ظريفة 1995) .

كما برزت ضرورة تلبية حاجيات ومتطلبات المستهلك المتزايدة في الحصول على منتجات معينة بكميات كبيرة , وعلى خدمات متنوعة في مواعيد محددة , الشيء الذي استدعى تحضيرها في حدود منتصف الليل لتكون في متناول المستهلك مع بداية الصباح ونفس المثال يصدق على النقل العمومي الذي يلتمس المستهلكين خدماته في أوقات وأوقات غير عادية لضمان النقل لمختلف مستعمليه من عمال أو غيرهم من المسافرين والمتقنين من هنا وهناك . (تورني ينونشلمان 1983) .

بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره من الأسباب التي أدت إلى ظهور دوريات العمل , فإن هذه الأخيرة تعتبر ظاهرة من الظواهر الصناعية التي نجمت عن ظهور فروع جديدة من النشاط الاقتصادي والتي أدت بدورها إلى زيادة محسوسة في عدد العمال , وهذا راجع إلى تطور المكنة وزيادة حاجياتها إلى يد العاملة .

4 / أهمية العمل بالدوريات :

لقد كانت الدوريات بمثابة نظام مختلف وتقليدي بالنسبة لبعض أصحاب المهن كالحجاز , الممرض والبحار , ومع ذلك كانت نسبة العمال بالدوريات جد منخفضة إلى وقت غير بعيد . ويرجع عهد نظام العمل بالدوريات في بريطانيا إلى سبب الأزمة الناتجة عن نقص الذخيرة الحربية سنة (1915) حيث تم تمديد ساعات العمل إلى ما أصبح أربع عشرة ساعة إلى خمسة عشر ساعة يوميا لمدة ستة أو سبعة أيام في الأسبوع , الأمر الذي أدى إلى حوادث عمل وغيابات ونقص في الإنتاج في نفس الوقت . وتتجلى أهمية العمل بالدوريات أكثر فأكثر في ارتفاع عدد مؤسسات التي تلجأ إلى هذا التنظيم من جهة , ومن جهة أخرى في تزايد العمال المشتغل به خصوصا في بعض القطاعات الحساسة الاقتصادية منها والاجتماعية .

كما تؤكد إحصائيات العديد من الدول إن نسبة عمال الدوريات في تزايد مستمر لمختلف القطاعات بصفة عامة وبالنسبة لعدد الدوريات من جهة أخرى , و الجدول التالي يبين توزيع العمال تبعا لعدد الدوريات بمختلف الفروع المهنية في بعض الدول كفرنسا , بريطانيا , النرويج , وألمانيا .
الجدول رقم (3) يمثل تزايد نسبة العمال بالدوريات في بعض الدول :

السنة / الدول	1960	1972	السنة / الدول	1960	1972
فرنسا	17,8	34,2	النرويج	20	25
بريطانيا	19	23	ألمانيا	12	27

حمو بو ظريفة , (1995) , مرجع سابق , ص 51 .

يمكننا القول إن العمل بالدوريات قد فرض وجوده في الواقع فهو ناتج عن التقدم العلمي والتكنولوجي ذات الخلفيات الاقتصادية والاجتماعية .

وان كل الصعوبات والمشاكل التي يلاقيها العمال بالدوريات تعتبر جزء من العمل يجب تحمله من طرف العمال .

ينحصر دور الباحث في موضوع نظام العمل بالدوريات على محاولة اكتشاف الحقائق في نوعية المعيشة والأداء لدى العمال ، ومختلف العوامل التي تؤثر عليه مثل أنماط التوقيت والدوريات ، والتي من شأنها تساعد الباحث على القضاء عن بعض المشاكل والصعوبات التي يلاقيها عمال الدوريات أو تخفيف من شدتها ، كما هو الحال لحوادث العمل والمخاطر المهنية التي تصاحب العمال في كل أماكن العمل لاسيما في ميدان البناء والأشغال العمومية .

09/ مزايا وعيوب نظام العمل بالدوريات :

إن بعض الدراسات تناولت موضوع العمل بالمناوبة ان نسبة العمال الذين يخضعون لنظام العمل بالدوريات قد ارتفع إلى نسبة 20 بالمائة من مجموع عمال القطاع الصناعي في فرنسا سنوات 1957 – 1974 بالرغم من كون النظام كفيل بتحقيق الأهداف المرجوة ، إلا أن انه تخلق ظواهر سلبية كحوادث العمل ، التعب النفسي والفسولوجي والتغيب .

1/9 / فوائد العمل بالمناوبة :

لنظام العمل بالمناوبة فوائد ونتائج واضحة أهمها استغلال رأس مال واستثماره من خلال العمل دون توقف ، أي المال الناتج عن الربح يستثمر في مشاريع أخرى وهذا إضافة إلى تغطية الطلب برفع الإنتاج ، وخلق مناصب جديدة من خلال مناوبة العمال لبعضهم البعض إثناء أداء العمل ، أي بتوفير مناصب شغل أكبر لإدخال عمال جدد .

9/2 / عيوب العمل بنظام المناوبة:

9-2-1 عيوب وريديتي الصباح والمساء :

لها عيوب وتمثلت في

- إجبارية العمال على النهوض باكرا والنوم باكرا ، فالنهوض يكون على الساعة الثالثة والنصف والنوم على الساعة الثامنة والنصف ليلا .
- هذا في غالبية الأحيان من اجل الوصول إلى تحقيق مدة النوم بسبع ساعات إلا وهي (الساعات التي تحقق الراحة لجسد العامل)
- وهذا المداومات تعيق العامل عند أدائه لبعض الأنشطة الاجتماعية .

9/2/2 عيوب وريديتي الليل :

للوريديتي الليلية عيوب واضحة على العامل فكثيرا ماتخلق لديه مشاكل في النوم ، فالنوم النهار ليعوض نوم الليل، فالعديم من البحوث الميدانية اكدا ان اللذين يفضلون العمل ليلا اتجاهاتهم نحو

الحياة الاجتماعية والعائلية اقل من أولئك اللذين يفضلون العمل فمارا مما يؤكد إن الروح الاجتماعية لدى العمال الذين يعملون ليلا قد أصبحت ضعيفة . (العريض بشير ، 34-35)
 9 / 2 / 2 / 1 تأثير الإيقاع البيولوجي :

يعرفه " هو بظريفة 1995 انه " نظام دوري لوظائف الجسم تنشط في وقت معين وتقل فعاليته في أوقات أخرى ، فتكون مهياة للعمل والنشاط خلال فترات زمنية معينة وتتباطأ وتحمّل خلال فترات أخرى " كما هو الحل لدرجة حرارة الجسم ، دقات القلب ضغط الدم ... ويختلف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والحمول خلال أربعة وعشرين ساعة ، حيث يفضل " بقادر عبد الرحمان " (2006) في هذا الشأن ويذكر إن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح وتبلغ أعلى مستوياتها ما بين الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الواحدة ظهرا ثم تبدأ في الانخفاض ما بين الساعة الثانية إلى الرابعة عصرا ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الثامنة مساءا ثم تبدأ في الانخفاض من جديد . فمن مشكلات التي تطرأ للعامل ليلا مثلا في هذا الإيقاع البيولوجي الذي يرتبط بشكل اكبر بساعات الليل والنهار ، فكل ما كان هناك ساعات للعمل هناك أيضا ساعات لنوم والراحة ، وإذا خرج الإنسان عن المؤلف في طبيعة يحدث تأثيرا على الجانب الصحي له : اضطرابات النوم ، اليقظة ، الاضطرابات النفسية والجسمية التعب العضلي ، والفكري . مما يؤدي الزيادة الأخطاء المهنية وعدم التوافق المهني من خلال التعب والإجهاد وقلة التركيز في العمل .
 9 / 2 / 2 / 2 تأثير الإيقاع اجتماعي الأسري :

فيحدث في هذا الإيقاع ظهور اضطرابات عضوية التي تفرض على العامل ترك هذا النوع من العمل وهذا على حد قول لفيل " laville " فيفترض إن يكون غياب العامل عن بيته ليلا ، انقطاعا في علاقته بإفراد أسرته وبيته حيث انه يغيب عن حديث آخر يوم ، وعن وجبة العشاء التي تلم شمل الأسرة ولا تنسى له الفرصة للاتصال والمتابعة معهم عن أحوالهم وإشغالهم طيلة اليوم ، ولتفقد أعمالهم وواجباتهم المدرسية ، كما ليتمكن عن اطمئنان عن أحوال الزوجة ولا يتحدث عن شؤون البيت واحتياجاته ومواضيع التسيير والشراء والاحتياجات المالية ، ولا عن الأحداث اليومية حيث قد تحدث في غياب لتخطيط المستقبلي وقريب المدى وحتى المتوسط والبعيد ، وكل هذه الأمور يمكن إن تؤثر على التوافق الأسري والزوجي والاجتماعي لهذا العامل ليلا . (آمنة ياسين : دس : 7-9) .
 فيمكننا القول إن الأمر ليتمثل في كون العمل يتم في النهار او بالليل ، فهو يتعدى ذلك بكثير بتأثيراته على مختلف جوانب شخصية العامل ، خصوصا من الجانب العائلي في الاسرة والبيئة التي ينشأ فيها .

10/ الجانب القانوني والتشريعي لنظام العمل :

1/10 المدة القانونية للعمل :

حددت المدة القانونية للعمل بالأمر رقم (97 - 03) المؤرخ في (11) جانفي (1997) والتي تعني هيئات المستخدمين في القطاع الاقتصادي وكذا المؤسسات والادارات العمومية , ويسري مفعول هذا الأمر منذ (11) مارس (1997) .

وعليه , فالمدة القانونية هي قاعدة نظام عادي الذي يركز أساسا حول تحديد حجم الوقت الأقصى ليوم من العمل , لأسبوع من العمل , لسنة من العمل وكذا الاستثناءات لهذه الأسقف .

ونظرا لأثر تلك المدة على صحة العامل , فإن المشروع قد تدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات كحماية صحة العامل ومتطلباته الاجتماعية , استفادة المؤسسة من قدراته وغير ذلك , وعلى فان المدة القانونية للعمل تقوم على أسس والمبادئ الرئيسية التالية .

- أسبوع العمل : وتقدر ب (40) ساعة
- أيام العمل : وهي تقل عن (5) أيام
- ساعات العمل اليومي : ويجب إن لتتجاوز (15) ساعة .
- نظام العمل :تنظم العمل المستمر والعمل الليلي التناوبي وتقليص اللجوء الى العمل الاظافي , حيث يجب إن يكتسي اللجوء إليه طبعاً استثنائياً . محمد الصغير بعلي , (2000)

1/1/10- أساس حساب المدة القانونية للعمل و هدفها :

يعتبر الأسبوع (الفترة الأسبوعية) أساس حساب المدة القانونية بالنسبة للقطاع الاقتصادي , أما في القطاع الفلاحي فيعتمد أساس هذه المدة على حجم الساعات السنوية التي يتم توزيعها على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو نشاط .

يرمي قيام السلطات العمومية بتحديد المدة القانونية للعمل إلى هدفين اثنين وهما :

*الهدف الأول :يتعلق بالصحة الجسدية والعقلية للعمال حيث تبرهن منذ زمن أن يخطر حوادث العمل يكون هاما أين تكون مدة عمل طويلة .

* الهدف الثاني : يخص اقتصاد البلاد حيث إن تعديل حجم أوقات العمل يشكل وسيلة من وسائل مكافحة البطالة .

10 / 2 - العمل ألتناوبي :

نظرا لتقدم العلمي والتكنولوجي وظهور آلات ضخمة تتطلب الاستمرارية في العمل , قامت الجزائر بتبني العمل بالدوريات في بعض القطاعات , فهي تسعى جاهدة لتنمية اقتصادها وتحقيقها للاكتفاء الذاتي , وهذا يحتم عليها استغلال آلاتها بأقصى قدر ممكن لتغطية متطلبات المواطنين .

تسمح الدولة للمؤسسة بالدوريات , وقد تطرق القانون الجزائري إلى ذلك في الجريدة الرسمية للعمل بالدوريات في القانون رقم (90 - 11) المؤرخ في (26) رمضان (1410) الموافق ل (21) افريل عام (1990) المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء في المادة (30) التي تنص على :

" يجوز للمستخدم إن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج او الخدمة , يحول العمل ألتناوبي الحق في التعويض الذي قد يكون قدره (25 %) للعاملين بنظام (8*2) نصف مستمر "

محمد الصغير بعلي , (2000) : تشريع العمل في الجزائر " , دار العلوم للنشر والتوزيع , ص 25 .
مرجع سابق , 58 - 59 .

10 / 3 - العمل الليلي :

جاءت المادة (27) من القانون (90 - 11) المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في باب العلاقات الفردية " إن كل عمل ينفذ ما بين الستة و التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا يعتبر عملا ليليا " . 1

تحدد الشروط وقواعد العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية , (الجريدة الرسمية , القانون رقم (90 - 11) المؤرخ في (26) رمضان عام (1410) الموافق ل (21) افريل عام (1990) المتعلق بعلاقات العمل .

10 / 4 - الراحة والعطل القانونية :

حفاظا على صحة العامل , نص المشرع على تمتع العامل , اضافة إلى العطل المرضية وأجازات الأعياد , براحة أسبوعية يوم الجمعة وأخرى سنوية باعتباره " ضرورية للعامل من حيث تجديد قواه الجسمانية وفي هذا تنمية للإنتاج " 2 .
ونظرا لأهمية الموضوع , يتدخل المشرع ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال التي نجدها في المواد التالية :

- المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع , وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة .
- المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الأسبوعي أيام الأعياد والعطل أيام راحة القانونية .
- المادة 36: يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها , وينتفع بالحق في زيادة ساعات اطفافية , طبقا لإحكام هذا القانون .
- المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضروريات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج .
ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية , إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم عطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة او يضر العموم .
- المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال او لبعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة , ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة , ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها .
اطافة إلى ذلك فان العطلة السنوية تلعب دورا هاما وتأثر على صحة العامل , فالتمتع بهذه الأخيرة (العطلة) ليس حقا فقط بل هو أيضا إلزاما يقع احترامه من طرف العامل والمستخدم ولذلك فانه :
• ليجوز تعويض العطلة باجرا .
• ليجوز التنازل عنها , حيث إن كل تنازل من العامل عن عطلته او عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر .
• ليجوز إرجاعها إلا في حالات استثنائية (الضرورة الاقتصادية) .

5/10- الساعات الإضافية :

يستطيع المستخدم إن يزيد في مدة العمل القانونية , ففي هذه الحالة يطلب من اي عامل أداء ساعات اضافية حيث يجب إن تكون نتيجة ضرورة ملحة وتكتسي طابع استثنائي وان لتجاوز (20 °/°) من المدة القانونية أي (08) ساعات من العمل في الأسبوع .

ولكن يمكن تجاوز حدود (20 °/°) طبقاً للفقرة (03) من المادة (31) من القانون رقم (90-11) المؤرخ من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث .

- إنهاء الأشغال حيث قد يتسبب انقطاعها في حدوث أضرار .

- 1 محمد الصغير بعلي , (2000) , مرجع سابق , 58-59 .
- 2 رسبتم لطفي كمال , (1966) : " شرح نظام العاملين في القطاع العام " , مكتبة القاهرة الحديثة , مصر , ص 2018 .

خلاصة الفصل :

نستخلص مما سبق إن ظهور نظام العمل بالدوريات كان نتيجة عدة أسباب ، اقتصادية ، اجتماعية ، تقنية ، وأن نظام العمل في نوبات ضروري لصناعات التي تعمل في دورة إنتاج مستمرة ، وذلك حتى تحقق أقصى استخدام لمعداتها ، والشيء الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى تقليل من تكاليف المنتجات النهائية ويساهم في مستفهمة كبيرة في التنمية الاقتصادية ويخلق فرص العمل ؟ فرغم المزايا التي يتميز بها نظام العمل بالمنوبة إلا أنه يؤثر سلبا على العامل الذي يتناوب على مختلف الدوريات ، مايسبب اضطرابات في الإيقاع البيولوجي خاصة عند عمال الذين هم ملزمون على العمل ليلا ، والراحة نهارا ، وهذا يؤدي إلى اضطرابات متعددة كالتعب ، والملل والإرهاق ... وكل ما يؤثر على الصحة النفسية للعامل ، ورغم كل هذا فما عليهم إلا العمل لمسيرة وتلبية حاجيات السوق ، وكسب وتحصيل المال حتى ولو كان على حسب صحتهم .

فنظام العمل بالدوريات ينحصر في كشف الحقائق حول العمال تحت تأثير مختلف هذه الأنماط بغية الوقوف على المشاكل والصعوبات التي يلاقيها العمال ، فينتطلب دراسة من جميع النواحي الصحية والظروف الفيزيائية والعلاقات الاجتماعية وغيرها كونها تعمل على ملائمة العمل وفقا للخصائص الانسانية والمتطلبات الصحية والنفسية ، للمحافظة على مستوى فعالية العامل في الإنتاج والأداء من الجانبين الذهني والجسدي من جهة والتقلص من عبئ العمل وتجنب أمراض المهنية والوقوع في حوادث العمل من جهة أخرى .

الفصل الثالث التوافق المهني

الفصل الثالث :التوافق المهني

تمهيد

مفهوم التوافق

مفهوم التوافق المهني

أهمية وأهداف التوافق المهني

سوء التوافق المهني

مظاهر سوء التوافق المهني

أسباب سوء التوافق المهني

مظاهر التوافق المهني

شروط التوافق المهني

قياس التوافق المهني

محددات التوافق المهني

متطلبات التوافق المهني

طرائق التوافق المهني

العوامل المؤثرة في التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس . ذلك انه يساعد على تقييم جانب من السلوك الإنساني . الذي يمتاز بالتعقد والغموض غالب الأحيان . وعلم النفس إنما هو " علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة " لذلك كانت دراساته لانصب على السلوك ذاته , أو على التوافق نفسه , بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها .

تعرف ظروف الحياة تقلبات وتغييرات دائمة . ما يضطر الكائن الحي إلى إن يعدل استجاباته أو يغير أنشطته كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها , وقد يضطر أحياناً إلى إحداث تغيير في البيئة بما يناسبه ويخدم مصالحه .

من هنا فإن الحياة تتضمن القيام بعملية التوافق بصفة مستمرة , استمرار الوجود الإنساني . وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على أهمية هذه العملية الدينامكية . ومدى أهميتها في نجاح وفاعلية واستمرار العنصر البشري . وانطلاقاً من هذه الأهمية صار لزاماً علينا فهمها وإدراك خباياها من خلال التعرف على التوافق , والتوافق المهني , شروط وقياس وكذلك متطلبات ومحددات التوافق المهني و مظاهره , قياس التوافق المهني وطرائقه , والعوامل المؤثرة فيه .

1/ تعريف التوافق :

التوافق لغة " مأخوذ من وفق الشيء أي لائمه , وقد وافقه موافقة , و اتفق معه اتفاق . وكما جاء في المعجم الوسيط إن التوافق إن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك .

التوافق اصطلاحاً : مأخوذ أساساً من العلوم الطبيعية , حيث جرى استخدامه في مجال علم الأحياء , ويشير هذا المفهوم إلى عمليات الفيزيولوجية التي تقوم بها الجسم للتكيف , وفي مواجهة الإخاطر البيئية المحيطة به , خاصة الضغوط النفسية الحياتية المتنوعة . وقد قام علماء النفس باستخدام مفهوم التكيف البيولوجي فيما سموه بعمليات التوافق " . (رمضان ألقذافي . 1994 , ص7)

كما يعرف فرج عبد القادر طه : التوافق بأنه " يتضمن خفض التوتر الذي تستشيره الحاجات . فإذا حققنا خفض توتر الفرد دون توريطه في توتر ذي حجة معادلة أو أزيد من الخطر اعتبر التوافق مرضياً " (فرج عبد القادر طه , 1988 , ص 32)

أيان الفرد يحقق توافقه حين يساير بيئته في مات مارسه عليه من تأثير . إلا إن هذه التعريفات يشوبها جانب من القصور , حين اعتبرت الإنسان عنصر غير فاعل ولا يراعي في أثناء سعيه لتحقيق توافقه حاجاته ونزاعاته الخاصة به .

وعرفه دسوقي (1974) : التوافق " بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والخلقية . (كمال الدسوقي . 1974 , ص 32)

وعرفه أيضاً فهمي (1997) : التوافق على انه " عملية دينامية مستمرة يهدف فيها الشخص إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة . وبناء على ذلك الفهم نستطيع إن نعرفه على انه : القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته " . (مصطفى فهمي . 1997 . ص11)

بحكم ان الفرد كائن اجتماعي بطبعه يؤثر ويتأثر , حتى يحقق استمرارية وفاعليته ولذلك يسعى دوما إلى الموازنة وبعقلانية بين حاجاته وأهدافه ومتطلبات بيئته . ومن الخطأ اعتباره كائن سلبي إذا تعد خصائصه النفسية عوامل هامة ترسم معالم شخصيته التي تعمل بمرونة على إشباع معظم حاجاته الداخلية ومقابلة اغلب متطلبات بيئته الخارجية وإحداث تناغم بينها .

02/ تعريف التوافق المهني .:

يمكن تعريفه كالآتي : هو " العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة - المادية والاجتماعية - المحافضة على هذا التلاؤم . ويقول د-عباس عوض إن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل إنما تعني إن يتكيف مع الآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه ولظروف الفيزيائية التي تحيط به . وان يدرك إن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائها سوي ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه او ترقية أو تقدمه في العمل " . (كمال محمد عويصة . 1996 ص 165) .

ويرى بديع القاسم : " التوافق المهني يشمل توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء ومرؤوسين) وماطرا على ذلك من تغيير من وقت لآخر " . (بديع , محمود القاسم . 2001 . ص 47)

ويرى أبو النيل إن العامل يتوافق مع عمله كلما كانت قدراته مثقفة ومتطلبات العمل وعلاقاته بزملائه ورؤسائه وظروف العمل مناسبة وكان خاليا من الإعراض العصبية والسيكوماتية . " (أبو النيل . 1985 . ص 262)

ويعرفه أيضا سعد رياض بأنه . " حالة من الترابط بين الفرد وعمله وما يؤدي إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد من خلاله يشعر بالأمن والاستقرار في العمل " . (سعد , رياض , 2005 , ص 69)

يرى فرج عبد القادر طه إن " الحياة تعد سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدرته على إشباع هذه الحاجات . ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي إن تكون لديه القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتتجح في تحقيق دوافعه . أيأن التوافق يبدو في قدرة الفرد على إن يتكيف تكيفا سليما وان يتواءم سليما وان يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه " , (فرج , عبد القادر طه . 1988 . ص 52)

من خلال استعراضنا للتعريف السابقة نلخص إلبان التوافق المهني هو مايقوم به الفرد من جهد مستمر لتحقيق درجة من الانسجام والتكيف مع متطلبات وظروف المهنة التي تمارسها , على إن يكون هناك تطابق بين متطلبات مهنته وقدراته الفعلية , وتظهر في إعطاء استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة بما يخلق لديه حالة من الرضا عن نفسه وعن بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية .

إلا اناي مؤثر على هذه الظروف قد يؤدي إلى فقدان العامل لتوافقه أو لنقصه ويحدث عنه ما يسمى بسوء التوافق المهني .

03/ أهمية وأهداف التوافق المهني :

1/ أهمية التوافق المهني : هي تختلف كثيرا عن أهمية التوافق العام وتتمثل فيما يلي (2) :

أ/ تحقيق التوفيق بين قدرات ومتطلبات العمل من جهة وإشباع الحاجات المختلفة من جهة أخرى .

ب/ تحقيق الانسجام الجماعي

ج/ تحقيق الرضا الإجمالي عند العامل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل

د/ تحقيق الصحة النفسية للعامل

هـ/ تحقيق التوافق أفضل في جميع النواحي للعامل في بيئة عمله وخارج بيئة العمل ومكوناتها المختلفة .

(2) فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 5 ، 1998 ، ص 56 .

2/ أهداف التوافق المهني (1) :

أ/ زيادة الإنتاج كما ونوعا

ب/ رفع الروح المعنوية

ج/ القضاء على العجز في مختلف اداءات الأفراد العاملين

د/ البقاء في العمل مع الجدية .

الشيخ كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ط 1 ، 1996 ، ص 161- 165 ، بتصرف .

04 / سوء التوافق المهني :

ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها ، أو عندما تحقق بطريقة ليوافق عليها المجتمع . وكثير من جوانب سوء التوافق لتحقق إشباعا بالكلية . وعلى أي حال أن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في المجالات الأخرى ، فالإنسان وحدة جسمية نفسية اجتماعية وان اضطراب جانب منها اضطرت له سائر جوانبها .

أما سوء التوافق المهني فهو " الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهون مط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العامل عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو الشخصية أو لهم جميعا ، لما يطرأ على هذه الظروف من تغييرات . وينشأ هذا العجز أما لنقص في اجتهاد العامل أو استعداده ، أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله ، أو ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل ، او ان يكون نتيجة لهذين العاملين مع " (سعد رياض . 2005 ، ص 78)

05 / مظاهر سوء التوافق المهني :

" هناك عدة مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني منها :

-الإسراف في الشكوى أو التمرد والمشغبة .

- كثرة التمارض والغياب بعذر ودون عذر .

-التنقل من عمل لآخر .

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .

- الإكثار من الحوادث والأخطاء الفنية .

-إساءة استخدام الآلات والأدوات والمواد الخام وقد يسرق منها العامل .

- تبدو على العامل أعراض التكاسل واللام مبالاة بالمصنع .

- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريضه لزملائه على التمرد ضد اللوائح ونظم العمل
- كثرة الاحتكاك أو المشاجرة والخلاف مع زملاء العمل والرؤساء والمرؤوسين
وترتبط المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني بعضها ببعض اللاحق فسوء التوافق
ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد وهكذا فالعامل سيئ التوافق قد ليحدد
مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكوى أو الإصابات فقط من السلوك غير المرغوب فيه
في العمل بل قد يمارس منه الكثير أو كله". (فرج عبد القادر طه , 1980 ص 40) .
06/ أسباب سوء التوافق المهني :

" ينشأ سوء التوافق المهني لعدة أسباب منها من تعود للعامل نفسه ومنها ما يعود للعمل ومنها
ما يعود للبيئة وظروفها .

1) أسباب تعود للعامل :

* عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف .

* نقص في اجتهاد العامل أو استعداده وتدريبه .

* اعتلال الصحة النفسية للعامل : تعتل الصحة النفسية للفرد نتيجة عواقب كثيرة من
أهمها الإحباط الشديد الموصول بحاجاته الأساسية وما يتفرغ عنها من رغبات
وأهداف وأمال يراها ذات قيمة وأهمية له , وينجم هذا الإحباط عن وجود عقبات وحواجز
مادية ومعنوية , خارجية وداخلية تعترض إرضاء هذه الحاجات والدوافع والأهداف .

2/ أسباب تعود الى العمل :

* سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء وسياسة الترقى
والاجور .

* عدم وجود تعليمات واضحة : فعدم وضوح التعليمات التي تواجه إلى العامل وعدم
تحديد مسؤولياته واختصاصه إتاحة الفرصة له إن يؤدي عمله بطريقة الخاصة تؤدي
إلى سوء توافقه مهنيا .

* كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء .

3/ أسباب تعود للبيئة وظروفها :

● بظروف البيت غير الملائمة ومرض احد افراد العائلة , الحالة المالية والسكن البعيد غير
المناسب .

● الصراعات داخل الأسرة .

● كما إن التعب والملل لهم تأثير على التوافق المهني مما يؤدي إلى سوء التوافق المهني .

● كما يؤثر أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين
العاملين في المؤسسة على التوافق المهني حيث يؤدي هذا الضعف إلى خطف الاتصال
بين العاملين ونقص إحساسهم بالتعاون , وهذا يؤدي بهم لان يكونوا غير سعداء " . (بديع
محمد , القاسم . 2001 . 51 . 52) .

مما سبق نستنتج إن سوء التوافق المهني ينتج عن فشل العامل في حل مشاكله وذلك يعود
لأسباب مختلفة منها يعود للعامل وأخرى للعمل وأسباب للبيئة وظروفها .

07/ مظاهر التوافق المهني :

يؤكد جميع العلماء انه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان
من العلاقات وهما الرضا والإرضاء .

1/ الرضا: فيشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل ، ويتمثل في عدة إشكال منها :

- الرضا عن الزملاء
- الرضا عن الظروف العمل
- الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة
- الرضا عن المسؤول

2/ الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهلية وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساء والزملاء ، ويشمل مايلي :

- إرضاءالمسئول والزملاء
- الانضباط
- إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة . (سمية بن عمارة ، 2009 ، ص 358)

08/ شروط التوافق المهني :

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني من بينها مايلي :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- شعور بان صاحب العمل يقدره ويهتم به .
- إدراكه إن رؤسائه أو المشرفين عليه ، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .

- حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
 - توفر فرص الترقية في العمل .
 - توفر فرص التدريب المهني في العمل .
 - توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآراءه الخاصة بالإنتاج وتحسينه .
 - شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل .
- وكذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل ، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع افراد المؤسسة وظروف العمل منها :
- علاقة العامل بعمله ، علاقته بنظام المؤسسة ، وعلاقته بالرؤساء ، علاقة العامل بزملائه ، وبظروف العمل ... الخ (جمعة أولادحمودة ، 2005 ، ص 79)
- ويعرض : " ليتارت ليفي " بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني :

- إن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا .
 - إن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر
 - إن يشترك العمال في صنع القرار .
 - إن يحتوي العمل على تدعيم الجماعي والمعرفة .
 - إن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .
- (جمعة أولادحمودة ، 2005 ص 80)

09 / قياس التوافق المهني :

قد يقاس التوافق المهني من خلال متطلبات (القدرات والاستعدادات) أو من خلال مظاهره (الروح المعنوية ، الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية) وقد يقاس أيضا من خلال الرضا

بين العامل وعمله عن طريق احد المقاييس أو الأدوات حسب مايستدعيه الموقف من أهم هذه الأدوات مايلي :

- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات في جوانب العمل المختلفة.
- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عنالعمل
- مقياس لقياس الطموح
- مقياس الرغبات
- مقياس الميول
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوي .
- صحيفة متابعة للفرد في العمل .
- محك للملائمة المهنية يمكن إن يقارن على أساسه مديكون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله
- ومن الاختبارات المشهورة اختبار bell الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية والانفعالية والأسرية.
- ونرى انه لكي نستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني فانه ينبغي ان يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس وللغة المراد قياس توافقها .
- (بديع محمود القاسم . 2001 . ص 49) و (فرج عبد القادر طه . 1988 ، ص 55)

10/ متطلبات التوافق المهني :

- من الأحسن والضروري لتوافق العامل في عمله إن يتوفر على عدة متطلبات منها :
- شعور العامل بالاستقرار النفسي في العمل
- الرضا عن مستوى الاقتصادي:كالأجر، فيجب إن تكون الأجور موزعة توزيعاً عادلاً وفق مهارات العمال وان تكون كافية بما تضمن له الحياة كريمة
- توفر فرص استغلال أفكاره وأرائه في عملية الإنتاج وشعوره بالأمن الانفعال والاستقرار النفسي
- شعور العامل بان صاحب العمل يبالي به من حيث هو إنسان له مكانته الذاتية واقتناعه بان المشرفين عليه ليتصيدون أخطائه بقدر ما هم يحرصون على مصلحته بقدر حرصهم على مصلحة العمل
- إن يكون العمل مشبعاً لحاجته المختلفة فكما أمكن إشباع حاجته السيولوجية والأمن وتقدير الذات وغيرها كلما زاد من توافق العامل
- معاملة العامل معاملة إنسانية باحترام رأيه واخذ صوته وإتاحة الفرص له والأخذ باقتراحاته . (سعد رياض . 2005 . ص 68 . 69) .
- ووضح لثارت ليقى مبادئ ستة تعبر على متطلبات النفسية للعمال من اجل تحقيق التوافق المهني :

- إن يكون العمل مرغوباً فيه .
- إن يشترك العمال في صنع القرار
- أن يحتوي العمل على تدعيم الاجتماعي والمعرفي

- أن يؤدي العمل كمستقبل يرجوه العامل
 - أن ترتبط الحياة العملية المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .
- وعليه فيجب أن يكون العمل الذي يكلف به الفرد مبنيا على أساس خصائصه وقدراته لان كل منصب عمل له متطلبات وخصائص تختلف من فرد لفرد آخر ومن منصب إلى منصب آخر . (كمال محمد عويضة . 1996 ، ص 167) .

11/ محددات التوافق المهني :

من خلال التعاريف السابقة لتوافق المهني ، نجد أن هذا الأخير يتحدد بوجود عدد من الصفات التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص ، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك ، فتجعل منه عاملا متوافقا مع ذاته ومع مهنته ، وهذا بدوره يسهم في إفادته لها واستفادته منها في نفس الوقت ، هذا يمكن إدراج هذه المحددات تحت محورين رئيسيين هما الرضا والإرضاء :

1/ الرضا :

ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانب بيئته كالمؤسسة والمشرف والزملاء وظروف العمل كالترقية والأجر ونوع من العمل يشمل إشباع الحاجات وتحقيق الطموحات . ويشمل الرضا الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل ، أي اتجاهات الفرد نحو يعكس نظريته وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل ، اي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها :

(طريف شوقي ، 1992 ، ص 221)

2/ الرضا عن المؤسسة :

أكلهم كلما زادا رضا العامل عنها فنجاح المؤسسة يجعل العمال يثقون بها وفي قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحسين ظروفهم .

*الرضا عن الشرف والمسؤول : حيث تعد المؤسسة الناجحة في أدائها لمهامها بصورة كاملة محط اهتمام العامل فكلما زادا نجاحها واهتمامها بعمالها ومش يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة ، فرضا العاملين يزداد عندما يكون المشرف متفهما ودودا وصديقا يمدح الأداء الأحسن ويستمتع لأراء العاملين

* الرضا عن ظروف العمل : ويقصد بظروف العمل الظروف الفيزيائية من ضوء وتهوية ورطوبة وحرارة ونظام فترات العمل والراحة .

* الرضا عن الأجر والمكافئات : فكلما كان الأجر مناسبا لمبليا للحاجات كلما زادا رضا العاملين وبينت الدراسات إن العمال اللذين يتحصلون على العلاوات والمكافئات أكثر رضا من اولئك اللذين لم يحصلوا على المكافئات . (محمد جمال يحيياوي ، ص 57) .

3/ الرضا عن الزملاء :

يشمل الرضا عن الزملاء العاملين مع الفرد وعلاقتهم النفسية والاجتماعية المهنية كذلك حيث إن طبيعة العمل تقتضي وجود هذه العلاقة بين العامل وزملائه " , (عويد , سلطان . 1991 , ص 333)

2/ الإرضاء:

ويتضح من خلال إنتاجية العامل وكفايته والطريقة التي يراها مشرفة وزملائه وكذلك من خلال حضوره وانضباطه واتفق قدراته ومهارته مع متطلبات العمل ويشمل الإرضاء مايلي :

• اتباع نظام سير العمل بالمؤسسة :

حيث يوضح فرج عبد القادر طه من خلال عدة دراسات ان الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل وعليه فان معظم مشاكل العمل ناجمة عن مخالفة القوانين والتعليمات كالشكاوي والجزاءات تعكس سوء توافق العامل في عمله وانعدام ميمكن أن يحقق فيه ذاته وفي هذه الحالة يلجا إلى السلوك المشاغب والتمرد عن نظام سير العمل تنفسيا له عما يعانیه .

• **الانضباط :** إن التزام العامل بمواعيد العمل دون تأخر أو تغيب دليل مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به دون تأجيل أو الفاء أو إهمال يعود هذا ايجابيا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية وبهذا يحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي اتكالات تسيء في انطباعهم نحوه وعلاقتهم به ، وتؤكد ذلك نتائج عدد من دراسات منها دراسة ط سكوت ط و " تايلور " (1985) إلى وجود علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما إن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني .

• **إرضاء المسئول والزملاء :** يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسئول وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به فكلما كان هذا الانطباع ايجابيا يتبين من خلال ايجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم .

والى جانب الرضا والإرضاء هناك مظاهر أخرى يمكن إن نستدل بها على التوافق المهني للعامل وهي :

- زيادة معدلات الإنتاج .

- ارتفاع مستوى الكفاية الإنتاجية للعمال وقلة عدد الشكاوي .

- استقرار العمال وثباتهم بالمؤسسة .

1- انخفاض معدلات الغياب وعدد الإصابات في العمل التي كثيرا ما يكون سببها اضطراب العمال وقلة قدرتهم على التركيز " . (فرج , عبد القادر طه . 1980 . ص 52-53)

من خلال ماسبق يتضح أن الفرد ليتمتع بالتوافق المهني , عليه إن يسعى جاهدا لاختيار المهنة الأنسب لقدراته وميوله وبذلك يتمكن من احتوائها وفهمها والتقدم أكثر والنجاح إضافة إلى شعور بالرضا عن نفسه وإقامة علاقات حسنة مع رؤوسيه وزملائه في العمل والتغلب على كل العراقيل والصعوبات بتحقيقه لرغباته وفق النظام الداخلي للمنظمة وواقع البيئة الاجتماعية لمهنته .

12/ العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر في توافق الفرد مهنياً , ويمكن حصرها في ثلاث جوانب : عوامل شخصية وعوامل مرتبطة بالعمل وعوامل خارجية .

1/ **العوامل الشخصية :** تعد خصائص الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل وسواءه في مجال عمله , حيث يقول عبد الحفيظ المقدم : (إن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية والذهنية والشخصية , فكلما زادت درجة التوافق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني . (عبد الحفيظ مقدم , 1991 , ص 11) .

فالإمراض الجسدية والعياقات واضطراب الحواس وغيرها يقلل من درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار , كما تزيد من حالات تأخره عن العمل وتغيبه مما يخفض من معدل أدائه , كما تعتبر كذلك الخصائص النفسية والاضطرابات الانفعالية كالقلق والاندواء والعدوان من العوامل المؤثرة بدرجة قوية على صيرورة حياة العامل في ميدان عمله , حيث إشارات احدي الدراسات إلى إن مشاعر الاكتئاب أدت إلى انخفاض كفاءة الممرضات المهنية وظهور مشكلات في علاقاتهن في العمل .

2/ العوامل المرتبطة بالعمل :

يعد وجود العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تربحه وتساعده على أداء عمله وفق نظام المحدد . دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص والتثبيت به قد يصل الأمر إلى الإغفال عن الكثير من العوامل المحيطة كانخفاض الأجر , وعدم ملائمة التوقيت في حين إن ظروف العمل القاهرة من تعب , ملل ورتابة وسوء العلاقات مع المسؤولين , والصراع مع الزملاء وقلة الوسائل وتسلط وصرامة التعليمات كل هذا يؤدي بالعامل إلى شعور بالاستيلاء نحو عمله , ويؤثر هذا على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام , الأمر الذي يدفعه إلى السعي نحو البحث عن عمل في مكان الأخر . وهكذا فإن الظروف الملائمة للعمل بإمكانها تغطية الكثير مما لبيح العمل للعامل . كما إن ظروف السيئة في العمل تغني العامل كما يفيد في سبيل مايسعى إليه .

3/ العوامل الخارجية :

إن العامل قبل إن يكون عضو في مؤسسة فهو عضو في جماعات أخرى كثيرة ومختلفة يختلف مركزه فيها من جماعة لأخرى فهو المسئول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوج والأولاد , وهو داخل أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين والأشقاء , وبين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات , وهو عضو كذلك في جماعات النادي , المقهى , الأصدقاء وهو يتأثر بهم جميعا . (محمود السيد أبو النيل , 1994 , ص 290)

ولهذا فإن التوافق الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض , وينعكس هذا التوافق على المظاهر الحياة المختلفة , وبخاصة العمل , حيث وجد إن الكثير من المشاكل التي تواجه العمال في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج النطاق العمل .

ويؤكد هذا أيضا محمود السيد أبو النيل حيث يرى إن المشاكل التوافق لترتبط بظروف العمل وحدها فحسب بل يتأثر العمال بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في المنزل بما في

العمل . ومن الصعب استبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارج العمل . (محمود السيد أبو النيل , 1985 , ص 290)

13/ طرائق التوافق المهني :

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني مايلي :

1/ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل ، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم ، وإتباع الطرق العملية في الاختيار والتوجيه والتدريب ، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته ، وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة (ياسين ، وعسكر والموسوي ، 2008) .

2/ تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها ، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم ، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين ، ومساعدتهم على حلها ، وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية .

3/ خلق الانسجام بين الموظفين وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل ، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة ، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين ، وإشباع حاجاتهم الأساسية ، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي ، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها ، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم ، وعن المؤسسة التي يعملون بها ، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (القاسم ، 2001 ؛ عمارة ، 2009) .

4/ وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية ، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين ، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم (ياسين وعسكر والموسوي ، 2008) .

5/ تقوية علاقة الموظف بزملائه ، وتقوية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية ، والاتجاهات غير المرغوب فيها ، ولا بد إن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسين هما : التعاون والمنافسة ، بالإضافة إلى اهتمام بالنواحي الاجتماعية ، وإثرائها داخل المؤسسة خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية (الشافعي ، 2002 ؛ سفيان ، 2007)

الخلاصة :

يعتبر من خلال معالجة موضوع التوافق المهني توصلنا إلإن الحياة المهنية من أهم المجالات التي يجب إن يحققها الفرد ل قدر عالي من التوافق و ما لها من انعكاس على التفاعل الاجتماعي في محيط العمل ، وعلى اعتبار إن النجاح في التوافق مرتبط بدرجة النضج والبناء الذاتي وتوازن وانسجام العديد من الأساليب والاستراتيجيات . كما هو مهم أيضا بالنسبة لبيئة العمل والعمل في حد ذاته لما تطلبه من تطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة ، ومتطلبات العمل العقلية والاجتماعية والمادية يمكن إن نخلص إلى انه كلما نجح الفرد في تحقيق التوافق المهني والنفسي والاجتماعي سواء في مدى أو درجة نجاحه في التوافق الداخلي ودوافعه ونزعاته المختلفة ، ونجاحه في التوافق الخارجي في علاقاته ببيئته المهنية والاجتماعية المحيطة ، بما فيها من موضوعات وأشخاص ؛ قل إحساسه بالشعور بالإحباط والفشل وزاد أدائه وإنتاجيته وكان اقدر على حل مشاكله حلا منطقيًا ومال إلى التوافق واكتساب الصحة النفسية وتحقيق الذات .

الفصل الرابع :

إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع :
إجراءات الدراسة الميدانية
تمهيد

01/ منهج الدراسة

2/ الدراسة الاستطلاعية

3/ وصف ادوات الدراسة

4/ بعض الخصائص السيكومترية لادوات الدراسة

5/ الدراسة الاساسية

6/ الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد موضوع الدراسة وما تضمنه من التساؤلات والفرضيات والتعارف الإجرائية وأهمية الدراسة وأهدافها والخلفية النظرية لكلا المتغيرين . لجانا إلى خطوة أخرى مهمة لفهم الظاهرة وكذلك الوصول إلى نتائج موضوعية دقيقة ومتعمدة ، هي دراسة المنهجية التي سنتطرق إليها في هذا الفصل ؛ والتي تعتبر بمثابة الأرضية الأساسية للوصول إلى نتائج وتحليلها وتفسيرها . حيث سيتم التطرق إلى المنهج المتبع ، عينة الدراسة ، أداة جمع البيانات ، الخصائص السيكومترية للأداة ، إجراءات تطبيق الدراسة ، المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

1/ منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي لوصف الظاهرة كما هي في الواقع وفق حقائق البحث عن الاسباب وكشف عن نتائج موضوع الدراسة . وهذا من خلال جمع المعلومات وتصنيفها وكذا تفسيرها وتحليل نتائجها ، حيث تهدف الدراسة الحالية للتعرف على مستوى التوافق المهني وعلاقته بنظام العمل بالدوريات . وعليه تم اختيار هذا المنهج نظرا لمدى تلاؤمه مع موضوع البحث

{ ويعتمد على الدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويتم وصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيًا وكميًا ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا ويوضح مقدار هذه الظاهرة " . (عبيدان محمد وآخرون 1999 ، ص 20)

• مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع من ممرضين وممرضات في مستشفى محمد بوضياف ورقلة ، فقد تم اختيار عينة حجمها (100) ممرض وممرضة في مستشفى ورقلة ، حيث تم استخدام أسلوب بطريقة الحصر الشامل .

الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة الممهدة للدراسة الأساسية ، وهي تلك الاجراءات التي يقوم بها الباحث خلال بحثه بغرض الالمام الموضوعي بحوثيات دراسته ومقتضاياتها .

الهدف من الدراسة الاستطلاعية :

- التعرف على كيف يتجاوب افراد العينة مع الأداة .
- التعرف على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الطالب أثناء نزوله للميدان ومحاولة تجنبها .
- التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة
- تحديد جوانب القصور في اجراءات تطبيق الادوات المستخدمة في الدراسة وامكانية تعديلها .
- التعرف على مجتمع الدراسة ومميزاته والتقرب منه .

2/2 عينة الدراسة الاستطلاعية :

طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة من 30 ممرضا خلال الموسم الدراسي 2023/2022 وقد تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل ، حيث بلغ عددهم (30) فردا و الجداول الموالية توضح توزيع افراد العينة .

جدول رقم (01) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	12	40%
	الاناث	18	60%
			% المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان عدد فئة الذكور بلغ (12) والتي تمثل 40 بمئة اما بالنسبة الى عدد فئة الاناث فقد بلغ (18) والتي تمثل بنسبة 60 بمئة اما بالنسبة من حجم العينة الاستطلاعية

الجدول رقم (02) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
السن	اقل من 40	25	83
	من 40 فاكثر	5	17
			المجموع
			100

نلاحظ من خلال الجدول ان عدد فئة اقل من 40 بلغ (25) والتي تمثل 83 بمئة

الفصل الرابع : مع :

اما بالنسبة الى عدد فئة من 40 فاكثر فقد بلغ (5) والتي تمثل 17 بمئة من حجم العينة الاستطلاعية

جدول رقم (03) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية

المتغير	الفئة	التقييم	
		النسبة	التكرار
الاقدمية	اقل من 10	57	17
	اكثر من 10	43	13
		المجموع	100

نلاحظ من خلال الجدول ان عدد فئة اقل من 10 بلغ (17) والتي تمثل 57 بمئة اما بالنسبة الى عدد فئة اكثر من 10 بلغ (13) والتي تمثل بالنسبة 43 بمئة من حجم العينة الاستطلاعية

3/ اداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية :

الاستبيان الاول :

تمثلت في استبيان مصمم من طرف الطالب ناتش فريد حيث مر بناؤه بالخطوات التالية :

حصر وتحديد اطار البحث وذلك من خلال ضبط موضوع البحث ومشكلته .
الاطلاع على الجانب النظري لموضوع الدراسة بما فيه الدراسات السابقة وتعريف وبناء عليه تم تحديد الابعاد الاساسية للسلوك محل الدراسة .
تصميم الاستبيان وعرضه على المحكمين .
ضبط الاستبيان في صورته النهائية .

الاستبيان الثاني :

تمثلت في استبيان مصمم من طرف الطالبة خميس اسماء حيث مر بناؤه بالخطوات التالية

- حصر وتحديد اطار البحث وذلك من خلال ضبط موضوع البحث ومشكلته
- الاطلاع على الجانب النظري لموضوع الدراسة بما فيه الدراسات السابقة وتعريف
- تصميم الاستبيان وعرضه على المحكمين .
- ضبط الاستبيان في صورته النهائية .

وصف اداة جمع البيانات :

استبيان الاول :

تم استخدام استبيان خاص بنظام العمل بالدوريات كاداة لجمع المعطيات حول موضوع الدراسة ، وقد تم تصميمه من طرف الطالب ناتش فريد بالاعتماد على الدراسات السابقة التي توفر له حول موضوع نظام العمل بالدوريات بعض المقاييس المصممة لنفس المقياس ، حيث تكون الاستبيان من موضوع (32) سؤالاً منها مغلقة تم الاجابة عنها بنعم او لا ، واسئلة مفتوحة تتم الاجابة عنها بكل حرية ، وبعد تصحيحه تم صياغته في نهاية الى (29) سؤالاً ، تضمنت اربعة ابعاد كاللاتي :

المحور الاول : خاص باتاثير نضام العمل بالدوريات على حياة الصحية والنفسية لدى عمال ويتضمن الاسئلة من 01 — 07

المحور الثاني : خاص بالموقف العمال من نظام العمل بالدوريات ويتضمن الاسئلة من 08 — 15

• **المحور الثالث :** خاص بحوادث العمل في نظام العمل بالدوريات ، ويتضمن الاسئلة من 16 — 29

• **المحور الرابع :** خاص بطرق الوقاية والأمن من حوادث العمل لدى العمال ويتضمن الاسئلة من 21 — 29 .

• استبيان الثاني :

تم استخدام استبيان خاص بمستوى التوافق المهني كاداة لجمع المعطيات حول الموضوع الدراسة ، وقد تم تصميمه من طرف الطالبة خميس اسماء بالاعتماد على الدراسات السابقة التي توفر لها حول موضوع توافق المهني لدى الممرضين ، وكذلك بعض المقاييس المصممة لنفس المقياس . حيث تكون الاستبيان من موضوع (35) عبارة ، حيث تضمنت خمس ابعاد كاللاتي :

الرضا والإرضاء عن الذات والمسئول ، الزملاء ، العمل وظروفه والإنتاجية ، الأجر وتوابعه والعلاقات الاجتماعية ، والنمو المهني والأمن والاستقرار . تتراوح العبارات ما بين الموجبة والسالبة .

وتصحح الاستجابة عليها باختيار بديل من البدائل الخمسة التالية : دائما (5 درجات) ، غالبا (4 درجات) ، أحيانا (3 درجات) ، نادرا (2 درجات) ، أبدا (1 درجة) للعبارات الموجبة . ودائما (1 درجة) ، غالبا (2 درجة) ، أحيانا (3 درجات) ، نادرا (4 درجات) ، أبدا (5 درجات) للعبارات السالبة .
والجدول التالي يوضح ارقام البنود الموجبة والبنود السالبة

الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة	الارقام
*1 *2 *4 *5 *6 *7 *8 *9	*3 *24 *27 *28 *34	
*10 *11 *12 *13 *14	*35	
*15 *16		
*17 *18 *19 *20 *21 *22 *23		
*25		
*26 *29 *30 *31		
*32 *33		

جدول خاص بمدى ملائمة الأوزان للبدائل :

البدائل	الوزن الموجب	الوزن السالب
دائما	5	1
غالبا	4	2
أحيانا	3	3
نادرا	2	4
أبدا	1	5

104 / الخصائص السيكومترية لاداة الدراسة :

ا/ الصدق : يكون الاختبار صادقا اذا كان يقيس ما وضع الاختبار له .
 ب/ صدق الظاهري (المحكمين) : حيث تم الاعتماد في تقدير صدق الاداة المصممة في هذه الدراسة لقياس مستوى التوافق المهني على صدق المحكمين الذي عرفه دويدري بانه عرض على المتخصصين والخبراء ، وبه يثبت ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه او العكس . (دويدري ، 200) ، ص (346)

عرض الاستبيان في صورته النهائية على بعض الاساتذة المتخصصين في علم النفس ، وطلب منهم ابداء رأيهم حول النقاط التالية .

- مدى وضوح البيانات الشخصية
- مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية
- مدى انتماء الفقرات للابعاد

- مدى ملائمة الابعاد للسمة المقاسة
- مدى ملائمة الاوزان للبدائل
- مدى ملائمة البدائل للاجوبة الفقرات
- مدى وضوح المثال المقدم

بعد استعادت استمارات التحكيم والتي كان عددها اربعة من اصل خمسة استمارات تم توزيعها ، حيث تم الموافقة على بنود الاستبيان ، مع بعض التعديلات وحذف بعض منها في ضوء بعض الاقتراحات المقدمة التي اقترحها المحكمون والتي اخذت بعين الاعتبار في استخراج الاستبيان بصيغته نهائية .

ا/ صدق التمييزي (المقارنة الطرفية) :

هو قدرة الاداة على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها ، وغالبا ما تستخدم اختبارات الفروق للتأكد منه (زيدان ، بوجردة ، 2017 ص 213).

بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية تم حساب هذا الاختبار باستخدام المقارنة الطرفية ، وذلك برصد مجموع الدرجات المحصل عليها ، ومنه تم ترتيبها من ادنى درجة الى اعلى درجة تم اخذ نسبة 27 بمئة المتمثلة من الفئة ذوي الدرجات العليا بترقيم (1) و 33 بمئة من الفئة ذوي الدرجات الدنيا بترقيم (2) وذلك بتطبيق

اختبار "ت" لعينتين متساويتين ، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (06) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى افراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30) :

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	89.93	8.93	5.55	16	0.00	0.01
الفئة الدنيا	9	72.11			3.17		

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (89,66) بانحراف معياري قدره 8.93 بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (72.11) بانحراف معياري قدره (2,60) و "ت" المحسوبة التي بلغت (3.17) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (16) وفيمة sig بلغت (0,00) ولوحظ انه توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,01) ب/ الثبات :

بانه الاتساق في النتائج ويعتبر الاختبار ثابتا اذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى اعادة تطبيقه على الافراد انفسهم وفي ظل الظروف نفسها (عبد المجيد ابراهيم ، 2000 ص 214) .

1/ حساب ثبات بمعامل الفا كرونباخ : تم حساب بمعامل الفا كرونباخ عن طريق برنامج Sb SS

المتغير	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
	35	0.84

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة الثبات تقدر , 0,84 وهي اكثر من 0,70 ، فالبنود تعتبر ثابتة . وعليه تم اعتماد المقياس لقياس التوافق المهني .

2/ حساب الثبات لبتجزئة النصفية : تتمثل هذه الطريقة في تطبيق الاداة مرة على مجموعة واحدة ، ثم تقسيم الاداة الى جزئين متساويين (مرجع السابق ذكره ، 2017 ، ص 214 .)

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد الارتباط	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.57	0.72	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب 0,57 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدرت ب 0,72 وهي دالة عند 0,01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات .

نظام العمل بالدوريات :

الصدق : لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة :

الفصل الرابع : مع

ا/ صدق المقارنة الطرفية : تم ترتيب درجات العينة تنازليا واخذ نسبة 33 بالمئة من طرفي الترتيب وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين ، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 08 يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس لدى الافراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30)

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	62.11	4.53	10.89	16	0.00	0.01
الفئة الدنيا	9	44.00			2.06		

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ 62.11 بانحراف معياري قدره 4.53 بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا 44.00 بانحراف معياري قدره 4.53 بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا 44.00 بانحراف معياري قدره 2.06 و"ت" المحسوبة التي بلغت 10.89 وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب 16 وقيمة sig 0.00 ولوحظ انه توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01

ب/ الثبات : جدول رقم 10 يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ

المتغير	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
نظام العمل بالدوريات	29	0.81

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة الثبات تقدر 0.81 وهي اكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة . وعليه تم الاعتماد المقياس لقياس نظام العمل بالدوريات .

ج/ الثبات - جدول يوضح قياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط :

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
---------	----------------------------	----------------------------	---------------

نظام العمل بالدوريات 0.43 0.60 دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب 0.43 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدرت ب 0.60 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات .

2/ الدراسة الأساسية :

تهدف الدراسة الأساسية الى جمع البيانات من خلال تطبيق استبيان نظام العمل بالدوريات وتوافق المهني المصمم من طرف الطلبة ، حيث ستسمح لنا هاته البيانات . بعد معالجتها . بمعرفة مستوى التوافق المهني في نظام العمل بالدوريات لدى الممرضين في مستشفى محمد بوظيايف ورقلة ، وكذلك معرفة من خلاله الفروق في مستوى التوافق المهني ونظام العمل بالدوريات حسب متغيرات التنظيمية (السن ، الجنس ، الاقدمية) .

1/2 وصف عينة الدراسة :

وفيمايلي وصف خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات الدراسة .
01/ الجنس : وصف خصائص العينة الأساسية وتوزيع الافراد العينة الى اثنين من الفئة حسب متغير الجنس وفق تصنيف والجدول الموالي .

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس .

الجنس	العدد	النسبة	المجموع
ذكر	25	%25	% 100
أنثى	75	%75	

نستنتج من خلال الجدول رقم (01) ان عدد الممرضين الذكور بلغ عددهم 25 ممرض والتي تمثل نسبة 25 بمائة ، أما نسبة إلى الممرضين الإناث بلغ عددهم 75 ممرض بنسبة 75 بمائة، من حجم العينة الأساسية .

02/ الاقدمية : تم وصف خصائص العينة الأساسية وتوزيع الافراد العينة الى فئتين حسب متغير الاقدمية وفق التصنيف الموالي .

الجدول رقم 02 : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية .

الأقدمية	العدد	النسبة	المجموع
أقل من 5 سنوات	40	%40	% 100
أكثر من 10 سنوات	60	%60	

نلاحظ كذلك من خلال الجدول رقم (02) إن عدد الممرضين اللذين أقدميتهم (أقل من 5 سنوات) بلغ 40 من ممرض وممرضة والتي تمثل نسبة 40 بالمائة ، أما بالنسبة إلى عدد الممرضين اللذين أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) فقد بلغ عددهم 60 ممرض وممرضة والتي تمثل نسبة 60 بالمائة من حجم العينة الأساسية .

03/ السن : تم وصف خصائص العينة الأساسية وتوزيع الافراد العينة الى فئتين حسب متغير السن وفق التصنيف والجدول الموالي .

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن :

السن	العدد	النسبة	المجموع
أقل من 40 سنة	24	% 25	% 100
أكثر من 40 سنة	76	% 75	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن عدد الممرضين اللذين يتراوح سنهم اقل من (40) بلغ عددهم 24 ممرض والذي يمثل النسبة 25 بالمائة ، أما إلى عدد الممرضين اللذين يتراوح سنهم الأكثر من (40) بلغ عددهم 76 والذي يمثل نسبة 75 بالمائة من حجم العينة الأساسية .

الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة :

لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق الدراسة الأساسية تم الاعتماد الاساليب الاحصائية التالية ولتفسير نتائج الاستبيان من خلال الاساليب الاحصائية قمنا باستخدام برنامج الحزم الاحصائي التالي (Sb SS):

- استخدام التكرارات النسب المئوية : استخدام لحساب متوسطات درجات عينة مستوى التوافق المهني ونظام العمل بالدوريات في الاجابة على الفرضية الاولى .
- اختبار (ت) لعينيتين مستقلتين ، وذلك لدراسة الفروق في الاجابة على باقي الفرضيات
- استخدام المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري , والتكرارات والنسب المئوية
- معامل الارتباط " بيرسون " .

خلاصة الفصل :

من خلال ماترقنا اليه في الفصل الثالث من اجراءات الدراسة للجانب الميداني من تعريف للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة ، وكذا وصف الدراسة الاستطلاعية مع ذكر العينة المستخدمة من خلال الخصائص السيكومترية ، حيث كانت الاداة صادقة وثابت في الدراسة الحالية ، وبعدها تطرق الى الدراسة الاساسية في وصف عينة الدراسة الاساسية مع الاساليب الاحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة ومن خلاله سيتم التطرق الى الفصل الرابع في عرض وتفسير ومناقشة النتائج .

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

تمهيد

- 1/ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير السؤال الاول
- 2/ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الاولى
- 3/ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
- 4/ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة

خلاصة الفصل

استنتاج عام

التوصيات والمقترحات

الفصل الخامس :

تمهيد :

بعد تطرقنا للفصل السابق الاجراءات منهجية الدراسة ، سوف نتطرق في هذا الفصل الى عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة ضمن السياق العام لمشكلة الدراسة والتراث النظري والدراسات السابقة .

الفصل الخامس :

01/ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الاولى :

تنص الفرضية : نتوقع مستوى التوافق المهني ونظام العمل بالدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة مرتفع .
والاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب اعتدالية البيانات وهذا لاختبار الاساليب الاحصائية المستخدمة ، كما قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية لمستوى التوافق المهني ، كما قمنا بحساب اختبار بيرسون وهذا لمعرفة الفروق بين متوسط الحسابي الفرضي والفعلي وفيمايلي عرض لهذه النتائج .

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظام العمل بالدوريات والتوافق المهني لدى أفراد العينة لاختبار

هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج على النحو التالي:الجدول رقم (1).يوضح قيمة الارتباط بين نظامالعمل بالدوريات والتوافق المهني

المتغيرين	قيمة الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نظامالعمل بالدوريات والتوافق المهني	0.292	98	0.003

يتبين من خلال الجدول أن قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.292) بمستوى دلالة قدره (0.003) وهو أقل من (0.05) ومنه نستنتج انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظام العمل بالدوريات والتوافق المهني

2. ما مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوضياف ورقلة ، و لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2).يوضح الاختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري للمقياس

الفصل الخامس :

الدالة الإحصائية	قيمة (ت)	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
0.000	8.115	105	17.46	119.17	99	100

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط أفراد العينة بلأغ (119.17) وهو اكبر من المتوسط النظري للمقاس المقدر بـ (105)، كما بلغت قيمة "ت" (8.115) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهي أقل من (0.05) وهي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل انه يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى افراد العينة.

مناقشة النتائج دراسة الفرضية الاولى :

بينت النتائج الخاصة بالجدول رقم 01 : صحة الفرضية البحثية اي ان مستوى التوافق المهني لدى المرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة مرتفع ، ويمكن تفسيرها ان العمال تساعدهم على اشباع حاجياتهم و رغباتهم المختلفة بتوفير ها لهم كل متطلباتهم ، وتنظيم الدورات التدريبية للعمال ، وزيادة كفاءتهم وتحسين ادائهم مع تطبيق نظام الدوريات والحوافز والترقيات اما العوامل التي تتعلق بالفرد حسب وجهة نظر الباحث تعود الى عدة عوامل منها الاقدمية ، السن ، الجنس ، ومايوكد على الانسجام بين العمال وذلك بتحقيق طرق عدة منها العلاقات التي تنسم بالرضا والارضاء بين الزملاء فيما بينهم وهذا ماتفقت عليه دراسة عبد القادر في مستوى التوافق في العمل ، مرتفع وهذا يدل على العمال الذي يقومون به المرضين فمعظمهم يعملون في فرق وجهات متناوبة ، وهذا من شأنه ان يقلل من شعورهم بالعزلة والانفراد ، كما نجد انها تعود نتيجة ذلك ايضا الى تمكن العمال يتمتعون بحس التوافق والانسجام من خلال اهتمامهم يزيد ذلك من ترابطهم وادائهم لعملهم الجيد وعلى اكمل وجه بزيادة على ذلك يعملون في مجال تخصصهم مما يجعلهم يشعرون بالراحة من خلال فهم المهام المكلفون بها في مجال عملهم وهذا يدل على ارتفاع مستوى التوافق المهني ، في حين نجد اختلاف مع النتائج الدراسة .

(دراسة الحجازي 2013) التي اشارات الى انخفاض

في مستوى التوافق المهني لديهم .

الفصل الخامس :

2/ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على مايلي :

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى الى الجنس ، لاختبار هذه الفرضية تما اسخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (3.) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على أداة الدراسة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر الإحصائي القياس
0.318	98	1.005	18,26967	122,2917	24	الذكور
			17,20520	118,1842	76	الإناث

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(122.29) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ(118.18)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(1.005) عند درجة الحرية (98) وبمستوى دلالة قدره (0.318) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى الى الجنس.

مناقشة نتائج دراسة الفرضية الثانية :

وتشير نتائج الفرضية الثانية لدراسة الحالية الى عدم وجود فروق في دلالة الاحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات تعزى لمتغير الجنس ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان ادارة المستشفى توزع المهام بشكل متساوي بين كل الجنسين ، ويعتبر هو اساس اختيار المهنة للعمال في المؤسسة برغم من اختلاف جنسهم الا انهم يتمتعون بقدرات وكفاءات عالية ، تمكنهم من تحقيق الاهداف التي تسعى اليها ، وبالنسبة لادارة المؤسسة تتبع اسلوب المساواة والمفاهمة فيما بينهم

الفصل الخامس :

العمل وهذا ينتج عنهم الشعور بالرضا والتغلب على كل العراقيل والصعوبات ، ويمكن القول ان الممرضين سواء كانوا ذكورا اوة اناثا فهم يخضعون لنفس التعليمات ونفس العمل ويتفاعلون معها بنفس الدرجة ، وكذلك نرى الالتزام بكل مطالب المهنة والعمل على تحقيق رغبات وفق نظام دوريات ، ويرتبط ذلك باشباع حاجات الافراد المختلفة والشعور بالاستقرار النفسي وارضاه الاقتصادي عن الاجر ومدى توفير وتحقيق الاحترام المتبادل ، وهذا ما تفقت عليه دراسة بوعطي 2006 و 2007 كما نفسر ذلك ايضا الى ان المسؤولية والاعباء التي تقع على الاناث هي نفسها المسؤوليات والاعباء التي تقع على اناث هي نفسها المسؤوليات والاعباء على الذكور ، فالتامين العمال من مسؤولية العمال اصبحت مرتبطة ومشاركة بين المرأة والرجل اللذان يحاولان الحفاظ على وظيفتهما في ظل المتطلبات المتجددة للأسرة اليوم (العيش) كما وجدنا ان دراسة السماوي 2006 اختلفت فيه وفسرت بحيث وجدت ان العلاقة التوافق المهني وفئة الجنس ذات علاقة ارتباطية .

3/ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على مايلي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير السن ،ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (4.) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا للسن

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 40 سنة	87	118,9885	17,46658	-0.268	98	0.790
40 سنة فما فوق	13	120,3846	18,09023			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للفئة العمرية (أقل من 40 سنة) المقدر بـ(118.98) والمتوسط الحسابي للفئة العمرية (40 سنة فما فوق) المقدر بـ(120.38)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-0.268) عند درجة الحرية (98) وبمستوى دلالة قدره (0.790) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى إلى السن.

مناقشة نتائج دراسة الفرضية الثالثة :

تشير الفرضية انه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير السن ، وافرزت هذه النتيجة من خلال معطيات الجدول ، فيمكن تفسير ذلك الى ان مستوى التوافق المهني بالنسبة للفئة العمرية متساوي وذلك اكتسابهم مزيدا من الشعور بالمسؤولية في اداء بعض الاعمال مما يساهم في تطوير العمل والارتقاء به ، ويعد العمر اهمية كبيرة بالنسبة لتوافقهم المهني ، وذلك بانهم لديهم القدرة على العمل مهما كان العمر اي لا توجد بين الفئتين العمر من الموظفين في رضاهم عن الحياة بسبب ان الرضا عن الحياة .

ويمكن القول ان نظام العمل بالدوريات يتيح الفرصة لدى الممرضين سواء كبار السن او الصغار سنا نظام واضح ومتيح وهذا ما تفقت عليه دراسة خالد المسعري ، بحيث ان كثرة فترة العمل تجعل من العاملين الاصغر سنا لديهم القدرة على الانسجام والتلاؤم والتعاون مع الزملاء مع تقدم العمر الاكبر سنا وهو ما يمنحهم الشعور بالامن ونجدهم يتقدمون بشكل مستمر للدورات التدريبية حول متطلبات العمل لهم ، وكما وجدنا دراسة اخرى اختلفت معها دراسة سعود محمد النمر 1994 اي الفئات الاصغر سنا يشعرون بمستوى ضغط في العمل .

4/ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة :

4/ توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني تعزى إلى سنوات الاقدمية، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (. 5). يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الاقدمية في درجة

التوافق المهني

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
,191	1,686	507,121	2	1014,241	بين المجموعات
		300,741	97	29171,869	داخل المجموعات
			99	30186,110	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (1.686) بمستوى دلالة (0.191) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى إلى سنوات الإقدمية.

مناقشة نتائج دراسة الفرضية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين والعاملين بنظام الدوريات تعزى لمتغير الإقدمية.

وأبرزت النتائج الخاصة بالجدول رقم 4 عدم صحة الفرضية البحثية أنه لا توجد فروق في دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين والعاملين نظام الدوريات في مستشفى محمد بوضياف ورقلة تعزى لمتغير الإقدمية

ويمكن تفسير ذلك إلى جهود التي يبذلها العمال في المستشفى، لمساواة في المهام بين العمال بغض النظر عن السنوات الخبرة لديهم مما ينتج عنه نفس الاستجابة .

الفصل الخامس :

كما يمكن إرجاع ذلك ترابط وانسجام العمال في المؤسسة وذلك يعود الى اهتمام بتنويع الخبرات لدى الممرضين وتمكينهم بتطوير مهاراتهم على اختلاف اقدميتهم، وهذا ماكدته) دراسة خالد المسعري): حيث استنتجت بأنه توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والسنوات الخبرة، وهذا يدل على ان كثرة العمل تزيد من خلال انسجام وقضاء الفترة الليلية في العمل بالمستشفى وسنوات العمل بينهم في ممارسة العمل فتكون لديهم علاقة وطيدة لتحكمها اي ظروف بل تصنعها الظروف التي يعيشونها في المؤسسة الإستشفائية، وذلك أيضا يعود لتبادل الفعال للخبرات والمهارات فيما بينهم بطريقة علمية لكي يكون عملهم مقسم إلى فترات، كعمل فرد واحد اي فرقة واحدة منسجمة، وسعي كل عامل لقضاء بعض الوقت في العمل رفقة زملائه الذين ليمنه ملاقاتهم بسبب العمل في فترة المناوبة، وهذا يدل على حبه للمهنة وتعلقهم بها الذي يؤثر بشكل إيجابي مع زملاء العمل وتمكين مهارتهم على اختلاف اقدميتهم وذلك حرصا منها لتنمية تلك القدرات التي يمتلكونها كما أنهم اعتادوا على المواقف الضاغطة من خلال تكرارها وبالتالي استخدام نفس الأساليب التي يعتمد عليها الممرضين القداماء، وهذا يعكس على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لديهم .

الفصل الخامس :

استنتاج عام :

توصلنا من خلال الدراسة الحالية في كشف عن مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة، وكذا الكشف عن الفروق باختلاف (السن ، الجنس ، الاقدمية) . تم التوصل الى النتائج التالية :

1/ مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات مرتفع .

2 / لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير الجنس .

3/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير السن .

4/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بنظام الدوريات في مستشفى محمد بوظياف ورقلة تعزى لمتغير الاقدمية .

الفصل الخامس :

التوصيات والمقترحات :

على ضوء النتائج التي تم التوصل اليها في الدراسة الحالية ، سنقدم بعض الاقتراحات منها والتي سنعرضها في النقاط التالية :

- اكتشاف أفضل الطرق لاكتساب وزيادة اهتمام العامل لعمله في توزيع أحسن الفترات الراحة في نظام العمل .
- وضع تحفيزات للعمال لرفع من معنوياتهم ومن أدائهم .
- إعطاء أولويات لتكوين العمال وهذا يرجع لرغبة البعض في تحسين وضعهم المهني بصفة عامة والخاصة .
- إعطاء قدر اكبر لتوافق المهني للعامل ورئيسه لمساهمة في توفير جو مناسب للعمال .
- إعطاء أهمية كبيرة للعمال وتوجيههم بالمنظمة لما من ذلك من أهمية فيه .
- الاهتمام والمتابعة بتقييم المستمر للعمال من جانب المهني والشخصي والنفسي .
- تشجيع العمال على فهم بعضهم البعض ، وتثبيت فكرة التعاون والمشاركة بينهم .
- تقديم برامج إرشادية تنموية للحفاظ على مستوى التوافق المهني في ظل نظام المناوبة
- ضرورة زيادة الاهتمام بالاستخدام اسلوب المشاركة والتعاون الذي بدوره يعزز العمل بروح الفريق ويحقق الرضا العام لجميع العمال

قائمة المراجع

- ابن المنظور ، جمال محمد بن كرم . (1981) . لسان العرب . القاهرة : دار المعارف .
- ابو النيل ، محمود السيد (1985) ، علم النفس الصناعي عربيا وعالميا ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- القاسم بديع محمود مبارك (2001) . علم النفس المهني من النظرية الى التطبيق (ط 1) . الاردن : مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع .
- العريض بشير : (2007) . الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة " ، دراسة ميدانية لمركب البلاستيك بسكيكدة ، رسالة دكتوراه منشورة ، اشراف لوكيا الهاشمي ، جامعة قسنطينة .
- امنة ياسين . (2013) . " العمل بالنظام الليلي التناوبي واثاره على التوافق العام " ، دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجمارك والامن الوطني ، جامعة وهران ، الجزائر .
- بديع محمود القاسم . (2001) ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، عمان ، مؤسسة الوارق للنشر ، ط 1 .
- بوعطيط ، سفيان (2012) . الخصائص الديمغرافية وتأثيرها على التوافق المنهني . دراسة ميدانية على عينة من عمال بمؤسسة انتاجية جزائرية ، اطروحة ماجستير كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة سكيكدة ، الجزائر .
- حمو بو ظريفة (1995) " الساعة البيولوجية " أوقات العمل ، ط 1 .
- بشير معمر 2002 ال قياس النفسي و تصميم الاختبارات ، منشورات شركة بانيت دار وائل للنشر عمان ، دن طبعة
- حمو بو ظريفة (1995) . " الساعة البيولوجية " اوقات العمل ، ط 1 .
- حمو بو ظريفة . (1995) . " الساعة البيولوجية " ، اوقات العمل ، ط 1 .
- حمو بو ظريفة (1995) . " الساعى البيولوجية " ، دار الامة الجزائر .
- حمو بو ظريفة (1995) . " الساعة البيولوجية " اوقات العمل ، ط 1 .
- عبد القادر طه . (1988) : علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط 6 ، دار المعارف . القاهرة .
- عبد الله السماري (2006) : التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الاجهزة الامنية . دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة . رسالة كماجستير ز جامعة نايف العربية للعلوم الامنية . الرياض .
- علي ، عسكر ، حمدي ياسين ، حسن الموسوي ، (1999) : " علم النفس الصناعي والتنظيمي " ، دار الكتاب الحديث ، ط 1 .
- عويد السلطان المشعان . (1999) : علم النفس الصناعي . مكتبة الفلاح . الكويت .
- عبد الحفيظ مقدم (1991) . الاحصاء والقياس النفسي التربوي ، ط 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

عبد الله ، محمد القاسم . (2004) . مدخل الى الصحة النفسية (ط . 2) . الاردن : دار الفكر ناشرون وموزعون .

بقادر عبد الرحمان . (2006) . العمل اليومي واثاره الفيزيولوجية والاجتماعية على العامل ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الجزائر .

محمد المهنأ . (2002) : " العلاقة بين التوافق المهني والدافعية والانجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض " ، مجلة الادارة العامة العدد 25 .

محمد مكناسي . (2007) . التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، قسنطينة ، الجزائر .

محمد الصغير باعلي ، (2000) : " تشريع العمل في الجزائر " ، دار العلوم والنشر والتوزيع .

محمد الصغير باعلي (2000) : " تشريع العمل في الجزائر " ، دار العلوم للنشر والتوزيع .

مصطفى فهمي (1997) . الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف ، الطبعة الثالثة ، مطبعة الخانجي ، القاهرة ، مصر .

محمد كمال عويضة (1996) . علم النفس للاجتماعي والصناعة . ط 1 بيروت : دار الكتب العلمية .

محمد السيد ابو النيل (1994) . الامراض السيكوسوماتية ، المجلد الثاني .

محمد السيد ابو النيل (1985) . علم النفس الصناعي، بحوث عربية وعالمية ، دار النهضة العربية - بيروت .

رستم لطفي كمال (1966) . " شرح نظام العاملين في القطاع العام " ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر .

رمضان القذافي (1994) . رعاية الموهوبين والمبدعين . المكتبة الجامعية ، .

رمضان القذافي محمد . (1988) . الصحة النفسية والتوافق ، ط 3 ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية . مصر .

سعد رياض (2005) . الصحة النفسية للعمال ، ط 1 ، دار الكلمة للنشر والتوزيع . مصر .

سعد رياض (2005) . الصحة النفسية للعمال ، ط 1 ، دار الكلمة للنشر والتوزيع ز مصر .

سفيان بوعطيط . (2013) . القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي ، مجلة الدراسات والبحوث الصادرة عن جامعة الجزائر . العدد 12 ، افريل 2013 .

سمية بن عمارة (2007 / 2008) : صراع الدور وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة ورقلة . الجزائر .

فرج عبد القادر طه . (1993) . علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط 6) . القاهرة : دار المعارف . مصر .

فرج عبد القادر طه . (1988) . علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار قباء للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر

الشافعي ، ماهر عطوة . (2002) . التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية . رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية غزة ، فلسطين .

كمال الدسوقي . (1974) . علم النفس ودراسة التوافق (ج . 2) . ص 32 ، بيروت : دار النهضة العربية .

ياسين حمدي ، وعسكر ، علي والموسوي (2008) " . علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق . ط 3 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .

رويم فائزة ، 2005 علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال لتوافقهم المهني ، رسالة ماجستير منشورة جامعة ورقلة

: الدراسات والرسائل :

دراسة مكناسي محمد (2007) . التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .

دراسة بوعطيط (2008) . طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري الجزائر .

دراسة السماري عبد الله عبد العزيز (2006) . التوافق المهني وعلاقته بالضغط العمل في الاجهزة الامنية . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة نايف العربية للعلوم الامنية الرياض .

دراسة الحجازي (2013) . فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الاداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية . المجلة الاردنية في العلوم التربوية ، 9 (4) ، 419 - 433 .

دراسة جمعة حيمودة . (2005) . الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ورقلة ،

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم
استبيان

بيانات عامة :

الجنس : ذكر : انثى :
المؤهل العلمي :

الخبرة من 1 الى 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 10 فما
فوق

تحية طيبة وبعد

اخي الفاضل اختي الفاضلة

نحن بصدد انجاز بحث يندرج ضمن شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم الذي يهتم
بموضوع نظام العمل بالدوريات و علاقته بالتوافق المهني ، نرجو منكم مساعدتنا في انجاز
هذا البحث بتقديمنا المعلومات التي نطلبها منكم ، نعدكم بان المعلومات التي تقدمونها لنا
ستخضع للسرية التامة . نشكركم على مساهمتكم مسبقا .

التعليمة :

نطلب منك فيمالي الاجابة على الاسئلة المقترحة بوضع علامة (x) في الخامة
التي تعبر عن اجابتك الشخصية مع العلم انه لا توجد * هناك اجابة صحيحة واخرى
خاطئة .

تعريف مفهوم الدراسة :

تعريف نظام العمل بالدوريات : بانه العمل الذي يتم انجازه بواسطة فرق متتابعة من
العمال في نفس المكان .

التوافق المهني : هو معرفة شعور ومدى قدرة الافراد على التلاؤم مع بيئة العمل ، ومستوى
رضاهم عن الزملاء والرؤساء ، وكذلك رضاهم عن الزملاء والرؤساء ، وكذلك رضاهم عن الأجر
وظروف العمل المختلفة ، من خلال الدرجة التي يحصل عليها في مقياس التوافق المهني .

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
1	أحافظ باستمرار على وسائل والأدوات في عملي					
2	أحرص على استخدام اساليب حديثة في عملي					
3	أقوم بأعمال أخرى خارج عملي لتغطية مصاريفي					
4	المشكلات امر طبيعي في مستشفى					
5	واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
6	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
7	التزم بمواعيد العمل الرسمية					
8	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
9	اطلع على كل ماهو جديد ف راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفى مناسب لجهدي ي مايتعلق بالأمور الصحية					
10	اشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
11	الإمكانيات والأجهزة داخل المستشفى متوفرة					
12	راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفى مناسب لجهدي					
13	اشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
14	التزم بالعمل المطلوب مني					
15	المسئولون يقدرون أدائي المميز في العمل					
16	المجتمع يحترم مهنتي					
17	المسئولون يتفهمون ظروفى الخاصة					
18	يتوفر المستشفى وسائل بصرية (تلفزيون , راديو , أفلام)					
19	زملائي يتعاونون معى في حل المشكلات التي تحدث اثناء العمل					
20	انأ لا اتغيب عن العمل					
21	عدد ساعات الدوام التييتطلبها العمل تناسبني					
22	زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي					
23	اشعر بان المسئولين عنى يحترموننى					
24	الادارة تعاملنى معاملة سيئة					
25	الاطباء يتعاونون مع الممرضين في العمل					

					أرى ان النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفى واضح	26
					طبيعة بناء المستشفى عائق يحول دون قيامي بالعمل على خير وجه	27
					اشعر في كثير من الأحيان بأثني اسبب الإزعاج لزملائي	28
					نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح	29
					اعتقد بأثني امتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي	30
					إدارة المستشفى تنظم لنا دورات تدريبية لزيادة المعرفة الصحية	31
					احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الامن والسلامة	32
					الخدمات المقدمة في المستشفى كافية ومناسبة (الأكل , الشرب , الترقية)	33
					تدفعني الظروف إلى عدم احترام قانون العمل الداخلي للمستشفى	34
					أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى	35

الإجابة	الأسئلة
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	1 - هل نظام العمل بالدوريات يؤثر عليك؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	2 - هل تعاني من مشاكل صحية بسبب نظام العمل بالدوريات؟ إذا كان نعم ما نوعها؟
<input type="checkbox"/> - صداع في الراس <input type="checkbox"/> - فقدان الشهية <input type="checkbox"/> - امراض المعدة	
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	3 - هل تعاني من مشاكل نفسية بسبب نظام العمل بالدوريات؟ إذا كان نعم ما نوعها؟
<input type="checkbox"/> - اضطراب في النوم <input type="checkbox"/> - التعب والإرهاق <input type="checkbox"/> - الملل	
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	4 - هل تعاني من مشاكل أخرى مرتبطة بنظام العمل بالدوريات؟ إذا كان نعم ما نوعها؟
<input type="checkbox"/> - نقص التركيز والانتباه <input type="checkbox"/> - النعاس	
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	5 - هل أنت راض بعلمك في ضل نظام العمل بالدوريات؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	6 - هل نظام العمل بالدوريات يتيح لك الوقت لأخذ القدر الكافي من النوم؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	7 - هل الدورية التي تعمل فيها تتيح لك القدر الكافي من الراحة؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	8 - هل تم اختيارك للدورية التي تعمل فيها بكل حرية؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	9 - هل تفضل تغيير الدورية التي تعمل فيها؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	10 - هل تجد نفسك مرغما على إتباع الروتين اليومي للأسرة على حساب فترات النوم؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	11 - هل تجد ان افراد العائلة متقبلون و راضون عن الدورية التي تعمل فيها؟ في كلا الحالتين لماذا؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	12 - هل نظام العمل بالدوريات تتيح لك الوقت للمناقشة الأمور والمشاكل العائلة مع اسرتك؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	13 - هل العلاقة التي تربطك بأفراد فرقتك في العمل جيدة؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	14 - هل العلاقة التي تربطك بالمشرف عمك جيدة؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	15 - هل توفر لك المؤسسة خدمات اجتماعية؟ إذا كان نعم ما نوعها؟
<input type="checkbox"/> - خدمات صحية <input type="checkbox"/> - وجبات غذائية <input type="checkbox"/> - اجر كافي	
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	16 - هل وقعت لك حوادث عمل خلال مشوارك المهني؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	17 - هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت للعمال النظافة؟
<input type="checkbox"/> - الدورية الصباحية <input type="checkbox"/> - الدورية الليلية	18 - في أي فترة حدثت؟
<input type="checkbox"/> لا - <input type="checkbox"/> نعم	19 - هل تعتقد أن نظام العمل بالدوريات يعرضك لحوادث عمل؟ إذا كان نعم ما هو السبب في ذلك؟

20	- حسب رأيك في أي دورية يرتفع عدد حوادث العمل؟ - الدورية الصباحية - الدورية الليلية	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21	- هل ترى أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شيء ضروري؟	<input type="checkbox"/> نعم - <input type="checkbox"/> لا -
22	- هل معدات الوقاية الفردية كافية للوقاية من مختلفه الأخطار المرتبطة بالعمل؟	<input type="checkbox"/> نعم - <input type="checkbox"/> لا -
23	- هل تتوفر هذه المعدات في المؤسسة بشكل كافي؟	<input type="checkbox"/> نعم - <input type="checkbox"/> لا -
24	- هل تم إعلامك حول حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال النظافة؟	<input type="checkbox"/> نعم - <input type="checkbox"/> لا -
25	- هل سبق و أن قدمت لك تعليمات من طرف وحدة العمل حول طرق الوقاية من حوادث العمل؟ إذا كان نعم فيما تتمثل هذه التعليمات؟	<input type="checkbox"/> نعم - <input type="checkbox"/> لا -
26	- عندما يكون العمل الذي تمارسه يشكل خطرا على صحتك و أمنك ماذا تفعل؟	<input type="checkbox"/> - أتوقف عن العمل <input type="checkbox"/> - أزيل عوامل الخطر <input type="checkbox"/> - ارتدي معدات الوقاية
27	-هل ترى أن سبب تعرض معظم العمال لحوادث العمل متعلق ب	<input type="checkbox"/> - نقص المعلومات حول الصحة والأمن في العمل <input type="checkbox"/> - إهمال معدات الوقاية الفردية <input type="checkbox"/> - نقص الخبرة
28	- حسب رأيك ما هي الفئة الأكثر تعرضا لحوادث العمل؟	<input type="checkbox"/> - العمال الجدد <input type="checkbox"/> -العمال أقل سنا <input type="checkbox"/> - العمال اكبر سنا
29	- حسب رأيك ما هي الإجراءات اللازمة التي يجب اتخاذها من اجل تجنب اي حادث عمل؟	<input type="checkbox"/> - تنظيم دوريات عمل <input type="checkbox"/> - العمل على إزالة الخطر <input type="checkbox"/> - ارتداء معدات الوقاية

Correlations

		العمل.نظام	التوافق المهني
نظام الدوريات العمل	Pearson Correlation	1	,292**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	100	100
التوافق المهني	Pearson Correlation	,292**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	100	100

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتيجة الفرضية 2

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	100	119,1700	17,46168	1,74617

One-Sample Test

	Test Value = 105					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التوافق المهني	8,115	99	,000	14,17000	10,7052	17,6348

نتيجة الفرضية 3

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	ذكر	24	122,2917	18,26967	3,72928
	انثى	76	118,1842	17,20520	1,97357

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,024	,877	1,005	98	,318	4,10746	4,08840	-4,00583	12,22075
المهني.التوافق Equal variances not assumed			,973	36,802	,337	4,10746	4,21930	-4,44322	12,65813

نتيجة الفرضية 4

Group Statistics

	السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	سنة 40 اقل من	87	118,9885	17,46658	1,87261
	سنة فما فوق 40من	13	120,3846	18,09023	5,01733

نتيجة الفرضية 5

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	

				tailed)	Difference	Difference	Lower		Upper
Equal variances assumed	,011	,917	-,268	98	,790	-1,39611	5,21676	-11,74859	8,95637
Equal variances not assumed			-,261	15,534	,798	-1,39611	5,35539	-12,77678	9,98456

ANOVA

التوافق المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1014,241	2	507,121	1,686	,191
Within Groups	29171,869	97	300,741		
Total	30186,110	99			