

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn kHaldon of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا

Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان

الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة وعلاقتها على التوافق المهني

دراسة ميدانية بمركب الأمومة ولاية تيارت

إشراف:

لصفر رضا

إعداد:

■ مهداوي إسماعيل

■ مومن محمد أمين

لجنة المناقشة

الصفحة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا		مرزوقي محمد
مشرفا ومقررا		لصفر رضا
مناقشا		صدقاوي كمال

الموسم الجامعي: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذ الدكتور "لصفر رضا" على المعلومات الثرية بالمعرفة والتوجيهات القيمة المقدمة في سبيل إنجاز هذه الدراسة. كما أتقدم بالشكر والتقدير لجميع أعضاء اللجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

كما اشكر إدارة وعمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة ولد مبروك شيخ على تعاونهم معنا للقيام بالدراسة الميدانية.

كما يجدر بي أن اشكر كل من كان له فضل في إنجاز هذه الرسالة.

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية لكشف العلاقة بين الانعكاسات النفسية والسلوكية الناجمة عن العمل التناوبي والتوافق المهني للأفراد العاملين المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة ولد مبروك شيخ بتيارت، وقد تم إجراء البحث الميداني للدراسة على عينة لا احتمالية من نوع العينات الميسرة أو العرضية قدرها 105 من مختلف مصالح المركب الاستشفائي، من بينها مصلحة الولادة ومصلحة الاستعجالان الطبية ومصلحة طب الأطفال، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي واستعملنا مقياسين لقياس الظاهرة، مقياس التأثيرات المتصورة لنظام العمل بالمناوبة PESQ لـ (Albrishi, F, Zamzami, L (2021) النسخة المترجمة، و مقياس التوافق المهني (نقلا عن بدرية، م، 2016) وقد اظهرا قيمة ثبات من خلال معامل الفا (α) (0.799)، (0.848) على التوالي، وقد تم التوصل الى عدم وجود علاقات ارتباطية ما بين الانعكاسات النفسية و السلوكية وعلاقتها بالتوافق المهني و كذا عن عدم وجود علاقات ارتباطية بين أبعاد هاته الانعكاسات والتوافق المهني. وقد ساهمت هذه الدراسة في الكشف عن مدى تأثير العمال بنظام العمل التناوبي كما تتوقف على علاقة الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة بالتوافق المهني، وكذا إبراز أهمية العلاقات الاجتماعية في التأثير على الحياة المهنية للفرد العامل.

الكلمات المفتاحية: الانعكاسات النفسية والسلوكية -نظام العمل بالمناوبة -الاكتئاب - القلق

-الضغط النفسي-التوافق المهني.

Abstract:

The current study aimed to investigate the relationship between psychological and behavioral repercussions resulting from shift work and professional compatibility among employees at the Maternity and Childhood Hospital oueld Mrbrouk Chiekh, Tiaret. The field research was conducted on a non-probability convenience sample of 105 individuals from various departments within the hospital compound, including the maternity department, emergency medical department, and pediatric department. The study utilized a descriptive correlational approach and employed two scales to measure the phenomenon: the Perceived Effects of Shift Work Questionnaire (PESQ) by Albrishi, F., & Zamzami, L. (2021) (translated version) and the Professional Compatibility Scale (adapted from Badriya, M., 2016). The scales demonstrated good reliability with Cronbach's alpha values of 0.799 and 0.848, respectively. The study reported no significant correlations between psychological and behavioral repercussions and their relationship to professional compatibility, as well as no significant correlations between these repercussions and professional compatibility dimensions. This study has contributed to uncovering the extent to which workers are affected by the shift work system, as it depends on the relationship between psychological and behavioral repercussions of shift work and professional compatibility. It also highlights the importance of social relationships in influencing the professional lives of individuals in the workforce.

Keywords: Psychological and behavioral repercussions, shift work system, depression, anxiety, psychological stress, professional compatibility.

فهرس المحتويات

أ.....	الشكر والتقدير
ب.....	<u>ملخص</u>
ج.....	فهرس المحتويات
ه.....	قائمة الجداول
1.....	مقدمة:
	<u>الفصل الأول: تقديم الدراسة</u>
4.....	<u>عرض</u> الإشكالية:
5.....	فرضيات الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
5.....	هدف الدراسة:
	<u>الفصل الثاني العمل التناوبي والانعكاسات النفسية والسلوكية</u>
7.....	تمهيد
7.....	01.تعريف العمل
7.....	2.تعريف العمل بالمناوبية
8.....	3.عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالمناوبية:
10.....	4.أهمية العمل التناوبي:
12.....	6.البعد السوسيو اقتصادي للعمل بالتناوب:
13.....	7. ماهية الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبية:
15.....	2.7 القلق:
20.....	03.7الاكتئاب:
24.....	02.7 الانعكاسات السلوكية:
35.....	خلاصة:
	<u>الفصل الثالث: التوافق المهني</u>
37.....	تمهيد
38.....	1. مفهوم التوافق المهني:
38.....	2.معايير التوافق المهني:
38.....	3.شروط التوافق المهني:
39.....	4. الأسباب المؤثرة في التوافق المهني:

40	5. محددات وأبعاد التوافق المهني:
42	6. سوء التوافق المهني:
44	خلاصة الفصل:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

46	تمهيد:
47	1. التعريفات الإجرائية لبعض المفاهيم الأساسية للدراسة:
47	2. الدراسة الاستطلاعية:
47	1.2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:
48	2.2 الحدود المكانية والزمانية والبشرية للدراسة الاستطلاعية:
48	3.2 العينة الاستطلاعية وخصائصها:
50	3. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:
54	4. الدراسة الأساسية:

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل الدراسة

60	1. عرض نتائج فرضيات الدراسة:
60	1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى:
60	2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية:
61	3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة:
61	4.1 عرض نتائج الفرضية الرابعة:
62	2. مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:
62	1.2 مناقشة الفرضيات:
64	3. الاستنتاج العام:
64	4. قيود الدراسة:
64	5. الإسهامات:
67	قائمة المراجع:
	الملاحق

قائمة الجداول

- الجدول 01.2. تزايد نسبة العمال بالمناوبة في بعض الدول ----- 11
- الجدول 01.4. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس ----- 47
- الجدول 02.4. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن ----- 48
- الجدول 03.4. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية ----- 48
- الجدول 03.4. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية ----- 48
- الجدول 04.4. توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي ----- 48
- الجدول 05.4. قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس تأثيرات العمل بنظام المناوبة -- 50
- الجدول 06.4. قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس التوافق المهني ----- 51
- الجدول 07.4. معاملات ثبات مقياس الانعكاسات بأبعادها ----- 52
- الجدول 09.4. توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس ----- 53
- الجدول 10.4. يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن ----- 53
- الجدول 11.4. توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية ----- 53
- الجدول 12.4. قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس العمل بنظام المناوبة 54
- الجدول 13.4. قيمة معامل ألفا لمقياس انعكاسات العمل بنظام المناوبة ----- 55
- الجدول 14.4. قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني -- 55
- الجدول 15.4. قيمة معامل ألفا لمقياس التوافق المهني ----- 56
- الجدول 01.5. الارتباط بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني 58
- الجدول 02.5. الارتباط بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني ----- 58
- الجدول 03.5. الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني ----- 59
- الجدول 04.5. الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني - 59

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الطاقة البشرية من أهم عوامل التنمية والتغيير الاجتماعي والاقتصادي. كما أنه يعتبر عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء والإنتاجية. يؤدي اضطراب المسار الطبيعي للساعة البيولوجية للإنسان إلى عواقب وخيمة، يمكن أن تؤدي إلى آثار سلبية على الوظائف الجسدية وحتى على علم النفس، وتؤدي به إلى تغيير سلوكه المعتاد. ذلك لأن الأفراد يواجهون العديد من المواقف المعاكسة التي تسبب ضغوطاً نفسية للعاملين، والأحداث التي تتطوي على العديد من عوامل الضغط وعوامل الخطر، وكلها ناتجة إلى حد كبير عن الاختلالات في الإيقاعات البيولوجية اليومية للإنسان، وكلها تجعل هذه الأحداث المثيرة تحدث والتوتر. يلعب دوراً في ظهور أعراض مثل الاكتئاب والقلق والضغط النفسي وحتى الإرهاق الجسدي والعقلي، مما يثير مشكلة ضعف التوافق بين العمل الفردي وطبيعة التحول. العمل أثناء النوم، والنوم عند جسمك هو الأكثر نشاطاً.

شهد مجال الشغل والعمل تحديات كبيرة ومشاكل ناتجة عن صعوبة التكيف والتوافق مع نظام العمل، وخاصة بعد تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية. ظهر نظام العمل التناوبي كحلاً حديثاً يتطلب العمل المستمر بدون انقطاع ومواكبة تقدم الزمن. يتطلب العمل بهذه الطريقة وجود العنصر البشري كأساس للعمل التناوبي ولا يمكن الاستغناء عنه. ومع ذلك، ينتج نظام العمل التناوبي تأثيرات سلبية تؤثر بشكل أساسي على العامل، وقد تم تأكيد ذلك في دراسة سابقة. تعرض منظومة العمل البشري لانعكاسات نفسية وسلوكية كبيرة لدى العاملين فيها، وتسعى الأبحاث والدراسات إلى تخفيف حدة هذه الانعكاسات. استناداً إلى هذه الدراسات، تبدو لي فكرة تناول موضوع العمل بالمناوبة وواقعه في المؤسسات الجزائرية. وتم اختيار المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة كموضوع للدراسة لأنها تُعدُّ بيئة مناسبة لاستكشاف ومعالجة هذه المشكلة وفقاً لأساليب البحث العلمي المناسبة، تهدف هذه الدراسة إلى فهم نظام العمل بالمناوبة وكيف يؤثر على التوافق المهني لعمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة من خلال التركيز على العناصر التالية:

-الفصل الأول: خاص بالتقديم وتضمن بناء وتأسيس الإشكالية المطروحة في البحث وكذلك كل من أسباب اختيار موضوع البحث وأهداف البحث وأهمية البحث وتحديد المفاهيم الإجرائية

للبحث. **الفصل الثاني:** هذا الفصل هو البداية للإطار النظري للدراسة، وفي هذا الفصل يتضمن مجموعة من المعارف الخاصة بما يتعلق بالعمل التناوبي أو العمل بنظام التناوب، وتتمثل هذه المعارف في تعريف العمل، تعريف العمل بالمناوبة، عوامل ظهور العمل التناوب، أهمية العمل التناوبي وأنماط الورديات، كما سنذكر مجموعة من الانعكاسات النفسية والسلوكية التي يخلفها العمل بنظام التناوب والتي تتمثل فيما يلي: الضغط النفسي، التعب، القلق، الاكتئاب. **الفصل الثالث:** في هذا الفصل سيتم الإشارة إلى مفهوم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، شروط التوافق المهني، الأسباب المؤثرة في التوافق المهني، ومحددات وأبعاد التوافق المهني. **الفصل الرابع:** جاء بعنوان: **الإجراءات المنهجية للدراسة:** تضمن تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أدوات وأساليب الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، أدوات وأساليب الدراسة الأساسية، **الفصل الخامس:** جاء بعنوان: **عرض ومناقشة النتائج:** عرض نتائج فرضية الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة، خاتمة، قائمة المراجع، الملاحق.

الفصل الأول

تقديم الدراسة

إشكالية الدراسة

فرضيات الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

عرض الإشكالية:

تسعى معظم المؤسسات الإنتاجية والخدماتية إلى محاولة إثبات ذاتها واستمرار في سوق العمل مع ضمان بقاء إنتاجها وارتفاع أدائها وحتى خدماتها، لكن لا يتحقق هذا المبتغى إلا بالاهتمام بالموارد البشري الذي له من الأهمية ما يضمن سيرورة تحقيق أفضل أداء وإنتاج أعلى.

وعلى هذا الأساس تتبع مجمل المؤسسات سواء إنتاجية كانت أو خدماتية نظام عمل معين مما يرغب العامل اتباعه ليتماشى ووتيرة عمل المؤسسة، الشيء الذي أدى بها إلى تبني نظام عمل في مجموعات متناوبة على أداء وظيفة أو عمل معين لتفادي أي انقطاع في العمل.

كما يعتبر القطاع الصحي أكثر المهن تعقيدا لما يتسم به من حساسية العمل فيه وهو ما يقع على عاتق العاملين في هذا القطاع بتدرجهم واختصاصهم المختلفة من ممرضين وأطباء وعاملين إداريين وغيرهم. إذ يكون العمل في هذا المجال بشكل مستمر طيلة فترة المناوبة أو الفترة العادية من العمل، وهو ما يعرض العاملين إلى انعكاسات نفسية وفيزيولوجية وحتى تلك التي من شأنها أن تغير من طبع وسلوك الفرد العامل سواء في بيئة عمله أو في حياته الاجتماعية. الأمر الذي لفت انتباه عديد الباحثين والسعي في النظر ودراسة موضوع العمل الليلي أو العمل بنظام التناوب محاولين التقليل من تأثيرات العمل التناوبي على الفرد العامل وحياته الخاصة. ومن بين هذه الدراسات نذكر (على سبيل المثال، بوديسة، و، 2020) التي كان لها رأي قائل أن العمل التناوبي هو السبب الأول لتقلبات سلوك العمال المناوبون، كما أشارت دراسة أخرى على احتمالية تعرض العمال لأمراض نفسية نتيجة عوامل موجودة في العمل أو بيئته المحيط به، منها نظام العمل بالمناوبة (راجع، لعريط، ب، 2007)، و كشف تقرير اجنبي أيضا على أن الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة بمختلف أنواعه من مسببات الاكتئاب والقلق (راجع، Queinac, Yet al., 1985)، إضافة إلى ذلك تعتبر عاملا ضاغطا على نفسية العامل (أنظر على سبيل المثال : عريق، ل، 2016)، و في أغلب الأحيان يؤدي به إلى عدم القدرة على التركيز والتوتر الشديد الذي ينعكس على أدائه وعلاقاته الاجتماعية المختلفة (Kerkhof, 1982, pp.14-16)، إضافة إلى حالة الإرهاق والتعب، وأعباء العمل زائدة (Lakry , A., 1988, p.55) مما يلاحظ أن تعرض العاملين في هذه المهنة إلى المعاناة و العديد من الانعكاسات النفسية و السلوكية (على سبيل المثال، بوديسة، و، 2020) .

بناء على الدراسات التي أقيمت حول نظام العمل بالمناوبة لنا موعد مع إجراء دراسة لمعرفة ما مدى تأثير العمل التناوبي على توافق وأداء العامل بالمؤسسة الاستشفائية للأمومة وعلى هذا الأساس تم طرح التساؤل الآتي:

- هل يؤدي العمل التناوبي إلى ظهور بعض الانعكاسات النفسية والسلوكية لدى العاملين بمركب الأمومة والطفولة لولاية تيارت؟

- هل توجد علاقة بين انعكاسات العمل التناوبي والتوافق المهني؟

فرضية الدراسة:

❖ لا توجد علاقة بين الانعكاسات النفسية والسلوكية للعمل التناوبي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة لولاية تيارت.

❖ لا توجد علاقة بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية في العمل التناوبي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة لولاية تيارت.

❖ لا توجد علاقة بين التأثيرات المتصورة على الصحة في العمل التناوبي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة لولاية تيارت.

❖ لا توجد علاقة بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية في العمل التناوبي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة لولاية تيارت.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث من الأهمية الكبيرة التي يجب أن تعطي لموضوع الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة و أثرها على التوافق المهني لدى عمال مركب الأمومة والطفولة بتيارت، والتأكد من خلال نتائج البحوث و الدراسات و الأدبيات الكثيرة التي تكشف عن الآثار السلبية الناجمة عن العمل التناوبي المتمثلة في كل من الاكتئاب، القلق، الضغط النفسي، والتعب، واختلال المظاهر السلوكية كما تتجلى الأهمية أيضا في النتائج المتوصل إليها و التي يمكن الاستفادة منها في مجال المساعدة النفسية للعمال الذين يعانون من ذلك الواقع النفسي السيء من اجل ضمان تعايش متوازن مع نظام العمل بالتناوب .

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

❖ الكشف عن علاقة بين الانعكاسات النفسية والسلوكية للعمل التناوبي والتوافق المهني، من خلال استظهار العلاقة بين التأثيرات المتصورة على العلاقات الاجتماعية، وكذا التأثيرات المتصورة على الصحة، إضافة إلى التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية في العمل التناوبي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة لولاية تيارت.

الفصل الثاني

العمل التناوبي انعكاساته

النفسية والسلوكية

- تمهيد
- 1. تعريف العمل
- 2. تعريف العمل بالمناوبة
- 3. عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالمناوبة
- 4. أهمية العمل التناوبي
- 5. أنماط الورديات:
- 6. الانعكاسات النفسية
- 7. الانعكاسات السلوكية
- خلاصة

تمهيد:

تعد الانعكاسات الناجمة عن العمل التناوبي أحد المواضيع التي تناولها العديد من الباحثين خاصة في ميدان العمل، نظرا لأهميته وكونه عائق تعاني منه معظم الشرائح، وخاصة مع تزايد سرعة المواقف الحياتية وتلاحق أحداثها في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقدم التكنولوجي في شتى مجالات الحياة ونواحيها والنتيجة من ذلك تعقد أساليب الحياة، والدليل على ذلك أصبح عصرنا الحالي يلقب بعصر السرعة، وعصر القلق، وعصر الضغوط النفسية، وفي ضوء هذه التغيرات والخصائص التي طغت على طبيعة وأساليب حياة الفرد بات من الضروري الاهتمام بموضوع الانعكاسات التي يسببها العمل الليلي التناوبي في كل المجالات التربوية، والصناعية، والتجارية، وحتى المهنية منها. سوف نتناول في هذا القسم مجموعة من العناصر المتعلقة بالعمل بنظام الورديات أو العمل التناوبي وما يخلفه من انعكاسات نفسية وسلوكية على العامل ومحيطه.

01. تعريف العمل:

يعرف العمل بأنه "النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها موضوعة بنصب على تغيير بعض خصائص المحيط" (مباركي، ب.، 2004، ص.44) وقد عرف أيضا انه "مجموعة العلاقات الاجتماعية التي يستتفد أطول فترة في نشاط الفرد" (عبد المنعم، ك.، 1984، ص.12)

كما يقدم "وبستر" مفهوما للعمل ويقول أن "العمل ضرب من النشاط العريض الشامل وهو يعتمد على جميع العمليات النفسية التي يقوى عليها الكائن الإنساني" (والتراس نيف، ص.97) وبناءً على هذا التعريف يمكننا أن نستنتج أن العمل هو عبارة عن عمليات نفسية يقوم بها الفرد أي النشاط الإنساني الموجه نحو الهدف، ما يكون له أثر على المستوى النفسي والصحي والاجتماعي (عزاوي، ج.، 2014، ص.13)

اعتمادا على التعاريف الموجزة المذكورة سابقا نستنتج أن العمل: هو أي نشاط فكري أو جسدي يقوم به الإنسان لتحقيق هدف ما لديه تأثير نفسي وصحي واجتماعي على الفرد.

2. تعريف العمل بالمناوبة:

نظرا للأهمية التي بلغها نظام العمل بالمناوبة أدى بالعديد من العلماء والباحثين للاهتمام به وإعطائه الكثير من التعاريف والتي نذكر منها:

أ-تعريف كامبنز:

يعرف نظام العمل بالمناوبة على انه " عبارة عن نظام لساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة وعشرين ساعة ويعتمد هذا النظام على تتابع هذه الفرق من اجل استمرارية الإنتاج" (بوظيفة، 1995، ص.49)

ب-تعريف الجمعية الوطنية نظروف العمل بفرنسا 1986:

قدمت تعريف لنظام العمل بالتناوب على انه " العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة في العمل في نفس المكان"

ج -تعريف "ماكدونالد" و "دويل":

"هو نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئيا خارج الأوقات العادية للعمل"

د-تعريف فيو (1971) vieux:

هو نظام العمل بنمط من تنظيم لأوقات العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على مكان العمل دون انقطاع " (بوظيفة، ح.، 1995، ص.50)

هـ-تعريف اخر:

هو نمط من العمل يتم فيه تناوب العمل بين شخصين أو أكثر، على مدار 24 ساعة أو على أساس آخر، مع نظام مناوبة نموذجي يعمل 7 أيام في الأسبوع، على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. يبدو أن هذا واضح في الصناعات ذات العمليات المستمرة مثل صناعة الصلب وتصنيع الزجاج. (مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية 2011 ص18)

3.عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالمناوبة:

أدى الاهتمام بدراسة دوريات العمل أو العمل التناوبي للبحث في أسباب وجود هذا النمط في التنظيم والدوافع التي كانت وراء تجسيده فقط يكون الباحث لهذا النظام مختلف، أما اقتصادي أو اجتماعي أو تقني أو خدماني وسنحاول التطرق لهذا فيما يلي:

3.101 الأسباب الاقتصادية:

- الحاجة إلى إنتاج أكبر لتلبية حاجات السوق والريح السريع للمؤسسات.
- رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصورة مكثفة لمسايرة التطور التكنولوجي والاجتماعي بالإضافة إلى المنافسة.

- ضرورة استغلال الآلات والتجهيزات طيلة الأربع والعشرون ساعة باستمرار حتى يمكن تثمينها من الناحية الاقتصادية .
- أدى كل من تطور وسائل النقل وتزايد عدد السكان إلى ضرورة توفير المواد الأساسية الواسعة الاستهلاك، كما أن تزايد عمليات نقل البضائع والأشخاص أدى إلى خلق الكثير من الخدمات الموازية. كل ذلك أدى إلى انتشار نظام العمل بالمناوبة بمختلف أنواعه. (بوظريقة، ح، 1995، ص.95)
- وقد أشار موريس (MOURICE): إلى الأهمية الاقتصادية لنظام العمل التناوبي ونوجزها فيما يلي:
- أ- **نمو راس المال:** أدى نظام العمل التناوبي إلى تحقيق المؤسسة للربح والفوائد الاقتصادية نتيجة التزايد المضاعف للمنتجات، وما تعكسه في مجال الاستثمارات وتزايد راس المال.
- ب- **تقليل ساعات العمل:** يمكن للمؤسسة التقليل لعدد الساعات المكلفة والأحسن مردودية في زيادة ساعات العمل أو اللجوء وتحقيق الأهداف المنتظرة منها.
- ج- **تصنيف مرونة الإنتاج:** يمكن استعمال نظام العمل بالمناوبة في المؤسسة للتحكم في عملية التوزيع، وذلك للحفاظ على الآجال المحددة للتقديم، كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية وحتى الطارئة منها.
- د- **مسايرة مستوى التنافس:** تعمل إمكانية الحصول على زيادة الإنتاج كما وكيفا على دعم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة الحفاظ عليها لوقت أطول (لعريط، 2007، ص.53)
- هـ - **التشغيل:** ينعكس الاعتماد على نظام العمل بالتناوب بالإيجاب على عالم الشغل، حيث يزداد الطلب على توظيف أكبر عدد من العمال الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة ويسمح بتشغيل أكبر نسبة ممكنة من اليد العاملة.

10.3 الأسباب التقنية:

لعبت بعض العوامل التقنية دورا هاما في ظهور وكثرة انتشار دوريات العمل لان بعض العمليات الصناعية وبعض الأنواع في الآلات تتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف إنتاجي معين، وحتى لا تصدى الآلات، وقد برز انتشار الدوريات خصوصا في الصناعات الكيماوية والتحليلية كالصناعة التحويلية للبترول، النسيج... الخ.

و لقد ازدادت الحاجة إلى استخدام الدوريات في المجال خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية لضرورة القيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي والسهر على العناية التامة بمختلف الآليات الحربية كالصواريخ و

قواعدها، ناهيك كما تتطلب مختلف المصالح في هذا الميدان من فرق متناوية لأداء مهمة الحراسة (حمو بوظريفة، 1995، عن بلوم 1961bloom، ص59-77)

3.3 الأسباب الاجتماعية:

ظهور البطالة التي دفعت البعض إلى اقتراح تقليل عدد ساعات العمل في اليوم وتناوب عدة فرق على نفس المركز كما أن بعض المصلحات تستدعي العمل دون انقطاع إضافة إلى ضرورة تلبية حاجات المستهلك المتزايدة وحصوله على منتجات معينة بكميات كبيرة وخدمات في مواعيد محددة، مما استدعى العمل في أوقات غير عادية (بوظريفة، 1995، ص.58)

4. أهمية العمل التناوبي:

لقد كانت ورديات العمل فيما مضى بشكل تقليدي و بدائي لبعض الأشغال وأصحابها، مع ذلك كانت نسبة عمال الدوريات منخفضة إلى حد ملحوظ ، يرجع هذا النظام في بريطانيا كمثال إلى نقص الذخيرة الحربية سنة 1915 حيث تم تمديد ساعات العمل من 14 إلى 15 ساعة يوميا لمدة ستة إلى سبعة أيام ،الأمر الذي أدى إلى الحوادث و الغياب و نقص الإنتاج في الوقت نفسه ، على العموم لقد أدى التطور الاقتصادي و الاجتماعي و الحاجة إلى رفع الإنتاج وضرورة مواصلة الخدمات إلى انتشار نظام العمل بالدوريات و اعتمد رسميا بعد ظهور الإضاءة الاصطناعية .(Cezamian 1978 p43)

5. أنماط الورديات:

1.5 نمط الورديات الجزئية النصف متواصلة:

يتضمن هذا النمط دوريتان بانقطاع في آخر النهار و اخذ عطلة في نهاية الأسبوع ، هذا النمط اكثر انتشارا في مختلف النشاطات الصناعية و التجارية و الخدمات العامة في الأعمال الدقيقة كالإلكترونية و هو الأكثر قبولا لدى العمال كونه يتألف من دوريتين : صباحية ومساءية وغالبا ما يقترح أن تبدأ الدورة الصباحية على الساعة السادسة والمسائية على الساعة الثانية زوالا ، ويتم تغيير الدورية كل يوم أو أسبوع و أكثر كما يمكن أن تلجأ بعض المؤسسات على تثبيت كل دورية مثل ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية (بوظريقة، ح.، 1995، ص.77).

ما يميز هذا النمط في الورديات أن اغلب المنظمات التي تنتهجه تثبت فرق العمل بصفة رسمية الآخر الذي يعود بالتفاعل بين العمال، وبالتالي فان أنماط سلوكه وتصرفاته تتحدد جزئيا بتقاليد وأهداف تلك الجماعات وأساليب السلوك السائدة بين أعضائها(سلمي، ع.، 1997، ص.85).

2.5 نمط الورديات الجزئية المتواصلة:

هو أيضا عبارة عن دورية صباحية وأخرى مساءية بانقطاع يومي، لكن دون عطلة في نهاية الأسبوع، وعادة ما يبدأ العمل على الساعة 5:30 أو 6 للوردية الصباحية وينتهي على الساعة 9:30 أو 10 للدورية المسائية، وهو نمط شائع في الكثير من المؤسسات إذ يعرف بالعمل التنازلي (2×8) حيث يعمل فوجان على التوالي هما: أ. ب.

3.5 نمط الورديات نصف متواصلة:

نمط منتشر كثيرا مكون من ثلاث ورديات على الأقل (وردية صباحية، مساءية، ليلية) الأولى تسمح للعامل بتناول وجبة العشاء مع أسرته ومشاركتهم في بعض الأشغال والنشاطات الاجتماعية، إلا أن توقيتها مبكر جدا وتخدم العامل في القدر الكافي في النوم، أما الثانية غير مناسبة للحياة الاجتماعية، إلا أنها تسمح للعامل أن يأخذ قدر كافي من النوم، ومع ذلك فهي متعبة ومجهدة للعامل ولها آثار سلبية على صحة العامل، إلا انه من الناحية القانونية حسب المادة 03/59 انه في الأعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لا يجوز تشغيل العامل بشكل متواصل في العمل الليلي لأكثر من شهر وذلك مراعاة لخصائصه المجتمعية والنفسية (الياس، 1988، ص.160).

4.5 نمط الورديات المتواصلة:

يشمل العمل بلا انقطاع إلا في العطلة السنوية تتعاقب عليه ثلاث مجموعات دون أخذ وقت للراحة، يعد انتشار هذا النمط محدود نوعاً ما وعادة ما يعمل به لأسباب تقنية تقضي باستحالة توقيف وسائل الإنتاج كل أسبوع أو كل شهر.

شهد هذا النمط تعديلات وتحولات فبعد أن كان قائماً على ثلاثة أفواج مع إجبار أحدهم على مضاعفة العمل في أحد أيام الأسبوع للسماح للفوجين الآخرين بالتداول واخذ يوم راحة أصبح الآن يتألف من أربعة أفواج أو أكثر يعمل كل واحد ثمان ساعات يسمح لاحدهما بالراحة بينما تكون البقية في حالة عمل تشكل حلقة مدتها أربعة أسابيع (عزاوي، 2014، ص ص. 26-27)

6. البعد السوسيو اقتصادي للعمل بالتناوب:

لقد كان موضوع العمل التناوبي محل الاهتمام و ذلك لضمان المواصلة والأجهزة والمنفعة الاجتماعية، ومن بين هذه المصالح الأجهزة الصحية سلك الشرطة أو الهياكل الأخرى للحراسة، ويعتبر العمل الليلي نموذج لتنظيم العمل وعلى سبيل المثال نجد المؤسسات التي تسعى نحو تكثيف مردودية العمال وفق نظام نسق إنسان /آلة وذلك بشكل فرق متعاقبة ودوريات تضمن سير العمل على مدار الأربع والعشرون ساعة لتفادي انقطاع النشاط، و لتحقيق هذا الهدف ارتأت العديد من المؤسسات انتهاز سياسة العمل بالفرق وكذلك تنظيم العمل بالفرق وهذا ما يغير من نسق العمل ويرفع تنوع المهام .

ولكن هذا التنوع من العمل المنظم له العديد من الإيجابيات أو المنافع بالنسبة للمنظمات وهذا ما يسمح لها من الاهتمام بالفعالية الإنتاجية، وفي هذا التنظيم نجد أن العامل لا يستطيع التغيب أو الانقطاع عن مزاوله مهامه مهما كان نوع النشاط وذلك لضمان تحقيق الأهداف المسطرة والاستمرارية بالنسبة للمنظمة، كما يستحسن تغيير المهام ونشاطات العاملين من أجل التصميم الجيد للأهداف المشتركة ومن أجل تحقيق هاته الأهداف يجب توفير الجو الملائم الذي يزيد من تماسك فرق العمل، والنتيجة من ذلك أن تنظيم العمل يركز على قواعد رسمية وعلى كل عامل يعي مكانته في فرقة العمل.

7. ماهية الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة:

- الانعكاسات النفسية

وقد اقتصرنا على الضغط النفسي، والقلق، والاكتئاب، سيلي التفصيل في كل منها

1.7 الضغط النفسي:

يعني مفهوم الضغط في أبسط معانيه إلى أي شيء من شأنه أن يحدث استجابة انفعالية حادة ومستمرة ويمكن أن تكون مصادر الضغوط من الخارج كالأعباء اليومية وضغوط العمل والتلوث البيئي، أو بسبب عوامل فيزيولوجية داخلية كالإصابة بالأمراض ومن الأمثلة على ذلك نجد كل من الضغوط الانفعالية النفسية، الضغوط الأسرية بما فيها الصراعات الأسرية، تربية الأطفال... الخ، إضافة إلى الضغوط الاجتماعية كالتفاعل مع الآخرين، كثرة اللقاءات أو قلتها والعزلة أما عن ضغوط العمل فتتجلى بوضوح في نظام العمل بالمناوبة أين نجد كل من التغيير المستمر لفترات العمل وكثافته يتطلب المزيد من المسؤوليات، وأخيرا نجد الضغوط الكيميائية كإساءة استخدام العقاقير، الكافيين، النيكوتين مما يعجل بظهور الضغوط العضوية كالإصابة بالمرض، صعوبات النوم، الإسراف في إجهاد الجسم، العادات الصحية السيئة واختلال النظام الغذائي.

تعرف الضغوط إجمالاً بأنها العالقة بين الفرد والبيئة التي يرى الفرد أنها تفوق أو تقل عن قدراته وإمكاناته وتهدد رفاهيته النفسية

وحسب (Beck 1986) الضغط النفسي هو استجابة يقوم بها الكائن الحي نتيجة لموقف يضغط على تقدير الفرد لذاته أو مشكلة ليس لها حل تسبب له الإحباط وتعوق اتزانه أو موقف يثير أفكارا عن العجز واليأس والاكتئاب (وردة، 2020، ص.112).

7.01.01 آثار الضغوط النفسية على الأفراد والمؤسسات:

أسهمت عديد الدراسات إلى تبيان الدور الكبير الذي تلعبه ضغوط العمل في لجوء الأفراد إلى التقاعد المبكر وذلك لظهور مشاكل كثيرة في بيئة العمل مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية وسلوكية لدى الفرد العامل، تكون إما نتيجة طبيعة العمل أو العلاقة مع الزملاء في العمل، إذ أن الضغوط النفسية لدى الأفراد العاملين في المؤسسات يلحق ضررا بالعمل نفسه، فالتوقف عن العمل نتيجة المشكلات والضغوط يؤدي إلى تدني مستوى الإنتاج السنوي، وهذا يستحب من أصحاب العمل وضع برامج تساعد العمال على حل مشاكلهم المهنية والعائلية والشخصية، كما يتطلب عدم اتخاذ قرارات سريعة وعدم التقريق في المعاملة بين العمال كنصرة زملاء والمصالح الذاتية، ويتطلب كذلك تعزيز ثقة العامل بنفسه همال آخرين بسبب العلاقات الشخصية والمصالح وتحسين العلاقات بين الأفراد في المؤسسة الواحدة حتى يتم تحقيق هدف المؤسسة مع مراعاة البعد عن التوترات والانفعالات مما ينعكس إيجابا على الفرد والمؤسسة بحيث يكون

الهدف موحد يسعى الجميع لتحقيقه، وبالتالي لا يصبح الضغط النفسي في العمل عامل قلق لأفراد والمؤسسات وإنما يتم تحويله إلى عامل إنجاز وتحفيز ونجاح للأفراد العاملين في المؤسسة.

7.01.02 أسباب الضغط النفسي في ظل نظام العمل بالمناوبة:

بالنظر إلى خصائص نظام العمل بالمناوبة والتمثلة خاصة في التغير المستمر لفترات العمل، العمل في الدورية الليلية وتعارض فيزيونومية العامل مع نظام العمل التناوبي، الظروف الفيزيائية الخاصة والقاسية فإنها تشكل في مجملها عاملاً ضاغطاً، ذلك أن التفاعل فيما بينها يؤدي إلى إفرازات نفسية سلوكية وجسدية سلبية أهمها التعرض المستمر لكل من القلق والإحباط مما يؤدي إلى التعرض للضغط النفسي الذي يؤثر على الأداء، الرضا الوظيفي، أمراض القلب، ارتفاع الضغط الدموي ومشكلات أخرى على العموم يمكن وضع إطار لتحليل ضغط العمل التناوبي والذي يشمل على ثلاثة عناصر من أهمها العناصر البيئية، العناصر التنظيمية، والعناصر الفردية، وينبغي الإشارة هنا إلى أن تلك العناصر التي تؤثر وتتأثر فيما بينها.. (لعريط، 2007، ص.28).

7.01.03 طرق إدارة الضغوط النفسية في العمل:

فيما يلي يتم التطرق إلى كيفية إدارة الضغوط النفسية في العمل:

- التطبيق الحسن لمبادئ الإدارة والتنظيم : تعتبر المخالفات التي يقع فيها معظم الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم الأسس المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم
-تحليل الوظائف: والتي تهدف إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة.
-تصميم وظائف ذات معنى: ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تتضمن العديد من الأنشطة والمهام.

-الاهتمام بالاختيار المهني: حيث تركز البرامج الحالية على التوافق بين الفرد والوظيفة على أساس المستوى التعليمي والخبرة والمهارات والتدريب (بحري، 2009، ص.135)

-التدريب المهني: إن التدريب المهني يساعد الفرد على تعلم معلومات واكتساب مهارات جديدة تمكنه من ممارسة وظيفته بصورة أكثر فعالية و مستويات أقل من الضغط.

-نظم المشاركة في اتخاذ القرارات : يؤدي عدم إشراك العمال في اتخاذ القرارات، أو البعد عن مراكز اتخاذ القرارات إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي وضغوط العمل.

-الأنشطة العلاجية في مناخ العمل : تسعى المنظمات التي تعاني من ضغوط العمل إلى إنشاء هذه الأنشطة ، بما في ذلك تعيين مستشارين نفسيين واجتماعيين للعمل.

-فتح قنوات الاتصال بين الإدارة والعمال : يتم ذلك من خلال إعلام الأفراد بكل ما يحدث داخل المنظمة.

-توفير الخدمات الاجتماعية: لدى بعض المنظمات برامج شاملة لمساعدة العمال من خلال تقديم الخدمات الطبية والعلاجية، والمشورة، والاستشارة والتدابير الوقائية، والتي غالبًا ما يعمل بها متخصصون مثل الأطباء وعلماء النفس. (بحري، 2009، ص.137)

2.7 القلق:

يعرف القلق بأنه حالة من التوتر الشامل ينشأ خلال صراعات الدوافع ومحاولة الفرد للتكيف (منسي، 2001، ص.195).

وفي التعريف الذي قدمته "Horney" أن القلق استجابة انفعالية لخطر يكون موجهاً إلى المكونات الأساسية للشخصية (العاسمي، 2011، ص.2).

ويعرف القلق أيضاً على أنه ردة فعل الفرد على الخطر الناجم عن فقدان أو الفشل الواقعي أو المتصور، والمهم شخصياً للفرد، حيث يشعر بالتهديد جراء هذا الفقدان أو الفشل (رضوان، 2007، ص.165).

وفي تعريف آخر القلق هو خبرة انفعالية مؤلمة يتوقع فيها الفرد الأخطار، أو أنه إحساس مؤلم يشعر من خلاله الفرد أن حدثاً خطيراً يوشك أن يصادفه، وغالباً ما يجهل الفرد طبيعة الخطر الذي يستشعر تهديده على نحو محدد وغالباً ما تصاحب حالة القلق بعض التغيرات الفسيولوجية مثل زيادة عدد ضربات القلب، وزيادة إفراز هرمون الأدرينالين في الدم، وتسارع معدل التنفس، إضافة إلى ذلك ضعف القدرة على التركيز والشعور بالأرق (فوزي، 2001، ص.35).

صاغت الجمعية الأمريكية للطب النفسي أكثر تعريفات القلق شيوعاً فوصفته بأنه خوف أو توتر أو ضيق ينبع من توقع خطر ما يكون مصدره مجهولاً إلى درجة كبيرة، كما يعد كذلك مصدره غير واضح ويصاحب القلق عدد من التغيرات الفيزيولوجية (الحولية، 2010، ص.117).

أما القلق المهني يعتبر أحد أنواع القلق الذي يعاني منه الفرد، ويقتصر وجوده عادة في محيط العمل أو تكاد ترتبط مسبباته ببيئة العمل فقط، فالقلق الوظيفي كغيره من أنواع القلق يتميز بمجموعة من المشاعر المؤلمة والمعقدة التي يصعب على الفرد العامل تحملها (الحلبي، 2018، ص.53).

ويعرف القلق المهني أو القلق في ميدان العمل على أنه رد فعل العامل أمام متطلبات الوضعية التي يشك على أنه لا يمتلك المصادر أو الإمكانيات اللازمة لمواجهة تلك الوضعية.

وفي هذا الصدد أتى "Karasek" في تأكيده على مفهوم التحكم الممكن في الوضعية، أي أنه من الضروري على العامل أن يكون متحكماً بصفة جيدة في الوضعية التي يتواجد فيها وكذلك أهمية التقييم الموضوعي المقدم من طرف العامل وكذا النتائج التي يتوصل إليها من خلال عملية التقييم التي قام بها القلق يعتبر اضطراباً عصبياً يمكن أن يؤثر بشكل كبير على الحالة النفسية والجسدية للفرد. على الرغم من أن السلوك العام للشخص المصاب بالقلق قد يبدو طبيعياً في العديد من الحالات، إلا أنه قد يعاني من أعراض تشمل الاضطرابات الفكرية وعدم القدرة على التركيز والتوتر النفسي والجسمي. يمكن أن يتسبب القلق في الشك والتردد والإرهاق النفسي والجسمي، وهذا يؤثر على قدرة الفرد على العمل بكفاءة والتركيز. قد يعاني الشخص من سرعة الاندفاع والغضب الجسمي، وفقدان الشهية واضطرابات النوم.

وفيما يتعلق بالعمل، يمكن أن يؤدي القلق إلى عجز الفرد عن أداء العمل بكفاءة بغض النظر عن مستوى ذكائه. قد يتركز الشخص المصاب بالقلق حول ذاته، مما يعوقه عن إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية سليمة في بيئة العمل.

من المهم التعامل مع القلق ومعالجته بشكل مناسب من خلال الاستشارة النفسية أو العلاج السلوكي المعرفي. يمكن أيضاً تبني استراتيجيات التحكم في القلق مثل ممارسة التمارين الرياضية المنتظمة، وتعلم تقنيات التنفس العميق والاسترخاء، وتطبيق تقنيات إدارة الوقت وتحديد الأولويات (الختاتنة، 2011، ص.147)

ويعتبر القلق حالة من الضيق والشدة ويسبب للفرد حالة من التوتر وعدم الاتزان الانفعالي، كما يمكن لهذه الحالة أن تكون السبب الرئيسي في نشوء أو ظهور أمراض المزمنة لدى الفرد مثل أمراض القلب أو الشريان التاجي أو الداء القلبي الإكليلي (Coronary heart disease)، إذ أن المرضى الذين تظهر عليهم أي دلائل للمرض، حيث يتطور المرض قبل أن تظهر الأعراض للمرة الأولى، وغالبا على شكل نوبة قلبية فجائية

وبطبيعة الحال أنه من طبيعة كل فرد أن تتناوب نوبات من القلق والضغط التي تنجر عن طبيعة العمل، لكن هذه الحالات عابرة لدى الشخص العادي لكن يمكن أن تكون حادة لدى الأفراد الذين يعانون من اضطرابات القلق هذا ما يؤثر على حياتهم الاجتماعية والمهنية، كما تؤثر اضطرابات القلق على سلوك الفرد وتفكيره وانفعالاته وحتى صحته الجسدية، ومن الواضح أن العوامل السوسيو اقتصادية تلعب دور جوهري في اضطرابات القلق لدى الفرد.

فالقلق حالة نفسية وفسولوجية تتركب من تضافر عناصر إدراكية وجسدية وسلوكية لخلق شعور غير سار، كما أنه حالة مزاجية عامة تحدث من دون التعرف عليها، والقلق رد فعل طبيعي للضغط وهو يساعد أي شخص للتعامل مع الأوضاع الصعبة كما هو الحال في أماكن ووضعيات العمل المختلفة وبدفع هذا الشخص لمواجهة هذا الأمر وعندما يكون القلق مفرطاً فإنه قد يندرج تحت تصنيف اضطرابات القلق، ويرتبط هذا الأخير بالجينات وقد ترتبط أيضاً باستخدام الأدوية، الكحول، والمخدرات وفي معظم الأحيان تظهر اضطرابات القلق مصحوبة بأنواع أخرى من الاضطرابات العقلية مثل الاكتئاب)

01.02.7 أنواع القلق: يقسم الباحثون القلق إلى نوعين أساسيين هما:

القلق العادي / الموضوعي: وهذا النوع من القلق أقرب إلى الخوف، وذلك لأن مصدره يكون واضحاً. **القلق العصابي/ المرضي:** وهو نوع من القلق لا يدرك المصاب به مصدر علته، وكل ما هناك أنه يشعر بحالة من الخوف الغامض، ويعرف القلق العصابي بأنه حالة توتر مستمر نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي قد يحدث، ويصاحبها خوف غامض وأعراض نفسية وجسمية، ورغم أن القلق غالباً ما يكون عرضاً لبعض الاضطرابات النفسية السلوكية، إلا أنه في حالة القلق قد تغلب فتصبح هي نفسها اضطراباً (العناني، 2000، ص.65)

02.02.7 القلق في ظل العمل بالمناوبة:

يشير القلق في ظل العمل التناوبي إلى حالة نفسية تتسم بالضيق الناتج عن اضطراب في العالقة المتبادلة بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، فهو بذلك انفعال يعيق الأداء أو يسهله نظراً لكونه خبرة وقتية متغيرة ومرحلية متعلقة بشعور الفرد بأنه مضطرب. إن نظام العمل بالمناوبة يسهم في اضطراب وتذبذب العالقة بين العامل وبيئته المهنية مما يولد لديه مجموعة من مشاعر الضيق والتوتر إذا زاد مستواها عن الحد المعقول أفرزت العديد من المظاهر النفسية والسلوكية السلبية فالقلق حالة من عدم الارتياح، فالعامل القلق فرد تعيس، كلما زاد قلقه زاد احتمال استنفاد واستنزاف طاقته ومن ثم لا يستطيع تخفيف توتراته فبدال من السعي لتحقيق الأهداف نجده حبيساً لصراعاته الداخلية والواقع أن للقلق مستويات متفاوتة الشدة، فقد يكون مرتفعاً بحيث يصعب التحكم فيه مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية وسلوكية وقد يكون مستواه معتدلاً أو بسيطاً قد يؤدي بالفرد إلى البلادة والخمول والأداء الفاشل فال تستثيره الأحداث والمواقف وقد يكون دافعاً لتحقيق الحاجات، أما إذا استمر هذا القلق بحيث يصبح يلزم حياة الفرد العامل أسباب موضوعية فإنه يؤدي إلى النقص في الأداء. إن المواقف المثيرة للقلق التي يتعرض لها الفرد العامل يومياً أثناء تفاعله مع البيئة يرتبط بشكل أساسي بأسباب كل من التوتر، الخوف، والشك ويمكن

تفسير ذلك بناء على إدراك الفرد وتقييمه لذاته وللحدث، فالقلق لدى عمال المناوبات الليلية يعتبر حالة من الضيق بسبب ضغوط العمل (لعريط، بوحارة، 2016، ص.18)

7.02.03 مظاهر القلق وآليات التعامل معها في ظل نظام العمل بالمناوبة:

الانشغال:

الانشغال يشير إلى مجموعة الأخطار والتحديات التي يمكن أن تكون حاضرة في تفكير الفرد أو تنتظره في المستقبل. عندما يكون الفرد مشغولاً بشكل متزايد، فإن طريقة تفكيره وشعوره يتأثران سلباً. يعتبر الانشغال عدواً للحالة المزاجية الجيدة، حيث يظهر أن الكثير من الوقت الذي يقضيه الشخص في الانشغال غالباً ما يكون غير ضروري.

على سبيل المثال، العامل الذي يعمل في نظام العمل بالمناوبة، قد يشعر بالقلق والاضطراب بسبب تخيلاته حول ما قد يحدث لعائلته أثناء نوبة العمل الليلية. هذه الانشغالات السلبية تؤثر على أدائه وحالته النفسية وتقديره لذاته. وعندما ينتهي من نوبة العمل ويعود إلى الحياة العادية مع أسرته، يدرك أن انشغالاته السابقة لم تكن ذات أهمية كبيرة، وأن الانشغال قد أضاع الوقت وأستنفد الطاقة. لذلك، يجب أن نحاول التعامل مع الانشغال بشكل فعال وتحديد الأولويات وإدارة الوقت بطريقة تسمح لنا بتحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية والشخصية. يمكن أن تساعد استراتيجيات التخفيف من الضغط مثل التخطيط المنتظم والاسترخاء وممارسة التمارين الرياضية في تقليل الانشغال واستعادة الطاقة والتركيز

آثار السلبية للانشغال في ظل العمل وفق نظام المناوبة:

هناك مجموعة من الطرق التي يستطيع فيها الانشغال أن يؤثر على تفكير العامل وسلوكه ومشاعره وعلى جسده أيضاً (لعريط، 2007، ص.175).

- على مستوى التفكير:

- صعوبة اتخاذ القرارات.
- يفقد القدرة على الانتباه الجيد.
- يبقى العامل في حالة ترقب للمشكلات التي تصادفه في العمل.
- تركيز الانتباه على الذات أكثر من العمل.

- يجعل من العامل أكثر تشاؤماً والميل إلى التنبؤ بما هو أسوأ
- على مستوى السلوك:

- دفع العامل إلى الاعتماد على الآخرين.
- أداء المهام والواجبات المرتبطة بالعمل بثقة أقل
- الإهمال الغير مقصود.
- التحكم في طريقة الأداء.

- على مستوى المشاعر:

- الإحساس بالارتباك والحيرة.
- الشعور بالفزع والخوف.
- الشعور بأنه من غير الممكن السيطرة على النفس.
- يجعل من العامل بأنه مغلوب على أمره.

- على مستوى الجسد:

- يقلل من المقدرة على الاسترخاء والنوم الجيد.
- الشعور بالتعب.
- التوتر.

- منع الانشغال في النوبة الليلية:

يميل الانشغال إلى أن يقوم بهجماته عندما تكون الشخصية في أقصى حالات العجز للدفاع عن كيانها، وهذا يحدث خاصة في أوقات الليل الذي تخرج فيه الانشغالات عن كل حدودها فتلك الفترة.

- على مستوى المشاعر:

- الإحساس بالارتباك والحيرة.
- الشعور بالفزع والخوف.
- الشعور بأنه من غير الممكن السيطرة على النفس.
- يجعل من العامل بأنه مغلوب على أمره.

- على مستوى الجسد:

- يقلل من المقدرة على الاسترخاء والنوم الجيد.
- الشعور بالتعب.

- التوتر.

- منع الانشغال في النوبة الليلية:

يميل الانشغال إلى أن يقوم بهجماته عندما تكون الشخصية في أقصى حالات العجز للدفاع عن كيانها، وهذا يحدث خاصة في أوقات الليل الذي تخرج فيه الانشغالات عن كل حدودها فتلك الفترة تتصف بعدم قدرة الفرد العامل على استخدام فعالياته المختلفة، لذلك على العامل أن يكون على وعي كامل بذلك) هذا ليس وقته حيث أن الانشغال يتعلق بالمستقبل فهو يختص بالأشياء التي لم تقع بعد، لذلك فإنه البد أن يكون هناك شيئاً غير معروف وغير مؤكد.

انطلاقاً مما سبق يمكن اعتبار الانشغال بأنه شعور العامل بسوء حالته المزاجية، فمعظمه غير ضروري ويمكن الانشغال أن يكون مفيداً إذا استفز العامل للقيام بالعمل والتصرف، لذلك فالخطوة الأولى هي عملية التعرف على ما هو العمل أو السبيل الذي يجب على العامل تبنيه، فيمكن التخلص من (90%) من الانشغالات لو انتزع منها غير المهم، وغير المحتمل فيها. ويمكن التعامل مع المزيد من الانشغالات وذلك عن طريق: -كيفية السماح لها بأن تمضي بعيداً حيث أن التمسك بالانشغال يجعل من العامل يشعر بالقابلية لإصابة بأخطار متنوعة.

- مواجهة الانشغال بصورة مباشرة.

إذ لم يتحقق ذلك فإن الانشغال المستمر يتحول إلى عرض من أعراض القلق. بالإضافة إلى الانشغال كمظهر من مظاهر القلق في ظل العمل بالمناوبة نجد: التوتر، الخوف، والإحباط (لعريط، 2007، ص181).

103.7 الاكتئاب:

إن الاستخدام المهني لمصطلح الاكتئاب له العديد من المستويات المرجعية، منها العرض وزملة أعراض، واضطراب تصنيفي، فالإكتئاب يمكن أن يكون عرضاً مثل الحزن، وكزملة أعراض حيث يكون الاكتئاب مجموعة من علامات أو أعراض تتجمع معاً (مثل الحزن والمفهوم السلبي للذات، واضطرابات النوم والشهية)، وزملة أعراض الاكتئاب هي نفسها اختلال نفسي ولكنها قد توجد كذلك بشكل ثانوي في اضطرابات تشخيصية أخرى، والاكتئاب كاضطراب تصنيفي يعني أنه وحدة تصنيفية منفصلة سوف تثبت في النهاية أنها متميزة من حيث الأسباب المرضية وسير الحالة والتنبؤ بها والاستجابة للعلاج (فايد، 2001، ص78).

إن مفهوم الاكتئاب له معان كثيرة تجعل من الصعب تحديده أو تعريفه كونه اضطراب يمس الفرد ويؤثر في تفاعله سواء مع المحيط الخارجي أو في العلاقات الاجتماعية التي تربطه مع الآخرين وخاصة تلك المرتبطة بالأسرة وجماعات العمل التي ينتمي إليها، خاصة أن الفرد المكتئب يتسم باستمرار باضطرابات وجدانية وسوء المزاج المستمر، واليأس والتعاسة، والتشاؤم حيث نجده يعاني باستمرار من قصور في أداء أدنى الأعمال والمهام، إذ من الصعب عليه بناء عالقات اجتماعية أو مهنية على أسس متينة.

01.03.7 تعريف الاكتئاب:

أشار القاضي في تعريفه الاكتئاب (1981)، أن الاكتئاب هو حالة نفسية تتبعها انفعالات سلبية وتغيير في مستوى الدافع، كما يتصف بانطباعات معرفية غالباً ما تؤدي إلى سلوكيات خاطئة وتصطب حالات الاكتئاب غالباً بخبرات مؤلمة وبحزن عميق وقلق ويأس واضحين

تعريف الاكتئاب في العمل:

يمكن ملاحظته في الوسط المهني من خلال عدة مظاهر ومؤشرات أبرزها انخفاض الأداء الوظيفي والتوتر المتزايد وحالات اليأس والعجز، وتقلبات المزاج، فأحياناً يكون الفرد مبتهجا وأحياناً يائساً حيث يحدث الاكتئاب لدى الفرد العامل عندما يكون في حالة شديدة من الحزن أو عندما لا يكون موفقاً في بعض أمور الحياة أو العمل كما يمكن أن يحدث نتيجة ظروف ضاغطة كان الفرد على علم بالظروف المصاحبة الاكتئاب سمي اكتئاباً خارجياً أو رجعياً، أما إذا كان غير معروف الأصل والمصدر سمي اكتئاباً داخلياً، بالإضافة لحالة الحزن المميزة لكلا النوعين من الاكتئاب والتي تميز مشاعر المريض (لعريط، بوحارة، 2016، ص.567).

وعليه نجد أن الاكتئاب باهض التكلفة من الجانب المهني مثل انخفاض الإنتاجية، وانخفاض الدافع للعمل، وتوقف عجلة العمل والإنتاج والإفراط في استهلاك الأدوية والعلاج في المستشفيات لما يكون الاكتئاب مزمناً، أين يتسم الفرد المكتئب بالمزاج المؤلم والمضطرب والحزين، ويصل إلى الدرجة التي تبدوا له الحياة بال معنى وأهمية ويشعر في كثير من الحالات بالتوتر والضجر والملل من أي عمل يقوم به يراه روتيني، وفي هذه الحالة نجد الفرد المكتئب يرفض كل الأنشطة الترفيهية ويجد صعوبة في نسج العلاقات الاجتماعية وحتى المهنية

ويعرف الاكتئاب أيضا أنه حالة نفسية تصاحبها تغيرات جسمية، وعقلية، ومعرفية، ومزاجية وتتمثل هذه التغيرات في البؤس، والحزن، واللامبالاة والرغبة في الوحدة والعزلة واضطرابات في النوم، والشهية للطعام، وانخفاض واضح في مستوى النشاط (العدوان، جبريل، 2014، ص.11)

ومن الواضح أن الاكتئاب حالة عقلية مرضية دائمة على وجه التقريب، تتميز بنقص في التوتر العضلي والنفسي، فالفرد المكتئب، المصاب بالتعب ونقص العزيمة، عاجز عن مواجهة الصعوبات اليومية ويظل غير فاعل، بفعل القلق، ونومه مصاب بالخلل (أرق أو فرط أرق) ويعيش الفرد المكتئب في ديناميكية الحيوية المنهكة والشعور اليأس أن قدراته العقلية وذاكرته، وقدرته على الانتباه متقهقرة.

أما الاكتئاب في العمل فيعتبر السبب الرئيس في عدم قدرة الفرد على التكيف هذا ما قد يؤثر على العديد من جوانب حياته من بينها الجانب المهني أو العمل، والنتيجة التي يمارسها الاكتئاب على العامل في محيط عمله هو نقص المردودية والإنتاجية هذا من جانب، ومن جانب آخر أهم من السابق ما يمارسه الاكتئاب من انعكاسات في صحة العامل الجسدية مثل التهاب المفاصل، ارتفاع ضغط الدم، والألم الظهر. ومن خلال ذلك نجد أن الاكتئاب يمس بكثرة المجتمع العامل حيث أن في سنة (2002) وفي دراسة كندية تم التوصل إلى أن معظم العمال الكنديين يعانون من الاكتئاب وهذا نتيجة العمل المستمر الذي لا يعطي لهم فرص الاستعادة النشاط وتعويض الطاقة، حيث بلغت نسبتهم (71%) والذين تتراوح أعمارهم بين (25 و 46) سنة (يعانون من اكتئاب مزمن وهذا ما يجعلهم يعانون أيضا من عدم القدرة على إتمام العمل، وقد يرجع ذلك أيضا إلى كثرة الضغوط في العمل هذا ما يؤدي بالعامل باللجوء إلى التغيب وذلك للهروب من الواقع الذي يصطدم به أثناء العمل.

وفي تقرير أقيم في كندا والذي سمي بالتقرير الوطني حول صحة السكان National Population Health Survey (2002) تبين أن الاكتئاب يمس بالدرجة الأولى الطبقة العاملة وذلك بالنظر إلى مميزات الوظيفة وتعدد المهمة التي يشغلها العامل وكذا الصحة الجسدية والنفسية للعامل والعوامل السوسيو ديموغرافية، وذلك بالنظر إلى نتيجة الاكتئاب التي تعود إلى المشاكل التي يعيشها العامل في العمل. هناك زيادة في الأمراض الناجمة عن الحالات المزمنة مثل الأمراض القلبية العرقية، وأمراض المعدة والأمعاء والاضطرابات المخية وغيرها من الاضطرابات العصبية، وقد تبين أن هذه الأمراض والاضطرابات مرتبطة بردود الفعل الاكتئابية في حوالي (20%) من جميع الحالات كما تلعب الظروف الاجتماعية التي يعيشها الفرد دورا هاما في ظهور الاكتئاب ونجد من بينها الآثار المقلقة الناشئة عن فقدان الاستقرار والتفكك

الأسري والعزلة الاجتماعية، ويعد هذا الأسباب الرئيسي في انتشار الاضطرابات الاكتئابية كاستجابة للعوامل النفسية الاجتماعية الضاغطة (عبد الله، 2000، ص.111).

بالإضافة إلى هذا تعرض العامل للاحتراق المهني، وقد يعود هذا الأخير لمعاناة العامل من الاكتئاب في العمل، ويظهر ذلك في التعب الفسيولوجي الذي يعود إلى انخفاض طاقة الفرد للعمل بالإضافة إلى الضعف والقلق والنتيجة على ذلك الميل لتعرض الفرد للأمراض وكذا اضطرابات النوم، بالإضافة إلى التعب الانفعالي ويرافق هذا الأخير إحساس اليأس وفقدان الفرد لقوته من أجل إكمال العمل، بالإضافة إلى احتمالات ظهور الأفكار الانتحارية وظهور التعب النفسي والذي نتيجته الاتجاهات السلبية للفرد نحو العمل ونحو ذاته وحياته ككل. ويشير "Davezies" أن العمال الذين يعانون من الاكتئاب في العمل هم العمال الذين لا يتركون متاعبهم في العمل، وهي من علامات اكتئاب الفرد الذي قد يعود إلى خلل في العمل وفي تصميمه (Debard, 2002, p.1).

إذ يعتبر العمل أو الوظيفة أكبر مصدر للإجهاد في حياة العمال، حيث أكدت الدراسات أن الشركات تواجه كلفة ضخمة بسبب الضغط والقلق والاكتئاب، كما تواجه الأمهات العاملات ضغوطاً في تأمين واجباتهن كربات البيوت وواجباتهن المهنية (كلينيك، م.، 2002، د. ص).

ومن هذا المنطلق يمكن أن توجه التدخلات مباشرة نحو كل من زيادة قدرة العامل على المقاومة أو إنقاص الضوائق في بيئة العمل المعقدة، وثمة العديد من الاستراتيجيات التي توجه نحو ظروف العمل مثل إثراء العمل، خفض الضوضاء، وتخفيف عبء العمل، وعلى الرغم من وجود التشريعات الوطنية والدولية التي تحترم البيئة النفسية للعمل والتي تؤكد على تقييم الأخطار، فإن معظم البرامج تهدف إلى إنقاص التقييم المعرفي للضوائق والتأثيرات التي تتجر عنها، أكثر من إنقاص الضوائق نفسها أو التخلص منها (منظمة الصحة العالمية، 2005، د. ص).

7.03.02 مصادر ومظاهر الاكتئاب في نظام العمل بالمناوبة:

إن الأفراد الذين يعملون في الدوريات الليلية غالباً ما يكون نشاطهم العام يتميز بالضعف والخمول بسبب مجموعة من العوامل أبرزها ظروف العمل (الإضاءة الاصطناعية، نقص الأكسجين، الرغبة في النوم، التفكير المتواصل... إلخ)، وهذه الوضعية غالباً ما تعجل بإقبال العامل على استهلاك المنشطات أو بالأحرى الإفراط منها لضمان الحصول على الطاقة اللازمة للإتمام العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى مجموعة من الإفرازات على المستوى النفسي الفيزيولوجي أهمها اضطرابات النوم والمعدة، إضافة إلى الاضطرابات النفس جسمية والتي تتجلى بوضوح في كثرة الشكاوي من الآلام الجسمية والتي بدورها تؤدي

إلى عدم التلذذ بالطعام وفقدان الوزن، إن هذه المظاهر الاكتئابية لا تؤثر فقط على مستوى أداء العامل بل تتعدى إلى مختلف جوانب الحياة، فالجانب العلائقي يتأثر بشكل كبير، إذ يصبح العامل غير قادر على إقامة علاقات طيبة إضافة إلى صعوبة إيجاد التوازن اللازم بين متطلبات وظيفته وما يتوقعه منه أفراد عائلته (منظمة الصحة العالمية، 2012).

هناك تأثير متبادل بين الاضطرابات النفسية والأمراض الأخرى، كالسرطان وأمراض القلب والأوعية الدموية والسكري والربو، فالاضطرابات النفسية يمكن أن تكون ممهدة لإصابة بالأمراض أو من عواقب الإصابة بهذه الأمراض أو نتيجة من نتائج التأثير المتبادل، وعلى سبيل المثال هناك بنيات تدل على أن الاكتئاب يعرض الناس لإصابة باحتشاء عضلة القلب، والعكس صحيح فاحتشاء عضلة القلب يزيد من احتمال الإصابة بالاكتئاب. بناء على ذلك يمكن اعتبار نظام العمل بالمناوبة عاملاً ضاغطاً يمهد لظهور الأعراض الاكتئابية والتي من أهمها كل من الشعور بثقل الأعباء، الشكاوي الجسمية والآلام العضوية، توتر العلاقات الاجتماعية والمهنية، اضطرابات النوم، مشاعر الذنب، التفكير الانهزامي، وهذه الأعراض قد تزداد حدة إذا كانت متطلبات الوظيفة من حيث المتغيرات الديموغرافية، الميول المهنية، الخصائص الانفعالية، الظروف الفيزيائية وأدوات العمل لا تتسجم مع ما يتوفر عليه العامل من خصائص، فيتجلى عن ذلك سوء التوافق المهني الذي يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن النفسي الذي يعتبر أهم أعراض الاكتئاب بالنظر إلى خصائص نظام العمل بالمناوبة كعدم انتظام أوقات العمل والعمل في الليل فإنه من الواضح أن هذا النظام من العمل يسهم في ظهور الاكتئاب ولكن بمستويات مختلفة تبعاً لاختلافات في درجة التكيف معه (لعريط، 2007، ص.181).

02.7 الانعكاسات السلوكية:

سنقتصر في حديثنا على التعب وما يجره على الفرد ومحيطه من تبعات.

01.02.7 التعب:

التعب هو حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق - حركياً كان هذا النشاط أم عقلياً - ويبعد في مظاهر ثالث متلازمة ومترابطة تتمثل في نقص في الشعور بالضيق والألم، تغيرات فسيولوجية مختلفة، ونقص الكفاية الإنتاجية. (شريت، 2001، ص.215)

ويرى "Drever" أن التعب انخفاض في الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بذل الطاقة السابقة في إنجاز العمل، أما من ناحية الفرد فهو الأحاسيس والمشاعر المعقدة والصعوبة المتزايدة التي يجدها الفرد بعد استمراره في العمل لمدة طويلة. (طه، 2006، ص.126)

ويمكن اعتبار التعب بأنه مجموعة من الأعراض القابلة للقياس، حيث ينقسم إلى تعب ذهني وتعب فيزيقي ويرجع ذلك خصوصاً إلى طبيعة العمل وغموضه، فيرتبط التعب مباشرة بالعمل، ومن المؤكد أن التعب الذهني أو إحساس التعب مرتبط دائماً باضطرابات الانتباه، ويتبع متلازمة التعب : اضطرابات استقبال المعلومات، اضطرابات الإدراك، اضطرابات التنسيق، اضطرابات الانتباه والتركيز، اضطرابات التفكير و اضطرابات الوظائف الحركية، اضطرابات العلاقات الاجتماعية. (Sperandio,1988)

7.02.02 أنواع التعب: توجد ثلاثة أنواع عامة للتعب وهي:

التعب الجسمي (الفيزيولوجي):

قد يرفض الكثير من الناس مفهوم التعب الجسدي، لكنه يشير عموماً إلى انخفاض الطاقة الكامنة في العضلات، وقال ستارلينج إن ظاهرة التعب من المحتمل أن تكون مرتبطة بعاملين: استهلاك مواد الصيانة أو الاستهلاك من مواد العرض. تراكم هذه المادة المحتجزة مع الطاقة الكامنة أو بقايا الانقباض هذه والتي يمكن اعتبارها نتيجة كيميائية لنشاط العضلات، ومن بين هذه المخلفات يوجد حمض اللاكتيك، المستحث صناعياً في العضلات من التجارب المعروفة إجهاد المحلول الحمضي.

يتطلب الجهد البدني المستمر تنشيط التمثيل الغذائي الخلوي، مما يتطلب المزيد من الأكسجين والسكر، مما يتسبب في تسرب محاليل البوتاسيوم والصوديوم إلى مكانها، مما يؤدي إلى تكوين نفايات وظيفية مثل حمض اللاكتيك، وزيادة التكلس الخلوي لإزالة هذه المكونات الضارة. توفير كمية كافية من الأكسجين، مما يتسبب في تسمم الجسم نفسه، وهو الشعور بالإرهاق هو التعبير الذاتي عن هذا التسمم. ويبدو العبء العضلي بإجراء ندرة في قابلية تهبيج العضلة، والتشنجات وتصلب العضلة المؤلم. عندما يكون هناك عبء عام، تتأثر كافة أجهزة الجسم الهائلة مثل التنفس والدورة الدموية حيث يتسارعان، وينقص مستوى اليقظة. في مثل هذه الحالات، يصبح من الصعب على الفرد الحفاظ على انتباهه بسبب طول فترة التعب والتعرض المستمر للضغوط، مما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث. تعاني الشخصية من التعب المزمن بعد جهد شاق أو بعد يوم طويل من النشاط المكثف. ومن الجدير بالذكر أن التعب المزمن الناتج عن مجهود مستمر يتكرر يومياً ويتجاوز القدرة على التعافي التي يوفره الراحة، يؤدي إلى استقرار تدريجي في الأعراض. يمكننا أن نلاحظ ذلك في العمال الذين يقومون بأعمال روتينية بوتيرة سريعة في ورش عمل صاخبة.

يتميز التعب المزمن بانخفاض الحيوية والنشاط، فقدان الاهتمام بالعمل، وانعدام الرغبة الجنسية، والاضطرابات الوظيفية في الجهاز الهضمي والقلب، والألم المنتشر في مناطق مثل الرأس والظهر والبطن. كما يصاحبه صعوبة التركيز، النسيان، الأفكار المرهقة، التغيرات في نمط النوم مثل الإفراط في النوم أو القلق، وتغيرات في المزاج مثل التهيج، العدوانية، التشاؤم وعدم القدرة على اتخاذ القرارات (، بل يسبب التعب المزمن في بعض الأحيان أفات نفسية جسمية) قرحة المعدة، التوتر الشرياني(، وعالج التعب هو الراحة الكاملة ولكن التقنية العلاجية الحقيقية وقائية تكمن في جعل الجهد متوازنا بفعل فترات زمنية من الراحة، وفي تعويض صرف الطاقة بتغذية متوازنة وفي تنظيم أوقات العمل والبيئة على نحو يلغي كل الأضرار (ضوضاء غير مفيدة، الإضاءة المتعبة، التوترات بين الأفراد، إلخ)، وأخيرا في إتباع قواعد الصحة في الحياة من توفير محيط العمل الملائم، تنسيق ريثم العمل، عبء العمل، Selye, (2000).والروتين، الأمن في العمل

التعب النفسي: يعاني الأشخاص الذين يعملون بمفردهم من التعب النفسي بسبب الضغوطات التي يواجهونها. يتأخر العمل الجماعي في تخفيف العبء والشعور به. التعب النفسي يتميز بالضيق الذي يرافق الأداء المستمر للمهام، وغالبًا ما يصاحبه عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق والتوتر الشديد واضطرابات في الحالة العاطفية، مما يؤدي إلى اضطرابات في العلاقات الاجتماعية داخل وخارج مكان العمل.

يعاني العاملون من التعب النفسي إذا فرضت عليهم نظم عمل صارمة وقواعد صارمة للأداء، وعندما يجدون أنهم غير راضين عن أساليب العمل ولديهم آراء واقتراحات لتحسين الأداء والعمل، ولكنهم غير قادرين على تطبيقها بسبب القيود والضوابط المفروضة عليهم. بالإضافة إلى ذلك، تتسبب الظروف المادية غير المناسبة التي يرونها العاملون غالبًا في شعورهم بعدم الإنسانية، وتواجههم مشاكل شخصية مثل متطلبات المعيشة والارتفاع التكاليف، مما يفقدهم الحماسة ويستنزف طاقتهم. وغالبًا ما يؤدي هذا إلى تحمل العامل لعبء نفسي، خاصة إذا كان الأجر الذي يحصل عليه غير كافٍ لتلبية احتياجاته الأساسية واحتياجات أفراد عائلته. (بن الشيخ، 2017، ص.59)

التعب الصناعي: يعرف فيرنون التعب الصناعي بأنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل.

يمكن ملاحظة عدم التوافق الكامل بين التعريف السابق للتعب والتعريفات الفسيولوجية والنفسية له. يُعرف التعب الصناعي أيضًا على أنه نقص في القدرة على الجهد الجسدي أو العقلي نتيجة للأعمال

السابقة. التعب هو ظاهرة طبيعية، فبعد مجهود شاق، من المعتاد أن يشعر العامل بالتعب، وغالبًا ما يتلاشى هذا التعب جزئيًا بعد فترة قصيرة من الراحة خلال الجهد. ومع ذلك، يتصاعد التعب عادة على الفرد لدرجة أنه يحتاج إلى فترة راحة طويلة، وغالبًا ما يتم التخفيف من هذا التعب من خلال النوم لعدد ساعات معين.

التعب الذي يعاني منه العامل لا يؤثر فقط على الأداء، بل يتميز أيضًا بتغيرات في التوازن العضوي داخل جسم العامل، ويؤثر على الجهاز الهضمي والجهاز العصبي والغدد الصماء وتركيبية الدم ووظائف الجسم وحالة العضلات. وعادة ما يرتبط الجهد بزيادة عمليات الهدم مقارنة بعمليات البناء داخل جسم العامل. يختلف مستوى التعب الذي يعاني منه العامل يوماً بعد يوم في العمل، وذلك بناءً على طبيعة العمل المنجز وظروف التهوية والتدفئة والإضاءة وغيرها من عوامل الجهد. بالإضافة إلى ذلك، فإن درجة التعب التي يتحملها العامل تختلف بناءً على وضعيته الصحية ومدى استعداده وتحمسه للعمل (المشعان، 1994، ص.149)

يشير "Cazamian" إلى أن التعب شعور موجه وشاق في نفس الوقت، حيث يجد الفرد نفسه في هذا الوضع في حالة من الصعوبة في التصرف والتكيف، إذا فالتعب عامل نفسي وجسماني في نفس الوقت وكذا ذاتي وموضوعي مرتبط بالفرد، حيث تلعب العوامل الجسمية وأخرى نفسية دور رئيسي في ظهور الاضطرابات المهنية لدى الفرد العامل، ونجد من العوامل الجسمية الإمكانات الجسدية التي تلعب دورا هاما في عملية التوافق فعدم تناسب هذه المكنيات مع متطلبات العمل ينتج عنه عدم القدرة على الأداء المرغوب والحيد فينجر عنه قابلية العامل للوقوع في الحوادث وسوء توافق ذاتي واجتماعي والإصابة بالإجهاد الكبير والملل، ومن الضروري الإشارة في هذا الصدد بأن هناك علاقة بين الاضطرابات المهنية وبين الحالة الصحية والمكانة الاجتماعية أما انخفاض القدرات العقلية فله ارتباط كبير في ظهور التعب ووقوع حوادث العمل والتعب، أما العوامل النفسية في ظهور الاضطرابات المهنية والتي لها دور في ظهور سلوكيات غير مرغوب فيها مثل التعب والصراعات الاجتماعية ودوران العمل، فالاضطرابات النفسية مثل القلق والاكتئاب تعيق عملية التوافق المهني حيث تولد سلوكيات عدوانية من طرف العامل تعبيرا عن تلك المشاعر. (غباري، 1991، د.ص)

ولهذا من الصعب التفرقة بين التعب الفيزيقي والتعب الذهني، حيث يرى بعض الباحثين أمثال "Iepalt Jack" أن هذا التمييز يبين أكثر أعراض التعب، إذا يصبح هذا التمييز عملي فالتعب الفيزيقي

يكون الفصل الرابع: الانعكاسات الفسيولوجية للعمل الليلي على مستوى العضلة ونظام القلب والأوعية الدموية، أما التعب الذهني سببه المظاهر الوظيفية للجهاز العصبي المركزي.

7.02.03 أعراض التعب:

يمكن تصنيف التعب إلى التعب الحاد والتعب المزمن. التعب الحاد يحدث عادة نتيجة لنقص النوم على المدى القصير أو لفترات طويلة من النشاط الجسدي أو العقلي المكثف. يمكن معالجة التعب الحاد عن طريق الحصول على قسط كافٍ من النوم والراحة.

أما التعب المزمن، فهو نوع من أنواع التعب يستمر لمدة تزيد عن ستة أشهر. يتميز الأشخاص الذين يعانون من التعب المزمن على المدى الطويل بشعورهم بالإرهاك واستنزاف الطاقة، ويواجهون صعوبات في التعامل مع الحياة اليومية. قد تتضمن أعراض التعب المزمن ما يلي:

-**الأعراض الفيزيائية للتعب** : تشمل الأعراض الفيزيائية على الأرق، التثاؤب، ثقل الجفون، النوم الجزئي) فترات النوم العرضية، والغير ملاحظة والتي تستمر من ثمانية إلى ثلاثون ثانية) ، ضف إلى ذلك فقدان الشهية، اضطرابات الهضم، زيادة الضعف العام للجسم، والقابلية الشديدة للتعرض للأمراض.

-**الأعراض الذهنية (المرتبطة بالمردودية)** : وهذه الأعراض مرتبطة بالدرجة الأولى بالصعوبة في التركيز، انخفاض الانتباه، تراجع أوقات رد الفعل، النسيان، اضطرابات الذاكرة، خلل في المنطق) الأفكار اللامنطقية) ، زيادة خطر التعرض للحوادث المهنية والتنفيذ الغير مناسب للمهام.

-**الأعراض الانفعالية** : تتمثل في الشعور بالاكتئاب طيلة الوقت، القلق، التهيج، وعدم الاستقرار الانفعالي.

انطلاقا مما سبق، تظهر علامات التعب عندما يختل الرتم السرКАДي أو الساعة البيولوجية للجسم وهذا يظهر في معظم الحالات لدى العمال الليليين خاصة عندما تطول ساعات العمل، هذا ما يعرض العمال للتعب الشديد إذ يظهر هذا الأخير خاصة في أماكن العمل التي تتميز بإضاءة ضئيلة (حيث أن العامل في هذه الحالة يبذل جهدا إضافيا لرؤية الأشياء بوضوح) والحرارة المرتفعة (de la vie science au service).

7.02.04 ظاهرة التعب لدى العمال:

التعب يعتبر ظاهرة طبيعية ويحدث عندما يقوم الشخص بمزاولة العمل لفترات طويلة وبزيادة الجهد. يمكن أن يؤدي الجهد المتواصل والزيادة فيه إلى تعرض الشخص للإرهاق والانهيار العصبي. من الضروري فهم كيفية حدوث الجهد والتعب لكي يتمكن الشخص من التعامل معه وتقليله.

عندما تبدأ العضلة في الانقباض أثناء الجهد، تزداد احتياجات الدم والأكسجين للعضلة. يتم توسيع الأوعية الدموية التي تغذي العضلة لتوفير كمية أكبر من الدم والأكسجين اللازمين لنشاط العضلة. تستخدم العضلة الجلوكوز المخزن فيها كوقود لإنتاج الطاقة، ويتحول الجلوكوز إلى حمض اللاكتيك. عندما تستمر انقباضات العضلة لفترة طويلة ومستمرة، تضيق الأوعية الدموية بسبب الضغط الذي تمارسه العضلة عليها، وهذا يقلل من تدفق الدم والأكسجين إلى العضلة. يؤدي هذا التقليل في إمدادات الدم والأكسجين إلى تراكم المنتجات الكيميائية والفضلات داخل العضلة، مما يقلل من قدرتها على القيام بالنشاط المطلوب. وبهذا يشعر الشخص بالتعب.

تعتبر القلب والرئتين أهمية كبيرة في توصيل الأكسجين إلى العضلات. الرئتين تقوم بامتصاص الأكسجين من الهواء، والقلب كمضخة يضخ الأكسجين والدم عبر الأوعية الدموية إلى العضلات. لذلك، يلاحظ أن الأشخاص الذين يعانون من فقر الدم يشعرون بالتعب (الختاتنة، 2013، ص.217)

ومن الضروري الوقوف في هذه الحالة على كيفية مواجهة ظاهرة التعب في العمل، ومن البديهي أن تقليل الشعور بالتعب يتطلب الأمر توفير سبل الرعاية الصحية والعقلية والنفسية للعمال وحل مشكلاتهم المهنية والأسرية والاجتماعية وتوقيع الكشف الطبي عليهم وتوفير الغذاء الجيد وتحديد ساعات العمل وتقرير فترات للراحة وضرورة سير العمل مع قدرات العامل واستعداداته وميوله وسمات شخصيته، مع ضرورة سبل التدريب المهني الفعال وحماية العمال من الظروف الفيزيائية السيئة للعمل التي قد تحيط بهم خلال العمل كالإضاءة، التهوية، والألوان المريحة، وحماية العمال من الغازات والأثرية.(العيسوي، ص.0).

7.02.05.02.7التعب في ظل العمل الليلي أو التناوبي:

تلاحظ ظاهرة الإرهاق لدى العمال بعد كل عمل شاق أو مناوبة طويل والنتيجة من ذلك تظهر في ضعف تكيف العامل مع مواقف العمل المختلفة، حيث تواجهه عقبات وعراقيل شتى في ذلك خاصة مع التنظيمات المتعددة والمعقدة للعمل، ويرتبط التعب الذهني أو الصناعي مع ساعات العمل الطويلة والمتعبة التي يعاني في ظلها العامل حيث ينال التعب من العامل ويجعله عرضة لحوادث العمل وسوء التوافق مع ساعات العمل الطويلة، ومن الجدير بالذكر أنه مهما كان نوع التعب عضلي، أو ذهني، أو عصبي فإنه يتميز بميزة واحدة ويصنف التعب حسب درجة تأثيره على الفرد وتزداد تلك الدرجات صعوبة من لحظة انتقال التعب من التعب الطبيعي أو الفسيولوجي إلى التعب المزمن أو المرضي الذي يعاني

منه العامل ما يجعله عرضة للعديد من الاضطرابات الأخرى من بينها المنرفزة والعدوانية (Cazamian, 1974).

وفي هذا الصدد أكد كل من (Alfredsson, et al, 1991) أن التعب أكثر انتشارا لدى عمال المناوبات الليلية بالمقارنة مع غيرهم في المجتمع العامل، وبين (Koller 1990) أن العمال المناوبين كان لديهم إحساس مرتفع بالتعب مقارنة بعمال النهار، ولهذا وضع "Jenson" بكل وضوح مستويات التعب ونوعية النوم وذلك بالنظر إلى ساعات العمل التناوبي، وانطلاقا من ذلك تبين أنه من البديهي انخفاض اليقظة لدى العامل ليل وذلك بين الليلة الأولى من العمل واللييلة الثالثة وكذا الليلة الخامسة من العمل، حيث تنخفض مستويات اليقظة من ليلة إلى أخرى حيث تتراكم صعوبات النوم أين يجب توسيع الوقت بين الليلة الأولى من العمل واللييلة الخامسة وهذا ما يساعد العامل على أخذ قسطا وافرا من الراحة واسترجاع قواه ونشاطه في الليالي الموالية.

ويضيف (Schiffer et Kiner 2003) أن النوم خلال أوقات العمل يمكن أن يكون كنتيجة للعمل الليلي، خصوصا عند الاستيقاظ باكرا وهذا ما يرفع خطر الإصابة بالحوادث إذ أن قلة النوم واحدة من أسباب التعب الشديد مع أقل حركة أو مجهود.

إن تغيير ساعات العمل يمنح للعامل ولو بالقدر القليل إمكانية الاعتقاد على رتم العمل الجديد للاستفادة على الأقل من إمكانية النوم في ظروف عادية، وفي هذا الصدد نجد العديد من العوامل التي تفرض نفسها نجد من بينها بعد المسافة بين مكان العمل ومكان الإقامة (عوامل التعب)، الحالة الاجتماعية، فرصة العمال أن يحظوا بالرغبة في العمل نهارا، السن (العامل الشاب بحاجة إلى صابات التي تزداد حدة بالنظر إلى النوم، والعمال الكبار في السن يجدون صعوبة في التكيف)، ظهور الع التغيير في ساعات العمل، ويساعد محيط العمل الغير طبيعي في ظهور التعب ونجد على سبيل المثال الضوضاء، الإضاءة، بيئة العمل الملوثة، الاهتزازات. وتعتبر الأسباب الخارجية للتعب (تلك المتعلقة بالعامل خارج نطاق العمل) هي تلك المرتبطة بالسكن أين يقيم العامل إذ أنه من الضروري تعويض الطاقة المستهلكة والاستفادة من فترات الراحة خاصة إذا تم النظر إلى استعمال العمل لوسائل النقل يوميا للتنقل إلى مكان العمل، وهذا ما يمكن تسميته بالظروف الاجتماعية للعمل ولما تتوفر الظروف الاجتماعية الملائمة لتكيف العامل مع عمله هذا يلعب دور جوهري وأساسي في التقليل من الحوادث (Fremont et al. 1970).

يعد التعب في بيئة العمل من الموضوعات الهامة والتي لقيت العناية في بحوث علم نفس العمل والتنظيم ألن التعب من العوامل الهامة المؤثرة على الإنتاج من جهة وعلى الحوادث من جهة أخرى. كما

أنه يؤثر على الغياب والتمارض ويؤثر بصورة مباشرة على الكفاءة الإنتاجية. يعتبر التعب أمر نفسي جسمي وال يوجد تعب نفسي إلا وبصاحبه تعب جسمي والعكس صحيح، كما أن العمل العقلي المتواصل يؤدي إلى تعب جسمي أنه يقترن بتكيف حسي حركي وقدر من التوتر والانقباض العضلي يشمل أغلب الجهاز الحركي كما أن التواصل في النشاط الجسمي يؤدي إلى الإرهاق والتعب العقلي. (شحاتة، 2010، ص.106).

أشارت مختلف الدراسات الفسيولوجية أن نظام العامل بالتناوب الليلي يبذل مجهودا أكبر على عكس مع ذلك الذي يتطلبه العمل نهارا، ألن العامل ليلال يقوم بعمله لما يكون جسمه في حالة استرخاء و يحاول النوم نهارا لما يكون جسمه في أوج حيويته ونشاطه، اعتبارا لهذا يتأثر العامل بالتغيرات الناتجة عن مختلف الوتائر البيولوجية التي يعرفها الجسم، الأمر الذي غالبا ما يجعله يعمل جاهدا للتغلب على هذا الوضع، كما يدفع به الإحساس بالتعب المزمن والشعور بالتوتر وزيادة الحساسية وقلة التركيز والإرهاق. ومن المحتمل أن تجعل هذه الوضعية العامل عرضة لتناول الكثير من المهدئات وأقراص النوم للتغلب على ما يعانيه من جراء سوء التكيف، وحتى ينام بشكل جيد في وقت مبكر ويكون جسمه في حالة نشاطه، وعندما يفيق من نومه قد يعتمد إلى تناول المنشطات التي تساعد على البقاء في حالة يقظة استجابة لحاجته إلى بدل جهد كبير للعمل في وقت يكون فيه جسمه في حالة ركود، لعل أخطر من هذا أن هذه العملية ذات التأثير العكسي قد تتطور لتتخذ شكل إدمان إذا ما تعود جسم العامل عليها، حيث يصعب التخلص منها، كما قد يحتاج العامل إلى الزيادة في كمية المنشطات أو المهدئات أكثر فأكثر مفعولها يقل تدريجيا كلما تعود عنها وكلما ازداد إحساسه بالإعياء، وقد تخلف هذه الوضعية انعكاسات خطيرة على حياة العامل سواء كان هذا على مستوى الأداء أو على مستوى الحوادث أو حتى على مستوى الصحة النفسية للفرد و علاقته بالأسرة والمجتمع. قام (1983) Cazamian بدراسة حول عمال مركز للصناعات النووية واعتمد أساسا على المخطط الكهربائي للدماغ، سواء كانوا في مراكز عملهم أو في بيوتهم، فتمكن من الوقوف على التعب العضلي والى أن العامل الليلي يكون مصحوبا بزيادة التعب الأمراض العصبية والسيكولوجية، وقد وجد (1970) Bahrtdt, pafnote, أن (99%) من عمال دورية الليل يشكون من أعراض التعب في نهاية الدورية بالمقارنة مع (66%) من العاملين بدورية الصباح، يرجع هذا التعب إلى قلة النوم خصوصا بعد اليوم الأول من العمل الليلي بحيث ألا ينام (5%) منهم أكثر من 6 ساعات و(25%) أقل من 4 ساعات، كما توصل الباحثان إلى تحديد بعض الأعراض الذاتية للتعب والتي تظهر أكثر لدى عمال دورية الليل، إذ تتكرر لدى (86%) منهم بعد 4 ساعات من العمل، وتتمثل

هذه الأعراض في الإنهاك البدني (83%) آلام في الأطراف السفلى (78%)، الصداع (56%)، ضعف التركيز (50%) (بوظيفة، 1995، ص.199).

تعتبر ساعات العمل المرنة، والتي تمثل النقيض لترتيبات العمل التقليدية أي العمل بالأجر، والتي ا حتى الخامسةً تفرض على العمال العمل على مدار يوم عمل قياسي يمتد من الساعة التاسعة صباحاً وفي حالة العمل في ساعات العمل المرنة، نجد أن هناك مدة رئيسية (تبلغ حوالي نصف إجمالي مساء وقت/يوم العمل) يكون من المتوقع فيها على العمال العمل (على سبيل المثال، من الساعة الحادية عشر (، في حين تدخل باقي مدة اليوم في إطار "ساعات العمل المرنة" التي يختاراً ا حتى الثالثة مساءً صباح فيها الموظفون وقت عملهم، شريطة الوصول إلى إجمالي عدد الساعات اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية المطلوبة في المنطقة التي يتوقعها صاحب العمل، وتنفيذ جميع مهام العمل. وتسمح سياسة ساعات العمل المرنة للموظفين بتحديد الوقت الذي سيعملون فيه، في حين تسمح سياسة أماكن العمل المرنة لهم باختيار مكان عملهم، وفي هذا الصدد أسس هالر شركة في المملكة المتحدة في عام (1971 ،)وسجل العالمية التجارية لها باسم Flexitime" ا "ساعات العمل المرنة" وظلت هذه العالميةً "التي تعني حرفي التجارية مملوكة للشركة التي خلفت شركة Flexitime"، وفي عام (2003) بلغت نسبة الرجال، الذين يعملون بنظام ساعات العمل المرنة في المملكة المتحدة (7.17%)، في حين بلغت نسبة السيدات (7.26%)، مكتب الإحصاء الوطني عام (2003) في ا شائعاً (وصارت ساعات العمل المرنة أمرً على حد، في وظائف مكتب بريطانيا، في القطاعين الخاص والعام سواءً ويظهر أيضاً هذا النظام عادة الدعم والوظائف الإدارية في المنظمات التجارية والمجالس المحلية.

ومن مزايا ساعات العمل المرنة التي تعود على الموظف تحسن التوازن بين حياته العملية والشخصية، وانخفاض معدل التردد على العمل، وتراجع الإرهاق، وزيادة عدد الإجازات، وانخفاض معدلات المرض، أما المزايا التي تعود على الشركة، فتشمل كلاً من زيادة الدافع للعمل لدى الموظفين، ورفع كفاءة العمليات وفعاليتها، وتراجع الإرهاق لدى الموظفين، وانخفاض عدد الأخطاء، هذا فضلاً عن تمكن أصحاب الأعمال من جعل الموظفين يعملون ساعات عمل إضافية دون دفع أجر إضافي على ذلك، وانخفاض عدد المرافق اللازمة، وتراجع معدلات المرض، يمكن كذلك أن تساعد ساعات العمل المرنة في عاماً شائعاً المرنة في عمليات التوظيف واستبقاء العاملين وقد كان هذا النظام خياراً (2009) لأصحاب الأعمال الذين يحاولون خفض تكاليف اليد العاملة دون الحاجة لفصل العاملين أثناء الركود، يمكن أن يساعد كذلك في توفير تغطية من العاملين في غير ساعات العمل الرسمية، وخفض الحاجة

لساعات العمل الإضافية بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد ساعات العمل المرنة في تحسين توفير فرص متساوية للعاملين غير القادرين على العمل في ساعات العمل الرسمية (LaurenL,2006,) (p.371).

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، يتضح أن الانعكاسات النفسية شيء لا يمكن استبعاده على أنه مجرد جزء من الوظيفة، أو الكلفة التي تدفع لكون الفرد ناجح في حياته المهنية وقد ثبت أن الضغط النفسي إما بشكل مباشر أو غير مباشر مسؤول عن الوفيات المبكرة وغير الناضجة من خلال النوبات القلبية والسكتة الدماغية وارتفاع ضغط الدم، و التوتر والأمراض المختلفة بينما يعاني العاملون من اضطرابات الصحة العقلية والجسدية بسبب بيئات العمل غير الصحية، ولا يزال ينظر إلى الاضطرابات النفسية والعقلية في العمل على أنه عالمة على الضعف في العديد من المنظمات ومن الضروري على المديرين الاهتمام بذلك في مجال الصحة المهنية، بهدف التقليل من التوتر وحماية الرفاهية البدنية والعقلية للأفراد العاملين والتعرف على الآثار المضرة ل لضغوط النفسية في مكان العمل، وزيادة الوعي بطبيعة انتشار هذه المشكلة، ومن المأمول أن هذه المعرفة ستحفز المنظمات على استكشاف الضغوطات الموجودة في بيئات عملهم، واتخاذ خطوات للحد من منع الاضطرابات السلوكية في مكان العمل، وبالتالي العمل للحفاظ على الصحة والرفاهية للعامل.

الفصل الثالث

التوافق المهني

• تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. شروط التوافق المهني
4. الأسباب المؤثرة في التوافق المهني
5. محددات وأبعاد التوافق المهني

• خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التوافق المهني جوهرى جدا في حياة الأشخاص العاملين في الشركات الجمهورية أو غيرها، لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الشخص لكي يقدر على من إغلاق حاجاته وتحقيق أهدافه، ولذا بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المناخ المهنية التي يعمل فيها، ومما الشك فيه فإنه البد من تحقيق أضخم مقدار جوائز من التوافق المهني في ميدان الشغل ألن العامل يقضي أغلب في حينه في عمله وأيضا باله وجهده، ألن الجهد من أكثر ما يبرز المرتبة والتكلفة ويرجع بالنفع للعامل وللمجتمع. وسنحاول في ذلك الفصل توضيح مفهوم التوافق المهني، ويبين مظاهره وشروطه، ومعرفة الأسباب النافذة في التوافق المهني، ومحددات وأبعاد التوافق المهني، وسوء التوافق المهني.

1. مفهوم التوافق المهني:

تعريف اصطلاحاً: فلقد تعددت تعريفات للتوافق المهني وكثرت وذلك حسب كل باحث وكتابته حول التوافق المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف لبعض الباحثين:

حيث عرفه عبد الغني، أ.، (2001) هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته عالقة أصلح وأنسب. (ص.300).

أما قاسم، ب.، (2001)، يرى أنه يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية رؤساء، مرؤوسين وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر (ص.42) ومما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه يتمثل "في عملية التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم، وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله. (صباح،2015، ص37).

2. معايير التوافق المهني:

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

أ - الرضا: هو الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الإيجابية نحو كل من عمله والعمل وكذلك نحو ودارة إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل، ويتمثل في عدة أشكال منها:

الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة، الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن المسؤول.

ب - الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهلية وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساء والزملاء، ويشمل ما يلي: إرضاء المسؤول والزملاء، الانضباط، إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة. (صباح،2015، ص.40).

3. شروط التوافق المهني:

التوافق المهني للعامل لا يتم بشكل صحيح إلا إذا توفرت جملة من الشروط والتي تتلخص فيما يلي:

1. شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
2. شعور العامل بأن صاحب العمل يقدره ويعتني به.
3. إدراكه وشعوره بالمساواة مع غيره من العمال.

4. حبه لنوعية العمل.
5. توفير فرص استغلال أفكاره وأراءه في عملية الإنتاج وشعوره بالأمن والاستقرار.
6. إتاحة فرص الترقى أمام العمال وعدم تعيين فرد جديد في عمل رئاسي إلا إذا استحال ترقية فرد من الموجودين في المؤسسة إلى هذا العمل الرئاسي، فهذا يشبع تطلعات العمل إلى الترقى من جانب ومن جانب آخر يجعلهم يحسون أن رئيسهم زميل لهم وليس غريب عنهم فترتاح نفوسهم ويسهل توحدهم وتفاعلهم وبالتالي توافقهم المهني. (خديجة، 2018، ص.78).

4. الأسباب المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد مع ظروف عملهم، وقد صنفت الباحثة هذه العوامل عوامل داخلية متعلقة بالفرد نفسه، وعوامل خارجية متعلقة بالتنظيم والبيئة الخارجية للفرد، وسوف تتناول الباحثة أهم هذه العوامل في النقاط التالية:

1.04 الأسباب الداخلية: وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته، مثل الحالة الصحية النفسية، والسمات الشخصية، والعوامل الديموغرافية مثل: السن، والنوع، والخبرة، والقدرات الجسمية، والاستعدادات، والقدرات، والميول، وسيتم تناول الشرح بالتفصيل أهم هذه العوامل ومنها:

-**الصحة الجسمية:** إن الشخص الذي ينعم بصحة جيدة بمقدوره اجتماع متطلبات التوافق في عمله، وبذل العمل المناسب حتى في محفل القلق والصراعات النفسية التي يتعرض لها، في حين للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يكون سببا في للفرد التوترات والضغط النفسية.

-**الروح المعنوية:** إن قدرات الموظف وتناسبها مع مطالب العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في ذاته أحاسيس الحب والاستمرارية في الشغل.

-**المرونة:** ويهدف بها استجابة الفرد للمؤثرات البيئية الحديثة استجابات موائمة تحقق الملاءمة والتلاؤم بينه وبين الجو المحيط الحديثة، ويغير أسلوب المجهود الذي مارسه وصار جزء منه، بحيث يحقق التحديث، ويتعد عن الروتين والملل، فكلما كان الواحد مرنا كان توافقه أكثر سهولة وسريعا في قبيل التغييرات التي تطرأ على عمره ونفسه وعمله ومنظّمته.

-**الذكاء:** إن الموظف الذي عنده ذكاء غير كاف تتولد لديه عواطف مزعجة إزاء المشاكل التي تواجهه، ويتسبب في له ذلك الإرهاق والقلق وعدم السكون والاستقرار في العمل نتيجة تعرضه الذي يحوز قدرا للتوبيخ بسبب أخطاء معينة متعلقة بمستوى الذكاء، وقد يدع عمله، أما المستوظف كبيرا من الذكاء فهو

يتوافق مهنياً، ويمكن له تجاوز الصعوبات، إذا ترك مهنته هذا لأنه وجدها لا تلائم قدرته واستعداداته فهو محبا للتنوع والتحدي والتحديث، ويفتش عن وظائف تكون على درجة عارمة من الاحترافية وتلائم مقدار الذكاء لديه. (بدرية، 2016، ص.14).

--الراحة النفسية: إن الشخص الذي يتمتع بالراحة والصحة النفسية هو من يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات التي تصادفه في أي مجال، سواء في مجال حياته الخاصة أو مجال العمل، ولديه درجة عالية الاحتمال الإحباط ويطبع شخصيته بالتفاؤل والصمود.

2.04 الأسباب الخارجية: وتنقسم إلى قسمين:

العوامل الموجودة داخل بيئة العمل، وهي العوامل التنظيمية التي تختص بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد أو بيئة العمل التي يعيش فيها، ومن أهم هذه العوامل:

الأسباب الفيزيائية المادية مثل: الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء.

نظام المؤسسة: من البديهي أن يكون العامل على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي الذي تعتمده المؤسسة، وأن تكون العلاقة جيدة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية؛ لأن ذلك يساعده إدارياً على التأقلم والتوافق مهنياً، ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب.

علاقات العمل: وتشمل علاقة الموظف بمسؤوليه التي تشجع الثقة المتبادلة بين الطرفين، وتشعر المرؤوسين بالاحترام والتقدير، ولا سيما إذا استعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تزيد من تقرب الموظفين منه مثل المرونة في اتباع اللوائح والتعليمات، ووضع العامل أو الموظف المناسب في المكان المناسب، بعد دراستهم دراسة متفحصة، ومعرفة مميزات وقدرات وخبرات كل عامل، وعلاقات الموظف بزملائه، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جواً من الإبداع. (بدرية، 2016، ص.16).

3.04 الأسباب الموجودة خارج بيئة العمل: مثل:

البيئة الخارجية: من الشائع الموظف لا يعيش في عزلة عن محيطه الاجتماعي، فنجد مجموعة من الأسباب المرتبطة بالبيئة الخارجية التي تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما أن الموظف مرتبط بفرق كثيرة ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق ذاتي مع كل تلك الجماعات.

الحياة الأسرية: تعتبر ظروف المنزل والصراع الدائم داخل العائلة سبباً مؤثراً على التوافق في مجال العمل. (بدرية، 2016، ص.17).

5. محددات وأبعاد التوافق المهني:

بعد ذكر مجموعة من التعاريف المتعلقة بالتوافق المهني، نجد ذلك الأخير يتحدد بوجود مجموعة من الصفات التي تتعلق بالعامل كشخص له خصائص، وترتبط بالمجال الذي يحيط به أيضاً، فتجعل

منه عاملاً متوافقاً مع نفسه ومع عمله، وهذا بدوره يسهم في إفادته استفادته منها في الوقت نفسه، ذلك ومن الممكن إدراج هذه المحددات لها أسفل محورين رئيسيين هما الرضا والإرضاء:

1.05 الرضا: ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقديمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل. (صباح، 2015، ص.3).

أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها:

* **طبيعة العمل والمؤسسة:** يعتبر الرضا عن المؤسسة من الأسباب المهمة التي من شأنها أنتساع على تحقيق نوع من الرضا العام للعامل ، ومن دون ذلك لا يستطيع أن يرضى عن الجوانب النوعية مثل طبيعة المجهود في نطاق بيئة العمل، وظروفه ، ويحتسب ما تتلذذ به الشركة من شهرة وتأثير واتساع تأثير من العوامل التي تضيف إلى رضا العمال ورفع معنوياتهم ، حيث يمكنهم ذاك من الاستحواذ على التقدير، والتيسير في إشباع حاجاتهم ، لذلك يود الكمية الوفيرة من الأفراد في الانتماء إلى الشركات المشهورة التي تتلذذ بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المتغيرة وذلك بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر مقدار من الامتياز

* **الرضا عن المسؤول:** يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيراً مباشراً على مشاعر العامل تجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر. وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني للعامل، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس.

ويجمع " أوبرداهم (Oberdahm) "الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين الرئيس والمرؤوسين، وتنمية روح الثقة المتبادلة في حيز المؤسسة فيما يلي:

- لمعاملة الحسنة والاحترام لشخصيات العاملين.
- التمثيل الأمين لدى الهيئات العليا.
- التطبيق المرن لقوانين ولوائح المؤسسة على العمال.
- أن يكون المسؤول مثال يتخذ به.
- الإخلاص في الإرشاد والتشجيع والتأنيب.
- إعطاء الفرص الكافية للنمو والتقدم المهني.
- المعاملة المناسبة لكل عامل بحسب ميزاته الخاصة.

* **الرضا عن الزملاء:** يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه وعلاقاته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك، «حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائماً وجود عالقة نفسية

بين العامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على عالقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء.

* **الرضا عن ظروف العمل:** يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية التي توفرها المؤسسة والضرورية للعمل، فكلما تحقق التوافق بين العامل والآلة أدى هذا إلى الأمن الصناعي والنفسي له وكذلك التقليل من الإصابات والحوادث داخل المؤسسة. (صباح، ز، 2015، ص.6).

2.05 الإرضاء: يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء نحو العامل، وتتشكل هذه الاتجاهات من اتباع نظام سير العمل، ويشمل خلال ما يقدمه هذا العامل من عالقات وكفاءة في العمل، وانضباط، والإرضاء ما يلي:

* **إرضاء المسؤول والزملاء:** يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العالقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به وكلما كان هذا الانطباع إيجابياً تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

* **الانضباط:** إن الالتزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به ، ويعود هذا إيجاباً على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال ، وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي إتكالات تسيء في انطباعهم نحوه وعلاقاتهم به ، وتؤكد ذلك نتائج عدد من الدراسات منها دراسة " سكوت و" تايلور 1985" إلى وجود عالقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما أن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني.

* **إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة:** يرى " فرج عبد القادر طه "من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل. (صباح، ز، 2015، ص.7).

6. سوء التوافق المهني:

عرف عباس محمود عوض مفهوم سوء التوافق المهني كما يلي: " هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو معا، بما يجعله غير راضي عنها، وغير مرضي عنه منها"

- وعرفه فرج عبد القادر طه: " على انه إخفاق الفرد في عمله، إما لعدم تناسب قدراته مع عمله، أو لتعقد صلته الاجتماعية بالزملاء والرؤساء." (سامية، 2020، ص.77).

ومن سمات سوء التوافق المهني نذكر ما يلي:

- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل، ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء العمل.
- سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات
- كثرة الغيابات بدون عذر.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التذمر.
- الإسراف في الشكاوى والتمرد على نظام العمل ولوائحه.
- ترك محل العمل بدون إذن.
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله في المصنع.
- المرض أو ادعاه كثيرا.
- يكون مصدر إزعاج وتديبير وإتلاف.
- يصبح العامل أكثر شغبا وعدم طاعة تعليمات المؤسسة وتعليمات المدير. (كامل، ع.، 1996، ص.167).

خلاصة الفصل:

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد السواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
- التعريفات الإجرائية
- الدراسة الاستطلاعية
- الخصائص السيكو مترية لأدوات
الدراسة

تمهيد:

بعد الانتهاء من الجانب النظري للدراسة التي تتناول موضوع الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالتوافق المهني كان علينا الانتقال إلى الجانب التطبيقي الذي يعد من اهم المراحل في الدراسة حيث يتم فيها التحقق من صدق الفرضية أو نفيها وهذا عن طريق اتباع منهج معين وأداة دراسة. هذا ما سنتعرف عليه في هذا الفصل.

1. التعريفات الإجرائية لبعض المفاهيم الأساسية للدراسة:

الانعكاسات النفسية والسلوكية للعمل التناوبي:

هي مجمل التأثيرات المتصورة على العلاقات الاجتماعية، وعلى الجودة المهنية، وعلى صحة العامل، والمُعبر عنه في الاستجابة الكمية لعمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد على مقياس (Albishri, F., Zamzami, L. (2021) لقياس الآثار المتصورة لنظام العمل بالمناوبة.

التوافق المهني:

هو قدرة الفرد على التناغم والتطابق مع متطلبات العمل وظروفه المتغيرة، وتناسب دخله مع جهده في العمل، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والتقدم المهني، والمُعبر عنه في الاستجابة الكمية لعمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد على مقياس الرواحية، (2016)، لقياس التوافق المهني.

2. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية غاية في الأهمية لكل بحث علمي، حيث هدفنا من ورائها التعرف على مجتمع الدراسة والوقوف على بعض الأخطاء والهفوات التي قد تؤثر على مصداقية وموضوعية الدراسة ونتائجها، ثم ضبطها فعزلها وقت إجراء الدراسة الأساسية، وهدفنا كذلك إلى قياس الخصائص السيكومترية للأداة (صدق والثبات).

1.2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث من الحدوث إلى:
- التعرف على المؤسسة وطبيعة نشاطها
- التعرف على العينة المناسبة للدراسة
- تعريف العمال بالدراسة وأهدافها.
- معرفة الخصائص السيكومترية للأداة المصممة من صدق وثبات.
- محاولة تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- مدى ملائمة الأداة من حيث الزمن والعبارات للعينة من حيث الدراسة.

- التأكد من شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة وموضوعها والتمكن من تعديل بعض البنود وإعادة صياغتها.

- جمع بعض المعلومات والبيانات الضرورية للدراسة

2.2 الحدود المكانية والزمانية والبشرية للدراسة الاستطلاعية:

التعريف بالمؤسسة:

المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد، طب الأطفال وجراحة الأطفال "عوراي زهرة" هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشأت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-62 المؤرخ في 17 صفر 1429 الموافق لـ 24 فبراير 2008، المتمم لقائمة المؤسسات الاستشفائية المتخصصة الملحقة بالمرسوم التنفيذي رقم 97-465 المؤرخ في 02 شعبان 1418 الموافق لـ 02 ديسمبر 1997 المحدد لقواعد إنشاء المؤسسات الاستشفائية المتخصصة، تنظيمها وسيرها.

تم تغيير مقر المؤسسة في شهر نوفمبر سنة 2018 إلى مركب الأم والطفل "ولد مبروك الشيخ" الواقع بطريق السينيا من خلال مقرر إلحاق، بينما تم تخصيص المقر السابق الكائن بشارع فريكو لمصلحة طب الأطفال. يتمتع المركب بقدرة استيعابية تقدر بـ 80 سريرا تقنيا و130 سريرا منظما، وقوة عاملة تقدر بـ 488 عاملا.

مدة الدراسة: كانت مدة التريص في الفترة الممتدة ما بين 09/مارس/2023 إلى 20/ماي/2023

3.2 العينة الاستطلاعية وخصائصها:

تتمثل عينة الدراسة الاستطلاعية في 30 عامل بالمؤسسة الاستشفائية.

الجدول 01.4 توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
36.7%	11	ذكر
63.3%	19	أنثى

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع كبير في نسبة الإناث مقارنة بالذكور، حيث قدرت نسبتهن بـ 63.7% بينما نسبة الذكور قدرت بـ 36.7%.

الجدول 02.4 توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	السن
83.3%	25	اقل من 30 سنة
16.7%	5	أكثر من 30 سنة

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العمال عمرهم اقل من 30 سنة، وعليه فقدرت نسبة الذين عمرهم اقل من 30 سنة ب 83.3%، بينما الذين هم عمرهم أكثر من 30 سنة قدرت نسبتهم ب 16.7%.

الجدول 03.4 توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية:

النسبة	التكرار	الخبرة
56.7%	17	اكثر من سنوات 5
40.0%	12	اقل من 5 سنوات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب العمال لديهم أقدمية تفوق 05 سنوات وقدرت ب 56.7% بينما الأقل من 5 سنوات قدرت ب 43.3%.

الجدول 03.4 توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية:

النسبة	التكرار	الحالة
53.3%	16	أعزب
46.7%	14	متزوج

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العمال العازبون أكثر من المتزوجون حيث بلغت نسبة العازبون 53.3% بينما المتزوجون فبلغت نسبتهم 46.7%.

الجدول 04.4 توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي:

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
16.7%	5	دراسات عليا
33.3%	10	شهادة مكتسبة
46.7%	14	جامعي

من خلال ما تم تداوله في الجدول أعلاه نلاحظ فروق في نسب المؤهل العلمي لدى العمال، فقد بلغت نسبة المتحصلين على شهادات جامعية %46.7 وهي اعلى نسبة، وتليها نسبة العمال المتحصلين على الشهادات المكتسبة ب%33.3، بينما كانت نسبة العمال المتحصلين على دراسات عليا قليلة فقد بلغت %16.7.

4.2 أدوات الدراسة الاستطلاعية

وصف مقياس تأثيرات العمل بنظام المناوبة:

الأداة التي تم تحليلها هي تصور تأثيرات استبيان العمل بنظام المناوبة (PESQ) ل Albishri, F., (2021) Zamzami, L. (النسخة المترجمة). أداة البحث هي استبيان بمقياس ليكرت مكون من خمس نقاط، ويتألف من 15 فقرة تم تصميمها لجمع معلومات حول الآثار المتصورة للنوبة الليلية على صحة المستجيبين والعلاقات الاجتماعية والجودة المهنية.

فقرات العامل 1 "التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية" هي: من الفقرة 5 إلى الفقرة 11

فقرات العامل 2 "التأثيرات المتصورة على الصحة" هي: 1،2،3،4،13،15

فقرات العامل 3 "التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية" هي: 12، 14

وصف مقياس التوافق المهني: نقلا عن (بدرية، م، 2016)

يشمل المقياس خمسة أبعاد: الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، وعبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (32)، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (21)، وتتم الإجابة عن عبارات مقياس التوافق المهني عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي: (ينطبق تماما-ينطبق غالبا-ينطبق أحيانا-لا ينطبق إطلاقا)، ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (1-2-3-4) عبارات موجبة الاتجاه، و(4-3-2-1) العبارات السالبة.

3. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

صدق أدوات الدراسة:

قد جرى التحقق من صدق المقاييس عن معاملات تمييز المفردات بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من الفقرات البعد والدرجة الكلية، وكذا بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي إليه بعد.

مقياس تأثيرات العمل بنظام المناوبة

الجدول 05.4 قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس تأثيرات العمل بنظام المناوبة (ن=30)

الأبعاد	ترتيب الفقرات	قيم معاملات ارتباط الفقرات بالموشرات	قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية
متطلبات العامل 1 (التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية)	5	0.507	0.911 (دالة عند 0.01)
	6	0.578	
	7	0.697	
	8	0.697	
	9	0.606	
	10	0.549	
	11	0.532	
فقرات العامل (التأثيرات المتصورة على الصحة)	1	0.736	0.900 (دالة عند 0.01)
	2	0.579	
	3	0.740	
	4	0.661	
	13	0.583	
	15	0.200	
التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية	12	0.661	0.277 (دالة عند 0.01)
	14	0.773	

**دالة عند 0.01

*دالة عند 0.05

من خلال الجدول السابق نلاحظ اختلاف بين قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس تأثيرات العمل بنظام المناوبة حيث كانت أدنى قيمة ما يقارب 0.200 وأعلى قيمة كانت 0.773 عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 إلا أنه ظهرت قيمة معاملات تمييز المفردات الربيع مفردات موزعة على بعد التأثيرات المتصورة

على الصحة وبعد المتصورة على الجودة المهنية أنها أدنى من القيم المطلوبة سيتم الاحتفاظ بهذه الفقرات إلى حين تطبيق المقياس على عينة أوسع في الدراسة الأساسية
مقياس التوافق المهني:

الجدول 06.4 قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس التوافق المهني (ن=30)

الأبعاد	قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية
1: بعد الأداء التوافقي	0.696**
2: بعد الرضا عن طبيعة المهنة	0.849**
3: بعد التوافق الذاتي	0.818**
4: بعد التوافق الاجتماعي	0.413*
5: بعد التوافق الاقتصادي	0.448*

**دالة عند 0.01

*دالة عند 0.05

من خلال الجدول السابق تظهر لنا أن قيمة معاملات تمييز المفردات لمقياس التوافق المهني هي الأخرى متباينة فجاءت أدناها بما يفوق 0.413 وأقصاها بما يفوق 0.849 عند مستوى الدلالة يختلف من 0.05 إلى 0.01 إلا أن العبارة الأولى والثانية لم تظهر اتساق في ارتباطها مع الدرجة الكلية، سيتم الاحتفاظ بها إلى حين تطبيق المقياس على عينة أوسع في الدراسة الأساسية.
ثبات أدوات الدراسة:

لقياس مدى ثبات المقاييس والاستبيان استخدمنا معامل ألفا، للتأكد من ثبات الأدوات على عينة أولية مكونة من 30 مفردة، وقد جاءت النتائج كالآتي:

الجدول 07.4 معاملات ثبات مقياس الانعكاسات بأبعادها (ن=30)

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا (α)	التباين	الانحراف المعياري
الثبات العام للمقياس	15	0.799	75.667	8.699

أظهرت موثوقية قيمة الفا قيم ثبات مرتفعة نسبيا وهي أعلى من القيمة الموصى بها وهي 0.70 مع

تباين 75.667 وقيمة انحراف معياري 8.699

الجدول 08.4 قيمة معامل ألفا لمقياس التوافق المهني (ن=30)

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا (α)	التباين	الانحراف المعياري
الثبات العام للمقياس	59	0.848	410.079	20.250

من خلال الجدول السابق يظهر أن ثبات المقياس للتوافق المهني مرتفع وأعلى من القيمة الموصى بها وهي 0.70

4. الدراسة الأساسية:

1.4 أهداف الدراسة الأساسية:

التحليل للمعطيات بطريقة إحصائية.

اختبار الفرضيات.

تطبيق المقياس والتأكد من خصائصهما السيكومترية.

2.4 المنهج المتبع في الدراسة:

من أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، إضافة إلى تفسير وتحليل وكشف العلاقة بين مختلف المتغيرات الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي كونه يتناسب وطبيعة دراستنا.

فالمنهج الوصفي الارتباطي هو نوع من أنواع مناهج البحث العلمي، والذي يهتم بتوضيح العلاقة بين متغيرين أو أكثر وقياس مدى الارتباط بينهما، وأوجه الاختلاف والتشابه، ويهتم بدراسة نوع و حجم العلاقة بين هذه المتغيرات، ومعرفة أهم ما يميز ظاهرة عن غيرها .

يعتمد المنهج الوصفي الارتباطي في كثير من الأحيان على فهم العلاقات عن طريق الوصف والملاحظة العلمية الدقيقة، وعلى جمع المعلومات بالطرق المتبعة، والأدوات العلمية التي يعتمد عليها المنهج الوصفي الارتباطي.

3.4 عينة الدراسة الأساسية:

تشمل الدراسة الأساسية 105 مفردة إحصائية من موظفين في المؤسسة الاستشفائية للأمومة.

توزيع أفراد العينة الأساسية:

الجدول 09.4 توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
49.1%	53	ذكر
48.1%	52	أنثى

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور و الإناث كانت متقاربة حيث قدرت نسبة الذكور بـ 49.1% ونسبة الإناث بـ 48.1%

الجدول 10.4 يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	السن
58.3%	63	اقل من 30 سنة
38.9%	42	أكثر من 30 سنة

من خلال الجدول نلاحظ إن عدد الموظفين الذين لا يفوق عمرهم 30 سنة كانت نسبتهم اعلى حيث قدرت بـ 58.3% من الموظفين الذين يفوق عمرهم 30 سنة

الجدول 11.4 توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
49.1%	53	أكثر من 5 سنوات
48.1%	52	اقل من 5 سنوات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب العمال لديهم أقدمية تفوق 05 سنوات و قدرت بـ 56.7% بينما الأقل من 5 سنوات قدرت بـ 43.3%.

مقياس انعكاسات العمل بنظام المناوبة:

الجدول 12.4 قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس العمل بنظام المناوبة (ن=105)

الأبعاد	ترتيب الفقرات	قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمؤشرات	قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية
التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية	5	0.489	0.876
	6	0.566	
	7	0.615	
	8	0.607	
	9	0.597	
	10	0.490	
	11	0.434	
التأثيرات المتصورة على الصحة	1	0.681	0.860
	2	0.550	
	3	0.667	
	4	0.719	
	13	0.565	
	15	0.397	
التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية	12	0.724	0.456
	14	0.751	

*دالة عند 0.01

**دالة عند 0.05

من خلال الجدول السابق نلاحظ اختلاف بين قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس انعكاسات العمل بنظام المناوبة حيث كانت أدنى قيمة ما يقارب 0.397 وأعلى قيمة كانت 0.751 عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 لإلانه ظهرت قيمة معاملات تمييز المفردات الربع مفردات موزعة على بعد التأثيرات المتصورة على الصحة وبعد التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية أنها أدنى من القيم المطلوبة.

الجدول 13.4 قيمة معامل ألفا لمقياس انعكاسات العمل بنظام المناوبة :

تم الإبلاغ على موثوقية هذا المقياس من قبل منشئه (Albishri, F., Zamzami, L. (2021) حيث جاءت قيمة معامل الفا $\alpha=0.829$ أما في دراستنا فقد جاءت قيم معامل الفا كما هو مبين في الجدول أسفله:

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا (α)	التباين	الانحراف المعياري
الثبات العام للمقياس	15	0.750	59.175	7.693

أظهرت موثوقية قيمة الفا قيم ثبات مرتفعة مع تباين 59.175 وقيمة انحراف معياري 7.693.

مقياس التوافق المهني:

الجدول 14.4 قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

تم الإبلاغ على موثوقية هذا المقياس من قبل منشئه الروايفية، ب. (2016) حيث جاءت قيمة معامل الفا $\alpha=0.907$ أما في دراستنا فقد جاءت قيم معامل الفا كما هو مبين في الجدول أسفله:

الأبعاد	قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية
1: الأداء التوافقي	0.676**
2: الرضا عن طبيعة العمل	0.820**
3: البعد الذاتي	0.749**
4: البعد الاجتماعي	0.496**
5: البعد الاقتصادي	0.464**

**دالة عند 0.01 *دالة عند 0.05

من خلال الجدول السابق تظهر لنا أن قيمة معاملات تمييز المفردات لمقياس التوافق المهني هي الأخرى متباينة فجاءت أدناها بما يفوق 0.464 وأقصاها بما يفوق 0.820 عند مستوى الدلالة يختلف من 0.01 إلى 0.05 إلا أن العبارة الأولى والثانية لم تظهر اتساق في ارتباطها مع الدرجة الكلية.

الجدول 15.4 قيمة معامل ألفا لمقياس التوافق المهني :

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا ()	التباين	الانحراف المعياري
الثبات العام للمقياس	48	0.745	211.732	14.551

من خلال الجدول السابق يظهر إن ثبات المقياس التوافق المهني على نظيره (الانعكاسات العمل بنظام المناوبة) يمكن الاعتماد عليه في تطبيق الدراسة

قدمت المقاييس المنقحة موثوقية كافية، وارتباطات أقل بين المقاييس وصلاحيه مرتبطة بالمعيار مع

احترام المعايير النموذجية للسلوك المرتبط بالتوافق المهني

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

-النسب المئوية:اعتمدنا على النسب المئوية للمقارنة بين النتائج كونها تساعد في عميلة التحليل .

-ألفا كرو نباخ: تم الاعتماد على معامل القياس الفا كرو نباخ لمعرفة ما اذا كانت المقاييس موثوقة.

-معامل ارتباط بيرسون: تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين الأبعاد والفقرات .

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

مناقشة نتائج الدراسة

1. عرض نتائج فرضيات الدراسة:

1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة ولولاية تيارت، وبعد المعالجة الإحصائية توصلنا إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول 01.5 الارتباط بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	
غير دالة	0.218	0.121	الارتباط بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني يقدر ب 0.121، أما القيمة الاحتمالية فقدت ب 0.218 وهي أكبر من 0.05 وعليه فهي غير دالة وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة للعمل بنظام الورديات والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة.

2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على ما يلي: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة ولولاية تيارت وبعد المعالجة الإحصائية تحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول 02.5 الارتباط بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	
غير دالة	0.106	0.159	الارتباط بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني يقدر ب 0.159، أما القيمة الاحتمالية فقدت ب 0.106 وهي أكبر

من 0.05 وعليه فهي غير دالة وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على العلاقة الاجتماعية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأممومة.

3.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأممومة لولاية تيارت وبعد المعالجة الإحصائية تحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول 03.5 الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	
غير دالة	0.474	0.071	الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني يقدر ب 0.071، أما القيمة الاحتمالية فقدرت ب 0.474 وهي أكبر من 0.05 وعليه فهي غير دالة وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على الصحة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأممومة.

4.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة:

والتي تنص على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأممومة لولاية تيارت وبعد المعالجة الإحصائية تحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول 04.5 الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	
غير دالة	0.967	0.004	الارتباط بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني يقدر ب 0.004، أما القيمة الاحتمالية فقدرت ب 0.967 وهي أكبر من

0.05 وعليه فهي غير دالة وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التأثيرات المتصورة على الجودة المهنية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأومومة.

2. مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1.2 مناقشة الفرضيات:

استنادا على ما تم ذكره في عنصر نتائج الدراسة يتضح أن هناك اختلاف بين نسب معامل الارتباط بيرسون حيث قدرت نسبته ما بين (0.004 و 0.159) وهي قيم غير دالة بالنظر إلى مستوى الدلالة والقيم الاحتمالية التي قدرت نسبها ما بين (0.106 و 0.967) وعليه فانه لا توجد علاقة بين كل من:

- التأثيرات المتصورة للعمل بنظام العمل بالمناوبة والتوافق المهني.
- التأثيرات المتصورة للعمل بالمناوبة على العلاقات الاجتماعية والتوافق المهني.
- التأثيرات المتصورة للعمل بالمناوبة على الصحة والتوافق المهني.
- التأثيرات المتصورة للعمل بالمناوبة على الجودة المهنية والتوافق المهني.

انطلاقا مما توصل إليه دراستنا من نتائج، إلا أن العمل التناوبي له تأثير على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية للأومومة، فالعمل بنظام الورديات أو ما يسمى بالعمل التناوبي هو النظام المعتمد في المؤسسة لضمان تحقيق الإيقاع المناسب بين العمال في فترات العمل. كما لاحظ الباحثان وجود فرق بين فترات المناوبة الصباحية والليلية، حيث الفترة الصباحية تكون كثيرة النشاط والاستعداد من طرف العمال أما العمال المناوبون ليلا يسودهم بعض الخمول الفكري والبدني بسبب قلة النوم، لعل هذه المشكلات التي خلفها النظام التناوبي راجعة إلى شعور العمال نقص على مستوى الصحة والأداء، كما إن التغيير الدوري الذي يحدث في الساعة البيولوجية للعاملين من المسببات الرئيسية لاختلال التوازن بين الفرد العامل وبنيته الفيزيولوجية والنفسية، ومع ذلك لم تتوافق دراستنا مع أي دراسة سابقة.

ويتضح جليا أن أعباء المهنة المؤداة ليلا قد أثرت على الجانب للعمال المناوبين بصفة عامة وأخلت بتوافقهم الصحي، أي عدم وجود اتزان بين الجانبين المهني والصحي لديهم وهذا ما توافق مع دراسة كل من نصيرة سويح (2005)، بن موسى أمال (2012)، وادر بان (1978)، ميريس وآخرون (1978)، غادة ابهولي وأسماء البلوشي حيث عبر المستجوبون عن هشاشة مناعتهم الجسمية جراء العمل بالليل، فهم يصابون بالأمراض بسرعة، مثل ألم الراس، الزكام، التهاب اللوزتين، ضغط الدم وعسر الهضم. كما انهم يشعرون بالتعب المتواصل، كما لاحظ الطالبان وجود فرق بين فترات المناوبة الصباحية والليلية حيث الفترة الصباحية تكون كثيرة النشاط والاستعداد من طرف العمال أما العمال المناوبون ليلا يسودهم

بعض الخمول الفكري والبدني بسبب قلة النوم، ولعل هذه المشكلات التي خلفها النظام التناوبي راجعة إلى شعور العمال نقص على مستوى الصحة والأداء، كما يؤدي العمل التناوبي لظهور مثيرات للضغط المهنية والنفسية وهذا ما توصلت إليه دراسة بشير لعريط وهناء بوحارة التي أجريت سنة (2016)

- وانتقلت أيضا دراسة وايات وماريوت للصناعة البريطانية التي نشرت سنة (1953) حيث توصلت إلى أن الشعور بالتعب في العمل الليلي أكثر منه في فترة المناوبة الصباحية.
- كما أشارت دراسة موريس ومونتال (1965) أن نظام العمل بالمناوبة يسهم في ظهور الاضطرابات الهضمية إضافة إلى بعض المظاهر النفسية السيئة الأخرى.
- كما دلت نتائج دراسة سويح نصيرة (2005) عن عدم وجود انسجام وعدم توافق بل اختلال ما بين الجانب الشخصي لهؤلاء الموظفين العاملين ليلا وحياتهم الزوجية، من ناحية حياتهم الاجتماعية من ناحية أخرى.

ومن الناحية الاجتماعية، يتضح ضيق العلاقات الاجتماعية لدى أفراد العينة، وعدم تمكنهم من المشاركة في المناسبات والاحتفالات، بل وجود صعوبات في الاتصال مع الآخرين والاختلاط بالناس، وهذا يعزل هؤلاء الأفراد تدريجيا من حياة المجتمع ويجردهم من جانب جد مهم في حياتهم، حيث الإنسان "اجتماعي بطبعه كما يقول" ابن خلدون.

- وهذا ما أكد عليه هونجلي في دراسة أجراها سنة (2006) التي أشارت إلى أن العمل في نظام المناوبة يؤدي إلى اضطرابات الساعة البيولوجية وقد تكون له آثار فيزيولوجية واجتماعية على العمال.

رغم كل ما يعاني منه العمال المناوبون من انعكاسات على نفسياتهم وصحتهم جراء العمل الشاق

الذي يخلفه نظام الورديات، إلا أن له من الإيجابيات ما يجعله نظام عمل مميز لما يحققه من انتاج ورفع في مستوى أداء العمال.

3. الاستنتاج العام:

يواجه العمال المناوبين في حياتهم العديد من المواقف الضاغطة التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها، وأحداثا تنطوي على الكثير من مصادر التوتر وعوامل الخطر والتهديد في كافة مجالات حياتهم، وهذا من شأنه أن يجعل أحداث الحياة المثيرة للضغط تلعب دورا في نشأة أعراض كل من الضغط النفسي، القلق، الاكتئاب، التعب والمظاهر السلوكية السيئة وغير الصحية التي تشكل في مجملها اختلال للصحة النفسية والجسدية للفرد العامل وتأثيرها على التوافق المهني.

تناولت الدراسة الحالية الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة وتأثيرها على التوافق المهني متمثلة في كل من الضغط النفسي، القلق، الاكتئاب، التعب والمظاهر السلوكية السيئة التي من شأنها التقليل من مستوى التوافق المهني.

ولدراسة هذا الموضوع اعتمد الباحثان على كشف العلاقة بين التأثيرات المتصورة لنظام العمل بالتناوب والتوافق المهني بغية الكشف عن ما اذا كان للعمل التناوبي انعكاسات نفسية و سلوكية تأثر على التوافق المهني للعمال.

4. قيود الدراسة:

لعل أن من أبرز العراقيل والعقبات التي كانت بمثابة عوائق من شأنها أن تصعب دراستنا ونذكر المهمة منها:

- ❖ صعوبة إيجاد مؤسسة لإجراء الدراسة نظرا لقلة توفر مؤسسات تعتمد نظام العمل بالمناوبة.
- ❖ صعوبة القدر على التواصل مع العمال كونهم مشغولون بوظائفهم.
- ❖ تضييع الكثير من الوقت في البحث عن مقياس الخاص بالانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام

العمل بالمناوبة بسبب عدم توفر STANDARD SHIFTWORK INDEX

والذي يقيس فعليا بالانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة.

- ❖ امتناع بعض العمال عن الإجابة على المقياس.

5. الإسهامات:

بناءا عما توصلنا اليه من خلال النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة والتي تطرقنا فيها لاحد المواضيع الحساسة والهامة في منظومة الشغل وهو العمل بنظام التناوب وما يخلفه من انعكاسات من شأنها التأثير على صحة ونفسية الفرد العامل وكذا ظهور بعض الانطباعات الغير سوية المتعلقة بالتوافق المهني بالمؤسسة الاستشفائية للأمومة بتيارت تبين ضرورة تقديم مجموعة من الاقتراحات:

- ❖ ساهمت هذه الدراسة في الكشف عن مدى تأثير عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة بتيارت بنظام العمل التناوبي
- ❖ ساهمت الدراسة في كشف علاقة التأثيرات المتصورة لنظام العمل بالمناوبة والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية للأمومة بتيارت.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع:

المصادر العربية :

- الحلفي، ح. (2018). القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الموظفين معهم. مجلة كلية التربية.العراق.53. 01.
- الرواحية، ب.(2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة. (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، عمان).
- العاسمي، ر.(2011). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد المتمركز على العميل والتغذية الراجعة البيولوجية في تخفيض درجة الضغط النفسي والقلق كسمة، وتحسين مفهوم الذات لدى عينة من المعلمين. مجلة جامعة دمشق.
- خلاف، خ. لوزيري ن. (2018). التوافق المهني والفاعلية التنظيمية. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع.
- عبد العظيم، ح. (2006). إدارة الضغوط التربوية والنفسية. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عبد الغني، ش. (2003). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته. الأزاريطة: المكتب الجامعي الحديث.
- عبد المنعم، ع. (1984). علم الاجتماع الصناعي. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- فايد، ح. (2001). العدوان والاكنتاب في العصر الحديث. الإسكندرية: المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع.
- لعريط، ب. (2007). الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8x3). (أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، الجزائر).
- مايو كلينيك. (2002). الاكنتاب. لبنان. ترجمة مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم.
- الختاتنة، س. (2011). علم النفس الإداري. الأردن: دار الحامد للنشر.

قائمة المصادر والمراجع

- الختاتنة، س. (2013). علم النفس الصناعي. مصر: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- العناني، ح. (2000)، الصحة النفسية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- المشعان، ع. (1994). علم النفس الصناعي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- بحري، ص. (2014). استراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية والتنظيمية. مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ص 135.
- بوظريفة، ح. (1995). الساعة البيولوجية. الجزائر: شركة دار الأمة للنشر والتوزيع.
- تقرير منظمة الصحة العالمية. (2005). الوقاية من الاضطرابات النفسية التدخلات الفعالة والخيارات السياسية. مركز البحوث الوقائية في جامعة نايجميجين وجامعة ماستريخت، القاهرة،
- رضوان، س. (2007). الصحة النفسية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- شحاتة، م. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. عمان: دار المسيرة للنشر.
- عياش، ب. (2017). محاضرات في الأرخونوميا. البويرة: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- عيد العدوان، ف.، جبريل، م. (2014). فاعلية برنامج إرشادي لمعالجة الضغوط النفسية والاكتئاب لدى عينة من المصابين بالسكري. مجلة جامعة الشارقة 11(1)، 109-203.
- غباري، م. سلامة ومنصور، ي. أميرة وآخرون. (1991). مدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- فايد، ح. (2001). الاضطرابات السلوكية أسبابها تشخيصها وعلاجها. القاهرة: دار طبية للنشر والتوزيع.
- فوزي، إ. (2001). في الصحة النفسية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق. (2001).
- كامل، ع. (1996). علم النفس الصناعي. بيروت لبنان: دار الكتب العلمية.

قائمة المصادر والمراجع

-لعريط، ب.(2007). الأخصائي النفسي وأداره ضغوط نظام العمل بالمناوية .مجلة العلوم الإنسانية، عناية، 181-175.

-لعريط، ب. بوحارة، هـ. (2016). الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق، الاحتراق النفسي) لنظام العمل بالمناوية 8x3. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية. 567.

-منسي، ح.(2001). الصحة النفسية. الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.

-منظمة الصحة العالمية، جمعية الصحة العالمية الخامسة والستون. (2012). العبء العالمي للاضطرابات النفسية وضرورة الاستجابة الشاملة المنسقة من جانب قطاع الصحة والقطاع الاجتماعي على المستوى القطري. ج، 65/10 البند 07،

-والترس نيف. (د. س). العمل وسلوك الإنسان، دار النهضة.

المصادر الأجنبية:

-Cazamian, P. (1974). Leçons d'ergonomie industrielle une approche globale, éditions Cujas: paris

-Debard, A.(2009). La dépression, APIRAF, psychologie du travail, 01, 08.

-Lauren, L.(2006). Flexibilité des horaires de travail et inégalité-sociales, condition de travail et relations professionnelles, données sociales, 371, 37.

-Fremont, H. Valentin, M. (1970). L'ergonomie : l'homme au travail, dunod économie.

-Phillip, J. Dewe, Michael, P. Cooper, L. (2012). Theories of psychological stress at work. Springer science. New York. (6), 02, 01, 38.

-science au service de la vie. (2017). Incidence de la fatigue sur la sécurité, canada, 01, 04.

-Selye, (2000). Psychologie du travail et de l'entreprise, institut de travail, université du Bruxelles.

-Sperandio, J. C.(1988). L'ergonomie du travail mental, 2ème édition, Masson, France.

الملاحق

الملحق 01:

مقياس الآثار المتصورة لنظام العمل بالتناوب:

Albishri, F., Zamzami, L. (2021) ل (PESQ) مقياس الآثار المتصورة للعمل بنظام الورديات (النسخة المترجمة)

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 30 سنة من 30 سنة فأكثر

الحالة الاجتماعية: غير متزوج متزوج

مدة العمل في هذا النوع من المناوبة: من سنة إلى خمس سنوات أكثر من خمس سنوات

1 أواجه المزيد من المشكلات الصحية عند العمل أثناء المناوبة الليلية.

2 أشعر بمزيد من الإجهاد أثناء العمل خلال المناوبة الليلية.

3 أعاني من مشاكل النوم عند العمل أثناء المناوبة الليلية.

4 لا أستطيع التحكم في وزني بسبب نظام العمل بنظام الورديات.

5 لديّ علاقات اجتماعية ضعيفة بسبب العمل بنظام المناوبة.

6 نوبات العمل الليلية تتعارض مع عائلتي.

7 المناوبة الليلية لها تأثير سلبي على العلاقة مع أطفالي.

8 بسبب مناوبة العمل، لا أستطيع الحفاظ على العلاقات الاجتماعية.

9 بسبب العمل في المناوبة الليلية، ليس لدي ما يكفي من الدعم الاجتماعي والخدمات لعائلتي.

10 العمل في المناوبة الليلية يجعلني أقضي وقتاً أقل مع عائلتي.

11 بسبب العمل في المناوبة الليلية، أشعر أنني لا أؤدي مسؤولياتي كاملة تجاه عائلتي.

12 لا تختلف جودة عملي في المناوبة الليلية عن جودة عملي في مناوبة النهار.

13 أشعر بالتعب بعد منتصف الليل أثناء العمل مع المرضى في الليل.

14 العمل خلال المناوبة الليلية يمنحني فرصة لتحسين أدائي والتقدم في مسيرتي المهنية.

15 أشعر بالنعاس بعد العمل أثناء نوبتي الليلية.

الملحق 02:

مقياس التوافق المهني : نقلا عن (بدرية، م، 2016)

البعد الأول: الأداء المهني التوافقي				
1				أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة
2				يناسبني عدد ساعات الدوام التناوبي
3				أحافظ على إتباع قواعد العمل بدقة
4				اعتقد أن اللوائح والإرشادات والتعاليم متاحة لفهم إجراءات العمل
5				أعتقد أن مهام العمل تتوزع بين الموظفين في المديرية بشكل غير كافئ
6				أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية
7				أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي
8				ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي
9				اشعر أن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفيا
10				توفر لي مهنتي إشباع فضولي وتوسع مداركي
11				تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي
12				يسبب لي تداخل الواجبات الوظيفية مواقف مزعجة مع الآخرين
13				يتلاءم عملي مع قدراتي وميولي
البعد الثاني: الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة				
14				يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد لعامل الجذب والتجديد
15				تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه
16				يعتمد التقدم المهني بالمؤسسة على العلاقات مع الرؤساء

				أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين المستمر	17
				ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل	18
				تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماماً معقولاً	19
				أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الموظفين	20
				تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب	21
				أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين لا يقوم على أسس موضوعية	22
				علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام المتبادل	23
				يساهم المسؤولون في حل المواقف العمل الصعبة التي نواجهها	24
				أشعر بالظلم في التقارير السنوية	25
				أرى أن القرارات من المسؤولين غير واضحة	26
				أرى أن المسؤولين يتقبلون النقد البناء	27
				أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات	28
				أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية وضرورية	29
				الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية	30
				يتيح لي المسؤولين الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال	31
				تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكيف....) بصورة جيدة داخل مبنى المؤسسة	32
				متطلبات ومقومات العمل الوظيفي غير متوفرة في مكثبي	33
البعد الثالث: البعد الذاتي					

				توفر لي وظيفتي الشعور بإنجاز والعمل المثمر	34
				أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي	35
				ينتابني الشعور أن الموظفين في مديرية الداخلية أقل شأنًا من الموظفين في وزارة الصحة وبعض المدرجات الأخرى	36
				أعتر بمهنتي وانتمائي للعاملين في المدرجات العامة للتربية والتعليم	37
				أشعر بأمان والطمأنينة في هذه المهنة	38
				أشعر بالسعادة والمهنة في عملي	39
				أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين في المؤسسات الاستشفائية	40
				أرغب في الاستمرار في هذه المهنة رغم المصاعب المختلفة	41
				لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي	42
				إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع	43
				لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً	44
البعد الرابع البعد الاجتماعي					
				أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	45
				توفر لي مهنتي مكانة وفرصاً مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع	46
				أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	47
				لدي مقدرة جيدة على إقامة علاقات الاجتماعية	48
				يسبب لي التنافس في مجال العمل التوتر في علاقاتي مع الزملاء	49
				أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء	50
				التعاون والعمل كفريق في حل المشكلات أثناء عمل شيء متبادل بيني وبين زملاء	51

				أعتقد أن زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ	52
				تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	53
				أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية	54
البعد الخامس: البعد الاقتصادي					
				يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله	55
				يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها	56
				أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية	57
				ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي	58
				ينال الموظف حافزا ماديا عندما يؤدي عملا متميزا	59

		التوافق المهني	بعد الاداءالت وافي	بعد الرضا عن طبعية المهنة وبيئة العمل والإدارة	البعد الذاتي	البعد الاجتماعي	البعد الاقتصادي
المهني. التوافق	Corrélation de Pearson	1	.676**	.820**	.749**	.496**	.464**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
بعد الاداء التوافقي	Corrélation de Pearson	.676**	1	.341**	.369**	.245*	.294**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.012	.002
	N	105	105	105	105	105	105
بعد الرضا عن طبعية المهنة وبيئة العمل والإدارة	Corrélation de Pearson	.820**	.341**	1	.480**	.253**	.305**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.009	.002
	N	105	105	105	105	105	105

البعد الذاتي	Corrélation de Pearson	.749**	.369**	.480**	1	.431**	.061
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.533
	N	105	105	105	105	105	105
البعد الاجتماعي	Corrélation de Pearson	.496**	.245*	.253**	.431**	1	.079
	Sig. (bilatérale)	.000	.012	.009	.000		.423
	N	105	105	105	105	105	105
البعد الاقتصادي	Corrélation de Pearson	.464**	.294**	.305**	.061	.079	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.002	.533	.423	
	N	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ارتباط أبعاد مقياس تأثيرات العمل بالمناوبة بالدرجة الكلية

Corrélations		تأثيرات بنظام العمل المناوبة	التأثيرات العلاقة على الاجتماعية	التأثيرات المتصورة الصحة على	على التأثيرات المهنية الجودة
بنظام العمل تأثيرات المناوبة	Corrélation de Pearson	1	.876**	.860**	.456**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105
العلاقة على التأثيرات الاجتماعية	Corrélation de Pearson	.876**	1	.573**	.246*
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.012

	N	105	105	105	105
المتصورة. التأثيرات الصحة. على	Corrélation de Pearson	.860**	.573**	1	.225*
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.021
	N	105	105	105	105
الجودة. على. التأثيرات المهنية	Corrélation de Pearson	.456**	.246*	.225*	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.012	.021	
	N	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ارتباط فقرات مقياس التوافق المهني بأبعادها:

		بعد الاداء التوافقي
بعد الاداء التوافق ي	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	105
1 مهني. اداء. ت	Corrélation de Pearson	.494**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
2 مهني. اداء. ت	Corrélation de Pearson	.466**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
3 مهني. اداء. ت	Corrélation de Pearson	.394**
	Sig. (bilatérale)	.000

N		105
4مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.403**
	Sig. (bilatérale)	.000
N		105
5مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.062
	Sig. (bilatérale)	.532
N		105
6مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.416**
	Sig. (bilatérale)	.000
N		105
7مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.374**
	Sig. (bilatérale)	.000
N		105
8مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.635**
	Sig. (bilatérale)	.000
N		105

8مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.635**
	Sig. (bilatérale)	.000
N		105
9مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.391**
	Sig. (bilatérale)	.000

	N	105	
0	1مهني.اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.544**
		Sig. (bilatérale)	.000
	N	105	
1	1مهني.اداء.ت	Corrélacion de Pearson	-.026
		Sig. (bilatérale)	.796
	N	105	
2	1مهني.اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.159
		Sig. (bilatérale)	.106
	N	105	
3	1مهني.اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.298**
		Sig. (bilatérale)	.002
	N	105	

بعدالرضاعند
طبيعةالمهنةو
بيئةالعملوالإدا
رة

والإدارة	بعدالرضاعندطبيعةالمهنةوبيئةالعمل	Corrélacion de Pearson	1
		Sig. (bilatérale)	
		N	105

14مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.364**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
15مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.471**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
16مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.297**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	105
17مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.272**
	Sig. (bilatérale)	.005
	N	105
18مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.188
	Sig. (bilatérale)	.055
	N	105
19مهني.اداءت	Corrélation de Pearson	.361**
	Sig. (bilatérale)	.000

	N	105
20مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.084
	Sig. (bilatérale)	.396
	N	105

21مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.381**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
22مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.232*
	Sig. (bilatérale)	.017
	N	105
23مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.420**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
24مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.543**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
25مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.455**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
26مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.278**
	Sig. (bilatérale)	.004
	N	105
27مهني.اداء.ت	Corrélation de Pearson	.322**
	Sig. (bilatérale)	.001

	N	105
28 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.273**
	Sig. (bilatérale)	.005
	N	105
29 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.559**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
30 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.415**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
31 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.317**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	105
32 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.546**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105
33 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.302**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	105

		البعءالذاتي
البعءالذاتي	Corrélacion de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	105
34 مهني. اداء.ت	Corrélacion de Pearson	.464**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	105

35	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.680**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
36	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.411**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
37	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.527**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
38	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.588**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
39	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.485**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
40	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.200*
		Sig. (bilatérale)	.041
		N	105
41	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.524**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105

42	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.396**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	105
43	مهني. اداء.ت	Corrélation de Pearson	.464**
		Sig. (bilatérale)	.000

8انعكاسات	Corrélacion de Pearson	.607**	.248*	.210*	.289*	1	.315*	.229*	.072
	Sig. (bilatérale)	.000	.011	.032	.003		.001	.019	.463
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
9انعكاسات	Corrélacion de Pearson	.597**	.120	.178	.362*	.315*	1	.351*	–
	Sig. (bilatérale)	.000	.222	.069	.000	.001		.000	.850
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
10انعكاسات	Corrélacion de Pearson	.490**	–	.185	.194*	.229*	.351*	1	.192*
	Sig. (bilatérale)	.000	.024	.058	.048	.019	.000		.050
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
11انعكاسات	Corrélacion de Pearson	.434**	.095	.126	.122	.072	–.019	.192*	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.336	.201	.215	.463	.850	.050	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

		Corrélacions						
		التأثيرات المتصورة على الصحة.	انعكاسات1	انعكاسات2	انعكاسات3	انعكاسات4	انعكاسات3	انعكاسات5
التأثيرات المتصورة على الصحة.	Corrélacion de Pearson	1	.681**	.550**	.667**	.719**	.565**	.397**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		105	105	105	105	105	105
1انعكاسات	Corrélacion de Pearson	.681**	1	.212*	.306**	.460**	.356**	.065

	Sig. (bilatérale)	.000		.030	.002	.000	.000	.509
	N	105	105	105	105	105	105	105
انعكاسات2	Corrélation de Pearson	.550**	.212*	1	.511**	.260**	.069	.008
	Sig. (bilatérale)	.000	.030		.000	.007	.487	.934
	N	105	105	105	105	105	105	105
انعكاسات3	Corrélation de Pearson	.667**	.306**	.511**	1	.420**	.123	.030
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.000		.000	.213	.757
	N	105	105	105	105	105	105	105
انعكاسات4	Corrélation de Pearson	.719**	.460**	.260**	.420**	1	.274**	.164
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.007	.000		.005	.095
	N	105	105	105	105	105	105	105
انعكاسات13	Corrélation de Pearson	.565**	.356**	.069	.123	.274**	1	.154
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.487	.213	.005		.117
	N	105	105	105	105	105	105	105
انعكاسات15	Corrélation de Pearson	.397**	.065	.008	.030	.164	.154	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.509	.934	.757	.095	.117	
	N	105	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations			
	على. التأثيرات المهنية. الجودة	12انعكاسات	14انعكاسات

.على.التأثيرات المهنية.الجودة	Corrélation de Pearson	1	.724**	.751**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000
	N	105	105	105
12انعكاسات	Corrélation de Pearson	.724**	1	.089
	Sig. (bilatérale)	.000		.365
	N	105	105	105
14انعكاسات	Corrélation de Pearson	.751**	.089	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.365	
	N	105	105	105
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).				

قيم معامل الفا لمقياس التوافق المهني

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.745	48

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
128.87	211.732	14.551	48

قيم معامل الفا لمقياس تأثيرات العمل بالماوية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.750	15

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
35.52	59.175	7.693	15

خصائص العينة الاستطلاعية :

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	53	49.1	50.5	50.5
	انثى	52	48.1	49.5	100.0
	Total	105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	30 اقلمن	63	58.3	60.0	60.0
	اكثرم 30	42	38.9	40.0	100.0
	Total	105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

المدنية. الحالة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	61	56.5	58.1	58.1
	متزوج	44	40.7	41.9	100.0
	Total	105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

التخصص					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	علمي	74	68.5	70.5	70.5
	ادبي	31	28.7	29.5	100.0
	Total	105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

العلمي. المؤهل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دراساتعليا	23	21.3	21.9	21.9
	شهادةمكتة	46	42.6	43.8	65.7
	سبة	36	33.3	34.3	100.0
	جامعي	36	33.3	34.3	100.0
Total		105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5 اكثرمن	53	49.1	50.5	50.5
	سنوات	53	49.1	50.5	50.5
	اقلمن	52	48.1	49.5	100.0
5سنوات		52	48.1	49.5	100.0
Total		105	97.2	100.0	
Manquant	Systeme	3	2.8		
Total		108	100.0		

نتائج الدراسة الأساسية : مصفوفة الارتباطات

Corrélations						
		على. التأثيرات العلاقة الاجتماعية	التأثيرات المتصورة الصحة. على	التأثيرات الجودة. على المهنية.	تأثيرات العمل بنظام المنابوة	التوافق المهني
العلاقة. على. التأثيرات الاجتماعية	Corrélacion de Pearson	1	.573**	.246*	.876**	.159
	Sig. (bilatérale)		.000	.012	.000	.106
	N	105	105	105	105	105
على. المتصورة. التأثيرات الصحة	Corrélacion de Pearson	.573**	1	.225*	.860**	.071
	Sig. (bilatérale)	.000		.021	.000	.474
	N	105	105	105	105	105
الجودة. على. التأثيرات المهنية	Corrélacion de Pearson	.246*	.225*	1	.456**	.004
	Sig. (bilatérale)	.012	.021		.000	.967
	N	105	105	105	105	105
بنظام. العمل. تأثيرات المنابوة	Corrélacion de Pearson	.876**	.860**	.456**	1	.121
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.218
	N	105	105	105	105	105
المهني. التوافق	Corrélacion de Pearson	.159	.071	.004	.121	1
	Sig. (bilatérale)	.106	.474	.967	.218	
	N	105	105	105	105	105
** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).						
* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).						

الملحق 03. الهيكل التنظيمي:



