

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:



أثر نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال بالمؤسسة الإقتصادية

دراسة حالة شركة أنابيب *Alfapipe*

تحت إشراف : د. شرقي مهدي

من إعداد الطلبة: - بارود العلمي

- بارود حنان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/ 09/15

أمام اللجنة المكونة من السادة الأتية أسمائهم:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
يوسف خنيش	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
مهدي شرقي	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عبد الرؤوف قمبر	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2019 م

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً
لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله و أصحابه
وأتباعه وسلم.

بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين
العزیزین الذین أعانوني و شجعوني على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح، و إكمال الدراسة الجامعية و
البحث؛ كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ الدكتور " شرقي مهدي
"الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه حقه بصبره الكبير علي، و لتوجيهاته العلمية التي لا تقدر
بثمن؛ و التي ساهمت بشكل كبير في إتمام و استكمال هذا العمل؛ إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية
والتجارية و علوم التسيير؛ كما أتوجه بخالص شكري و تقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
على إنجاز و إتمام هذا العمل.

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحاً ترضاه و أدخلني برحمتك
في عبادك الصالحين"

الطالبة : بارود العلمي - بارود حنان

الإهداء

الحمد لله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة،
أبي الغالي على قلبي أطل الله في عمره؛

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعتني، وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني خطوة خطوة في عملي، إلى نبع الحنان أمي أعز ملاك على القلب والعين جزاها الله عني
خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلبهما شيئا من السعادة.

إلى أخواتي الذين تقاسموا معي عبء الحياة؛

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور: شرقي مهدي، الذي كلما ظللت الطريق أمامي لجأت إليه فأناها لي وكلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة؛ إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛

إلى كل من ساهم في نجاحي من بعيد أو قريب.

الطالبة : بارود العلمي – بارود حنان

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال في مؤسسة نقل أنابيب الغاز **Alfapipe** غرداية ، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي ومعتمدين على مصادر أولية ، وأخرى ثانوية في الدراسة ، من خلال الكتب والمجلات و الدراسات السابقة في هذا المجال وقد تم تصميم استبانة والتي قسمت على 50 موظف يشغلون مناصب مختلفة في مؤسسة انابيب الغاز وبعد تحليل الاستبيان عن طريق البرنامج **spss** تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها :

- ✓ هناك تطبيق لنظام المناوبة في مؤسسة الفابايب .
 - ✓ لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين في مؤسسة الفابايب.
 - ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء العمال بسبب متغيرات نظام العمل.
 - ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية و محور الاداء العاملين.
- الكلمات الدالة:** عمل بالمناوبة ، قلق و إكتئاب ، ضغط نفسي ، مظاهر سلوكية ، أداء عمال .

Abstract:

*This study aims to identify the impact of the work shift system on the performance of the employees at **Alfapipe**-Ghardaia Gas Pipeline Transport Corporation. Using analytical curriculum, relying on primary and secondary sources in the study, through previous books, journals and studies in this field, as well as handing a questionnaire to 50 employees holding different positions in the Gas Pipelines Corporation, and After analyzing the replies of the samples through the **SPSS** program, a number of results have been obtained:*

- ✓ *There is an application of shift work system in **Alfapipe***
- ✓ *There is no statistically significant effect of shift work system on the performance of workers in **Alfapipe***
- ✓ *There are no statistically significant differences in the performance of workers attributed to the variables of shift work.*
- ✓ *There were no statistically significant differences between the variables of seniority and performance of employees.*

Key words: *work by shift work, anxiety and depression, psychological stress, behavioral manifestations, performance of workers.*

قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع
III	الإهداء
IV	الشكر والتقدير
V-VI	الملخص
VII-VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ-ث	المقدمة
-	الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة
06	○ تمهيد الفصل
07	○ المبحث الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة
07	▪ المطلب الأول : نظام العمل بالمناوبة
07	● الفرع الأول: أنظمة العمل المختلفة
08	● الفرع الثاني: مفهوم نظام العمل بالمناوبة
09	● الفرع الثالث: أهمية نظام العمل بالمناوبة
11-10	● الفرع الرابع: أسباب ظهور الورديات
12	● الفرع الخامس: تنظيم دوريات العمل
13	● الفرع السادس: المواد القانونية لتنظيم العمل بالمناوبة بالمؤسسة الفا بايب
14	▪ المطلب الثاني : أداء العاملين
14	● الفرع الاول : تعريف أداء العاملين
15-14	● الفرع الثاني : تعريف تقييم أداء العاملين
16-15	● الفرع الثالث : النظريات الفكرية لتقييم اداء
17	● الفرع الرابع : أهداف عملية تقييم الأداء
18	● الفرع الخامس: محددات الأداء
22-19	● الفرع السادس : طرق تقييم اداء العاملين
25-23	● المطلب الثالث : اثر نظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين
26	○ المبحث الثاني : دراسات السابقة
28-26	● المطلب الاول : دراسات العربية
31-29	● المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية

32	○ خلاصة الفصل
33	○ الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب
33	○ تمهيد
34	○ المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية *ALFA PIPE*
37- 34	● المطلب الأول : النشأة التاريخية للمؤسسة
38-37	● المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية و الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
41- 39	● المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي
42	● المبحث الثاني: منهجية الدراسة
43-42	● المطلب الأول: المنهج المستخدم و عينة الدراسة
45-44	● المطلب الثاني: أدوات جمع المعلومات و الوسائل الإحصائية المستخدمة
46	● المبحث الثالث: تحليل و تفسير نتائج الاستبيان
47-46	● المطلب الأول: اختبار الاستبيان
60-47	● المطلب الثاني: تحليل البيانات
60	● خلاصة الفصل
62-61	● خاتمة
65-63	● المصادر و المراجع

رقم الصفءة	عنوان الجدول	رقم الجدول
44	الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان	01
46	مقياس ليكارت الخماسي	02
47	يبين معامل ألفا كرو نباخ للاستبيان كامل	03
47	يبين معامل الفا كرونباخ لكل محور	04
47	يبين العلاقة بين كل محور و الاستبيان:	05
48	عدد أفراد العينة من ذكور و إناث	06
49	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي	07
50	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية	08
51	توزيع أفراد العينة حسب متغير المهنة	09
52	توزيع أفراد العينة حسب متغير نظام العمل	10
52	يمثل معايير تحديد الاتجاه	11
54	قياس لمدى فاعلية نظام العمل بالمناوبة	12
54	مدى كفاءة أداء العاملين	13
55	اختبار الفرضية الأولى	14
56	اختبار الفرضية الثانية	15
58	اختبار الفرضية الثالثة	16
59	نتائج تحليل التباين الأحادي تبعا للمتغير المستقل سنوات الأقدمية والمتغير التابع المحور الثاني	17

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	متغيرات الدراسة	ج
02	محددات الاداء	18
03	التالي يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس	36
04	توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	48
05	توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي	49
06	توزيع العينة حسب متغير المؤهلات العلمية	50
07	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المهنة	51
08	توزيع العينة حسب نظام المناوبة	52

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	الهيكلة التنظيمية للمؤسسة Alfa paip	42
02	قائمة المحكمين	68
03	الاستبيان	69-70
04	مخرجات برنامج spss	71-81



مقدمة عامة



توطئة:

تعتبر المؤسسات الصناعية و الإنتاجية من بين الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني ، وعليه فإن الاهتمام بالسير الجيد ضرورة بالنسبة للبحوث العلمية ، وذلك بهدف المحافظة على استمرار الإنتاجية وتحقيق الجودة ، و باعتبار العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية في كل مؤسسة تسعى إلى المحافظة على مكانتها، في ظل التغيرات والتحديات التي يشهدها العالم الاقتصادي حاليا، فإن دراسة موضوع علم النفس في مكان العمل يهدف إلى المساهمة في تطوير إدارة الصحة والسلامة المهنية وحماية رفاهية العمال و رفع ادائهم لإنتاجية المؤسسة.

إن التغيير في نظم العمل الحديثة يفرض على المؤسسات والشركات على اختلاف نشاطها مواصلة العمل 24 ساعة/24 جعل من الضروري تبني نظم المناوبة الغير المنتظمة لتحقيق ذلك ، فمواقيت العمل هذه تسمح للمؤسسة بالإنتاج المتواصل والجودة في تقديم خدمات فورية وعلى مدار الساعة ، في مختلف القطاعات الضرورية، كالصحة العمومية، النقل، الأمن والإعلام والاتصال، والمؤسسات الصناعية و الإنتاجية ، وعلى غرار مثيلاتها تتبنى الشركات الصناعية نظم عمل تتماشى مع طبيعة نشاطها ، خاصة ما يتطلبه هذا المجال كالتواجد في ورشات من جهة ونظم المناوبة التي تضمن استمرارية الإنتاج على مدار الساعة من جهة أخرى. وكل هذا يترادف مع ساعات العمل الغير المعتادة .

ويصنف الباحثون نظام المناوبة ساعات العمل الطويلة التنقل وظروف العمل من بين العوامل الجوهرية المؤثرة في ضغوط العمل، فالعمال في مجال صناعة أنابيب معرضون لمخاطر صحية مختلفة كالمخاطر المناخية والكيميائية الموجودة في الورشات من جهة وتأثيرات نظام المناوبة من جهة أخرى ، وهو ما يجعله مصدر ضاغط بالنسبة للعمال الذين يسعون إلى إعادة تحقيق التوازن والتوافق كل حسب إمكانياته النفسية وقدراته على التكيف، كما يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء، كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المنظمة، حيث تتوقف كفاءة أداء أي منظمة وفي أي قطاع كانت على كفاءة أداء مواردها البشرية، والتي يفترض أن تؤدي وظائفها التي تسند إليها بكل فعالية.

وعليه نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة نظام العمل بالمناوبة وتأثيره على أداء العاملين و ذلك من خلال الإجابة على السؤال الآتي:

ما اثر نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال؟ .

ومن خلال هذا التساؤل تتفرع لنا مجموعة من الأسئلة الجزئية كما يلي :

- هل يوجد هناك اختلاف في مستوى الاجابة لضغوطات النفسية بين عمال المناوبة وعمال اليوم العادي؟.
- هل اثار الناجمة عن نظام العمل بالمناوبة لها تأثير على اداء العمال؟.
- ماهي الصعوبات التي يواجهها عمال المناوبة داخل المؤسسة؟.

فرضيات الدراسة :

وكإجابات مبدئية للأسئلة المطروحة وضعنا مجموعة من الفرضيات التي سنحاول خلال دراستنا التحقق من مدى صحتها أو خطئها وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

✓ هناك تطبيق لنظام العمل بالمناوبة داخل مؤسسة .

الفرضية الرئيسية الثانية:

✓ يوجد اثر دو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على أداء العاملين في مؤسسة انابيب .

الفرضية الرئيسية الثالثة:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لأداء العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية .

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لأداء العاملين تعزى للمتغير نظام العمل .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لأداء العاملين تعزى للمتغير سنوات الأقدمية .

أهمية إختيار الموضوع

- تتجلى الأهمية في محاولة الكشف عن الاثار الناجمة لنظام العمل بالمناوبة .
- ابراز للعمال خطورة النظام وكيفية التقليل من مخاطره .
- التكيف والتأقلم مع المواقف والتغيرات الطارئة لضمان التماسك والوجود والاستمرارية .
- تحقيق الأهداف والوصول الى أرقى مستويات الانسجام المادي والمعنوي مع متطلبات المحيط.
- تكمن الأهمية أيضا في كون الموضوع لم يأخذ حظه من البحث والمتابعة وهذا مايشجع البحث فيه أكثر والتعمق في هذا الوسط من نظام العمل .
- فتح المجال لدراسات اخرى لتوسع في هذا الموضوع من حيث الجوانب التي لم يتم التطرق لها في الدراسة الحالية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الحالية إلى التطرق لتحليل والكشف عن نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بأداء العمال لدى مؤسسة أنابيب Alfa paibe ، كأحد الأنظمة السلبية التي تصيب الصحة النفسية والجسيمة للعمال وعموما تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

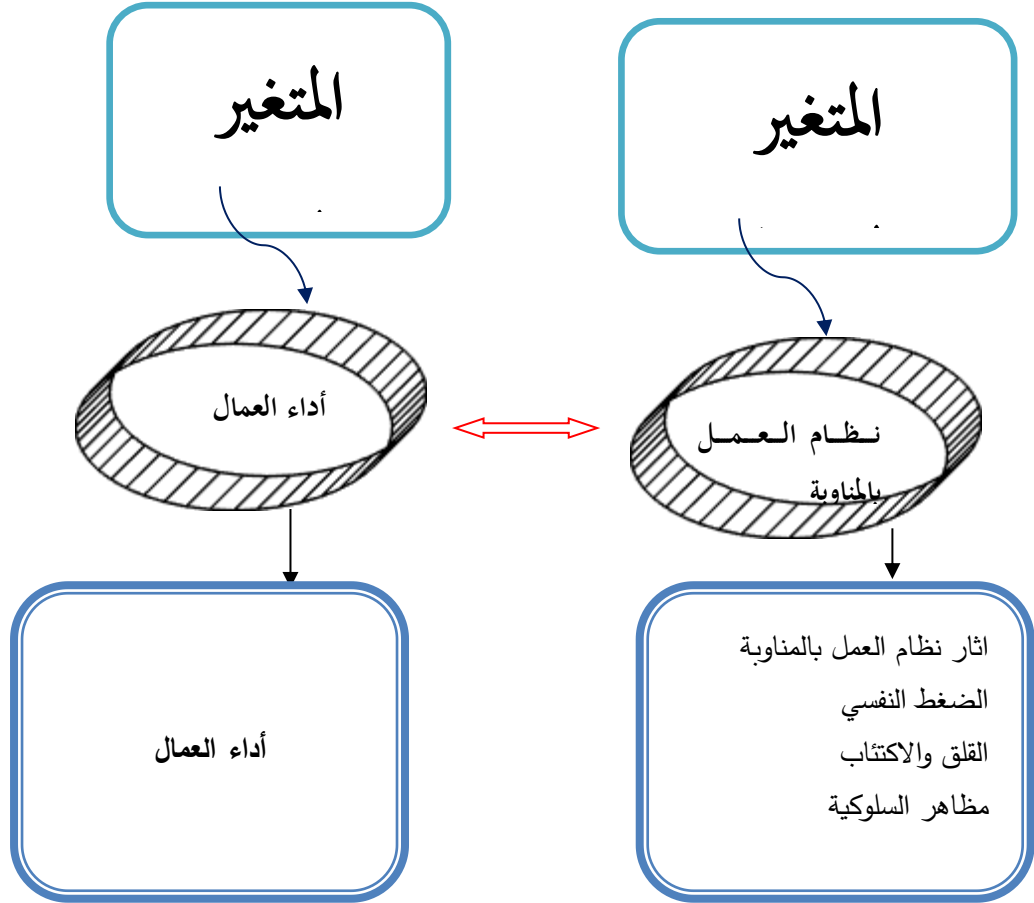
- تحديد أشكال تأثير نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال ونتائجها عليه.
- لفت أنظار المهتمين بالصحة النفسية والإداريين نحو اثار العمل بالمناوبة ومدى انتشارها في المنظمات.



- أيضا تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح بعض الحلول المناسبة والضرورية التي من شأنها أن تساهم في تخفيف مستوى الاخطار الناجمة عن النظام في مقابل تحسين أداء العمال .

نموذج الدراسة

الشكل رقم (01) : متغيرات الدراسة



مصدر الطلبة : - بارود العلمي - بارود حنان .

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : شركة الانايب بنونرة غرداية

الحدود الزمانية : 2019/03/09 الى غاية 2019/05/25

الحدود البشرية : عينة الدراسة عمال شركة الانايب بغرداية

المنهج والأدوات المتبعة :

من أجل دراسة الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي والميداني أما مصادر المعلومات والبيانات

فهي:

المسح المكتبي: جمع ما تيسر من المؤلفات والبحوث في مجال متغيرات الدراسة.
الإستبانة: تم الاعتماد على طريقة الاستبيان من أجل إسقاط الدراسة النظرية على الواقع في مؤسسة أنابيب و
الذي يعد المصدر الرئيسي للبيانات .

تم استخدام حزمة التحليل الإحصائية *SPSS* لمعالجة الاستبيان واختباره والخروج بالنتائج.

صعوبات الدراسة :

- قلة المعلومات وصعوبة الحصول عليها .
- وجود صعوبات في قبول المنظمة للقيام بدراستنا لديها .
- وجود صعوبات في الحصول على إجابات جادة من العمال في المنظمة .

هيكل وتقسيمات الدراسة:

تتكون الدراسة من فصلين مقسمين حسب التقسيم المنهجي وهو كالتالي:

الفصل الأول: يتطرق للدراسة النظرية حول نظام العمل بالمناوبة وأداء العمال في المؤسسات ، وكيف يؤثر على أداء العمال كمبحث أول ، أما المبحث الثاني تناولنا فيه الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: هو الفصل التطبيقي، جاء عبارة عن دراسة تطبيقية تدرج تحتها منهجية البحث والدراسة التطبيقية، مجتمع الدراسة وخصائص العينة، وأخيرا تحليل نتائج الدراسة.



مصطلحات الدراسة :

الضغط النفسي : يعرف العالم هانز سيلي الضغط النفسي بأنه: استجابة الجسم غير النوعية لأيّ مطالب دفاعية، أو الطريقة اللاإرادية التي يستجيب بها الجسم باستعداداته العقلية والبدنية لأي حدث يتعرض له، و يعبر عن مشاعر الخوف أو التهديد، كإجراء عملية جراحية.

القلق : هي حالة نفسية وفسولوجية تتركب من تضافر عناصر إدراكية وجسدية وسلوكية ، لخلق شعور غير سار يرتبط عادة بعدم الارتياح والخوف أو التردد.

الاكتئاب : هو اعتلال عقلي يعاني فيه الشخص من الحزن والمشاعر السلبية لفترات طويلة، وفقدان الحماس وعدم الاكتراث ، وتصادفه مشاعر القلق و الحزن و التشاؤم و الذنب و ضيق في الصدر مع انعدام وجود هدف للحياة، مما يجعل الفرد يفتقد الواقع و الهدف في الحياة .

العمل بالمنأوبة : هو أي تنظيم للعمل الجماعي يتم فيه تشغيل العمال على نفس محطات العمل ، بمعدل معين ، بما في ذلك الإيقاع الدوار ، والذي قد يكون متواصلًا أو غير مستمر ، مما يؤدي إلى للعاملين الحاجة إلى أداء العمل في أوقات مختلفة على مدى أيام أو أسابيع معينة.

اداء العاملين : وهو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة, وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال .





الفصل الأول:

الإطار النظري والدراسات السابقة



تمهيد:

لقد أدى كل من ازدياد فترات الراحة وتقلص ساعات العمل من جهة ، ووجوب اشتغال الكثير من المؤسسات بدون انقطاع من جهة أخرى ، إلى تبني ما يسمى بنظام العمل بالمناوبة ، ولكن نظام العمل هذا يناقض مع فيزيولوجية الجسم التي خلقها الله لينام الإنسان ليلاً ويعمل نهاراً ، وهو الاختلاف الذي يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نمط وظروف العمل والضغوط النفسية والاجتماعية المحيطة به .

و عليه سنتطرق لهذا من خلال مبحثين :

المبحث الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة (نظام العمل بالمناوبة و أداء العاملين واثار نظام المناوبة على أداء العاملين) .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة.

المبحث الأول : الإطار النظري للمتغيرات الدراسة:

تمهيد :

يعتبر نظام العمل بالمناوبة أحد أساليب التشغيل التي انتهجتها العديد من المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. وباعتباره عاملا ضاغطا فإنه ينعكس سلبا على توافق العمال مع ذاتهم و بيئتهم، مما يستوجب إيجاد آليات كفيلة بتحقيق تعايش سليم معه .

المطلب الأول : نظام العمل بالمناوبة

الفرع الأول : أنظمة العمل المختلفة

أولا : " نظام العمل التناوبي *Le Travail poste* : قد تقتضي طبيعة المؤسسة المستخدمة للعمل المستمر لأكثر من فترة العمل اليومية العادية ، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين ، مع التوقف بعض الوقت من اليوم ، أو في شكل مستمر أي ثلاثة فرق ، متعاقبة ، بمعدل ثماني (8) ساعات لكل فرقة. حيث تختلف ظروف العمل بين الفرق ، فمنهم من يعمل نهارا ومنهم من يعمل ليلا، ومنهم من يعمل جزءا من النهار، وجزءا من الليل .

ثانيا : نظام العمل الدوري *Le systeme cyclique* : هناك شكل آخر في تنظيم العمل غير بعيد عن الشكل السابق، يعرف بالعمل الدوري، أي أن يكلف العامل أو العمال بالعمل لفترة متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل على أن يستفيدوا من فترة راحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة منها، أو ما يعرف في بعض المؤسسات بنظام الاسترجاع *Le régime de Recuperation* حيث يقتضي تنظيم العمل في بعض المؤسسات لاسيما تلك التي تقوم ببعض النشاطات التي لا يمكن توقف العمل بها، مثل النشاطات المنجمية، والبتروولية، وبعض الأشغال العمومية، أو ما شابهها، في شكل فرق.

ثالثا : نظام العمل الإلزامي *Astreinte* : يتمثل هذا النمط من تنظيم ، في إخضاع بعض العمال في بعض المناصب لمتطلبات العمل خارج أوقات العمل العادية ، وذلك بهدف الاستجابة لبعض المتطلبات التي تفرضها خصوصيات النشاط الذي تقوم به المؤسسة ، كإجراء الصيانة أو إصلاح الأعطاب او التعطيلات التي قد تحدث في بيوت الزبائن، و التي لا تقبل الانتظار نظرا لخطورة الآثار الناتجة عنها ، كما هو الحال في مجال الكهرباء والغاز ، حيث في هذا النظام يجعل بقاء العامل تحت تصرف المؤسسة المستخدمة طوال الفترة المحددة له ، حيث يمكن استدعاؤه في أية لحظة للقيام بالعمل أو الأشغال التي يكون فيها التدخل السريع ، كما يقتضى هذا النظام كذلك في بعض الأحيان، وجوب قيام العامل بجمع كافة البيانات اللازمة ، وإتخاذ كافة التدابير لمواجهة ايام العامل¹.

¹احية سليمان ، الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، د ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ص286 ، 2012

الفرع الثاني : مفهوم نظام العمال بالمناوبة

تعريف كامينز *Kampenz* : هو عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء الأربع والعشرون ساعة (24)

تعريف فيو *Vieux* : نمط من تنظيم وقت العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على العمل دون انقطاع

تعريف كايو *Kaillau* : نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، وتعاقب فيه فرق العمل دون انقطاع في الزمان

تعريف ماكدونال ودويل *Mc Donal Doyle* : هو نظام عمل غير عادي الآن ساعات العمل فيه غير مستقرة زمنيا¹

وتضيف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986) Association National des Conditions de Travail ، عنصر المكان في تعريفها لنظام العمل بالدوريات على أساس أنه: « العمل الذي يتم انجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان » . كما حاول كايو (1980) Caillaud، من جهته تقديم تعريف شامل لمعظم العناصر التي ركزت عليها التعاريف المذكورة أعلاه، اذ يرى نظام العمل بالدوريات على أنه عبارة عن: « نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الانتاج، وتتعاقد فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمان ».²

¹العريط بشير ، انعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة ، مقدمة لنيل شهادة دكتوراء ، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية اداب والعلوم الانسانية ، قسم علم النفس تنظيم وعمل ، 2006-2007، ص 25.

²هو بوظيفة ، الساعة البيولوجية ، الجزائر ، دار الامة ، ط1، ص 49، 1995.

الفرع الثالث : أهمية نظام عمل بالدوريات

Importance of shift Working system : أهمية العمل بالدوريات

لقد كانت دوريات العمل بمثابة نظام تقليدي بالنسبة لبعض أصحاب المهن كالحباز والممرض والبحار ، ومع ذلك كانت نسبة العمال بالدوريات جد منخفضة إلى وقت غير بعيد . ويرجع عهد نظام العمل بالدوريات في بريطانيا ، على سبيل المثال، إلى الأزمة الناتجة عن نقص الذخيرة الحربية سنة 1915، حيث تم تمديد ساعات العمل لتصبح 14 إلى 15 ساعة يوميا لمدة ستة أو سبعة أيام في الأسبوع ، الأمر الذي أدى إلى الحوادث والغياب ونقص الإنتاج في نفس الوقت .

عمد أرباب العمل إلى الزيادة في ساعات العمل اليومية التي كانت طويلة إلى حد كبير ، الأمر الذي أدى إلى ظهور ضغوط عالية ومطالبتها سنة 1918 ، 1919 ، بثماني ساعات عمل في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع وهو ما أدى إلى ازدياد عمال الدوريات ، الذي ارتفع في العشرين ما بين 1964، 1954 بأكثر من الضعف.

وتتجلى أهمية العمل بالدوريات أكثر فأكثر في ارتفاع عدد المؤسسات التي تلجأ إلى هذا التنظيم من جهة ،ومن جهة أخرى في تزايد العمال المشتغلين به ، خصوصا في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الحساسة

1.

¹ بوليف مخلوفة، الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الامن ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2014-

الفرع الرابع : أسباب ظهور الدوريات : *Reasons of shift Workingappearance*

قبل التعرض للآثار الناجمة عن العمل بالدوريات بمختلف أنماطه، ومتغيراته، يدفعا الاهتمام بدراسة دوريات العمل إلى البحث في البداية عن اسباب وجود هذا النوع من التنظيم. فقد يرجع هذا الاسباب اقتصادية ، اجتماعية أو تقنية ، مثل ما هو الحال في الصناعات الكيماائية والمستشفيات أو عملية تشغيل الأفران الكبيرة.

1-1 الأسباب الاقتصادية : *Economical reasons*

دفعت الحاجة الى انتاج أكبر لتلبية احتياجات السوق والاعتماد على المنافسة والربح السريع بالكثير من المؤسسات الى العمل بنظام الدوريات ، قد يرجع السبب في هذا الى رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصفة مكثفة على المدى القصير حتى تجدها عند اللزوم لمسيرة ركب التطور التكنولوجي و المنافسة ، كما قد يرجع السبب أن الآلات عندما تكون جديدة و باهضة التكلفة تقوم ضرورة استخدامها باستمرار طيلة الأربعة والعشرين ساعة حتى يمكنها تامينها من الناحية الاقتصادية بالاضافة الى العاملين السابقين ، فان كلا من تطور وسائل النقل و السفر و تزايد عدد السكان قد تطلب توفير المواد الأساسية الواسعة الاستهلاك كالحليب و مشتقاته ، كما أن تزايد عمليات النقل البضائع و الأشخاص قد أدى إلى خلق الكثير من الخدمات الموازية زيادة عن مهمة النقل ذاتها ، الأمر الذي ساعد على انتشار نظام العمل بالدوريات ، ناهيك عن الحاجة الضرورية الاستمرار في العمل بالنسبة لبعض المصالح المستشفيات والأمن والمطافي، والهاتف... الخ. وبالتالي هناك حاجة لتطبيق نظام العمل بالدوريات. ولقد لخص موريس (1976) *Maurice* الأهمية الاقتصادية الدوريات العمل فيما يلي:

أ- **موراس المال**: أن تبني نظام العمل بالدوريات يعود بالربح والفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة نتيجة التزايد المتضاعف للمنتجات

ب - **تقلص ساعات العمل** : يمكن للمؤسسة أن تقلص عدد ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية واحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل، أو اللجوء الى الساعات الإضافية التي غالبا ما تكون عالية التكلفة، وقد لا تحقق الأهداف المنتظرة منها. وما تعكسه في مجال تضاعف الاستثمارات وتزايد رأس المال.

ج- **تحسين مرونة الانتاج** : يمكن استعمال نظام العمل بالدوريات المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع ، بفضل الحفاظ أو حتى تقليص الآجال المحددة لذلك. كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية سيما الطارئة¹

¹احمو بوظيفة ، مرجع سبق ذكره، ص55

د. مسايرة مستوى التنافس : تعمل امكانية الحصول على زيادة الانتاج كما وكيفا على دعم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة المحافظة عليها لوقت أطول.

هـ - التشغيل: ينعكس تبني نظام العمل بالدوريات ايجابيا على عالم الشغل ، حيث يزيد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال، الأمر الذي يؤدي الى تخفيض نسبة البطالة ويسمح بتشغيل نسبة أكبر من اليد العاملة النسوية في النهار.

1-2 - الأسباب التقنية:

لعبت بعض العوامل التقنية دورا مهما في ظهور وكثرة انتشار دوريات العمل، لان بعض العمليات الصناعية وبعض الأنواع من الآلات يتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف انتاجي معين، وحتى لاتصاب الآلة أو المواد المستعملة في العملية الانتاجية بضرر (بيرنار ، 1979. Bernard) . وقد برز انتشار الدوريات خصوصا في الصناعات الكيميائية والتحويلية . كصناعات تحويل البترول، والنسيج، والبلاستيك، والحديد والصلب الخ .

أما التطور التكنولوجي فقد زاد كفاءة بعض الآلات وقدرة تحملها كالعقول الالكترونية، الشيء الذي يستدعي تبني نظام العمل بالدوريات أكثر فأكثر. كما أن التنظيم الجيد لحركة المرور يتطلب هو الآخر استخدام أوقات عمل مختلفة .زيادة على ضرورة اللجوء إلى نظام العمل بالدورياتفي مختلف القطاعات المهنية حتى يمكن تفادي الازدحام، خصوصا في أوقاته الحرجة، كما يخفف من توافد الناس بكثرة على المحلات التجارية وغيرها من مصالح الخدمات العامة .

لقد ازدادت الحاجة إلى استخدام الدوريات في المجال العسكري ، خصوصا أثناء وبعد الحرب العالمية الثانية لضرورة القيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي والسهر على العناية التامة بمختلف الآليات الحربية كالصواريخ وقواعدها ، ناهيك عما تتطلبه مختلف المصالح في هذا الميدان من فرق متناوبة لاداء مهمة الحراسة.¹

1-3- الأسباب الاجتماعية *Social reasons*

ظهور البطالة التي دفعت البعض إلى اقتراح تقليل عدد ساعات العمل في اليوم وتناوب عدة فرق على نفس المركز، كما أن بعض المصالح تستدعي العمل دون انقطاع إضافة إلى ضرورة تلبية حاجات المستهلك المتزايدة وحصوله على منتوجات معينة بكميات كبيرة وخدمات في مواعيد محددة، مما استدعى العمل في أوقات غير عادية.²

الفرع الخامس : تنظيم دوريات العمل

¹احو بوظيفة ، مرجع سبق ذكره ، ص 58

²لعريط بشير ، مرجع سبق ذكره ، ص 36

الدوريات الدائمة والمتناوبة : تعتمد بعض المؤسسات على دوريات عمل دائمة وهو ما يستدعي إبقاء العمال باستمرار في واحدة من الاثنين أو الثلاث دوريات الثابتة الموجودة ، أي أن العامل يعني للعمل باستمرار إما في دورة الصباح والمساء أو الليل ، هذا النمط نجده يكثر في الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص في مقابل التنظيم الثابت يوجد تنظيم آخر يقوم على أساس ما يسمى بالدوريات المتناوبة أو المتحركة ، بحيث يتناول الأفراد على مختلف الدوريات التي تسري تبعا لنوع الدوران المرسوم مسبقا ، كأن يعمل العامل دورية الليل وهكذا تتواصل العملية تبعا لجدول الدوران ومدته واجتاهه .

يرى البعض أن مردود الدوريات الليلية الثابتة تكمن الإيقاع البيولوجي من التكيف كما يكون فيها التكيف أكثر من الأولى .¹

التناوب المنتظم وغير المنتظم:

يتمثل العمل بالتناوب المنتظم في إتباع وتيرة زمنية معينة بصفة دائمة ، كأن تتم عملية التناوب كل يوم أو كل ثلاثة أيام أو كل أسبوع ، بحيث يعمل العمال بالتساوي في مختلف الدوريات تبعا لوحدة زمنية محددة.² أما التناوب غير المنتظم فيقضي بتوزيع متعدد الأوقات العمل بين العمال وفق مرسوم على مدى فترات مختلفة تتم وفق خطة مدروسة ، حيث يتيح هذا النوع أياما للراحة تبعا لكل دورية يهدف هذا التنظيم إلى أخذ الانعكاسات المختلفة لأنواع الدوريات بعين الاعتبار ، سواء تعلق الأمر بصحة العامل أو حياته الأسرية و الاجتماعية.

وهكذا يتم الوصول في الأخير إلى ضمان تساوي العمال بكل دورية و يطرح التناوب مشكل الراحة الأسبوعية لأن دوريات العمل المتحركة باستمرار تختلف فيها الكيفية التي تؤخذ فيها أيام الراحة منها عن العمل العادي كما أنها تختلف حسب كل دورية اعتبارا لهذا الوضع عمدت مختلف المؤسسات إلى تبني نظام التناوب غير المنتظم نظرا لعدم ميل أغلبية العمال إلى العمل بدورية الليل.³

الفرع السادس : المواد القانونية لتنظيم العمل بالمناوبة بالمؤسسة الاقتصادية *Alpha paibe*

¹ بوليف مخلوفة ، مرجع سبق ذكره ، ص 26

² مرجع نفسه ، ص 26

³ حرز الله نعيمة ، إنعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة ، شهادة ماستر ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،

المادة 52 : تقتضي طبيعة نشاطاته المؤسسة تنظيم نظام للعمل بالتناوب. تحدد أنظمة العمل في فرق على مستوى المؤسسة مثلما يلي :

- 8 X3 مستمرة : مقسمة على ثلاث فرق و هو نظام يكون العمل فيه 24 /24 كل يوم في الأسبوع ، تأخذ أيام الراحات القانونية و أيام الأعياد بعين الاعتبار .

- 12 X 2 مستمرة : مقسمة على فرقتين ، و هو نظام يكون العمل فيه 24 /24 كل يوم في الأسبوع تأخذ أيام الدراجات القانونية و أيام الأعياد بعين الاعتبار.

- 8 X3 متقطعة : مقسمة على ثلاث فرق ، و هو نظام يكون العمل فيه 24/24 من قبل فرق متوالية خلال الأسبوع مع توقفه في منتصفه الأسبوع.

- 8 X 2 متقطعة : مقسمة على فرقتين ، و هو نظام ينجز فيه ربع العمل في الصباح و ربع بعد منتصف النهار مع توقفه عند نهاية الأسبوع.

- 8 X 2 متقطعة مع الليل ، مقسمة على فرقتين و هو نظام ينجز فيه ربع العمل بعد منتصف النهار و ربع في الليل مع توقفه في نهاية الأسبوع.

- 8 X 2 متقطعة مع نهاية أسبوع : مقسمة على فرقتين ، و هو نظام ينجز فيه ربع العمل في الصباح و ربع بعد منتصف النهار مع توقفه خلال الأسبوع.

- 10 X 2 متقطعة : مقسمة على فرقتين ، و هو نظام ينجز فيه ربع العمل في الصيام و ربع بعد منتصفه النهار مع توقفه عند نهاية الأسبوع.

المادة 55: يستفيد العمال الذين يعملون في فرق من تعويض يدعي تعويض عمل المناوبة يتم حسابه طبقا لنسبة معينة من الأجر القاعدي للعامل المعنيين نسبة هذا التعويض في كل نظام منصوص عليها في المادة 170 من هذه الاتفاقية.

المادة 56 : يعتبر عمالا ليليا كل عمل ينجز بين الساعة 21:00 و الساعة 05:00 صباحا.

المادة 57 : يمنع العمل الليلي على العمال أقل من سن 19 سنة و العمال الإناث ، باستثناء رخصة معدة قانونا من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

يعمل على مواجهه السلبية، فلا يمكن للقائد تجاهل السلبية داخل الفريق، لأن ذلك سيسمح لها بأن تنمو وتزداد، بل عليه مواجهة أي سلوك سلبي واستبداله بسلوك إيجابي عند التعامل مع التقلبات والتجارب التي تمر في العمل.

المطلب الثاني : أداء العاملين

¹الاتفاقية الجماعية، الجزائرية لصناعة الانابيب ، فرع غرداية ، مصلحة المستخدمين ، ص 28

الفرع الأول: تعريف أداء العاملين

مفهوم الاداء : ان اصل الكلمة هو انجليزية من الفعل *to perform* والذي يعني حسب قاموس *larousse* تنفيذ (القيام) بنشاط او مهمة ، يضيف بانه يعبر عن النتائج المحصلة .¹

رغم شيوع استخدام مصطلح الأداء "*Performance*" بين الكتاب والباحثين سواء في مجال اداة أو محارت أخرى إلا أنه لم يتم التوصل إلى حد الآن إلى توحيد لمفهوم هذ المصطلح , وباعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المؤسسة, فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المؤسسة في أداء المورد البشري فقط

وتم تعريفه من هذا المنطلق على أنه القدرة على إنجاز المهام .²

عرف أداء الأفراد كذلك بأنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله،³

وهو أيضا " أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة, وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من

الأشكال " ⁴

كما عرف الأفراد " بأنها المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه " .⁵

الفرع الثاني: تعريف تقييم أداء العاملين:

عرف تقييم أداء العاملين بجملة من التعريفات نذكر منها مايلي:

يعرف تقييم أداء العاملين على أنه « تقييم الأداء هو تلك العملية المستعملة التي يمكن من خلالها تحديد مدى كفاءة وفعالية الفرد الأدائية وفقا للمعايير المحددة سلفا، واتخاذ القرارات المناسبة في مجالات الموارد البشرية، وأيضا دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل والحكم على مدى نجاحهم للمسؤوليات ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله للمسؤوليات .»⁶

ويعرف كذلك على أنه: « عملية قياس أداء العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية، وتحديد كفاءة الموظفين

في أداء عملهم حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر

¹Petit larousse illustre ، librairie larousse Paris ، 1984.P747

²M.Fericelli ، Performance et ressources humaines ، Economica ، Paris ، 1996، p04

³أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1989 ، ص 33

⁴مصطفى عاشوري ، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1992، ص 244

⁵حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات ، قسنطينة ، 2004 ، ص 124

⁶صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعات للنشر والتوزيع ، مصر ، الاسكندرية ، 2001، ص 285-286

في أغلب الأحيان، ويترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف من خلال حضور برامج تكوينية أو قرارات تتعلق بترقية الموظف أو نقله، وفي أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته.¹

« تقييم الأداء هو تلك العملية التي يتم بموجبها تقدير العاملين بشكل منصف وعادل؛ لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وما ينتجون، وذلك بالاستناد على عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بما لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملونه.»²

الفرع الثالث: النظريات الفكرية لتقييم أداء العاملين

1 مدرسة الإدارة العملية :

ركزت مدرسة الإدارة العلمية على الأسلوب العلمي في الإدارة الذي ركز بشكل أساس على تقييم الوظائف ، فاستخدمت عملية تقييم أداء العاملين كأحدى الوسائل لإعادة تصميم الوظائف وبما يعزز استخدام الأساليب العلمية في الأداء ، وقد أطلق مصطلح الإدارة العلمية على سلسلة الدراسات التي تتعلق بأوضاع العمل والعامل لاكتشاف أمثل الوسائل لإنجاز العمل وأمثلة الطرق لضبط وترقية أداء العامل ، ولقد تبنت هذه المدرسة مجموعة من المراكز والمفاهيم قامت عليها كمبادئ هي : اعتماد الأسلوب العلمي لتحديد عناصر عمل الفرد ، تقسيم العمل والتخصص لضمان نقص التكلفة ورفع الكفاءة الإنتاجية ، دراسة الحركة والزمن واستبعاد الحركات الزائدة ووضع زمن معياري لأداء كل حركة في العمل المنجز ، الاعتماد على الحوافز المادية والتعاون بشكل أساسي بين المشرف المباشر ومرؤوسيه ، كذلك الاختيار السليم للأفراد ومستلزمات العمل المادية ثم تدريب العاملين لتوسيع دائرة معارفهم ومهامهم من أجل ترشيد الأداء . كما ركزت على ضرورة وجود طريقة مثلى لأداء أي عملية من خلال ترميز الأداء الفردي وفق مبدأ (one best way). وما يعاب على هذه النظرية تأكيدها على الحافز المادي متجاهلة إنسانية هذا العامل و اعتباره آلة مما مهد إلى ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية.³

2 مدرسة العلاقات الإنسانية :

نتيجة المناداة بتحسين ظروف العمل والأجور ظهرت هذه المدرسة بريادة التون مايو (Elton Mayo) ، حيث ركزت على أثر العوامل الاجتماعية و الإنسانية و ظروف العمل المادية على الأداء و رأت بأن تحفيز العامل ماديا وكذا من خلال حصوله على تقدير من قبل مشرفيه و رغبته في تحقيق الاعتراف به و بأدائه يشكل قوة دافعة نحو تحقيق ذاته و إشباع حاجاته و تفوقه في أداء مهمته ، وقد انصب الاهتمام في هذه المدرسة على مقابلة تقييم الأداء

1 حسونة فيصل ، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2007 ، ص 147

2 منير النوري ، فريد كورتل ، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2011 ، ص 322-323

3 الياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، شهادة ماجستير، محمد بوضياف بالمسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسير و علوم التجارة ، 2006 ، ص

التي تتم بين المشرف و مرؤوسيه المناقشة نواحي الضعف و القوة في الأداء وليس النقد لشخصية المرؤوس ، مما يزيد في شعور الفرد بالمشاركة والوعي والتفاعل مع أهداف المنظمة.¹

3 الإدارة بالأهداف وتقييم الأداء :

تتركز فكرة الإدارة بالأهداف على دور المشرف بمساعدة ومشاركة مرؤوسيه في وضع الأهداف الخاصة بهم والمتوقع تحقيقها خلال الفترة القادمة ، ويتم بعد ذلك قياس وتقييم الأداء بالمقارنة على أساس هذه المعايير (أي الأهداف المعيارية التي شاركوا في إعدادها) .²

4 إدارة الأداء:

تقوم فكرة إدارة الأداء على منطق أن الأداء المتميز المحقق للغرض منه يتطلب توافر العناصر التالية:

- تصميم العمل بطريقة علمية يتم فيها تحديد الأداء المطلوب و النتائج المتوقعة حتى تمام التنفيذ .
 - توفير مستلزمات الأداء المادية والتقنية و كل ما يتطلبه التنفيذ السليم للاداء حسب تصميم الموضوع .
 - هيئة البيئة المحيطة المتعلقة بمكان أداء العمل .
 - توفير الموارد البشرية المؤهلة لأداء العمل، وإعدادهم وفق خطة الأداء والأهداف المرغوبة وتوفير المعلومات المطلوبة و الكافية عن مستويات الجودة و معايير تقييم النتائج.
 - المتابعة المستمرة الأداء وملاحظة الأفراد أثناء تنفيذهم لمهامهم و تزويدهم بالمعلومات المتجددة و المساعدة على تصحيح مسار التنفيذ و تخطي العقبات التي يمكن أن تصادفهم أثناء العمل.
 - رصد نتائج الأداء و تقييمها بالمقارنة إلى الأهداف المسطرة وتعويض العامل عن أدائه وفق لما حققه من نتائج ووفقا لنتائج التقييم.
- فإدارة الأداء تقوم أساسا على عدة عمليات تهدف إلى ضمان وصول الأفراد إلى الأهداف المسطرة و تتمثل أساسا في: تخطيط الأداء، توجيه الأداء، تقييم الأداء، تشخيص الأداء و تطويره.³

¹ مرجع نفسه، ص 50

² مرجع نفسه، ص 51

³ مرجع نفسه ، ص 51

الفرع الرابع : أهداف عملية تقييم الأداء

تعتبر عملية تقييم الأداء من أهم وظائف الإدارة ، و بالإمكان تناول الأهداف التي تحققها عملية تقييم

الأداء وفق ثلاث مستويات هي ، المنظمة و المديرين و المرؤوسين :¹

أولاً : أهداف تقييم الأداء على مستوى المنظمة :

- 1- إيجاد مناخ ملائم من الثقة و التعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين نحو المنظمة .
- 2- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكاناتهم وبما يساعدهم على التقدم والتطور .
- 3- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية .
- 4- مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة .²

ثانياً : أهداف تقييم الأداء على مستوى المديرين :

إن قيام المديرين و المشرفين بعملية تقويم الأداء و الحكم على المرؤوسين ليس بالشيء السهل ، وهذا

يدفع المديرين في حقيقة الأمر إلى تنمية مهاراتهم في المجالات الآتية :

- 1- التعرف على كيفية أداء الموظف بشكل علمي وموضوعي .
 - 2- الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم .
 - 3- تنمية قدرات المدير في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات المناسبة الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.
- #### ثالثاً: أهداف تقييم الأداء على مستوى المرؤوسين :

إن شعور العاملين بالعدالة وبأن جميع جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المنظمة يجعلهم أكثر

شعوراً بالمسئولية، و يدفعهم إلى العمل باجتهاد و جدية و إخلاص ليترقبوا فوزهم باحترام و تقدير رؤسائهم معنوياً

و مكافأتهم مالياً ، و يهدف ذلك إلى تحقيق ثلاث غايات على مستوى العاملين و هي:³

- 1- الجذب : للموارد البشرية الجيدة إلى المنظمة .
- 2- الدافعية : للعاملين لتحقيق الأداء الأفضل عندما تنجز العملية بشكل دقيق و موضوعي .
- 3- الاحتفاظ : بالموارد البشرية ذات المهارات و المعارف و القدرات التي تستهدف المنظمة الاحتفاظ بها .

¹ أشرف عبد العزيز محمد سلامة ، تقييم نظم الرقابة وتقييم الأداء في الجامعة الاسلامية في قطاع غزة ، بحث تكميلي لنيل شهادة الدكتوراء ، جامعة قناة السويس بغزة ، كلية التجارة الاسماعيلية ، 2012-2013 ، ص.73.

² مرجع نفسه ، ص 73.

³ مرجع نفسه ، ص 74.

الفرع الخامس : محددات الأداء العمالين

إن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور المهم للفرد ، و يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من :

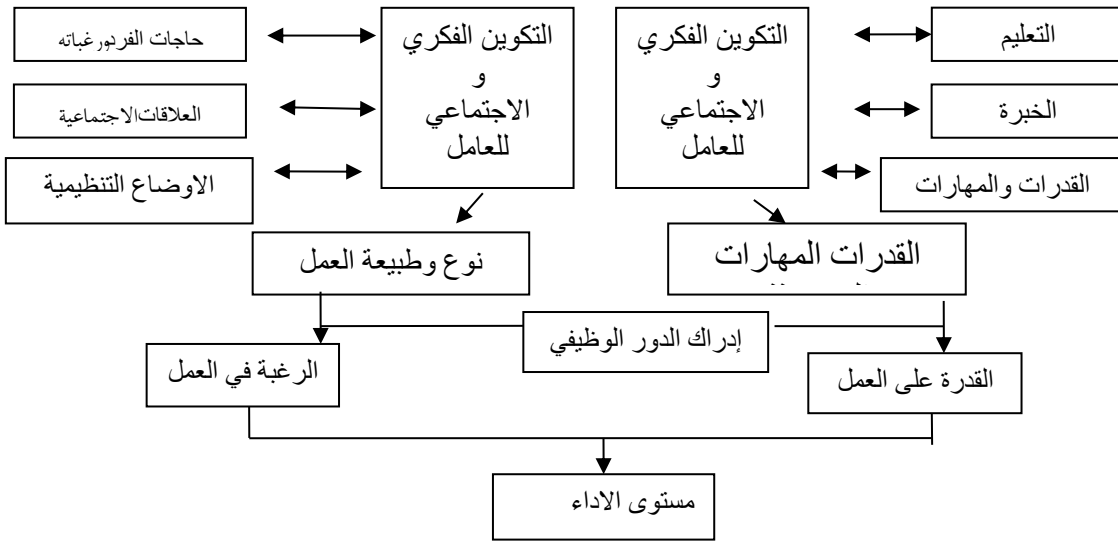
الجهد: هو الناتج من حصول الفرد على التدعيم إلى الطاقة الجسمانية و العقلية، التي يبذلها الفرد لأداء مهمته .

القدرات : هي الخصائص الشخصية المستعملة لأداء الوظيفة ، ولا تتغير وتتقلبهذه القدرات عبر مدة زمنية قصيرة

إدراك الدور المهم : يشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء عمله ، ومن المحددات التي قد تؤثر على أداء العاملين هي الكفاءات المتخلفة ، أهداف الأداء غير المناسبة ، وعدم توفر الملاحظات حول الأداء .¹

كما يمكن تصنيف محددات الاداء إلى العوامل المؤثرة على مكوناته (الرغبة ، القدرة ، الادراك) كما يظهر في الشكل الاتي :

الشكل رقم(02) : محددات الاداء



المصدر : رواية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000/99 ، ص 212

¹ محمود فهد عبد علي الدليمي واخرون ، إدارة إنتاجية الموارد البشري، ط1، دار الايام ، عمان الاردن، 2018 ، ص131

الفرع السادس : طرق تقييم أداء العاملين

أولاً : الطرق القديمة لتقييم أداء

1-1 طريقة معايير العمل الإنتاج : *Work (Production) Standard Meil*

يستخدم هذا الأسلوب كوسيلة لتقييم أداء العاملين عادة في حقول رابطة الإنتاجية ، وذلك بتحديد المعايير أو مستويات الإنتاج المراد تحقيقها ثم يتم مقارنة الأداء الفعلي المتحقق للفرد إزاء هذه المعايير لمعرفة مستوى الأداء المتحقق للفرد ، ولذا يجب أن تعكس تلك المعايير مستوى الإنتاج الطبيعي للفرد العادي .

و من أهم المزايا التي يتصف بها مدخل معايير العمل أو الإنتاج أنها تعتمد العوامل الموضوعية في التقييم ، و لكي يكون المدخل أكثر عدلا بالتطبيق ، فإنه ينبغي أن يؤخذ أداء الأفراد الذين يتأثرون باستخدام هذا النمط من تقييم الأداء .

أما الانتقاد الذي يمكن أن يوجه لهذه الطريقة ، هو نقص القدرة باستخدام هذه المعايير القياس مختلف الوظائف أو الأعمال ، اذ لا يمكن استخدامه للوظائف أو الأعمال غير المتماثلة أو المتشابهة .¹

2-1 طريقة التقييم المقالي : *Essay Appraisal Method*

هذه الطريقة ، يكتب المقيم و صفا لأداء الفرد من خلال اعتماد نموذج معين لهذا الغرض ، و عادة ما يتم تقديم توجيهات و إرشادات للمقيم عن الموضوعات التي يجب تغطيتها في التقييم ، و من الأمثلة التي يمكن أن يحتويها التقييم يتضمن ما يأتي :

- كمية وجودة الأداء المتحقق - المعرفة المتعلقة بوظيفته - قدرته على التكيف مع العمل - علاقته مع زملائه و العاملين معه ما هي نقاط القوة والضعف في أدائه .. و هكذا .

و من المشكلات التي تنطوي عليها هذه الطريقة هي الشكل و المحتوى للتقرير الذي يعده المقيم ، إذ يعتمد على القدرة أو الرغبة في الكتابة المقالية ، لهذا فإنه - من الصعب مقارنة التقييم المقالي بعضه مع البعض الآخر للأسباب المتعلقة بطبيعة المقيم ذاته من حيث المهارات الكتابية و الوظيفية التي يعتمدها في التقييم للفرد أو الأفراد المراد تقييم أدائهم .²

1. طاهر محمود الكلالدة ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دون ط ، دار البازوري العلمية ، عمان الاردن ، 2011 ، ص 79

² نفس المرجع ، ص 79

1-3 طريقة الترتيب البسيط : *Simple order method*

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل ، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ في الأحسن أداء إلى الأسوأ أداء إذ أن كل الأفراد العاملين في القسم يعرفوا بأن بعض الأفراد العاملين أفضل من البعض الآخر، و مما يؤخذ على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل ، كما و أن هذه الطريقة عرضة لتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، و من مزاياها سهولتها ووضوحها.¹

1-4 طريقة المقارنات الثنائية : *Paired Comparison Rankin*

يتطلب هذا الأسلوب من المديرين مقارنة كل موظف بزملائه في المجموعة بشكل منفرد ، ثم إعطاء الموظف درجة واحدة في كل مرة يتفوق فيها تقييمه على زميله ، و بعد الإنتهاء من المقارنة الثنائية ، يحسب المدير عدد المرات التي تفوق فيها أداء الفرد موضع التقييم على زملائه ، و يصبح ذلك المجموع هو الأساس في تحديد الترتيب النهائي لأفراد المجموعة ، وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب يتسم بالبساطة و السهولة إلا أنه يؤخذ عليه تطلبه الوقت طويل نسبيا من المدير خاصة في الحالات التي يتسع فيها نطاق الإشراف ، كما أنها تعجز في الكشف عن الفروق بين الأشخاص الذين يكونون في رتب متقاربة و كذلك تفشل في الكشف عن أنماط السلوك السلبية والتي قد تحتاج إلى معالجة و تصحيح.²

1-5 الطريقة الوصفية البيانية : *Graphical Rating Scale*

و هي طريقة الأكثر شيوعا و تداولاً و ذلك استعمالها للنوعين من المقاييس الشخصية و الموضوعية . و يقوم المقيم وفق هذا الأسلوب من التقويم على دراسة كل صفة يتم اعتمادها في التقييم وفق المعايير المحددة من قبل المنظمة و يضع القيمة الملائمة لها ثم يشرع في استخراج التقدير النهائي للتقييم وفقا لما يلي:³

التقدير النهائي للتقييم = كمية العمل 0 + الاستقلالية 80 + معرفة العمل 70 + الغياب 80 + الدقة في الأداء 80 + التعاون مع الزملاء 90 + التعاون مع الرؤساء 70 = المجموع 560.

ثم الوسط الحسابي للتقييم النهائي: $80 = 560 / 7$ جيد جدا كما يتم اعتماد النتيجة النهائية لاستخدامها

¹ هارون عبد المجيد ، طرق تقييم الاداء، 01-07-2019

<https://www.aiacademy.info/2018/10/06/%D8%B7%D8%B1%D9%82-%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1/>

² ماجد ابراهيم شاهين ،مدى فاعلية وعدالة تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الاداء الوظيفي و الولاء والثقافة التنظيمية ، شهادة ماجستير كلية التجارة ، 2010 ، ص 14

³ خضر كاظم حمود و ياسين كاسب الحرشة، ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2011، ص ص 161- 162

القيمة الوصفية استنادا للمعيار التالي: 90-100 ممتاز . 80 - 89 جيد جدا. 70-79 جيد. 69-60 متوسط. 59-50 مقبول. 49 و اقل ضعيف».

ثانيا : الطرق الحديثة في تقييم الأداء :

1-2 طريقة الاختيار الإجباري : *Forced choice*

و هي طريقة تقوم على عدد من العبارات التي تصف أداء العمل ، حيث يتم توزيع هذه العبارات في مجموعات وعادة ما تكون عبارات ثنائية تعبر عن نواحي إيجابية أو سلبية توفر المعايير الموضوعية ذات العلاقة المباشرة بالعمل، ويختار القائم بعملية التقييم من كل مجموعة العبارة التي يرى أنها تنطبق على أداء الفرد الذي يقوم بتقييمه، ثم تقوم جهة أخرى محايدة لها شفرة سرية خاصة بتقييم العبارات بعملية التقييم .¹

2-2 طريقة الأحداث الحرجة : *Critical Incidents*

وتكون من خلال رصد الأحداث الحرجة، وهي تلك الأحداث الهامة الغير متكررة في أداء كل فرد قد يكون بعضها ايجابية وبعضها الآخر سلبية، ومن خلال ضبطها وتحليلها تتضح الصورة العامة عن الأداء الكلي للفرد. الأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد من الوقائع التي تسبب في نجاح أو فشل العمل ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين، ويقرر ما إذا كانت أي من الوقائع تحدث منهم أثناء أدائهم لعملهم.²

3-2 قوائم المراجعة *Check Lists*

و تستند هذه الطريقة إلى دراسة جميع الوظائف في المنظمة، بتحديد قائمة من الأسئلة تتضمن عبارات وصفية يتم من خلالها وصف الاداء السليم للعمل.. وتشتمل قوائم المراجعة على أسئلة تتعلق بسلوك الفرد عند قيامه بأداء العمل المعين، وتتطلب هذه الأسئلة ب (نعم) أو (لا) كيا تتضمن القائمة اوزانا نوعية لتلك الأسئلة، وتقوم الادارة بالاحتفاظ بمفتاح الدرجات النوعية المعطاة لهذه الأسئلة، وتتسم بالسرية التامة.

وتتميز هذه الطريقة بأنها سهلة الاستخدام ولا تتطلب وقتا طويلا في التقييم. ويفضل استخدام هذه الطريقة للتقييم في قطاع الخدمات. كما أن هذه الطريقة لا تتأثر بأعداد العاملين صغيرا كان أو كبيرا. ومن عيوب هذه الطريقة أنها لا تستطيع توفير قائمة مستقلة بجميع الوظائف لديها كما قد تحمل الأسئلة معاني مختلفة لمقيمين مختلفين أيضا.³

¹صلاح الدين محمد عبد الباقي ، السلوك الفعال في المنظمات ، القاهرة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002، ص 272

² مرجع نفسه ، ص 272

³طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 87

2-4 الإدارة بالاهداف : *Management By Objectives*

يستخدم هذا الأسلوب بشكل واسع النطاق من خلال الإداريين والاختصاصيين، ويطلق على الإدارة بالاهداف عدة مسميات مثل: الإدارة بالنتائج، إدارة النتائج، تخطيط العمل، إدارة الأداء، برامج المراجعة، وتعتمد الإدارة بالاهداف الخطوات التالية: ¹

أ- يتم تحديد و تعريف مجموعة واضحة ودقيقة من الأهداف التي يجب أن يؤديها الفرد، وغالبا ما يتم التحديد بمشاركة الأفراد المعنيين بالأداء .

ب- وضع آلية لتنفيذ العمل وتطبيق الأهداف الموضوعية .

ج- تعطي الحرية للفرد العامل بانجاز هذه الخطة .

د- متابعة مدى الانجاز المتحقق للأهداف دوريا .

هـ- اتخاذ الإجراءات الوقائية والتصحيحية للانحراف عن الخطة الموضوعية .

و- تحديد وضع أهداف جديدة للمستقبل .

ولا بد من توافر مجموعة من المتطلبات لكي يتم تطبيق أسلوب الإدارة بالاهداف وهي:

1- أن تكون الأهداف قابلة للقياس كميا، ولذلك يجب استبعاد الأهداف النوعية التي لا تقاس كميا، وإن لم يكن بالإمكان استبعاد الأهداف النوعية، فعند ذلك يتعين وضع معايير نوعية لها وبشكل موضوعي .

2- أن تتسم الأهداف المراد انجازها بدرجة عالية من التحدي إذ أن الأهداف البسيطة لا تشكل باعنا أو حافزا كبيرا في انجازها،

3- أن تتناسب الأهداف مع القدرات ، الطاقات الفردي

4- أن لا تكون هذه الأهداف أكبر من القدرات أو الطاقات الفردية، وإنما يجب أن تكون واقعية، ويمكن تحقيقها بالجهود المناسبة.

5- أن تكون مكتوبة وموثقة وواضحة وشفافة، ولا تحتل الغموض او التأويل.

¹ طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 84-85

المطلب الثالث : اثار نظام العمل بالمناوبة

أقيمت العديد من الدراسات حول العمل بدوام متناوب بين الليل والنهار بطريقة غير ثابتة، وتوصلوا إلى أن هنالك آثار سلبية ناتجة عن العمل غير الثابت كونه يؤدي إلى الكثير من المشكلات الجسدية، لاسيما أنه وبحسب الدراسات العديدة التي أجريت، أن 20٪ من سكان القارة الارضية يعملون بدوامات متناوبة ، وقد بينت الدراسات التي أقيمت على مجموعات كثيرة من الذين يعملون في أنظمة الدوامات المتناوبة بين الليل والنهار، بأنهم غير قادرين على تفادي المشكلات الناجمة عن نظام عملهم¹.

وتتمثل آثار العمل بالمناوبة في:²

- عمال المناوبة أكثر عرضة لتطوير عدد من السرطانات ، بما في ذلك سرطان الثدي وبطانة الرحم والبروستات وسرطان القولون والمستقيم .
- كشفت العديد من الدراسات أنه كلما طالت ساعات عمل الليالي أو نوبات الدوران ، زاد احتمال إصابتهم بأمراض القلب والأوعية الدموية والتعرض لأزمة قلبية أو سكتة دماغية .
- يعطل اضطراب الظلام المطول خلال ساعات المساء المتأخرة و صباح الصباح الباكر الإيقاعات اليومية التي تحكم إنتاج الهرمونات المختلفة التي تؤثر على الشهية و السكري و السمنة .
- وجدت العديد من الدراسات انتشارا أكبر لأعراض الجهاز الهضمي ، مثل الإسهال أو الإمساك أو آلام البطن ، بين عمال المناوبة ، مقارنة بأولئك الذين يعملون يوم عادي .
- ما بين ربع وثلث عمال المناوبة غير قادرين على تحمل آثار جداول عملهم ، كما أنهم يعانون من النعاس الشديد أو الأرق على الرغم من الوقت المنتظم و الكافي في السرير ، ونقص اضطرابات النوم الأخرى . و هذا ما يسمى اضطراب التحول في العمل ، وقد أظهر الباحثون أن هذا الاضطراب يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي ، وسلامة القيادة ، ونوعية الحياة ، ورضا العمل ، والصحة البدنية والعقلية على حد سواء.

كيفية التكيف مع نظام المناوبة :

¹ديانا أيوب، المناوبات في العمل آثار سلبية بالجملة ، 2019/06/02 ،

<https://www.emaratayoum.com/life/life-style/2011-06-30-1.406682?fbclid=IwAR3Kp4lvj-0V-m6Tl2f6jj0WHQRnIfs0UUIW0laNWQTfmcgnLDQQdDj5A0>

² National Sleep foundation ,how atypical work schedules affect performance .02/06/2019 .<https://www.sleep-foundation.org/articles/how-atypical-work-schedules-affect-performance>

نظام العمل بالورديات أصبح واقعًا يجب علينا التعايش معه ، فهناك الطبيب الذي يجب أن يعمل بالليل، وهناك رجل الأمن وغيرهم كثير. فكيف تتكيف مع نظام الورديات ؟ ، ولكن هناك استراتيجيات عامة يمكن أن تساعد العامل على الحصول على نوم أفضل وهي كالآتي: ¹

أولاً : تعديل أجواء العمل :

إيجاد فترات للراحة خلال ساعات العمل قد يساعد في زيادة التركيز والاستيقاظ لدى العامل، الإضاءة يجب أن تكون جيدة و قوية ، و الحرارة يجب أن تكون مناسبة ، علمًا أن الجو الدافئ يؤدي إلى الخمول . تناول المشروبات المحتوية على الكافيين لزيادة نشاطهم .

ثانياً : تعديل أجواء المنزل:

عليه أن يحاول أن يخلق جو الليل في غرفة نومه ، بمعنى أن يجعلها مظلمة و هادئة دون أي ضوء . استخدام ما يعرف بالضوء الأبيض ، و هي أن يكون في الخلفية الصوتية صوت ثابت الشدة ومتواصل، كصوت مروحة أو مكيف الهواء . و هذا الصوت تتعوده الأذن و هو في الوقت نفسه يغطي على الأصوات الأخرى التي قد تؤثر في النوم .

يجب على عامل الورديات أن يلتزم بنظام النوم و الاستيقاظ الخاص بورديته بقدر الإمكان حتى في عطلة نهاية الأسبوع .

3-تعديل نظام الأكل :

¹ أحمد سالم باهمام، عال الورديات، 2019/06/02،

على عمال الورديات أن يأكلوا الوجبات الغنية بالبروتين و الكربوهيدرات و الابتعاد على الوجبات الدهنية .
كما يقدم مركز اضطرابات النوم في جامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس عددًا من الاقتراحات للأشخاص الذين يعملون في نوبات دوارة:¹

1. امنح وقتًا إضافيًا للتكيف مع جدول عمل جديد ، دون تقليل وقت النوم .
2. يمكن أن يساعد ارتداء النظارات الداكنة أو النظارات الواقية للعاملين على تجنب ضوء النهار وغيرها من الإشارات الضوئية بعد الانتهاء من نوبة ليلية .
3. حاول البقاء على نفس جدول النوم كل يوم من أيام الأسبوع ، حتى في أيام العطلة ، للمساعدة في مواءمة ساعة الجسم مع جدول العمل.

1Medicalnewstoday،Theimpactofshiftworkonhealth.2019/06/02.

<https://www.medicalnewstoday.com/articles/288310>

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

1. دراسة حرز الله نعيمة(2013-2014).، بعنوان " إنعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة

العاملة المتزوجة "، شهادة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

، هدفت هذه الدراسة على التعرف عن طبيعة العمل الليلي وكذا التعرف على أهم الإنعكاسات السلبية التي يخلقها العمل الليلي على أداء المرأة العاملة المتزوجة سواء كانت هذه الإنعكاسات فيزيولوجية أو معرفية أو وجدانية أو مهنية بحيث طبقت هذه الدراسة بمستشفى سكيكدة.

النتائج المتوصل إليها :

لقد سمحت الدراسة من الكشف عن الفرضية العامة التي انطلقنا منها والتي مفادها أن المرأة المتزوجة والعاملة بالمناوبة تواجه العديد من المشكلات والإنعكاسات التي تنجم عن عملها الليلي ، والتي تؤثر على أدائها لعملها فهي فرضية محققة ، فالكثير من الشواهد الإحصائية دلت دلالة يقينية على أن المرأة المتزوجة والعاملة بالمناوبة تواجه الكثير من الضغوطات العائلية والنفسية والجسدية التي من شأنها أن تؤثر على أدائها لعملها . وبالتالي واستنادا إلى الشواهد الإحصائية والكمية على مستوى هذه الدراسة فقد تمت البرهنة الإمبريقية على أن المرأة المتزوجة والعاملة بالمناوبة تواجه العديد من المشكلات والإنعكاسات التي تنجم عن عملها الليلي والتي تؤثر على أدائها لعملها .

تقييم الدراسة :

حاولت هذه الدراسة معرفة طبيعة العمل الليلي وكذا التعرف على أهم الإنعكاسات السلبية التي يخلقها العمل الليلي على أداء المرأة العاملة المتزوجة، بحيث ركزت على جنس انثوي وهذا مالا يتوافق مع دراستنا الحالية ، كما يوجد اختلافات اخرى تمثلت في مكان الدراسة التي اقيم في المستشفى ، ومما تم استفادته منه أن المرأة المتزوجة والعاملة بالمناوبة تواجه الكثير من الضغوطات العائلية والنفسية والجسدية ، وتواجه ايضا العديد من المشكلات والإنعكاسات التي تنجم عن عملها الليلي والتي تؤثر على أداء عملها .

2. امنة ياسين ،(2013 2014)، بعنوان " العمل بالنظام الليلي والتناوبي وأثره على التوافق العام"

،دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجمارك والأمن الوطني ،جامعة وهران الجزائر

هدفت الدراسة إلى موضوع العمل الليلي أو التناوبي لدى موظفي قطاعي الجمارك والأمن الوطني وأثر ذلك على توافقهم العام، حيث تجيب على مجموعة من التساؤلات تهدف للكشف عن وجود أو عدم وجود التوافق بين الحياة الشخصية لهؤلاء الموظفين العاملين ليلا وحياتهم الأسرية الزوجية، الصحة الانفعالية وكذا الاجتماعية، من خلال إبراز أثر المهنة على كل هذه الجوانب ، وعلى مستوى أي جانب تشكل معوقا على التوافق العام لديهم. ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بتطبيق اختبار التوافق العام للراشدين من تصميم د.دالي حسين على عينة عشوائية من موظفي القطاع قوامها 50 فردا، ومعالجة النتائج باستخدام معامل التوافق واختبار ت، والتي أفضت إلى تسجيل فروقا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، ما بين التوافق الشخصي للموظفي القطاع العاملين ليلا، وتوافقهم الزوجي، بين توافقهم المهني والصحي، وبين توافقهم الشخصي والاجتماعي. كما سجل الاقتران ما بين الدرجة المهنية والتوافق العام للموظفين.

وتوصلت الى النتائج التالية :

عن وجود عدم انسجام وعدم توافق بل واختلال ما بين الجانب الشخصي لهؤلاء الموظفين العاملين ليلا وحياتهم الزوجية، من ناحية وحياتهم الاجتماعية من ناحية أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سويح نصيرة (2005). فقد توضح أن أفراد العينة يواجهون مشكلات شخصية يصعب عليهم حلها، كما يصعب عليهم تحقيق ما يصبون إليه، إلى جانب المشكلات في الحياة الزوجية الناجمة عن العمل الليلي، وعدم الإحاطة الكاملة بالمسؤوليات تجاه القرين، وعدم رضاهم عن الزواج عموما.

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

تقييم الدراسة :

تتفق هذه الدراسة و الدراسة الحالية في الموضوع العمل بالمناوبة وعينة الدراسة كانت متقاربة، إضافة الى الاشتراك في المنهج المستعمل، الا ان الاختلاف تمحور في متغير التابع حيث ان الدراسة السابقة ركزت على التوافق بينما الدراسة الحالية ركزت على اداء العمال ، زيادة على مكان الدراسة ، ومما تم استفادة منه تمثل في ان عمال المناوبة يجدون صعوبة في الاتصال مع الاخرين والاختلاط بالناس ، الى جانب المشكلات الزوجية .

3. بوليف مخلوفة،(2014-2015)، بعنوان " الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الامن "

، شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الأمن

بالإقامات الجامعية بورقلة .

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي المناسب لطبيعة الدراسة الحالية ، أما العينة

فقد اختيرت بطريقة قصديه على حسب متغيرات الدراسة المراد قياسها والتي كان عددها (215) عون أمن من

مجتمع الدراسة الأصلي لأعوان الأمن بالإقامات الجامعية بورقلة . كما تم الاعتماد في جمع البيانات على الأداة

المصممة من طرف الطالبة لقياس الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الأمن بالإقامات الجامعية بورقلة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

■ وجود مستوى منخفض للانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الأمن بالإقامات

الجامعية بورقلة .

■ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الأمن

بالإقامات الجامعية بورقلة باختلاف الأقدمية .

■ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الأمن

بالإقامات الجامعية باختلاف الحالة الاجتماعية .

تقييم الدراسة :

تتفق هذه الدراسة و الدراسة الحالية في الموضوع العمل بالمناوبة ،إضافة الى الاشتراك في المنهج المستعمل، الا ان

الاختلاف تمحور في مكان الدراسة وعدد العينة اضافة الى نشاط العمل ، ومما تم استفادة منه ان عمال المناوبة

لدى أعوان الأمن بالإقامة الجامعية يعانون من مستوى منخفض للانعكاسات النفسية .

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى : دراست **benkarrou leila et benatsou seghira** (2015-2016) ، بعنوان ظروف العمل التحول وأثره على حياة العمال .

benkarrou leila et benatsou seghira ، Les conditions du travail posté et son impact sur la vie des ouvriers Comparaison entre l'équipe du matin et l'équipe de nuit. Entreprise ، diplôme de master Université ABDERRAHMEN. MERA de – BEJAIA .

هدفت هذه الدراسة ، إلى الاستكشاف وفهم النهج الاجتماعي ، بين كل من عمال الليل والنهار وثانيا قياس الأضرار الناجمة عن التحول العمل على صحة العمال وتأثيرها على حياتهم العائلية والاجتماعية ، والمقارنة بين الفريق الصباحي و وردية الليل لتقييم ظروف العمل والانعكاسات على الصحة . وذلك عن طريق دراسة:

تأثير العمل الليلي على الأسرة والحياة الاجتماعية للعمال ، لمعرفة الفرق بين العمل الجماعي في الصباح و فريق الليل .

توصلت الدراسة إلى النتائج بعد التحقق من افتراضاتها إلى :

✓ أن هناك فرقا بين عمال النهار وعمال الليل ، من حيث الحياة الموجهة نحو الأسرة لأن عمال اليوم يكرسون معظم وقتهم لعائلاتهم، على عكس العمال الليل الذين يضطرون بدلاً من ذلك إلى قضاء وقت في اليوم كبير للراحة لاسترداد.

✓ من حيث الصحة ، وجدنا أن العمل الليلي له تأثير سلبي على صحة العمال لأنهم يتعرضون للعديد من الأمراض.

تقييم الدراسة :

حاولت هذه الدراسة اكتشاف النهج الاجتماعي وقياس الاضرار الناجمة عن التحول العمل على صحة العمال ومقارنة بين عمال اليوم العادي وعمال المناوبة ، وهو ما يتوافق مع دراستنا الحالية من حيث الموضوع والمنهجية المتبعة ، إلا ان هناك اختلاف في التركيز ، بحيث دراستنا ركزت على آثار نظام المناوبة على أداء العمال بينما هذه الدراسة ركزت على الصحة والجانب الاجتماعي ، ومما تم الاستفادة منه من خلال هذه الدراسة أن هناك فرقا بين عمال النهار وعمال الليل ، اضافة إلى ان عمال اليوم العادي لديهم الوقت الكافي للقضاء مع عائلاتهم مقارنة بعمال الليل ، وذلك بحكم التعب ومحاولة الراحة لاسترداد .

الدراسة الثانية الدراسة الثانية : سوازون و وآخرون. (2006) بعنوان العلاقة بين العمل المتناوب وبداية المرض السكري .

هدفت الدراسة

إلى تقييم العلاقة بين العمل المتناوب وبداية مرض السكر بين عمال الذكور في شركة الصلب اليابانية. استخدموا سجل الفحوصات الطبية للمشاركين خلال الفترة من 1991 إلى 2001 . تم استبعاد أولئك الذين كانوا يعانون من مرض السكري أو بعض الحالات الأخرى قبل بدء في الدراسة ، وتمت السيطرة على المتغيرات الأخرى التي يمكن أن تؤثر على خطر مرض السكري في التحليل الإحصائي .

النتائج المتحصل عليها

سوازون و وآخرون . وجدو أن خطر الإصابة بمرض السكري كان أعلى بكثير بالنسبة للعمال على نوبات دوارة مما كان عليه بالنسبة للعمال اليوميين العادية .

تقييم الدراسة :

قامت هذه الدراسة بتقييم العلاقة بين كل من العمل المتناوب وبداية مرض بالسكر بين عمال الذكور في شركة الصلب ، وهو مالا يتوافق مع دراستنا الحالية التي ركزت على آثار نظام العمل بالمناوبة على اداء العمال، كما يوجد اختلافات اخرى تمثلت في الحدود الزمانية والمكانية و الطريقة المستخدمة حيث ان الدراسة استخدمت سجل فحوصات الطبية ، بينما في دراستنا استخدمنا الاستبانة ، ومما تم الاستفادة منه من خلال الدراسة أن هنالك خطر اصابة بمرض السكري يكون اعلى بكثير لعمال النوبات مقارنة بعمال اليوم العادي .

الدراسة الثالثة : دراسة أندرسون 1957: بعنوان مقارنة بين عمال الدوريات ليلا وعمال الدوريات النهارية قام " أندرسون " بدراسة على 600 عامل يعملون بنظام الدوريات و300 عامل آخر يعملون بالنظام العادي ، فوجد أن 66% من عمال الدوريات ينامون نوما مضطربا في حين أن 11% من عمال النظام العادي يشكون من هذه الاضطرابات ، ويرجع هذا الإنزعاج في النوم إلى تقلص هام في مدة النوم خاصة خلال الليل مع قدرة العامل على تعويضه نهارا . وتؤكد هذه الدراسة رداءة النوم بالنسبة لعمال الدوريات ، وهذا لأن نوعية النوم نهارا لا تكون بأي حال من الأحوال كنوعيته أثناء الليل ، بحيث تكون مدته نهارا أقل مما يمكن أن يكون أقل عمقا بالمقارنة مع النوم ليلا.

كما أظهر " أندرسون " في دراسة أخرى نفس السنة للإضطرابات الهضمية بالنسبة لعمال الدوريات على وجود اضطرابات هضمية غير قرحية لدى 46% من عمال الدوريات بينما لم يتعد ذلك نسبة 15% عند العمال الذين يعملون حسب التوقيت العادي . كما وجد أن تكرار الاضطرابات المعوية كالإسهال ، أكثر عند عمال الدوريات مما هو عليه عند عمال النهار بنسبة 30% مقابل 09% ، ويتكرر نفس الوضع بالنسبة للإمساك .

تقييم الدراسة

أوضح " أندرسون " من خلال دراسة قام فيها بمقارنة بين عمال الدوريات ليلا وعمال الدوريات النهارية ، أن معظم عمال الدوريات الليلية لديهم انعكاسات سلبية على صحتهم تتمثل في اضطرابات النوم ، وهذا من بين النقائص التي لم تتطرق لها دراستنا الحالية ، لكن هنالك أوجه تشابه تمثلة في مقارنة بين نظام اليوم العادي والعمال المناوبة ، كما يوجد اختلاف في عينة الدراسة حيث كانت 900 بينما دراستنا 42 وترجع قلت العينة بسبب فترة دراسة حيث ان العمال اخذو عطلة ، ومما تم الاستفادة منه من خلال دراسة أندرسون ان عمال الليل لديهم اضطرابات هضمية والتي تتمثل في اضطرابات هضمية غير قرحية وكذلك اضطرابات معوية كالإسهال والإمساك ، فنجد نسبتها عند عمال الليل أكثر من عمال النهار.

خلاصة الفصل :

بعدها تعرفنا على أهم المفاهيم المتعلقة بنظام المناوبة و أداء العمال و حاولنا معرفة آثار نظام المناوبة على أداء العمال ، واستعنا بذلك ببعض الدراسات التي اسفرت إلى بعض النتائج وتمثلة في وجود إضطرابات نفسية نتيجة تطبيق نظام العمل بالمناوبة ، باعتباره احد الانظمة السلبية التي تؤثر على اداء العمال من خلال انعكاساته المتمثلة في الضغط النفسي والقلق والاكتئاب واختلال مظاهر السلوكية ، و زيادة في حوادث العمل و تطوير الأمراض الخطيرة كسكر وعدم التوافق بين العمل والاسرة .

وقمنا بإدراج بعض الدراسات السابقة لكي نبين صحة النتائج المتوصل إليها نظريا من جهة ، ومن جهة اخرى لنوضح ماذا أضافت الدراسة الحالية لها وما الفرق الذي سجلته الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات التي سبقتها .

وستتناول في الفصل الموالي الدراسة التطبيقية والتي تمت على مؤسسة أنابيب الغاز بولاية غرداية لمعرفة هل هنالك اثر سلبي لتطبيق نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال .



الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية في مؤسسة الجرائية
لصناعة الأنابيب



تمهيد :

بعد استيفاء للفصل الأول من الدراسة و المتمثل في الجانب النظري، سنحاول أن ندعم الجانب النظري بدراسة ميدانية، و هي عبارة عن استبيان تم توزيعه على عينة طبقية متمثلة في مجتمع الدراسة و هم عمال نظام المناوبة ونظام العمل اليوم العادي، و من تم تمت إجراءات تصحيح الاستبيان من طرف أساتذة محكمين و تم استخدام برنامج **SPSS 25** لإجراء التحليل الإحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة، للتوصل إلى النتائج التي تم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة، و بالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إليها، و نتناول خلال هذا الفصل المبحثين هما:

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية **ALFA PIPE** .

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

المبحث الثالث: تحليل و تفسير نتائج الاستبيان

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية *ALFA PIPE**

تعتبر مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز من أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها بالإضافة الى حساسية النشاط الذي تعمل فيه و المحتكر من طرف الدولة وتعاملاتها مع الخارج، الأمر الذي دفع المؤسسة الى استغلال كل طاقتها من اجل المحافظة على هذه المكانة ، ولمعرفة الظروف الأخرى التي تعمل من خلالها المؤسسة خصص هذا المبحث وفق ثلاثة مطالب وهي :

المطلب الأول : النشأة التاريخية للمؤسسة

المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب *ALFA PIPE* *

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية وتحديث الاقتصاد الوطني لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة ، تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية كالزراعة ، النقل ، البناء و في الصناعات الأخرى كالصناعة الميكانيكية و البترولية ن وزيادة على تامين الثروات الطبيعية وتوفير فرص العمل ، ومن أهم مؤسسات هذه الصناعة نجد المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب *ALFA PIPE* والتي حصلت مؤخرا على شهادة الجودة المتمثلة في *ISO 9001* وشهادة جودة المنتجات البترولية *API-Q1* بالإضافة الى السعي للتسجيل في المواصفة *ISO 14001* ، و تسجيلها في مواصفة *ISO 18001* الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة .

اولا : النشأة التاريخية للمؤسسة ¹:

تعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية *ALFA PIPE* الى الشركة الوطنية للحديد والصلب *SNS* التي تعتبر أول شركة أسستها الجزائر في ميدان صناعة الحديد والصلب ، ولقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال وأخذت في التوسع خصوصا بعد إعادة تأميم الوحدتين *SOTUABL* و *ALTUMEL* وتمت عملية التأميم بعد إمضاء وثيقة التعاون التقني لثلاثة سنوات من عام 1968 الى عام 1972 مع مؤسسة *VOLLOVEC* بغرض المساعدة في التسيير التقني ، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد والصلب في الجزائر .

وفي هذا الإطار إعادة هيكلة الشركة الوطنية للحديد والصلب *SNS* الى عدة شركات وهي :

شركة *SIDRE* التي تشرف على مركب الحجار بعنابة .

شركة *EMB* من اختصاصها صناعة منتجات الخاصة بالتغليف .

شركة *ENIPL* تقوم بإنتاج الحديد الموجه للبناء والأشغال العمومية .

¹ مصلحة المستخدمين

شركة *ENGL* متخصصة في صناعة الغازات الصناعية .

شركة *ANABIB* وهي الشركة الوطنية للأنابيب و تحويل المنتجات مختصة في إنتاج الأنابيب بمختلف أنواعها بالإضافة الى المنتجات المسطحة و زوايا الأنابيب الفلاحية (*PIOUUT*) ومختلف تجهيزات الري كنتيجة الطلب الداخلي والخارجي على الحديد والصلب وفي هذه الفترة وخاصة في القطاع البترولي وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وبعد إصدار القانون رقم : 01/88 تمت إعادة هيكلة الشركة حتى أصبحت تسمى * المؤسسة العمومية الاقتصادية أنابيب * والتي استقلت بمجلس إدارة خاص و رأس مال تابع لدولة حيث تفرعت عنها عدة وحدات و هي :¹

وحدة أنابيب الغاز - تبسة - *TGT* .

وحدة الصفائح المفتوحة الناقلة للماء - وهران - *TON* .

وحدة الأنابيب الصغيرة - الرغاية - *PTS* .

وحدة الأنابيب الكبيرة - الرغاية - *GTR* .

وحدة أنابيب و تجهيزات الري - برج بوعرييج - *TMIA* .

وحدة الأنابيب الحلزونية بغرداية *TUSGH* ، و التي صارت بعد ذلك تسمى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للأنابيب الناقلة للغاز *PIPE GAZ* .

وفي إطار إعادة الهيكلة لسنة 2000 تم تقسيم هذه الوحدات الى مديريات مشكلة لمجمع أنابيب هي :

مديرية غرداية *PIPE GAZ*

مديرية الرغاية *TUPELONGITUDINAL* وتضم وحدتي *GTR* و *PTS*

مديرية الثالثة تضم كل من تبسة ، وهران ، برج بوعرييج .

هذا فيما يخص شركة الحديد و الصلب بصفة عامة ومختلف فروعها أهم محطات مسارها الإنتاجي .

وأما عن مؤسستنا محل الدراسة فقد تم إنشاؤها بغرداية سنة 1974 برأس مال قدره (7.000.000.000 دج) وقد تم إنجاز هذه الوحدة على يد الشركة الألمانية (*HOCH*) بالمنطقة الصناعية بنورة و التي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية وتتربع على مساحة 23000 متر مربع و 969 عامل ، كما قامت بتقديم مساعدة لها لمدة 10 سنوات بعد تسليمها للمشروع ، وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل الى أن أصبحت مؤسسة اقتصادية مستقلة والتي سوف نوضحها فيما يلي :

في 05 نوفمبر 1983 : تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 1983/11/13 م

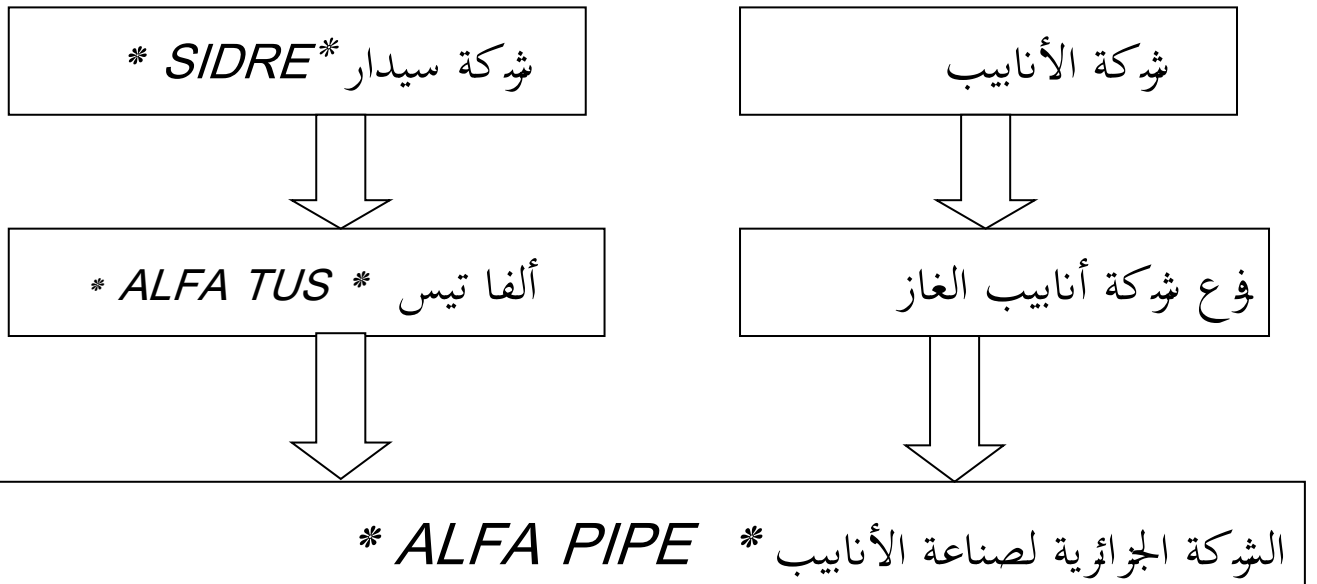
¹ مصلحة المستخدمين

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

في سنة 1986 : تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها .
في سنة 1992 انقسمت وحدة غرداية الى وحدتين هما :
وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية *ISP* والتي كانت تضم حوالي 390 عامل.
وحدة الخدمات المختلفة *UPD* والتي كانت تضم حوالي 350 عامل.
وفي سنة 1993 تم إنشاء ورشة الحديد للتغليف الخارجي للأنابيب بمادة البوليتيلان .
وفي سنة 1994 تم ضم الوحدتين الجديدتين نظرا لفشل التسيير في وحدة الخدمات المختلفة وبعدها أعيدت
الوحدة الى حالتها السابقة أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية .
وفي سنة 2000 م : وبعد إعادة الهيكلة للمجموعة أصبحت الوحدة عبارة عن مؤسسة إقتصادية عمومية تحمل
اسم مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز * *PIPE GAZ* * مستقلة ماليا و تابعة إداريا لمجمع الأنابيب *
GROOP ANABIB

في 20 جانفي 2001 م : تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالية *ISO 9001* وعلى شهادة
المعهد الأمريكي البترولي *APIQ 1*
في 15 أوت 2003 م : تم تجديد هذه الشهادة من طرف المختصة بعد إعطاء ملاحظات على ما يجب تغييره
في المؤسسة للمحافظة على هذه الشهادة وقامت بمراقبة مدى دقة المؤسسة في الالتزام بهذه الملاحظات بعد سنتين
عند تجديد الشهادة في المرة الثانية .
في سنة 2006 : فكرت المؤسسة * *PIPE GAZ* * في مشروع الشراكة مع مؤسسة أنابيب غاز بالرغاية
* *ALFA TUS* * لزيادة رأس مالها .
في سنة 2007 م : يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس :

الشكل رقم(03): التالي يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس



وتعتبر وحدة أنابيب الغاز * *ALFA PIPE* * بگرداية وحدة إنتاجية بالدرجة الأولى و يكون الإنتاج فيها حسب الطلبات و إبرام العقود كما تسعى الى جلب المستثمرين الصغار لاستغلال الفضلات والمهملات قصد التخلص منها وتوفير السيولة المالية .

تقوم هذه المؤسسة بصناعة الأنابيب الخاصة بنقل المحروقات وخاصة البترول والغاز ، إضافة الى الأنابيب الخاصة بنقل المياه ، عن طريق تحويل المادة الأولية والمتمثلة في لفائف الحديد الخام بالدرجة الأولى والتي تحصل عليها إما من مجمع الحديد و الصلب بالحجار أو عن طريق استيراد من ألمانيا أو فرنسا أو اليابان مروراً بثلاث ورشات وهي على الترتيب :

ورشة الإنتاج : والتي تحوي أربع آلات للإنتاج ، و ينتج عنها منتج نصف مصنع وأحياناً يكون تام الصنع إن كانت الطلبية تتطلب ذلك .

ورشة التغليف الخارجي : وهي الورشة المختصة بالتغليف الخارجي بمادة البوليبيثلان ، ينتج عنها منتج نصف مصنع ويكون تام بالنسبة للأنابيب الموجه لنقل البترول .

ورشة التغليف الداخلي : ويكون التغليف بطلاء غازي إذا كان الأسلوب موجه لنقل المحروقات، وطلاء المائي إن كان موجه لنقل المائي .

تشتغل المؤسسة بطاقتها الكاملة عن طريق 04 مناوبات بأسلوب عمل مستمر وبدون عطل إن كانت الطلبات بالحجم الكبير ، أما إن كانت غير ذلك فتشغل المؤسسة بجزء من طاقتها باستخدام مناوبتين فقط بأسلوب عمل مستمر يكفي للإيفاء بالطلبية ، وتبلغ القدرة الإنتاجية للمؤسسة حوالي 120 ألف طن ، وأما الصافية فتبلغ 100 ألف طن ، ويتراوح حجم الأنبوب المصنوع من 508 ملم الى 1625 ملم وطوله من 07 أمتار الى 13 متر¹.

المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية و الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة :

أولاً: الأهمية الاقتصادية للمؤسسة:

إن الأهمية الاقتصادية لهذه المؤسسة تتمثل في الدور الاقتصادي الذي تلعبه على مستوى المحلي أو الوطني أو حتى الدولي وذلك من خلال مايلي :

¹ مصلحة المستخدمين

المساهمة في تدعيم عدد من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة و الري ، وقطاع المحروقات ، فهي تتعامل مع كل من سونا طراك و سونلغاز ومحاور الرش الخاصة بقطاع الري الخ، حيث تقوم بتغطية حوالي 60 % من احتياجات السوق الوطنية.

على الصعيد الداخلي فهي تساهم في تشغيل حوالي 930 عامل ما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة ، والتشغيل يشمل جميع المستويات كسائقين و رجال الأمن الداخلي للمؤسسة ، والمسيرين ، العمال داخل الورشات المهندسين الخ

كما تساهم في فك العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة ، ومما يزيد من فعالية دورها موقعها الاستراتيجي والقريب من أهم مناطق الحقول البترولية كحاسي الرمل و حاسي مسعود و عين أميناس.¹

المساهمة في زيادة إيرادات الولاية من خلال الضرائب التي تقوم بدفعها الى مصلحة الضرائب التابعة للولاية أما على مستوى الصعيد الدولي لعبت وما زالت تلعب دورا فعالا في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة منتجات المؤسسات الوطنية وخاصة بعد تحصلها على شهادتي *ISO 9001* و *APIQ1* وعملها على التسجيل في شهادة الإيزو 14001 من خلال العمل على تحقيق متطلبات نظام الإدارة البيئية والمراجعة البيئية مع تنفيذها لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية *HSE*.

ثانيا: الأهداف الإستراتيجية :

تعد الأهداف الإستراتيجية سببا لتمييز المؤسسة واستمرارها ودفعها نحو البقاء ، من هذه الأهداف التي تبنتها المؤسسة وتسعى الى تحقيقها بكل ما لها من طاقة :

المساهمة في تغطية الاحتياجات الوطنية (قطاع المحروقات و الري .

السعي لجلب الكفاءات البشرية والعمل على استقرارها من خلال التدريب والتكوين المستمر تخفيض التكاليف للتمكن من بيع منتجها بسعر تنافسي يضمن لها حصتها السوقية وبالتالي تحقيق معدلات الربحية المطلوبة .

المساهمة في التنمية الوطنية وذلك من خلال تمويل الخزينة العمومية .

محاولة كسب مستثمرين أجنب من خلال التسويق الالكتروني.

العمل على تطوير نظام المعلومات يساعد على اكتساب التقنيات الجديدة في مجال تخصصها .

توفير رؤوس الأموال الأجنبية (العملة الصعبة) .

¹ مصلحة المستخدمين

إيجاد أسواق داخلية و خارجية لتصريف منتجاتها وللحصول على المادة الأولية.

يقوم بإعدادها المدراء التنفيذيون وذلك بالتنسيق مع أعضاء مجلس الإدارة¹

المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي :

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام ن وهذا من أجل المساعدة على الرقابة والتنظيم من جهة و التسيير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة من جهة أخرى ، بالإضافة الى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف ، وسنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز * *ALFA PIPE* * (انظر الملحق رقم 1).

التطرق لمختلف المديرات والدوائر و المصالح المكونة لها الموضحة على النحو التالي :

الرئيس المدير العام:

وهو أعلى سلطة في المؤسسة ، المسؤول عن إستراتيجياتها العامة ، يعمل على التنسيق بين جميع المديرات لتحقيق الأهداف العامة ، يصدر الأوامر ويتخذ القرارات اللازمة وهو الواصل بين المؤسسة ومجموعة أنابيب التابعة لها إداريا.

مساعدو المدير العام:

مساعد المدير العام للأمن :

وهو الشخص المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة وعمالها ، يسهر على تطبيق قواعد الأمن ، مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة ، له جميع الوسائل التي تمكنه من ذلك ، مع تفويض من قبل الإدارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف .

مساعد المدير العام لمراقبة الجودة :

وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع الأعمال التبتقام في المؤسسة ، بمراقبة مدى تطبيق المديرات المختلفة للتعليمات الواجب إتباعها للثيام بعملها ، والحرص على أن يكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك العمل .

مساعد المدير العام لمراقبة التسيير :

¹ مصلحة المستخدمين

وهو المسؤول عن مراقبة المديرية المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها لتحقيق أهدافها وتتبع الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها ، خاصة المحاسبة العامة والمالية .

مساعد المدير العام القانوني:

وهو الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كالعقود المبرمة مع المؤسسات الأخرى ، الإنشاءات الجديدة ، مختص بمحل المنازعات و القضايا المرفوعة في المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة و موظفيها .

مساعد المدير العام للمراجعة :

المديريات:

المديريات الفنية: ولها دور مهم يتمثل في:

تحديد مواصفات المواد الأولية وقطع الغيار .

تعمل على تصليح الأعطاب على مستوى الآلات أو وسائل النقل.¹

تقوم بإنتاج بعض أنواع قطع الغيار الخاصة بالطلبات المقدمة للمؤسسة ، كما أنها مسؤولة عن جميع عمليات

الرقابة لضمان جودة منتجات المؤسسة تشمل دائرة الإنتاج التغليف دائرة الصيانة دائرة رقابة النوعية مصلحة

البرمجة

مديرية الموارد البشرية .. تهتم هذه المديرية بمختلف الشؤون العاملين خاصة الإدارية و الاجتماعية منها حيث

تقوم بالسهر و الإشراف على مختلف عمليات التوظيف و التكوين التأهل و التحفيز الترقية و توزيع الأجور و

المكافآت و العطل الوضعية الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي كما تقوم بإعداد التقارير التي تتعلق بتطور

عدد العمال و معدل دورانهم و الغيابات و..... الخ. و تحرص أيضا على ربط العمل بالمؤسسة أكثر فأكثر و

ذلك على أساس المعلومات المحصلة من مختلف المديرية الأخرى يلخص هذا كله ضمن مهمة كل دائرة من

دوائر المديرية التالية :

دائرة المستخدمين: حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمين و المشاكل و النزاعات التي تواجههم كما

تقول بالإعداد و التخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد و تنميتهم و الإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع دوائر

الأخرى.

دائرة التسيير : تسهر على السير الحسن للعمل في المؤسسة و ذلك بتسيير كل ما يتعلق بالعمال من خلال

العمل على راحتهم و الحفاظ على أمنهم و حقوقهم .

¹ مصلحة المستخدمين

دائرة الاعلام الالي : تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الإداري للعاملين من جداول و وثائق إدارية وما شابه.

مديرية التموين : تعتبر هذه المديرية بمثابة الوسيط بين المؤسسة و المورد حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير سواء كان محليا أو أجنبيا لتوريد، ما تحتاج إليه (مواد أولية، مواد ولوازم، قطع الغيار..... الخ) وذلك بعد إعداد برامج التموين و تحديد الاحتياجات العامة و المختلفة للمؤسسة كما تعمل على التسيير الحسن لعمليات الاستيراد و كل ما يتعلق بها إضافة الى حرصها على التسيير الأمثل للمحزونات و تضم هذه المديرية:

دائرة الشراء : تهتم بشراء كل المواد التي تحتاج إليها المؤسسة بناء على طلب مركز التخزين أو أي جهة من الجهات الأخرى الممثلة في إحدى المديريات و الملفات أو البرامج الخاصة بالمشتريات .

مديرية المالية : تعد من المديريات الرئيسية و ذلك لان عملها حساس نوعا ما إذا ما قورن بباقي المديريات الأخرى ، إذ تهتم بمختلف العمليات المالية ، و المحاسبية حسب طبيعتها ، و ذلك من خلال تحليل مختلف الحسابات و مراقبة جميع التصريجات المالية ، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر و التسجيلات المحاسبية ، إضافة الى القيام بإعداد مختلف الميزانيات و مراقبتها ، و هذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية للمؤسسة و متابعة سير النشاط فيها و تضم هذه المديرية الدوائر التالية :

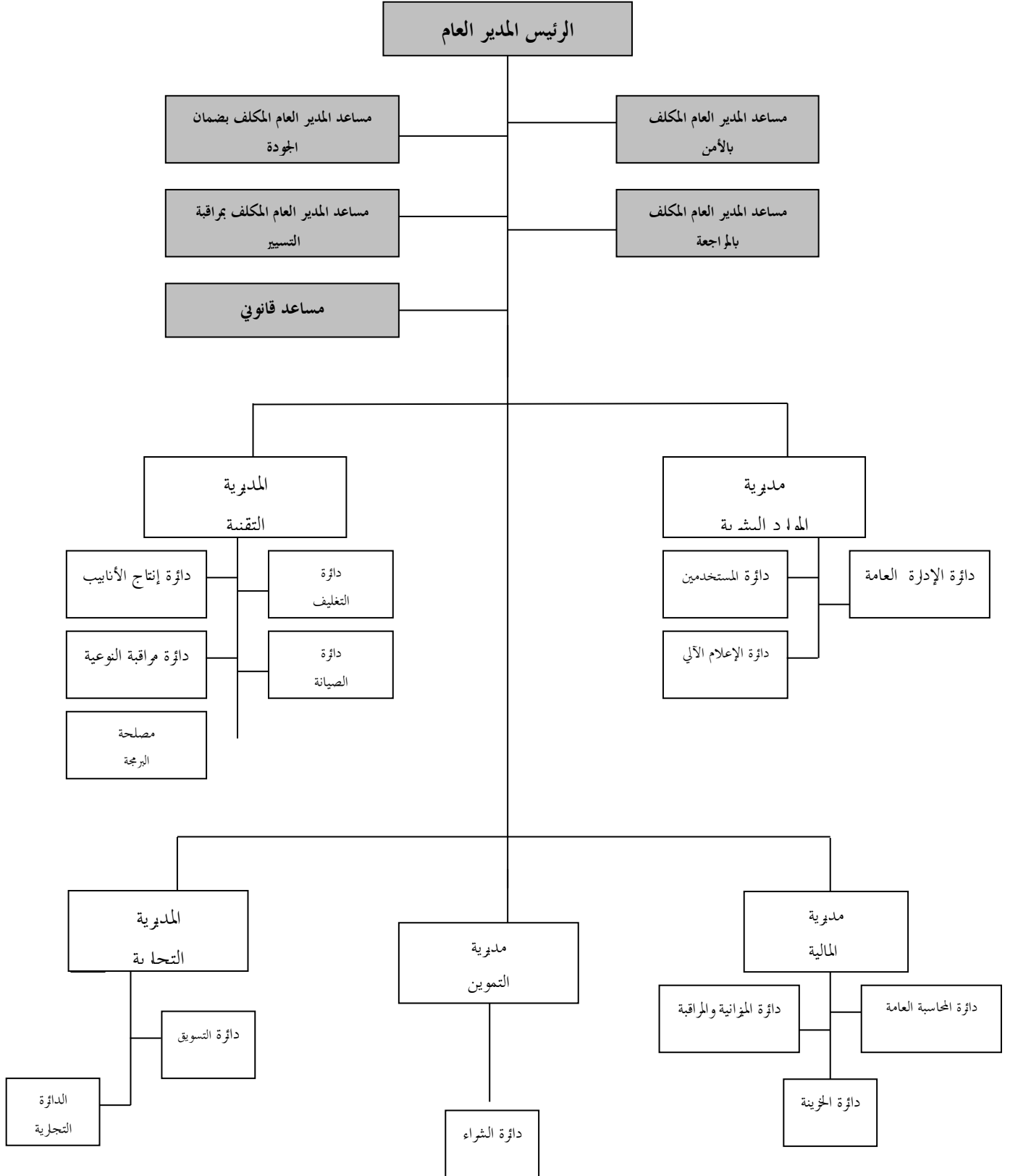
دائرة المحاسبة العامة: تقوم هذه الدائرة بتسجيل العمليات المحاسبية (شراء و بيع) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها و من ثم مراقبتها

دائرة الخزينة : تقوم هذه الدائرة بالتكفل بكل ما يهم المصالح المالية للمؤسسة و تعمل على حفظ التوازن المالي لها

المديرية التجارية : و تعتبر بمثابة الوسيط بين المؤسسة و الزبون ، حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير على الصفقات التي تريد إبرامها معه فيما يخص الطلبيات ، السعر و الوقت..... الخ ذلك بعد الاطلاع على العرض المقدم من طرفه و دراسته ، كما تعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبيات ، إضافة الى الاهتمام بكل ما يتعلق بعمليات البيع و التسويق المرتبطة بالمنتوج و هذا بالتنسيق مع مختلف المديريات الأخرى ، تضم دائرتين هما:

دائرة التجارة : تشرف على العمليات المتعلقة بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتوج من بداية التعاقد وحتى خروجه من المؤسسة.

دائرة التسويق : تعد الأساس في عمليات التعاقد وإعداد الصفقات ، إذ إن عملها يتركز على عرض وإشهار وترويج المنتج لتلقي الطلبات من الزبائن ، ومن ثم العمل على دراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة والسعر ، المواصفات المطلوبة ، هذا في حالة ما إذا تم هذا الأخير فعلا ، إضافة الى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق والتعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتج النهائي إليهم بالمواصفات المطلوبة .



مصلحة المستخدمين ، الهيكل التنظيمي لمؤسسة *Alfapipe*

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

ترتكز الدراسة الميدانية بشكل أساسي على دراسة و تحليل نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال بالمؤسسة الاقتصادية، التي نسعى للدراستها بالاعتماد على الاجابات الواردة في الاستبيان الموزع على العمال في شركة أنابيب الفابايب.

المطلب الأول: المنهج المستخدم و عينة الدراسة

بالاعتماد على عدة مراجع قمنا بإعداد هذا الاستبيان والذي يعتبر قاعدة للدراسة الميدانية، و من خلال إعداد مر بعده مراحل لكي يظهر في شكله الحالي.

الفرع الاول: المنهج المستخدم

ان اختيار منهج الدراسة معين يخضع لطبيعة الموضوع المدروس، كذلك الغاية منه و يعرف المنهج على أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة و لإجابة على الأسئلة و الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث"¹.

و بالتالي اعتمدنا في موضوع بحثنا هذا على المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه:

"مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة"².

و قد اعتمدنا على هذا المنهج لوصف واقع نظام المناوبة على أداء العمال لدى عينة من عمال شركة الأنابيب و تحليل المعلومات المتحصل عليها لمعرفة دور العمال في نظام المناوبة .

الفرع الثاني: عينة الدراسة و خصائصها

مجتمع الدراسة الميدانية:

تم اختيار الدراسة الميدانية من الأشخاص الذي يملكون مؤهلات و مقدرة في التحكم على مختلف العبارات الواردة في الاستبيان سواء الخاصة بنظام العمل بالمناوبة أو أداء العاملين.

عينة الدراسة:

¹ محمد شقيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1990، ص30.

² بشير صالح الرشدي، مناهج البحث التربوي - رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، 2000، ص59.

لم يتم تحديد حجم عينة دراسة بشكل مسبق قبل توزيع الاستبيان، حيث قمنا بتوزيع حوالي 50 استبيان و قد اعتمدنا طريقة التسليم و الاستلام المباشر لمفردات العينة. بعد عملية الفرز و التبويب و التنظيم، تقرر الإبقاء على 42 استبيان من مجموع 50 استبيان تمثل عينة الدراسة، بعدما قمنا باستبعاد 5 استمارات لعدم الاجابة عليها من طرف بعض مفردات الدراسة و 3 استمارات لم تسترجع، الجدول التالي يبين الاحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان.

جدول رقم (1-2) الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة المئوية	العدد	
100%	50	عدد الاستمارات الموزعة
10%	05	عدد الاستمارات الغير مجاب عليها
06%	03	عدد الاستمارات المفقودة
84%	42	عدد الاستمارات الصالحة

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-2) أن عدد الاستمارات الموزعة بلغت 50 استمارة، كما تم الغاء 08 استمارات منها ما لم يسترجع و بسبب نقص المعلومات فيها، تم الإبقاء على 42 استمارة صالحة للتحليل لتمثل عينة الدراسة أي ما يعادل 84%

المطلب الثاني: أدوات جمع المعلومات و الوسائل الإحصائية المستخدمة

يتطلب أي بحث الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات و كذا الوسائل الاحصائية و تتمثل الادوات المستخدمة في جمع المعلومات و كذا الوسائل الإحصائية المستخدمة في دراستنا في:

الفرع الأول: أدوات جمع المعلومات

اعتمدنا في جمع المعلومات على استمارة الاستبيان كأداة لاستقصاء و جمع آراء و إجابات أفراد العينة حتى يتسنى لنا إبراز وجهات نظرهم حول الإطار العام الذي يحكم مجمل القضايا المرتبطة بنظام المناوبة على أداء العمال، و تعرف الاستمارة على أنها " عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى المبحوثين في موقف مقابلة شخصية"¹.

¹ عبد الله عبد الرحمان، علي بدون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص180.

تضمن الاستبيان 35 سؤالاً مقسمة إلى ثلاثة أجزاء حيث يشمل الجزء الأول على البيانات الشخصية و الذي يحتوي على 5 أسئلة، أما الجزء الثاني فيحتوي على 30 سؤالاً موزعة على ثلاث محاور رئيسية هي:

المحور الأول: نظام العمل بالمناوبة

المحور الثاني: أداء العاملين .

الفرع الثاني: الوسائل الإحصائية المستخدمة

لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية:

- **ثباتة الاستبيان:** يعني أن هذا الاستبيان يعطي نفس النتيجة حتى لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الشروط والظروف ويكون ذلك من خلال حساب معامل الارتباط ألفا كرو نباخ.

- **معامل ألفا كرو نباخ:** يتسم معامل ألفا كرو نباخ بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس التوافق والاتساق فيما بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم.

التوزيعات التكرارية: تهدف إلى التعرف على تكرار الإجابات عند أفراد العينة.

المتوسط الحسابي: و ذلك لمعرفة اتجاه آراء المستجوبين حول كل عبارات الاستمارة، وهو يمثل مقياس من مقاييس النزعة المركزية، ويعتبر الأكثر استخداماً، والمتوسط الحسابي للعينة يستخدم في الغالب كمقياس لتقدير المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة.

الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت ويستخدم لقياس وبيان تشتت اجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي ويكون هناك اتفاق بين أفراد العينة على فقرة معينة إذا انحرافها المعياري قليل.

- **معامل الارتباط بيرسون:** و ذلك لمعرفة هل هناك علاقة بين محاور، و قوة العلاقة حيث يكون الارتباط قويا عند اقتراب قيمته من الواحد الصحيح، و ضعيفا عند اقترابه من الصفر، و تكون قيمته موجب عندما يكون الارتباط طردي، و الارتباط العكسي عندما تكون القيمة سالبة.

- وكذلك تم حساب اختبار T: أحد أهم الاختبارات الاحصائية وأكثرها استخداماً في الابحاث والدراسات، اختبار (t) لعينة واحدة One Sample T-test

- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

و قد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارث الخماسي الذي يتحمل خمسة إجابات، و هذا من أجل إبراز آراء أفراد العينة في مختلف الأسئلة الموجودة في الاستبيان من أجل تسهيل ترميز الإجابات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-2) مقياس ليكارث الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر : عز عبد الفتاح، مقدمة في الاحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام SPSS

المبحث الثالث: تحليل و تفسير نتائج الاستبيان

في هذا المبحث نتعرض الى صدق و ثبات الاستبيان، عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة و إجراء تحليل و تفسيرها بهدف اختبار صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: اختبار الاستبيان

قبل عرض الاستبيان تم طرحه على مجموعة من الأساتذة من جامعة غرداية متخصصين في مجال إدارة الاعمال من أجل التأكد من صحة العبارات و طريقة صياغتها و كذلك منهجية و شكل الاستبيان، و بعد الأخذ بعين الاعتبار مختلف النصائح و التوصيات قمنا بإعداد الشكل النهائي للاستبيان.

أولاً/ ثبات الاستبانة: يقصد بثبات الاستبانة أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط و يكون ذلك من خلال حساب معامل الارتباط ألفا كرو نباخ.

ثانياً/ معامل ألفا كرو نباخ: إن معامل الارتباط ألفا كرو نباخ من بين الطرق المستخدمة لتقييم الثقة و الثبات في القياس و تتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرتها على قياس درجة التوافق أو الاتساق فيما بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم.

الجدول رقم (2-3) يبين معامل ألفا كرو نباخ للاستبيان كامل

عدد الأسئلة	30
معامل ألفا كرو نباخ	0,926

المصدر: من اعداد طالين باعتماد على نتائج spss25

من الجدول رقم (2-3) نلاحظ أن معامل ألفا كرو نباخ يصل 0,926 اي 92,6% حيث يعتبر ذو مستوى جيد من الثقة و الثبات و هذا يعني هناك استقرار بدرجة كبيرة في نتائج الاستبيان و عدم تغيرها بشكل كبير في حين لو تم إعادة توزيع هذا الاستبيان على نفس العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

الجدول رقم (2-4) يبين معامل الفاكرونباخ لكل محور

عدد الأسئلة	المحور الأول	المحور الثاني
17	0,958	13
معامل ألفا كرونباخ	0,958	0,738

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من الجدول رقم (2-4) معامل الفاكرونباخ في محاور الاستبيان:

المحور الأول و المتعلق ب نظام العمل بالمناوبة و الذي يضم 17 سؤالاً فقد تميز بدرجة عالية من الصدق و الثابت بحيث بلغ معامل الفاكرونباخ 0,958 أي أن هناك استقرار كبير في نتائج هذا المحور .
المحور الثاني والذي يضم 13 سؤالاً حول مستوى أداء العاملين فقد تميز بدرجة ثبات و ثقة ترجمها معامل الفاكرونباخ ل 0,738 و هي أقل نوعاً ما بالنسبة للمحور الأول.

ثالثاً/ العلاقة بين محاور الاستبيان

الجدول رقم (2-5) يبين العلاقة بين كل محور و الاستبيان:

المحاور	معامل بيرسون	مستوى دلالة
المحور الاول	**0,918	0,000
المحور الثاني	**0,701	0,000

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-5) أنا العلاقة بين المحاور و الاستبيان دو علاقة طردية و قوية و ذلك بالاعتماد على نتائج تحليل ارتباط معامل " بيرسون " ، حيث بلغ في المحور الاول 0,918 و مستوى دلالة 0,000 .
اي انه كلما زاد نظام العمل بالمناوبة زاد اداء العاملين بنفس القدر تقريبا .
و نلاحظ ايضا ان المحور الثاني بلغ معامل الارتباط بيرسون 0,701 و مستوى دلالة 0,000 و هي علاقة طردية قوية ايضا بحيث أن زيادة اداء العاملين مرتبط بشكل قوي بنظام المناوبة.

المطلب الثاني: تحليل البيانات

سوف نقوم في هذا المطلب من الدراسة بعرض المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة وتحليلها بما يتناسب مع معطيات البرنامج الإحصائي SPSS 25.

الفرع الأول تحليل البيانات الشخصية

تتمثل البيانات الشخصية في الجنس، العمر، المؤهلات العلمية، المهنة، الخبرة .

أولاً: متغير الجنس

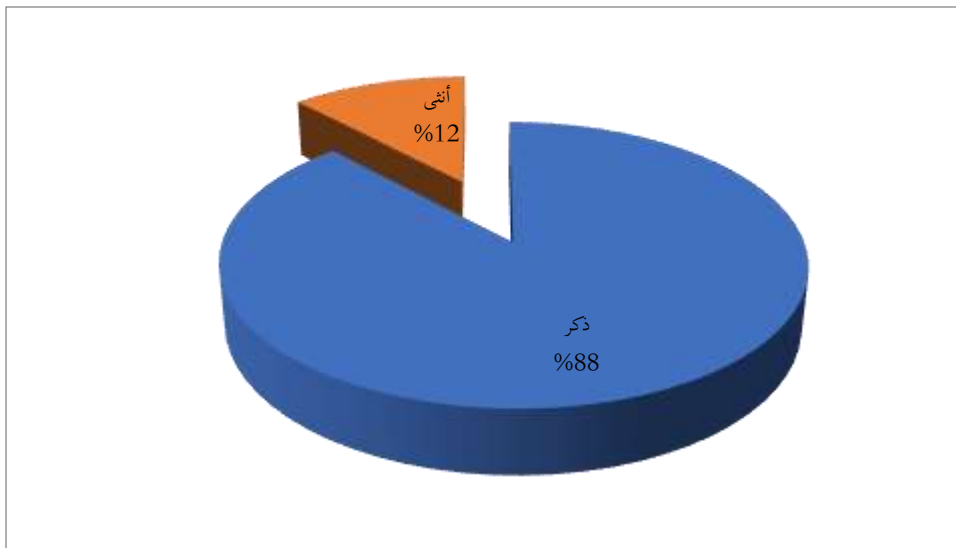
الجدول رقم (2-6) عدد أفراد العينة من ذكور و إناث

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
88.1%	37	ذكر
11.9%	05	أنثى
%100	42	المجموع

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-6) و الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس نلاحظ أن نسبة الذكور مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور 88.1% أما النسبة الباقية فتمثل الإناث 11.9%.

الشكل رقم (2-1) توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من مخرجات برنامج Excel

ثانياً: متغير العمر

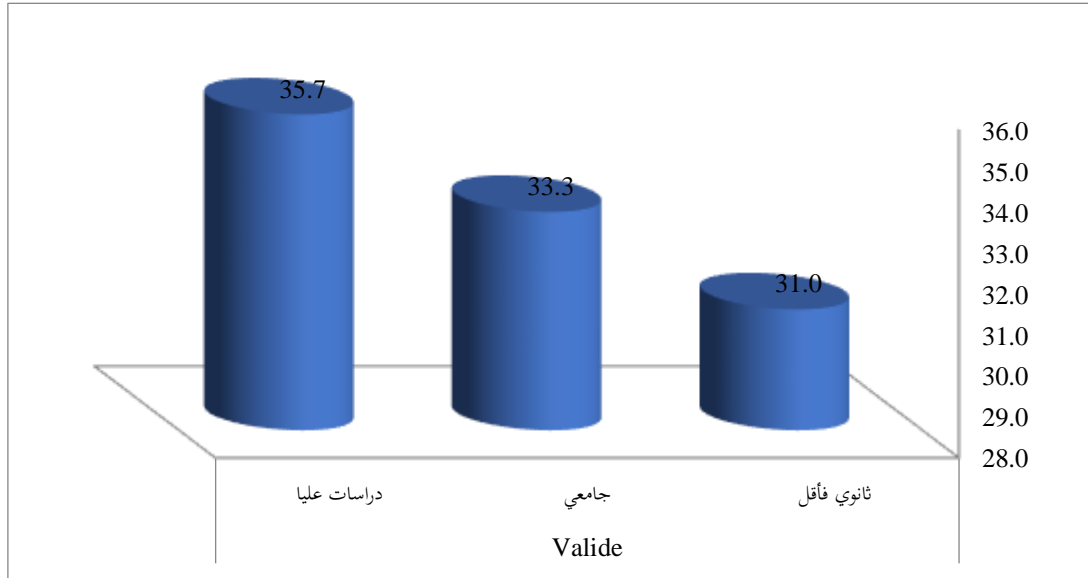
الجدول رقم (2-7) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي

العمر	التكرار	التكرار النسبي
ثانوي فأقل	13	31%
جامعي	14	33.3%
دراسات عليا	15	35.7%
المجموع	42	100%

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نجد في هذا المتغير ان المستوى التعليمي لعينة الدراسة مرتفع وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول رقم (2-7) أي أن اغلبية أفراد العينة لديهم مستوى جامعي، حيث ان نسبة الحاصلين على دراسات عليا 35.7% أي ما يعادل 15 فردا وهم أكبر نسبة مقارنة بنسب الجامعيين بنسبة 33.3%، بينما تبلغ نسبة العاملين الذين لديهم مستوى ثانوي و اقل 31% أي ما يعادل 13 أفراد.

الشكل رقم (2-2) توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي



المصدر : من مخرجات برنامج Excel

ثالثاً: متغير المؤهلات العلمية

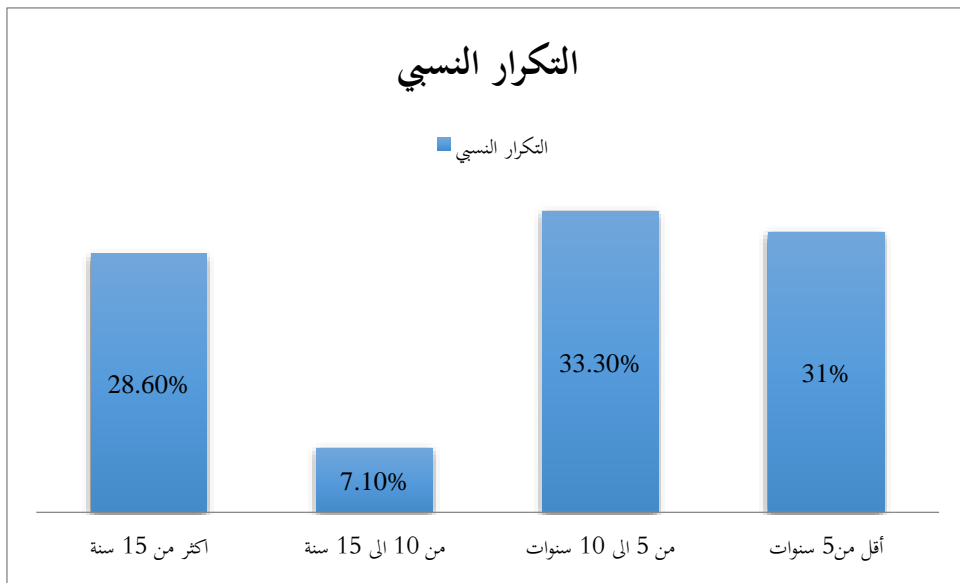
جدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية

سنوات الأقدمية	التكرار	التكرار النسبي
أقل من 5 سنوات	13	31%
من 5 الى 10 سنوات	14	33,3%
من 10 الى 15 سنة	3	7,1%
أكثر من 15 سنة	12	28,6%
المجموع	42	100%

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نجد في هذا المتغير ان سنوات الأقدمية لعينة الدراسة مرتفع وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول رقم (2-8) أي أن اغلبية أفراد العينة لديهم أقدمية ، حيث ان نسبة الدين تتراوح مدة عملهم من 5 الى 10 سنوات **33.3%** أي ما يعادل **14** فردا وهم أكبر نسبة تليهم نسبة الذين تقل فترة عملهم 5 سنوات فاقبل بـ **31%** بـ 13 عاملا، بينما تبلغ نسبة الذين يفوق سنوات اقدمية 10 سنوات **35%** أي ما يعادل 15 أفراد.

الشكل رقم (2-3) توزيع العينة حسب متغير المؤهلات العلمية



المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

رابعا: متغير المهنة

الجدول رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب متغير المهنة

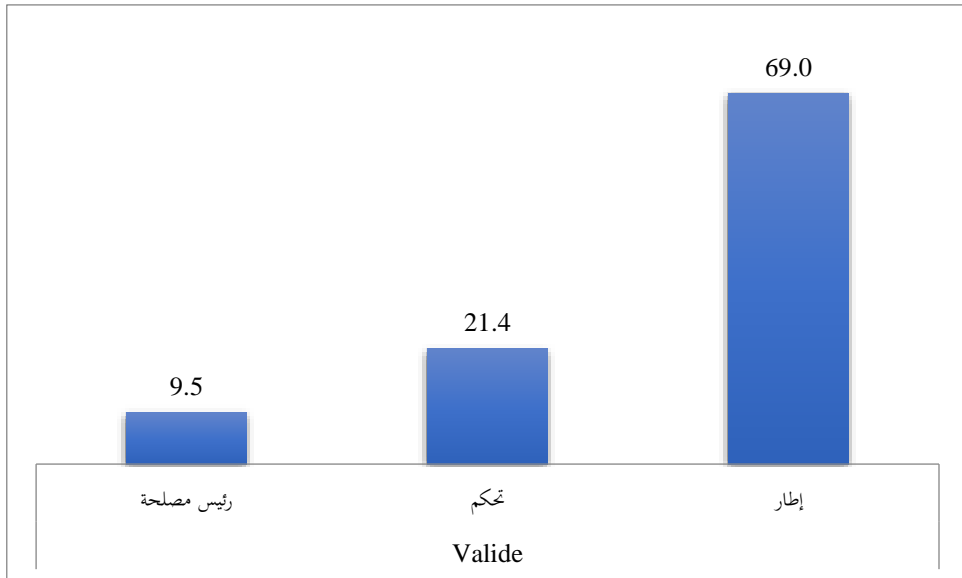
التكرار النسبي	التكرار	المستوى الوظيفي
69%	29	إطار
21.4%	09	تحكم
9.5%	04	رئيس مصلحة
100%	41	المجموع

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

يوضح لنا الجدول رقم (2-9) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للوظيفة المشغولة، فكانت نسبة إطار 69% اي ما يعادل 29 فرداً، في حين بلغت نسبة تحكم 21,6% اي ما يعادل 09 عمال ، و بلغت نسبة رئيس مصلحة 9,5% اي ما يعادل 04 عمال .

من هذا نستنتج ان فئة إطار هي الاكثر تكرارا و تمثل أكبر نسبة.

الشكل رقم (2-4) يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المهنة



المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

خامساً: متغير الخبرة

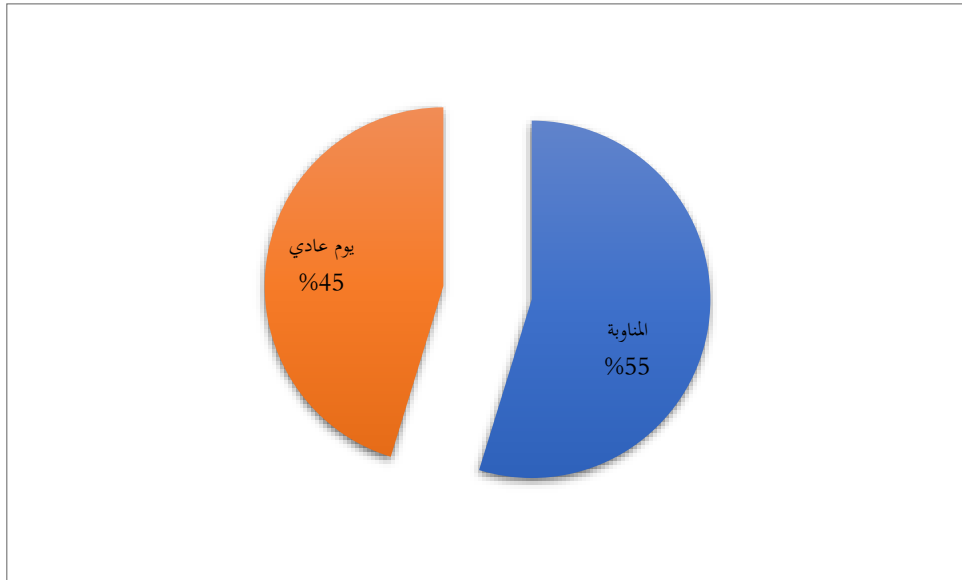
جدول رقم (2-10): توزيع أفراد العينة حسب متغير نظام العمل

النسبة	التكرار	نظام العمل
54,8%	23	المناوبة
45,2%	19	يوم عادي
100%	41	المجموع

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-10) نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذين يعملون بنظام المناوبة 23 عاملا بنسبة 54,8% ، بينما عدد العمال العينة الذين يعملون بنظام يوم عادي 19 عاملا ب 45,2% وبالتالي نستطيع القول أن افراد العينة اغلبيتهم يعملون نظام العمل بالمناوبة من خلال هذا التحليل.

الشكل رقم (2-5) توزيع العينة حسب نظام المناوبة



المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

سادسا: نتائج الإحصاء الوصفي:

من خلال هذا العنصر سنحاول وصف و تحليل إجابات عينة الدراسة بخصوص كل محور من محاور الدراسة، ثم استنتاج إتجاه العينة لكل سؤال من أسئلة الدراسة و هذا بالاعتماد على الأوزان المرجحة لمقياس ليكارت الخماسي، حيث قمنا بحساب طول الفئة و الذي يساوي حاصل قسمة عدد المسافات و التي هي 4 مسافات على عدد الخيارات المتاحة أمام المستجوبين و التي هي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) و عليه يساوي طول الفئة $0,8=5/4$

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

و بهذا يصبح توزيع الإجابات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (2-11) يمثل معايير تحديد الاتجاه

الرأي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط	من 1 الى	من 1.81 الى 2.60	من 2.61 الى	من 3.41 الى	من 4.21 الى
المرجح	1.80		3.40	4.20	5

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي الاستدلالي باستخدام spss، الجزء الثالث، ص 538.

الجدول رقم (2-12) : قياس مدى فاعلية نظام العمل بالمناوبة

المحور الأول			
اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نظام العمل بالمناوبة
موافق	0,81	3,46	المتوسط العام

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-15) ، على إجمال أفراد عينة الدراسة على الموافقة على العبارات التي تخص محور نظام العمل بالمناوبة ، و يظهر ذلك في متوسط الحسابي العام المقدر بـ **3,46** و الانحراف المعياري المقدر بـ **0,81** مما يدل على افراد العينة اغلب اجاباتهم كانت بموافق

الجدول رقم (2-13) مدى كفاءة أداء العاملين

المحور الثاني			
اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أداء العاملين
موافق	0,45	3,59	المتوسط العام

المصدر: من اعداد طالبين باعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول رقم (2-16) ان متوسط الحسابي العام المقدر بـ **3,59** و اتجاه العينة نحو موافق ، انا العمال يجدون صعوبة في العمل من خلال المتوسط العام للمحور .

الفرع الثاني: مناقشة و اختبار فرضيات الدراسة

اولا: مناقشة و تحليل الفرضيات باستخدام المتوسطات و اتجاه العينة:

اختبار الفرضية الاولى:

الجدول رقم(2-14) اختبار الفرضية الأولى

المحور الأول			
اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نظام العمل بالمناوبة
موافق	0,81	3,46	المتوسط العام

"هناك تطبيق لنظام المناوبة في مؤسسة الفابايب".

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-18) هناك تطبيق لنظام المناوبة داخل مؤسسة الفابايب ، كما تبين ذلك من خلال المتوسط العام للإجابة و الذي بلغ **3,46** و الانحراف المعياري العام المقدر بـ **0,81** مستوى الدلالة أقل من **0,05** و هذا يرجع الى رأي المستجوبين فيما يخص الفقرات التالية التي كانت في الاتجاه "موافق".

لا أقدرة على خلق التوافق بين العمل والاسرة

أشعر بالتعب أثناء المناوبة

أجد صعوبة في الاسترخاء دون اللجوء الى الأدوية

أشعر بالصداع وألم المعدة

لا أتناول الوجبات في وقتها

لا أشعر براحة البال

أغضب بسرعة عندما لا أوفق في تأدية مهامتي

أشعر بالضيق في العمل

أشعر بالدوار عند مزاولة عملي

ليس لدي رغبة بالبقاء في المؤسسة

أحس باكتئاب في محيط العمل

أميل للعزلة في العمل

أشعر بالتعب والحمول طوال الوقت

احتمالية وقوعي في الأخطاء أثناء العمل يعود إلى تقصير فترة النوم الناجمة عن البدء المبكر في العمل

أتهاون في إتمام العمل بسبب اضطراب الإيقاع اليومي

أحتاج الى الدواء لأنام يوم العطلة

أشعر بالنعاس بحلول الوقت الذي أبدأ فيه ساعات العمل

اختبار الفرضية الثانية:

"يوجد اثر دو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين في مؤسسة الفابايب"

H0: " لا يوجد اثر دو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين في مؤسسة الفابايب "

H1: " يوجد اثر دو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين في مؤسسة الفابايب "

الجدول رقم (2-15) اختبار الفرضية الثانية

دالة العلاقة	القيمة المعنوية sig	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط بيرسون	الارتباط بين نظام المناوبة و أداء العاملين
ارتباط ضعيف	0.19	0.05	*0.360	

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-19) أن ارتباط بيرسون بين محور المناوبة و محور أداء العاملين قد بلغ *0.360 وهو ارتباط موجب و ضعيف ، و نلاحظ أيضا أن قيمة دالة المعنوية قد بلغت 0.19 و هي أكبر من مستوى دلالة 0.05، و عليه و بمأن الدالة المعنوية أكبر من مستوى دلالة 0.05 نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة.

أجد صعوبة في إكمال العمل بسبب العجز في النوم والتعب

أدائي بالشركة يتعرق نتيجة تعدد مصادر التعليمات

أجد صعوبة في العمل عندما لا أعلم ما هو مطلوب مني

أدائي في العمل ينخفض جراء العطل المتكررة

ظروف العمل تؤثر على مستوى أدائي
أحرص في العمل على التحلي بروح الفريق
أحرص دائما بالإلمام بكل جوانب عملي
أحرص على تحسين أدائي بالمؤسسة
يتميز أداء العاملين بالمؤسسة التي أعمل بها بأنه أداء منخفض قياسا بالعاملين بالشركات المنافسة
أدائي في العمل ينخفض أثناء الساعات الإضافية
يتميز ادائي في الشركة دائما بقله الجودة والإتقان
لا يختلف أدائي كثيرا عن المعايير الموضوعه
لدي القدرة على العمل والتكيف مع الحالات الطارئة

ثانيا: مناقشة و تحليل الفرضيات باستخدام اختبار (t) لعينة واحدة One Sample T-test

اختبار (t) هو أحد الاختبارات الإحصائية المهمة والذي يستخدم لاختبار الفروقات المعنوية بين متوسط عينة و متوسط المجتمع حيث يقوم برنامج spss25 لعينة واحد من استخدام المعادلة في حالة الفروق بين متوسط عينة ومتوسط المجتمع.

توجد فرضيتان أساسيتان تستخدم مع اختبار (t) وهما فرضية العدم يرمز لها بالرمز (H0) والتي تأخذ صيغة النفي عادة والفرضية البديلة (H1).

ولتحليل فقرات الاستبيان نعلم على أن تكون الفقرات ايجابية بمعنى ان أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كان مستوى الدلالة أقل من 0.05 وقيمة (t) المحسوبة أكبر من (t) الجدولية.

ولاختبار صحة الفرضيات نستخدم فرضية (H0) و(H1):

إذا كان sig أقل من 0.05 نرفض الفرضية H0 و نقبل الفرضية البديلة H1 حيث يكون آراء أفراد المجتمع تقترب من درجة الحياد (3) أما إذا كانت sig أكبر من 0.05 نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية(H1).

اختبار الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات نظام العمل .

الجدول رقم (2-16) اختبار الفرضية الثالثة

الحقق متغير	نظام العمل	ن العينة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الحرية	دالة sig	ت المحسوبة	تحقق الفرضية
أداء العاملين	المناوبة	23	3.54	0.46	40	0.790	-0.70	الصفريية
	يوم عادي	19	3.64	0.34				

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-20) أن عدد العمال العاملين في نظام المناوبة بلغ 23 عاملا بمتوسط قدره 3.54 في حين بلغ عدد العاملين يوم عادي 19 عاملا بمتوسط قدره 3.64 و بما انا دالة sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فاننا نقبل الفرضية الصفريية و نرفض الفرضية البديلة

و عليه نستخلص انه لا تتحقق الفرضية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات نظام العمل .

ثالثا: اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

نستعمل اختبار ANOVA لكل محور من محاور الدراسة على العوامل الديمغرافية (المتغيرات) التي تحمل أكثر من إجابتين، وسنحاول اختبار الفرضيات تبعا للمتغير المستقل الخبرة، ولأجل تحليل التباين الأحادي نضع الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 .

اختبار الفرضية الأولى: "توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات و سنوات الاقدمية.

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات و سنوات الاقدمية.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات و سنوات الاقدمية.

الجدول رقم (2-24): نتائج تحليل التباين الأحادي تبعا للمتغير المستقل سنوات الأقدمية والمتغير التابع المحور الثاني

نوع الفرضية	قيمة الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة الاحصائية A	البيان
H_0 الفرضية الصفرية	0.982	0.05	الفرضية الأولى

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (2-24) نلاحظ أن مستوى دلالة المتغير المستقل سنوات الاقدمية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 مما يعني قبول الفرضية الصفرية H_0 أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية و محور الاداء العاملين.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تطرقنا فيه لعملية إنجاز الدراسة و ذلك بإعداد استبيان، وقد تم معالجة الدراسة الاحصائية باستخدام اختبارات الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي و النسب و التكرارات و كذا باستخدام اختبار (t) لعينة واحدة و اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA و قمنا بتحليلها بغرض الوصول الى أهداف الدراسة، و خصصنا هذا الفصل الى استعراض نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم تجميعها بواسطة الاستبيان من عينة الدراسة، و المكونة من عمال شركة الفابايب و من خلال دراستنا وجدنا عينة الدراسة غير راضيين على نظام المناوبة المطبق في الشركة.



الخاتمة



الخاتمة:

إن الهدف الأساسي للدراسة الحالية هو معرفة اثار نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال لدى مؤسسة انابيب الغاز بغرداية ، وذلك بتقديم إطار نظري يعرف مختلف المفاهيم المتعلقة بالعمل بالمناوبة و أداء العمال ، و قد أكسبنا هذا الموضوع الكثير من المعارف الجديدة لأنه يعتبر من المواضيع الشائكة وذات الأهمية البالغة في الوقت الحاضر من خلال ما يعكسه نظام العمل بالمناوبة من أمراض وضغوطات عائلية على العمال وتأثير ذلك على ادائهم في العمل .

يتضح من خلال هذه الدراسة أن عمال انابيب يعانون من مشكلات نفسية وجسدية من أكثر المشكلات الصحية انتشارا لدى أفراد العينة ، خصوصا لدى عمال المناوبة.

وتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في هذا المجال، فالعمل بنظام المناوبة وطول ساعات العمل، هو ما يؤثر على اضطراب الساعة البيولوجية ، مشكلات النوم والسلوكيات الصحية ، ما يساهم في ظهور الاضطرابات النفسية ، السلوكية والجسدية.

نتائج الدراسة :

- ✓ أن هناك تطبيق لنظام المناوبة في مؤسسة الفابايب".
- ✓ لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لنظام العمل بالمناوبة على اداء العاملين في مؤسسة الفابايب .
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لاداء العاملين تعزى للمتغيرات نظام العمل .
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية و محور الاداء العاملين.
- ✓ و لقد جاءت الفروق غير دالة احصائيا لعمال المناوبة و عمال اليوم العادي .

الاقتراحات

يؤثر العمل بنظام العمل بالمناوبة على صحة وإنتاجية العامل.

لذلك هناك حاجة ماسة إلى:

- ✓ إنشاء برامج لتعزيز الصحة والوقاية من اضطراب عمل التحول في الشركات .
- ✓ التقييم العلمي للبرامج المنفذة بالفعل في المؤسسة .
- ✓ ينبغي إكمال استراتيجيات التدخل المعروفة التي تعمل على المستوى التنظيمي من خلال تحسين نظام العمل في حدود المؤسسة من خلال إدارة مدة التحولات ، وأنظمة دوران التحول وفترات الراحة من خلال البرامج التعليمية العادية .

- ✓ تحسين ظروف مكان العمل على سبيل المثال يجب أن تتبع شدة الإضاءة وغرف الراحة .
- ✓ توعية بتدابير الوقائية السلوكية تتجاوز آثار تدابير الوقاية التي تتكيف مع بيئة العمل ، وهذا يعني أن البرامج التعليمية للعاملين في المناوبة يجب أن تكون جزءا من تدابير تعزيز الصحة لأن هذا التعليم يؤثر على المعرفة الفردية .



المصادر و العراجع



المصادر و المراجع

الكتب:

1. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1989
2. محمد شقيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1990.
3. مصطفى عاشوري ، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1992.
4. حمو بوظيفة ، الساعة البيولوجية ، الجزائر ، دار الامة ، ط1، 1995 .
5. بشير صالح الرشيدى، مناهج البحث التربوي - رؤية تطبيقية مبسطة-، دار الكتاب الحديث ، 2000.
6. صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعات للنشر والتوزيع ، مصر ، الاسكندرية ، 2001.
7. عبد الله عبد الرحمان، علي بدون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
8. صلاح الدين محمد عبد الباقي ، السلوك الفعال في المنظمات ، القاهرة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002.
9. حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات ، قسنطينة ، 2004 .
10. حسونة فيصل ، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2007 .
11. طاهر محمود الكلالدة ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دون ط ، دار البازوري العلمية ، عمان الاردن ، 2011.
12. منير النوري ، فريد كورتل ، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2011 .
13. خضر كاظم حمود و ياسين كاسب الحرشة، ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2011 .
14. احمية سليمان ، الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، د ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012 .
15. الجزائرية لصناعة الانابيب ، الاتفاقية الجماعية ، فرع غرداية , مصلحة المستخدمين ، 2013 .

مذكرات:

1. لعريط بشير ، انعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة ، اطروحة دكتوراء ، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية اداب والعلوم الانسانية ، قسم علم النفس تنظيم وعمل ، 2006-2007.
2. الياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ، شهادة ماجستير، محمد بوضياف بالمسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و علوم التجارية ، 2006 .
3. ماجد ابراهيم شاهين ، مدى فاعلية وعدالة تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الاداء الوظيفي و الولاء والثقافة التنظيمية ، شهادة ماجستير، كلية التجارة ، 2010 .
4. بوليف مخلوفة، الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الامن ، شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2014-2015.
5. حرز الله نعيمة ، انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة، دكتوراء ، جامعة العربي بن مهدي ام البواقي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2013-2014.-

ج: مراجع أجنبية

1. *Petit larousse illustre* ، 2019/06/02 libraire larousse Paris ، 1984.
2. *M.Fericelli ، Performance et ressources humaines ، Economica ، Paris ، 1996.*

د- مواقع أنترنت

1. أحمد سالم باهمام، عال الورديات، 2019/06/02،

<http://www.alnoum.com/index.php/ar/encrecord/getEncRecord/379/331>

2. ديانا أيوب ، المناوبات في العمل آثار سلبية بالجملة ، 2019/06/02 ،

<https://www.emaratalyoud.com/life/life-style/2011-06-30-1.406682?fbclid=IwAR3Kp4lvij-OV-m6Tl2f6jj0WHQRnIfs0UUIW0laNWQTfmcgnLDQQdDj5A0>

3. National Sleep foundation ،how atypical work schedules affect performance ، 02/06/2019 ،

<https://www.sleepfoundation.org/articles/how-atypical-work-schedules-affect-performance>

4. Medicalnewstoday،Theimpactofshiftworkonhealth،2019/06/02،

<https://www.medicalnewstoday.com/articles/28830>.



الملاحق



قائمة المحكمين

الجدول 02-23: يوضح قائمة الأستاذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	رتبة الأستاذ	الجامعة
1	شلالي محمد بشير	أستاذ محاضر-أ-	جامعة غرداية
2	محمد الهادي خنوس	أستاذ محاضر-أ-	جامعة غرداية
3	رحماني يوسف	أستاذ محاضر-أ-	جامعة غرداية
4	خنيش يوسف	أستاذ محاضر-أ-	جامعة غرداية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال



استبيان

السلام عليكم ورحمة الله , تحية طيبة وبعد

أخي الفاضل أختي الفاضلة...

يشرفنا وفي إطار التحضير لبحث التخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان نظام العمل بالمناوبة على أداء العمال بالمؤسسة الاقتصادية , دراسة حالة شركة أنابيب الفابايب حيث قمنا بتحضير هذا الاستبيان الذي نضعه بين يديكم راجين منكم التفضل والتعاون بالإجابة على قائمة العبارات الواردة بموضوعية لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف يتوصل إليها؛ كما نعلمكم بأن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط, شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

من إعداد الطلبة : بارود العلمي – بارود حنان السنة الجامعية 2018/2019

المحور الأول : البيانات الشخصية

الرجاء التفضل بوضع العلامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم

سنوات الأقدمية	المستوى الدراسي	المستوى الوظيفي
<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> ثانوي فأقل	<input type="checkbox"/> إطار
<input type="checkbox"/> من 5 إلى 10 سنة	<input type="checkbox"/> جامعي	<input type="checkbox"/> تحكم
<input type="checkbox"/> من 10 إلى 15 سنة	<input type="checkbox"/> دراسات عليا	<input type="checkbox"/> رئيس مصلحة
<input type="checkbox"/> أكثر من 15 سنة		

الجنس	نظام العمل
<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> المناوبة
<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> يوم عادي

المحور الثاني: نظام العمل بالمناوبة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	العبارات	الرقم	أبعاد
					لا أقدرة على خلق التوافق بين العمل والاسرة	1	الضغط النفسي
					أشعر بالتعب أثناء المناوبة	2	
					أجد صعوبة في الاسترخاء دون اللجوء الى الأدوية	3	
					أشعر بالصداع وألم المعدة	4	
					لا أ تناول الوجبات في وقتها	5	
					لا أشعر براحة البال	6	القلق
					أغضب بسرعة عندما لا أوفق في تأدية مهامى	7	
					أشعر بالضيق في العمل	8	
					أشعر بالدوخة والدوار عند مزاولة عملى	9	
					ليس لدي رغبة بالبقاء في المؤسسة	10	الاكتئاب
					أحس باكتئاب في محيط العمل	11	
					أميل للعزلة في العمل	12	
					أشعر بالتعب والخمول طوال الوقت	13	
					احتمالية وقوعى في الأخطاء أثناء العمل يعود إلى تقصير فترة النوم الناجمة عن البدء المبكر في العمل	14	مظاهر سلوكية
					أتهاون في إتمام العمل بسبب اضطراب الإيقاع اليومي	15	سلوكية
					أحتاج الى الدواء لأنام يوم العطلة	16	
					أشعر بالنعاس بحلول الوقت الذي أبدأ فيه ساعات العمل	17	

المحور الثالث: أداء العاملين

الرقم	العبارات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أجد صعوبة في إكمال العمل بسبب العجز في النوم والتعب					
2	أدائي بالشركة يتعطل نتيجة تعدد مصادر التعليمات					
3	أجد صعوبة في العمل عندما لا أعلم ما هو مطلوب مني					
4	أدائي في العمل ينخفض جراء العطل المتكررة					
5	ظروف العمل تؤثر على مستوى أدائي					
6	أحرص في العمل على التحلي بروح الفريق					
7	أحرص دائما بالإلمام بكل جوانب عملي					
8	أحرص على تحسين أدائي بالمؤسسة					
9	يتميز أداء العاملين بالمؤسسة التي أعمل بها بأنه أداء منخفض قياسا بالعاملين بالشركات المنافسة					
10	أدائي في العمل ينخفض أثناء الساعات الإضافية					
11	يتميز ادائي في الشركة دائما بقلّة الجودة والإتقان					
12	لا يختلف أدائي كثيرا عن المعايير الموضوعية					
13	لدي القدرة على العمل والتكيف مع الحالات الطارئة					

مخرجات برنامج spss

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,926	30

Table de fréquences

		س1_1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	7	16,7	16,7	19,0
	محايد	4	9,5	9,5	28,6
	موافق	6	14,3	14,3	42,9
	بشدة موافق	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

		س2_1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	3	7,1	7,1	7,1
	محايد	7	16,7	16,7	23,8
	موافق	32	76,2	76,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

3_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	33	78,6	78,6	81,0
	محايد	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

4_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	9	21,4	21,4	26,2
	محايد	4	9,5	9,5	35,7
	موافق	25	59,5	59,5	95,2
	بشدة موافق	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

5_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	6	14,3	14,3	14,3
	محايد	2	4,8	4,8	19,0
	موافق	31	73,8	73,8	92,9
	بشدة موافق	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

6_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	8	19,0	19,0	19,0
	محايد	5	11,9	11,9	31,0
	موافق	28	66,7	66,7	97,6
	بشدة موافق	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

7_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	7	16,7	16,7	16,7
	محايد	5	11,9	11,9	28,6
	موافق	26	61,9	61,9	90,5
	بشدة موافق	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

8_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	6	14,3	14,3	16,7
	محايد	6	14,3	14,3	31,0
	موافق	27	64,3	64,3	95,2
	بشدة موافق	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

9_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	12	28,6	28,6	31,0
	محايد	4	9,5	9,5	40,5
	موافق	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

10_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	3	7,1	7,1	7,1
	موافق غير	10	23,8	23,8	31,0
	محايد	27	64,3	64,3	95,2
	موافق	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س11_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	9	21,4	21,4	26,2
	محايد	7	16,7	16,7	42,9
	موافق	23	54,8	54,8	97,6
	بشدة موافق	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س12_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	13	31,0	31,0	33,3
	محايد	3	7,1	7,1	40,5
	موافق	25	59,5	59,5	100,0
		Total	42	100,0	100,0

س13_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	10	23,8	23,8	28,6
	محايد	5	11,9	11,9	40,5
	موافق	24	57,1	57,1	97,6
	بشدة موافق	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س14_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	8	19,0	19,0	23,8
	محايد	2	4,8	4,8	28,6

موافق	6	14,3	14,3	42,9
بشدة موافق	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

15_1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8
	موافق غير	11	26,2	31,0
	محايد	3	7,1	38,1
	موافق	2	4,8	42,9
	بشدة موافق	24	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

16_1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	4	9,5	9,5
	موافق غير	10	23,8	33,3
	محايد	5	11,9	45,2
	بشدة موافق	23	54,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

17_1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4
	موافق غير	10	23,8	26,2
	محايد	5	11,9	38,1
	موافق	1	2,4	40,5
	بشدة موافق	25	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

1_2

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	موافق غير	10	23,8	23,8	23,8
	محايد	7	16,7	16,7	40,5
	موافق	9	21,4	21,4	61,9
	بشدة موافق	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س2_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	8	19,0	19,0	23,8
	محايد	8	19,0	19,0	42,9
	موافق	10	23,8	23,8	66,7
	بشدة موافق	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س3_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	4	9,5	9,5	11,9
	محايد	8	19,0	19,0	31,0
	موافق	14	33,3	33,3	64,3
	بشدة موافق	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س4_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	28	66,7	66,7	71,4
	محايد	10	23,8	23,8	95,2
	موافق	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س5_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	2	4,8	4,8	4,8
	موافق غير	9	21,4	21,4	26,2
	محايد	18	42,9	42,9	69,0
	موافق	9	21,4	21,4	90,5
	بشدة موافق	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

6_2 س

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	2	4,8	4,8	4,8
	موافق	15	35,7	35,7	40,5
	بشدة موافق	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

7_2 س

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	5	11,9	11,9	11,9
	موافق	27	64,3	64,3	76,2
	بشدة موافق	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

8_2 س

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	3	7,1	7,1	7,1
	موافق	29	69,0	69,0	76,2
	بشدة موافق	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

9_2 س

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	11	26,2	26,2	28,6
	محايد	12	28,6	28,6	57,1
	موافق	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س10_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	10	23,8	23,8	23,8
	محايد	7	16,7	16,7	40,5
	موافق	20	47,6	47,6	88,1
	بشدة موافق	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س11_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	5	11,9	11,9	11,9
	موافق غير	16	38,1	38,1	50,0
	محايد	8	19,0	19,0	69,0
	موافق	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س12_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	موافق غير	5	11,9	11,9	14,3
	محايد	9	21,4	21,4	35,7
	موافق	22	52,4	52,4	88,1
	بشدة موافق	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

س13_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق غير	1	2,4	2,4	2,4
	محايد	5	11,9	11,9	14,3
	موافق	14	33,3	33,3	47,6
	بشدة موافق	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		08-JUN-2019 21:39:36
Commentaires		
Entrée	Données	E:\اسامة صاحب\مدخلات\اسامة.sav - Copie
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	42
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIA-BLES=المنابوة_نظام_محور العاملين_أداء_محور /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques

		المنابوة_نظام_محور	العاملين_أداء_محور
N	Valide	42	42
	Manquant	0	0
Moyenne		3,4664	3,5934
Ecart type		,81305	,45247

Table de fréquences

		المنابوة_نظام_محور		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	1,76	1	2,4	2,4	2,4
	2,12	1	2,4	2,4	4,8
	2,18	1	2,4	2,4	7,1
	2,24	2	4,8	4,8	11,9
	2,41	4	9,5	9,5	21,4
	2,47	2	4,8	4,8	26,2
	2,59	1	2,4	2,4	28,6
	2,82	1	2,4	2,4	31,0
	3,06	1	2,4	2,4	33,3
	3,12	1	2,4	2,4	35,7
	3,47	1	2,4	2,4	38,1
	3,53	1	2,4	2,4	40,5
	3,59	2	4,8	4,8	45,2
	4,12	23	54,8	54,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

		العاملين_أداء_محور		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	2,62	1	2,4	2,4	2,4
	2,92	2	4,8	4,8	7,1
	3,00	1	2,4	2,4	9,5
	3,08	4	9,5	9,5	19,0
	3,23	3	7,1	7,1	26,2

3,31	1	2,4	2,4	28,6
3,38	8	19,0	19,0	47,6
3,54	4	9,5	9,5	57,1
3,69	1	2,4	2,4	59,5
3,77	2	4,8	4,8	64,3
3,85	2	4,8	4,8	69,0
4,15	13	31,0	31,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

ANOVA

العاملين_أداء_محور

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1,114	3	,371	1,938	,140
Intragroupes	7,280	38	,192		
Total	8,394	41			

Corrélations

		المناوبة نظام محور	العاملين_أداء_محور
المناوبة نظام محور	Corrélation de Pearson	1	,360*
	Sig. (bilatérale)		,019
	N	42	42
العاملين_أداء_محور	Corrélation de Pearson	,360*	1
	Sig. (bilatérale)	,019	
	N	42	42

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