

الجانب النظري

الجانب التطبيقي

## الفصل الأول

## الفصل الثاني

## الفصل الثالث



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الارطفونيا

تخصص علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

تحت عنوان

نظام العمل بالمناوبة :

دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز

تحت اشراف الأستاذ

من اعداد الطالبة :

فاصلة الهادي

سجلملسي ايمان اكرام

لجنة المناقشة

رئيسة

قدور بن عباد هوارية

الأستاذة

مناقشة

شعبان زهرة

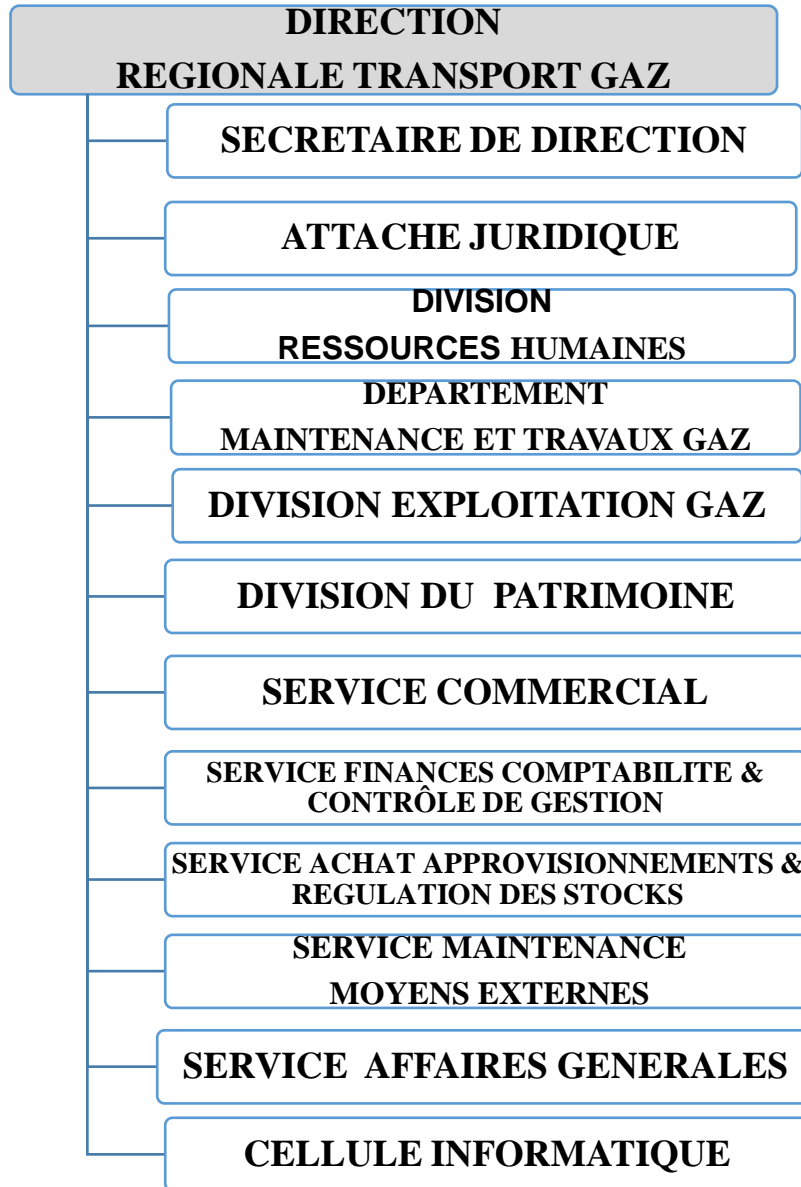
الأستاذة

المشرف

فاصلة الهادي

الأستاذ

السنة الجامعية : 2019-2020



الهيكل التنظيمي للمؤسسة

## الإهداء

أولاً لك الحمد ربي على كثير فضلك و جميل عطائك و جودك الحمد لله ربي ومهما حمدنا  
فلن نستوفي حمدك و الصلاة و السلام على من لاني بعدة إلى نبع الحب و الحنان التي  
بحنانها ارتويت ، و بدفئها احتमित ، و بنورها اهتديت و ببصرها اقتديت و بدرعها احتमित  
ولحقها ما وفيت إلى من يشتهي اللسان نطقها ، و ترفرف العين من وحشتها و التي كانت  
تتمنى رؤيتي و أنا أحقق هذا النجاح و شاء الله أن يأتي هذا اليوم ، أهذي هذا العمل إلى  
أمي الغالية إلى من يذكره القلب قبل أن يكتب القلم من تحييني بسمته زوجي العزيز الى  
مسك البيت الذين شجعوني حتى نهاية المطاف أمي و ابي و اختي الثانية سارة الى من  
قاسموني حلو الحياة ومرها تحت سقف واحد الى اصحاب القلب الطيب و النوايا الصادقة  
الى كتاكيت البيت أخوتي غزلان و وديع الى كل من يحمل لقب حمادي على رأسهم كل من  
أخوالي و خالاتي الى احسن ما عرفني بهم القدر ، الأصدقاء القدامى ، إكرام و عمارية و  
إكرام و أخيرا اهذي هذا العمل المتواضع الى الذي اختم به اهدائي ، الى من كان في مقام  
أبي الثاني ، الى الذي كنت أرى فيه دائماً الصبر و التقائل الى من وعدته بأن أحقق هذا  
النجاح ألى قرّة عيني " عمي محمد " رحمه الله أطلب من الله العلي القدير أن يرحمه و

يجمعنا به في الجنان



## شكر

الحمد لله الذي علم بالقلم ، علم الانسان ما لم يعلم و الصلاة و السلام على معلم البشر و على اله و صحبه أجمعين من حسن أدب المرء الاعتراف لأهل الفضل بفضلهم و عليه تتوجه بجزيل الشكر إلي كل من ساهم فيهذا العمل المتواضع . نرجوا أن يكون بمثابة انطلاقه لأعمال أخرى تساهم في خدمة البحث العلمي و على هذا الأساس أتقدم إلى الأشخاص الذي أوجه لهم جزيل الشكر إلى كل الأساتذة جامعة السيد فاصلة الهادي الذي بذل جهده و وقته معي و مع بقية الطلبة طوال فترة تأطيره و الاستاذة الرئيسة قدور بن عباد و الاستاذة المناقشة شعبان زهراء التي أحترمهما و أقدرهما كثيرا ، كما لا يفوتني أن أشكر كل عمال الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز

## قائمة المحتويات

أ	كلمة الشكر .....
ب	الاهداء .. ..
ج	قائمة المحتويات .. ..
الفصل الأول : مدخل الدراسة	
1	المقدمة العامة .. ..
3	الإشكالية .....
4	الفرضيات .....
5	سبب اختيار الموضوع .....
5	اهداف الدراسة .....
6	أهمية الدراسة .....
الفصل الثاني : نظام العمل بالمناوبة	
7	التمهيد .....
8	تعريف نظام العمل بالدوريات .....
10	أسباب ظهور نظام العمل بالدوريات .....
14	أهمية نظام العمل بالمناوبة .....
15	تنظيم دوريات العمل .....
16	أنواع العمل المتناوب .. ..
17	نوبات العمل .....
18	التزامن البيولوجي لدى عمال بالمناوبة .....

22	.....	اثر العامل التناوبي
25	.....	الرضى عن العمل المتناوب
26	.....	اثر العمل بالمناوبة على صحة العامل
27	.....	علاقة التعب باصابات العمل
28	.....	الدراسات اسابقة

## الجانب التطبيقي

### الفصل الثالث

35	.....	تمهيد
36	.....	الدراسة الاستطلاعية
37	.....	اهداف الدراسة الاستطلاعية
38	.....	أنواع الدراسة و المنهج المستعمل
40	.....	تقنيات و أدوات البحث
41	.....	حدود الدراسة
42	.....	تعريف المؤسسة
44	.....	مهمة المؤسسة
46	.....	أدوات الدراسة الاستطلاعية
49	.....	الخاتمة

## قائمة المراجع

## قائمة الملاحق

## المقدمة

كثيرا ما تضطر بعض المصانع والمؤسسات إلى أن يستمر العمل بها طوال 24 ساعة يوميا إلى ثلاث نوبات (ورديات)، أو أن يستمر العمل بها نوبتين (ورديتين) فقط طول كل منها 8 ساعات في المتوسط. ويتوقف ذلك على حاجة السوق من منتجات المصنع أو المؤسسة وعلى اقتصاديات التشغيل بها. وهذا يجعل العمال يعملون في نوبات عمل نهائية أو ليلية، كما يضطرون إلى تغيير نوبات عملهم بصفة دورية. ولا شك أن هذا التغيير ينعكس أثره على كل من العامل والانتاج . (قيس هادي، 2014 ، صفحة 241 )

ويعتبر مجال الشغل والعمل من أبرز المجالات التي شهدت معاناة ومشاكل نتيجة سوء التكيف وصعوبة التوافق من قبل العامل وتوقيت العمل، ولاسيما بعد أن ش (نعيمة، 2000)هد نظام العمل نظاما حديثا ، فرضته تحولات الحياة الإجتماعية والإقتصادية والتكنولوجية، حيث برز مايسمى بالعمل التناوبي أو العمل بالمناوبة أو العمل بالدوريات وغيرها من المسميات ، وهي كلها تصب في معنى إستمرارية العمل وعدم إنقطاعه ومسايرته لعجلة الوقت، ومن المتطلبات الضرورية للعمل بهذه الطريقة ، إلزامية وجود العنصر البشري فهو الطرف الأساسي في معادلة العمل التناوبي ولا يمكن الإستغناء عنه، إلا أنه حسب طبيعة نظام العمل التناوبي يفزر إنعكاسات وآثار سلبية تعود بالدرجة الأولى على العامل المشتغل حسبه، وهو ما أكدته إحدى الدراسات السابقة ل"كولكهاون" وآخرون (1968)، ولقد إشتكت منظومة العمل البشري كثيرا من الضغط المهني لدى أفرادها ومننتسيبها ، وحاولت من خلال هذا، الكثير من البحوث والدراسات أن تتوصل إلى إستراتيجية تسعى من خلالها للتخفيف والتقليل من حدة الضغط المهني ، وإنطلاقا من هذه الدراسات السابقة ،ارتأت لي فكرة أن أتناول موضوع العمل التناوبي وواقعه بالمؤسسات الجزائرية التي يحتم عليها الإشتغال به كالمطارات والمستشفيات والمؤسسات الأمنية والخدماتية (عزوي جلاي، 2014 ، صفحة 4)، ولقد وقع الاختيار على مؤسسة شركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز لكونها ميدان خصب لتناول مشكلة الدراسة ومعالجتها

حسب طرق البحث العلمي بشكل لائق، وتحاول هذه الدراسة التعرف على نظام العمل التناوبي لدى عمال الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز

من خلال العناصر التالية

**الفصل الأول:** خاص بتقديم البحث و قد تضمن تأسيس الإشكالية و تحديد المشكلة '

الفرضيات ، سبب اختيار الموضوع ،اهداف الدراسة ة أهمية الدراسة التعاريف الإجرائية .

**الفصل الثاني :** خاص بنظام العمل بالمناوبة ويشمل على تمهيد ، التعريف ، أسباب ظهور

العمل بالمناوبة ، أهمية العمل بالمناوبة ، تنظيم العمل المتناوب ، أنواع العمل المتناوب ،

نوبات العمل ، التزامن البيولوجي لدى عمال بالمناوبة ، اثار العمل التناوبي على العامل ،

الرضى على العمل المتناوب ،اثر العمل بالمناوبة على صحة العامل ،علاقة التعب بإصابة

العمل ، الدراسات السابقة ، التعليق على الدراسات السابقة .

**اما الفصل الثالث:** خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة و تتضمن الدراسة الاستطلاعية و

تضمن حدود دراستها أدوات الدراسة ، الخصائص سيكومترية و إجراءات التصحيح و اهم

التعديلات .

و ثم اعداد المراجع المعتمد عليها و الملاحق الضرورية

## الإشكالية

يقال أن جسم الانسان خاضع من النواحي البيولوجية و النفسية و الاجتماعية الى نظام دوري ، أي ان الجسم ينشط اثناء ضوء النهار و يرتخي ليلا ، ليسترجع طاقاته لمواصلة نشاطه خلال اليوم الموالي . فالنظام الدوري لجسم الانسان و بحكم علاقته بتوالي الليل و النهار ، كان موضوع نقاش و لا يزال ، فهناك من أرجعه الى تأثير المحيط ، مستدلين أن الصبي الرضيع لا يعرف هذا النظام (ينام أكثر مما يستيقظ ) و آخرون اعتبروه وراثي .  
فالعامل يضحى بنومه لضروراته و احتياجاته ، فهو مجبر في كل الأحوال تفادي البطالة و كسب قوت عيشه . (خماش نعيمة، 2000، ص 5)

لقد أدى كل من ازدياد فترات الراحة و تقلص ساعات العمل من جهة و وجوب اشتغال الكثير من المؤسسات بدون انقطاع من جهة اخرى الى تبني ما يسمى بنظام العمل بالمناوبة ، وهو يعتمد على تتابع فرق العمل من اجل ضمان استمرارية الانتاج بحيث أن الفرقة الموالية غالبا ما تكمل عمل الفرقة التي سبقتها .

(بوليف مخلوفة، 2015، ص4)

لذا يجب دراسة هذا الموضوع بطريقة علمية ، وأن ننظر إليه بأعين مختصين في علم النفس عمل و تنظيم ، و محاولة تنظيمه للتكيف معه . (خماش نعيمة، 2000، ص5)



وبهذا فان اشكالية البحث تدور حول الفروق بين فترات العمل النهارية و الليلية و

الانعكاسات الوتيرة البيولوجية ومن الناحية الاجتماعية ، الصحية و العملية التي تحدث

في المناوبة الليلية و من هنا يمكننا صياغة الاشكالية العامة للدراسة كالآتي :

**\_ هل بشكل العمل التناوبي انعكاسات على العامل ؟**

**الفرضيات :**

انطلاقا من اشكالية يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات التي تسعى الدراسة تحقق من

صحتها جاءت على النحو التالي :

**1. يشكل العمل التناوبي انعكاسات على العامل**

**2. ينعكس العمل بالمناوبة سلبا على العامل**

## سبب اختيار الموضوع :

لفت هذا الموضوع انتباهي عن غيره من المواضيع الاخرى لأنه يعد موضوع مميز لافتقاره للدراسات النظرية بالجزائر لما يشمل عليه العمل بالمناوبة .

- رغبة في اسهام بدراسة هذا الموضوع بتسليط الضوء على مميزات هذا العمل و ما يخلفه من آثار اجتماعية و صحية و عملية
- افتقار الدراسات في موضوع العمل بالمناوبة في الجزائر

## أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية على ما يلي

- الاجابة على تساؤلات الدراسة المطروحة
- إبراز أهمية نظام العمل بالمناوبة في المؤسسة
- التعرف على انعكاسات العمل التناوبي

## أهمية الدراسة :

كثيرا ما تضطر بعض المؤسسات العمل و مختلف القطاعات الاخرى الى أن يشمل العمل بها طوال الاربعة و عشرون ساعة خلال اليوم، مما جعل الانسان يلجأ الى العمل ليلا بدل النهار ضمن مناوبات عمل نهائية أو ليلية إلا اننا نلاحظ هذا النوع من العمل قد اتسع خاصة في المجتمع الصناعي و تكمن أهمية الدراسة في دراسة طبيعة نظام العمل بدوريات و ابراز انعكاسات السلبية له .

## التعريفات الاجرائية :

**العمل بالمناوبة :** ترتيب أوقات العمل ليستطيع العمال تبادل فيما بينهم فترات العمل و الراحة و في نفس الوقت تستمر المؤسسة في تقديم منتجاتها و خدماتها بدون توقف .

**النوبة النهارية :** مدتها 12 ساعة حيث تدوم من 7 صباحا الى 7 مساء .

**النوبة الليلية :** مدتها 12 ساعة حيث تدوم من 7 مساء الى 7 صباحا .

التمهيد :

قال الله تعالى : " و من آياته منامكم بالليل و النهار و ابتغائكم من فضله إن في ذلك لقوم  
يسمعون "

تفسير فخر الرازي فقال المقصود بها هو النوم يكون ليلا و الابتغاء نهارا ، الابتغاء العمل ،  
و قد شاطره ابن الجوزي في تفسيره و هو طلب الرزق النهار أي بعد الخمود العميق  
النهوض لطلب الرزق من هنا و هناك .

وهناك آيات أخرى تؤكد نفس المعنى

في قوله تعالى "جعلنا الليل لباسا و جعلنا النهار معاشا"

أي الليل للنوم و العمل بالنهار ، هذه هي الطبيعة الذي خلق بها الانسان فالنوم ليلا نعمة  
تقطع التعب و تزيل جميع اثاره من البدن ليعود الانسات بعدها قويا في اليوم الموالي .

(خماش نعيمة،2000، ص 5)

كثيرا ما تضطر بعض المصانع و المؤسسات الى أن يستمر العمل بها طوال الاربعة و  
عشرون ساعة يوميا الى ثلاث نوبات (ورديات) ، أو يستمر العمل بها نوبتين (ورديتين )  
فقط طول كل منها 8 ساعات في المتوسط . و يتوقف ذلك على حاجة السوق من منتجات  
المصنع أو المؤسسة .

و هذا يجعل العمال يعملون في نوبات عمل نهائية أو ليلية ، كما يضطرون الى تغيير نوبات عملهم الى صفة دورية ، و لا شك أن هذا التغيير ينعكس أثره على كل من العامل و الانتاج (حجاج، 2011 / 2012). (عبد الفتاح رويداد، 2011، ص 243)

## 1. تعريف نظام العمل بالدوريات :

نظرا للأهمية البالغة لنظام العمل بالدوريات أدى بكثير من العلماء و المؤلفين الاهتمام به و اعطائه الكثير من التعاريف و التي يمكن ابراز بعضها فيما يلي :

### أ- تعريف فيو (1971)VIEUX:

قدم vieux تعريف لنظام العمل بالدوريات على أنه نمط من تنظيم لأوقات العمل لضمان استمرارية الانتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على مكان العمل دون انقطاع .

### ب- تعريف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986) :

قدمت الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا تعريفا مماثلا لنظام العمل بالدوريات على أنه:  
"العمل الذي يتم انجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان "

**ج - تعريف كامينر KEMPNER (1976) :**

من جهة كامينر يعرف نظام العمل بالدوريات على أنه " عبارة عن تنظيم لساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات العمل خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة و عشرين ساعة ، و يعتمد هذا النظام على تتابع هذه الفرق من أجل استمرارية الانتاج " .

**د - تعريف ماكدونالد و دويل ( 1981 ) :**

حيث يعتبران نظام العمل بالدوريات على أنه نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئياً خارج الاوقات العادية للعمل .

**هـ - تعريف كايو caillaud (1980) :**

حاول اعطاء تعريف شاملا لمعظم العناصر التي ركزت عليها التعريفات السابقة ، اذ يرى أن نظام العمل بالدوريات على أنه "عبارة عن نمط من التنظيم لوقت العمل لضمان يمكن الاستمرارية في الانتاج و تتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمان " و على هذا الاساس يمكن القول أن بعض المصانع و المؤسسات تضطر الى أن يستمر العمل بها لأوقات متفاوتة ، و ذلك لتلبية حاجة السوق من المنتجات المصنع أو المؤسسة ، وهذا يجعل العمال يعملون على شكل دوريات ضمنا نوبات ليلية أو نهائية ، و نفس الشيء في مؤسسات ذات الصبغة الاجتماعية كالمستشفيات و المصالح الامنية وغيرها التي يستوجب

عليها العمل ليلا و نهارا للسهر على راحة و أمن المواطن . (امال بن موسى ، نعيمة حجاج، 2011

/ 2012، صفحة 10)

وقد يرجع عدم تمكن مختلف الباحثين من ايجاد تعريف كامل و شامل للدوريات الى تعدد

أنماط هذه الاخيرة من جهة و التنوع الواسع لمختلف عناصرها التنظيمية من جهة اخرى .

بناءا على ذلك فالعمل وفق نظام المناوبة هو نظام عمل تقسم فيه مدة العمل الى فترات

متساوية و متعاقبة بين العمال ، تلي بعد عدد من أيام العمل فترات راحة .

هذا نظام من العمل يعتبر من الطرق التي تلجأ اليها الكثير من المؤسسات لرفع قدرتها

الانتاجية و ضمان استمرارية الخدمات ، و بذلك فانه يعتبر ضرورة اقتصادية و اجتماعية .

(بوليف مخلوفة، 2015، ص23)

## 2. أسباب ظهور نظام العمل بالمناوبة :

ان الاهتمام بدراسة دوريات العمل يدفعنا الى البحث على أسباب وجود هذا النمط من التنظيم

و الدوافع التي سعت لتجسيده ، فقد يكون الباعث لهذا النظام مختلف اما اقتصادي أو خدماتي

اجتماعي ، أو تقني سنحاول التطرق لها في هذه النقاط التالية :

## 2-أ - الأسباب الاقتصادية :

لقد أدت الحاجة إلى إنتاج أكبر لتلبية حاجات السوق و الربح السريع للمؤسسات و كذلك رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصورة مكثفة لمسايرة التطور التكنولوجي و الاجتماعي إضافة إلى عامل المنافسة ، كما يرجع السبب إلى الآلات الجديدة باهظة التكاليف مما يستدعي ضرورة استخدامها طيلة الأربعة و العشرين ساعة حتى يمكن تثمينها من الناحية الاقتصادية .

و قد أشار موريس (1976) : إلى الأهمية الاقتصادية لنظام العمل التناوبي فلخصها

فيما يلي :

### 2-أ-1 نمو رأس المال :

أن تبني نظام العمل التناوبي يعود بالربح و الفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة نتيجة للتزايد المتضاعف للمنتجات و ما تعكسه في مجال التضاعف الاستثمارات و تزايد رأس المال.

### 2-أ-2 تقلص ساعات العمل :

يمكن للمؤسسة أن تقلص عدد ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية و أحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل أو اللجوء إلى ساعات إضافية التي غالباً ما تكون عالية التكلفة و

قد لا تحقق الأهداف المنتظرة منها . (عزوي جلاي، 2014، صفحة 19)



## 2-أ-3 تحسين مرونة الانتاج :

يمكن استعمال نظام العمل تناوبي المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع و ذلك من خلال الحفاظ أو حتى تقليص الآجال المحددة لذلك ، كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية سيما الطارئة منها .

## 2-أ-4 مسايرة مستوى التنافس:

تعمل امكانيات الحصول على زيادة الانتاج كما و كيفا على دعم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة المحافظة عليها لوقت أطول . (عزوي جلاي، 2014، ص 19)

## 2-أ-5 التشغيل :

ينعكس تبني النظام التناوبي ايجابيا على عالم الشغل ، حيث يزداد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال ، الامر الذي يؤدي الى تخفيض نسبة البطالة و يسمح بتشغيل نسب أكبر من اليد العاملة . (عزوي جلاي، 2014، ص 20)

## 2- ب الاسباب التقنية :

لعبت بعض العوامل التقنية دورا هاما في ظهور و كثرة انتشار دوريات العمل ، لان بعض العمليات الصناعية و بعض الانواع من الالات ، تتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف انتاجي معين و حتى لا تصاب الالات أو المواد المستعملة في العملية الانتاجية بالضرر .

و قد برز انتشار الدوريات خصوصا في الصناعات الكيائية و التحليلية كالصناعة التحويلية  
لبترول ، النسيج ... الخ .

و لقد ازدادت الحاجة الى استخدام الدوريات في المجال العسكري خصوصا اثناء و بعد الحرب  
العالمية الثانية لضرورة القيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي و السهر على العناية التامة  
بمختلف الاليات الحربية كالصواريخ و قواعدها . (عزوي جلاي، 2014، ص2)

## 2-ج الاسباب الاجتماعية :

تستدعي بعض المصالح الخدمائية مواصلة العمل بها بدون انقطاع خلال اربعة و عشرون  
ساعة و على مدى سبعة ايام كما هو الحال في مصالح الامن و المطافئ و المستشفيات... الخ  
. و ذلك للعمل على تلبية حاجات المواطن المستعجلة فور وقوعها لان اي تأجيل أو تأخير  
لذلك يمكن ان ينجر عنه ما لا يحمد عقباه . (عزوي جلاي، 2014، ص20)

### 3- أهمية نظام العمل بالمناوبة:

لقد كانت دوريات العمل بمثابة نظام تقليدي بالنسبة لبعض اصحاب المهن كالباز و الممرض و البحار ، و مع ذلك كانت نسبة العمال بالدوريات جد منخفضة الى وقت غير بعيد ، و يرجع عهد نظام العمل بالدوريات في بريطانيا ، على سبيل المثال الى الازمة الناتجة عن نقص الذخيرة الحربية سنة 1915، حيث تم تمديد ساعات العمل لتصبح 14 الى 15 ساعة يوميا لمدة ستة او سبعة ايام في الاسبوع ، الامر الذي ادى الى حوادث و الغياب و نقص الانتاج في نفس الوقت .

عمد ارباب العمل الى الزيادة في ساعات العمل اليومية التي كانت طويلة الى حد كبير ، الامر الذي ادى الى ازدياد عمال الدوريات ، الذي ارتفع في العشرين ما بين 1964 ، 1954 بأكثر من ضعف .

و تتجلى اهمية العمل بالدوريات اكثر فأكثر في ارتفاع عدد المؤسسات التي تلجأ الى هذا التنظيم من جهة و من جهة اخرى في تزايد العمال المشتغلين به ، خصوصا في بعض القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية الحساسة .

يبدو كذلك أنه كلما كان حجم المؤسسة كبيرا كلما لجأت الى نظام العمل بالدوريات . (بوليف

مخلوفة، 2015، صفحة 23)

#### 4 - تنظيم دوريات العمل :

##### أ- دوريات الدائمة و المتناوبة :

تعتمد بعض المؤسسات على دوريات عمل دائمة وهو ما يستدعي ابقاء العمال باستمرار في واحدة من اثنين أو ثلاثة دوريات ، أي أن العامل يعين للعمل باستمرار اما في دورة الصباح و المساء أو الليل ، هذا النمط نجده كثيرا في الولايات المتحدة الامريكية في مقابل التنظيم الثابت يوجد تنظيم اخر يقوم على اساس ما يسمى بالدوريات المتناوبة أو المتحركة ، بحيث يتناوب الافراد على مختلف الدوريات التي تسير تبعا لنوع الدوران المرسوم مسبقا .

(بوليف مخلوفة، 2015، صفحة 26)

##### ب - التناوب المنتظم و غير منتظم :

يتمثل العمل بالتناوب المنتظم في اتباع وتيرة زمنية معينة بصفة دائمة ، كأن تتم عملية التناوب كل يوم أو كل ثلاثة ايام أو كل اسبوع ، بحيث يعمل العمال بالتساوي في مختلف الدوريات تبعا لوحدة زمنية محددة .

أما التناوب غير منتظم فيقضي بتوزيع متعدد لأوقات العمل بين العمال وفق مرسوم على مدى فترات مختلفة تتم وفق خطة مدروسة ، حيث يتيح هذا النوع اياما للراحة تبعا لكل دورية يهدف هذا التنظيم الى اخذ انعكاسات مختلفة لأنواع الدوريات بعين الاعتبار سواء تعلق الامر بصحة العامل أو حياته الاسرية أو الاجتماعية .(بوليف مخلوفة، 2015، صفحة 27)

## 5 أنواع العمل المتناوب :

### أ- الانظمة غير المستمرة :

هي التنظيم الاكثر شيوعا يحتوي على منصب صباحي و الاخر مسائي بحيث يعمل العمال 5 أو 6 أيام اسبوعيا.

### ب- الانظمة شبه المستمرة:

بالاستمرار في العمل خلال الايام المفتوحة ( 24 سا) مع التوقيف اخر الاسبوع

### ج - الانظمة المستمرة :

ينسجم مع كل الانواع الاخرى و الاكثر كلاسيكية هو الذي يجرى بثلاثة مناصب عمل لكن لكن بأربعة فرق ، فالفرق الثلاثة تعمل 8 ساعات يوميا ، في حين الفريق الرابع يكون في فترة راحة ، علما ان عملية المناوبة تتم بفارق او فاصل قياسي موزون و منظم لفترة 4 اسابيع ، هذا النظام يصل الى متوسط اسبوعي 42 ساعة . (خماش نعيمة، 2000، صفحة 9)

## 6- نويات العمل :

لقد بينت الدراسات أن عددا كبيرا من الأزواج الذين يعملون وفق نظام العمل بالمناوبة أنهم نادرا ما يلتقون بزوجاتهم و أولادهم لفترات طويلة بسبب خصوصية و انعكاسات طبيعة العمل الذي يقومون به بالموازاة مع ذلك فان نظام العمل بالمناوبة له تأثير سلبي على النوم حيث ترتبط بحالات الشعور بالتعب ، اضطراب الشهية ، ضعف القدرة الجنسية . ذلك يشكل في مجمله عاملا ضاغطا ، فالعضوية انطلاقا من ذلك تصاب بخلل على مستوى ساعتها البيولوجية بحيث تضطرب المسؤولية التي تحمل في ثنهاها درجة من الضغط النفسي . (عريض بشير، 2015، صفحة 206) .

## أ- 7- التزامن البيولوجي لدى عمال بالمناوبة :

العمل الليلي من النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و الامنية ضروري ، لكن اذا ما نظرنا الى اثاره السلبية على العامل فان الامر يحتاج الى دراسة لان جسم الانسان يخضع من نواحي بيولوجية و نفسية و اجتماعية الى نظام دوري و مفاد هذا النظام ان جسم الانسان ينشط اثناء ضوء النهار و ترتخي وظائفه خلال ظلام الليل ليسترجع طاقته و قواه لمواصلة نشاطه خلال اليوم الموالي . (مباركي بوحفص، 2004، صفحة 53)

ان النظام الدوري للإنسان يسيطر على عوامل بيولوجية كثيرة كحرارة الجسم ، نبضات القلب ، ضغط الدم ، ارتفاع النشاط الكهربائي للدماغ . الجهاز الدوري و التنفسي (كإيقاع التنفس ) السعة الحيوية vital capacity ، استهلاك الاكسجين oxygen intak ، التكوين الكيميائي للدم و الخلايا، الافرازات الغدية و الايض او لامتنصاص metabolism .

(مباركي بوحفص، 2004، صفحة 54 )

ففي الحالات العادية لدى الانسان أي في حالات النشاط و الحركة خلال النهار ثم السكون و الهدوء خلال الليل ، فان اغلب هذه العوامل تتميز بأقصى نشاط خلال النهار و ادناه خلال الليل .

## أ - نبضات القلب :

تشير الدراسات المفصلة التي قام بها كل من كليتمان و رمساروب على مجموعة مكونة من ستة افراد ، فحصلت لديهم نبضات القلب على مدار الاربعة و عشرين الساعة مع فاصل زمني يقدر بساعتين بين كل فحص و اخر ، على ان نبضات القلب تخضع للنظام الدوري لجسم الانسان ككل ، بحيث تنخفض ليلا و ترتفع نهارا ، كما لوحظ أن تغير وقت النوم يتبعه تغير في دقات القلب أي انها تتكيف مع حالة الجسم الجديدة .

ان التكيف السريع لنبضات القلب مع تغير اوقات العمل و النوم و نشاط يدل على ان النظام الدوري انبضات القلب ليس نظاما داخليا بل خارجيا، يتحكم فيه بالدرجة الاولى التعود ، حيث ترتفع دقات القلب اثناء النشاط و تنخفض اثناء النوم و الراحة .

(مباركي بوحفص، 2004، صفحة 55 )



## ب- نظام الجهاز البولي

من المعتاد أن ينام الفرد ثماني ساعات بدون انقطاع ودون شعور بالحاجة إلى التبول، وذلك كما يعتقد العامة نتيجة عدم شرب الماء ليلاً، إلا أنه في سنة 1860 رأى "روبرتس" Roberts أن السبب وراء ذلك لا يعود فقط لعدم تناول السوائل ليلاً، وإنما يمكن أن تكون له اسباب داخلية أخرى. تأكدت هذه الفكرة من خلال دراسة "فولكر" Volker حيث وجد أن تغيير الحاجة إلى التبول حسب فترات الليل والنهار (أي تدفق السائل البولي من جسم الإنسان مرجعه إلى عملية نظام دوري داخلي خاص بجسم الإنسان)، وقد قام "فولكر" Volker بتجربته هذه على مجموعة من الأفراد تحت ظروف تجريبية و رقابة محكمة داخل حجرة مظلمة وحسب جدول يوم معين لشرب السوائل وتناول الطعام بمقادير محسوبة وتعززت هذه النتائج بدراسات فسيولوجية أخرى، حيث استقر الرأي على أن التبول ليس العامل الفسيولوجي المستقل، وإنما هو تابع أو ناتج عن عمليات فسيولوجية أخرى، كامتصاص الانبوبي و امتصاص مختلف أنواع الذوبان والافرازات الهرمونية النخامية و الهرمون ضد الادرار بالبول Antidiuretic lior none ADH و غيرها من الهرمونات وفي دراسة "كركي" Karki 1954 لمجموعة من الافراد وجد ان إفرازات الهرمون اللاكظري Noradrenalin xcretion في البول خلال النهار يكون اعلى منه خلال الليل بنسبة تتراوح بين 50 و 300 % وحسب عينة الأفراد الذين كانوا محل الدراسة ، لكنه لم يعثر على نفس النتيجة بالنسبة لهرمون الأدرينالين Adrenalin (مباركي بوحفص ، 2004 ، صفحة 55)

## ج- حرارة الجسم

يعتبر نظام حرارة الجسم من أهم المؤشرات الفسيولوجية لقياس الأداء، لكونه أسهل قياساً من غيره من العوامل، ثم لأنه يتبع دورة ثابتة شينا ما خلال الأربع والعشرين ساعة، كما أنه يعتبر المتغير الأساسي في بحوث ودراسات النظام الدوري لحد الساعة وقد اتضح من دراسات كل من "كو هون ويليك و ادو از دس (1968) Colquhoun , Blanke and " / ards ١٧Ed أن اتساق النظام الدوري لحرارة الجسم الطبيعية يتميز بارتفاع ما بين الساعة (20.00) و الساعة (0) 21 و الحفاض حوالى الساعة (44.00) الى (5.00) تم بلية ارتفاع سريع بين (800) و (11.00) متبوعاً بارتفاع أبطأ لكنه تصاعدي خلال التسع ساعات الموالية، ثم تبدأ في الانخفاض خلال الليل. ويتراوح معدل التغيرات في درجة الحرارة لبن 1.1° F الى 1.2° F كما أن هذه التغير التي لا تتوقف على الحرارة الخارجية أو النشاط العضلي فقط، بل وجدت هذه التغيرات لدى الأفراد القائمين لما وجدت لدى الأفراد اليقطين تحت ظروف لا يئة كما يقول "كليتمان" Kleitman 1963

(مباركي بوحفص، 2004 ، صفحة 56)

## د- اليقظة واليوم

يمكن للكائن البشري أن يتحمل الحرمان من الطعام لمدة معينة، بينما لا يستطيع الحرمان من الطعام النفس المدة، وفي هذا الصدد يقول "ماتز وأخرون" 1960 . (أن تجارياً عديدة أثبتت بأن الإختلالات الناتجة عن نقص النوم سرعان ما يصاب بها الفرد، فنقص النوم

خلال ليلة واحدة يسبب نقصا ملحوظا في الأداء خلال اليوم الموالي كما أجريت دراسات حول مراحل النوم المختلفة لتحديد أهم مرحلة وأجناها لإستعادة قوى الفرد. إلا أنها لم تتفق على مرحلة معينة، فالبعض يرجح ما يسمى بالمرحلة التناقضية (أي مرحلة حركات العين السريعة The paradoxical stage ( Rapid Eye Moverments ، والبعض الآخر يرجح مرحلة النوم العميق، أو المرحتين معا كما يذهب ويب غير أنه حسب "غرانجين" Grandjelin 1980 فإننا لانعرف إلا القليل عن معنى مراحل النوم الخمس التي تتضح من خلال الرسم الكهربائي للدماغ EEG ، لكن ما يمكن قوله بصفة عامة أن المرحلة الثالثة والرابعة (مرحتي النوم العميق) وكذا المرحلة الخامسة المرحلة التناقضية) لها مميزات خاصة التعويض نشاط الجسم إلا أن باحتين اخرين أمثل "جونسون (1974) Johnson ،"، "انيو واخرون" Agnew et al 1966 يرون بان اهمية اللوم لاتكمن في طول كل مرحلة على حدى، بل تكمن في المدة الإجمالية للنوم و التقالي أو التناوب بين مختلف مراحلها واذن من خلال مجمل ما توصلت إليه الدراسات في هذا المجال، يمكننا القول بان النوم يتميز بمنته الاجمالية و بمدة كل مرحلة من مراحلها و التنظيم او التركيب الموقت لكل مرحلة. (مباركي بوحفص، 2004 ، صفحة 57)

## 8-اثار العمل التناوبي على العامل:

تتأثر جوانب متعددة من شخصية ونفسية العامل الذي يقوم بأعمال تناوبية بين الليل و النهار:

أ-تأثر الإيقاع البيولوجي: يعرفه حمو بوظيفة "أنه نظام دوري لوظائف الجسم تنشط في وقت معين وتقل فعاليته في أوقات أخرى، فتكون متهيئة للعمل والنشاط خلال فترات زمنية معينة وتتباطأ وتحمل خلال فترات أخرى، كما هو الحال لدرجة حرارة الجسم، دقات القلب، ضغط الدم، القدرات الذهنية والتي عادة ما ترتفع نهارا وتنخفض ليلا. يختلف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والخمول خلال أربعة وعشرين ساعة حيث يفصل في هذا الشأن في هذا الشأن ويذكر أن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح .

وتبلغ أعلى مستوياتها ما بين الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الواحدة ظهرا ثم تبدأ في الانخفاض ما بين الساعة الثانية إلى الرابعة عصرا ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساء ثم تبدأ في الانخفاض من جديد.

(امنة ياسين صفحة7)

تأثر الإيقاع الاجتماعي والأسري؛

يقول لافيل Laville : "إن الصراع الأسري مقابل الرضا المهني يمكن ان يحدث على ظهور اضطرابات عضوية التي تفرض على العامل ترك هذا النوع من العمل".

وضع قويمينو وليجي 1997 , Guilleminault و leger ثلاث ملاحظات

تتعلق بالعمال المناوبين:

1. يوجد عامل التكيف فردي لجميع ظروف العمل المقبولة، فالكثير يتكيفون بدون

صعوبات ويتحملون

بدون ضرر خلال فترات اللاتزامن المفروض من طرف التوقيت المناوب وأخرون لا يتكيفون أبدا.

2. تنجم عن القدرة على العمل مجموعة مختلطة بين ما هو بيولوجي واجتماعي وهذا

التوازن وقتي

واضطراب واحد من هذه العناصر يؤدي إلى عدم القدرة.

3. يجب على العامل في جميع الأحوال أن يكون راض على حالته ليتمكنه المواصلة

بدون اضطرابات. (امنة ياسين صفحة 8)

9-الرضى عن العمل المتناوب

يتعلق الرضى المهني بطبيعة العمل ، فالعمل المتناوب له مميزات متها الشقاء والتعب التي لها تأثير كبير على العمال، فهو يتضمن ضغط عصبي يجعل فترة الراحة غير كافية، بحيث يتطلب جهد كبير وثابت، يتميز بضغط التي تكون مختلفة من مؤسسة الى اخرى، ويتجدد المناصب يشعر العمال بالقلق، لأنهم معرضين أكثر للضغط، لكن هذه الظروف ليس لها نفس الأهمية بالنسبة لجميع العمال، بحيث تأخذ معاني مختلفة حسب معطيات أخرى، أي تختلف درجة الرضى المهني نحو العمل.

ان عمال التناوب لا يتصرفون بنفس الطريقة حول ساعات اخذ المناصب،، فالبعض لهم صعوبة في النهوض المبكر، وآخرون للبقاء مستيقظين ليلا، أي لهم لآراء مختلفة حول كل منصب. (خماش نعيمة ، 200, صفحة 13 ) .

## 10 اثر العمل بالمناوبة على صحة العامل

يمكن لنظام العمل بالمناوبة ان يؤثر بشكل اكبر على صحة العامل كاضطرابات النوم ,  
سكتة دماغية .

التأثير الدائم	التأثير المحتمل	التأثير ممكن
اضطرابات النوم	نقص في التركيز	ارتفاع نسبة الدهون في الدم
النعاس	اكتئاب	ارتفاع الضغط
المتلزمات الايضية	السمنة	سكتة دماغية
	مرض السكري	
	امراض القلب	

(WWW.INRS.FR, 2018)

## 11 علاقة التعب بإصابات العمل:

اثبتت الدراسات التي أجريت في ثلاثة أقطار غربية، هي ألمانيا وأمريكا وإنجلترا أن ازدياد مستوى التعب يسبب ازدياد في نسبة إصابات العمل. حيث يلاحظ ازدياد هذه النسبة بتعاقب ساعات العمل في كل من الفترة الصباحية والظهرية، أي بأزدياد نسبة التعب.

## توزيع فترات الأسترحة كعلاج للتعب:

لم يتحقق أفضل توزيع لهن الفترات لجميع الصناعات، لأنها تختلف جميعا باختلاف نوع العمل، وامتد يوم وأسبوع العمل، ومستوى الحوافز التي تمنح للعمال. ولكن تدل التجارب في هذا المجال، بأن نسبة 16 - 20% من فترة العمل يجب أن تخصص للأسترحة. ويفضل توزيع هذه النسبة على عدة فترات قصيرة من توزيعها على فترات قليلة طويلة. (فيس هادي أحمد ، 2014 ،صفحة 124 )

## 12 الدراسات السابقة :

### دراسة "موريس و"مونتال": (1965)

قام "موريس" و "مونتال" بدراسة أثر نظام العمل بالمناوبة على العامل، وخرج نتيجة مفادها أن العمل بالليل مغاير لفيزيونومية جسم العامل العادية وأن



الليل أحسن وقت للراحة لقد أشرف "موريس" و "مونتال" على عدد من الدراسات الأخرى في بعض المؤسسات الصناعية لثلاث دول إسكندنافية هي السويد ، النرويج ، الدنمارك وإستمرت لسنوات وكان من نتائجها مايلي في مجموعة المناوبة (83) ينام 40% من أفراد العينة أقل من خمس (05) ساعات في اليوم و 36% ينامون من (6 إلى 7 ساعات يوميا، و24% منهم ينامون من 7 إلى 8 ساعات في اليوم تتراوح فترة نوم العمال العاديون بين (7 و 8 ساعات في اليوم).

41% من أفراد مجموعة المناوبة (82) ينامون من (6 إلى 7 ساعات يوميا أما 25% فينامون أكثر من 8 ساعات في اليوم 12% من عمال اليوم العادي يعانون من قلة النوم رغم توافر عامل الظروف المنزلية اللائقة -18% من عمال اليوم العادي يعانون من قلة النوم ويعيشون في ظروف منزلية سيئة 75% من عمال المناوبة (82) يعانون من قلة النوم ويعيشون في ظروف هومنزلية سيئة 15% من العمال المناوبين (82) يعانون من قلة النوم رغم توافر عامل الظروف المنزلية الجيدة ، عمال المناوبة (83) قلة النوم عندهم كبيرة ومنتشرة بكثرة تصل إلى نسبة 97% في ظروف منزلية سيئة و54% ممن يعيشون في ظروف منزلية جيدة (عزاوي جلاي ، 2014، صفحة 48)

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها فإن عمال المناوبة يعانون من قلة النوم.

هناك دراسة أخرى قام بها "موريس ومونتال" تناولت أثر العمل بالمناوبة على اضطرابات الجهاز الهضمي والاضطرابات النفسية على مجموعة من العمال وكان من نتائجها

- ارتفاع نسبة العمال المصابين بالاضطرابات على مستوى الجهاز الهضمي تبعا

لفترات المناوبة (82) 37% ، أماف العمل بنظام المناوبة (83) فبلغت 44%

- إن الاضطرابات النفسية تتزايد أعراضها لدى عمال المناوبة الذين إنتهجوا هذا

النظام منذ أربع سنوات ، وتقل لدى العمال الذين عملوا في إطار نظام العمل  
بالمناوبة من 05 إلى 15 سنة وذلك يرجع أساسا إلى التكيف مع ذلك النظام .  
من الملاحظ على نتائج هذه الدراسة أنها تؤكد على أن نظام العمل بالمناوبة  
يسهم في ظهور الاضطرابات الهضمية ، إضافة إلى بعض المظاهر النفسية السيئة  
لم تحدها هذه الدراسة كالقلق والاكتئاب والتوتر وغيرها فهي غالبا ماتتضمن مشكلة  
الاضطرابات الهضمية الناتجة عن عوامل مختلفة ومتداخلة  
تكون ناتجة أساسا عن عوامل تنظيمية كما هو الحال بالنسبة لنظام العمل بالمناوبة  
الأخر

#### دراسة " كوكهاون" وآخرون: (1968)

تتمحور النتيجة العلمية التي توصل إليها "كوكهاون" وزملائه في كون نظام  
العمل بالمناوبة يؤدي إلى اضطرابات بيولوجية وفسولوجية متمركزة حول كل  
من صعوبة النوم ، الإضطرابات الهضمية والخلل على مستوى وظائف المخ ،  
ومن الأدلة المهمة التي تلعبها العوامل السلوكية الناتجة عن نظام العمل بالمناوبة  
والتي لها علاقة باضطرابات السابقة بما يلي  
النوم من أربع إلى ست ساعات يوميا .  
عدم تناول الإفطار يوميا .  
التدخين .

. الاستهلاك المفرط للشاي والكافيين.

. عدم الانتظام في أداء التمارين الرياضية (عزاوي جلاي ، 2014،صفحة 49)

لقد كشف هذا البحث عن التأثير الذي تتركه هذه الممارسات على الصحة العامة للفرد، وبنظرة سريعة على المتغيرات التي ارتبطت بالصحة ، أن جميعها تقريبا عوامل تتعلق بالسلوك الفردي أو الإجتماعي للعامل ، بما في ذلك إتجاهاته الصحية وقدراته على معالجة الضغوط المرتبطة بذلك النظام من العمل

### دراسة "كولكاون:(Colguhnoun).

قام بدراسة مقارنة بين عمال المناوبة وعمال اليوم العادي بهدف الكشف عن جمود الشخصية ، فتم وضع التحديد التالي لمصطلح الجمود : " فهو يعبر عن النقص في القدرة على التغيير والملائمة بما يؤدي إلى عدم الشعور بالهدوء والأمان "

لقد كانت العينة مكونة من 15 عاملا بالمناوبو115 عاملا بنظام اليوم العادي، وقد توصلت الدراسة إلى أن عمال المناوبة لا يشعرون بالأمان والهدوء على العكس من عمال اليوم العادي

بالرغم من أن هذه الدراسة المقارنة لم تأخذ بعين الإعتبار بعض المتغيرات

الديمغرافية إلا أنها كشفت عن بعض أعراض القلق الناتج عن العزلة البيئية التي يختص بها نظام العمل بالمناوب

- دراسة "ماكاي" ( 1980):

أكدت نتائج هذه الدراسة على وجود فروقات دالة إحصائية بين الذين يعملون وفق نظام العمل بالمناوبة والعمال الذين يعملون وفق نظام اليوم العادي تتجلى فيما يلي:

بالنسبة للذين يعملون وفق نظام العمل بالمناوبة

الإحساس بالفشل

الانطواء على الذات

فقدان الثقة بالنفس

تقدير الذات السيئ

العدوانية

البكاء

الانشغال (عزوي جلاي ، 2014،صفحة 50)

- الخوف من المستقبل
- صعوبة إتخاذ القرارات الحاسمة
- اللوم المستمر للذات
- الشعور بالندم

بالنسبة للذين يعملون وفق نظام اليوم العادي:

- الانبساط
- ثقة معقولة بالنفس
- ارتفاع مستوى تقدير الذات
- الاتزان الانفعالي
- الهدوء والتفؤل
- نوع من السهولة في اتخاذ القرارات الحاسمة
- نظرة سوية للذات

### دراسة "رايان": (1980)

ركزت هذه الدراسة على قياس التعب الناتج عن العمل المتواصل ومقارنة مفعول بعض الوظائف العصبية بنتائج قياس التعب بعد القيام بالعمل ثم التوصل إلى تسجيل بعض الاضطرابات كالتأخر في استجابة إنقباض أصبع الإبهام وارتفاع في حركة الاهتزاز في حالة الوقوف ، قلة تأزر العينين واليدين ، وسوء التكيف البصري ونقص في سرعة الحسابات الذهنية ، إضافة إلى ذلك تم الكشف عن نقص في القدرة على التفريق بين بعض الإحساسات السمعية وفقدان فعالية العمليات المشتركة بسبب العمل المتواصل لفترة طويلة من الزمن (ثمان ساعات عمل متتالية) (عزوي جلاي ، 2014،صفحة51).

إن نتائج هذه الدراسة تبين أن التعب لدى عمال المناوبة سببه ذلك النظام من

العمل الذي يستوجب العمل المتواصل لفترة طويلة من الزمن ، إضافة إلى التغير الدوري لتلك الفترة، ومن هنا فالتكيف مع ذلك النظام يصبح ضرورة ، ولكن وفق إستراتيجية تهدف إلى التقليل من التعب حتى لايفرز مشاكل أخرى تخص مختلف جوانب الحياة

### - دراسة فولكارد" وآخرون: ( 1985 )

من بين النتائج المتمخضة عن هذه الدراسة أن عمال المناوبة يشكون من سرعة التعب والإرهاق وضعف الطاقة اللازمة لأداء العمل وآلام الظهر ، إضافة إلى بعض اضطراب النوم وخاصة منها صعوبة الإستيقاظ في كل فترات النوم ، كما أن قلة التركيز واضحة وبشكل ملموس على أداء العمال ، إن نتائج هذه الدراسة الإكتنابية تتفق إلى حد بعيد مع أعراض الاكتئاب العضوية التي تعتبر من أكثر الأعراض شيوعا وأكثرها اخداعا ، فعادة ما يصبح الإكتئاب مقنعا مستترا في شكل آثار جسمية دالة على سرعة التعب والإرهاق وضعف الطاقة والآلام المختلفة في أنحاء الجسم دون أن تكون هناك أسباب عضوية واضحة تبرر ذلك ، ومن الشكاوي الجسمية المميزة للإكتئاب اضطراب النوم ومنها أيضا اضطراب الشهية كفقدان الشهية وعدم التلذذ بالطعام وفقدان ، ومنها أيضا الشكوى من الصداع وآلام المعدة إضافة إلى فقدان الرغبة الجنسية والعزوف عنها.

من الواضح أن دراسة "فولكارد" وزملاؤه ألفت الضوء على مجموعة من  
الأعراض الإكتئابية المنتشرة لدى عمال المناوبة الخاصة بالجانب العضوي ، غير  
أنها لم تشر إلى الأنعكاسات النفسية والسلوكية التي قد تتجم عن تلك الأعراض  
،ويكيف يتكيف معها العامل وماهي الآليات الكفيلة بتحقيق تعايش سلمي مع  
الإفرازات الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عن نظام العمل بالمناوبة ..  
(عزوي جلاي ، 2014،صفحة 52)

#### -التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال إستعراض الدراسات السابقة التي تتعلق بالعمل التناوبي و عمال المناوبة  
أن هناك تنوع في مواضيعها و أهدافها و أدواتها بتنوع الجوانب التي عالجتها، كما أن هناك  
اهتمام واسع و لأغلب البلدان التي أخذت منها تلك الدراسات خاصة الغربية في موضوع  
العمل التناوبي (عزوي جلاي ، 2014،صفحة 55)

## تمهيد

ان الدراسة الميدانية وسيلة لجمع المعلومات حول واقع اجتماعي واقتصادي معين اذ تعطينا صورة مجسدة ومجسمة لما درسناه وقرناه في الكتب المختلفة ضمن الدراسة النظرية و هذا لإكمال معارفها وتوسيعها وتوضيح الرؤى المختلفة فبدونها نكون قد تكونا تكويننا ناقصا وبفضلها نرى الامور وكل تلك المصطلحات والمواضيع المتحركة اي في واقعنا المملوء بالضغوط والعوامل المؤثرة الداخلية او الخارجية فالدراسة الميدانية والنظرية احدهما يكمل الاخر

و في فصلنا هذا اتطرق الى المنهج الذي اتبعته والوسائل التي استخدمتها



## - 1- الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث

العلمي ، تمكن الباحث من معرفة مجال الدراسة عن قرب وا تساعه كذلك على بناء

و ضبط الأدوات والتقنيات الملائمة لاجراء الدراسة .

من المؤكد أن أي دراسة من الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول الى هدفها بدقة و

موضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث

للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج و سلامتها .

### 3-أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي ، و من بين

أهدافها الرئيسية :

1/ أنها تمكن الباحث من معرفة مجال الدراسة عن قرب

2/ معرفة مدى قابلية الموضوع للدراسة ، و مدى تجاوب أفاد العينة معه

لا تساعد على ضبط و بناء الأدوات و التقنيات الملائمة لاجراء الدراسة

3/ اختيار الاساليب المناسبة لطبيعة الفرضيات

4/ تمكن الباحث من ضبط متغيرات البحث

جمع المعلومات الأولية حول موضوع الدراسة (تطبيق الاستبيان - المقابلة - الملاحظة

الميدانية )

#### 4- نوع الدراسة والمنهج المستعمل

هذه الدراسة استطلاعية تهدف الى معرفة نظام العمل بالمناوبة اذا كان له تاثير على العامل عززناه بدراسة وصفية تفسيرية فلم تقتصر على جمع المعلومات وانما تحليلها و تفسيرها طبقا لاهداف الدراسة فمن خلال الجزء النظري استنتجنا ان نظام العمل بالمناوبة يؤثر على إنتاجية العمل و هذا حسب باحثين كثيرين و دراسات أقيمت حول هذا الموضوع بحيث له تاثيرات سلبية كثيرة على العامل من الناحية الجسمية النفسية الاجتماعية والتي وردت في الفصل الثاني وفصل الدراسات وسوف نبين هذا التأثير من خلال تقنيه الاستمارة و هناك عوامل اخرى مؤثرة على انتاجية عمال المنصب الليلي كالتغيب والصيانة ونبين ذلك عن طريق تقنية المقابل

## 5-تقنيات وادوات البحث

الدراسة موضوعها اثر العمل بالمناوبة على العامل وعلى هذا الاساس التقنيات استعملتها ما يلي

### 1-منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم طبيعة الموضوع ، والذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع كما وكيفيا ، ويقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى إستنتاجات ، تسهم في تطوير الواقع وتحسينه، حيث نحاول وصف وتحليل علاقة العمل بالمناوبة بالضغط المهني لدى عمال سونالغز .GRTG.

### 2- مجتمع وعينة الدراسة:

#### أ-مجتمع الدراسة :

يتألف مجتمع الدراسة من عمال سونالغز GRTG

عدد عمالها اجمالا 1289 في 46 مقاطعة .اما بالنسبة اعمال بالمناوبة 8 عمال الوحدة التشغيل عن بعد ( télé-exoloitation ) في فرع وهران .

## ب- عينة الدراسة:

من اللازم في الدراسة الحالية إختيار عينة إستطلاعية والغرض منها التحضير للإختيار العينة الأساسية والاطلاع على مواصفاتها والتأكد من خلالها من صدق وثبات أدوات الدراسة ،

ومن أجل إختيار العينة الإستطلاعية قام الطالب الباحث بزيارة ميدانية لمؤسسة GRTG بفرع مديرية عامة لولاية وهران

، بعد أخذ الموافقة من طرف مؤسسة الإنتماء (قسم علم النفس جامعة وهران) والموافقة

عليها من طرف مدير ة موارد بشرية المؤسسة، وتم إختيار عينة من عمال بالمناوبة

واستثنى الباحث منها بعض العمال الذين يشتغلون بالنظام العادي حيث بلغ عدد عينة

الدراسة 8 أفراد

### 3- حدود الدراسة :

#### أ- الحدود المكانية و معلومات المؤسسة :

إقتصرت هذه الدراسة على فرع مديرية العامة اغرب الجزائر بوهران مؤسسة سونالغاز

GRTG

والواقعة : نهج شهداء الثورة سان ابير وهران

ايميل : mekhoukh.djaafar@grtg.dz

الهاتف : 041- 24 - 28 -19

فاكس : 041-24 - 28- 20

المستقبل : السيد مخوخ جعفر

#### ب- الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي

2019-2020 حيث إمتدت من يوم 5 مارس إلى غاية 27 ماي 2020 .

عدد ايام تريض 5 ايام متقطعة بسبب اوقات العمال

#### 4-تعريف المؤسسة

**GRTG** هي شركة جزائرية لإدارة شبكة نقل الغاز ، و هي شركة تابعة لمجموعة

سونالغاز دورها هو العمل ، صيانة و تطوير شبكة نقل الغاز الطبيعي للسوق الوطنية ،

وهي شبكة تزيد مساحتها عن 17 ألف كيلومتر منتشرة في 47 ولاية في البلاد .

تقوم **GRTG** بمهمتين : نقل الغاز الطبيعي الذي تبيعه سوناطراك في ظل التكلفة المثلى

و ظروف السلامة ، تطوير شبكة نقل لضمان تدفق اكثر سلاسة للغاز الطبيعي و بالتالي

تحسين الامداد

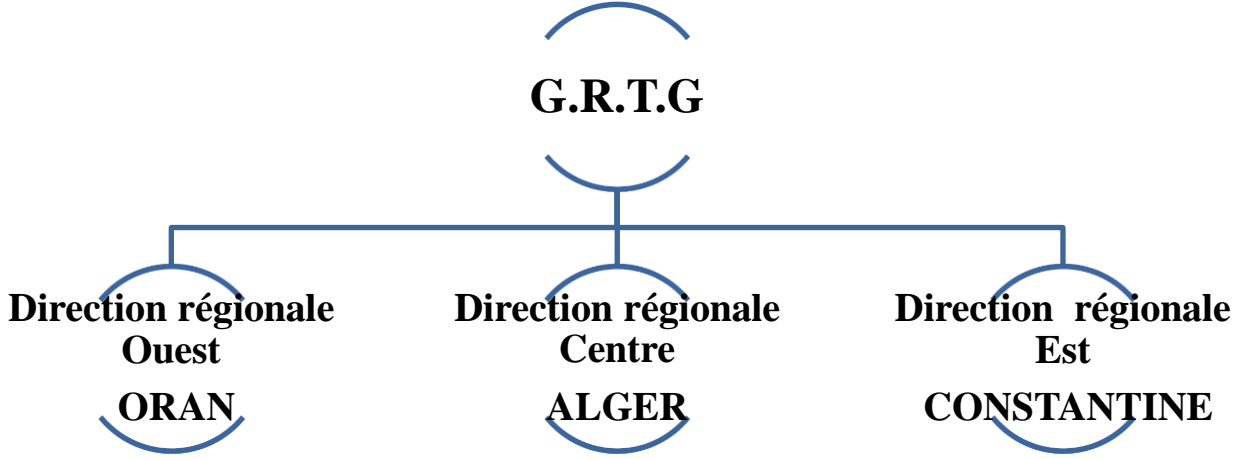
و تساهم **GRTG** من خلال نشاطها و تعبئة موظفيها البالغ عددهم 1289 و مقاطعاتها

البالغ عددها 46 , في بناء سوق الفغاز الطبيعي الجزائري من خلال العمل بطريقة مستقلة

و شفافة

و تنقسم GRTG الى 3 وحدات

وحدة في الشرق و وحدة الوسط و وحدة في الغرب



يقع مصنع الغاز على مساحة 2.5 هكتار ، وافتتحت عام 1958 ؛ صنعت الغاز المصنوع

من تقطير الفحم ع وحدة نقل الغاز الغربية "GRTG.O" سابقا.

مكن وصول غاز حاسي الرمل الطبيعي في عام 1961 الوحدة من تغيير وظائفها ، ونقل

الغاز عالي الضغط من خطوط أنابيب سوناطراك إلى المنطقة الغربية والجنوبية الغربية من

الأراضي الجزائرية



## 5- مهمة GRTG

المديرية الجهوية لنقل الغاز مسؤولة ، ضمن الحدود الإقليمية المخصصة لها ، عن تشغيل وصيانة الأشغال ونظام نقل الغاز. يتضمن مستوى الجودة واستمرارية الخدمة وسلامة الناس والسلع والبيئة.

على هذا النحو ، المديرية الإقليمية لنقل الغاز هي المسؤولة عن:

1. ضمان الصيانة في حالة عمل جيدة لجميع معدات أعمال نقل الغاز.
2. تشغيل شبكة نقل الغاز الإقليمية.
3. ضمان المعرفة وحماية التراث.
4. مراقبة تطور الشبكة والاستمرار في استقبال الأعمال الجديدة.
5. ضمان موثوقية أنظمة القياس.
6. المشاركة في اختيار الأراضي وتخطيط أعمال التطوير.
7. استلام وتشغيل الأعمال الجديدة.
8. المشاركة في تحديد وتنفيذ طرق الصيانة والقياسات والاختبارات لأعمال نقل الغاز.
9. تأكد من نقل وتسليم الغاز في ظل الظروف الفيزيائية والكيميائية وفقا للشروط التعاقدية.
10. إدارة ومراقبة تشغيل محطات الضغط وغاز البترول المسال الموجودة على أراضيها.

11. اقتراح والمصادقة على الأعمال التي سيتم إلغاؤها.
12. المشاركة في تطوير خطط النسخ الاحتياطي للشبكة.
13. المشاركة في تحقيق خطط سفك الحمل الإقليمي.
14. المشاركة وتنفيذ خطط الطوارئ التي تقرها السلطات.
15. وضع ميزانيات وتقارير الإدارة الإقليمية.
16. إدارة جميع الموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.
17. إدارة الواجهة مع العملاء الإقليميين.
18. إدارة الإمدادات ومراقبة المخزون.
19. توفير التدريب وتنمية الموارد البشرية.
20. ضمان سلامة الأشخاص (الموظفين والأطراف الثالثة) والممتلكات.
21. تمثيل GRTG إقليمياً.
22. إنشاء الميزانيات والميزانيات السنوية والفصلية.

## 6- أدوات الدراسة الإستطلاعية :

### أ- الملاحظة :

فضل الباحث أن تكون الملاحظة حرة استكمالاً للفائدة و توضيحاً للظاهرة التي هي قيد الدراسة و تعتبر الملاحظة أسهل وسيلة يستعملها الأخصائي في علم النفس في بحوثه و ذلك راجع لسهولة إستخدامها في البحوث بملاحظة السلوكات التي يصدرها العمال و ردود أفعالهم و محيط العمل بصفة عامة و تحقيق النتائج التي كانت الباحث يتربحها ، قام بزيارات ميدانية حتى نلاحظ جو العمل ملاحظة موضوعية و مقصودة و مشاهدة عن قرب الظروف الحقيقية للعمل

### ب المقابلة : طريقة إجراء المقابلة

استعان الباحث بالمقابلة و التي تعتبر من الأدوات الهامة التي يستخدمها الباحثون في العلوم الاجتماعية و تعد من الوسائل جمع المعطيات ، و هي حوار بين شخصين استعملت مقابلة مقيدة من أجل إعداد إستمارة البحث .

استغرقت المدة الزمانية 30 دقيقة مع رئيس فريق العمال بالمناوبة و ساعة مع جميع عمال بالمناوبة

## ج - الاستمارة :

تعريف الاستمارة: تعرف باسم استبيان أو اختبار فهي شكل من أشكال البحث تحوي مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، سواء كان المجيب متعلم او غير متعلم بحيث يقوم الفاحص بتدوين الإجابة نيابة عنه ، تحتوي على أسئلة مفتوحة تتطلب إجابة كاملة. المجيب له الحرية في ذلك تعتبر من أهم أدوات البحث إذا أحسن استعمالها واستوفت جميع شروطها تساعد الباحث في جمع المعلومات التي يريد الحصول عليها وفي أقصر وقت من أكبر عدد من العمال وتمكنهم من التفكير المنظم فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المركزة حول الاتجاه المراد قياسها، تقدم للعامل لكي يجيب عليها. بعدها يتحصل الفاحص في المؤسسة على إجابات العمال، يقوم بتحليلها وقد يستعمل لهذا الغرض أدوات دقيقة، ومنها نحصل على انطباع عاد وتقييد لدرجة الرضا عن العمل المتناوب ، ومدى تقبل المنصب الليلي عند المفحوصين. بالرغم من أن لها عيوب فالأسئلة صعبة الإجابة لفئة الأميين، و على الباحث اعاءة إجراءات تصميمها وتصنيفها كالمحافظة على التقنيات المنهجية اللغوية وكان تصميم الاستمارة بأخذ كل جوانب الموضوع، وتم تعديلها وحذف بعض الأسئلة غير المهمة وصياغتها بالأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي المتدني للعينة. وكان عنوان الاستمارة المستعمل: نظام العمل بالمناوبة .

## د - النسبة المئوية :

لحساب نسب التحكيم و لحساب مواصفات خصائص العينة للدراسة

## هـ - استخدام برنامج الحزم الإحصائي للبيانات (spss-20) :

للإجابة على تساؤلات الأساسية الدراسة و نظرا لطبيعة الفرضيات فقد تمت المعالجة

الإحصائية للبيانات - التي تم

جمعها من خلال الإستبيان و استعمل الباحث من خلال هذا البرنامج حساب معامل

قياس ثبات ألفا كوريناخ

## و- الخصائص السيكومترية

صدق الاستبيان : يعد صدق الاستبيان من بين الشروط الضرورية التي ينبغي أن تتوفر في

أداة البحث ، و تكون الأداة صادقة إذا قاست فعلا ما وضعت لقياسة .

فالغرض من ذلك قياس الصدق الظاهري و من خلال مدى موائمة الفقرات من حيث

الصياغة و القياس

وانطلاقا من مشكلة البحث فقد تم تصميم الاستمارة على محور :

المتغير المستقل : نظام العمل بالمنافسة ضم سؤال

وبعد عملية التحكيم من طرف الأستاذ المشرف فاصلة الهادي ، تمت التعديلات الضرورية

على فقرات الإستبيان على النحو التالي.

## الخاتمة

إن حتمية العمل بنظام المناوبة أصبحت لازمة فرضتها ظروف إجتماعية أو تقنية أو إقتصادية والعنصر الأول الذي يتحمل المسؤولية الكاملة عن هذا العمل هو العنصر البشري، فهو المستفيد الأول من إيجابياته وسلبياته وقد يجني بعض المشتغلين بالنظام التناوبي ضررا جسما ونفسيا وسلوكيا ، الأمر الذي يجعل المهمة على عاتق الذين يهتمون بالصحة النفسية والجسمية والإجتماعية صعبة ، فالعمل بنظام المناوبة يتطلب دراسة من عدة نواحي صحية، وظروف فيزيقية ، و علاقات إجتماعية وغيرها كونها تخفف من آثاره السلبية بمختلف أنواعها وتعمل على ملائمة العمل وفقا للخصائص الإنسانية والمتطلبات الصحية والنفسية،

## • قائمة المراجع

### مراجع اجنبية

1- WWW.INRS.FR .(6 ,2018). تاريخ الاسترداد 5 , 2020 ، من  
.file:///C:/Users/HP/Downloads/ed6305

### مذكرات و كتب

- 2- امال بن موسى ، نعيمة حجاج. (2011 / 2012). العمل الليلي و انعكساته النفسية على العامل . ورقة .
- 3- بوليف مخلوفة. (2014/2015). الانعكاسات النفسية للعمل التناوبي لدى أعوان الامن . ورقة .
- 4- خماش نعيمة. (2000). العمل الليلي و انتاجية العمل لعمال العمل المتناوب . وهران .
- 5- د. لعريظ بشير. (بلا تاريخ). دراسة تشخيصية امصادر و مؤشرات ضغوط الغمل بالمناوبة x38. محلة العلوم الاجتماعية ، جامعة عنابة.
- 6- عبد الفتاح محمد رويداد. (2011). أصول علم النفس المهني و تطبيقاته . اسكندرية: دار المعرفة الجامعية طبع نشر توزيع .
- 7- عزاوي جلال. (2014). نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية. وهران.
- 8- قيس هادي احمد. ( طبعة الاولى 2014). علم النفس صناعي . بغداد: دار الكتب العلمية للطباعة و النشر و التوزيع .
- 9- مباركي بوحفص. (2004). العمل البشري . وهران: دار الغرب للنشر و التوزيع .
- 10- هادف سامية. (2013/2014). أثر نظام العمل بالدوريات على الاداء المهني للعامل . ورقة : مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر.