

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

## نظام العمل بالورديات (4×4) وأثره على الاستقـرار الوظيفي

د راسة ميدانية بشـد ركة سونـط راك حوض بـ ركا وي - ورقلة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:  
سليم سهلي

إعداد الطالب:  
محمد ياسين غيلاني

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب    | الرتبة        | الجامعة               | الصفة        |
|-----------------|---------------|-----------------------|--------------|
| سليم دحة        | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمة لخضر | رئيسا        |
| سليم سهلي       | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمة لخضر | مشرفا ومقررا |
| محمد مسعود زكري | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمة لخضر | ممتحنا       |

السنة الجامعية 2024/2023



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

## نظام العمل بالورديات (4×4) وأثره على الاستقـرار الوظيفي

د راسة ميدانية بشـد ركة سونـط راك حوض بـ ركا وي - ورقلة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:  
سليم سهلي

إعداد الطالب:  
محمد ياسين غيلاني

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب    | الرتبة        | الجامعة               | الصفة        |
|-----------------|---------------|-----------------------|--------------|
| سليم دحة        | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمه لخضر | رئيسا        |
| سليم سهلي       | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمه لخضر | مشرفا ومقررا |
| محمد مسعود زكري | أستاذ مساعد ب | جامعة الشهيد حمه لخضر | ممتحنا       |

السنة الجامعية 2024/2023

## الإهداء

الحمد لله على فضله وامتنانه، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً والحمد لله رب العالمين

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي "رحمه الله" الذي كان له الفضل بعد الله عز وجل في تعليمي ونجاحاتي وطموحاتي .. جعلها الله في ميزان حسناته وأسكنه فسيح جناته إلى روح معلمي في الابتدائي "عزوز" رحمه الله .. وإلى شقيقي "بوكريز" حفظه الله إلى أمي حفظها الله وبارك في عمرها وأحسن في عملها والتي لها كل الشكر على الحب والسند .. جزاها الله عنا كل خير ..

إلى زوجتي وحييتي ورفيقة دربي وصديقتي في سرائي وضرائي ..

إلى فلدتي كبدي وحب قلبي إبتائي "رأفة" و "رحمة"

إلى إخوتي أصدقائي حفظهم الله وجزاهم كل خير

إلى كل أقاربي وزملائي وأصدقائي وإلى كل من أحببتهم وأحبوني في الله ..

والحمد لله رب العالمين .

محمد ياسين غيلاني

## الشكر

اللهم لك الحمد كله ولك الشكر كله وإليك يرجع الأمر كله علانيته وسره ، لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركاً فيه حمدا يليق بجلالك وكمالك ولك الحمد لا نحصي ثناء عليك والحمد لله رب العالمين ،

وصل الله على نبينا محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

أشكر كل من أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع والذي أرجوا نجاحه وبلوغ هدفه وأخص أولاً بالذكر الأستاذ الفاضل الدكتور " سليم سهلي " الذي ساعدنا بكل ما يملك بارك الله فيه جزاه الله عنا كل خير

كما أشكر جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية الذين قدموا لنا يد المساعدة وعلى رأسهم رئيس القسم الأستاذ الدكتور "بلال بوترعة" وكل الأساتذة في الكلية الذين قدموا لنا يد المساعدة ولو بكلمة مشكورين كل الشكر

كما أتقدم بالشكر إلى رئيس قسم المستخدمين بحوض بركاوي السيد "رشيد سوكان" الذي كان منه كل

التشجيع والتوجيه والمساعدة جزاه الله كل خير

كما أتقدم بالشكر إلى زملائي في حوض بركاوي الذين ساعدوني في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر زملائي في مصلحة التخطيط ومصلحة التسيير ولا يكفي المقام لذكر الأسماء فلساني يذكركم وقلبي يشكركم.

ولا أنسى زملائي كذلك في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت 02

وإلى كل الرفقاء والزملاء والعائلة والأصدقاء وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.. ووددت لو أذكر جميع أسمائكم لكن خشينا ألا نوفي الجميع فشكرا جزيلا لكم

ونسأل الله العليّ القدير أن يجعل هذا خالصا لوجهه الكريم وبالله التوفيق والحمد لله رب العالمين.

محمد ياسين غيلاني

## الملخص

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير العمل بنظام الورديات (4×4) على الاستقرار الوظيفي، وعلى الحياة العائلية والصحة الجسدية الأمر الذي يجعله مؤثرا مباشرا على الاستقرار الوظيفي.

أجريت الدراسة على مجموعة عمال بشركة سوناطراك حوض بركاوي بورقلة؛ بلغ عددهم 173 عامل بنسبة 17% تقريبا من أصل مجتمع بحث عدده 1045 عامل؛ واستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوع دراستنا، وقد استعملنا أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات لدراستنا.

وتوصلت الدراسة على أن نظام العمل بالورديات (4×4) يشكل الكثير من التحديات للعامل ويؤثر سلبا على إستقراره العاطفي وعلى حياته العائلية والاجتماعية، وأيضا صحته النفسية والجسدية والذي بدوره يؤثر على الاستقرار الوظيفي للعامل.

**الكلمات المفتاحية:** نظام العمل، نظام العمل بالورديات، الاستقرار الوظيفي، المؤسسة الاقتصادية.

## Summery

The study aims to know the effect of the work timing system on job stability in general, and to highlight the effect of working in shifts (4×4) in particular on family life and physical health, which makes it a direct influence on job stability.

The study was conducted on a group of workers at Sonatrach haoud Berkaoui Ouargla Company. Their number reached 150 workers, representing 15% out of a research population of 1045 workers. We used the descriptive

analytical approach that is compatible with the topic of our study, and we used the questionnaire tool to collect data and information for our study.

The study concluded that the 4×4 shift work system poses many challenges to the worker and negatively affects his emotional stability, his family and social life, and also his psychological and physical health, which in turn It affects the worker's job stability.

**Keywords:** work system, shift work system, job stability, economic institution.

فهرس المحتويات

|      |                |
|------|----------------|
| III  | الإهداء        |
| IV   | الشكر والتقدير |
| V    | الملخص         |
| VIII | قائمة الجداول  |
| X    | قائمة الأشكال  |
| XII  | قائمة الملاحق  |
| أ    | توطئة          |

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

|    |                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------|
| 1  | تمهيد                                                           |
| 2  | المبحث الأول: الأدبيات النظرية (مفاهيم الدراسة)                 |
| 2  | أولاً: مفهوم نظام العمل بالورديات                               |
| 2  | ثانياً: مفهوم الاستقرار الوظيفي                                 |
| 3  | ثالثاً: مفهوم المؤسسة الاقتصادية                                |
| 4  | المبحث الثاني: علاقة نظام العمل بالورديات على الاستقرار الوظيفي |
| 4  | أولاً: آثار العمل بالورديات على الحياة الأسرية والاجتماعية      |
| 5  | ثانياً: الآثار الصحية الناجمة عن العمل بالورديات                |
| 6  | ثالثاً: أهمية الاستقرار الوظيفي                                 |
| 6  | رابعاً: علاقة وريديت العمل بالاستقرار الوظيفي                   |
| 7  | المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)            |
| 7  | أولاً: الدراسات المحلية                                         |
| 8  | ثانياً: الدراسات العربية                                        |
| 8  | ثالثاً: الدراسات الأجنبية                                       |
| 9  | رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة                            |
| 10 | خلاصة الفصل الأول                                               |

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

|    |                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------|
| 11 | تمهيد .....                                                        |
| 12 | المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية..... |
| 12 | أولاً: الطريقة.....                                                |
| 13 | ثانياً: الأدوات .....                                              |
| 14 | المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.....                              |
| 14 | أولاً: عرض النتائج .....                                           |
| 43 | ثانياً: مناقشة النتائج .....                                       |
| 50 | خلاصة الفصل الثاني.....                                            |
| 51 | خاتمة.....                                                         |
| 52 | قائمة المراجع.....                                                 |
| 53 | الملاحق .....                                                      |



## قائمة الجداول

### قائمة الجداول

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                                                                         | رقم الجدول |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 14            | يوضح أفراد العينة حسب الجنس                                                          | 1          |
| 14            | يوضح أفراد العينة حسب السن                                                           | 2          |
| 15            | يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية                                                | 3          |
| 15            | يوضح أفراد العينة حسب مكان السكن                                                     | 4          |
| 16            | يوضح أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل                                              | 5          |
| 16            | توزيع المبحوثين حسب دورهم الرئيسي في إعالة العائلة                                   | 6          |
| 17            | يوضح توزيع المبحوثين فيما إذا كانت تكفيهم عطلتهم لتعويض العائلة عن فترة غيابهم للعمل | 7          |
| 17            | توزيع المبحوثين فيما إن كان لديهم من ينوب عنهم في المنزل اثناء فترة غيابهم للعمل     | 8          |
| 18            | توزيع المبحوثين حول الغياب عن العمل                                                  | 9          |
| 18            | يبيّن تأثير الغياب عن الأهل لمدة 4 أسابيع                                            | 10         |
| 19            | توزيع المبحوثين حسب إستطاعتهم الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة            | 11         |
| 19            | بين ما إذا كانت هناك إحتياجات خاصة لدى أحد أفراد العائلة تحتاج إلى إهتمام إضافي      | 12         |
| 20            | توزيع المبحوثين حسب صعوبة الموازنة بين إحتياجات العائلة ومتطلبات العمل               | 13         |
| 20            | توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحاجات العائلية تتطلب تغييرا في نظام توقيت عملهم    | 14         |
| 21            | توزيع المبحوثين حول تناسب نظام توقيت عملهم مع ظروفهم الخاصة                          | 15         |
| 21            | توزيع المبحوثين حول رضا عائلاتهم عن مجال عن مجال عملهم                               | 16         |
| 22            | يمثل العمل بالمناوبة الليلية                                                         | 17         |
| 22            | نسبة تعرض العمال لحوادث العمل بسبب الإرهاق                                           | 18         |
| 23            | سبة تعرض العمال للأمراض المهنية                                                      | 19         |
| 23            | معاناة العمال من الارق واضطراب النوم                                                 | 20         |
| 24            | تعرض العمال للضغط النفسية بسبب العمل بالورديات                                       | 21         |
| 24            | توزيع المبحوثين نحو استطاعتهم القيام بمهامهم طيلة 4 أسابيع                           | 22         |
| 25            | توزيع المبحوثين حول فقدائهم قدراتهم العقلية والجسدية                                 | 23         |
| 25            | توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحوافز المادية بديلة عن العمل المخطر                | 24         |
| 26            | التفكير في تغيير المنصب بسبب نظام الورديات                                           | 25         |
| 26            | القدرة على العمل بنظام الورديات 4x4 طوال المسار المهني                               | 26         |
| 27            | توزيع العمال حسب نظام العمل المناسب                                                  | 27         |
| 27            | خيارات نظام توقيت العمل                                                              | 28         |
| 28            | توزيع المبحوثين حسب عملهم بأنظمة عمل أخرى                                            | 29         |
| 28            | توزيع المبحوثين حسب العمل بالدوام العادي                                             | 30         |
| 29            | الرغبة في الإقامة بمدينة ورقلة والعمل بالدوام العادي                                 | 31         |
| 29            | الرغبة في الإقامة بمحيط المؤسسة والعمل بالدوام العادي                                | 32         |
| 30            | توزيع المبحوثين حسب العمل بنظام 4x4 عائلي وملائمته                                   | 33         |

## قائمة الجداول

|    |                                                             |    |
|----|-------------------------------------------------------------|----|
| 30 | إمكانية التغيير إلى نظام 4×4 عائلي                          | 34 |
| 31 | توزيع المبحوثين حسب النظام الأنسب                           | 35 |
| 31 | إمكانية الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل             | 36 |
| 32 | تأييد أو معارضة حرية الخروج من المؤسسة خارج أوقات العمل     | 37 |
| 33 | نسبة الاستقرار في العمل                                     | 38 |
| 33 | نسبة القدوم إلى المؤسسة بتحويل خارجي                        | 39 |
| 34 | الرغبة في التحويل الخارجي                                   | 40 |
| 34 | إمكانية ترك العمل لأسباب عائلية                             | 41 |
| 35 | الحركة الداخلية بسبب مرض مهني                               | 42 |
| 35 | الحركة الداخلية بسبب عدم العجز الجزئي                       | 43 |
| 36 | حالات تعليق عقد العمل بالإتاحة                              | 44 |
| 36 | التفكير في الاستقالة من العمل                               | 45 |
| 37 | توزيع المبحوثين فيما إن كان الراتب هو سبب بقائهم في المؤسسة | 46 |
| 37 | نسبة قبول عروض في مؤسسات تعمل بالدوام العادي                | 47 |
| 38 | نسبة الميل على الأعمال الحرة                                | 48 |
| 38 | نسبة تأثير نظام العمل بالورديات 4×4 على الحياة الخاصة.      | 49 |
| 39 | توزيع المبحوثين حول رأيهم في سبب ظاهرة عدم استقرار العمال   | 50 |
| 39 | توزيع المبحوثين حول رأيهم في مراجعة نظام العمل بالورديات.   | 51 |
| 40 | ملخص نموذج خط الانحدار                                      | 52 |
| 40 | جدول جودة النموذج الخطي <sup>a</sup> ANOVA                  | 53 |
| 41 | جدول معاملات معادلة خط الانحدار ودلالاتها المعنوية          | 54 |

## قائمة الأشكال

### قائمة الأشكال

| رقم الشكل | عنوان الشكل                                                                          | رقم الصفحة |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1         | يوضح أفراد العينة حسب الجنس                                                          | 14         |
| 2         | يوضح أفراد العينة حسب السن                                                           | 14         |
| 3         | يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية                                                | 15         |
| 4         | يوضح أفراد العينة حسب مكان السكن                                                     | 15         |
| 5         | يوضح أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل                                              | 16         |
| 6         | توزيع المبحوثين حسب دورهم الرئيسي في إعالة العائلة                                   | 16         |
| 7         | يوضح توزيع المبحوثين فيما إذا كانت تكفيهم عطلتهم لتعويض العائلة عن فترة غيابهم للعمل | 17         |
| 8         | توزيع المبحوثين فيما إن كان لديهم من ينوب عنهم في المنزل اثناء فترة غيابهم للعمل     | 17         |
| 9         | توزيع المبحوثين حول الغياب عن العمل                                                  | 18         |
| 10        | يبين تأثير الغياب عن الأهل لمدة 4 أسابيع                                             | 18         |
| 11        | توزيع المبحوثين حسب إستطاعتهم الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة            | 19         |
| 12        | بين ما إذا كانت هناك إحتياجات خاصة لدى أحد أفراد العائلة تحتاج إلى إهتمام إضافي      | 19         |
| 13        | توزيع المبحوثين حسب صعوبة الموازنة بين إحتياجات العائلة ومتطلبات العمل               | 20         |
| 14        | توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحاجات العائلية تتطلب تغييرا في نظام توقيت عملهم    | 20         |
| 15        | توزيع المبحوثين حول تناسب نظام توقيت عملهم مع ظروفهم الخاصة                          | 21         |
| 16        | توزيع المبحوثين حول رضا عائلاتهم عن مجال عملهم                                       | 21         |
| 17        | يمثل العمل بالمناوبة الليلية                                                         | 22         |
| 18        | نسبة تعرض العمال لحوادث العمل بسبب الإرهاق                                           | 22         |
| 19        | سبة تعرض العمال للأمراض المهنية                                                      | 23         |
| 20        | معاونة العمال من الارق واضطراب النوم                                                 | 23         |
| 21        | تعرض العمال للضغط النفسية بسبب العمل بالورديات                                       | 24         |
| 22        | توزيع المبحوثين نحو استطاعتهم القيام بمهامهم طيلة 4 أسابيع                           | 24         |
| 23        | توزيع المبحوثين حول فقدانهم قدراتهم العقلية والجسدية                                 | 25         |
| 24        | توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحوافز المادية بديلة عن العمل المخطر                | 25         |
| 25        | التفكير في تغيير المنصب بسبب نظام الورديات                                           | 26         |
| 26        | القدرة على العمل بنظام الورديات 4x4 طوال المسار المهني                               | 26         |
| 27        | توزيع العمال حسب نظام العمل المناسب                                                  | 27         |
| 28        | خيارات نظام توقيت العمل                                                              | 27         |
| 29        | توزيع المبحوثين حسب عملهم بأنظمة عمل أخرى                                            | 28         |
| 30        | توزيع المبحوثين حسب العمل بالدوام العادي                                             | 28         |
| 31        | الرغبة في الإقامة بمدينة ورقلة والعمل بالدوام العادي                                 | 29         |
| 32        | الرغبة في الإقامة بمحيط المؤسسة والعمل بالدوام العادي                                | 29         |
| 33        | توزيع المبحوثين حسب العمل بنظام 4x4 عائلي وملائمته                                   | 30         |

## قائمة الأشكال

|    |                                                             |    |
|----|-------------------------------------------------------------|----|
| 30 | إمكانية التغيير إلى نظام 4×4 عائلي                          | 34 |
| 31 | توزيع المبحوثين حسب النظام الأنسب                           | 35 |
| 31 | إمكانية الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل             | 36 |
| 32 | تأييد أو معارضة حرية الخروج من المؤسسة خارج أوقات العمل     | 37 |
| 33 | نسبة الاستقرار في العمل                                     | 38 |
| 33 | نسبة القدوم إلى المؤسسة بتحويل خارجي                        | 39 |
| 34 | الرغبة في التحويل الخارجي                                   | 40 |
| 34 | إمكانية ترك العمل لأسباب عائلية                             | 41 |
| 35 | الحركة الداخلية بسبب مرض مهني                               | 42 |
| 35 | الحركة الداخلية بسبب عدم العجز الجزئي                       | 43 |
| 36 | حالات تعليق عقد العمل بالإتاحة                              | 44 |
| 36 | التفكير في الاستقالة من العمل                               | 45 |
| 37 | توزيع المبحوثين فيما إن كان الراتب هو سبب بقائهم في المؤسسة | 46 |
| 37 | نسبة قبول عروض في مؤسسات تعمل بالدوام العادي                | 47 |
| 38 | نسبة الميل على الأعمال الحرة                                | 48 |
| 38 | نسبة تأثير نظام العمل بالورديات 4×4 على الحياة الخاصة.      | 49 |
| 39 | توزيع المبحوثين حول رأيهم في سبب ظاهرة عدم استقرار العمال   | 50 |
| 39 | توزيع المبحوثين حول رأيهم في مراجعة نظام العمل بالورديات.   | 51 |
| 42 | منحنى بياني لمعادلة خط الإنحدار                             | 52 |

## قائمة الملاحق

### قائمة الملاحق

| الرقم | عنوان الملحق                                          | رقم الصفحة |
|-------|-------------------------------------------------------|------------|
| 01    | إستمارة الإستبيان                                     | 53         |
| 02    | الهيكل التنظيمي للمؤسسة "المديرية الجهوية حوض بركاوي" | 57         |
| 03    | القانون الداخلي (أنظمة أوقات العمل القديمة)           | 58         |
| 04    | ترخيص التربص                                          | 59         |

### 1. توطئة:

العمل من الأمور الضرورية والمهمة في حياة الانسان فمن خلاله يحقق الانسان ذاته ويثبت وجوده، ويقدم كل ما بوسعه لخدمة أسرته ومجتمعه، ويسخر كل ما لديه من قدرات وإمكانيات وخبرات للرقى لأعلى المراتب.

وأهم ما في العمل الاستمرارية والبقاء لأطول فترة ممكنة في الوظيفة لأن في ذلك ضمان للتطور وتنمية القدرات الشخصية والزيادة في الدخل، واستمرارية العامل في موقعه الوظيفي لوقت طويل في حياته المهنية وجه من أوجه الاستقرار، الامر الذي يؤثر إيجابيا على الوضع المادي والاجتماعي للعامل، كما يحقق السير الحسن والاستمرارية للمؤسسة.

ومما يجب على العامل لتحقيق ما سبق ذكره؛ الإلتزام بالقوانين الداخلية للمؤسسة وحسب ما تقتضيه الاتفاقية الجماعية والتي منها إحترام توقيت العمل من إنضباط في وقت الدخول والخروج والتواجد الدائم في مكان العمل، حتى يتمكن العامل من الإستفادة القصوى من وقته في أداء مهامه وواجباته تجاه المؤسسة، وليحقق التوازن اليومي ما بين الواجبات والرغبات والاهداف.

وهذا ما يحدد الفارق بين النجاح والفشل؛ إذ أن السمة المشتركة بين كل الناجحين هو قدرتهم على الموازنة بين الواجبات اللازمة عليهم والاهداف التي يرغبون في تحقيقها، وكل هذا يدخل في إطار إدارة الوقت والفعالية في التسيير.

كما أن طبيعة نشاط المؤسسة يفرض عليها العمل وفق أوقات معينة وعلى غرار المؤسسة الجزائرية، فيختلف نشاط المؤسسات فيما بينها سواء كانت عمومية أو اقتصادية، أو كانت من نفس الفئة أو من فئات مختلفة فمنها من يعمل بدوام جزئي أو بدوام كامل أو بالمنابذة، فهذا يتطلب تنظيم وتخطيط توقيت العمل، فأحيانا يتغير بين فصل الصيف وبقية فصول السنة كما هو الحال بالنسبة للجنوب الجزائري، أو يتطلب تخطيط الأدوار بالنسبة للمؤسسات التي تعمل بالمنابذة.

فهنا نجد أن العامل مقيد بالتوقيت الذي تحدده المؤسسة والذي يقتضي عليه الإلتزام به طوال حياته المهنية تماشيا مع مسؤوليات حياته خارج إطار العمل، وهذا الذي يعتبر التحدي الأكبر للعامل إذ عليه الموازنة بين متطلبات الحياة الاجتماعية والتقييد بالمهنة، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وزيادة المسؤوليات والتسارع الزمني والتغير في المفاهيم والقيم وفي مظاهر الحياة العائلية والاجتماعية.

وأیضا فإن العامل يسعى إلى الاستقرار في وظيفته والارتقاء في المراتب، ما يضمن له عوائد مادية تساعد في تحقيق حياة مستقرة ومتوازنة وتتيح له تحقيق أهدافه. وعلى ضوء هذا فإننا نطرح التساؤل الرئيسي:

## 2. طرح الإشكالية:

هل لنظام العمل بالورديات (4×4) تأثير على الإستقرار الوظيفي؟

### التساؤلات الفرعية:

- هل يؤثر نظام العمل بالورديات (4×4) باعتبار الحالة الإجتماعية على الاستقرار الوظيفي؟
- هل يؤدي العمل بنظام الورديات (4×4) لفترة طويلة إلى عدم الاستقرار الوظيفي؟
- هل هناك بدائل لنظام العمل بالورديات (4×4) تحقق الاستقرار الوظيفي للعامل؟

## 3. الفرضيات:

- يؤثر نظام العمل بالورديات (4×4) باعتبار الحالة الإجتماعية على الاستقرار الوظيفي.
- يؤدي العمل بنظام الورديات (4×4) لفترة طويلة إلى عدم الاستقرار الوظيفي.
- هناك بدائل لنظام العمل بالورديات (4×4) لا ترقى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل.

## 4. مبررات إختيار الموضوع:

- باعتباري فرد عامل بشركة سوناطراك حوض بركاوي رأيت أن هذا الموضوع ذات أهمية بالنسبة للعمال والشركة.
- تبين الآراء حول موضوع نظام العمل بالورديات 4×4 في الوسط العمالي والشكوى الكثيرة من سلبيات هذا النظام محل الدراسة.
- دوران العمل بمختلف أنواعه الذي تشهده المؤسسة في الآونة الأخيرة والذي أصبح ملاحظاً، ومحاولة مقارنة الاحصائيات المتحصل عليها من طرف الإدارة بالنتائج المتوصل عليها والتي سنذكرها في الجانب التطبيقي بحول الله.

## 5. أهداف البحث وأهميته:

أما عن أهداف البحث فيمكن أن نذكرها في النقاط التالية:

- إبراز أهمية تخصص علم الاجتماع في المؤسسة الصناعية وبوجه خاص تخصص التنظيم والعمل لدراسة الظواهر التي تنشأ في الحقل السوسيو تنظيمي.
  - إظهار سلبيات إستيراد الفكر الغربي وتطبيقه دون دراسته بما يتماشى مع نط الحياة والقيم الاجتماعية الخاصة بمجتمعنا.
  - إعادة النظر في فترة العمل فيما يخص نظام العمل بالورديات بما يتناسب مع الحالة العائلية والاجتماعية للعمال.
  - محاولة إيجاد بعض الحلول التي تحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي والوظيفي للعامل.
  - فتح المجال أمام بحوث ودراسات أخرى تهتم بالظواهر والمشكلات التي تطرأ في مجتمعات الشركات التي تعمل بنظام الورديات 4×4
- أما عن أهمية البحث فتكمن في:

- تبيين جهود شركة سوناطراك بتوظيف العمال بالتخصص وإعطاء الأهمية لتخصص علم الاجتماع، مع العلم بأنني أعمل في مجال تخصصي بمصلحة الشؤون الاجتماعية، ومن هنا جاءت فكرة دراسة هذا الموضوع.
- معرفة أنواع أنظمة توقيت العمل المعمول بها في الشركات الاقتصادية عموماً والشركات البترولية بوجه خاص.
- الوقوف على المشكلات الاجتماعية الناجمة عن نظام العمل التي تخص عمال الشركات البترولية التي تعمل بنظام 4×4 التناوبي
- معرفة أسباب دوران العمل في الشركة البترولية وماهي العوامل التي تؤثر على الإستقرار الوظيفي.
- معرفة مدى تأثير نظام العمل بالورديات على الإستقرار الوظيفي من عدمه.

### 6. حدود البحث:

الحدود المكانية: طبقت الدراسة على عمال المديرية الجهوية لحوض بركاوي قسم الانتاج التابعة لشركة سوناطراك والواقعة على بعد 35 كلم جنوب مدينة ورقلة طريق غرداية والتابعة لتراب بلدية الرويسات ولاية ورقلة.

الحدود الزمانية: كانت بداية الدراسة في الفصل الثاني من الموسم الجامعي 2024/2023 وامتدت من يوم 13 أفريل إلى غاية 03 ماي 2024.

### 7. منهج الدراسة:

إستخدمنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة موضوعنا، والذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع كما وكيفا، ويقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى إستنتاجات تسهم في إيجاد حلول للمشكلات الموجودة.

### 8. صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي أو ما يسمى بأسرار المهنة.
- صعوبة ترجمة القوانين الداخلية الموجودة في الوثائق والسجلات الخاصة بشركة سوناطراك والمكتوبة بالفرنسية والمستمدة من قوانين أجنبية والتي لا تنطبق على الترجمة الحرفية للغة العربية.

### 9. هيكلية البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين؛ حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الادبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بموضوع الدراسة وقسمناها إلى ثلاثة (03) مباحث:

في المبحث الأول الادبيات النظرية وتطرقنا فيه إلى تحديد المفاهيم وتعريفها لغويا واصطلاحيا وإجرائيا وفي المبحث الثاني العلاقة التي تربط متغيرات الدراسة والمبحث الثالث الادبيات التطبيقية وتطرقنا فيه على الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني وهو الدراسة الميدانية فهو فقسمناه إلى مبحثين (02)، في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني فكان للنتائج والمناقشة واختتمنا دراستنا بفضل الله بالخاتمة والتوصيات.



# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

### تمهيد

جاء نظام العمل بالورديات كحل إستراتيجي به المؤسسات وخاصة الإقتصادية منها ليضمن لها سيرورة العمل واستمرارية الإنتاج، وكما هو الحال لكل الإجهادات فلا بد لها من إيجابيات وسلبيات تؤثر على العنصر البشري وعلى المؤسسة بشكل عام، ولعلنا في هذا الفصل سنحاول إبراز المفاهيم المتعلقة بدراستنا والوقوف على بعض المشكلات التي يطرحها نظام العمل بالورديات وكيف يؤثر على الحالة النفسية والإجتماعية وعلى الصحة الجسدية للعامل وعلاقة هذا التأثير على الاستقرار الوظيفي، بالإستناد إلى الدراسات المختلفة والتقارير والمقالات العلمية والبحثية التي تناولت موضوعات العمل بالورديات والاستقرار الوظيفي، ولعلنا أيضا نبين الأهمية والجدوى من دراسة هذا الموضوع.

### المبحث الأول: الأدبيات النظرية

أولاً: مفهوم نظام العمل بالورديات:

#### 1\_التعريف اللغوي:

نظام: وجمعه "نظم" و"أنظمة" وهو الترتيب والاتساق ويعني أيضاً الطريقة،

وردية عمل: وهي مجموعة عمال وتسمى أيضاً مناوبة عمل. (www.almaany.com ، 2024)

#### 2\_التعريف الاصطلاحي:

يعرف (Kampenr) بأنه تنظيم العمل على فرق من العمال التي تتعاقب على العمل من أجل ضمان الاستمرارية في الإنتاج شريطة أن تكمل الفرقة الموالية عمل الفرقة السابقة (فريد، 2022، صفحة 182)

ويعرف (vieux et caillard) بأنه نمط من التنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، تتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمن. (ناتش فريد 2022 ص 182)

#### 3\_التعريف الاجرائي:

نظام العمل بالورديات: هو أسلوب عمل يتم فيه تقسيم العمل على فترات زمنية متتالية دون انقطاع وبساعات عمل محددة لكل مجموعة عمل لضمان استمرارية النشاط.

نظام العمل بالورديات (4×4): هو تنظيم العمل على فرق تعمل 4 أسابيع مقابل 4 أسابيع راحة بالتناوب بمعدل 12 ساعة في اليوم، ومن الفرق من يعملون بالمناوبة الليلية وفرق أخرى تعمل في النهار فقط وهذا حسب طبيعة نشاط القسم.

وهذا النظام الذي يعرف في مجتمعنا بـ "عمل (4×4) أو "عمل شهر بشهر".

ثانياً: مفهوم الاستقرار الوظيفي:

#### 1\_التعريف اللغوي:

الاستقرار لغة: "من القرار والثبوت"، كما يعني أيضاً "ثبات، رسوخ، متانة"

الوظيفة لغة: "ما يقدر" من عمل وطعام ورزق وغير ذلك و- العهد والشرط، ويقال (بينهما وظيفة) أي: عهد وشرط، وربما استعملت الوظيفة بمعنى المنصب أو الخدمة المعينة، كما تعني "وظيفة ج وظائف ما يتولاه شخص من عمل". (حمزة عزوي، 2019، ص 24)

#### 2\_التعريف الاصطلاحي

الاستقرار: هو "ثبات على حالة معينة من دون تبدل

الوظيفة: تعني مجموعة واجبات ومسؤوليات محددة في الغالب تقوم بأدائها مجموعة من الأفراد ويتقاضون عنها أجراً. (حمزة عزوي، 2019، ص 24)

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

الاستقرار الوظيفي: يعبر عن الاستقرار الوظيفي في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه " بقاء العامل في نفس العمل لمدة عمل طويلة" (زكي بدوي، 1993، ص 239)

ويعرف أيضا بأنه: المحافظة على الأفراد الأكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب بالعمالة. (العميان، 2005، ص 42)  
أما محمد علي محمد فيعرفه بأنه " ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار" (حمزة عزوي، 2019، ص 25)

### 3\_التعريف الاجرائي:

الاستقرار الوظيفي هو ثبات العامل بعمله والذي يعكس عدم رغبته في التنقل إلى أي تنظيم آخر، بالإضافة إلى شعور الفرد بأن مستقبله وأهدافه في العمل أصبحت واضحة ومحددة، ويظهر في انخفاض معدل دوران العمل ومعدل الغياب والتأخر عن العمل.

ثالثا: مفهوم المؤسسة الاقتصادية:

### 1\_التعريف اللغوي:

المؤسسة: إسم مؤنث للفعل أسس، ويقال: أس الدار أي أسس البيت،

والمؤسسة: منشأة تؤسس لغرض معين، أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة.

الاقتصادية: إسم مؤنث منسوب إلى إقتصاد: وهو مجمل النظام المعمول به لإنتاج وتوزيع واستهلاك السلع والخدمات في بلد ما

المؤسسة الاقتصادية: شركة لها شبكة اقتصادية واسعة. (www.almaany.com ، 2024)

### 2\_التعريف الاصطلاحي:

المؤسسة الاقتصادية: نظام تقني اقتصادي، فهي تتكون من مجموعة الوسائل التقنية المادية من تجهيزات وأدوات بهدف استعمالها لإنتاج وتحقيق منتوجات وخدمات، بالجمع والتنسيق بين هذه الوسائل والمواد وكذا العديد من المعلومات التقنية. (بن منصور، 2014، ص 20)

### 3\_التعريف الاجرائي:

هي منشأة يتم إنشاؤها وتنظيمها وإدارتها من قبل أشخاص لغاية تحقيق الأهداف المتفق عليها، أو تلبية حاجات أو تقديم خدمات معينة ويجدد فيها المسؤوليات والادوار والوظائف لكل فرد فيها، مما يساهم في تحقيق أرباح.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الثاني: علاقة نظام العمل بالورديات على الاستقرار الوظيفي

أولاً: آثار العمل بالورديات على الحياة الأسرية والاجتماعية للعامل:

### 1. التأثير على الحياة الأسرية:

على الرغم من مزايا العمل بنظام الورديات من الناحية الاقتصادية وانعكاسها إيجابياً على الحالة المادية للعامل وأسرته ، إلا أنه سيجد نفسه مخيراً بين أمرين كلاهما صعب؛ فإما أسرته وإما لجوئه بعيداً عن جو الأسرة ومختلف نشاطاتها ، وعلى العموم فإن العامل سيعصب عليه تفادي مختلف المشاكل والصعوبات التي يطرحها نظام العمل بالورديات على مستوى العلاقة الزوجية بصفة خاصة وعلى الحياة الأسرية بصفة عامة ؛ حيث يمكن أن تتأثر الحياة الزوجية بتحولها إلى زواج نهاية الأسبوع أو بعد شهر وهذا من أكثر الأمور التي تشكل إنزعاجاً كبيراً للعامل ، كما سيعصب على الأسرة رعاية الأطفال والقيام بمختلف الأعمال اليومية ويزيد العبء على أحد الطرفين وتلجأ الأسرة إلى الإستعانة بالمساعدة الخارجية وقد يزيد ذلك من التكاليف المادية ويتسبب في عدم الاستقرار اليومي للأسرة،

ولعل ما يزيد الأمر إستفحالا تقلص دور الأب خاصة في تربية أولاده كما ويثقل على دور الأم، وقد يؤدي إلى نقص الاتصال على مستوى الأسرة ويزيد من إستقلالية الأطفال، وقد ينتهي الأمر بظهور بعض أشكال الإنحراف لديهم، هذا ما يجعل العامل يشعر بأن نظام الورديات لا يسمح له بالقيام بدوره وتأدية واجباته تجاه مختلف أفراد أسرته مما يولد لديه حالة من الإحساس بالنقص قد تنجر عنها إنعكاسات على حالته العضوية وتصبّب تقبله لنظام العمل بالورديات. (بوظيفة حمو، 1995، ص 209-212 بتصرف)

### 2. التأثير على الحياة الاجتماعية:

أما عن الحياة الإجتماعية؛ فإن عمال الورديات يواجهون مشاكل وصعوبات في تكوين العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها، خاصة الذين لا يستطيعون الحصول على الراحة في نهاية الأسبوع أو خلال الأعياد والمناسبات الدينية والوطنية ، كما أنهم سيجدون صعوبة الإشتراك في التجمعات السياسية والنوادي الترفيهية ومختلف النشاطات الرياضية والثقافية خاصة في مهام المسؤولية، لأن هذه التنظيمات عادة ما تقوم على دوام منتظم، بل وإن العمال بنظام الورديات سيجدون صعوبة حتى في المساهمة الاجتماعية داخل المؤسسة بسبب التناوب وعدم الحضور المنتظم، أضف إلى ذلك أن العمال غالباً ما يجرمون من بعض الإمتيازات كحلقات التكوين والتدريب وفرص الترقية أو متابعة نوع من التكوين... ، وهذا ما يجعلهم يحسون بالعزلة وكأنهم يعيشون على هامش المجتمع ، الأمر الذي جعل بعض الباحثين يصف وضعيتهم التي يتخبطون فيها من مشاكل وصعوبات بالموت الاجتماعي "Social death" وقد ازدادت هذه المتاعب نظراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

وقد يجد العامل أثر العمل بالورديات على الحياة الاجتماعية أشد بكثير من أثرها على الحياة العائلية لإستحالة إدخال أية تعديلات عليها في غالب الأحيان،

ويرى بعض الباحثون كذلك انه يمكن تجنب هذه الإضطرابات عن طريق تشكيل مدن صغيرة حول المصانع خاصة بالعمال، مما ساعد في ملاحظة إنخفاض عدد الشكاوي في ما يسمى بمدن عمال الورديات بسبب تشابه وتقارب أغلبية سكانها في حياتهم المهنية والاجتماعية ويجدون كل ما تتطلبه الحياة الاجتماعية العادية. وقد عمل هذا الإجراء على التخفيف من شدة الاضطرابات وتسهيل عملية التكيف مع المحيط الاجتماعي، وبالفعل قد يكون هذا الحل صائباً إلى حد ما سيما إذا تعلق ببعض المؤسسات الكبرى كما هو الشأن مع مركبات إستخراج البترول وتكريره. (بوظيفة، 1995، ص 212-214 بتصرف)

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

ثانيا: الآثار الصحية الناجمة عن العمل بالورديات:

في الطب وعلم الأوبئة، يعد العمل بنظام الورديات أحد عوامل الخطر لبعض المشاكل الصحية إذ قد يؤدي اضطراب إيقاع الساعة البيولوجية على زيادة احتمالية الإصابة بأمراض القلب والاعوية الدموية والضعف الإدراكي والسكري وأمراض السرطان وغيرها. كما أن يؤدي إلى ضغوطات ومشاكل نفسية حيث وجد أن هناك تأثير متبادل بين الإضطرابات النفسية والأمراض الأخرى كالسرطان وأمراض القلب والاعوية الدموية والسكري والربو، فالإضطرابات النفسية يمكن أن تكون مهددة للإصابة أو من عواقب الإصابة بهذه الأمراض. (العريط، 2007، ص 181)

ويرى بعض الباحثين أن عمال نظام العمل التناوبي يتعرضون إلى عدة مشاكل واضطرابات جسمية، نفسية واجتماعية جراء العمل المستمر دون انقطاع، كما أنهم يشكون من سرعة التعب والإرهاق وضعف الطاقة اللازمة وآلام الظهر، إضافة إلى اضطرابات النوم وقلة التركيز الواضحة على أداء العمال. (ناتش فريد، 2021، ص 152)

كما يمكن ان نذكر بعض الامراض التي تنجر عن العمل بنظام الورديات:

إضطرابات النوم: وتشمل الأرق واضطراب فرط النوم والكوابيس الليلية والفرع الليلي والمسي أثناء الليل، واضطراب جدول النوم واليقظة الذي يصاحبه شعور الفرد بالكسل

\_\_نبضات القلب: توصل جنيست (1987) ان هناك علاقة بين الإصابة بمرض القلب وبين ضغوط العمل والضغوط الاجتماعية نتيجة نظام العمل؛ فالتعرض المستمر للضغوط النفسية وخاصة ضغط العمل يؤدي إلى الإصابة بارتفاع ضغط الدم الشرياني.

\_\_الإضطرابات الهضمية: أوضح بعض الباحثون أن الإستجابة الفسيولوجية والجسمية للضغط النفسي التي تعتبر عادة تغيرات هرمونية أو إضطرابات في الجهاز الهضمي أو تقلص الأنسجة اللمفاوية والعضلية، حيث أوضح وجود وساطة فيزيولوجية في عملية الضغط النفسي توضح الارتباط بين مستوى الكوليسترول في الدم وأحداث العمل الضاغطة، كذلك تبين أيضا أن فقدان الشهية واضطرابات النوم وأمراض القلب والذبحة الصدرية قد تكون ناتجة عن التعرض للضغوط النفسية.

\_\_أمراض الجهاز التنفسي: من بين الأمراض التي يعاني منها عمال المناوبة نجد أمراضا على مستوى الجهاز التنفسي والتي صنفها أطباء العمل ضمن الامراض المهنية ومنها الربو المهني (حالة إلتهاية للطرق التنفسية، مع ضيق نفس وسعال خاصة في الليل والصباح الباكر) حيث ان العمال الذين يشتغلون بنوبة الليل والنهار فغنهم مستهدفون للإصابة به نظرا لتغير معدل الاكسجين بالليل والنهار.

\_\_داء الامياننت asbestosis: حيث يوجد في الطبيعة على شكل صخور هشة وهو عبارة عن أملاح سيليكات المغنيزيوم، وهو من أمراض تغير الرئة المزمنة التي تحدث تلقا في الانسجة الرئوية وتتراوح مدة التعرض وظهور المرض من شهور إلى سنوات، وعادة مايصاب العامل بالسرطان بعد (20-30) سنة ومن الاعمال التي يكثر فيها المرض أعمال الحفر والتنقيب واستخلاص الخامات. (عزاري جيلالي، 2014، ص 33-43 بتصرف)

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

ثالثا: أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل والمنظمة:

أما بالنسبة للعامل فإن الاستقرار الوظيفي فإنه يتيح له إتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي يقلل من عوامل التعب ويخفض من احتمالات الوقوع في حوادث العمل،

كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظا أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى المراتب من غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله وتنامي خبرته واندماجه داخل المنظمة،

والعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل، عكس العامل كثير التنقل فهو يبحث دائما عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل والأساليب الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة له تصبح مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيتا للمعنويات،

وأما بالنسبة للمنظمة فإن للاستقرار الوظيفي أهمية مضاعفة، مقارنة بأهميته للعامل وجماعة العمل لأن الاستقرار الوظيفي يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها حيث يساعدها على الاحتفاظ بالعمالة المدربة والمكتسبة للخبرة، واستقرار الافراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمع ثقافة تنظيمية وهدف وهوية واحدة، فهم يجتمعون كل يوم من اجل الاستمرار والبقاء،

ولتحقيق ذلك فإن على المنظمة توفير عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون مصدر سعادة ومستقبلا مهنيا للعمال. (بن منصور، 2014، ص 84-85 بتصرف)

رابعا: علاقة وريديات العمل بالاستقرار الوظيفي:

أثبتت الدراسات ان لنوبات العمل تأثيرات صحية، فقد كشفت بعض الدراسات ان العمل بنظام الورديات لمدة طويلة، قد يضر بالقدرات العقلية للعامل، وذلك بسبب التأثير الذي يلحق بالساعة البيولوجية للإنسان.

ووجد الباحثون في دراستهم التي نشرت في المجلة الطبية Occupational and Environmental Medicine

والتي استمرت مدة 18 عاما، أن العمل بنظام الورديات لمدة عشر سنوات فأكثر، يسرع في الشيخوخة الدماغ بنسبة 6 سنوات ونصف تقريبا، وقدرت الدراسة أن الأمر يستغرق خمس سنوات من العمل بدون وريديات من أجل قلب هذه المعادلة.

وبما أن نظام وريديات العمل جاء كحل استنجدت به بعض المؤسسات التي يفرض عليها طبيعة العمل الاستمرارية، بتقسيم العمل إلى نوبات حسب ما تقتضيه ضرورة المؤسسة حيث يتم ذلك بصفة دورية، فإنه أصبح من اللزوم تعود العامل على العمل بنوبات دورية أو ليلية و أخرى صباحية، ما يجعله تبدل مستمر، هذا التغير قد يخلق انعكاسات على مردودية العامل و مستوى تركيزه، ما قد يخلق حالة من عدم الرضا عن العمل .

ويعبر العمال عن درجة أو مستوى رضاهم عن نوبات العمل بطرق مختلفة منها التأخر عن العمل أو التغيب، أو طلب الانتقال داخليا في المؤسسة أو حتى خارجها نحو المؤسسة أخرى يبحث فيها العامل عن ظروف عمل أكثر تناسبا مع ميولاته وقدراته. (حمزة عزوي، 2019، ص 142)

### المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية:

#### أولاً: الدراسات المحلية:

**الدراسة الأولى: د. ناتش فريد 2022** أوقات العمل بالدوريات وتأثيره على حوادث العمل مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الجزائر ، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر نمط أوقات العمل بالدوريات على معدل حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للنظافة (Net Com) بالجزائر العاصمة، وتكونت عينة الدراسة من 150 عامل لسنة 2020 والذين تم اختيارهم بطريقة قصدية حسب المنهج الوصفي واستخدم الباحث أداة الاستبيان وبعد المعالجة الإحصائية توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في درجة حوادث العمل حسب ساعات العمل في الدورتين الصباحية والليلية لدى عمال المؤسسة وإن معظم العمال يعانون من مشاكل صحية نفسية واجتماعية وهم معرضون لحوادث العمل والاختار المهنية وأن كل العمال معنيون بتطبيق الإجراءات والتعليمات والتوجيهات التي تضعها المؤسسة حول أوقات العمل من جهة، والوقاية والامن والحماية من الاختار المهنية من جهة أخرى.

**الدراسة الثانية: منصور رفيقة 2014/2013:** "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص" مذكرة ماجستير في علم الاجتماع دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف.

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وتقصي العوامل التنظيمية المادية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على هذين المتغيرين ، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الملاحظة المباشرة والمقابلة الحرة واستمارة استبيان، وجهت على عينة تتكون من 53 عامل من المجتمع الكلي البالغ 265 عامل باختلاف تصنيفهم الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي ، وأن الاستقرار الوظيفي هو ظاهري لان العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة نظرا لعدم حصولهم على الاشباع الكافية التي تزرع فيهم الرغبة في العمل وتدفعهم إلى تفعيل أدائهم وحب الانتماء للمؤسسة.

#### ثانياً: الدراسات العربية:

**الدراسة الأولى : دراسة غيداء سمير العزة واخرون 2017** دراسة أثر نظام ورديات العمل على العاملين في السلك الشرطي الفلسطيني، مشروع تخرج من قسم الهندسة الصناعية كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات في جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين ، هدفت دراسة معرفة آثار أنظمة المناوبات المتبعة في السلك الشرطي الفلسطيني على العاملين فيها، أجريت الدراسة على 810 شرطي وشرطية في 6 محافظات من محافظات الضفة الغربية من خلال توزيع استبيانات وتحليل نتائجها إحصائيا باستخدام برنامج Minitab للتحليل الاحصائي، كما تمت الاستفادة أيضا من المعلومات التي جمعت من خلال المقابلات الشخصية مع العاملين في السلك الشرطي، وأظهرت النتائج أن نظام العمل في المناوبات في قطاع الشرطة الفلسطينية يؤثر سلبا على العاملين فيه من حيث طبيعة النوم، ارتفاع معدلات القلق والتوتر، ظهور مشاكل أسرية، وتعاطي كميات كبيرة من الكافيين والتدخين، أما بالنسبة للنواحي الصحية والميول لترك العمل فإن أثر نظام المناوبات عليها كان قليلا. وبالتالي فإن نتائج البحث أظهرت أن النواحي الاجتماعية والنفسية هي الأكثر تأثرا بنظام العمل في المناوبات في السلك الشرطي الفلسطيني. وفي ما يتعلق بالعوامل المرتبطة ببيئة العمل فإن العاملين في السلك الشرطي أظهروا ميولهم للحصول على بيئة عمل أكثر مساواة، وعلى مواقع عمل أحدث من الموجودة.



**الدراسة الثانية: د. علي الضالعين، د. نجم العزاوي 2009:** "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن" دراسة ميدانية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عدم الاستقرار الوظيفي ومشكلة ارتفاع معدل دوران العمل، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب التحليل الاحصائي ووجهت للعاملين في الشركات الصناعية في مدينة الكرك الصناعية ، حيث بلغ عدد أفراد العينة 204 عامل، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : ثمة علاقة واضحة على عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الأجور وعدم تناسب ساعات العمل وأيضاً عدم توفر التأمين الصحي على الاطلاق للعاملين في الشركات وعدم إيجابية علاقة الإدارة مع الموظفين من حيث التعامل، وصعوبات متعلقة بطبيعة العمل.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

**الدراسة الأولى :** دراسة "Hongli Chen" (2006):

"A prospective study of night shift work. Sleep duration and risk of Parkinson's disease"

وكانت الدراسة حول الآثار الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل بالورديات الليلية المتعاقبة" كبحت مقدم إلى المعاهد الوطنية الصحية في نورث كارولينا عام (2006م) وهي دراسة مسحية على الممرضات العاملات في الورديات الليلية بالمستشفيات وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العمل في الورديات الليلية على صحة العاملين الجسدية والنفسية وعلاقاتهم الاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: العمل في ورديات ليلية متعاقبة يؤدي إلى اضطراب الساعة البيولوجية وقد تكون له آثار فسيولوجية ونفسية واجتماعية على الممرضات. إن الممرضات اللاتي يعملن لمدة 15 عاما على الأقل في نوبات ليلية كن أكثر عرضة للتدخين وتناول العقاقير.

**الدراسة الثانية: دراسة "AHM Chamsuzouha & Othre" 2013:**

وقد أوردوا في دراستهم التي تكمن مشكلتها في أن هناك بعض الأسباب التي أدت إلى دوران العمل والتي تؤثر على الإنتاجية في مصانع مختلفة تابعة للقطاع الحكومي وغير الحكومي ببنغلاداش ، وقد لاحظ أصحاب البحث أن هذه المؤسسات تعاني من مشكلة دوران العمل فيها، هدفت هذه الدراسة للبحث عن الاسباب الحقيقية لدوران العمل والبحث عن حلول للتقليل من هذه المشكلة تم تقديم معلومات تساعد إدارة هذه المؤسسات للتعرف على المشكلة الحقيقية لتدني الإنتاج وتقديم مقترحات وحلول لهذه المشكلة.

عند استعراضهم لاسباب دوران العمل في دراستهم وجدوا أنها تكمن في عدم انتظام الأجور، تدني مستوى الأجور، سوء الإدارة، سوء مكان العمل، توفر فرص عمل أفضل في سوق العمل، الضوضاء، بيئة العمل، عدم توفر رعاية طبية، الرغبة في ترك العمل، عدم توفر وسائل الامن والسلامة في المنظمة، عدم توفر رضا وظيفي، زيادة فترة ساعات العمل، ضعف الزيادات في الأجور، تأخر الترقيات، سوء المعاملة.

### رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

إن اعتمادنا على هذه الدراسات والتي كانت مختلفة من حيث الزمان والمكان والضوابط المنهجية جعلنا نقف عند الكثير من الاختلافات المنهجية واكتشاف العديد من الفجوات البحثية، لكن لا ننفي الاستفادة منها في بناء الفرضيات وأسئلة الاستمارة والمنهج أيضاً.

**من حيث الهدف:** توصل الطالب الباحث إلى وجود الاختلاف في أهداف تلك الدراسات، حيث هدفت بعض تلك الدراسات إلى الكشف عن أثر نمط أوقات العمل بالدوريات على معدل حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للنظافة (Net Com) بالجزائر العاصمة كدراسة ناتش فريد، في حين هدفت دراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص كدراسة منصور رفيقة، وكذلك دراسة غيداء سمير العزة وآخرون 2017 حول أثر نظام ورديات العمل على العاملين في السلك الشرطي الفلسطيني.

**من حيث المنهج:** اتفقت الدراسة الحالية مع الكثير من الدراسات باستخدام المنهج الوصفي، كما اختلفت مع دراسات من حيث المقاربة المنهجية وخاصة الأدوات، فدراستنا الحالية اعتمدت بشكل مباشر على الاستبيان كطريقة ساعدتنا على فهم وتفسير الظاهرة، على عكس بعض الدراسات التي اعتمدت على المقابلة كأداة رئيسية.

**من حيث العينة:** تشابهت نوعاً ما دراستنا الحالية في العينة مع بعض الدراسات، وخاصة اختيارهم العينة العشوائية، بحكم تمثيليتها للمجتمع المدروس، ولقد اختلفنا مع بعض الدراسات، فمنهم من اعتمد على العينة القصدية بحكم الظروف البحثية والانشغال المحتمل.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات بأنها من الدراسات القليلة التي تتناول نظام الورديات (4×4) - على حد علم الطالب الباحث - حيث لم نجد دراسة مشابهة من حيث بنية الموضوع.

### خلاصة الفصل الأول

حاولنا في هذا الفصل أن نبين أهمية الموضوع والاثار التي يخلفها نظام العمل بالورديات وتطرقنا كذلك إلى أهمية الاستقرار الوظيفي وعلاقة نظام العمل بالورديات بالاستقرار الوظيفي، ولعلنا نشير أيضا إلى مشكلة التفكير في النتائج فقط دون النظر إلى كثير من العواقب التي تكلفها الإتفاقيات والقوانين الداخلية، كما أن العامل كذلك كثيرا مالا ينظر بمنظور العقل ويفكر تفكيرا ماديا قد يكلفه صحته أو حياته الشخصية والعائلية والاجتماعية، لذلك ينبغي الترويج والتوعية من بعض المخاطر التي يفرزها نظام العمل بالورديات حتى يكون العامل على بينة بما يمكن أن يتعرض إليه مثله كمثال مخاطر العمل التي يمكن أن يتعرض إليها.

ونذكر في سياق ما قلنا -ولعله يكون كرابط بين النظري والتطبيقي- أن نظام العمل بالورديات (4×4) الحالي في ميدان الدراسة سونطراك حوض بركاوي جاء بعد مطالبة العمال بتغيير النظام القديم 3×4 سنة 2011 والذي كان بساعات عمل أقل ونصف يوم عمل يوم الجمعة، حيث قام عمال سونطراك في مختلف المديريات الجهوية بإضرابات متكررة مطالبين بنظام 4×4 الذي كانت تعمل وفقه الشركات الأجنبية، ولعله كان يخدم فئة دون فئة أخرى، وبعد مفاوضات عديدة تم تطبيقه في سنة 2011.

من هذا المنطلق سنحاول التحليل والمقارنة بين المعطيات والاحصائيات والنتائج المتوصل إليها في الجانب التطبيقي والوصول إلى إستنتاجات وتوصيات لدراستنا.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### تمهيد الفصل الثاني

تعدد وتختلف المناهج في العلوم الاجتماعية تماشياً مع النوع الذي تتميز به طبيعة الظواهر المدروسة وفي كل الحالات يختار الباحث المنهج الملائم لطبيعة موضوعه كطريق يعتمد عليه في تقصي وكشف الحقيقة العلمية في المجتمع المدروس، هذا الأخير يختلف ميزاته وخصائصه من مجتمع لآخر، فهنا يقوم الباحث باختيار أدوات جمع البيانات حسب طبيعة الموضوع وظروف البحث وأهدافه.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية:

أولاً: الطريقة

— مجتمع وعينة الدراسة:

### 1. مجتمع الدراسة:

أجريت الدراسة في المديرية الجهوية لحوض بركاوي قسم الإنتاج التابعة "للشركة الوطنية لبحث وإنتاج ونقل وتحويل وتسويق المحروقات" المختصرة تحت مسمى "سوناطراك" التابعة للدولة الجزائرية ويعتبر حوض بركاوي (HBK) من أهم وحدات الانتاج المساهمة في الإنتاج الوطني، يتربع على مساحة 250000 كلم ويقع جنوب مدينة ورقلة و يبعد عنها ب 35 كلم وعن الجزائر العاصمة ب 776 كلم وعن مدينة حاسي مسعود ب 130 كلم، يتكون من 03 مناطق رئيسية وهي حوض بركاوي ، قلاله ، بن كحلة، يشتغل فيه 1200 عامل من إطارات وأعوان تحكم وأعوان تنفيذ .

### 2. عينة الدراسة:

قبل أن نتطرق لمجتمع الدراسة كان لزاما أن نبين تقسيم العمال حسب نظام توقيت العمل لكل مجموعة والطريقة التي تم بها حصر مجتمع دراستنا، حيث أن المؤسسة "حوض بركاوي" تعمل بأنظمة توقيت عمل متعددة وفق ما تقتضيه الاتفاقية الجماعية وحسب إحتياجات كل قسم من أقسام المديرية، فمثلا هناك أقسام تحتاج إلى عمل دوري على مدار 24 ساعة على غرار بعض المصالح في قسم الإنتاج وقسم الاستغلال وخليّة الامن الداخلي.. وبعض الأقسام تقتصر على العمل في النهار فقط، ويمكن أن نقسم مجموع العمال إلى 03 فئات حتى يتيح لنا معرفة مجتمع البحث الذي نحن بصدد إجراء الدراسة عليه.

تنقسم الفئات حسب أنظمة توقيت العمل المعمول بها والمصرح بها في الاتفاقية الجماعية والتي سنحاول ترجمتها وشرحها كونها مكتوبة باللغة الفرنسية ومستمدة من قوانين غربية لا تنطبق عليها الترجمة اللغوية:

— نظام عمل بالورديات 4×4 "فردى" متواصل 12 ساعة باليوم مع فترة راحة تقدر ب 1 ساعة، وعدد عمال هذا النظام 1045، وهو نظام العمل الأساسي الذي يمضي جميع العمال العقد وفقه في المؤسسة "حوض بركاوي" منذ أول يوم وظفوا فيه (إضافة كلمة "فردى" هي فقط توضيح للتفريق بين 4×4 موضوع دراستنا 4×4 عائلي)

— نظام عمل بالورديات 4×4 "عائلي" متواصل 12 ساعة دون فترة راحة وعدد عمال هذا النظام 59 عامل، وهو نفس نظام العمل السابق من حيث العمل فقط يختلف بعودة العمال إلى منازلهم (وهذا النظام غير متاح لجميع العمال)

— نظام عائلي بعدد 8 ساعات بفترة راحة تقدر ب 1 ساعة، وعدد عمال هذا النظام 96. (وهذا النظام متاح نسبيا)

وقد إختارنا في دراستنا هذه مجتمع الدراسة من الفئة الأولى المذكورة أعلاه لأنها النظام الرئيسي المعمول به، باختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عدد أفرادها 173 بنسبة 17 % تقريبا من مجتمع البحث البالغ عدده 1045 عامل. كما تم توزيع أكثر من 200 إستمارة وتم استرداد 178 منها و 5 إستبيانات تم رفضها لعدم صلاحيتها.

ثانيا: الأدوات:

### 1\_ أدوات جمع البيانات:

- أ- إستمارة إستبيان؛ تم تقسيمها إلى خمسة (05) محاور مرتبطة بفرضيات الدراسة وهي محور البيانات الشخصية- محور نظام توقيت العمل والحالة الاجتماعية- محور آثار العمل بنظام الورديات- محور بدائل نظام العمل بالورديات 4×4- محور الاستقرار الوظيفي.
- ب- المقابلة الاستطلاعية؛ والتي ساعدت الطالب الباحث في إعداد أسئلة الإستبيان.

### 2\_ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- أ- بما أن الدراسة وصفية فقد استخدمنا التكرارات والنسب المئوية.
- ب- بالإضافة إلى إستخدام تحليل التباين البسيط (أسلوب الانحدار الخطي البسيط) في لتعزيز تفسير نتائج الفرضية الثانية نظرا لصغر حجم النسب.

### 3\_ البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

وقد استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار رقم 27، وبرنامج 2021 office excel.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

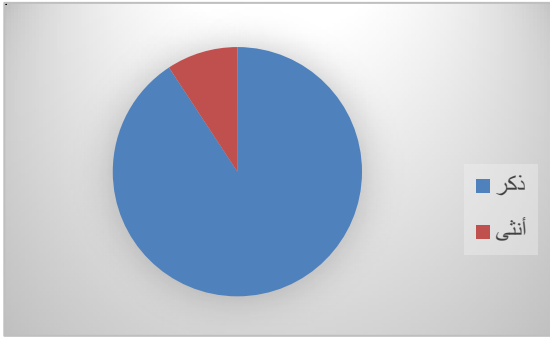
### المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

#### أولاً: عرض النتائج

\_ استخدام الوسائل التوضيحية (الجدول والأشكال):

#### المحور الأول: البيانات الشخصية

##### 01\_ الجنس:



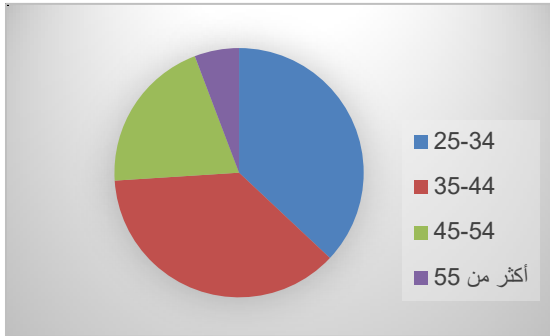
الشكل رقم 1: يوضح أفراد العينة حسب الجنس.

| الجنس   | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| ذكر     | 157       | 90,8 %        |
| أنثى    | 16        | 9,2 %         |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 1: يوضح أفراد العينة حسب الجنس.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 90,8% من أفراد العينة ذكور بينما 9,2% منهم إناث، والنسبة الغالبة هي فئة الذكور وذلك لأن المؤسسة تعمل في مجال إستكشاف وإنتاج النفط وغالباً ما تكون طبيعة النشاط شاقة علماً أن أغلبها في الصحراء المعزولة، لذلك تحتاج إلى جهود وطاقت كبيرة ولهذا نجد نسبة الذكور أكثر، بينما النسبة الأقل هي من فئة الإناث وأغلبهم في الإدارة أو في الأعمال غير الشاقة.

##### 02\_ السن:



الشكل رقم 2: يوضح أفراد العينة حسب السن.

| السن           | التكرارات | النسب المئوية |
|----------------|-----------|---------------|
| 34_25 سنة      | 64        | 37,0 %        |
| 44_35 سنة      | 64        | 37,0 %        |
| 54_45 سنة      | 35        | 20,2 %        |
| أكثر من 55 سنة | 10        | 5,8 %         |
| المجموع        | 173       | 100 %         |

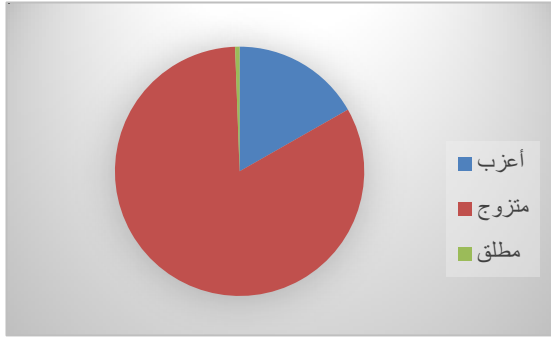
الجدول رقم 2: يوضح أفراد العينة حسب السن.

نلاحظ من خلال الجدول أن 37% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 34\_25 سنة ونفس النسبة أعمارهم بين 44\_35 سنة بينما 20,2% تتراوح أعمارهم بين 54\_45 سنة في حين أن نسبة 5,8% فقط أعمارهم أكثر من 55 سنة، وبالنظر إلى النسبتين الكبيرتين فإن مجموعهما نجد أن نسبة 74% تقل أعمارهم عن 44 سنة وهذا يعني أن غالبية عمال المؤسسة من العمالة الشابة وهذا له دور إيجابي في الإنتاجية ويؤدي إلى إستمرارية أحسن، أما النسبة الأقل منها تعبر عن أن ثلث العمالة من الكهول وهم أيضاً من عنصر الخبرة التي لها دور كبير تكوين الشباب، أما النسبة الأخيرة والتي تعتبر قليلة فهم العمال المشرفون على التقاعد، وبالنظر إلى الفئة فهو فريق جيد جداً لمثل هذا النوع من المؤسسات والذي ينبغي على المؤسسة الحفاظ عليه والإستثمار فيه.



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### 03\_ الحالة العائلية:



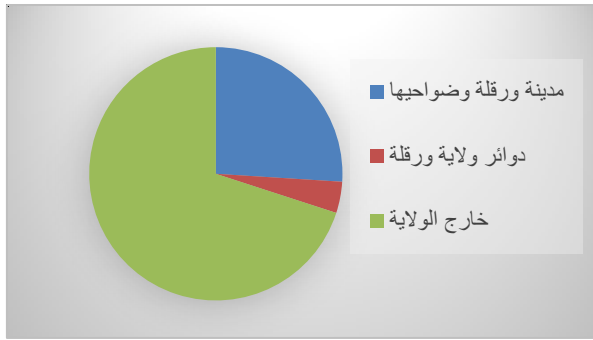
الشكل رقم 3: يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

| الحالة العائلية | التكرارات | النسب المئوية |
|-----------------|-----------|---------------|
| أعزب            | 29        | 16,8 %        |
| متزوج           | 143       | 82,7 %        |
| مطلق            | 1         | 0,6 %         |
| المجموع         | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 3: يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 82,7% من أفراد العينة متزوجون بينما نسبة 16,8% منهم عزاب في حين أن فرد واحد مطلق بنسبة 0,6% وبالنظر إلى النسبة الأكبر وبالرجوع إلى السن فإن معظم العمال متزوجون ولديهم عائلات ومسؤوليات وهذا ما يزيد على المؤسسة إهتماما أكثر على مصلحة الشؤون الاجتماعية نظرا لحجم المتعاملين مع المصلحة وخدمة العمال من ناحية الشؤون العائلية، كما أن النسبة تزيد من إهتمامنا أكثر بالموضوع، وأما النسبة الأقل منها وهم العزاب فيعبرون عن الشباب والموظفون الجدد وهم غالبا من الفئة العمرية الأصغر، وأما النسبة القليلة وهو فرد واحد من أفراد العينة مطلق كانت له تجربة عائلية.

### 03\_ السكن الخاص:



الشكل رقم 4: يوضح أفراد العينة حسب مكان السكن.

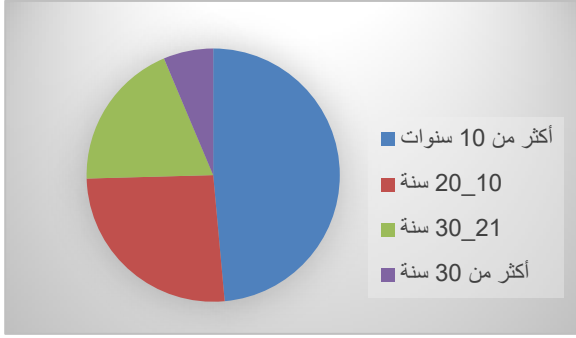
| السكن الخاص          | التكرارات | النسب المئوية |
|----------------------|-----------|---------------|
| مدينة ورقلة وضواحيها | 45        | 26,0 %        |
| دوائر ولاية ورقلة    | 7         | 4,0 %         |
| خارج الولاية         | 121       | 70 %          |
| المجموع              | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 4: يوضح أفراد العينة حسب مكان السكن.

يبين لنا الجدول أن نسبة 70% من العمال المبحوثين هم يسكنون خارج ولاية ورقلة بينما 26% منهم يسكنون في مدينة ورقلة وضواحيها في حين أن نسبة 4% منهم يسكنون بدوائر ولاية ورقلة، أما النسبة الأكبر فهم عمال من الولايات الجزائرية المختلفة وهذا يعكس سياسة التوظيف لدى الشركة بالتنوع الفكري والثقافي وإشراك جميع الجزائريين بإعطائهم الفرصة لتقديم خدماتهم للشركة، لكنها تبقى الفئة الأكثر تأثرا بنظام الورديات 4x4 بالنظر لفترة غيابهم التام عن عائلاتهم إذ أن أقرب ولاية تبعد عن مدينة ورقلة 160 كم، أما النسبة الأقل من الأولى فهم سكان مدينة ورقلة وضواحيها من سكان أصليين ومستوطنين بالولاية بسبب العمل وهم عكس النسبة الأولى حيث أنهم الفئة الأكثر إستقرارا عائليا وعاطفيا حيث يمكنهم زيارة عائلاتهم والتنقل بأريحية للبيت في الحالات الطارئة وهم الأقل ضغوطا والأكثر رضا، وأما أصغر نسبة في الجدول فهم ساكني دوائر ولاية ورقلة والتي منها ما هو أقرب نسبيا من المدينة ومنها ما هو أبعد ليصل إلى 80 كم وهي دائرة حاسي مسعود إذ باعتبار المسافة لا يمكن أن نصفها بضواحي مدينة ورقلة، وربما كانوا أقل تأثرا من هم خارج الولاية لكن ليسوا باستقرار أهل مدينة ورقلة.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### 05\_ الأقدمية في العمل:



الشكل رقم 5: يوضح أفراد العينة حسب الأقدمية.

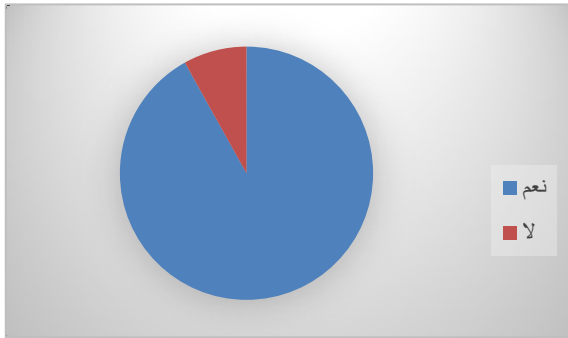
| الأقدمية        | التكرارات | النسب المئوية |
|-----------------|-----------|---------------|
| أقل من 10 سنوات | 84        | 48,6 %        |
| 10_20 سنة       | 45        | 26,0 %        |
| 21_30 سنة       | 33        | 19,1 %        |
| أكثر من 30 سنة  | 11        | 6,4 %         |
| المجموع         | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 5: يوضح أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48,6 % من العمال المبحوثين لديهم أقل من 10 سنوات أقدمية في العمل بينما نسبة 26 % لديهم أقدمية من 10\_20 سنة في حين 19,1 % لديهم من 21\_30 سنة ونسبة 6,4 % لديهم أكثر من 30 سنة أقدمية في العمل، وبالعودة إلى النسبة الأكبر هي الأقل خبرة في العمل ويرجع ذلك إلى العمالة الشابة كما رأينا في جدول السن لكن لا يعني قلة الخبرة ما إذا اعتبرنا المهارات والقدرات مع وجود نسبة معتبرة من الخبرة في النسبتين الثانية والثالثة والتي تصل إلى 20 وأخرى إلى 30 سنة خبرة وهو كفيلاً لهذه الفئة العمالية بمعرفة خبايا العمل وتقرير الخبرات إلى العمالة الشابة وتبقى الفئة الأدنى والتي تفوق 30 سنة خبرة وهم المشرفون على التقاعد والذين قدموا أكثر من 15 سنة من أعمارهم خالصة للمؤسسة، وبالملاحظة نجد أننا كل ما تقدمنا بالسنوات كل ما قلت النسبة فربما دل على مغادرة العمالة السابقة وربما يرجع ذلك إلى اختلاف حجم التوظيف بين السنوات.

### المحور الثاني: نظام العمل بالورديات 4x4 والحالة الاجتماعية.

#### السؤال رقم 1: هل لديك دور رئيسي في إعالة عائلتك؟



الشكل رقم 6: توزيع المبحوثين حسب دورهم الرئيسي في إعالة العائلة.

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 159       | 91,9 %        |
| لا      | 14        | 8,1 %         |
| المجموع | 173       | 100 %         |

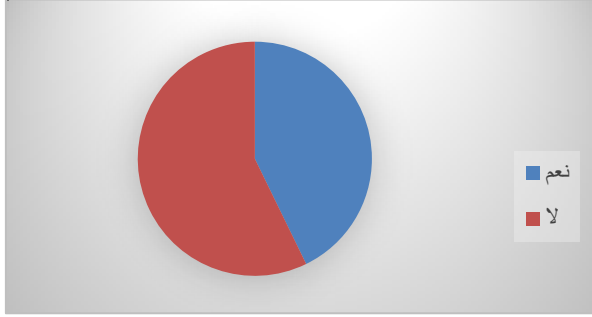
الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب دورهم الرئيسي في إعالة العائلة

من خلال قراءتنا للجدول نجد أن نسبة 91,9 % لديهم دور رئيسي في إعالة عائلاتهم، بينما نسبة 8,1 % ليس لديهم دور رئيسي في إعالة عائلاتهم، ويرجع ارتفاع النسبة الأولى أساساً على أن غالبية المبحوثين من جنس الرجال ووضعيتهم العائلية متزوجون فهم لديهم مسؤوليات عائلية بدرجة أولى، بينما النسبة الأقل فيرجح أنهم جنس الإناث والعزاب باعتبار أن مساهمتهم في العائلة أقل.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

السؤال رقم 2: هل تكفيك عطلتك لتعويض عائلتك عن فترة غيابك؟

| الاقتراحات | التكرارات | النسب المئوية |
|------------|-----------|---------------|
| نعم        | 74        | % 42,8        |
| لا         | 99        | % 57,2        |
| المجموع    | 173       | % 100         |



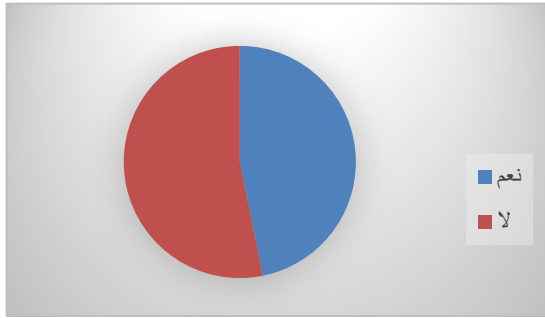
الشكل رقم 7: يوضح توزيع المبحوثين فيما إذا كانت تكفيهم عطلتهم لتعويض العائلة عن فترة غيابهم للعمل.

الجدول رقم 7: يوضح توزيع المبحوثين فيما إذا كانت تكفيهم عطلتهم لتعويض العائلة عن فترة غيابهم للعمل.

بالنظر إلى الجدول أعلاه نجد أن نسبة 57,2 % لا تكفيهم عطلتهم لتعويض عائلاتهم عن فترة غيابهم للعمل، بينما نسبة 42,8% يرون بأن عطلتهم تكفيهم لتعويض عائلاتهم عن فترة غيابهم للعمل، وهنا نلاحظ أن النسبتين متقاربتين نوعا ما وأن المجموعتين منقسمتين إلى رأيين مختلفين، وبالنظر إلى النسبة الأكبر فإنهم لا تكفيهم عطلتهم نظرا لفترة الغياب وهي 4 أسابيع وبالرجوع إلى البيانات الشخصية فإن أغلب العمال هم من خارج الولاية وليس لديهم إمكانية التنقل إلى منازلهم، وربما تراكت لديهم المصالح وانشغالات الأسرة حتى حين عودتهم لديارهم وهنا ستكون لديهم أدوار أخرى إضافة إلى كونهم متعبين ومرهقين من العمل، وكذلك فإننا بالنظر على الجدول الموالي سنجد أن نسبة قريية جدا من هؤلاء ليس لديهم من ينوب عنهم في المنزل لقضاء حوائج الأسرة.

السؤال رقم 3: هل لديك من ينوب عنك في المنزل أثناء فترة غيابك للعمل؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 81        | % 46,8        |
| لا      | 92        | % 53,2        |
| المجموع | 173       | % 100         |



الشكل رقم 8: توزيع المبحوثين فيما إن كان لديهم من ينوب عنهم في المنزل أثناء فترة غيابهم للعمل.

الجدول رقم 8: توزيع المبحوثين فيما إن كان لديهم من ينوب عنهم في المنزل أثناء فترة غيابهم للعمل.

في هذا الجدول نرى أن نسبة 53,2% ليس لديهم من ينوب عنهم في المنزل أثناء فترة غيابهم للعمل، في حين أن نسبة 46,8% من المبحوثين لديهم من ينوب عنهم في المنزل أثناء فترة غيابهم للعمل، وهذا مرتبط بالفئة العمرية والحالة العائلية؛ حيث أن المتزوجين الذين تتجاوز أعمارهم 40 سنة ربما كان لديهم أبناء ينوبونهم في الأسرة، بينما المتزوجون الذين تقل أعمارهم عن 40 سنة نجد أن أغلبهم أبنائهم صغار ولا يستطيعون تحمل مسؤوليات المنزل، وهذا أيضا مما يزيد من حجم الضغط لديهم خاصة في الحالات الطارئة

كذلك يمكن أن يرجع السبب إلى القيم والتقاليد المجتمعية والعيش مع العائلة الكبيرة أو السكن الفردي، فرما كان من ينوب العامل أخاه أو أباه أو أحد العائلة الكبيرة، بينما لن يكون ذلك في السكن الفردي تقريبا.

وهنا أيضا نجد العلاقة بين هذا الجدول والجدول السابق حيث أن الذين ليس لديهم من ينوب عنهم في المنزل أثناء غيابهم للعمل، تتراكم وتزيد مسؤولياتهم لذلك لا تكفيهم عطلتهم في الغالب.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

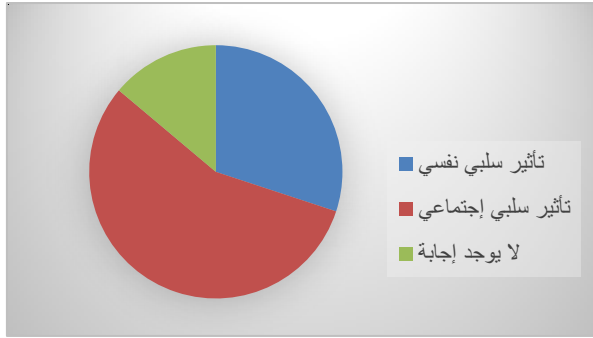
السؤال رقم 4: هل تضطر للغياب عن العمل بسبب أمور عائلية؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 150       | % 86,7        |
| لا      | 23        | % 13,3        |
| المجموع | 173       | % 100         |

نلاحظ في الجدول أن نسبة 86,7% يضطرون للغياب عن العمل بسبب أمور عائلية، بينما نسبة 13,3% لا يضطرون للغياب بسبب أمور عائلية؛ وهنا نجد أن النسبة الأكبر تضطر للغياب وهي نسبة معتبرة جدا، ولا شك أننا نرجع السبب هنا إلى نظام العمل؛ لأن العامل إذا كانت لديه أمور عائلية باختلافها ويدرك أنه سيغيب لمدة 4 أسابيع بديها سيضطر للغياب بغض النظر عن كونه مرخصا أو غير ذلك، أما فمن لا يضطرون للغياب فغالبا ليس لديهم مسؤوليات كبيرة في العائلة أو هم من ساكني مدينة ورقلة، حيث يمكنهم التواجد لدى عائلاتهم إن احتاجوا لذلك.

السؤال رقم 5: ما تأثير غياب العامل عن الأهل لمدة 4 أسابيع؟



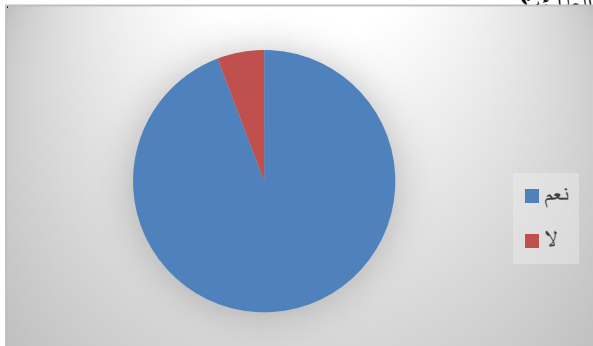
| السكن الخاص        | التكرارات | النسب المئوية |
|--------------------|-----------|---------------|
| تأثير سلبي نفسي    | 52        | % 30,0        |
| تأثير سلبي اجتماعي | 97        | % 56,0        |
| لا يوجد إجابة      | 24        | % 14          |
| المجموع            | 173       | % 100         |

الشكل رقم 10: يبين تأثير الغياب عن الأهل لمدة 4 أسابيع.

الجدول رقم 10: يبين تأثير الغياب عن الأهل لمدة 4 أسابيع.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 56% من المبحوثين يؤثر عليهم الغياب عن الأهل تأثيرا سلبيا من الناحية الاجتماعية، بينما أن نسبة 30% منهم يؤثر عليهم الغياب عن الأهل تأثيرا سلبيا من الناحية النفسية، في حين أن نسبة 14% منهم لم يدلوا بإجابات، وبالعودة إلى النسبة الأكبر فإن العمال يتأثرون وتتأثر عائلاتهم كذلك بمشاعر العزلة والفقدان والحيرة على الزوجة والأولاد والعائلة بتعبيرهم (مؤثر على الزوجة، فراغ عاطفي للأسرة، مؤثر على العلاقة الزوجية، ضياع الأولاد..). وأيضا فهي لا تخلو من التأثير النفسي وقد صنفنا في هذه الفئة المشاعر النفسية التي ذكرت فيها الزوجة والعائلة والأبناء والعائلة، وهذا أيضا دليل على الروابط الأسرية والعائلية لدى المجتمع الجزائري المسلم والتي لا يستطيع العامل التخلي عنها في حضره ولا سفره، وأما النسبة الأقل من الأولى فجمعنا فيها جميع مفردات التأثير السلبي النفسي والتي ذكرت مفردة (متعب، مرهق، عذاب، مؤثر نفسيا وعاطفيا، يؤرقني كل يوم..). ولا شك أن لها علاقة وطيدة بالنسبة الأولى لأنها شعور متبادل بين أفراد الأسرة والعائلة، في حين النسبة الأدنى لم يجيبوا إما لعدم تأثرهم وإما لعجزهم عن وصف الحالة النفسية التي يعيشونها.

السؤال رقم 6: هل تستطيع الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات التالية؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 163       | % 94,2        |

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

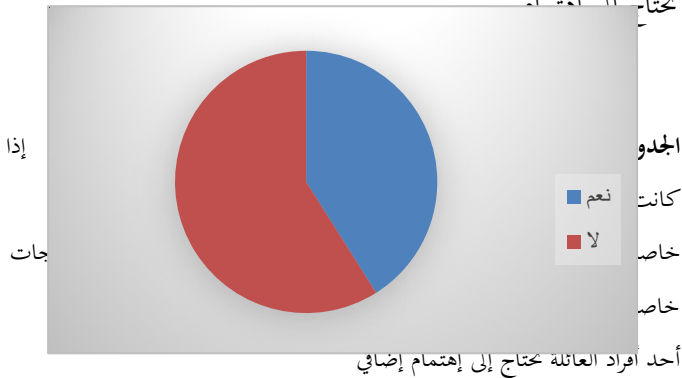
الجدول رقم 11: توزيع المبحوثين حسب إستطاعتهم الحصول  
الشكل رقم 11: توزيع المبحوثين حسب إستطاعتهم الحصول  
على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة.

|         |     |       |
|---------|-----|-------|
| لا      | 10  | 5,8 % |
| المجموع | 173 | 100 % |

على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة.

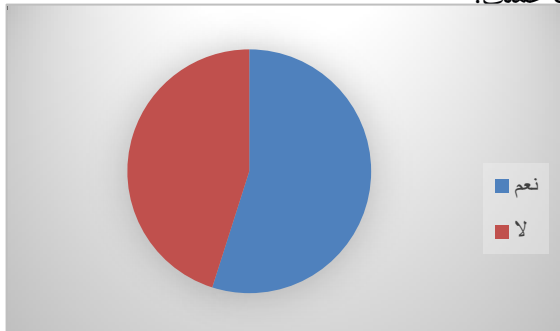
في الجدول أعلاه نجد أن نسبة 94,2 % من العمال المبحوثين يستطيعون الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة، بينما نسبة 8,5 % منهم لا يستطيعون الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة؛ علما بأن النسبة الأكبر ولو كانت تستطيع الحصول على الترخيص؛ إلا أنهم في الغالب مطالبون بالتبرير الموثق. أما النسبة الأقل وهم الذين يرون أنهم لا يمكنهم الحصول على ترخيص بالغياب فهذا راجع إما لطبيعة عملهم أو لمسؤولهم المباشر.

السؤال رقم 7: هل هناك احتياجات خاصة لدى أحد أفراد العائلة تحتاج إلى اهتمام إضافي؟



نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 59% من العمال المبحوثين ليس لديهم في العائلة من لديه إحتياج خاص يتطلب إهتمام إضافي، بينما نسبة 41% منهم لديهم في العائلة من لديه إحتياج خاص يتطلب إهتمام إضافي، فالنسبة الأكبر لن يكون لديها إنشغال إضافي وضغط أكبر من التأثير بمفارقة الأهل و الآثار السلبية للغياب عن العائلة، في حين أن النسبة الأقل أكثر ضغطا وانشغالا لما خلفوا من ورائهم من مسؤولية صعبة لدى أسرهم وقد صنفناها حسب إجابات المبحوثين إلى : إعاقة ومرض (إبن معاق، أمراض مزمنة ومستعصية..)، عجز الوالدين (كفالة، متابعة طبية، عجز تام ..) إحتياجات خاصة (لدى الأبناء أو الزوجة، توحّد، يتامى ..) فهؤلاء العمال سيكون لديهم تأثير مضاعف وعدم إستقرار من كل النواحي، ونذكر أيضا هنا من إيجابيات الشركة أنها تقدم للحالات الخاصة الأولوية في التحويل الخارجي إذا إستوفت ملفاتهم الشروط.

السؤال رقم 8: هل تجد صعوبة في الموازنة بين إحتياجات عائلتك ومتطلبات عملك؟



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

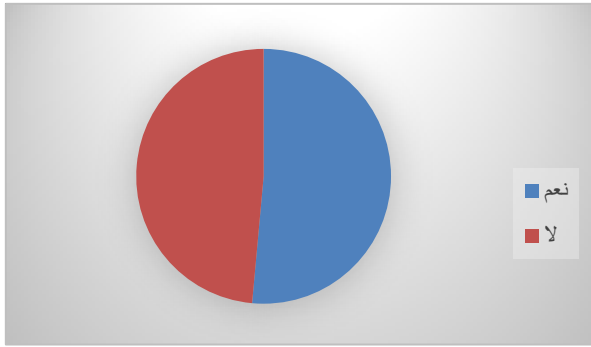
الجدول رقم 13: توزيع المبحوثين حسب صعوبة الموازنة بين إحتياجات العائلة ومتطلبات العمل.

الشكل رقم 13: توزيع المبحوثين حسب صعوبة الموازنة بين إحتياجات العائلة ومتطلبات العمل.

يبين الجدول أن نسبة 54,9 % من المبحوثين يجدون صعوبة في الموازنة بين إحتياجات العائلة ومتطلبات العمل، بينما 45,1 % منهم لا يجدون صعوبة في الموازنة بين متطلبات العمل وإحتياجات العائلة؛ وكذلك هنا نشير أيضا أن النسبة الأكبر من المبحوثين هم من خارج الولاية عكس الذين يقطنون بمدينة ورقلة وضواحيها، وبالرجوع إلى الجدول 2 و 3 تجد أن النسبة الأكبر في هذا الجدول هي نسبة قريبة جدا من نسبة الذين لا تكفيهم عطلتهم وليس لديهم من ينوبهم في المنزل أثناء غيابهم للعمل، وهذا مؤشر على أنهم يجدون صعوبة في إنجاز المسؤوليات العائلية لديهم ومن جهة أخرى فإن نظام العمل بالورديات 4×4 يشكل لهم تحديا في حياتهم الشخصية والعائلية.

أما بالنسبة إلى الذين لا يجدون صعوبة في الموازنة بين متطلبات العائلة والعمل فإنهم غالبا من العزاب أو ممن ليس لديهم دور رئيسي في إعالة عائلاتهم أو هم من قاطني مدينة ورقلة وضواحيها أو هم من ساكنة دوائر مدينة ورقلة بدرجة أقل.

السؤال رقم 9: هل الحاجات العائلية لديك تتطلب تغييرا في نظام عملك



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 89        | 51,4 %        |
| لا      | 84        | 48,6 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

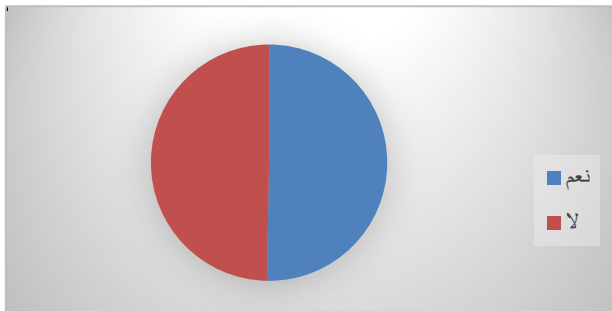
الشكل رقم 14: توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحاجات العائلية تتطلب تغييرا في نظام توقيت عملهم.

الجدول رقم 14: توزيع المبحوثين نحو ما إذا كانت الحاجات العائلية تتطلب تغييرا في نظام توقيت عملهم.

من خلال الجدول نجد أن نسبة 51,4 % من المبحوثين أجابوا بأن الحاجات العائلية لديهم تتطلب تغييرا في نظام عملهم الحالي 4×4 مقيم، في حين أن نسبة 48,6 % لا يجدون أن الحاجات العائلية لديهم تتطلب تغييرا في نظام عملهم الحالي 4×4 مقيم، وهنا أيضا نجد أن النسبة الأكبر في هذا الجدول قريبة جدا من النسب الأكبر في الجدول 2 و 3 و 7 والتي تتعلق بالحالات العائلية مع الذين لا تكفيهم عطلتهم ولا يجدون من ينوبهم ويجدون صعوبة في الموازنة بين الحياة العائلية ومتطلبات العمل؛ فهم كذلك يجدون صعوبة في التأقلم مع نظام العمل بالورديات 4×4 ولا يتناسب مع حياتهم العائلية.

وهنا أيضا نشير بأنهم ربما هم ملزمون بنظام عملهم الحالي (وهذا سنتأكد منه في المحور الموالي) فهذا بلا شك سيؤثر على أدائهم واستقرارهم النفسي وربما أثر على إستقرارهم الوظيفي.

السؤال رقم 10: هل يتناسب نظام توقيت عملك (4×4) مع ظروفك الخاصة؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 87        | 50,3 %        |
| لا      | 86        | 49,7 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

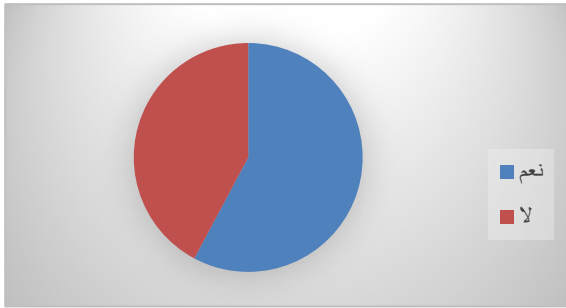
## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين حول تناسب نظام توقيت عملهم مع ظروفهم الخاصة.

الشكل رقم 15: توزيع المبحوثين حول تناسب نظام توقيت عملهم مع ظروفهم الخاصة.

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 50,3% من العمال المبحوثين يتناسب نظام توقيت عملهم 4×4 مع ظروفهم الخاصة، بينما نسبة 49,7% لا يتناسب نظام توقيت عملهم 4×4 مع ظروفهم الخاصة، وهنا كذلك نرى الرأيين بين قسمين متساويين تقريبا وربما الذي يرجح كفة النسبة الأكبر وهم الذين يتناسب نظام توقيت عملهم مع ظروفهم الخاصة هو نظرهم إلى الراتب الجيد والعطلة، مقارنة براتب وعطلة فئة نظام العمل بالدوام العادي، وكذلك كون غالبية المبحوثين من خارج الولاية، ولو أننا بالرجوع إلى الجدول رقم 8 وعلاقته بالجدول السابقة فإنها كذلك نسب متقاربة ويظهر ذلك بملاحظة التكرارات فهي متفاوتة ببضعة أفراد فقط، ونجد مثلا أنهم يرون أن نظام توقيت عملهم لا يتناسب مع حاجاتهم العائلية لكنه يتناسب مع ظروفهم الخاصة، لكن الراجح أن أغلب من لا يتناسب توقيت عملهم مع ظروفهم العائلية كذلك فهو لا يتناسب مع ظروفهم الخاصة.

السؤال رقم 11: هل عائلتك راضية عن مجال عملك؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 100       | 57,8 %        |
| لا      | 73        | 42,2 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

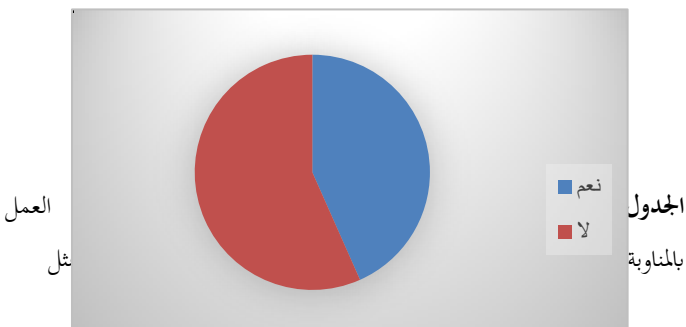
الجدول رقم 16: توزيع المبحوثين حول رضا عائلاتهم عن مجال عملهم

الشكل رقم 16: توزيع المبحوثين حول رضا عائلاتهم عن مجال عملهم.

يتبين لنا في الجدول أن نسبة 57,8% من المبحوثين عائلاتهم غير راضية عن مجال عملهم في حين أن نسبة 42,2% من المبحوثين عائلاتهم راضية عن مجال عملهم، فبالنظر للفئة الأكبر فإنه يمكن أن يرتبط ذلك بالراتب الجيد، كون نظرة المجتمع إلى عمال سوناطراك أن رواتبهم جيدة ولديهم وزن في المجتمع، ويمكن أن ترتبط النسبة الأكبر أيضا بالفئة الساكنة بمدينة ورقلة والقاطنين الأقرب منها نسبيا والعاملين العزاب والعمال الجدد والذين لا يجدون صعوبة في موازنة العمل مع حياتهم العائلية، بينما النسبة الأقل ترى عكس ذلك وأن حياتهم العائلية أهم من الإغتراب للعمل أو أن الوقت مضى عن العمل بهذا النظام أو أن العائلة حققت بعض الأهداف التي تغنيها عن هكذا حياة وأن العائلة أكبر من يتم التضحية بها من أجل العمل.

الخوّر الثاني: أثر نظام العمل بالورديات 4×4 لفترة طويلة:

السؤال رقم 1: هل تعمل بالمناوبة الليلية؟



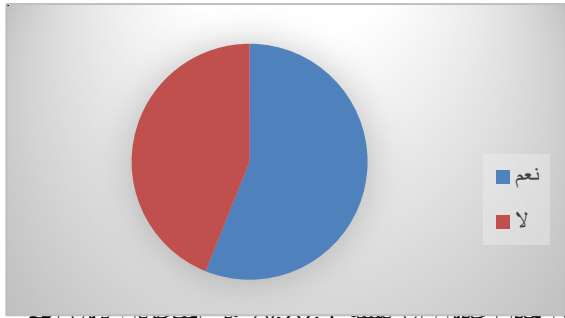
| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 75        | 43,4 %        |
| لا      | 98        | 56,6 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

العمل بالمناوبة الليلية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 43,4% من العمال المبحوثين يعملون بالمناوبة الليلية، بينما 56,6% منهم لا يعملون بالمناوبة الليلية، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط القسم حيث أن النسبة الأكبر لا تحتاج أقسامهم إلى العمل بالليل ويكتفون بالعمل 12 ساعة النهارية فقط، بينما النسبة الأقل فالأقسام التي يتبعون لها تحتاج العمل المستمر 24 ساعة منقسمة إلى نوبتين نهارية و ليلية، لكنها كذلك نسبة مرتفعة مقارنة بالنسبة الأكبر ويمكن أن نشير هنا أيضا إلى تفاوت عدد العمال في كل قسم، إذ أن أقسام مثل قسم الإستغلال والأمن الصناعي و خلية الأمن الداخلي هي التي تحوي عدد عمال أكثر.

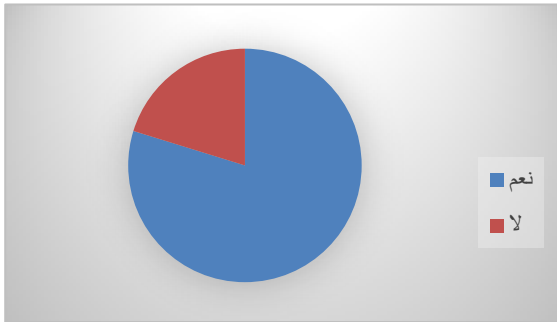
**السؤال رقم 2:** هل ترى بأنك معرض لحادث عمل بسبب الإرهاق؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 97        | 56,1 %        |
| لا      | 76        | 43,9 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

معرضون لحوادث العمل بسبب الإرهاق بينما 43,9% منهم لا يرون أنهم معرضون لحوادث العمل بسبب الإرهاق، وهذا كذلك يرجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة (البترول) والأعمال والمهام الموكلة للأفراد إذ أن النسبة الأكبر يعملون في داخل المصنع (تخزين وتصفية وضخ) أو في المساحات الخارجية ويتكون بالآلات والمكانات، كما 15,1% من المبحوثين قد أصيبوا بحوادث عمل منها الجسدية (كسور، رضوض...) ومنها الصحية أو الداخلية (ارتفاع ضغط الدم، جلطة دماغية)، أما النسبة الأقل فتكون عموما في عمال الإدارة والذين هم أقل تعرضا للخطر، كما نشير إلى أن حوادث العمل يمكن أن تتعلق بأمر أخرى مثل معايير الأمن السلامة المهنية، لكننا ركزنا على الإرهاق لأن له علاقة وطيدة بموضوع الدراسة.

**السؤال رقم 3:** هل ترى بأنك معرض لمرض مهني؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 138       | 79,8 %        |
| لا      | 35        | 20,2 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 19: نسبة تعرض العمال للأمراض المهنية.

الشكل رقم 19: نسبة تعرض العمال للأمراض المهنية.

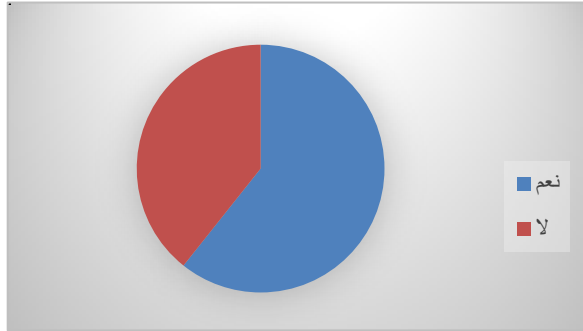


## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 79,8% من العمال المبحوثين يرون أنهم معرضون لأمراض مهنية في حين أن نسبة 20,2% منهم لا يرون أنهم عرضون لأمراض مهنية، ونذكر أن المؤسسة تقوم بالفحص السنوي لجميع العمال ومن خلال النسبة الأكبر فإن العمال أدري بصحتهم الجسدية، كما أن هناك تزايد ملاحظ في طلب الفحوصات الطبية وطلبات تحويل المنصب بسبب الأمراض المهنية من خلال الأرقام المتحصل عليها من مصلحة الشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى أن نسبة 44% من المبحوثين صرحوا بأنهم قد أصيبوا بأمراض مهنية؛ منها الجسدية والمزمنة وعامل مصيب بمرض مستعصي (السرطان) كما أن هناك عمال اخرون مصابون به ليسوا ضمن العينة، و نسبة 22% صرحوا أنهم يعانون من مشاكل أخرى (حساسية، عسر الهضم، ضغوط نفسية، الام الظهر...) وبالنظر على النسبة فهي كبيرة وينبغي على المؤسسة مراجعة الأمر، أما النسبة الأقل فيمكن أن يكونوا ضمن العمال الجدد فبالرجوع إلى الأقدمية فإن نسبة معتبرة من العمال لديهم أقل 10 سنوات عمل .

### السؤال رقم 4: هل تعاني من الأرق واضطراب النوم؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 105       | 60,7 %        |
| لا      | 68        | 39,3 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |



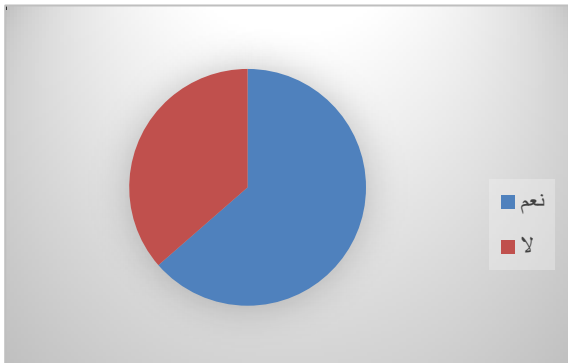
الشكل رقم 20: معاناة العمال من الأرق واضطراب النوم.

الجدول رقم 20 معاناة العمال من الأرق واضطراب النوم.

يتبين لنا في الجدول أن نسبة 60,7% من أفراد العينة يعانون من الأرق واضطراب النوم بينما أن نسبة 39,3% منهم لا يعانون من الأرق واضطراب النوم، فالنسبة الأكبر يعانون من مشكلة تعتبر من بين الآثار السلبية لنظام العمل بالورديات خاصة لدى العمال الذين يعملون المناوبة الليلية، ولا شك أن قلة النوم تؤثر على أداء العامل وعلى صحته النفسية والجسدية وترتبط ارتباطاً وثيقاً بحوادث العمل كما ذكرنا في الجدول رقم 18، في حين أن النسبة الأقل فهم العمال الذين لا يعملون بالمناوبة الليلية في الغالب والذين لا تكون لديهم ضغوط نفسية كثيرة أو مشاكل تشغل تفكيرهم في الليل.

### السؤال رقم 5: هل تتعرض للضغوط النفسية بسبب نظام توقيت عملك؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 110       | 63,6 %        |
| لا      | 63        | 36,4 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |



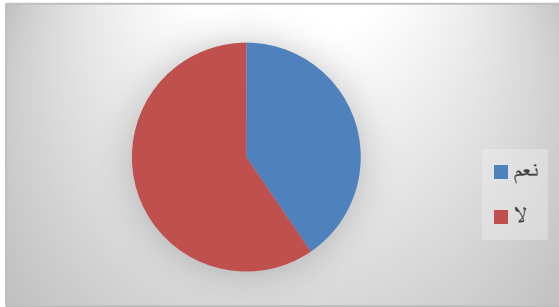
الشكل رقم 21: تعرض العمال للضغوط النفسية بسبب العمل بالورديات

الجدول رقم 21: تعرض العمال للضغوط النفسية بسبب العمل بالورديات

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يظهر لنا في الجدول أن نسبة 63,6% من المبحوثين يتعرضون لضغوط نفسية بسبب نظام العمل بالورديات 4x4، بينما نجد أن نسبة 36,4% لا يتعرضون لضغوط نفسية بسبب نظام العمل بالورديات 4x4، فالنسبة الأكبر هم العمال الذين يتعرضون لضغوط نفسية أكثر ويمكن أن نفسر بالرجوع إلى البيانات الشخصية والمحور الثاني فإن نسبة كبيرة من العينة هم من خارج الولاية ولديهم مسؤوليات عائلية ويؤثر عليهم غيابهم عن أهلهم نفسياً.. بالإضافة إلى الساعات الطويلة في العمل والمناوبة الليلية؛ فلا ريب أن كل هذه الأمور تولد ضغوط نفسية، ثم إن غياب يوم أو يومين أو أسبوع أو أسبوعين كغياب 4 أسابيع، أما النسبة الأقل فقد تكون عكس التفسير الأول أي قاطني مدينة ورقلة والعزاب... وقد ربطنا عنصر الضغوط النفسية بنظام العمل بالورديات لأنه محل الدراسة.

**السؤال رقم 6:** هل تستطيع القيام بمهامك بنفس المجهود طيلة 4 أسابيع؟



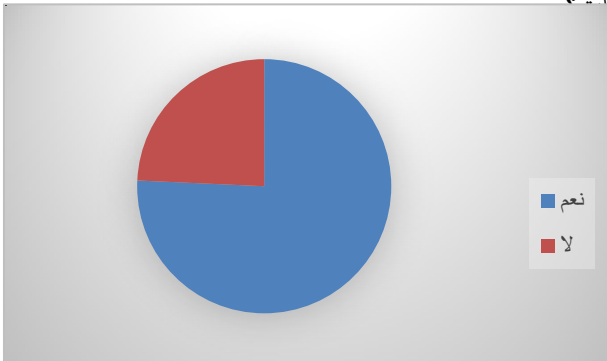
الشكل رقم 22: توزيع المبحوثين نحو استطاعتهم القيام بمهامهم طيلة 4 أسابيع.

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 70        | 40,5 %        |
| لا      | 103       | 59,5 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 22: توزيع المبحوثين نحو استطاعتهم القيام بمهامهم طيلة 4 أسابيع.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 59,5% من العمال المبحوثين لا يستطيعون القيام بمهامهم بنفس المجهود طيلة 4 أسابيع في المقابل نجد أن نسبة 40,5% منهم يستطيعون القيام بمهامهم بنفس المجهود طيلة 4 أسابيع، وبالنظر إلى النسبة الأكبر فإن التأثير على المجهود يمكن إرجاعه إلى عدة عوامل منها طبيعة العمل والسن والجنس، كذلك المناوبة الليلية والإرهاق وعدم النوم لفترة كافية وربما الحالات المرضية، كل هذه الأمور قد تؤثر في استطاعة العمال طيلة 4 أسابيع مع العلم أنه ليس هنالك لا يوم ولا نصف يوم راحة على الأقل طيلة الفترة المعمولة فهذا يؤثر على مجهود العمال، أما النسبة الأقل والذين يرون أنهم يستطيعون البقاء بنفس المجهود طيلة الفترة المعمولة فيمكن أن يندرجوا تحت فئة الشباب والذين ليس لديهم أعمال تتطلب جهد الكبير ومن لا يعملون المناوبة الليلية وكذا الذين يصنعون أوقات راحة لأنفسهم.

**السؤال رقم 7:** هل ترى أنك تفقد قدراتك العقلية والجسدية بمرور السنوات؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 131       | 75,7 %        |
| لا      | 42        | 24,3 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

المبحوث

الشك

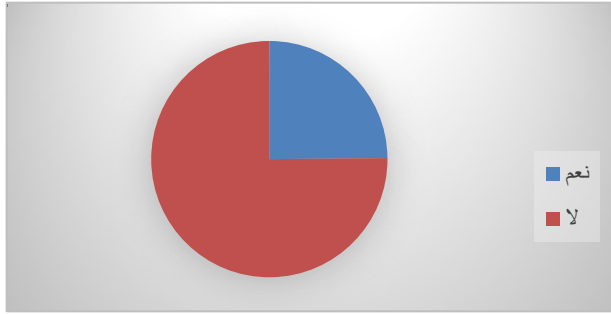
المبحوث

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75,7% من المبحوثين يرون أنهم يفقدون قدراتهم العقلية والجسدية بمرور السنوات أما نسبة 24,3% منهم لا يرون أنهم يفقدون قدراتهم العقلية والجسدية بمرور السنوات، فالنسبة الأكبر تفسر لنا تأثير العمل بالورديات على الصحة الجسدية وكما

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تطرقنا في الجانب النظري وكما ذكرنا في الجدول رقم 19 المتعلق بالأمراض المهنية فإن العمال يشعرون بفقدان قدراتهم ومهاراتهم العقلية (الذاكرة، التركيز...) والجسدية (القدرة، التحمل...)، ولو كان ذلك لدى الشخص العادي فبتقدمه في السن قد يفقد من قدراته، فما بالك بالعمال بنظام الورديات، أما النسبة الأقل كذلك فتتعلق بالأقل ترضا للضغوط النفسية والعمال الجدد وربما المستقرين نفسيا وعاطفيا ممن يعيشون في مدينة ورقلة قريبا من المؤسسة.

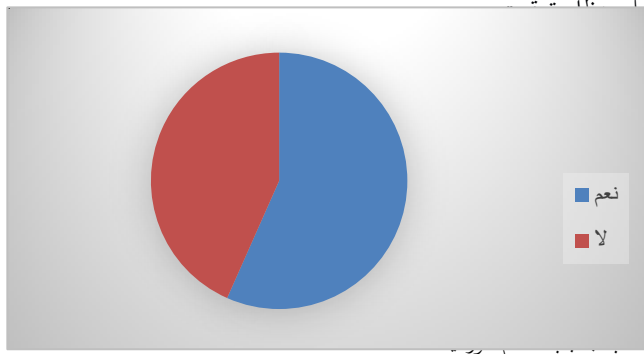
**السؤال رقم 8:** هل ترى أن الحوافز المادية بديلة أو كافية عن العمل المخطر؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 43        | 24,9 %        |
| لا      | 130       | 75,1 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

العمل المخطر.

يبين لنا الجدول أن نسبة 75,1% من أفراد العينة يرون أن الحوافز المادية غير بديلة عن العمل المخطر في حين أن نسبة 24,9% منهم يرون أن الحوافز بديلة عن العمل المخطر، وبالعودة إلى النسبة الأكبر فإنهم في الغالب عمال المناوبة والعمال الذين يتعرضون للأخطار في الداخل والخارج، أما النسبة الأقل فعلى الأرجح هم ممن يعملون في الإدارة والذين لا يتعرضون للمخاطر وهم غير معنيين بأجرة الخطر، وقد تطرقنا لهذا العنصر لأن العامل إذا رأى أنه يضحي بنفسه من أجل بديل زهيد فإنه سيفكر في تغيير منصبه ولو على حساب الأجرة وهذا من أسباب عدم الاستقرار الوظيفي خاصة إذا عمل في منصبة لمدة طويلة.



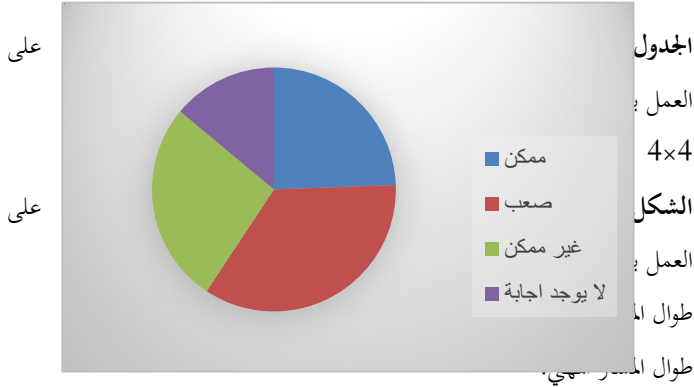
**السؤال رقم 9:** هل تفكر في تغيير منصبك بسبب عدم قدرتك على العمل بنظام الورديات 4×4؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 98        | 56,6 %        |
| لا      | 75        | 43,4 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

من خلال الجدول نجد أن نسبة 56,6% من العمال المبحوثين يفكرون في تغيير مناصبهم لعدم قدرتهم على العمل بنظام الورديات 4×4 بينما نسبة 43,4% لا يفكرون في تغيير مناصبهم بسبب نظام العمل بالورديات 4×4، فالنسبة الأكبر تعبر عن عدم الاستقرار الوظيفي وهم غالبا من العمال الذين يسكنون خارج الولاية والذين عملوا لفترة طويلة في المناوبة الليلية والذين يتعرضون لأخطار أكثر، وربما يفكرون في تغيير مناصبهم حتى يتمكنوا من التغيير إلى أحد أنظمة توقيت العمل المتاحة في المؤسسة لأن المنصب كذلك يفرض نظام توقيت عمل معين، بينما النسبة الأقل فغالبا هم من العمال الجدد أو الذين لديهم سنوات عمل قليلة أو من قاطني مدينة ورقلة وضواحيها.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

**السؤال رقم 10:** ما رأيك في العمل بنفس نظام عملك الحالي (4×4) طوال مسارك المهني؟

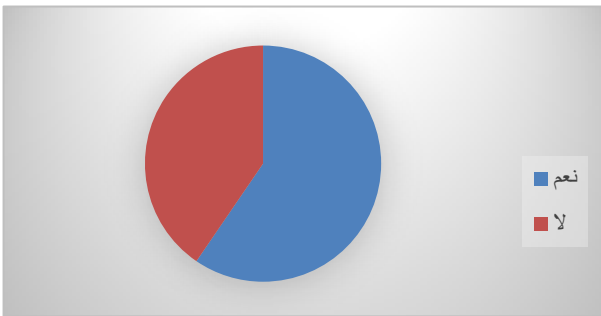


| الإجابة       | التكرارات | النسب المئوية |
|---------------|-----------|---------------|
| ممكن          | 42        | 24,3 %        |
| صعب           | 60        | 34,7 %        |
| غير ممكن      | 46        | 26,6 %        |
| لا يوجد إجابة | 24        | 13,9 %        |
| المجموع       | 173       | 100 %         |

نلاحظ في الجدول أن إجابات الباحثين حول رأيهم في العمل في نظام الورديات 4×4 طوال مسارهم المهني انقسمت إلى نسب مختلفة نحو نسبة 34,7% يرون أنه صعب، ونسبة 26,6% يرون أنه غير ممكن، ونسبة 24,3% يرون أنه ممكن، في حين أن نسبة 13,9% إمتنعوا عن الإجابة، أما النسبة الأكبر والتي ترى صعوبة البقاء على العمل بنظام الورديات طوال المسار المهني (بتعبيرهم صعب، صعب جداً، مرهق، متعب ..) فهو يعبر عن حيرتهم وتفكيرهم في الأمر، وأما النسبة الأقل منها وهم من يرون أنه من غير الممكن العمل بنظام الورديات طوال المسار المهني (بتعبيرهم مستحيل، جنون، كارثة، لا يمكنني ولا أنصح به..) فهم بطبيعة الحال دائماً ما يبحثون عن بديل، ونرى هنا أن العمال الذين أجابوا "صعب" و "غير ممكن" هو يدل على عدم إستقرارهم وظيفياً وبجمع النسبتين نجد أن 61,3% تعبيراتهم لا تدل على إستقرارهم الوظيفي وبالرجوع إلى النسب الأكبر في جداول محور أثر نظام العمل بالورديات 4×4 لفترة طويلة فهي قريبة من هذه النسبة وتدل جميعها على تأثير سلبي لنظام الورديات، في حين أن نسبة أجابوا بأنهم يمكنهم العمل بنظام الورديات طوال مسارهم المهني (بتعبيرهم ممكن ومناسب، أستطيعه، يناسبني بما أتي أسكن في ورقة، أنسب وأفضل..) فهم على الأرجح قاطني مدينة ورقلة وعمال الأمن الداخلي لأنهم يعملون بعقود محددة المدة وفئة العزاب والمشرفون على التقاعد، وتبقى نسبة من لم يجيبوا وهي نسبة أقل بكثير ممن أجابوا بممكن.

### المحور الرابع: بدائل نظام توقيت العمل

**السؤال رقم 1:** هل تفضل العمل بنظام توقيت عملك الحالي (4×4)؟



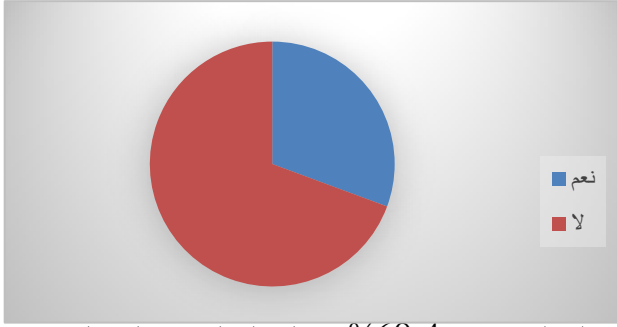
| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 103       | 59,5 %        |
| لا      | 70        | 40,5 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الشكل رقم 27: توزيع العمال حسب نظام العمل المناسب.

الجدول رقم 27: توزيع العمال حسب نظام العمل المناسب.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 59,5% من أفراد العينة يفضلون العمل بنظام الورديات 4×4 (فردية) بينما نسبة 40,5% منهم لا يفضلون العمل بنظام الورديات 4×4 (فردية) والنسبة الأكبر يفضلون العمل بنظام الورديات ليس على بديل مناسب بل بأخف الضررين ونستدل بهذا بنسبة العمال الذين أغلبيتهم خارج الولاية، والبديل المتاح لديهم عموماً هو الدوام العادي وهو نظام لا يناسبهم ولهذا رجحوا العمل بالورديات 4×4؛ أو أنهم لا بديل لهم، أما النسبة الأقل فلا يفضلون العمل بالورديات 4×4 (فردية).

السؤال رقم 2: هل لديك خيار في تغيير نظام عملك الحالي (4×4)؟

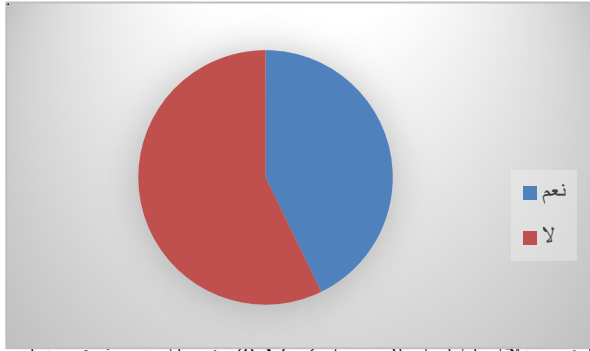


| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 53        | % 30,6        |
| لا      | 120       | % 69,4        |
| المجموع | 173       | % 100         |

يبين لنا الجدول ان نسبة 69,4% من العمال المبحوثين ليس لديهم

الخيار في تغيير نظام عملهم بالورديات 4×4 في حين ان نسبة 30,6% ليس لديهم خيار تغيير نظام عملهم بالورديات 4×4، ومن خلال النسبة الأكبر فليس متاح لديهم العمل بنظام اخر إما مؤقتاً (ضرورة المصلحة) أو غير متاح أبداً (عمال الأمن الداخلي)، اما النسبة الأقل فيستطيعون تغيير نظام توقيت العمل إلى الدوام العادي وقليل من العمال يستطيعون التغيير إلى 4×4 عائلي.

السؤال رقم 3: هل عملت بنظام آخر غير نظام عملك الحالي (4×4)؟

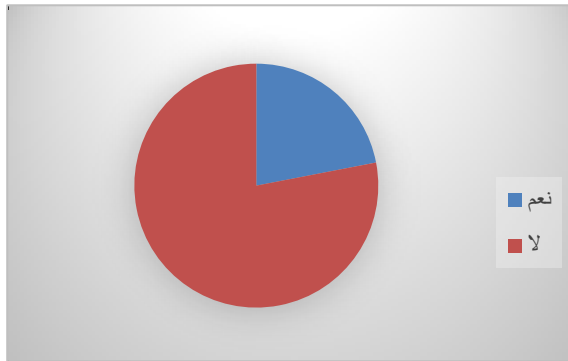


| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 74        | % 42,8        |
| لا      | 99        | % 57,2        |
| المجموع | 173       | % 100         |

يظهر لنا من خلال الجدول ان نسبة 42,8% من المبحوثين صرحوا

بانهم عملوا بنظام اخر غير نظام عملهم الحالي 4×4 في المقابل فإن نسبة 42,8% فإنهم صرحوا بأنهم لم يعملوا بنظام اخر غير نظام عملهم الحالي 4×4 في المؤسسة، فالنسبة الأكبر هم الذين لم يغيروا نظام عملهم الحالي وهم العمال الذين وظيفوا بعد تغيير المؤسسة إلى نظام الورديات 4×4 أي بعد سنة 2011، أما النسبة الأقل فقد عملوا بنظام توقيت عمل اخر وهم العمال القدماء قبل سنة 2011 والذين أجابوا بأن سبب تغيير نظام عملهم هو المؤسسة بالإضافة إلى الذين غيروا نظام توقيت عملهم لأسباب شخصية وعائلية سواء من عمال قدماء أو جدد.

السؤال رقم 4: هل عملت بنظام (8 ساعات) عائلي؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 38        | % 22,0        |
| لا      | 135       | % 78,0        |
| المجموع | 173       | % 100         |

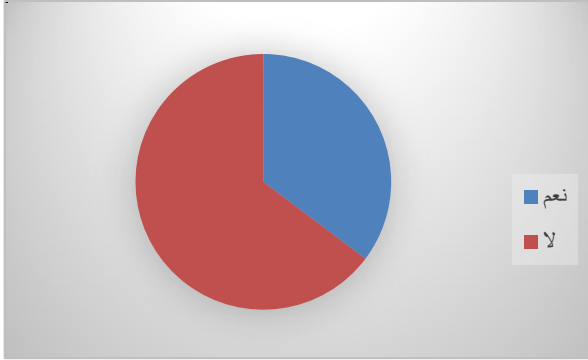
العمل بالدوام العادي ومنهم

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

نلاحظ في الجدول أن نسبة 78% من العمال المبحوثين صرحوا أنهم لم يعملوا بنظام الدوام العائلي العادي في حين أن نسبة 22% منهم صرحوا بأنهم عملوا بالدوام العائلي العادي، ونرى أن النسبة الأكبر لم يسبق لهم العمل بالدوام العائلي كما أن معظم العمال عند توظيفهم فهم بمضون في العقد على العمل بنظام الورديات 4×4 (فردية)، بينما النسبة الأقل فصرحوا بأنهم قد سبق لهم العمل بالدوام العادي في المؤسسة كما أن أغلبهم قد أجابوا بأنه كان مناسباً لهم وأن تغييره كان لأسباب شخصية وعائلية أو لأسباب تنظيمية.

وقد كان الغرض من هذا السؤال هو معرفة نسبة العمال الذين جربوا العمل بأكثر من نظام، حيث أنهم سيكونون أكثر إستقراراً.

السؤال رقم 5: هل تفضل الإقامة في مدينة ورقلة والعمل بنظام 8 ساعات

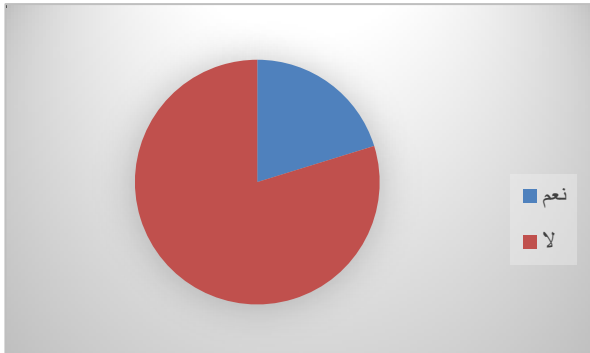


الجدول  
الشكل

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 61        | 35,3 %        |
| لا      | 112       | 64,7 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

يظهر لنا من خلال الجدول أن نسبة 64,7% من أفراد العينة لا يفضلون الإقامة في مدينة ورقلة والعمل بالدوام العائلي العادي، في حين أن نسبة 35,3% يفضلون الإقامة بمدينة ورقلة وتغيير نظام توقيت عملهم إلى الدوام العائلي العادي، وبالعودة إلى النسبة الأكبر فإنهم يرون أن السكن بمدينة ورقلة لا يناسبهم (غلاء الكراء أو شراء منزل، الحرارة الشديدة، عدم تأقلم العائلة خارج مجتمعهم الأصلي..) ولأن أغلبهم من خارج الولاية أو أنهم لا يفضلون العمل بالدوام العائلي العادي أصلاً، في حين أن النسبة الأقل يرغبون في الدوام العائلي العادي ومعظمهم أجابوا بأنه يحقق لهم الاستقرار العائلي.

السؤال رقم 6: هل تفضل الإقامة في محيط المؤسسة والتغيير إلى نظام (8 ساعات) عائلي؟ أذكر سبب في حالة لا؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 35        | 20,2 %        |
| لا      | 138       | 79,8 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الجدول رقم 32: الرغبة في الإقامة بمحيط المؤسسة والعمل بالدوام العادي

الشكل رقم 32: الرغبة في الإقامة بمحيط المؤسسة والعمل بالدوام العادي.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

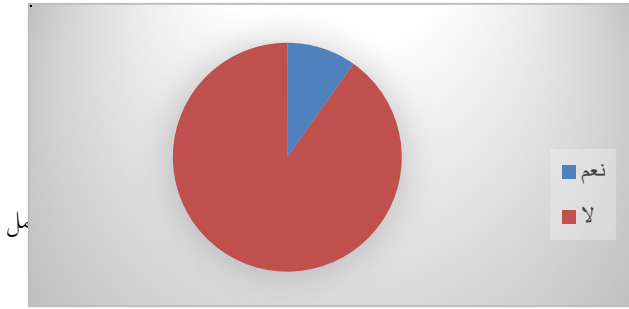
من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 79,8% من العمال المبحوثين لا يفضلون الإقامة بمحيط المؤسسة والعمل بالدوام العائلي العادي بينما نسبة 20,2% منهم يفضلون الإقامة بمحيط المؤسسة والتغيير إلى الدوام العائلي العادي، والنسبة الأكبر لا يرغبون الإقامة بمحيط المؤسسة، ونشير هنا إلى من تتاح لهم الإقامة بسكنات المؤسسة مع أهاليهم يشترط عليهم التغيير إلى نظام الدوام العائلي العادي كما أن أقرب نقطة في مدينة ورقلة تبعد 30 كم من المؤسسة "حوض بركاوي" وقد عبر العمال باستياء عن هذا بوصفهم الإقامة بمحيط المؤسسة بالسجن والإقامة الجبرية ويتسبب لهم بالجنون لهم ولعائلاتهم وعزلة أولادهم عن المجتمع وبعد المدرسة...، ولا شك أن هذا صحيح، ويدل على ذلك أن هناك سكنات فارغة لم تسكن بسبب شروط المؤسسة، كما أن ستحد لديهم حرية الخروج والدخول من إلى المؤسسة.

بالمقابل نجد النسبة الأقل يرغبون في الإقامة بمحيط المؤسسة فهم إما يفكرون في ذلك، أو يرغبون لكنه غير متاح لهم لطبيعة عملهم.

### السؤال رقم 7: هل عملت بنظام (4×4) عائلي؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 17        | 9,8 %         |
| لا      | 156       | 90,2 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الجدول  
المبحوث  
بنظام  
بنظام

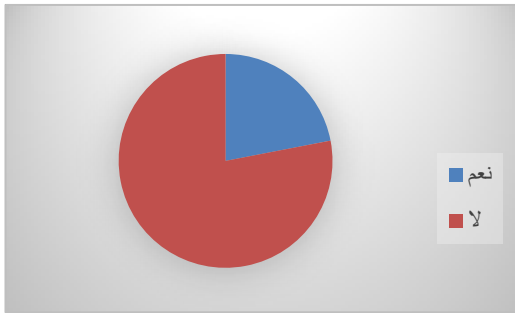


نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 90,2% من العمال المبحوثين لم

يعملوا بنظام 4×4 عائلي، بينما نسبة 9,8% عملوا بنظام 4×4 عائلي، ونفسر النسبة الأكبر أن هذا النظام غير متاح لجميع العمال كما سنرى في الجدول الموالي بالإضافة إلى العمال الذين لم يطلبوا التغيير كونهم يعملون بنظام 4×4 فردي منذ توظيفهم، في حين أن النسبة الأقل صرحوا بأنهم قد عملوا بنظام 4×4 عائلي وأن نسبة 7,5% منهم كان مناسباً لهم وقد غيروه لضرورة المصلحة أو لظروف شخصية.

### السؤال رقم 8: هل تستطيع تغيير نظام عملك إلى نظام (4×4) عائلي؟

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 38        | 22,0 %        |
| لا      | 135       | 78,0 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

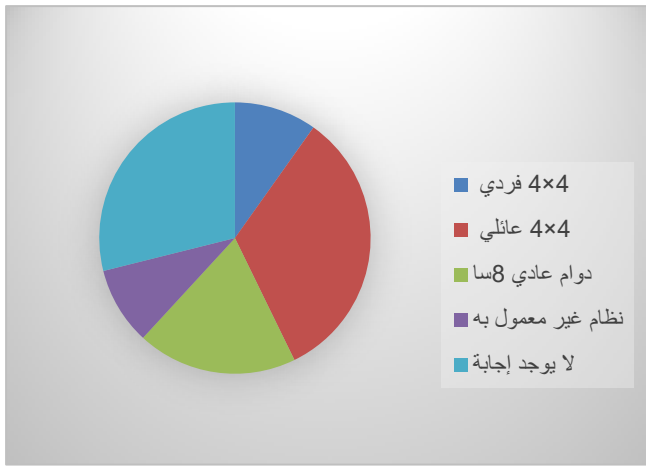


الشكل رقم 34: إمكانية التغيير إلى نظام 4×4 عائلي.

الجدول رقم 34: إمكانية التغيير إلى نظام 4×4 عائلي.

في هذا الجدول يظهر أن نسبة 78% أفراد العينة لا يستطيعون التغيير إلى نظام 4×4 عائلي أما نسبة 22% فيستطيعون التغيير إلى نظام 4×4 عائلي، فالنسبة الأكبر كما ذكرنا في الجدول السابق لا يتاح لهم العمل بهذا النظام وفق القانون الداخلي للمؤسسة حسب الأقسام وطبيعة العمل، أما النسبة الأقل فيستطيعون التغيير إليه وهم غالباً عمال قسم الإستغلال، ونسبة 19,7% منهم يفكرون في التغيير إليه من أجل الاستقرار العائلي.

السؤال رقم 9: أي نظام تراه أنسب إليك ولو لم يكن متاحاً؟



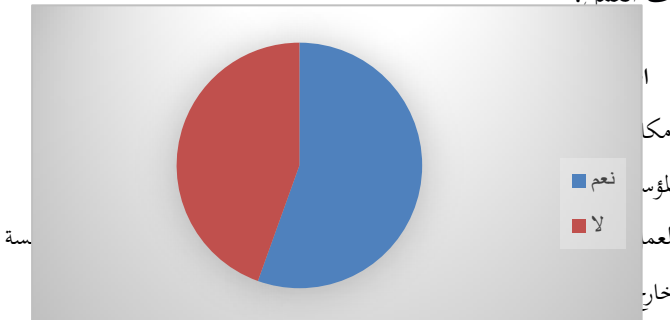
الجدول  
المبحث  
الأنسب  
الشخص  
المبحث  
الأنسب  
البيانات

| الإجابة           | التكرارات | النسب المئوية |
|-------------------|-----------|---------------|
| 4x4 فردي          | 17        | 9,8 %         |
| 4x4 عائلي         | 57        | 32,9 %        |
| دوام عادي 8 سا    | 33        | 19,1 %        |
| نظام غير معمول به | 16        | 9,2 %         |
| لا يوجد إجابة     | 50        | 28,9 %        |
| المجموع           | 173       | 100 %         |

الأنسب إليهم هو 4x4 عائلي بينما نسبة 19,1 % يرون أن الدوام

العادي هو الأنسب لهم في حين نجد نسبة 9,8 % يرون نظام عملهم الحالي هو الأنسب لهم 4x4 فردي ونسبة 9,2 % أجابوا بأنظمة عمل غير معمول بها في المؤسسة، أما نسبة 28 % فلم يجيبوا، وبالرجوع على النسبتين الأولى والثانية فنلاحظ أن العمال المبحوثين يركزون على العائلة وغالبا هم من قاطني مدينة ورقلة أو ممن يستطيعون أو يرغبون في الإقامة بمدينة ورقلة وضواحيها، أما النسبة الثالثة وهم الذين يرون أن نظام عملهم الحالي هو الأنسب إليهم فيرجح أنهم المستقرون وظيفيا أو فئة العزاب أو ممن لا يناسبهم الإقامة في مدينة ورقلة أو المشرفون على التقاعد، أما النسبة الرابعة ممن أجابوا بنظام عمل غير معمول به (3x3، 4x2 ..) ونسبة الذين لم يجيبوا فهو يدل على عدم رضاهم بالأنظمة المعمول بها وربما دل على عدم إستقرارهم الوظيفي.

السؤال رقم 10: هل تستطيع الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل؟



إمكان  
المؤس  
العملا  
خارج

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 96        | 55,5 %        |
| لا      | 77        | 44,5 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

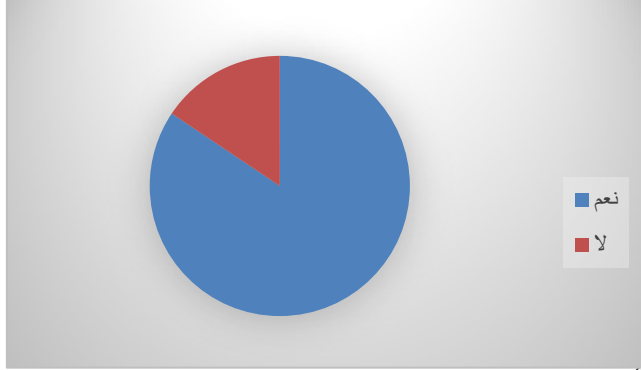
نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55,5 % من أفراد العينة أجابوا بأنهم يستطيعون الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل بينما 44,5 % أجابوا بأنهم لا يستطيعون الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل، أما النسبة الأكبر فأغلبهم يستطيعون الخروج من المؤسسة بعد الساعة 19H00 مساءً وهو نهاية الدوام للنوبة النهارية بدون رخصة وقد أجاب نسبة 32,4 % منهم بأنه خروج مرخص؛ لكن في



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

حقيقة الأمر هو خروج غير مرخص وقد تسبب في الكثير من المشاكل للعمال؛ لأن القانون الداخلي يعتبر الخروج من المؤسسة دون رخصة غير قانوني وهو يتعلق بأمور شركة التأمين، فالرخصة فقط هي من تظهر لنا الخروج المرخص من عدمه (رخصة 2 سا، العطلة، أمر بمهمة..). أما النسبة الأقل فيرون عم إستطاعتهم الخروج لعلمهم بأمر الترخيص.

**السؤال رقم 11:** هل تؤيد سماح المؤسسة والترخيص للعمال بحرية الخروج للعمل؟ لماذا؟



الجدول

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 146       | 84,4 %        |
| لا      | 27        | 15,6 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

خارج أوقات العمل.

لاحظ من خلال الجدول أن نسبة 84,4% من العمال المبحوثين يؤيدون سماح المؤسسة للعمال وحرية الخروج المرخص من المؤسسة بعد نهاية الدوام بينما 15,6% منهم لا يؤيدون سماح المؤسسة للعمال بالخروج بعد نهاية الدوام، والنسبة الأكبر تطلب من المؤسسة بترخيص الخروج بعد إنتهاء الدوام وعدم تقييدهم داخل المؤسسة ولو توفرت الوسائل؛ وأجاب أغليبيتهم بمعنى واحد أن الخروج يساعدهم في التخلص من ضغوط العمل والترفيه عن النفس وقضاء الحاجيات، كما عبروا عن ذلك ب: لسنا في سجن، حرية خاصة، وهذا عقد عمل وليس عقد زواج..، ولو تأملنا قليلا فإن طبيعة الإنسان ترفض التقييد المجحف فمن غير المنصف أن تستعمل إنسان ثم تضيق عليه بعد إنجاز العمل فإن هذا شكل من أشكال العبودية وأي إنسان حر سيرفض ذلك، فقط يبقى الإلتزام بالحضور في الوقت وإنجاز المهام واجبا تنظيميا ولا يمكننا بأي حال أن نترك الحبل على الغارب، لكن يمكن أن تدرس الأمور حسب الإطار.

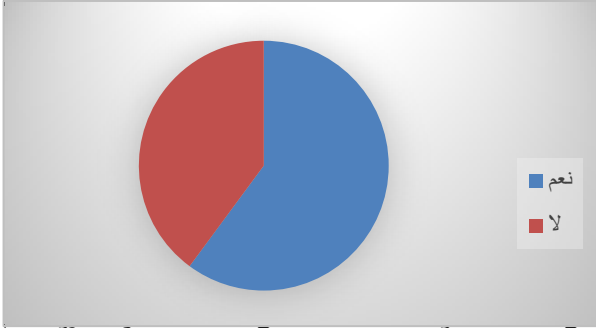
أما النسبة الأقل فلا يؤيدون سماح الخروج من المؤسسة بعد الدوام لأسباب تنظيمية.

وقد أدرجنا هذا الموضوع مع البدائل لربما لأهميته في تخفيف أو إيجاد الضغوط التي يفرزها نظام العمل بالورديات 4x4 والتي تزيد من بحث العمال عن بديل داخلي أو خارجي والتي لا تعبر بأي حال الإستقرار الوظيفي للعامل.

ويبقى سؤال الأخير في محور البدائل المتعلق بالاقترحات والذي سندرجه "بحول الله" ضمن الحلول والتوصيات.

### المحور الخامس: الإستقرار الوظيفي

السؤال رقم 1: هل ترى بأنك مستقر في عملك؟

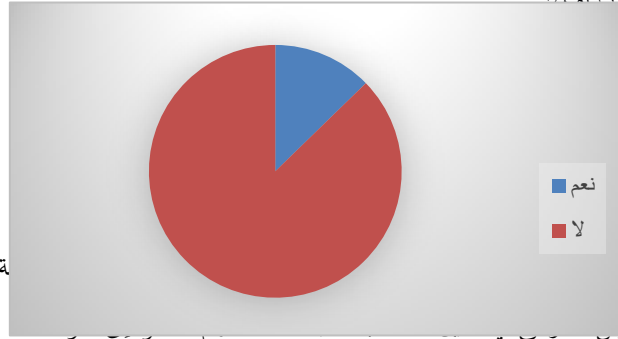


الجدول رقم 39:  
الاستقرار  
الشكل رقم 39:  
نلاحظ

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 104       | % 60,1        |
| لا      | 69        | % 39,9        |
| المجموع | 173       | % 100         |

مستقرون في عملهم بينما نسبة 39,9% لا يرون أنهم مستقرون في عملهم، والنسبة الأكبر من ترون إستقرارهم في العمل بسبب إستقرارهم العاطفي والإجتماعي بنسبة 46,8% وهم غالبا ساكني مدينة وضواحيها والنسب الأخرى يرون إستقرارهم للظروف المادية وظروف العمل، كما أنه ليس بمجرد القول بالإستقرار يعني أن ذلك أن العامل مستقر بل إن هناك أمور أخرى تدل على الاستقرار من عدمه كما سنرى، لاحقا، أما النسبة الثانية في الجدول والتي هي الأقل فيرون عدم إستقرارهم في عملهم ويرجع ذلك لأسباب عائلية أو تنظيمية، كما نلاحظ أنها نسبة معتبرة جدا حيث تجاوزت ثلث 1/3 أفراد العينة.

السؤال رقم 2: هل قمت بتحويل خارجي والقدوم الى المؤسسة حوض بركاوي؟



نسبة  
بتحويل  
نلاحظ  
بتحويل

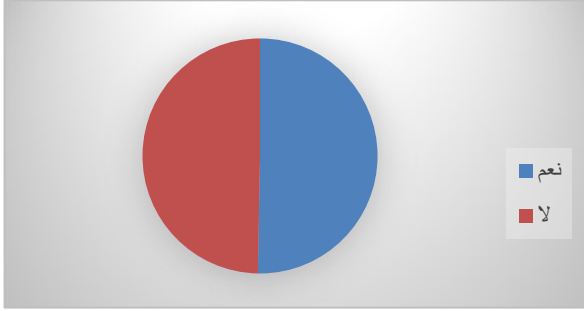
الجدول رقم 39: نسبة القدوم إلى المؤسسة بتحويل خارجي

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 22        | % 12,7        |
| لا      | 151       | % 87,3        |
| المجموع | 173       | % 100         |

بتحويل خارجي من فروع أخرى لشركة سوناطراك، فالنسبة الأكبر قد وظفوا مباشرة في المؤسسة "حوض بركاوي" ولا يزالون فيها، بينما النسبة الأقل جاءوا إلى حوض بركاوي بتحويل خارجي وأجاب معظمهم أن ذلك كان من أجل العائلة.

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 87        | % 50,3        |

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية



السؤال  
في التحويل  
للمؤسسة

|         |     |        |
|---------|-----|--------|
| لا      | 86  | 49,7 % |
| المجموع | 173 | 100 %  |

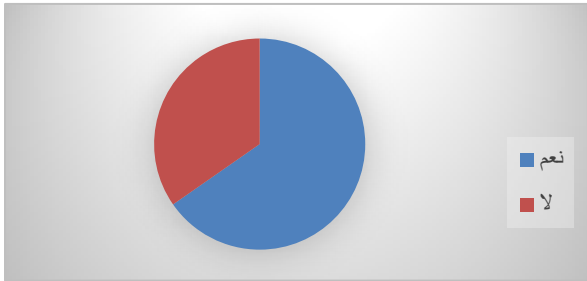
الشكل رقم 40: الرغبة في التحويل الخارجي.

الجدول رقم 40: الرغبة في التحويل الخارجي.

يظهر لنا من خلال الجدول أن نسبة 50,3% من أفراد عينة البحث يرغبون في التحويل على خارج المؤسسة في المقابل نجد أن نسبة 49,7% منهم لا يرغبون في التحويل خارج المؤسسة، أما النسبة الأكبر فأغلبهم أجابوا أنهم يرغبون في التحويل لأسباب عائلية بنسبة 38,7% والبقية أجابوا أن السبب هو ظروف شخصية أو لأسباب مهنية (الترقية، الظلم، عدم أخذ الحقوق...) ومهما كان السبب فإنه بالنظر إلى النسبة الأكبر؛ كان لزاماً على المؤسسة أن تأخذ الأمر بعين الاعتبار إذ من الكارثي إذا افترضنا فقط أن أكثر من ثلث العمال يرغبون بمغادرة المؤسسة، وإذا وفقط كان هذا السؤال كافياً لمعرفة نسبة من يرغبون في ترك المؤسسة وجب على هذه الأخيرة إجراء إستبيان شامل لجميع العمال لمعرفة النسبة والسبب ثم معالجة الأمر جدياً.

أما النسبة الأقل هم الذين لا يرغبون في مغادرة المؤسسة وهم عموماً العمال المستقرون وظيفياً.

السؤال رقم 4: هل أنت مستعد لترك العمل في المؤسسة لأسباب عائلية؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 113       | 65,3 %        |
| لا      | 60        | 34,7 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

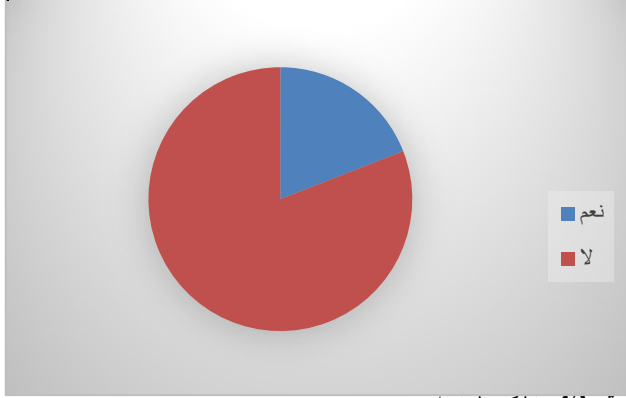
الشكل رقم 41: إمكانية ترك العمل لأسباب عائلية.

الجدول رقم 41: إمكانية ترك العمل لأسباب عائلية.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 65,3% من العمال المبحوثين مستعدون لترك العمل في المؤسسة لأسباب عائلية بينما نسبة 34,7% منهم غير مستعدين لترك العمل في المؤسسة لأسباب عائلية، فالنسبة الأكبر يرون إمكانية تخليهم على العمل لأمر عائلية والتي منها ما ذكرنا في المحور الثاني المتعلق بنظام توقيت العمل والحالة الاجتماعية، وهذا من المؤشرات على تأثير نظام العمل بالورديات على الوضعية العائلية و الاجتماعية لفئة عمال الورديات 4x4، وأما النسبة الأقل فهم لا يرون إستعدادهم لترك العمل لأمر عائلية.

ومن خلال هذا وبالنظر في الجداول من (1-4) يمكن إستنتاج علاقة تأثير نظام العمل بالورديات 4x4 على الحالة العائلية والاجتماعية للعمال ومنه فإنه يؤثر الاستقرار الوظيفي وهو تأثير سلبي.

**السؤال رقم 5:** هل قمت أو ترغب في القيام بتحويل داخلي بسبب مرض مهني؟



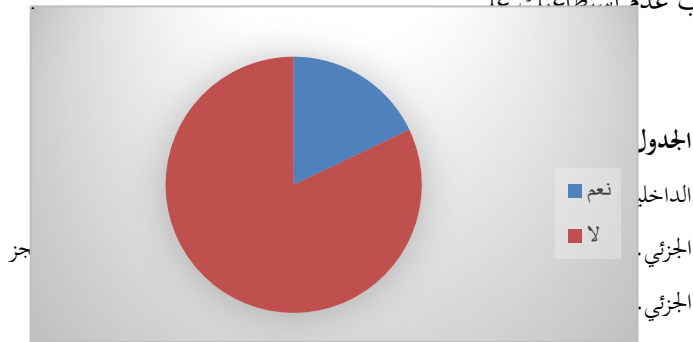
الجدول رقم 42: الحركة الداخلية بسبب مرض مهني.

| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 33        | 19,1 %        |
| لا      | 140       | 80,9 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

**الشكل رقم 42:** الحركة الداخلية بسبب مرض مهني.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 80,9% من العمال المبحوثين لم يقوموا أو يرغبوا في تحويل داخلي بسبب مرض مهني في حين نجد أن نسبة 19,1% منهم قاموا أو يرغبون في القيام بتحويل داخلي بسبب مرض مهني، وبالعودة للنسبة الأكبر فإن معظم العمال لا يرغبون في تحويل وظائفهم ولو كانوا مصابين بأمراض مهنية منهم والذين بلغت نسبتهم 44% تقريبا من أفراد العينة، أما النسبة الأقل وهم الذين قاموا أو يريدون التحويل الداخلي بسبب إصابتهم بأمراض مهنية؛ ولا يمكن أن نستصغر النسبة إذ لا يعقل أن يكون العدد الكبير من العمال مصابين بأمراض مهنية وإلا كان مشكلا لدى المؤسسة، وحتى نسبة المصابين في العينة تعتبر مرتفعة، ثم إن من يرغبون أو قاموا بالتحويل الداخلي غالبا هم من عمال المناوبة الليلية أو من أصيبوا في حوادث العمل وسبب لهم عاهة دائمة، أو من يؤثر عليهم العمل جسديا وعادة يوجهون إلى أعمال إدارية.

**السؤال رقم 6:** هل قمت أو ترغب في القيام بتحويل داخلي بسبب عدم استطاعتهم القيام بالمهام؟



الجدول رقم 43: عدم استطاعتهم القيام بالمهام.

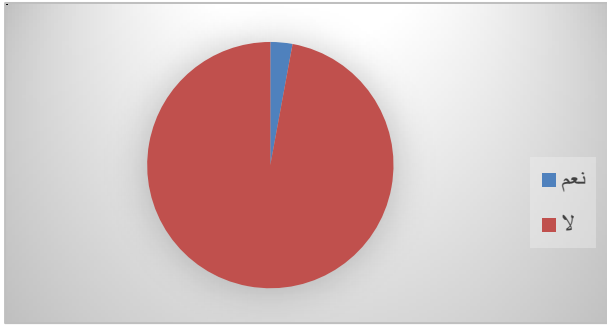
| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 31        | 17,9 %        |
| لا      | 142       | 82,1 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 82,1% من المبحوثين لم يقوموا ولم

يرغبوا في القيام بتحويل داخلي لعدم استطاعتهم القيام بمهامهم في حين أن نسبة 17,9% منهم قاموا أو يرغبون في القيام بتحويل داخلي لعدم استطاعتهم القيام بالمهام، أما النسبة الأكبر فلا يعني عدم قيامهم بالتحويل أنهم لا يستطيعون القيام بمهامهم؛ لكن نستخرج نسبة من يرغبون أو قاموا بالتحويل الداخلي بسبب عجزهم على القيام بمهامهم كما هو الحال في الجدول السابق، وأما الفئة الأقل فيدخل ضمنها المرضى وكبار السن وأصحاب العجز الجزئي؛ وهي نسبة قريبة جدا من نسبة من قاموا بتحويل داخلي بسبب أمراض مهنية.

وسيتظهر لنا أثر العمل بالورديات 4x4 لفترة طويلة على الاستقرار الوظيفي في معادلة الإنحدار الخاصة بالفرضية الثانية.

### السؤال رقم 7: هل قمت بتعليق عقد العمل مع المؤسسة؟

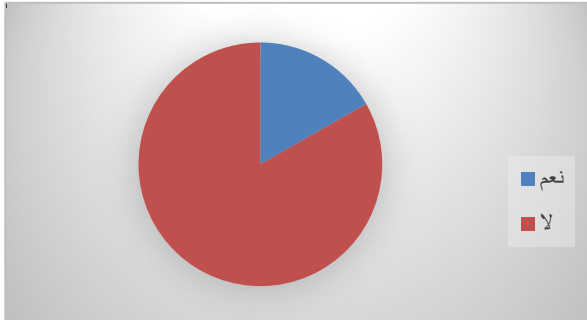


| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 5         | 2,9%          |
| لا      | 168       | 97,1%         |
| المجموع | 173       | 100%          |

يظهر لنا في الجدول أن نسبة 97,1% من الباحثين لم يقوموا بتعليق عقد العمل بالإتاحة مع المؤسسة، أما نسبة 2,9% منهم فقد قاموا بتعليق عقد العمل مع المؤسسة، ونرى أن النسبة العظمى من الباحثين لم يقوموا بتعليق عقد العمل مع المؤسسة وهذا أمر طبيعي بالإضافة إلى أن التعليق متاح مرة واحدة في المسار المهني، بينما أن نسبة قليلة جدا منهم قاموا بتعليق عقد العمل مع المؤسسة وهم 5 أفراد كان تعليقهم لأسباب شخصية إلا عامل واحد كان تعليقه لسبب صحي.

وطرحنا سؤال تعليق عقد العمل لعلاقته الكبيرة بالاستقالة ولنقف على جميع أنواع دوران العمل الموجودة بالمؤسسة.

### السؤال رقم 8: هل تفكر في الاستقالة من العمل؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 29        | 16,8%         |
| لا      | 144       | 83,2%         |
| المجموع | 173       | 100%          |

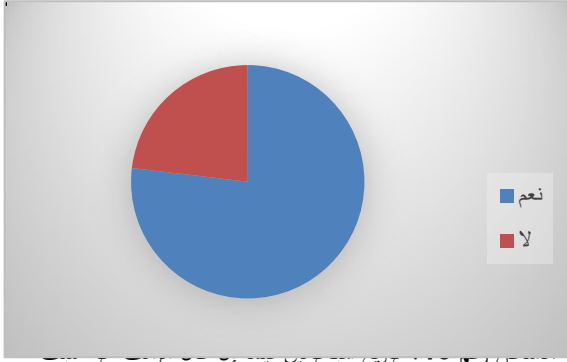
نلاحظ في الجدول أن 83,2% من العمال الباحثين لا يفكرون في

الإستقالة من العمل في حين أن 16,8% منهم يفكرون في الإستقالة من العمل، فالنسبة الأكبر لا يفكرون في التخلي عن العمل وبالرغم من ذلك فإنه لا يدل على الاستقرار، بينما النسبة الأقل يفكرون في التخلي عن العمل وأرجعوا ذلك إلى أسباب تتعلق بالضغوط النفسية وأسباب شخصية وأخرى مهنية وعامل أرجعه لسبب صحي.. والتفكير في الإستقالة يعبر عن عدم الرضا وهو أكبر درجات عدم الاستقرار الوظيفي.

### السؤال رقم 9: هل ترى أن بقائك في المؤسسة هو فقط بسبب

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الأجر



|         |     |        |
|---------|-----|--------|
| نعم     | 133 | 76,9 % |
| لا      | 40  | 23,1 % |
| المجموع | 173 | 100 %  |

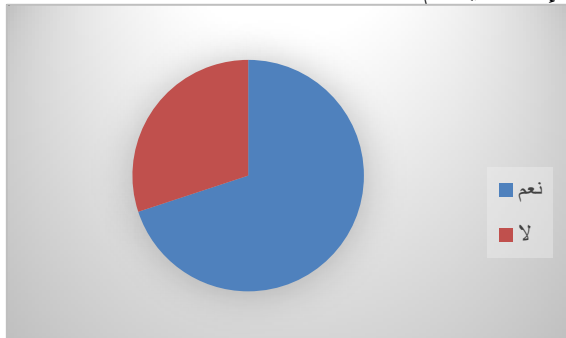
الجدول رقم 46: توزيع الباحثين فيما إن كان الراتب هو سبب

بقائهم في المؤسسة.

بقائهم في المؤسسة.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 76,9 % من الباحثين يرون أن سبب بقائهم في المؤسسة هو الأجر الذي يحصلون عليه في حين أن نسبة 23,1 % منهم يرون أن الأجر الذي يحصلون عليه ليس هو سبب بقائهم في المؤسسة، والنسبة الأكبر ترى أن الراتب هو فقط ما يربطهم بالمؤسسة ربما لو يجدون من عرضا آخر من مؤسسة أخرى لذهبوا، وهذا أخطر ما يكون على المؤسسة ولا يعبر بأي صورة عن الاستقرار الوظيفي ويتأكد هذا من خلال الجدول الموالي، بينما النسبة الأقل هي من يرون أن الأجر ربما هو من أسباب بقائهم وليس هو السبب الرئيسي وهي النسبة الأكثر إستقرارا.

السؤال رقم 10: هل تقبل عرض عمل في مؤسسة أخرى تعمل بدوام عادي إذا كان يتلاءم مع ميولاتك؟



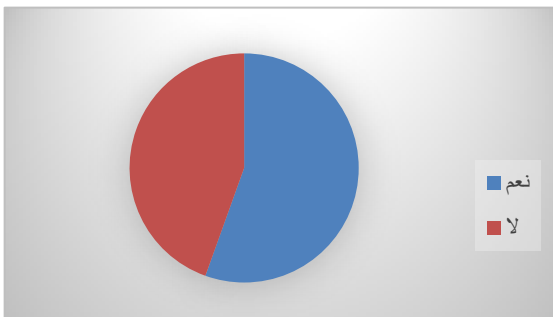
| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 121       | 69,9 %        |
| لا      | 52        | 30,1 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

الشكل رقم 47: نسبة قبول عروض في مؤسسات تعمل بالدوام العادي.

الجدول رقم 47: نسبة قبول عروض في مؤسسات تعمل بالدوام العادي.

يظهر لنا من خلال الجدول أن نسبة 69,9 % من العمال الباحثين يقبلون عرض عمل من مؤسسة أخرى إذا كان يتلاءم مع ميولاتهم في حين أن نسبة 30,1 % أجابوا بأنهم لا يقبلون عرضا من مؤسسة أخرى حتى إذا كان يتلاءم مع ميولاتهم، والنسبة الأكبر مستعدة لترك المؤسسة إذا وجدت عرضا أحسن وهذا ربما سبب إجابتهم في الجدول السابق أن بقائهم لأجل الأجر فقط وهذا ليس في صالح المؤسسة وهو دليل واضح على عدم الاستقرار الوظيفي، كما أن قبول أو البحث عن عمل بدوام عادي غالبا ما يعبر عن البحث عن الاستقرار العائلي والعاطفي، أما النسبة الأقل فلا يرون أن مستعدون لترك المؤسسة لعرض عمل من مؤسسة أخرى، وهم في الغالب المستقرون عائليا ووظيفيا.

السؤال رقم 11: هل تخطط في مشروع خاص تستغني به عن الوظيفة؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 87        | 50 %          |
| لا      | 86        | 50 %          |
| المجموع | 173       | 100 %         |

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول رقم 48: نسبة الميول على الأعمال الحرة.

الشكل رقم 48: نسبة الميول على الأعمال الحرة

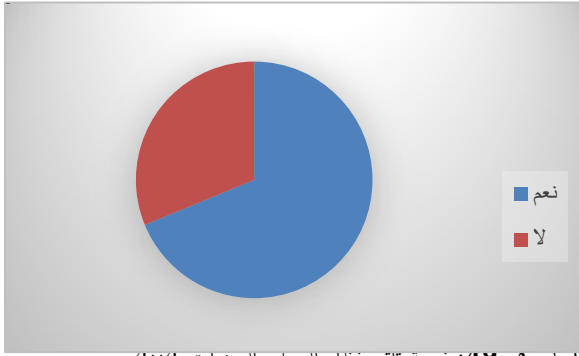
|         |     |        |
|---------|-----|--------|
| نعم     | 96  | 55,5 % |
| لا      | 77  | 44,5 % |
| المجموع | 173 | 100 %  |

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55,5 % من أفراد العينة أجابوا

بأنهم يخططون لمشروع يستغنون به عن الوظيفة بينما نسبة 44,5 % أجابوا بأنهم لا يخططون بمشروع يستغنون به عن الوظيفة، أما النسبة الأكبر فهم غالبا ما يفضلون الأعمال الحرة ويرغبون في التخلص من قيد الوظيفة وربما إستعملوا رواتبهم لتجميع رأس المال وتحيينوا الفرصة ليستغنوا عن وظائفهم وهذا كذلك يدل على عدم الإستقرار الوظيفي، وأما النسبة الأقل فلا يفضلون العمل الحر وإنما يفضلون الوظائف ولو كان منهم ممن يرغبون في ترك المؤسسة لإعتبارهم التأمين والأجر المضمون.

السؤال رقم 12: هل ترى أن نظام توقيت عملك (4×4) له تأثير

سلبي على حياتك الشخصية؟



الجدول رقم 49: نسبة تأثير نظام العمل بالورديات 4×4

على الحياة الخاصة.

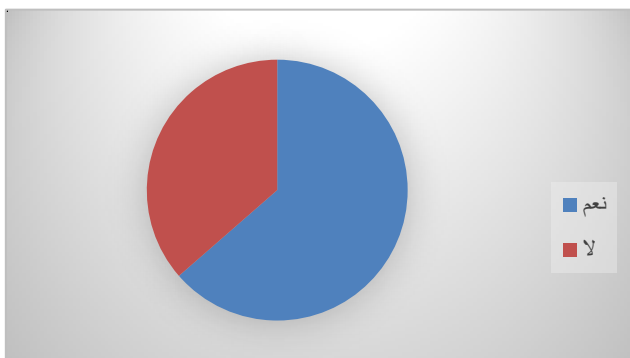
الشكل رقم 49: نسبة تأثير نظام العمل بالورديات 4×4

على الحياة الخاصة.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 68,8 % من أفراد العينة يرون أن نظام العمل بالورديات 4×4 له تأثير سلبي على حياتهم الشخصية في المقابل نجد أن نسبة 31,2 % منهم يرون أن نظام العمل بالورديات 4×4 لا يؤثر سلبا على حياتهم الشخصية، فالنسبة الأكبر يجدون التأثير السلبي بسبب نظام توقيت عملهم على حياتهم الشخصية و ربما العائلية والمهنية أيضا من خلال ما إلتمسناه في الجداول السابقة، بينما النسبة الأقل لا تجد تأثيرا سلبيا ويرجح أنهم العزاب والمستقرون عائليا ووظيفيا خاصة من قاطني مدينة ورقلة.

السؤال رقم 13: هل ترى أن ظاهرة عدم إستقرار العمال

توقيت العمل (4×4)؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 110       | 63,6 %        |
| لا      | 63        | 36,4 %        |

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

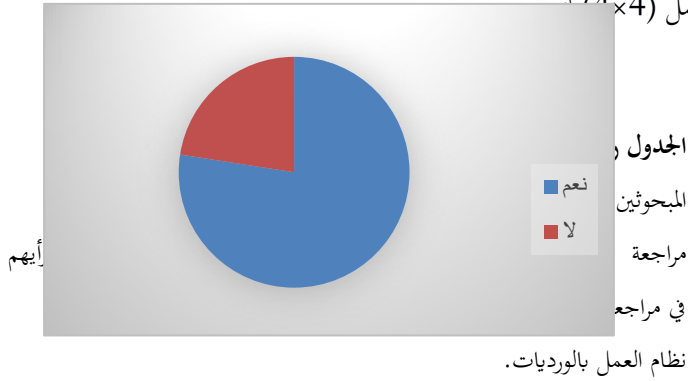
الجدول رقم 50: توزيع المبحوثين حول رأيهم في سبب ظاهرة  
الشكل رقم 50: توزيع المبحوثين حول رأيهم في سبب ظاهرة  
عدم استقرار العمال.

|         |     |        |
|---------|-----|--------|
| لا      | 63  | 36,4 % |
| المجموع | 173 | 100 %  |

عدم استقرار العمال.

في الجدول نجد أن نسبة 63,6% من المبحوثين يرون أن ظاهرة عدم إستقرار العمال هو بسبب نظام العمل بالورديات 4×4 بينما نسبة 36,4% منهم يرون أن نظام العمل بالورديات 4×4 ليس هو سبب ظاهرة عدم إستقرار العمال، فبالنظر في النسبة الأكبر يرون أن نظام عملهم الحالي لا يساعد العمال على الإستقرار وذلك من خلال تداول الآراء والأخبار في الوسط العمالي وطرح مشاكلهم لبعضهم البعض في المؤسسة والتي هي نصف حياتهم الثاني.. فهم أدري بما يعيشونه وهذا ما رجح رؤيتهم، وأما النسبة الأقل فالكثير منهم يختلفون في السن والحالة العائلية والأقدمية والسكن ويشعرون ولا يعيشون بمنظور الفئة الأولى لذلك يمكن أن تختلف رؤيتهم ولا يرون أن نظام العمل بالورديات هو سبب عدم الاستقرار الوظيفي.

السؤال رقم 14: هل ترى أن هناك حاجة لمراجعة نظام توقيت العمل (4×4)؟  
الاستقرار الوظيفي؟



| الإجابة | التكرارات | النسب المئوية |
|---------|-----------|---------------|
| نعم     | 134       | 77,5 %        |
| لا      | 39        | 22,5 %        |
| المجموع | 173       | 100 %         |

نظام العمل بالورديات.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 77,5% من العمال المبحوثين يرون الحاجة لمراجعة نظام العمل بالورديات 4×4 من أجل تعزيز الاستقرار الوظيفي بينما نسبة 22,5% منهم لا يرون الحاجة لمراجعة نظام العمل بالورديات 4×4، وبالعودة إلى النسبة الأكبر فإن العمال يرون أن على الشركة إعادة النظر في نظام 4×4 لعدة ما يلحقونه من آثار هذا النظام حيث اختلفت إقتراحاتهم في بديل نظام الورديات 4×4 بين تخفيض ساعات العمل أو تخفيض أسابيع النوبة إلى 3×3 أو 2×2 أو اقتراح العمال الذين يقطنون في المدن المجاورة لولاية ورقلة بإرجاع النظام القديم 3×4 مع استراحة نصف يوم الجمعة.. ويمكن القول هنا أن رضا الناس غاية لا تدرك لكن أيضا وجب على المؤسسة أخذ آراء العمال بجدية وترتيب الأمور بما يسمح لها بالإستقرار والإستمرارية دون تضييع لحقوق العمال، أما النسبة الأقل فلا يرون الحاجة لمراجعة نظام العمل بالورديات 4×4 لظروفهم الملائمة.

معادلة خط الإنحدار الخاصة بالفرضية الثانية:

لقياس هذه الفرضية نفترض فرضين:

$H_0$ : لا يؤدي العمل بنظام الورديات 4×4 لفترة طويلة إلى عدم الاستقرار الوظيفي

$H_1$ : يؤدي العمل بنظام الورديات 4×4 لفترة طويلة إلى عدم الاستقرار الوظيفي

للقيام باختبار هذين الفرضين قمنا وفق برنامج SPSS V27 باختباره عن طريق معادلة خط الانحدار وكانت المحصلة كما يلي:



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول رقم 52: ملخص نموذج خط الانحدار

### Model Summary<sup>c</sup>

| Std. Error of the Estimate<br>تقدير خطأ الانحراف المعياري | Adjusted R Square<br>مربع الارتباط المعدل | R Square<br>مربع الارتباط | R<br>الارتباط | نموذج الانحدار |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|---------------|----------------|
| 2,262                                                     | ,176                                      | ,181                      | ,426          | 1              |

a. Predictors : (Constant), أثر العمل بنظام الورديات لفترة طويلة

c. Dépendent Variable : الاستقرار الوظيفي

المصدر: إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS V27 وبرنامج أوفيس إكسيل 2021

التحليل:

فإن النتائج الإحصائية تدل على وجود علاقة خطية بمعامل ارتباط طردي معتدل 0.426 ويوضح النموذج كذلك أن متغير التنبؤ العمل بنظام الورديات لفترة طويلة يؤثر على الاستقرار الوظيفي بنسبة 42,6%، وهذا يعني أن كلا المتغيرين مرتبطان بشكل إيجابي ومتصلان ببعضهما البعض ويدل مربع الارتباط على أن العمل بنظام الورديات لفترة طويلة يفسر 18,1% أحد العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي. لذلك فإن النسبة المتبقية 81,9% يحمل على المتغيرات الأخرى التي لم تشارك في هذه الدراسة.

الجدول رقم 53: جدول جودة النموذج الخطي<sup>a</sup> ANOVA

| Sig.<br>مستوى الدلالة | F<br>تحليل التباين<br>اختبار فيشر | Mean Square<br>مربع المتوسط | Df<br>درجة الحرية | Sum of Squares<br>المجموع المربع | نموذج الانحدار         |
|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------------|------------------------|
| ,000 <sup>b</sup>     | 37,851                            | 193,702                     | 1                 | 193,702                          | Regression<br>الانحدار |
|                       |                                   | 5,118                       | 171               | 875,095                          | Residual<br>البواقي    |
|                       |                                   |                             | 172               | 1068,798                         | المجموع                |

a. Dépendent Variable : الاستقرار الوظيفي

b. Predictors: (Constant), أثر العمل بنظام الورديات لفترة طويلة

المصدر: إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS V27 وبرنامج أوفيس إكسيل 2021.

التحليل:

من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية الاستدلالية تدل على أن نموذج الانحدار معنوي وذو دلالة وله أثر كما تشير إليه قيمة التباين (F) البالغة 37,851 في النموذج (العمل بنظام الورديات لفترة طويلة)، وهو دال إحصائياً بدلالة إحصائية Sig 0.000 وهي أصغر من مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.01$ ). كما أن المجموع المربع للاستقرار الوظيفي يساوي 1068,798 والعمل بنظام الورديات لفترة طويلة يفسر ما قيمته 193,702 من الأثر على الاستقرار الوظيفي، بنسبة 18,1%، كما تظهر قيمة البواقي Résiduel وهي تعبر على القيم المتبقية غير المفسرة بقيمة 875,095.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول رقم 54: جدول معاملات معادلة خط الانحدار ودلالاتها المعنوية<sup>a</sup> Coefficients

| Collinearity Statistics<br>إحصائيات العلاقة الخطية المتداخلة |                                       | Sig.<br>مستوى الدلالة | T<br>اختبار (ت) | Standardized Coefficients<br>معاملات موحدة | Unstandardized Coefficients<br>معاملات غير قياسية |       | النموذج                              |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------|--------------------------------------|
| VIF<br>معامل تضخم التباين                                    | Tolerance<br>معامل التباين المسموح به |                       |                 | Beta                                       | Std. Error                                        | B     |                                      |
|                                                              |                                       | ,000                  | 6,298           |                                            | ,562                                              | 3,537 | (Constant)<br>الثابت                 |
| 1,000                                                        | 1,000                                 | ,000                  | 6,152           | ,426                                       | ,088                                              | ,540  | أثر العمل بنظام الورديات لفترة طويلة |

a. Dependent Variable : الاستقرار الوظيفي

المصدر: إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS V27 وبرنامج أوفيس إكسيل 2021

### التحليل:

من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية توضح معامل معادلة خط الانحدار في النموذج وكانت النتائج كما يلي:  
تدل قيمة بيتا (Beta) (0,426) على العلاقة بين العمل بنظام الورديات لفترة طويلة والمتغيرات المفسرة التنبئية له، بقيمة ذات دلالة إحصائية حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (اختبار ت) 6,152 بدلالة معنوية Sig 0.000 أقل من 0.05، كما توضح الدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما كان العمل بنظام الورديات لفترة طويلة مطبق كلما كان هناك عدم استقرار وظيفي للعامل حيث يتأثر بمقدار (0,426).

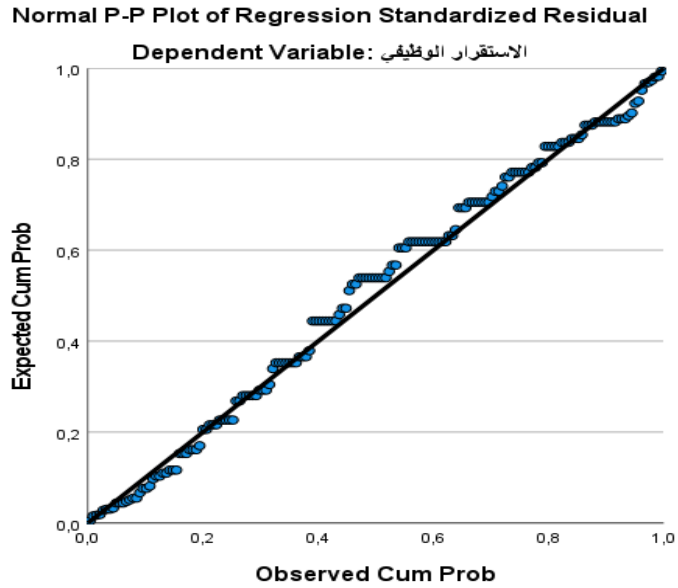
كما أن قيمة معامل تضخم التباين VIF 1.000 أقل من 3 وهذا يدل على أنه لا يوجد متغيرات عالية الترابط في هذا النموذج.  
وأن التباين المسموح به Tolerance يقدر 1.000 كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط للنموذج الأول كالتالي:  
الاستقرار الوظيفي المتوقع = 3,537 + 0,540 (العمل بنظام الورديات لفترة طويلة)

حيث أن:

Y: يمثل الاستقرار الوظيفي المتوقع

: تمثل العمل بنظام الورديات لفترة طويلة

ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وعليه يمكننا القول إن الفرضية قد تحققت من خلال نموذج الانحدار، وظهرت بذلك أن العمل بنظام الورديات لفترة طويلة يؤدي بميل قدره 0,540 إلى عدم الاستقرار الوظيفي.



الشكل رقم 52: منحنى بياني لمعادلة خط الإنحدار.

ثانيا: مناقشة النتائج

### 1\_ تحليل وتفسير المعطيات:

- أ- تحليل وتفسير نتائج المحور الثاني:
- توصلت الدراسة إلى أن أغلبية العمال وهم بنسبة 91,9% لديهم أدوار رئيسية في إعالة عائلاتهم كونهم متزوجين ولديهم مسؤوليات عائلية.

- كما أن نسبة 57,2% لا تكفيهم عطلتهم لتعويض عائلاتهم عن الفترة التي غابوا فيها لأجل العمل وذلك لإرهاقهم ولتراكم المسؤوليات لديهم بعد عودتهم لديارهم، كما أن نسبة 46,8% منهم ليس لديهم من ينوب عنهم في منازلهم أثناء فترة غيابهم الطويلة للعمل لصغر سن أبنائهم أو لعيشهم المنفرد خارج العائلة الكبيرة.
- تبين لنا أيضا أن النسبة الأكبر من العمال وهي 86,7% يضطرون للغياب عن العمل لأمر عائلية (كالمرض والولادة والوفيات والأمر الطارئة وربما المناسبات الكبيرة..). لمسؤوليتهم العائلية وكذلك لعدم قدرتهم على زيارة أهاليهم بسبب سفرهم وبقائهم لمدة 4 أسابيع بعيدا عن العائلة، بالرغم من أغلب العمال يستطيعون الحصول على ترخيص بالغياب وهم في العمل عند الحالات الطارئة مع التبرير الموثق.
- توصلنا كذلك إلى أن أغلب العمال وهم نسبة 94,2% يجدون صعوبة في الموازنة بين العمل واحتياجات العائلة، كونهم يشترط عليهم العمل بنظام خاص في المقابل يغيبون لفترة شهر عن العائلة فهم بين أمرين صعبين وجب عليهم إعطاء كل جهة حقها وهو أمر صعب التحقيق، ولذلك عبروا عن التأثير السلبي النفسي والاجتماعي بكل المعاني في وصفهم لمشاعر الغياب عن الأهل.
- بالإضافة إلى أن النسبة الأكبر من العمال بمقدار 51,4% حاجاتهم العائلية تتطلب تغييرا في نظام عملهم بالورديات 4x4 يجدون صعوبة في الإلمام بشؤونهم العائلية وقيامهم بالمسؤوليات، ولأن أن ما يزيد بقليل عن نصف العينة لا يتناسب نظام العمل بالورديات 4x4 مع ظروفهم الخاصة وربما لدى أحد أفراد من يحتاج لرعاية خاصة، ويدركون إختلال ميزان الأسرة لزيادة المسؤوليات عن الزوجة فهم يشعرون بالذنب وأنهم مهملون لعائلاتهم وأن القوامة المادية لا تعبر عن القوامة العائلية.
- كما أن نسبة 57,8% العمال عائلاتهم غير راضية عن مجال عملهم في الشركات التي تعمل بنظام الورديات 4x4 حيث يغيبون لفترة 4 أسابيع تؤثر على العامل وعائلته (خاصة الوالدين والزوجة والأبناء) تأثيرا سلبيا؛ نفسيا وعاطفيا واجتماعيا يجمع مشاعر الحزن والإشتياق والفقْدان..، فبتكرّر الأمر سيولد ذلك حالة من عدم الرضا لدى العائلة.

### ب- تحليل وتفسير نتائج المحور الثالث: آثار العمل بنظام الورديات 4x4 لفترة طويلة.

- توصلت الدراسة إلى أن نسبة 56,6% من العمال لا يعملون المناوبة الليلية ويكتفون بالنوبة النهارية فقط التي مدتها 12 ساعة وذلك لعدم حاجة كثير من المصالح في أغلب الأقسام لإستمرارية العمل بالليل.
- كما أن النسبة الأكبر من العمال (56,1%) يرون بأنهم معرضون لحوادث العمل بسبب الإرهاق من جراء عملهم 12 ساعة متواصلة لمدة 4 أسابيع متواصلة كذلك فيظهر عليهم التعب وعدم الإستعداد الجيد للمهام خاصة في الأسبوع الأخير فيضعف لديهم التركيز ومع مهامهم الخطرة فإنهم يرون تعرضهم لحوادث العمل.

- إضافة إلى أن أغلبية العمال (79,8%) يرون تعرضهم لأمراض مهنية جراء عملهم بنظام الورديات 4×4 وذلك من خلال تأثرهم بالعوارض الصحية ويرجعون سبب ذلك إلى نظام توقيت عملهم 4×4.
- تبين كذلك أن النسبة الأكبر من العمال (60,7%) يعانون من الأرق واضطراب النوم وقد أثر ذلك على صحتهم النفسية والجسدية، كما أنهم يعانون من مشكلات أخرى كالحساسية والآلام الجسدية وعسر الهضم والتدخين...، وكل هذا من آثار العمل بالورديات.
- أيضا أن أكثر العمال يتعرضون لضغوط نفسية (63,6%) جراء عملهم بنظام الورديات 4×4 حيث أن غيابهم عن عائلاتهم وربما ظروفهم العائلية وطول فترة الغياب يولد لديهم ضغوط نفسية إضافة إلى ضغط العمل والذي يمكن أن يكون عاملا إضافيا كذلك من عوامل الضغوط النفسية بسبب نظام العمل؛ ومثاله: أن عامل الدوام العادي يمكن أن يتخلص من ضغط العمل بمجرد خروجه من المؤسسة ورجوعه إلى أهله، أما عامل الورديات 4×4 فلا يحدث له ذلك بسبب بقاءه في المؤسسة.
- وتبين كذلك أن النسبة الأكبر من العمال (59,5%) لا يستطيعون قيامهم بمهامهم بنفس المجهود طيلة 4 أسابيع وذلك لطبيعة عملهم وطول فترة النوبة ومعاناتهم من اضطرابات النوم، كما أن كثير من العمال يعانون من مشاكل صحية بالإضافة إلى مدة 4 أسابيع، فهم لا يستطيعون العمل بنفس المجهود طول هذه المدة.
- كما أن أغلبية العمال (75,7%) يرون أنهم يفقدون قدراتهم العقلية والجسدية بمرور السنوات بسبب الآثار النفسية والجسدية التي يفرزها نظام العمل بالورديات وتعرضهم للمشاكل الصحية والأمراض المهنية وكذا الذين أصيبوا بحوادث العمل، والعمل بالمنوبة الليلية، وكما ذكر أن بعض الدراسات أثبتت أن نظام الورديات يزيد من شيخوخة الدماغ ب 6 سنوات.
- بالإضافة إلى أن أغلب العمال (75,1%) يرون أن الحوافز المادية المقدمة عن العمل المخاطر غير بديلة وغير كافية عن حجم الخطر والجهد الشاق الذي يبذلونه، وأنها مساومة بخيسة بأهم ما يملك الإنسان وهو صحته وحياته.
- كما أن أكثر العمال (56,6%) يفكرون في تغيير مناصبهم لعدم قدرتهم على العمل بنظام الورديات 4×4 خاصة الذين تضرروا صحيا وجسديا بحوادث العمل والأمراض المهنية، كما أن الهاجس الكبير لدى أكثر العمال هو أنه كيف سيستطيعون العمل بنظام الورديات 4×4 طوال مساهمهم المهني.

### ج- تحليل وتفسير نتائج الخور الرابع: بدائل نظام توقيت العمل:

- توصلت الدراسة إلى أن نظام العمل بالورديات 4×4 فردي هو نظام العمل الغالب في المؤسسة "حوض بركاوي" حيث معظم العمال يعملون به، كما أن أكثر من العمال (59,5%) يفضلون العمل بنظام الورديات 4×4 فردي، لعدم وجود بديل مناسب لهم، حيث أن البدائل المتاحة لكثير من العمال (الدوام العادي 8 سا مع الإقامة بمدينة "ورقلة" أو بمحيط المؤسسة)، لا تناسب أغلب العمال، أو أن البديل الآخر وهو 4×4 عائلي هو متاح لعدد قليل جدا من العمال.

- كما أن أكثر العمال (69,4%) ليس لديهم خيار في تغيير نظام عملهم وهو نظام الورديات 4×4 فردي، وأن أكثرهم لم يعملوا بأنظمة العمل القديمة (مثل: 3×4)، كما أن أغلبهم لم يعملوا بأنظمة العمل المتاحة حالياً ولا يفضلونها ولا يرغبون فيها خاصة الإقامة بمحيط المؤسسة والبقاء طول السنة بوصفه "السجن".
- بالنقيض نجد أن البديل الذي يرغب فيه أكثر العمال هو غير متاح لأغلب العمال وهو نظام 4×4 عائلي، وهو الأمر القاهر للعمال لعدم رضاهم عن تقييدهم في المؤسسة بعد نهاية الدوام وهم يستطيعون العودة إلى عائلاتهم ويملكون سياراتهم الخاصة.
- إضافة إلى ذلك عدم الترخيص لعمال الورديات 4×4 فردي بالخروج بعد نهاية الدوام بالرغم من أنهم يستطيعون الخروج لكنه غير مرخص وربما عرض بعض المشاكل والعقوبات التنظيمية لكثير من العمال (وقد حدث ذلك معي شخصياً) كما أن طلب الرخصة المتكرر فيه إحراج كبير للعامل، ولذلك فإن معظم العمال (84,4%) يؤيدون ويطلبون حرية الخروج من المؤسسة خارج أوقات العمل لقرب المدينة وعدم وجود أي خطر يهددهم.
- **د- تحليل وتفسير نتائج المحور الخامس: أثر العمل بالورديات 4×4 على الاستقرار الوظيفي**
- توصلت الدراسة إلى أن نسبة 50,3% يرغبون في التحويل إلى خارج المؤسسة والسبب الغالب هو لأجل العائلة وأن أكثر العمال (65,3%) مستعدون لترك العمل لأسباب عائلية وأن معظم العمال (87,3%) لم يقوموا بالقدوم إلى المؤسسة "حوض بركاوي" بتحويل خارجي وإنما وظفوا منذ أول مرة في المؤسسة "حوض بركاوي".
- وعلى الرغم من أن أكثر العمال (60,1%) يرون أنهم مستقرون وظيفياً إلا أن إجاباتهم تثبت عكس ذلك، وليس مجرد القول يدل على الاستقرار من عدمه. وهذه النتائج تتعلق بالحركة الخارجية.
- كما أن معظم العمال لم يقوموا أو يرغبوا بتحويل داخلي بسبب الأمراض المهنية أو عدم القدرة على القيام بالمهام جراء العجز الجسدي أو الحوادث المهنية، وهذا طبيعي جداً إذ لا يعقل - كما ذكرنا في تفسير الجداول - أن نجد عكس النتيجة وإلا كان الوضع كارثياً، ومع ذلك تبقى نسب من قاموا أو يرغبون في تحويل مناصبهم بسبب المرض (19,1%) أو العجز (17,9%) معتبرة جداً إذا أخذنا بعين الاعتبار أسباب التحويل الأخرى وكما رأينا في معادلة الإنحدار التي خلصت إلى أن العمل بنظام الورديات 4×4 لفترة طويلة يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي، وقد ركزنا في دراستنا على الحركة الداخلية لأسباب مرضية؛ للعلاقة المتصلة بين نظام الورديات وبين الأمراض المهنية وحوادث العمل والتي بدورها تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي. وهذه النتائج تتعلق بالحركة الداخلية.
- وبالرغم من أننا إلتمسنا عدم وجود إستقرار وظيفي؛ إلا أنه لا يصل إلى درجة التفكير في الإستقالة كما هو حال الغالبية ولو أنهم اضطروا لقاموا بتعليق العقد بالإتاحة (Availability) ودليله الأرقام المحصل عليها من المؤسسة (01 حالة إستقالة / 2023 ← 09 حالات تعليق (إتاحة) / 2023) في حين أن نسبة 16,8% الذين يفكرون في الإستقالة كذلك تزيد من ثقل عدم الاستقرار.

لكن الأمر الخطير على المؤسسة أنه تبين في النتائج ما يقابل الإستقالة أو يعبر عنها حيث أن الأغلبية (69,9%) أبدوا قبولهم لعرض عمل من مؤسسة أخرى إذا كان يتلائم مع ميولاتهم وأن (76,9%) بقائهم في المؤسسة فقط هو بسبب الراتب الذي يتحصلون عليه، وبالتالي هو دلالة على عدم الاستقرار الوظيفي وأن القول بالإستقرار هو مجرد رأي.

2 - تبين أيضا أن نظام العمل بالورديات قد أثر سلبا على حياة العمال الشخصية، لإزدواجيتها وانقسامها نصفين متساويين بين العائلة والعمل، لذلك فإن الكثير منهم صرحوا بتخطيطهم لمشروع يغنيهم عن الحياة شبيهة العبودية للوظيفة، كما أن (63,6%) يدركون جيدا رغبة العمال وكثرة التحويلات ويرون أن من الأسباب الرئيسية لظاهرة عدم الاستقرار الوظيفي هو نظام الورديات 4×4، كما أن أغلب العمال (77,5%) يرون ضرورة مراجعته.

### 2\_ ربط النتائج بالفرضيات ومناقشتها:

أ- تبين لنا من خلال الدراسة أن نظام العمل بالورديات 4×4 له تأثير على الحياة العائلية والاجتماعية للعمال خاصة الذين لديهم أسرة أو دور رئيسي في العائلة، حيث أن غياب العامل لمدة 4 أسابيع عن العائلة والمجتمع الذي نشأ فيه يؤثر سلبا عليه وعلى عائلته ويولد لديه ضغوطات نفسية ونوع من مشاعر الحيرة والغربة، وعلى أسرته من خلال زيادة الأعباء والمسؤوليات على الزوجة وبالفراغ العاطفي لدى الأبناء بغياب الأب الذي يعتبر السند لهم وعلى الوالدين خاصة إذا كانوا كبار السن وربما لدى العائلة الكبيرة ككل، وكثير من حالات التشتت الأسري كانت بسبب العيش بأسلوب الدور؛ مرة لدى الأسرة ومرة لدى "حقيبة السفر"، فمن هنا سيبحث العامل عن طريقة ليسد بها فراغ الأسرة بالبحث عن السبيل المناسب لمعالجة المشكلة؛ وهنا سيدرس الحلول (هل أحضر عائلتي وأسكن قريبا من العمل، ثم هل أغير إلى نظام الدوام العادي، هل أقوم بتحويل خارجي وأرجع قريبا أو في مدينتي..) وربما علق عقد العمل ليرتب بعض الأمور وربما بحث عن عرض عمل آخر في مؤسسة أخرى وربما إستقال من العمل. وبذكر الأرقام المتحصل عليها من مصلحة التسيير فإن هناك: 11 حالة تحويل خارجي/2022 مقابل 11 حالة قدوم/2022 بالإضافة إلى 25 حالة تحويل خارجي/2023 مقابل 14 حالة قدوم/2023، وكذلك 07 حالات تحويل خارجي في النصف الأول من سنة 2024 كل هذا البحث عن الاستقرار هو الذي يعبر عن عدم الاستقرار الوظيفي؛ ومنه يمكن القول بأن نظام العمل بالورديات 4×4 باعتبار الحالة الاجتماعية يؤثر سلبا على الاستقرار الوظيفي ومنه فإن الفرضية الأولى تحققت. (الأرقام مقدمة من مصلحة التسيير)

ب - توصلت الدراسة كذلك إلى أن له آثار صحية عديدة تنجم عن العمل بالورديات 4×4 كما تطرقنا إلى ذلك في الجانب النظري ومنها الأمراض المهنية كالضغط وأمراض السكري وضعف النظر وفقرات الظهر...، وبالإضافة إلى ما يمكن أن يسببه من أمراض مستعصية (عدد المصابين بالسرطان في المؤسسة: 01 حالة/2022، 06 حالات/2023 مع 1 وفاة، 04 حالات في النصف الأول من سنة 2024 مع 1 وفاة) كما أن نظام الورديات 4×4 يؤدي إلى ضغوط نفسية والأرق واضطراب النوم وعسر الهضم...، كما يؤدي إلى الإرهاق وما يسببه من حوادث العمل (حيث وقفنا على 13 حادث



عمل/2023، 17 حادث عمل/2022) ويؤثر على القدرات العقلية والجسدية للعمال، وبما أن صحة الإنسان أهم لديه من المال، وبما أن العامل لا يعتبر الحافز المادي المقدم إليه؛ فإن العمال المرضى والذين تأثروا بنظام الورديات  $4 \times 4$  سيبحثون عن تغيير مناصبهم إلى وظائف أقل خطراً وأكثر أماناً وأقل ضغطاً، وإلى مناصب تسمح بتغيير نظام العمل، وبذكر الأرقام فإن المتحصل عليها من المؤسسة (06 حالات تغيير المنصب بسبب مرض مهني/ 2023 مقابل 02 حالات تغيير المنصب بسبب مرض مهني/ 2022)، وبما أننا لا ننتظر نسب كبيرة لأن ليس كل العمال مرضى أو مصابون بأمراض مهنية؛ لكننا نريد معرفة تأثير نظام الورديات على الصحة النفسية والجسدية ومنه على الاستقرار الوظيفي ولأن النسبة صغيرة فإننا لجأنا إلى معادلة خط الانحدار البسيط وقد أثبتت نتيجة المعادلة أن العمل بنظام الورديات  $4 \times 4$  لفترة طويلة يؤدي بميل قدره 0,540 إلى عدم الاستقرار الوظيفي، ومنه تحقق الفرضية الثانية. (الأرقام مقدمة من مصلحة الخدمات الاجتماعية)

ج- توصلت الدراسة أيضاً إلى هناك بدائل لنظام توقيت العمل بالورديات  $4 \times 4$  (فردى) وهي نظام الدوام العادي 8 سا ونظام العمل بالورديات  $4 \times 4$  وهي متاحة فقط حسب ضرورة المصالح والأقسام، وليس فيها حرية التغيير للعامل إلا ما أتيج له لذلك رأينا أن أغلبية العمال لا خيار لهم في بعض الأنظمة ولا يفضلون البعض الأخرى ولا يستطيعون في كثير من الأحيان حتى التخلص من الضغط الذي يفرضه نظام الورديات  $4 \times 4$  ولهذا فهم ربما يفضلون ما لا يريدون ولا يجدون حيلة له، وكثير من العمال تمنوا ما قد كانوا عليه أيام  $(3 \times 4)$  مع تقليل ساعات العمل واستراحة نصف يوم الجمعة) وكثير ممن اقترحوا العودة إليه ولعلنا أيضاً نذكر إقتراحاتهم الأخرى والتي من الممكن العمل بها وستكون بلا شك أقل ضغطاً مثل  $(3 \times 3)$ ،  $2 \times 2$ ،  $2 \times 3$  مع تقليل ساعات العمل واستراحة نصف يوم الجمعة، أو البقاء نظام  $4 \times 4$  مع إتاحة إحضار العائلة) ولنكن منصفين مع العمال والمؤسسة ولنقترح حلول؛

أما بالنسبة لأغلب القادمين من خارج الولاية فيمكن أن  $(3 \times 4)$  القديم لم يكن يخدمهم شكلياً لأن العامل حتى في إستراحته يوم الجمعة لا يمكن أن يزور فيها عائلته ولهذا يرى أن في نظام  $(4 \times 4)$  هناك أسبوع إضافي لذلك يفضل الثاني. وأما قاطني مدينة ورقلة وما يقربها من مدن وولايات فيرون أن  $3 \times 4$  أفضل لما فيه من تخفيف للضغوط والعودة للعائلة. وأما فرض المؤسسة للسكان في محيطها العمل بالدوام العادي والبقاء طول السنة ففيه إحجاف، مع العلم أن المؤسسة لو سمحت ب  $4 \times 4$  مع إمكانية إحضار العائلة في محيط المؤسسة فلن يكفيها أن تحوي حتى رؤساء الأقسام، لمحدودية السكنات الوظيفية.

ولكن لم لا تتيح المؤسسة  $4 \times 4$  عائلي لجميع العمال مع تحمل العامل لمسؤولية السكن، ولتستثني لمصلحة العمل. لم لا تبني المؤسسة محيط خاص بها في مدينة ورقلة مع كراء السكنات للعمال بسعر مناسب وسيحقق لها عوائد مالية. لم لا تتيح المؤسسة أنظمة أخرى أقل ضغطاً مثل  $3 \times 3$  ..



لم نقترح هذا إعتباطيا لكن تبقى دراسة الجدوى والرجوع إلى الأمور التنظيمية على كل حال، ولهذا فإننا نقول أن بدائل نظام العمل بالورديات 4×4 الموجودة في المؤسسة لا ترقى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمل، ومنه فإن الفرضية الثالثة قد تحققت.

### 3\_ التوصل إلى الإستنتاجات والحلول

#### أ- الاستنتاج العام:

نستنتج من الدراسة أن نظام العمل بالورديات 4×4 يؤثر سلبيا على الاستقرار الوظيفي عموماً؛ وبوجه خاص إذا اعتبرنا الحالة الاجتماعية والتي تعبر عن كل ما يتعلق بالأسرة والعائلة، وقد توافق مع ما قد رأيناه في الجانب النظري في عنصر **أثار العمل بالورديات على الحياة الاسرية والاجتماعية للعامل**، فإن سعي الإنسان في لقمة عيشه، مرتبط بما يحقق سعادته النفسية محافظاً على حاته الصحية مستقراً في حياته العائلية، فكيف به إذا وجد نفسه تائها بين لقمة عيشه وبين إستقراره مع عائلته، وبين صحته التي تعينه على عمله وبين خوف مما يسبب علته، فهذا سيجعل العامل باحثاً عن حل لمشكلة الغربة مع تقييد الحرية، ولتخفيف ضغط وردية العمل الطويلة، ومتحيراً من ما يملأ فراغه العاطفي منشغلاً بأمر عائلته وهذا ما معناه عدم الاستقرار الوظيفي.

كما أن العمل بالورديات الطويلة ومنها "نظام 4×4" يؤدي إلى كثير من المشاكل الصحية والنفسية والجسدية، وهو ما رأيناه في الجانب النظري وما وقفنا عليه في الجانب الميداني، كما أن نتائج الدراسة أبرزت تأثير صحة عمال "حوض بركاوي" بالآثار الناجمة عن نظام العمل بالورديات 4×4 وعليه فإن على المؤسسة إتخاذ كل التدابير الصحية والإدارية للوقوف على الصحة العامة وإجراء الإحصائيات والتقارير والدراسات التي تعطي الأرقام الدقيقة للمشاكل الصحية للعمال للتقليص قدر الإمكان من المشكلة ومناقشة المشاكل والحلول مع الجهات المعنية.

كما أن بدائل نظام العمل بالورديات 4×4 المعمول بها في المؤسسة لا ترقى إلى طموحات العمال ليحققوا الاستقرار ويكون لهم كل الولاء للمؤسسة وليركزوا مجهوداتهم على العمل، ثم إن على المؤسسة مراجعة هذه البدائل بما يخدم الطرفين وعدم التخاذل في موضوع الاستقرار الوظيفي، حيث أن الدراسة أوضحت إلى وجود عدم إستقرار كبير سواء المصريح به أو الخفي الذي دلت عليه الأسئلة.

أما عن توافق الدراسة مع الدراسات السابقة فسنذكره في نقاط كالآتي:

\_\_ توافقت مع دراسة **غيداء سمير وآخرون 2017**، أن نظام العمل في المناوبات في قطاع الشرطة الفلسطينية يؤثر سلباً على العاملين فيه من حيث طبيعة النوم، ارتفاع معدلات القلق والتوتر، ظهور مشاكل أسرية، وتعاطي كميات كبيرة من الكافيين والتدخين، وأظهرت أن النواحي الاجتماعية والنفسية هي الأكثر تأثراً بنظام العمل في المناوبات

\_\_ توافقت نتائج دراستنا نسبياً مع نتائج دراسة **د. ناتش فريد 2022**، في أن معظم العمال يعانون من مشاكل صحية نفسية واجتماعية وهم معرضون لحوادث العمل والأخطار المهنية.

\_\_ كذلك توافقت نسبياً مع دراسة **منصور رفيقة 2014**، أن الاستقرار الوظيفي هو ظاهري.. نظراً لعدم حصولهم على الإشباع الكافية التي تزرع فيهم الرغبة في العمل وحب الإنتماء.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

\_\_ كما أنها توافقت مع دراسة **2006 Hongli Chen**، في أن العمل في ورديات ليلية متعاقبة يؤدي إلى اضطراب الساعة البيولوجية وقد تكون له آثار فسيولوجية ونفسية واجتماعية.

### ب\_ الإقتراحات والتوصيات:

الإقتراحات: يمكن أن نقدم بعض الإقتراحات المستنتجة من الدراسة كالاتي:

- ضرورة مراجعة نظام العمل بالورديات بما يخدم المؤسسة والعامل على حد سواء مثل أنظمة (3×3\_ 2×2\_ 3×4، مع استراحة الجمعة، إعطاء عطلة يوم الجمعة كاملة لعمال الدوام العادي ليجلب مزيدا من العمال).
- النظر في إمكانية بناء سكنات وظيفية في مدينة ورقلة بحي خاص بالشركة وكراءها للعمال.
- كذلك النظر في عدد السنوات المعمول بها بنظام الورديات وتصنيفه ضمن الأعمال الشاقة، أو إرجاع التقاعد النسبي.
- ضرورة الاهتمام بآراء العمال من النقابة وكذلك من الجهة المسؤولة في المؤسسة وأخذها بعين الاعتبار.
- مراجعة سجلات العمال المرضى وإجراء الإحصائيات الدورية للوقوف على الأرقام الدقيقة.
- عدم التعامل بسياسة الإجبار والتقييد لما في ذلك من ردود فعل سلبية جدا.

### التوصيات:

- فتح الباب لمزيد من الدراسات الخاصة بالجوانب الأخرى لأنظمة أوقات العمل للإستقرار الوظيفي، وكذلك مواضيع أخرى مثل تعريب قطاع النفط، العدالة التنظيمية، نظام الحوافز، وغيرها من المواضيع الأخرى.
- متابعة الإحصائيات المتعلقة دوران العمالة وعدم الاستقرار الوظيفي وتصنيفها حسب السبب وضرورة معالجة مصدر المشكلة لا بالمعالجة الظاهرية.
- إتباع المنهج العلمي في معالجة الظواهر والمشكلات داخل التنظيمات.
- مؤسسة سوناطراك حوض بركاوي ميدان خصب للدراسات العلمية عموما والعلوم الاجتماعية خصوصا.
- كما نرجوا من المؤسسات الجزائرية إعطاء أهمية أكبر للبحث العلمي وتقديم التسهيلات للطلبة الباحثين.

## خلاصة الفصل الثاني

لقد كان الفصل الثاني الخاص بالدراسة الميدانية حافلا بالأرقام والمعطيات والنسب المتوقعة وغير المتوقعة والتي أبرزت لنا التأثير السلبي الكبير لنظام العمل بالورديات 4×4 على الاستقرار الوظيفي والوقوف على الجوانب المختلفة للتأثير على الحياة الشخصية والإجتماعية للعمال وكذلك على الصحة النفسية والجسدية وكيف يؤثر نظام الورديات 4×4 في الأبعاد التي لها

علاقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، والبدائل الأنظمة التي تعمل بها شركة سوناطراك حوض بركاوي وعلاقة التأثير المباشر وغير المباشر على الاستقرار الوظيفي، وحاولنا بالتفسير والتحليل الوصول قدر الإمكان إلى النتائج الصحيحة التي يفيد المؤسسة والبحث العلمي ولتفتح الطريق أمام دراسات وآفاق جديدة تنهض بالقطاعات المختلفة للمؤسسات الجزائرية المختلفة. وبالله التوفيق.

الخاتمة

### خاتمة:

ليس العيب في أن نستورد التكنولوجيا أو الفكر؛ إنما المشكلة أنه كيف يمكننا توظيف ما جلبناه بما يتوافق مع مجتمعنا وقيمنا وعاداتنا ونمط الحياة الذي نعيش عليه إذ أن المجتمع العربي المسلم المتمسك بقيمه والمتبع للشرع الذي أرشدنا للتماسك الأسري يعظم الأسرة والعائلة، وإذا كان يسعى الإنسان للقمة العيش ليعف نفسه ويعول أهله فإنه بلا شك سيبدل ما يستطيع مع حفاظه على صحته الجسدية متفاديا للأخطار.

ثم إن المؤسسات لا يمكن أن تستغني عن العنصر البشري لأنه ركيزة بقائها، حيث وجب عليها أن تجعل العامل أهم ما فيها وإذا كانت النفس البشرية أهم ما في هذه الحياة، فكيف نجعلها وسيلة تبرر الغاية.

كما لا ينبغي للمؤسسة أن تجعل من شركات التأمين (صندوق الضمان) هو المنفذ للتخلص من العمال الذين قدموا أنفسهم وتضحياتهم في حالة عجزهم وإنما وجب عليها أن ترى عجز العامل هو نقص في لبنة المؤسسة.

لذلك تدرك الأمم المزدهرة أن نجاحها هو الإستثمار في رأس المال البشري وهو سبيل تقدمها وازدهارها ورفاهها، عكس الأمم التائهة التي تريد النتيجة على أي حساب دون إعتبار بالتجربة والعلم، بل متى سنتعلم من أخطائنا عنادنا على النجاح دون تحقيق الأسباب هو دليل فشلنا الذريع.

ومن هنا فإن منطلقنا لإصلاح الهيئات الكبرى، هو إصلاح الخلايا الصغيرة ومن خلال موضوعنا فإنه لا ينبغي للمؤسسة إهمال العنصر البشري والإهتمام بعناصر الإنتاج ولا يغرها نجاحها أو هيمتها على السوق، فلربما لو تغير الوضع قليلا دفعت الثمن، ومثاله لو رجعنا إلى سنوات قليلة فإن شركات كبرى في الجزائر على غرار شركة SNTR، DNC/ APN، SONACOM، .. أفلست بين ليلة وضحاها بسبب تغير في سياسات الدولة، أو ماذا لو جاءت شركات منافسة وفتحت شركات تأمين أخرى كانت أحسن خدمة.. أين ستجد الشركة أو المؤسسة نفسها من مغادرة العمال.

ثم إن العاقل لو تأمل قليلا في التضحيات وما يقابلها هل سيضع الصحة والعائلة في ميزان المال؟! ماذا لو رجعنا قليلا ونظرنا في ميزان المال هل راتب اليوم كان يحقق للعامل أهدافا كما هو راتب الأمس؟ فلا المال سيعوض العامل عن صحته ولا عن عائلته ولا خير في مال جر شرا، فإنه ينبغي على المؤسسات الأخذ بعين الإعتبار الأمور التي تؤثر في العامل ومنه إلى العمل ومنه سينتقل التأثير إليها، وعليها مراجعة أمور مثل أنظمة العمل ودوران العمالة والرضا الوظيفي وغيرها.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

1. العميان، محمود سلمان . ( 2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط3. عمان: دار وائل للنشر.
2. بدوي، أحمد زكي . (1993). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . ط1. الرياض. السعودية: دار علم الكتاب.
3. حمو، بوظيفة . (1995). آثار العمل بالدوريات على الحياة الأسرية والإجتماعية للعامل. حوليات جامعة الجزائر.
4. ناتش، فريد. ( 2021). الإنعكاسات السلبية للعمل التناوبي واستراتيجيات التوافق المهني. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد (04). جامعة الجزائر.
5. ناتش، فريد. (2022). أوقات العمل بالدوريات وتأثيره على حوادث العمل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد(03)، جامعة الجزائر.
6. لعريط، بشير. (2007). الإنعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8x3). ( أطروحة دكتوراه في علم النفس التنظيم والعمل، قسم علم النفس وعلوم التربية غير منشورة). جامعة منتوري قسنطينة الجزائر.
7. عزاوي، حمزة. (2019). ظروف العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعامل. ( أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص العمل والتنظيم، غير منشورة )، جامعة محمد خيضر . بسكرة الجزائر.
8. جيلالي، عزاوي. ( 2014). نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغوط المهني لدى عمال الحماية المدنية. ( رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، غير منشورة )، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران الجزائر.
9. بن منصور، رفيقة. ( 2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص. ( مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم والعمل، غير منشورة ). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة .
10. بدوي، محمد . ( د.س). قاموس أكسفورد المحيط إنكليزي عربي. بيروت. لبنان: الأكاديمية للنشر والطباعة.

11 <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

12 <http://www.researche.net/profile/hongli-chen-3->



## كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

## قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

تحية طيبة / وبعد .....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدارسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان: **نظام توقيت العمل وأثره على الاستقرار الوظيفي دراسة تطبيقية سوناطراك مديرية حوض بركاوي** ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة صحة إجاباتكم كما نحيطكم علماً أنه لن يتم ذكر الأسماء والأشخاص وأن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام وشكراً

إعداد الطالب: محمد ياسين غيلاني تحت إشراف: د. سليم سهلي

## المحور الأول : المعلومات الشخصية والمهنية :

- 1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- السن: ☐ 34-25 سنة ☐ 44-35 سنة ☐ 54-45 سنة ☐ من 65-55 سنة
- 3- الحالة العائلية : ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل
- 4- السكن الخاص : ☐ مدينة ورقلة وضواحيها ☐ دوائر ولاية ورقلة ☐ خارج الولاية
- 5- الأقدمية في الوظيفة : ☐ أقل من 10 سنوات ☐ 10- 20 سنة ☐ 30-21 سنة ☐ 40-31 سنة

## المحور الثاني : نظام توقيت العمل والحالة الاجتماعية :

- 1- هل لديك دور رئيسي في إعالة عائلتك؟ ☐ نعم ☐ لا
- 2- هل تكفيك عطلتك لتعويض عائلتك عن فترة غيابك ؟ ☐ نعم ☐ لا
- 3- هل لديك من ينوب عنك في المنزل أثناء فترة غيابك للعمل ؟ ☐ نعم ☐ لا
- 4- هل تضطر للغياب عن العمل بسبب أمور عائلية ؟ ☐ نعم ☐ لا



5- ما تأثير غياب العامل عن الالهل لمدة 4 أسابيع؟ .....

6- هل تستطيع الحصول على ترخيص بالغياب في الحالات الطارئة؟ ☐ نعم ☐ لا

7- هل هناك احتياجات خاصة لدى أحد أفراد العائلة تحتاج إلى إهتمام إضافي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم أذكره .....

8- هل تجد صعوبة في الموازنة بين احتياجات عائلتك ومتطلبات عملك؟ ☐ نعم ☐ لا

9- هل الحاجات الأسرية لديك تتطلب تغييرا في نظام توقيت عملك الحالي (4×4)؟ ☐ نعم ☐ لا

10 - هل يتناسب نظام توقيت عملك (4×4) مع ظروفك الخاصة؟ ☐ نعم ☐ لا

11- هل عائلتك راضية عن مجال عملك؟ ☐ نعم ☐ لا

### المحور الثالث : أثر العمل بنظام الورديات لفترة طويلة

1- هل تعمل بالمناوبة الليلية؟ ☐ نعم ☐ لا

2- هل ترى بأنك معرض لحادث عمل بسبب الإرهاق؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كنت تعرضت لحادث عمل اذكره .....

3- هل ترى بأنك معرض إلى مرض مهني؟ (أمراض القلب، فقرات الظهر، ضعف النظر...) ☐ نعم ☐ لا

إذا كنت تعرضت لمرض مهني اذكره .....

4- هل تعاني من الأرق واضطراب النوم؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كنت تعاني مشكلة أخرى أذكرها .....

5- هل تتعرض لضغوط النفسية بسبب نظام عملك (4×4) ☐ نعم ☐ لا

6 - هل تستطيع القيام بمهامك بنفس المجهود طيلة 4 أسابيع؟ ☐ نعم ☐ لا

7 - هل ترى أنك تفقد قدراتك العقلية والجسدية بمرور السنوات؟ ☐ نعم ☐ لا

8- هل ترى أن الحوافز المادية بديلة أو كافية عن العمل المخطر ☐ نعم ☐ لا

9- هل تفكر في تغيير منصبك بسبب عدم قدرتك مع نظام توقيت عملك (4×4)؟ ☐ نعم ☐ لا

10- ما رأيك في البقاء بنفس نظام عملك الحالي طوال مسارك المهني؟ .....

#### المحور الرابع: بدائل نظام توقيت العمل

1- هل تفضل العمل بنظام توقيت عملك الحالي (4×4) ☐ نعم ☐ لا

2- هل لديك خيار في تغيير نظام عملك الحالي (4×4) ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم أي نظام تفضل؟ .....

3- هل عملت بنظام آخر غير نظام عملك الحالي (4×4) ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم أذكره .....

ماهو سبب تغييره .....

4- هل عملت بنظام (8 ساعات) عائلي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل كان مناسباً لك؟ .....

لماذا؟ .....

5- هل تفضل الإقامة في مدينة ورقلة والعمل بنظام (8 ساعات) عائلي؟ ☐ نعم ☐ لا

لماذا؟ .....

6- هل تفضل الإقامة في محيط المؤسسة والتغيير إلى نظام (8 ساعات) عائلي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا لا تفضل هذا النظام؟ .....

7- هل عملت بنظام (4×4) عائلي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل كان مناسباً لك؟ .....

ماهو سبب تغييره .....

8- هل تستطيع تغيير نظام عملك إلى نظام (4×4) عائلي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل تفكر في التغيير إليه؟ .....

لماذا؟ .....

9- أي نظام تراه أنسب إليك ولو لم يكن متاحاً؟ .....

10- هل تستطيع الخروج من محيط المؤسسة خارج أوقات العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هو خروج مرخص؟ .....

11- هل تؤيد سماح المؤسسة والترخيص للعمال بحرية الخروج خارج أوقات العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

لماذا؟ .....

12- أقترح بدائل أخرى عن نظام توقيت العمل .....

.....

## المحور الخامس: الاستقرار الوظيفي

1- هل ترى بأنك مستقر في عملك؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هو بسبب استقرارك العاطفي والاجتماعي.....

إذا كان هناك سبب آخر اذكره .....

.....

2- هل قمت بتحويل خارجي والقدوم الى المؤسسة حوض بركاوي؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل كان ذلك لأجل قربك من اهلك؟ .....

3- هل ترغب في التحويل إلى خارج للمؤسسة؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هو بسبب العائلة.....

إذا كان هناك سبب آخر اذكره .....

4- هل أنت مستعد لترك العمل في المؤسسة لأسباب عائلية؟ ☐ نعم ☐ لا

5- هل قمت أو ترغب في القيام بتحويل داخلي بسبب مرض مهني؟ ☐ نعم ☐ لا

6- هل قمت أو ترغب في القيام بتحويل داخلي بسبب عدم إستطاعتك على القيام بالمهام؟ ☐ نعم ☐ لا

7 - هل قمت بتعليق عقد العمل مع المؤسسة؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم اذكر السبب .....

8 - هل تفكر في الاستقالة من العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم أذكر السبب .....

9- هل ترى أن بقاءك في المؤسسة هو فقط بسبب الأجر الذي تتقاضاه؟ ☐ نعم ☐ لا

10- هل تقبل عرض عمل في مؤسسة أخرى تعمل بدوام عادي إذا كان يتلاءم مع ميولاتك؟ ☐ نعم ☐ لا

11 - هل تخطط في مشروع خاص تستغني به عن الوظيفة؟ ☐ نعم ☐ لا

12 - هل ترى أن نظام توقيت عملك (4×4) له تأثير سلبي على حياتك الشخصية ؟ ☐ نعم ☐ لا

13 - هل ترى أن ظاهرة عدم إستقرار العمال هو بسبب نظام توقيت العمل(4×4) ؟ ☐ نعم ☐ لا

14- هل ترى أن هناك حاجة لمراجعة نظام توقيت العمل (4×4) لتعزيز الاستقرار الوظيفي؟ ☐ نعم ☐ لا

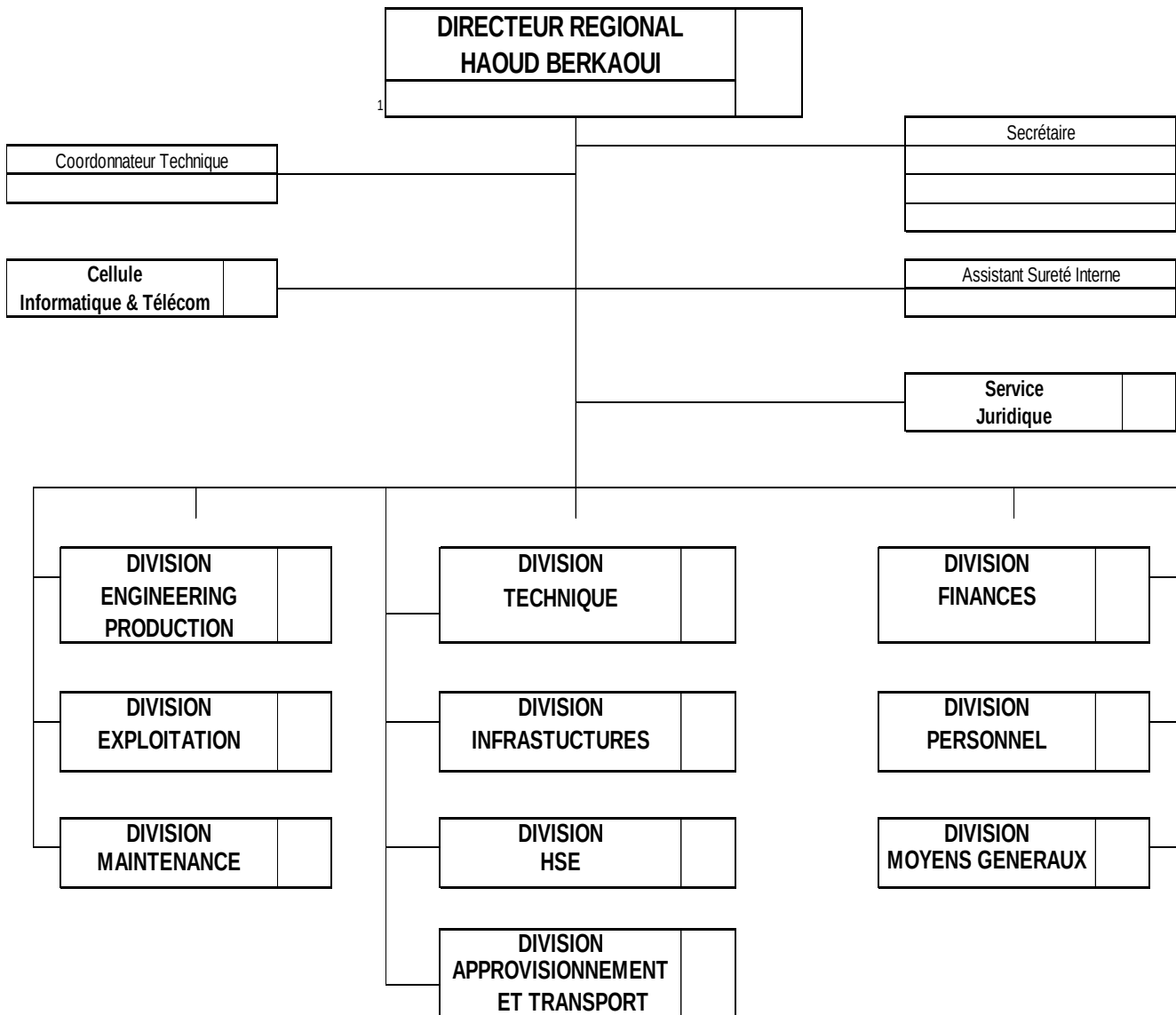
15- إذا كانت لديك أي إقراحات أو إضافات حول الموضوع أذكرها .....

.....

.....

.....

الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة 'المديرية الجهوية حوض بركاوي'



## **CHAPITRE 2 : LES SYSTEMES DE TRAVAIL**

### **Article 149 :**

Le travail peut être organisé en équipes successives quand les besoins de la production l'exigent ; la journée peut être divisée en deux (02) ou plusieurs tranches horaires appelées "postes" ou "quarts".

### **Article 150 :**

On appelle travail posté ou travail en quart tout travail qui s'effectue par équipes successives d'une seule traite de jour et/ou de nuit en dehors des heures normales de travail.

### **Article 151 :**

Les différents systèmes de travail posté sont définis comme suit :

- système continu 2 x 12 sans période creuse,
- système continu 3 x 8 sans période creuse,
- système continu 3 x 8 avec période creuse,
- système semi-continu 3 x 8 avec période creuse,
- système semi-continu 3 x 8 sans période creuse,
- système discontinu 2 x 8 sans période creuse,
- système discontinu 2 x 8 avec période creuse.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par voie réglementaire interne.

### **Systeme de travail 4 x 3 avec C.A. + CS + CJF**

| <b>Cycles</b> | <b>Temps de travail</b> | <b>Temps de repos</b> | <b>Durée du cycle</b> |
|---------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 2             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 3             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 4             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 5             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 6             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 7             | 4 semaines              | 3 semaines            | 7 semaines            |
| 8             | 1 s + 6 jours           | 1 s + 2 jours         | 3 s + 1 jour          |
| <b>Total</b>  | <b>29 s + 6 jours</b>   | <b>22 s + 2 jours</b> | <b>52 s + 1 jour</b>  |



جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية



إلى السيد المحترم / رئيس قسم  
المستخدمين سونطراك  
حوض بركاوي  
ترخيص بزيارة ميدانية  
- ورقة -

تحية طيبة وبعد ،،

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية للطلبة، نرجو من سيادتكم السماح للطلبة الآتية  
أسمائهم :

1. محمديا ديتي
2. ....
3. ....
4. ....

بزيارة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

1. دراسة مسحية استطلاعية.
2. القيام بتبرص ميداني لفترة من: 18/04/2024 إلى 05/05/2024
3. توزيع استبيانات لعينات البحث

إننا واثقون من تعاونكم النزيه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسساتكم خدمة للبحث العلمي والمعرفة شاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

18 AVR. 2024 الوادي في:

رئيس القسم  
مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية  
المكلف بالتدريس والتعليم في التفرغ  
د. شوقي مرابط