

قسم علم اجتماع

تخصص تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

نظام العمل بالمناوبة وانعكاساته على الأخطاء المهنية لدى
الموظفين

دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية -عالية صالح-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ(ة):

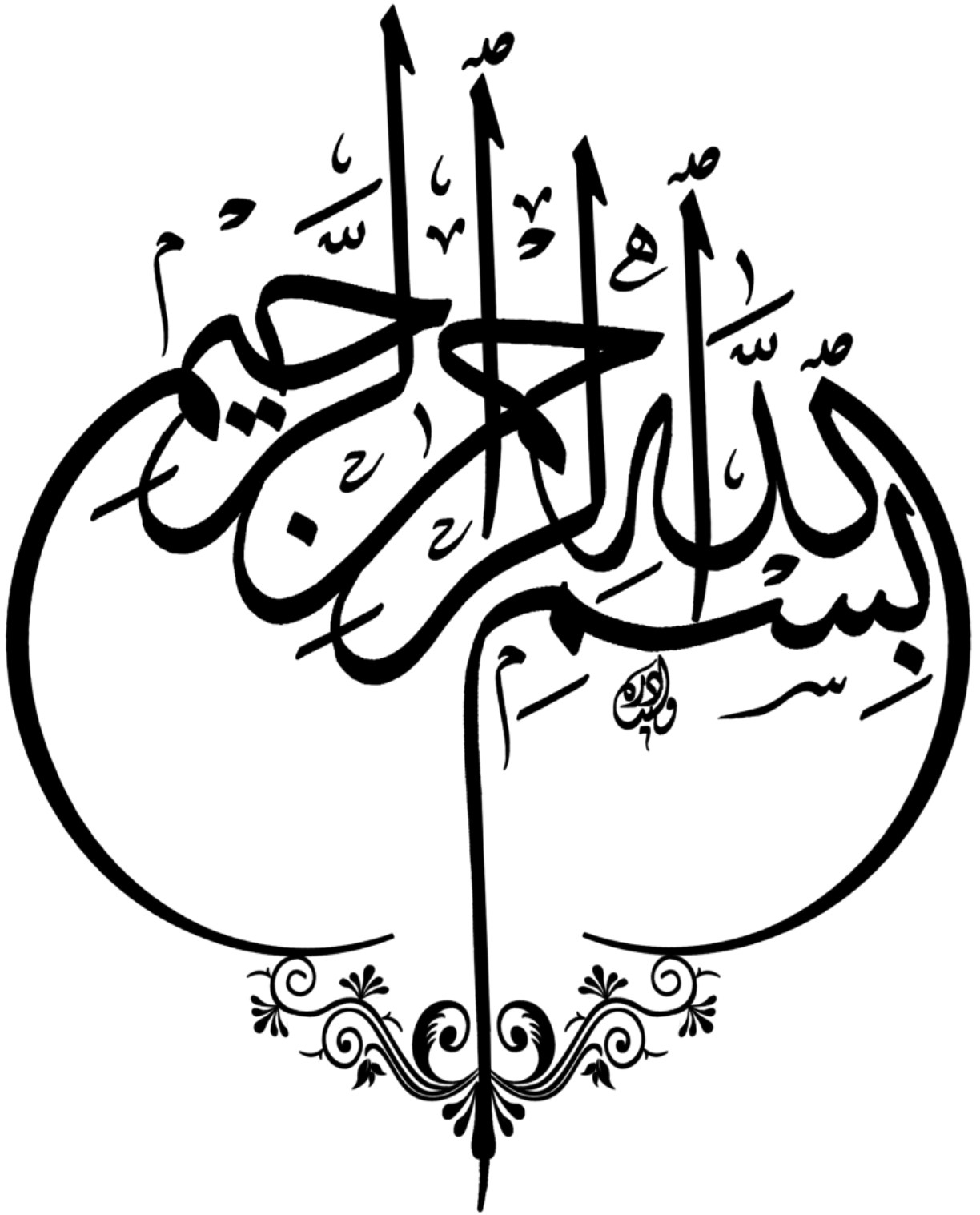
• د. محمد مالك

من إعداد الطلبة:

• رجال رجاء

• مراح وفاء

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمد مالك	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
عز الدين منصر	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
لبنى فتيحة	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا



شكروعرفان

قال الله تعالى ﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾ [المجادلة: 11]

قال الله تعالى ﴿ وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ

الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴾ [النحل: 43]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات من الأعمال, الحمد لله رب

العالمين قيوم السموات والأرض مانح العبد نعمة العقل والتفكير.

نحمده ونشكره على جميع نعمه ونسأله المزيد من فضل كرمه.

نشكر الله على توفيقه لنا في إنجاز عملنا هذا المتواضع والذي نتمنى أن

يكون في المستوى.

كما نتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذ الذي تكرم

بإشرافه على عملنا هذا وأمدنا بمعلوماته وإرشاداته وتوجيهاته الأستاذ

المشرف

الدكتور: مالك محمد

وإلى أساتذة قسم العلوم الإجتماعية بجامعة تبسة، وإلى كل من ساهم في

إنجاز عملنا هذا من قريب أو بعيد كما لا ننسى كل من أرشدنا إلى طريق

الصحيح وشجعنا ولو بكلمة أو ابتسامة وخاصة بالدعاء.

وأخيرا نسدي عبارات العرفان والشكر إلى كل شخص مد لنا يد المساعدة

لإنجاز هذه المذكرة.

ولله العاقبة في الأمور

الإهداء

في البداية اقدم الشكر لله وحده الذي أمدنا بالصبر والقوة والعزيمة لإتمام هذه الدراسة

من شيم الإنسان المخلص العرفان بالجميل ونحن لا نملك في هذا المقام من الكلمات سوى كلمة شكر لكل من مد لنا يد العون لإنجاز هذه المذكرة وأخص بالذكر الدكتور المشرف "محمد مالك" الذي لم يبخل علينا بأية نصيحة وتفاني في إنجاز هذا العمل إلى وبلسم جروحي أبي حفظه الله ورعاه إلى منبع الحنان امي الفاضلة التي ضحت بالنفس والنفيس لزرع البسمة على محياي إلى سندي في هذا الزمان أخواتي آمال و بشرى واخوتي رياض و بدر الدين وايوب إلى صديقتي المخلصة حيزية التي كانت نعم الأخت و باقي صديقاتي فائن وفاء لنا عادة يمينه صفاء امانى ويسرى إلى كل هؤلاء أرق آيات العرفان والتقدير وأخلص عبارات الشكر.

رجال رجاء

الإهداء

وصلت رحلتي الجامعية الى نهايتها بعد تعب و مشقة و ها أنا ذا أختتم مذكرة تخرجي بكل
همة و أمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي و قدم لي المساعدة
نحمد الله عز و جل أولا وأخيرا، ما كنت لأفعل هذا لولا فضله فالحمد لله عند البدء و عند
الختام.

الى من نسير في دروب الحياة ، و يبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب الذي وفر لي سبل النجاح -جدي العزيز.
الى من أفضلها على نفسي ، فلقد ضحت من أجلي و لم تذخر جهدا في سبيل اسعادي
على الدوام -جدتي العزيزة.

الى سندي و مسندي و اتكائي وكفائي واكتفائي له خمس مقامات أخي ثم صديقي ثم
حبيبي ، تم رفيقي ثم الحياة -فتحي ، فيصل ، عبد الكريم ، عبد الستار.
البصمة الصادقة في حياتي-اسمهان ، نادية ، شادية ، سعاد ، حدة ، حورية.
الى توأم روحي و ابتسامتي و فرحة عيوني صديقي الغالية -حنان.
الى من رفقتهم تؤنسني و صحبتهم تسعدني صديقاتي صفاء ، أماني ، غادة ، لينا ، يمينة ،
رجاء ، فاتن،

وافتاح
بمزايا
ع ٢٠١٢ م

فهرس المحتويات

شكرو عرفان

الإهداء

أ..... مقدمة:

الفصل الأول:

الفصل المنهجي والمفاهيمي للدراسة

4..... تمهيد :

5..... 1- إشكالية الدراسة:

7..... 2- أهمية الدراسة:

7..... 3- أهداف دراسة:

8..... 4- تحديد مفاهيم الدراسة:

16..... 6- المقاربة النظرية:

19..... خلاصة الفصل:

الفصل الثاني:

مدخل إلى نظام العمل بالمناوبة

21..... تمهيد:

22..... اولاً: نظام العمل بالمناوبة

22..... 1- اسباب ظهور نظام العمل بالمناوبة:

23..... 2- أهمية العمل بالمناوبة:

24..... 3- تنظيم دوريات العمل

- 4-انماط الدوريات 27
- 5-انواع نوبات العمل: 28
- 6-مزايا وعيوب العمل بالمناوبة: 29
- 7-الأعراض الصحية في العمل بالمناوبة 30
- 8- المظاهر الاجتماعية في العمل بالمناوبة: 31
- 9- الانعكاسات المعرفية للعمل بالمناوبة: 33
- 10- الانعكاسات النفسية للعمل بالمناوبة: 34
- 11- الانعكاسات المهنية للعمل بالمناوبة: 35
- خلاصة: 37

الفصل الثالث:

الأخطاء المهنية

- تمهيد 39
- 1-تصنيفات الأخطاء المهنية: 39
- 2- صعوبة التمييز بين الخطأ العمدي والخطأ الغير عمدي: 42
- 3- التصرفات الغير مقصودة: 42
- 4- انواع الخطأ الطبي: 43
- 7- نتائج حوادث العمل: 51
- 8- الاثار المترتبة عن الحوادث المهنية: 52
- 9-المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل: 53

10- إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: 55

11- النظريات المفسرة لحوادث العمل: 56

خلاصة: 60

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد 62

أولاً: 63

ثانياً: 66

الحالة 1: 66

الحالة 2: 74

الحالة 3: 82

الحالة 4 88

الحالة 5 97

الحالة 6: 104

الحالة 7: 114

النتائج العامة للدراسة: 123

خاتمة: 60

قائمة المصادر والمراجع: 126

الملاحق

مقدمة:

يمثل العمل البشري مصدر عيش الإنسان و تطور المجتمعات على مختلف الاصعدة اجتماعيا و اقتصاديا منذ الأزل، ولا يزال هذا المصدر وسيلة وغاية في حياة المجتمعات والأفراد، قصد توفير و ضمان احتياجاتها ومتطلباتها وتطورها.

وقد اهتم معظم العلماء والمفكرين عموما والعنصر البشري خصوصا بموضوع العمل عبر فترات وحقب زمنية متعاقبة في التاريخ البشري، حيث تم الاهتمام بموضوع العمل كل من زاويته ورؤيته وتخصصه

بحثا عن أحسن الطرق والاساليب للوصول إلى أداء جيد ومتميز للعمل، لتحقيق أعلى مستويات

الرفاه الاجتماعي والمحافظة على الصحة والسلامة المهنية لجميع الافراد العاملين بالمؤسسات، حيث أدى بالمؤسسات الاجتماعية، الاقتصادية، الصناعية والخدماتية وغيرها إلى اعتماد أنظمة وآليات مختلفة تضمن نوعا من الاستقرار و التوازن النسبي داخل تلك المؤسسات والحفاظ على الصحة العمومية لمختلف العاملين فيها، وللمساهمة في تطور نمط الحياة بالعمل وتطوير القدرات الاجتماعية والاقتصادية دون أن يؤثر ذلك في حقوق كليهما.

ومن هذا النظم و القوانين تقسيم العمل داخل مختلف التنظيمات والمؤسسات، وقد اعتمدت بعض القطاعات الاجتماعية والخدمية والاقتصادية وغيرها نظام العمل بالمنابذة، حيث تقتضي طبيعة عمل تلك المؤسسات المستخدمة الاستمرارية في العمل دون انقطاع ليلا ونهارا، العطل الأسبوعية والأعياد وغيرها مثل: المستشفيات، قطاعات الأمن، المطافئ وبعض الميادين الأخرى، مما يحتم على عمالها ضرورة مواصلة نشاطهم طول اليوم بفرق متناوبة تضمن السير الحسن للعمل.

إن هذه الحتمية ضرورية لما تتطلبه هذه التطورات التكنولوجية الحديثة والتنافس الشديد في مختلف ميادين العمل و كذا توفير احتياجات الفرد و المجتمع و بلوغ أهداف تلك المؤسسات، فإنها تؤدي

إلى انعكاسات وتأثيرات ينجم عنها تبعات غير مرغوب فيها و ضغوط نفسية واجتماعية ومهنية غير مستقرة من الممكن ان تؤثر على الصحة الجسدية والنفسية للموارد البشرية من خلال ارتكاب بعض الاخطاء المهنية اثناء القيام بالمهام والنشاطات.

ومؤسسات الصحة العمومية الجزائرية كغيرها من المؤسسات التي تعمل بنظام المناوبة يتعرض الموظفون فيها الى حوادث عمل فردية وجماعية، كما تتعدى تلك الحوادث الى مستوى أخطاء طبية تضر المرضى المقيمين وغيرهم بالمؤسسات الاستشفائية.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربع فصول كما يلي:

الفصل الأول : يشمل الإشكالية و الفرضيات، أهمية البحث، أهداف الدراسة، المفاهيم الأساسية، المقاربة السوسولوجية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناولنا في هذا الفصل نظام العمل بالمناوبة بصفة عامة ابتداء من مقارنة تاريخية عن مفهوم العمل، أسباب ظهور نظام العمل بالمناوبة، الأهمية، تنظيم دوريات العمل، المزايا و العيوب.

الفصل الثالث: تعرضنا إلى الاخطاء المهنية، المفهوم، الأسس، الخصائص، المجالات الفصل الرابع: تناولنا الدراسة الميدانية و المتمثلة في مجالات الدراسة، المنهج و الأدوات المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة البيانات ونتائج الدراسة.

الفصل الأول:

الفصل المنهجي والمفاهيمي للدراسة

الفصل المنهجي:

تمهيد :

سوف نتطرق في هذا الفصل لأهم المراحل التي ينبغي على الباحث المرور منها بناء على أي بحث علمي بغية وصف ظواهر والوصول إلى نتيجة دقيقة و واضحة وذلك من خلال التطرق للإشكالية وأسباب اختيار الموضوع وأهمية أهداف الدراسة وتحديد مفاهيمها وبعض الدراسات السابقة وكذلك المقاربات السوسيولوجية لموضوع الدراسة وهذا من أجل شمولية البحث ووضوحه

1- إشكالية الدراسة:

تسعى مختلف المنظمات الخدمائية والاقتصادية إلى الزيادة في الأعمال والأنشطة والاعتماد على العنصر البشري بدرجة كبيرة، وحيث على أنها تعمل على تكوينه وتدريبه والاهتمام بمختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وغيرها، أصدرت هيئته وتأهيله داخل بيئة العمل وفق نظام عمل وقواعد تنظيمية من الممكن أن تساهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية وتجنب الأخطاء المهنية بمختلف أنواعها، الشيء الذي يدفعها إلى المنافسة وتحقيق الأهداف.

المؤسسة الجزائرية ليست بمعزل عن هذه التطورات المتسارعة عالميا وإقليميا ومحليا فهي تسعى بكل مواردها البشرية والمادية إلى وضع أسس وأنظمة ولوائح تساهم في التسيير المنتظم للعمل من جهة، والحفاظ على الموارد من جهة أخرى، وباعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع حيث أن العملية الإنتاجية داخلها مرتكزة أساسا على مجموعة من الأنساق التي تتكيف فيما بينها بوظائف محددة من أجل تحقيق التوازن والتكيف والاستقرار بطريقة عملية مثلى للعمل، ومن أجل توزيع وتقسيم المهام بطريقة منتظمة وعادلة بالتزامن مع نظام الحوافز يرقى لتطلعات الموظفين والإقبال على أنظمة العمل المعتمدة من طرف المؤسسة الصحية التي تعتمد على نظام العمل بالمناوبة أو بدوريات وتسعى لرفع قدراتها وتحسين العمل وضمان استمرار الخدمات لمدة 24/24 ساعة وذلك من خلال فرق العمل المناوبة لبروز ضروريات حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع المتزايدة في الحصول على الخدمات الصحية المتميزة في مواعيد محددة، ومن خلال الاعتماد على نظام العمل بالمناوبة تتضح الأهمية القصوى لهذا الموضوع وأسباب العمل به، ولقد أدى التطور الاقتصادي والاجتماعي والحاجة إلى رفع وتيرة الخدمات الصحية والاستشفائية والعلاجات العامة والمركزة وغيرها إلى انتشار نظام العمل بالمناوبة، حيث يعتبر أحد الأساليب العمل التي انتهجتها المؤسسات الصحية التي تتطلب طبيعة عملها على مدار 24 ساعة لتقديم خدماتها، وبحكم الخدمات التي تقوم بها تتطلب وجود قواها العاملة

بمواقع العمل خلال فترات اليوم المختلفة، حيث تتوزع فرق العمل إلى ثلاثة في بعض المصالح وإثنين في المصالح الاستعجالية وهذا للحفاظ على الصحة العمومية وتهيئة مناخ عمل قادر على تجنب الأخطاء المهنية بأصنافها، وتعتبر الأخطاء المهنية من أبرز التحديات التي تواجه الموظف في بيئة عمله حيث ينتج عنها إصابات جسيمة مؤقتة ودائمة من جانب المرضى والموظفين على حد سواء وهذا نتيجة الإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب، حيث نجد من المنظور السوسولوجي والمشاكل الأسرية والاعتداءات المتكررة من طرف أهالي المريض، مما يسبب مشاكل تقنية و نفسية لهم، فمن غير الممكن أن تحدث لدى الطبيب أو الممرض أو حتى عون الأمن حالة من الضغط أثناء تأدية عمله، ولا تحدث الأخطاء لكن الإدارة العليا دائما تتحدث عن حلول وأساليب وطرق لتقليل تلك الظواهر والقضاء عليها داخل البيئة الاستشفائية والصحية، وقد تشكل موضوع نظام العمل بالمناوبة والأخطاء المهنية بالمصالح الصحية اهتمام المختصين في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع تنظيم عمل محور اهتمامهم والقيام بدراسات ميدانية وإجراء البحوث قصد إيجاد حلول وآليات من الممكن أن تساعد في التسيير الحسن المؤسسة، ومن هذا المنطلق فقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة الكشف على انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على الأخطاء المهنية للموظفين بالمؤسسة الاستشفائية عالية صالح بتبسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي انعكاسات نظام العمل بالمناوبة والأخطاء المهنية للمؤسسة؟

ويندرج ضمنه أن تساؤلات الفرعية:

ما هي انعكاسات نظام العمل بالفرق الليلية على الأخطاء المهنية للموظفين؟

ما هي انعكاسات نظام العمل بالمناوبة حسب الفرق العاملة نهارا على الأخطاء المهنية؟

1-أسباب اختيار الموضوع:

• انتشار الظاهرة في الحقل السوسيوتنظيمي.

• تكرار الظاهرة.

- النتائج المتحصل عليها جراء التكرار والانتشار سواء إيجابية أو سلبية.
- توفر المراجع العلمية الكافية أو الكم المعلوماتي أو الزيد المعرفي للموضوع

2- أهمية الدراسة:

يتمحور موضوع نظام العمل بالمناوبة وانعكاساته على الأخطاء المهنية لدى العاملين حول أهمية فهم تأثير نظام العمل بالمناوبة على أداء العاملين وجودتهم في بيئة العمل فتساهم هذه الدراسة في تحسين الأداء المهني من خلال تحليل العوامل المؤثرة في حدوث الأخطاء المهنية، يمكن للمؤسسات أصحاب العمل اتخاذ إجراءات تدريبية وتوجيهية للعاملين، بهدف تعزيز مهاراتهم وزيادة كفاءاتهم المهنية ونتيجة لذلك ترتفع جودة الأعمال المقدمة وتحسن أداء الفريق في المجل، كما تعمل هذه الدراسة على زيادة سلامة العمال والعملاء فتقليل حدوث الأخطاء المهنية يعد أمرا حيويا لتحقيق سلامة الفريق والحفاظ على راحة المرضى أو العملاء، عن طريق فهم العوامل المؤثرة في الأخطاء المهنية يمكن اتخاذ إجراءات احترازية وتعزيز سلامة الموظفين وتقليل المخاطر الناجمة عن الأخطاء مما يساهم في خلق بيئة عمل آمنة وصحية للجميع، كما تسهم أيضا في تحسين جودة الخدمة المقدمة، يعد العمل بالمناوبة في العديد من القطاعات ضرورة لتوفير الخدمات على مدار الساعة، ومن خلال إدارة الأخطاء المهنية بشكل فعال يمكن تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

3- أهداف دراسة:

- محاولة إثراء المكتبة الجامعية بكتب ومعارف جديدة
- محاولة الربط بين متغيرات الدراسة.
- محاولة الوصول إلى نتائج تكون بمثابة نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية
- محاولة معرفة أشكال ومخاطر والأخطاء المهنية في ظل نظام العمل بالمناوبة.
-

4-تحديد مفاهيم الدراسة:

تمثل المفاهيم أحد أهم الأسس في الدراسات السوسولوجية سواء النظرية أو الميدانية لتحديد معالم الإشكالية وصياغة الأسئلة الرئيسية والفرعية، كما أنها تساعد الباحث في بناء أسئلة دليل المقابلة والاستمارة بعد تفكيك المتغيرات إلى أبعد ومؤشرات و بدائل وبالتالي سنقوم بتحديد أهم المفاهيم المتعلقة بثنائية العمل و بالمناوبة و الأخطاء المهنية لدى موظفي الصحة العمومية.

1. النظام:

تعريف اللغوي: يدل على التأليف والجمع والترتيب والتنسيق وقد ينقل من الأمور المحسومة إلى المعنويات.

اصطلاحا: يمكن تعريف النظام بمجموعة من النظم الفرعية ترتبط مع البيئة بواسطة علاقات لتحقيق هدف النظم الفرعية هي المكونات الأساسية للنظام، أما البيئة فهي ما يحيط بالنظام وتؤثر وتتأثر بذلك النظام من خلال العلاقات التي ترتبط النظم الفرعية مع النظام وكذلك العلاقات بين النظام والبيئة¹

2. العمل:

التعريف اللغوي: يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.²

اصطلاحا: يعرفه معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين بأنه: لجهود بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين وبالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد ويتقاضى عنها الأجر والعمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل ويشكل العمل أهم جزء في الحياة الإنسان وذاته³

¹ القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، نحو منهج إستراتيجي متكامل، مطابع الحسني للنشر والتوزيع، السعودية، 2005، ص 32.

² فاروق مداسي، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003، ص 189.

³ حبيب المحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط1، 1997، ص 90.

كذلك يعرف على أنه مجهود إداري عقلي أو بدني يتضمن تأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيدة كما أنه وظيفة إجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد¹. وعرفه هشام مصطفى الجمل: هو العمل البشري ويشمل جميع المجهودات البدنية والذهنية التي يبذلها الإنسان بصدد تحقيق المنافع وزيادتها وهو بهذا الشكل كل أعمال الإنتاج سواء كان في مجال إنتاج السلع وغيرها².

العمل بالمناوبة: هو عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء 24 ساعة:

ويعرف على أنه نمط من تنظيم وقت العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على العمل دون انقطاع.

التعريف الإجرائي: من خلال تعريف السابقة يمكن القول أن العمل بالمناوبة هو ذلك النمط المنتظم لأوقات العمل خلال اليوم واللييلة دون انقطاع لضمان استمرار العمل ومختلف الأنشطة الطبية وشبه الطبية بالمؤسسة الاستشفائية عاليا صالح -تبسة- من تلك الأعمال بشكل تناوبي حسب قواعد ولوائح داخلية للمؤسسة وفق القوانين المعمول بها.

مفهوم الأخطاء المهنية

الأخطاء المهنية الطبية: تعددت تعاريف العلماء والمفكرين للخطأ بوجه عام والخطأ الطبي بوجه خاص، فقد عرفه بلا نيول بأنه إخلال الإلتزام السابق وعرفه مازو على أنه انحراف في السلوك على نحو لا يرتكبه الشخص³.

وقد عرفه أحمد عبد الرزاق السنهوري الخطأ بأنه انحراف في السلوك، هي تعدي من الشخص في تصرفه متجاوزا فيه الحدود التي يجب الإلتزام بها في سلوكه، ويكون الخطأ قصدي أو غير قصدي¹

¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي فرنسي عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1996، ص 236

² هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط3، مالك مكتب العينة، عمال 200، ص 28.

³ محمود جاد الحمزة 1986 العمل غير المشروع باعتباره مصدر إلتزام، دراسة مقارنة بين القانون المدني الفرنسي والجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 67.

مفهوم الأخطاء المهنية: وذلك الخطأ الذي يرتكبه أي شخص سواء بالقيام بأفعال أو الامتناع ويترتب عليه عقوبة جنائية

مفهوم الأخطاء المهنية إجرائيا:

الأخطاء التي يرتكبها أفراد في مجال أعمالهم أو مهنتهم، قد تحدث هذه الأخطاء نتيجة للإهمال الغفلة القصور في المهارات عدم المعرفة بالسياسات والإجراءات الصحيحة، أو ضغوط العمل وتوقيت غير مناسب كما تشمل الأخطاء المهنية مجموعة واسعة من الأوضاع والتصرفات غير المناسبة، مثل الأخطاء في التشخيص الطبي، تلاعب في البيانات المالية، الخطأ في تنفيذ العمليات الجراحية والإهمال في تقديم الخدمات القانونية وغيرها من الأمور ذات الطابع المهني

مفهوم حوادث العمل:

عرفها عبد الرحمن العيسوي: أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكمال له لكن ليس بالضرورة يسبب الأضرار والخسائر والإصابات

عرفها حبيب الصفاح على أنها: حادث مفاجئ يصيب جسم الفرد بالأذى وهو يحدث أثناء العمل أو أثناء توجيه للعمل، والأمراض المهنية المختلفة المصاحبة لظروف العمل الصعبة وطبيعته، ويساءل صاحب العمل عن الضرر الذي يصيب الفرد ويلزم بالتعويض عنه، وكثيرا ما يستعين بالتأمين ضد الحوادث لهذا الغرض².

ويعرفها أيضا بديع محمود قاسم: حدث غير متوقع لحدوث إما أن تصيب شخصا أو تنسب فيتلف الآلات والمواد وتكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج³.

التعريف الإجرائي:

¹ عبد الرزاق السنهوري 2000 الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الإلتزام بوجه عام، ط3، المجلد2، بيروت لبنان منشورات

الحلبي الحقوقية 884.

² حبيب الصفاح: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان 2003، ص 280.

³ بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع الإسكندرية 2001 ص 56.

هي الأحداث التي تحدث أثناء ممارسة الأفراد لأعمالهم في بيئة العمل وتتسبب في إصابات أو وفيات، قسم الحوادث الأعمال مجموعة واسعة من الحوادث التي يمكن أن تحدث في مواقع البناء والمصانع والمكاتب والمستشفيات وأماكن عمل أخرى.
مفهوم المهنة:

لغة: هي العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وخفة¹
اصطلاحاً: فريدريك تايلور: المهنة أنها مجموعة أدوار إجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي بحيث أنها الرابطة بين الفرد وبناء الاجتماعي والعمل الأساسي الذي يقتضيه المرء ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة والمهارة².
ريتشارد هول: العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع حيث اهتم في هذا التعريف في تحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي³
تعريف الحادث:

لغة: مشتق من الفعل الثلاثي حدث يقال يحدث شيء حدوثاً وحادثة نقيض قدم وحدث الأمر حدوثاً فهو حدث أي وقع⁴.
اصطلاحاً: يعرف الحادث على أنه: كما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرراً للناس والأشياء فلو ترتب عليه إصابة أحدث أحد من الناس إصابة⁵

¹ إبن منظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986، ص78.
² الحمادي زياد محمد علي الرواشدة وآخرون: محددات الرضا الوظيفي، المسيرة، عمان، الأردن، 2003، ص 71.
³ جميل صليبيبا: المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني للنشر والتوزيع، 1973، ص 302.
⁴ نايف بن ناشي وآخرون: الآثار الشرعية المترتبة عن حوادث السير، رسالة ماجستير في الفقه وأصوله، جامعة الأردن، 2005، ص 08.
⁵ أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي أسس وتطبيقات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص 251.

5- الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

لعريط بشير 2007، دراسة بعنوان " الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة" دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة تدرج ضمن العمل لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم بجامعة منتوري قسنطينة 2007.

وانطلقت هذه الدراسة من مجموعة من التساؤلات كانت كالتالي:

هل يوجد هناك اختلاف في مستوى الاستجابة بين عمال المناوبة وعمال اليوم العادي؟

هل يوجد اختلاف في مستوى الضغط النفسي بين عمال المناوبة وعمال اليوم العادي؟

هل يوجد اختلاف في مستوى الاستجابة لأداء عمال المناوبة المتزوجون والعزاب؟

هل لمتغير الأقدمية تأثير على مستوى عمل عمال المناوبة؟

هل مستوى الضغط النفسي لدى عمال المناوبة يتأثر بالأقدمية في العمل؟

وقد توصل الطالب للفرضيات التالية:

فرضيتين عامتين:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستجابة للقلق والضغط النفسي واختلال المظاهر السلوكية لصالح عمال المناوبة مقارنة باليوم العادي.

ب- يوجد فروق بدلالة إحصائية في كل من القلق والضغط النفسي بمتغير الحالة الزوجية والأقدمية لدى عمال المناوبة لصالح عمال المتزوجين والأكثر أقدمية وانبثق عن الفرضيتين العامتين الفرضيات الجزئية التالية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القلق لصالح ومعالمنا ومقارنة

بعمال اليوم العادي.

2. توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط لصالح العمال

المتزوجين في نظام العمل بالمناوبة.

3. يوجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط لصالح العمال

المتزوجين في نظام العمل بالمناوبة

4. توجد فروق جوهرية للدلالة إحصائية في مستوى القلق لصالح العمال الأكثر

أقدمية في نظام العمل بالمناوبة.

وكانت أهداف الدراسة كالاتي:

• التعرف على العلاقة السببية بين نظام العمل بالمناوبة والواقع النفسي للعمال.

• التعرف على الفروق الفردية أثناء العمل تحت ظروف ضاغطة

أما فيما يخص المنهج فقد اعتمدت الباحثة على منهج الوصفي كونه ساعد على اكتشاف العلاقة القائمة بين الظواهر التي بمقتضاها يمكن إيجاد حل للظاهرة المدروسة إضافة إلى ذلك لجأ الباحث إلى منهج المقارنة

وقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات لجمع البيانات اللازمة للدراسة هي الملاحظة والمقابلة

الاستنتاجات:

وقد توصل الباحث أن ظروف وخصائص نظام العمل التناوبي تشكل أحداثا مثيرة للضغط تساهم في نشأة الضغط النفسي واختلال المظاهر السلوكية المرتبطة بذلك ومن ثم فهي بمثابة متغيرات نفسية وسلوكية تساهم في اختلال الصحة النفسية والجسدية للعمال

الدراسات العربية:

دراسة محسن سرور البلهي: بعنوان " تأثير العمل بالدوريات الأمنية على العلاقات الاجتماعية والالتزامات الأسرية" دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض لنيل شهادة ماجستير.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه منسوبي الدوريات الأمنية وتؤثر على أدائهم ومعرفة مدى تأثير تلك المعوقات على الالتزامات الأسرية والعلاقات الاجتماعية.

كما هدفت إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية ومتغيرات بيئة العمل على الالتزامات الأسرية والعلاقات الاجتماعية لمنسوبي الدوريات الأمنية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمعرفة تأثير بيئة العمل وعلى ارتباطهم الأسرية وعلاقاتهم الاجتماعية معتمداً في ذلك على تقنية المسح الاجتماعي الشامل وقد توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

• أن نسبة من أفراد المجتمع قد أجابوا إلى أن طبيعة عملهم بالدوريات الأمنية

لا تمكنهم من قضاء الالتزامات الأسرية

أما بالنسبة لعلاقة عمل منسوبي الدوريات الأمنية مع التواصل الاجتماعي فإن الدراسة الحالية قد أوضحت أن نسبة من الحوثيين لم تمكنهم ظروف عملهم من تواصل اجتماعي¹:

الدراسات الأجنبية:

دراسة هونجلي:

هذه الدراسة بعنوان الآثار الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل في الورديات الليلية المتعاقبة كبحث مقدم إلى المعاهد الوطنية الصحية في أنا رفح كارولينا عام 2006 وهي دراسة مسحية على الممرضات العاملات في الورديات الليلية بالمستشفيات وكانت أهداف الدراسة معرفة مدى تأثير العمل في ورديات ليلية على صحة العاملين الجسدية والنفسية وعلاقاتهم الاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

العمل في الورديات الليلية يؤثر نفسياً واجتماعياً على الممرضات

¹ عزاوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بضغط العمل لدى عمال الحماية المدنية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تنظيم عمل، 2013-2014، ص 58.

أوجه التشابه:

اتفق الدراسات السابقة مع موضوع دراستنا " نظام العمل بمناوبة وانعكاساته على الأخطاء المهنية"¹

أوجه الاختلاف:

- مجالات الدراسة المكانية الزمانية والبشرية
- يجري اختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة في التخصص فدراستنا تتدرج ضمن تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل والدراسات السابقة تتدرج ضمن تخصص علم النفس تنظيم وعمل مما يولد اختلاف في التحليل والتعليق على مختلف البيانات.
- الاختلاف في الأداة المستعملة لجمع البيانات حيث اعتمدنا في دراستنا على المقابلة في حين أن الدراسات السابقة نجد أن الأداة المستعملة لجمع البيانات هي الاستمارة.
- الاختلاف في منهج الدراسة

أوجه الاستفادة:

- تكوين فكرة عن نظام العمل بالمناوبة والأخطاء المهنية المرتبط به
- بناء إشكالية البحث
- انتقاء المراجع الخاصة بالموضوع.

¹ لعريط بشير، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8×3) رسالة الدكتوراه قسم علم النفس والتربية جامعة منتوري قسنطينة 2006 2007 صفحة 25.

6-المقاربة النظرية:

- البنائية الوظيفية:

عرفت النظرية الوظيفية تسميات عدة مثل نظريات البنائية الوظيفية، نظريات التحليل الوظيفي وغيرها من التسميات.

وتستند هذه النظرية أصولها الفكرية العامة من آراء مجموعة من علماء علم الاجتماع التقليديين والمعاصرين الذين ظهروا على وجه الخصوص في المجتمعات الغربية الرأسمالية، حيث اهتمت بدراسة كيفية حفاظ المجتمعات على الاستقرار الداخلي والبقاء عبر الزمن وتفسير التماسك الاجتماعي والاستقرار وهذا ما تمثل في أفكار ونظم رواد علم الاجتماع الغربيين من أمثال أوغست كونت، إيميل دوركايم، وأيضا آراء العديد من علماء الاجتماع الأمريكيين المعاصرين مثل تالكوت بارسونز، روبرت ميرتون، وغيرهم من رواد الجيل الثاني من علماء الاجتماع اللارأسماليين الذين امتدت آراؤهم حتى نهاية السبعينات من القرن العشرين

يمكن تحديد مفهوم البنائية الوظيفية من خلال أهم العناصر التي تتطوي عليها وهي:

• البناء والنسق:

رغم تقارب مفهوم ينسق والبناء إلا أن التحليل الوظيفي أضفى على المفهومين أبعادا متميزة خصوصا " بارسونز" الذي يعتبر مفهوم النسق أجمل بكثير من البناء ويحتوي النسق الاجتماعي مجموعة من الأنساق الفرعية هي:

- القيم: ووظيفتها المحافظة على الأنماط الثقافية
- المعايير: ووظيفتها تكامل الأنماط الاجتماعية
- الجماعات: ووظيفتها تتمثل في تحقيق الغايات الاجتماعية
- الأدوار: ووظيفتها هي التكيف¹.

نظرية البنائية الوظيفية هي نظرية تستخدم في علم الإدارة وتركز على تحليل العمل إلى وظائف محددة وتحدد متطلباتكم وظيفة وتحقيق التوازن بين المسؤوليات والمهارات اللازمة لأداء الوظيفة وفيما يتعلق بنظام العمل بالمنابذة قد يكون هناك بعض التحديات في تطبيق نظرية البنائية الوظيفية بشكل كامل على هذا النوع من الأنظمة في نظام العمل بالمنابذة يشمل توزيع العمل بين فرق متعاقبة من العمال يعملون في فترات زمنية محددة خلال اليوم أو الأسبوع وهذا النوع من النظم يستخدم على نطاق واسع في الصناعات التي تتطلب العمل على مدار 24 ساعة مثل الصناعات الكيميائية والصناعات الطبية ومن الممكن أن يكون هناك بعض التحديات عند محاولة تطبيق نظرية البنائية الوظيفية على نظام العمل بالمنابذة حيث تكون الوظائف متغيرة وقد تتبين المتطلبات والمسؤوليات على مدار الفترات المختلفة قد يؤدي ذلك إلى بعض الانقطاعات في التوازن المثالي بين المسؤوليات والمهارات.

من المعلوم جيدا أن طبيعة الموضوع وحجم الدراسة هما اللذان يفرضان نوع المقاربة وبما أن دراستنا المعنونة بنظام العمل بالمنابذة وانعكاساته على الأخطاء المهنية لدى

¹ إسماعيل علي سعد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، مجد للنشر والتوزيع، بيروت 2007، ص 602.

الموظفين فقد رأينا بأن النظرية البنائية الوظيفية هي الأكثر علمية وعملية وتتناسب مع الموضوع من خلال التركيز على الجزئيات ونقصد بها سلامة وراحة الفاعل الاجتماعي من كل النواحي خاصة أثناء فترة المناوبة الليلية لما يتعرض له من ضغوطات أثناء فترة العمل والتي تنعكس بالسلب على السيورة المهنية للمؤسسة فهذا الاهتمام بدوره يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة على اعتبار أن البنائية الوظيفية تركز على الجزئيات وصولاً إلى الكليات ناهيك على أن الكثير من التنظيمات أو المنظمات تدعوا إلى الاهتمام الكمي والنوعي بالعنصر البشري والاعتراف بمكانته ودوره داخل الهيكل التنظيمي فهو عنصر قادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي.

خلاصة الفصل:

نستخلص من ما سبق أن مرحلة بناء الإشكالية وكذلك معرفة أسباب اختيار الموضوع وأهدافه وأهميته هي المراحل الأساسية من أجل الإلمام بجوانب الموضوع بالإضافة إلى التطرق للدراسات السابقة والتي تشكل ركيزة الباحث للوصول لمبتغاه.

الفصل الثاني:

مدخل إلى نظام العمل بالمناوبة

تمهيد:

العمل بالمناوبة هو نمط تنظيمي للعمل يستخدم في العديد من القطاعات والصناعات بما في ذلك الصحة والنقل والطاقة والانتاج ، ويتضمن هذا النظام تناوب الموظفين على فترات العمل المحددة بحيث يتم تقسيم فترة العمل الى فترات زمنية محددة تعمل فيها مجموعة من الموظفين ويهدف نظام العمل بالمناوبة الى توفير استدامه العمل على مدار 24 الساعة في الأنشطة التي تتطلب عمل مستمر مثل المستشفيات وخدمات الطوارئ وشركات التصنيعية التي تعمل على مدار 24 ساعة وتعد هذه الصناعات الحيوية التي يكون فيها طابع استثنائي وتتطلب وجود عمل مستمر لتلبية الاحتياجات العاجلة للمجتمع ويتضمن نظام العمل بالمناوبة تنظيم فرق عمل بحيث يتم تقسيم الموظفين الى مجموعات او فرق يعمل كل فريق في فترة زمنية محددة ثم يتناوبهم مع فرق اخرى قد تكون هناك عدة نماذج لنظام العمل بالمناوبة مثل النمط الثابت بحيث يعمل فريق في نفس الفترة بشكل دوري او نمط متغير حيث يختلف توقيت العمل بناء على الطلب او الحاجة

أولاً: نظام العمل بالمناوبة

1- اسباب ظهور نظام العمل بالمناوبة:

ان الاهتمام بدراسة دوريات العملية يدفعون الى البحث عن اسباب وجود هذا النمط من التنظيم ودوافع التي ساعدت التجريبية فقد يكون البيع لهذا النظام مختلف اما اقتصاديا او خدمات او تقني¹

أ- الاسباب الاقتصادية:

لقد ادت الحاجة الى انتاج اكبر لتلبية حاجات السوق والربح السريع للمؤسسات وكذلك رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصورة مكثفه لمسيره التطور تكنولوجي والاجتماعي اضافة الى عامل المنافسة وقد اشار موريس الى أهمية اقتصاديه لنظام العمل الثانوي فلخصها فيما يلي:

- نمو رأس المال:

ان تبني نظام العمل يعود بالربح والفوائد في الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة نتيجة لتزايد المتضاعف للمنتجات وما تعكسه في مجال تضاعف الاستثمارات وتزايد رأس المال

- تقليص ساعات العمل:

يمكن للمؤسسة أن تقلص عدد ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية و أحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل

- تحسين مرونة الانتاج:

يمكن استعمال نظام العمل التناوبي في المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع ، و ذلك من خلال الحفاظ أو حتى تقليص الآجال المحددة لذلك.²

¹-بوظيفة حمو ، الساعة البيولوجية ، شركة دار الأمة ، الجزائر، ط1، ص55، 1955

²-بوظيفة حمو، المرجع نفسه، ص 55.

- مسايرة مستوى التنافس:

تعمل امكانيات الحصول على زيادة الانتاج كما و كيفاً على دعم القدرة على التنافس و تسهيل مهمة المحافظة عليها لوقت أطول.¹

التشغيل: ينعكس تبني نظام العمل التناوبي إيجابيا على عالم الشغل حيث يزداد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال.

ب- الأسباب التقنية:

لعبت العوامل التقنية دوراً هاماً في ظهور و كثرة انتشار دوريات العمل لأن بعض العمليات الصناعية و بعض الآلات تتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف انتاجي معين.

ج- الأسباب الاجتماعية:

تستدعي بعض المصالح الخدماتية مواصلة العمل بها بدون انقطاع خلال 2سا و على مدى السبعة أيام للأسبوع كما هو الحال في مصالح الأمن و حماية المدنية و المستشفيات... الخ و ذلك للعمل على تلبية حاجات المواطن المستعجلة فور وقوعها لأن أي تأجيل أو تأخير لذلك يمكن أن ينجر عنه ما لا يحمد عقباه²

2- أهمية العمل بالمناوبة:

كان العمل الثانوي قديماً بمثابة النظام التقليدي بالنسبة لبعض المهن كالخباز والممرض ومع ذلك كانت نسبة عمال الورديات جد منخفضة يرجع عهد هذا النظام في بريطانيا مثلاً الى نقص ذخيره الحربية سنة 1915 حيث تم تمديد ساعات العمل الامر الذي ادى الى حوادث الانتاج في الوقت نفسه على العموم لقد التطور الاقتصادي والاجتماعي والحاجه الى رفع الانتاج وضرورة مواصلة الخدمات الى انتشار نظام العمل الثانوي اعتمد رسمياً بعد ظهور الإضاءة الاصطناعية حيث عمد ارباب العمل الى زياده في ساعات العمل اليومية

¹ بو ظريفه حمو، مرجع سابق.

² لعريط بشير ، الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3*8) ، رسالة دكتوراه ، قسم علم النفس و علوم التربية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ص53، 2006

التي كانت طويله الى حد ما ، الامر الذي ادى الى ظهور ضغوط العمل للعمال 1918
1919 وهذا ما ادى الى زياده عمال الدوريات التي ارتفع بين سنتي 1954 1964 بأكثر
من الضعف وقد انتشر المكتب الدولي للشغل لسبب تزايد العميل خلال فتره 1960 1972¹

3- تنظيم دوريات العمل

3-1- الدوريات الدائمة والتناوبية:

تعتمد بعض المؤسسات على دوريه العمل الدائمة وهو ما يستدعي ابقاء العمل باستمرار في
واحد من الاثنين او الثلاث دوريات الثابتة الموجودة اي ان العامل يعين للعمل باستمرار اما
في دوره الصباح او المساء او الليل وفي مقابل تنظيم ثابتي وتنظيم اخر يقوم على اساس
دوريات المتناوبة او المتحركة بحيث يتناوب افراد على مختلف الدوريات التي تسير تبعا لنوع
الدورات المرسوم مسبقا كان يعمل العامل دوريه الليل وهيكل لا تتوالى العملية تبعا جدول
واتجاهه.

يرى البعض من بينهم "فارنون" و "وميرال" انا موجود الدوريات الليلية المتحركة افضل من
الثابتة بينما يرى البعض الاخر مثل الأولية العكس لكونه الكون الدوريات الليلية ثابتة تمكن
الايقاع البيولوجي من التكيف كما يكون فيها التكيف اكثر من الاولى² ويمكن ان يكون
الاتجاه الدورات عاديا حيث ينتقل باتجاه الطبيعي للدورات كما يمكن ان يكون الاتجاه
الدوران بصورة معك الى دوريه المساء وهو ما يسمى بالاتجاه المقلوب³

3-2- مده التناوب

لا توجد مده دورات ثابتة تخص نظام العمل بالمناوبة وانما المؤسسة هي التي تختار نموذج
المناسب لها وفقا لاحتياجاتها وطبيعة عملها وراء عمالها وينطبق هذا الاسراء على كل انواع

¹ - بورماد زكرياء ، بوغرة عبد الوهاب ، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بضغطات العمل ، مذكرة مكمله لنيل شهاده الماستر في علم الاجتماع ،

تخصص تنظيم و عمل ، جامعه محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، صفحه 50 2019

² بوظريقة حمو ، المرجع السابق ذكره ، ص62

³ بقادير عبد الرحمن ، العمل الليلي واثره الفيزيولوجية والاجتماعية على العمال ، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين ، دراسة ماجستير غير

منشوره ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعه الجزائر ، صفحه 72 ، 2006

الدوريات التي تتبنى مبدأ الدوران وقد تتمثل هذه المدة في يوم أو في اسبوع أو حتى تكون بعد اسبوعين لأول شهر الى اخره وغيره وعلى العموم التعرف الدوران بانها عده ايام العمل المتتالية في نفس الدورية وعليه يعتبر متوسط المدى عندما يدوم اسبوعا او يعتبر طويل المدى عندما يدوم عده اسابيع وحتى لجوء الى العمل الليلي الدائم حيث يرى بعض الباحثين انه يجب اتباع دوران الطويل المدى المتمثل في اكثر من اسبوع او اسبوعين وهذا على اساس ان العامل لا يستطيع ان يعكس البيولوجي اليومي بعد مده من العمل وانه كلما طالت مده التناوب كلما استطاع جسر جسم العامل التكيف لروتينية الدورية المعينة بالإضافة الى انه يظهر نوع من الثبات ولو لمده في اوقات الواجبات او الفرائج على انه قد يترك نقص النوم او الذي يزداد كلما طالت مده دوران سيما اذا تعلق الامر بدوريه الليلية الدورية الصباحية في بعض الحالات نظرا لما يترتب عن ذلك من التعب.¹

ويرى هؤلاء الباحثون من بينهم دولار وميرال ان الجسم لا يمكن في لا يمكنه في الواقع تحقيق التكيف مهما طالت مده السنوات اذ يبقى هناك صراع بين وقت الدورية ووقت العادي وعليه يستحسن جعل سريعة وقصيره حتى يبقى الجسم سائر في النمط العادي في التوقيت

في مقابل هذه الرؤية يمكن للعامل استعادته نشاطه وتعويض نقص نومه خلال العمل بالدورية النهار هذا من جهة ومن جهة اخرى فان الدوران القصير الذي يتداخل اقل ما يمكن مع حياه الأسرية والاجتماعية العادية وبالتالي فان العامل يتحمل دوران السريع او القصير المدى اكثر من غيره كما انه كلما كان قصيرا كلما كان العزيز في النوم اقل ما يمكن مما يسمع بتحقيق او التخلص من ذلك بسرعه فمن الطبيعي ان تكون عمليات الاسترجاع بعد ثلاثة ايام اسهل مما لو تم ذلك بعد اسبوع²

¹ بوظيفة حمو، مرجع سبق ذكره، ص 69.

² بقادير عبد الرحمن، العمل الليلي واثره الفيزيولوجية والاجتماعية على العمال -دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين- رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعه الجزائر صفحه 72، 2006

وتوصلت بعض الدراسات في دراسة كل من ميرال والكار الى ان الدوران القصير بالمقارنة مع الدوران الذي يدوم اسبوعين او اثنين محببا عند الكثير من العمال وزوجاتهم كما أورد ولكار ان العمال يفضلون الدوران السريع في العمل

المتواصل عن الدوران الاسبوعي رغم شيوع غياب الاخير وكثره انتشاره بسبب المتواصل عن الدوران الاسبوعي رغم الشيوع هذا الاخير وكثره انتصاري بسبب شعور هؤلاء العمال بالتعب اقل عندنا القصير وفي نفس السياق يرى البعض من بينهم بير نادر ان حلقات دوران السريع التي تعتمد على ثلاث او اربعة ايام اقل ضررا من اسبوع او اكثر فكلما كانت حلقات القصيرة كلما تقبلها العامل وكلما قلت فيها اضطرابات النوم لان عمليه استعادته الايقاع اليومي الى الحالة الطبيعية اسهل بكثير بعد ثلاث ايام من الاسبوع¹

3-3- اتجاه الدوران:

قد يكون الاتجاه تعاقب دوريات في العمل التناوبي عاديا حيث ينتقل العمال من الدورية الصباحية الى الدورية المسائية من ثم الى الدورية الليلية وهو ما يسمى بالاتجاه الطبيعي للدوران وقد يكون بطريقه معكوسة حيث ينتقل العمال من الدورية الصباحية الى الدورية الليلية ثم الى الدورية المسائية وهو ما يعرف بالاتجاه المقلوب للدوران وقد تكون طريقه معكوسة حيث ينتقل العمال من الدورية الصباحية الى الدورية الليلية ثم اذا الدورية المسائية وهو ما يعرف بالاتجاه المقلوب بالدوران للدوريات تبعا لعوامل اخرى كماده الدوران والفترات الراحة التي يحتاج اليها العامل بعد كل دورها الى ان من عيوب الدوران دوريات في عمل الثانوي حسب الطبيب سعد كميل طه انها تؤثر على دقات القلب وذلك باختلاف مده الراحة وتبقى عندي حيش الجسم الشيء الذي يتجلى في الانفعاليات الخفية عن طريق تأثير على مركز العصبي للانفعالات²

¹ بوظيفة حمو، مرجع سبق ذكره، ص 70

² لعريط بشير، الانعكاسات النفسية والسلوكية في نظام العمل بالمناسبة، رسالة الدكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعه منتوري، قسنطينة ص 82 (2006- 2007)

4-انماط الدوريات

- نمط الدوريات الجزئية نصف المتواصلة:

يتضمن هذا النمط دوريتان بانقطاع في اخر النهار واخذ عطله في نهاية الاسبوع هذا النمط اكثر انتشارا في مختلف النشاطات الصناعية والتجارية والخدمات العامة خاصة في الاعمال الدقيقة الإلكترونية وهو الاكثر قبولا لدى العمال لكونه يتألف من دوريتين صباحيه ومساءنية وغلبا ما يقترح ان نبدأ الدورة الصباحية على الساعة 6:00 والمساءنية على الساعة 2:00 زوالا ويتم تغيير الدورية كل يوم او اسبوع او اكثر كما يمكن ان تلجا بعض المؤسسات على تثبيت كل دوريه مثل ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية وما يميز هذا النظام من الدوريات على ان اغلب المنظمات التي تنتهج فرق العمل بصفه رسميه الامر الذي يعود بالتفاعل بين العمال¹

نمط الدوريات الجزئية المتواصلة :وهو عباره عن دوريه صباحيه واخرى مساءنية بانقطاع يومي لكن دون عطله في نهاية الاسبوع وعاده ما يبدأ العمل على ساعه 5:30 او 6:00 للدورية الصباحية وينتهي على الساعة 9:10 للدورية المسائية وهو النمط الشيع في كثير من المؤسسات اذ يعرف بالعمل التناوبي حيث يعمل بها فوجين على التوالي²

- نمط الدوريات نصف المتواصلة:

كثير الانتشار ويضم ثلاث دوريات على الاقل دوريه صباحيه دوريه مساءنية ودوريه ليليه الاولى تسمح للعامل بتناول وجبه العشاء مع اسرته ومشاركتهم بعض الأنشطة الاجتماعية الى ان توقيتها مبكرا جدا متعب وتحرم العامل من القدر الكافي من النوم اما الثانية غير مناسبة للحياة الاجتماعية الى انها تسمح للعامل بأخذ قصه من النوم اما الأخيرة فتسمح للعامل بتناول وجبتين الغذاء والعشاء مع اسرته مع ذلك فهي متعبه ومجهده للعامل ولها اثر سلبيه على صحته الى انه من الناحية القانونية حسب المادة 03/59 انه في الاعمال التي

¹ علي السلمي، إدارة السلوك الانساني، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، صفحة85، 1997

² بورماد زكريا، بوغرة عبد الوهاب، مرجع سابق.ص55

تسري بالتناوب بين الليل والنهار لا يجوز تشغيل العمل بشكل متواصل في العمل الليلي الاكثر من الشهر وذلك مراعاة لخصائصه الجسمية والنفسية والاجتماعية¹

- نمط الدوريات المتواصلة:

ويتضمن هذا النمط العمل بلا انقطاع الا في العطلة السنوية وتتداول عليه ثلاث فرق دون الحصول على الراحة ويعد انتشار هذا النمط محدود بعض الشيء وعاده ما يتطبق لا سباب تقنيه تقتضي باستحالة التوقيف وسائل الانتاج كل اسبوع كل شهر عرف هذا النظام عند التحولات وتعديلات فبعد ان كان قائما على ثلاث افوج مع اجبار احدهما على مضاعفه العمل في احد الايام الاسبوع للسماح للفوجين الاخرين تداول واصبح الان يتألف من اربعة لاحدهما بينما يكون البقيه في حي العمل شكل حلقة مدتها اربع اسابيع²

5-انواع نوبات العمل:

هناك أنواع عديدة من نوبات العمل منها الليلية والنهارية المتقطعة والنهارية المضعفة:

- نوبتي النهار و الليل

هما نوبتين احدهما نهريه والاخرى ليليه مده كل واحده ثمانية ساعات ولكنها تختلف في الزمان بدايتها ونهايتها

- نوبات النهار المضاعف :

اي تكون نوبات مضاعفه فهي نوبه الزمن الواحدة فمن ساعات بحيث تكون الاولى صباحيه ونفس الشيء الليل الى انها قد تكون تختلف في ساعات بدايتها ونهايتها³

- نوبات متقطعة:

تختلف هذه النوبة عن النوبتان السابقتان فهي تتشكل من 3 نوبات تكون مدة المداومة 5 أيام و يتم العمل خلال هذه النوبة بطريقة التناوب بين العمال على الوظيفة الواحدة حيث

¹ بورماد زكرياء ، بوغرة عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره ، ص56

² بورماد زكرياء، بوغرة عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره ، ص56

³ بوغرة عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره، ص56

يتناوب العامل ثلاث مرات خلال 24 ساعة ، العمل في الواحدة يستمر 5 أيام كما يوجد نوع اخر من النوبات المتقطعة تحتوي ايضا على ثلاث نوبات عمل ويشغل كل فوج عمل لمدته ثلاث ايام متتاليه وفي نوبات مختلفة كل نوبة تشمل ثلاث ايام ومدة كل نوبة 8 ساعات بعد العمل في النوبات الثلاثة تأتي فترة الراحة بحيث يأخذ العامل بعد سبع ايام فتره راحه وتكون مدتها ثلاث ايام¹

6-مزايا وعيوب العمل بالمناوبة:

لقد ادى تطور الاقتصادي والاجتماعي والحاجه الى رفع الانتاج انتشار العمل التداوي اكثر فاكتر ومع ظهور الإضاءة الاصطناعية ترسم بشكل قانوني العمل التنوير وقد نشر المكتب الدولي للشغل التزايد عميل بالدوريات خلال الفترة بين 1960 1972 في البعض الدول الأوروبية التي شهدت الثورة الصناعية قد عمد ارباب العمل الى زياده في ساعات العمل اليومي التي كانت طويله لحد كبير الامر الذي ادى الى ظهور ضغوطات عالميه وبالرغم من كون النظام كفيل بتحقيق الاهداف المرجوة الى انه يخلق ظواهر سلبيه في العمل اتعب النفسي والفيزيولوجي والتغيب²

أ-فوائد العمل بالمناوبة:

للعمل التناوبي فوائد و نتائج ايجابية واضحة أهمها استغلال رأس المال و استثماره من خلال العمل دون توقف و تغطية الطلب بربع الانتاج و خلق مناصب شغل جديدة كما أن لهذا النظام عيوب واضحة لها انعكاسات على العامل بالدرجة الأولى³.

¹ بوظيفة حمو، الساعة البيولوجية ، شركة دار الأمة الجزائر ، ط1،ص1995،77

² لعريط بشير ، مرجع سبق ذكره ، ص43

³عزاوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة و علاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل ، جامعة

وهران، ص30،2013

ب- عيوب العمل بنظام المناوبة:

عيوب وردتي الصباح والمساء

لهذه الوردية عيوب عديدة من بينها انها تجبر العامل على النهوض باكرا وانهم باكرا وذلك لكي يحقق العامل مده النوم سبع ساعات وهي الساعات التي تحققه الراحة لجسد العامل هذه المداومات تعيق العامل عند ادائه ذاعه الأنشطة الاجتماعية

عيوب برديه الليل عيوب هذه الوردية على العام المتعددة فهي كثيرة ما تخلق لديه مشاكل النوم فالنوم النهار لا يعوض نوم النهار كلما كما انه بهذه الحيلة تقوت على العلم الكثير من الالتزامات الاجتماعية والعائلية ويكون لها تأثير على الالتزام البيولوجي¹

7- الأعراض الصحية في العمل بالمناوبة

اضطراب النوم:

نظام العمل بالمناوبة او بالدوريات يؤثر على حياه الافراد في الكثير من الجوانب فالعامل الذي يعمل في الليل وينام بالنهار عياده الميانه والساعتين الى اربع ساعات اقل من العامل الذي يعمل بالنهار وينام بالليل وهناك اختلاف كبير بين نوعيه النوم بالنهار مقارنة بالليل عنه عدم استعادته الجسم لنشاطه ومن ثم التعب و الخمول و التوتر²

نبضات القلب:

توصل جيني ان هناك علاقه بين الإصابة بمرض القلب وبين الضغوط العمل والضغوط الاجتماعية نتيجة نظام العمل التعارف المستمر لضغوط النفسية وخاصة ضغط العمل يؤدي الى الإصابة بارتفاع ضغط الدم الشرياني³

وتشير الدراسات المفصلة التي قام بها كل منا اكليمان وروما على مجموعه مكونه من ستة افراد كنت لديهم نبضات القلب على مدار 24 ساعه بقدر ساعتين بين كل فحص واخر

¹ عزاوي جيلالي، مرجع سبق ذكره، ص30

² فيصل محمد خير الزارد الامراض النفسيه الجسديه امراض العصر دار النفيس بيروت طبعه واحد صفحه 53

³ عبد الستار، اكتاب سلسله علم المعرفة المجلس الوطني للثقافة والفنون والادب الكويت دون طبعه 1998

على ان نبضات القلب تخضع لنظام الدوري بالجسم الانسان ككل حيث تنخفض ليلا وترتفع نهارا كما تغير وقت النوم يتبعه تغير في دقات القلب اي انها تتكيف مع حالة الجسم الجديدة¹ ان التكيف السريع لنبضات القلب مع تغير اوقات العمل والنوم والنشاط يدل على ان نظام الدوري لنبضات القلب داخليا خارجيا يتحكم فيه بدرجة اولى التعود حيث ترتفع دقات القلب اثناء النشاط وتنخفض اثناء النوم والراحة²

-الاعراض النفسية في العمل بالمناوبة

يعتبر الضغط تجربته ذاتيه تحدث احتلالا نفسيا او عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة العمل وهي المدير الاستجابة التفاعل نظام العمل بالمناوبة عن لخصائصه المتماثلة في العمل الليلي وما يفرزه من انشغال ساعات العمل اضافته الى تغيير المستمر في مجملها عوامل ضاغطة

-ضعف مستوى النشاط الحركي والخمول:

وهو اداء النشاط المعتاد للعمال المناوبة كالذهاب الى العمل او القيام بالواجبات الاجتماعية فهي تبدو صعبة التحقيق دون ان يبذل طاقة لإنجازها حتى لو كانت تلك الاشياء التي يستمتع بها من قبل، فهي تبدو له الان غير مرغوب فيها وانها مجرد واجب من الواجبات الثقيلة الأخرى.

8- المظاهر الاجتماعية في العمل بالمناوبة:

الانسان اجتماعي بطبعه، فهو ينتمي بالغريزة الى الحياه داخل الجماعة وانا بقائه البيولوجي يتوقف على الجانب الاجتماعي، فالجماعة بالنسبة للكثير من البشر هي الوسيلة التي يعبرون بها الى المجتمع الاكبر، فاذا اريد للفرد ان يساهم في العضوية الوحدات

¹ بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغرب لنشر والتوزيع، وهران ط 2، ص 11 2004

² بقادير عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره ص44

الاجتماعية الصغيرة التي يجد فيها اشباعا لحاجاته ومجالا للانسجام مع الاخرين¹ وتعتبر الجماعات معيارا اساسيا يحدد بناء المجتمع، وطبيعة اهداف الفرد كما تؤثر في حاجيته ومعتقداته واتجاهاته هو ميوله، ومدى امكانياته السلوكية وحيانا يواجه الفرد مواقف تجعله معيبا عن تمثيل دوره الاجتماعي بسبب التزامات مهنيه او تحتميات تقدر ضمن مسار الحياه.²

ومن خلال هذا طرح كثير من الباحثين مساله العلاقة بين طبيعة وظروف العمل بالمناوبة وامكانية التفاعل الاجتماعي لعمال المناوبة ولمناقشة هذه العلاقة لابد من الاشارة الى اهم خصائص التفاعل³ بين افراد الجماعة اذا عن طريقه يتم التفاعل بين الافراد في سبيل حركة الجماعة فبذلك يتميز التفاعل الذي ينشا بين افراد المجموعة بالتنبؤ، فاذا قام الفرد بأداء معين داخل الجماعة فانه يتوقع الاستجابة بالقبول او الرفض من بقية اعضاء الجماعة لما قام به من سلوك، وقد يتوقع الفرد ايضا الثواب او العقاب.⁴

في هدوء تلك الخصائص فان نظام العمل بالمناوبة بما يحمله من تغيير لأوقات العمل وسرعة دورات ساعيته يمثل تعارضا مع القيم التي يتلقاها العمال خلال عضويتهم في الجماعات المختلفة التي سبقت الاشارة اليها، اذ لا يتيح لهم الفرصة الكافية للاندماج فيها مما يؤدي الى اعاده النظر في مواقفهم واعاده تشكيل انماطهم السلوكية في التخلي عن عادات واتجاهات معينه واكتساب اتجاهات وعادات اخرى اكثر ملائمة لمقتضيات الموقف الاجتماعي الجديد⁵ من خلال ذلك يمكن تصور عبق الاثار النفسية والاجتماعية التي يقررها نظام العمل بالورديات خاصة اذا علمنا انه يؤثر على تنظيم جماعة العمل اذا العامل في

¹ Kogi (k) introdcton to the problem of shift work ins folkard t.mouk (eds).hours ofo works.chichester.sous.1985.p15

² عزاوي جيلالي، مرجع سبق ذكره، ص 45

³ لعريط بشير، مرجع سبق ذكره، ص 10

⁴ Badia (p) all. Puycho psysiological and chravioral effects of bright and deam light sleep res .vol 4 19.p387.1990

⁵ لعريط بشير، مرجع سبق ذكره، ص 102

العمل اليومي العادي اقدر على الاهتمام بشؤون العائلة الاجتماعية المختلفة اكثر من العام الذي خضع لنظام العمل بالمناوبة الذي يشعر بالتقصير اتجاه مسؤوليته الاسرية، فالعامل يتأثر بما يشيع في مجتمعه من اصداء لحوادث محلية او عالمية يناله من اثار القلق الاجتماعي العام ما يمكن ان ينال غيره وعلى اساس ذلك فان اي اختلال في الصلات الاجتماعية للعامل يمكن ان يكون مصدرا للاضطرابات العاطفية، وما اكثر وبمقارنه وضعية كل من عمال المناوبة في عمال اليوم العادي نجد ان اعمال المناوبة يقابلون الحياه الاجتماعية بالتوحش ولا يبديون استعداد للتعاون في ظل طبيعة وظروف العمل وهذا يكون عكس العمال الذين يشغلون في اليوم العادي يواجهون التغيرات كما انهم يبديون استعداد للتعاون.¹

9- الانعكاسات المعرفية للعمل بالمناوبة:

تتجز عن الاخلال بالسير الطبيعي للإيقاع البيولوجي للفرد عواقب تتمثل بالخصوص في اضطرابات واثر على مستوى مختلف الوضعيات الجسمية والفيزيولوجية والنفسية والمعرفية منها وكل ما من شأنها ان يرافقها من اضطراب على مستوى الوقت والعمل وما الى ذلك من عادات واتصالات اجتماعيه ويرجع هذا بالخصوص الى عدم قدرة مختلف هذه الوظائف على التكيف مع هذا التغيير، الامر الذي يطرح مشكلة سوء تكيف الفرد وصعوبة توافقه عند العمل بنظام الدوريات سيما اذ وجب عليه ان يعمل اثناء الفترة الليلية، ذلك انه يكون في هذه الحالة محيرا لكي يحاول ان يعمل في وقت يحتاجه فيه جسمه الى النوم، لينام بعدها في وقت يصبح فيه جسمه في اوج نشاطه واستعداده، وبالتالي يفرض عليه القيام بنشاط والسلوك مخالفين لما تعود عنه جسمه او بمعنى اخر مغير لإيقاع البيولوجي لجسمه نظرا لهذه الإرغامات التي يعيشها العامل الذي يعمل في الليل بصفه خاصه او على اساس نظام العمل او على اساس نظام العمل بالدوريات بصفه عامه، وكل ما ينجز عنه من

¹ المرجع نفسه ، ص 103

صعوبات في عملية تكيف الفرد وتوافقه فقد حظي هذا الموضوع بالاهتمام والبحث من طرف الكثير من الباحثين الذين درسوا الاضرار والاثار التي يخلفها نظام العمل بالمناوبة اذا كان هناك عامل يعمل بصفه دائمه في دوريه الليل، فان الايقاع البيولوجي قد يكون تقريبا عكس الايقاع اليومي لشخص يعمل في دوريه النهار، وكل ما ترى تغيير في نمط الدورية، كما هو الحال عند التحول من دوريه النهار الى دورية الليل، فان الايقاع اليومي بعد اربعة او خمسة ايام لدى بعض الافراد في حين انه قد يأخذ مدة طويلة لدى البعض الاخر، بل وقد لا يظهر اي تغيير لدى بعضهم الاخر.¹

وقد اشار "كازميان" ان اضطرابات النوم هي عبارة عن اضطرابات في عملية الايض الاساسية بحيث تهبط عملية البناء من زيادة عمليات استعاده البناء عن عمليات الهدم واضطرابات في الافرازات الهرمونية وعادة ما يكون ذلك مصحوبا بكثره الاخطاء.

10- الانعكاسات النفسية للعمل بالمناوبة:

تستخدم كلمه وجدان كمفهوم شامل يشير الى المزاج والانفعال والعاطفة والمزاج هو شعور عام غير محدد في الاغلب وعادة ما يتبين له سببا هو غالبا صار في مدته او في المدة التي يستغرقها في الحالة المزاجية مثل الغضب والسرور، اما العاطفة فهي مجموعه من الانفعالات تتركز حول موضوع معين كالحب والكرهية والامومة والوجدان وما يتضمنه من عواطفهم فعالية هو بمثابة القلب النابض للشخصية والى جانب اهميته في التكوين الوظيفي لشخصيه الانسان فان له دور فعال في كيفية رؤيتنا لعالمنا الاجتماعي لعل اهم ما يميز الحالات الوجدانية وخاصة الانفعالات، هو التغييرات العضوية او الفزيولوجية المصاحبة لها بالانفعال مهما كان ضعيف قد يسبب بعض التغييرات في ملامح الوجه وتغيرات الجسم وتوتر العضلات وافرازات الصرف الى جانب تغييرات داخلية مثل سرعه النبض وهذه التغييرات تطرق بعض الاحاسيس تؤثر فينا بشكل ما او باخر بطريقه قد تساعدنا احيانا عن

¹ حسنين المحمدي بوادي، حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2006

التعرف على ما نشعر به من انفعال وكثيرا ما تؤثر هذه التغيرات على تفسير لسلوك الآخرين، وتظهر على العامل بالمناوبات اضطرابات عصبية عديدة خاصة حاله الغضب غير الطبيعية وتعب موسم لا يفارقه حتى في اوقات الراحة، حيث تقدر نسبة الاضطرابات عند عمال المناوبات بحوالي مرتين ونصف واكثر منه عدد عمال النهار، وعلى العموم يمكن ان تكون اضطرابات الجهاز العصبي ناتجة عن قلق عمال مناوبات في عمليه محاولتهم التكيف مع التغيرات التي يتعرضون لها في عملهم وصعوبة التوفيق بينها وبين حياتهم الاسرية والاجتماعية كما قد تكون هذه الاضطرابات نتيجة الاختلالات الناتجة عن نقص النوم او سوء التغذية.¹

11- الانعكاسات المهنية للعمل بالمناوبة:

-التعب:

موضوع التعب من الموضوعات الهامة والتي لقيت العناية في بحوث علم النفس الصناعي لان التعب من العوامل الهامة المؤثرة على الانتاج من جهة وعلى الحوادث من جهة اخرى كما انه يؤثر على الغياب والتمارض يؤثر بصورة مباشرة على الكفاءة الانتاجية ويمكن تعريف تعب بأنه حالة عامة تنشأ من عمل او نشاط سابق سواء كان هذا النشاط حركيا او ذهنيا.

-الغياب:

لقد ادت زيادة العمل بالدوريات الى كثرة الاهتمام بمختلف المشاكل الانسانية المرتبطة بساعات الاعمال غير العادية وكل ما يتعلق بها من تساؤلات كالعلاقة بين الغياب وساعة العمل ونوع الدورية ومدته الدوران واتجاهه بالنسبة لكل دورية وقد تضاربت نتائج الباحثين حول تأثير العمل بالدوريات عن نسبة الغياب لدى العمال ويربط "ميرال" الغياب بعوامل

¹ حرز الله نعيمة : انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة، شهادة ماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، ص 56

تنظيمية مختلفة مثل مدة الدوران واتجاهه الامر الذي تؤكد في دورية الليل اكثر منه في دورتي الصباح والمساء في نظام الدوريات التي تحدد فيه حلقة الدوران لمدة اسبوعين. كما يلاحظ "كايو" من جهته ان نسبة الغياب كانت اكثر لدى عمل دورية ذات مدة دورات اسبوعي.

وقد وجد نفس الباحثين ان الغياب اثناء الاسبوع الثاني كان اقل من الاسبوع الاول بالنسبة لدورية النهار في حين ان الاسبوع الاول كان اقل من الاسبوع الثاني بالنسبة لدورية النهار في حين ان الاسبوع الاول كان اقل من الاسبوع الثاني بالنسبة لدورية الليل ويفسر الباحثين هذه النتائج على اساس ان العمال بعد تغييرهم من دورية الليل الى دورية النهار يعانون من التعب الناتجة عن دورية الليل، اي انه يحدث امتداد لتأثير التعب اثناء دورية الليل ينعكس على دورية النهار خلال الاسبوع الاول والعكس صحيح بالنسبة لدورية الليل ان يكون فيها الغياب خلال الاسبوع الاول اقل منه في الاسبوع الثاني تماشياً مع تزايد التعب من جراء العمل الليلي.¹

¹ حرز الله نعيمة : انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة، شهادة ماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي ، ص 56، 57، 2013

خلاصة:

بناء على المعلومات المذكورة سابقا نستنتج ان العمل الليلي له عده انعكاسات منها ما هو معرفي كالأخطاء المهنية والصعوبات في التركيز والانتباه ومنها ما هو نفسية كالاكتئاب والانفعالات ويعد العمل بالمناوبة مهما في جميع الميادين سواء الاجتماعية او الاقتصادية او غير ذلك واخيرا في هذا الفصل حاولنا اعطاء فكره عن كيفية تنظيم العمل بالمناوبة وذلك من خلال اذاعة عده نقاط اولها اعطاء فكره عن التناوب المنتظم وغير المنتظم .

الفصل الثالث:

الأخطاء المهنية

تمهيد

الاطء المهنية هي اخطاء تحدث في سياق العمل المهني وتشمل مجموعة واسعة من المجالات مثل الطب والهندسة والمحاسبة والقانون والصناعة والخدمات المهنية الاخرى، تحدث هذه الاخطاء نتيجة عده عوامل مثل قصور في المهارات الفنية سوء التخدير الضغط النفسي الاهمال عدم الالتزام بالقوانين والقواعد المهنية التوتر او عدم الانتباه، قد تكون الاخطاء المهنية لها تأثيرات سلبية وجوهريه على المهني نفسه العملاء المؤسسة المجتمع بشكل عام قد تؤدي الأخطاء الخطيرة الى المال او الفرص التجارية وقد تؤثر أيضا على السمعة المهنية للشخص او المؤسسة فمن اجل التفاعل فعال مع الاخطاء المهنية ينبغي على الافراد يعترفوا بالخطأ بصدق وشفافية مع اتخاذهم اجراءات فورية لتصحيح الوضع وتقديم الاعتذار اذ لزم الامر يجب ايضا تحليل الاخطاء واتخاذ الاجراءات اللازمة لمنع حدوثها مستقبلا وذلك من خلال التدريب وتحسين اجراءات العمل وتعزيز ثقافه الجودة والتطوير المستمر.

1- تصنيفات الأخطاء المهنية:

صنف القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الاخطاء المهنية في اربع درجات دون المساس بتكليفها الجزائي:

- اخطاء من الدرجة الاولى
- اخطاء من الدرجة الثانية
- اخطاء من الدرجة الثالثة
- اخطاء من الدرجة الرابعة

واكتفى ذات النص بإعطاء مواصفات لبعض الاخطاء وحدد بعضها:

أ- اخطاء الدرجة الاولى:

تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الاولى في الانضباط العام او اللبس بالسير الحسن للمصالح.

ليس هناك تحديد لهذه الاخطاء بل مواصفات عملها وذلك ما نحول الجهة المكلفة بالتسيير التأديبي سلطة تقديرية هام في تكييف سلوك الموظفين وان الاكتفاء بتعبير الناتج عن الصعوب, التحديد كل الاخطاء التي يمكن الحاقها بأخطاء الدرجة الاولى انها عبارة على وجه الخصوص تعتبر الاخطاء المهنية الموصوفة هنا ليست مذكورة على سبيل الحصر وهذه توسعة اضافية للسلطة التقديرية.¹

ب- اخطاء الدرجة الثانية:

تعتبر على وجه الخصوص الاخطاء درجه ثانية، الاعمال التي يقوم بها من خلالها الموظف بما يلي:

- المساس سهوا او اهمالا بأحد المستخدمين او أملاك الادارة ومهما يكون فان دائرة السلطة التقديرية للجهة المكلفة بالتأديب تزيد اتساعا سبب عدم امكانية ذكر اخطاء درجه ثانية على سبيل الحصر ان السلطة التقديرية الواسعة ومحاولة التصنيف بها فهي تطرح بإلحاح اهميه الوصفات الواجب توفرها في المسؤول الذي تمارس السلطة التكييف الاخطاء التي تنال خلفيه لتوضيح.

- الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 هي المتعلقة بالأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة.²

ج- أخطاء من الدرجة الثالثة:

تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثالثة الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

¹ المادة 177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

² نفس المرسوم

- تحويل غير قانوني للوثاق الاداري
- اخفاء المعلومات ذات طابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تاديه مهامه
- رفع تنفيذ المعلومات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول.

- افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات او املاك الادارة لأغراض شخصية او الاغراض خارجة عن المصلحة¹

د- الأخطاء من الدرجة الرابعة:

- تعتبر على وجه الخصوص اخطاء مهنية من الدرجة الرابعة اذ قام الموظف بما يأتي:
- 1- الاستفادة من امتيازات من اي طبيعة كانت قدمت له كشخص طبيعي او معنوي مقابل تأدية خدمه في اطار ممارسة وظيفتيه.
 - 2- ارتكاب اعمال العنف في اي شخص في اي مكان العمل
 - 3- اتسبب عمدا في اضرار مادية حتمية بتجهيزات واملاك المؤسسة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - 4- يتلف وفاق ادارية قصده الاساءة الى السير الحسن المصل
 - 5- تزوير المؤهلات داخل وثيقة سمحت له بالتوظيف او ترقية
 - 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43/44 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والمتعلق على التوالي بإنتاج الاعمال العلمية....²

¹ المادة 178 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

² نفس المرسوم

2- صعوبة التمييز بين الخطأ العمدي والخطأ الغير عمدي:

ان التكيف الخطأ بالنسبة للسير عمليه تتصف بالتعقيد كما انها تستلزم تحمل المسؤولية بكل ابعدها المحتملة تحري الدقة لذلك لابد من التمييز بين الخطأ الارادي والخطأ الغير ارادي عندما يتعين تحديد الاخطاء العمدية والاطفاء الغير عمديه او حتى تصرف فتلتي لا يمكن اعتبارها خاطئة تكون المنظمات احيانا في مازق للتنوع الكبير في التصرفات الممكنة فان تعيين الحدود بين الخطأ العمدي وغير العمدي وكذلك تحديد ما لا يعطى فرصة يكون احيانا امر صعب التحقيق في بعض الحالات لا يعتبر نقص الكفاءة المهنية مثل عدم الاختصاص خطأ مهنيا في حد ذاته ولكن في حالات اخرى يمكن ان يكون نقص الكفاءة المهني ناتجا عن سلوك خاطئ كالتحفيظ الارادي لإداء المهني الناجح فهناك اذا خطأ من طرف العامل المهني.¹

3- التصرفات الغير مقصودة:

ان الخدمات السيئة التي يقوم بها العامل والناجمة عن سلوك غير مقصود لا يجب اعتبارها خطأ عمديا بل لأنها ليست خطأ اصلا انتم تحوا عن عناصر غير قابلة للمراقبة ولا تخضع جزئيا او كليها لإرادة العامل المهني اذكر على سبيل:

1- عدم كفاءته البدنية او الذهنية

2- وضع اقتصادي لا يسمح للعامل بتحقيق الاهداف المحددة

3- وجود نقص في تسيير المنظمة كسوء تحديد المهام

اضافة الى ذلك لا يمكن تخطئه كل الحقوق المعترف بها صراحه في التشريع والتنظيم المعمول بهما هذا التحليل المعبر عنه باستمرار ان ضعف التكوين الاساسي للموظف او انعدام فرص التكوين المتواصل كثيرا ما يكون سببا رئيسيا في نقص الكفاءة المهنية فهناك موظفون يتميزون بنفس كبير في الاداء مما جعلهم موضع عقوبة تأديبيه اكثر من مره

¹ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط1، 1986، ص 19.

ولنفس السبب ومع ذلك فان كفاءتهم لا تتغير نحو الافضل والواقع ان كثيرا منهم في حاجه ميساء الا تكوين لتحسين ادائهم المهني وهو ما ينبغي ان ينتبه اليه المسؤول وبعد التكوين الملائم يمكن التمييز بسهولة بين الخطأ بسبب نقص في التكوين والخطأ العمدي من حيث المبدأ نجد ان تكوين الموظفي في الجزائر يرمي الى عدة اهداف منها:

- تحسين المعارف والكفاءات الاساسية للموظفين
 - تجديد المعلومات بالتكيف مع وظيفه جديده نظرا ما للتطور
 - الوسائل والتقنيات وامل التغييرات الهامه في تنظيم المصلحة وعملها ومهامها
- كما اصبح للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى لذلك يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفه دائما لضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديده.¹

4- انواع الخطأ الطبي:

اجمع معظم فقهاء القانون على تقييم الخطأ الطبي الى نوعين وهما:

-الخطأ الفني المهني:

يعرفه الدكتور هشام عبد الحميد فرج" هو المتعلق بالمهنة والذي يقع من الطبيب كلما خالف القواعد التي توجيهها عليه مهنته كالخطأ في التشخيص او في علاج المريض" الى الخطأ الفني المهني تنطبق عليه امثله كثيره منها:

ان يطبق الطبيب المعالج على المريض وسيلة علاجية جديدة لم يسبق تجربتها او ان يصف الطبيب المعالج دواء يبين حاله عدم الالتزام بالتحاليل الطبية والخطأ في نقل الدم فضلا عن تلقي العضو او ان يجري الطبيب عملية جراحية وهو في حاله لا يسمح له وضعه الصحي بإجرائها ومثل ان يكلف بالعناية بمريض او طفل صغير فيهما العناية به حتى يموت او نسيان قطعه جيش او الى جسم المريض او ادخال انبويه الاكسجين لغرض

¹ المرجع السابق، ص ص 20 21.

التنفس الى المرء بدلا من القصبات الهوائية او ان يشق الطرف الايمن من المخ بدل من الايسر لقراءة عكس الصورة او اذا اعطى الطبيب المريض حقنه قبل يجري له ما يسمى test لفحص حاله المريض ووفاة المريض نتيجة وكذلك اي فحوصات اخرى يجب اجراءها بل اعطاء اي علاج من الممكن ان يكون الا ضرر على المريض هذه كلها حقائق ثابتة في الطب فيها لدى الجميع.¹

- اخطاء المهنية الخاصة بالموظف:

خلافًا للترتيب الرسمي المذكور في القانون الاساسي لا يعمل الوظيفة العمومية الجزائري تتاول بالدراسة الاخطاء المهنية قبل العقوبات التأديبية مناسبة ملائمة لمناقشة هذا الترتيب من زاويتين:

- **ميدانيا:** الى الانسان بريء حتى تثبت ادانته ولا تثبت ادانته الا بارتكاب ما هو محظور
- **علميا:** لا تنطبق العقوبة التأديبية الا على من ارتكب خطأ مهنيا فإرتكاب الخطأ يكون سابق لتسليط العقوبة ان الخطأ والعقوبة لاحقة.
وإذا سلمنا نتيجة هذا النقاش يمكننا القول ان القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر قد عكس المنطق الذي اقترحنا فقدم العقوبات على الأخطاء.

-الخطاء العادي (المادي):

يقصد به الخطأ الخير عن مهنة الطبي حيث يقع فيه الطبيب دون علاقته بالمهنة كان الطبيب يجري ضد الجراحية وهو في حالة....

ففي الولايات المتحدة الامريكية واوروبا مثلا هناك نسبة عالية من حدوث الاخطاء رغم التقدم العلمي والتكنولوجي فقط افادت الدراسة حديثا معدلات عليها الاخطاء الطبية وعدم الانتظام زياده اطباء وانا نسبة 34% من الامريكيين يحصلون على ادوية خاطئة وعلاج غير مناسب او غير صحيح ويقوم النظام القانوني في الولايات المتحدة الامريكية بتعويض

¹ محمد شاش، أخطاء الأطباء بين الفقه والقانون، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد التاسع، 2007، ص ص 329 330.

الضحايا واسرهم عن خسائرهم المالية ومعانون من فقدان الاعضاء او تعطيل استخدامها فقدان قريب والالام المصاحبة لذلك فقط تكون هذه التعويضات احيانا عالية الحتمية فقد منحت في الآونة الاخيرة في ولاية واشنطن 17.1 مليون دولار عطب اعصاب المخ الامر الذي ادى الى جدل واسع في الولايات المتحدة.

وفي.....850 طبيبا بالأخطاء الطبية خلال عام 2005 ومنه يمكن القول بان اغلب الاطباء العلم يقومون بمهامهم بإتقان واخلاص وروح المسؤولية كما انهم يبذلون قصار جهدهم في تقديم العلاج الشافي لمرضاهم لكن هذه العناية لا تمنع من الوقوع في الاخطاء الطبية احيانا بقصد او بغير قصد فقد يكون لطبيعة المريض والمضاعفات التي تحدثها بعض الادوية وخاصة الحديثة منها لا تلائم بعض الناس او اجراء الفحوص اللازمة اثر في ذلك.¹

- الأخطاء في الممارسات الطبية:

1/ الخطأ في التعقيم: وتعاني منها اغلب المشافي والعيادات وتقع جراء استعمال الادوات جراحية غير معقمة من الطبيب او الجراح او عدم تعقيم غرف العمليات جيدا وتقع احيانا في عيادات اطباء الاسنان²

2/ الخطأ في اجراء العلاج بهدف غير الشفاء:

نظرا للطبيعة الانسان لمهد الطبي يجب ان يكون تدخل الطبيب في جسم الانسان متعارفا الى علاجه الى تحقيق غايه اخرى تكون الغرض منها قيامه بعمل من اعمال مهنته سواء كان بإعطاء دواء معين او بتعرضه لأشعة او اجراء عملية جراحية ليس بعناية الوصول الى شفاء المريض فيكون قد خرج على وظائف مهنته وزالت صفته وتوافر في فعله عناصر المسؤولية يكون قد خرج عن حدود هذه الاباحة.

¹ هشام عبد الحميد فرج، الأخطاء الطبية، مطابع الولاء الحديثة، 2007، ص 111.

² بابكر الشيخ، المسؤولية القانونية للطبيب، دراسة في الأحكام العامة سياسات القوانين المقارنة واتجاهات القضاء، ط1، دار حامد للنشر، عمان، 2002، ص 276.

وعليه لا يسلم الفقه والقضاء بمشروعى التقصير عمر المريض الميؤوس من شفائه حتى لو كان بهدف انقاذه من الالام المبرحة كالقتل شفقته او القتل الرحيم فيعد هذا جريمة قتل بحسب الكثير من التشريعات العربية والأجنبية وهناك عدد صور لتحقيق اجراء العلاج فيها بهدف غير الشفاء مثل العلاج او يقصد تحقيق الربح بقصد التجارب (العملية البحث العلمي)

- اسباب الاخطاء الطبية : سنحاول في هذا المطلب ان نبين اهم الاسباب التي تؤدي الى الاخطاء الطبية والتي يولد عنها خطر يمس بالمريض نتيجة هذا الخطأ وهي:

- **الاهمال:** يقصد به التفريط وعدم الانتباه اي ان يقف الفاعل وقفا سلبيا فلا يتخذ واجبات الحيطة والحذر التي من شأنها الحيلولة دون وقوع النتيجة الاجرامية ومن امثله ذلك اجراء عملية جراحية دون اجراء الفحوصات الطبية الضرورية او طريق قطعه من الشيش او اداه اليه في بطن المريض دون تكرار السؤال لثلاث مرات متتالية على الممرضة المساعدة عن عدد الالات وقطع الشاش في عمليه جراحيه ومن ذلك ايضا اهمال طبيب مراقبه المريض بعد اجراء العلاج الجراحي فيترتب على ذلك اصابه المريض بالزغريتا *gara grere* فيجمع على الطبيب قبل اجراء العملية وبفحص المريض من جميع النواحي دون الاقتصاد في فحصه من ناحية المرض الذي يشكو منه وفي حاله مخالف ذلك يتوافر في حقه خطأ الاهمال الموجب المسؤولية القانوني.

وقد قضت المحكمة النقص الفرنسية في احد احكامها باذان الطبيب تسبب بوفاة مريضه بسبب اكتفاء بزيارتها في اليوم التالي للعملية دون ان يلزم طبيب التخدير وافراد طاقم العلاج بإعلامه عن تطور حالتها الصحية فاسند اليها الخطأ في سوره اهمال.¹

عدم الاحتراز: يقصد به اقدام الشخص على امر كان عليه الامتناع عنه او توقعه لإخطار التي تتربط على عمله دون ان يتخذ الوسائل الوقائية بالقدر اللازم لدرك هذه الاخطاء

¹ <https://haya.jneh.org/blog2007/other/04meladsamimedical-ecrou-r-hotmail>.

كل الجراح مسؤولاً عندما يعالج مرضاً في حلق سيده بإجراء عمليه جراحية خطيره ترتب عليها قطع الشريان فأصبحت بنزيف انتهى الى وفاتها وذلك لأنه لجا الى عملية خطيرة لا لزوم لها في منطقة تؤدي اقل حركة خاطئة الى موت المريض خصوصاً انها كانت مصابه بتهدج عصبي شديد كان يقتضي تأجيل العملية وقد جازف بإجراء العملية رغم كل ذلك ولغير ضرورة علاجيه في الوقت الذي كان يمكن فيه ان يقتصر على بتر جزء في اللوزة ليس غير .

وقد قضت محكمة.... المصرية بتاريخ 11/02/1973 بموجب الطعن رقم 21566 بان الطاعن وهو اخصائي قد اخطأ بقيامه بإجراء الجراحة في العينين معا في وقت واحد ما عدم الحجة او الاسراء في الاجراء وفي كل الظروف والملابسات المستشار اليها بالتقارير الفنية دون اتخاذ الاحتياطات الكيفية لتأمين نتيجتها والتزام الحيطة والواجب التي تتناسب طبيعة الاسلوب الذي اختاره فعرض المريض بذلك الى حدوث مضاعفات سيئة في العينين معا وفي وقت واحدة الامر الذي انتهى بالمريض الى فقد بصري بصفه كليه فان هذا القدر الثابت من الخطأ يكفي وحده لتحميل مسؤولية الطعن كانه من المقررات اتاحه عمل الطبيب مشروطة بان يكون ما يجريه مطابق لأصول على الميل المقررة فإنها فرد في اتباع هذه الاصول ومخالفتها وقامت عليه المسؤولية الجنائية بحسب الفعل وعدم تحرره في اداء عمله واذا كان يكفي العقاب على جريمة الاصلية الخطأ بان تتوافر صورته واحده من صور الخطأ اين اوردتها المادة 244 من قانون العقوبات فان الحكم في تطبيق القانون في هذا الخصوص غير شديد.¹

الرعونة: هي نوع من انواع الخطأ الطبيعي يتوافر الخطأ في سورة الرعونة عندما يجري طبيب عملية جراحية في الفخذ الايمن بدل الايسر بينما لو اطلع على ملف المريض لوجد

¹ شريف الطباخ، جرائم الخطأ الطبي والتعويض عنها في ضوء الفقه والقضاء، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص ص 32 33.

الاشعة والبيانات المدونة والوثائق الخاصة تشير الى موضع العملي الصحيح وبالتالي كان من الممكن ان يتجنب الوقوع في خطأ لو تمسك بالحيط والحذر¹.

- الأخطاء المتصلة بالممارسات الطبية:

تتمثل الأخطاء المتصلة بالممارسات الطبية في:

1/ رفض علاج المريض:

لا شك ان في رحاب المذهب الفردي كان الاتجاه السائد في الفقه والقضاء الفرنسي ان الطبيب كسائل المواطنين له كامل الحرية في الممارس مهنته وبالطريقة التي تورقه اذا ان له الحق في قبول ورفض الدعوة للعلاج ولا يلتزم بالإجابة طلب المريض².
فالعلاقة بين الطبيب والمريض هي علاقه يلزم فيها رضا كل من الطرفين ولا يوجد نص يلزم الطبيب بتقديم علاج للمرضى الذين يطلبون المساعدة والمرء لا يعد مخطئاً الا اذا تخل بواجب يفرضه عليه نسخ قانوني او اتفاق.

وبهذا فان القول بمسؤولية الطبيب في حاله الامتناع عن العلاج اذ تم حصول ضرار بسبب هذا الامتناع ويقع على عائق المريض اثبات قيام العلاقة السببية بين امتناع الطبيب عن العلاج والضرر الذي لحق به.

2/ خلق رضا المريض:

القاعدة العامة انه يلزم لقيام الطبيب بالعلاج والعمليات الجراحية الحصول على رضا المريض وخلف هذا الرضا يجعل الطبيب مخطئاً ويحملة بقيمة المخاطرة الناشئة عن العلاج حتى ولم يرتكب ادنى خطأ في مباشرة وتزداد أهمية الحصول على رضا المريض كلما كن العلاج او الجراحة على الكثير من المخاطر.

وينبغي من حيث المبدأ يصدر الرضا المريض نفسه طالما انه في حالة تسمح له بذلك وان رضاه يعتمد به القانون¹.

¹ أنظر تفاصيل قرار شريف الطباخ، مرجع نفسه، ص ص 35 36..

² محمد عبد الطاهر حسين، المسؤولية المنية في مجال الطب وجراحة الاسنان ، دون دار نشر القاهرة 2004 ، ص 23

3/ **رفض المريض للعلاج** : يغني الطبيب من المسؤولية اذ رفض المريض التدخل الطبي ولكن يدور الشك حول مسؤولية الطبيب عندما يكون تدخله ضروريا وتستدعيه حالة المريض فهذا يشترط القضاء والتخلص من المسؤولية ابان رفض المريض كتابة لتدخله.

4/ **التزام الطبيب بإعلام المريض** : يقع على الطبيب التزام بإحاطة المريض علما لطبيعة العلاج ومخاطر وقد ذهب القضاء الى اعفاء الطبيب من المسؤولية حتى في حالة كذبة العمد على المريض بإخفاء حقيقة المرض طالما ان هناك من يلعب دورا حاسما في حالته النفسية وبالتالي الجسدية وان ذكر الحقيقة له يكون له اثر إيجابي ولا يستلزمه طبيعة العلاج بل يمكن العكس ان يكون له اثر سلبي واضح.²

5/ **إفشاء سر المهنة**: ان نصوص المواد كل من المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06/07/1992³ الذي يتضمن مدونة اخلاقيات الطب في مادتها 36 وقانون الصحة الجديد 114/18 في مادته 169 منه اشترطت على كل من مهني الصحة ، الطبيب او جراح الاسنان ان يحتفظ بالسري المهني المفروض لصالح المريض او مجموعة والذي يشمل كل ما يراه الطبيب او الجراح الاسنان ويسمعه ويفهمه وكل ما يؤتمن عليه خلال أدائه لمهنته الا اذا نص القانون خلاف ذلك كما يحرص الطبيب على جعل اعوانه يحترمون متطلبات السر المهني الذي لا يلغي بوفاة المريض.

¹ روزي عز الدين، المسؤولية المدنية للطبيب اخصائي الجراحة ، دراسة مقارنة دار هوما.

² صافية نوسي، الخطأ الطبي في التشريع والاجتهاد القضائي مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة 2009-2010 ص57

³ المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06/07/1992 ، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب ، الجريدة الرسمية العدد 52 ، السنة 1992

⁴ القانون رقم 11/18 المؤرخ في 02/07/2018 المتعلق بالصحة ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 لسنة 2018

6-أسباب حوادث العمل:

يتعرض الكثير من العمال الى حوادث واصابات اثناء تأديتهم العمل ينجم عنا الوفاة ، الإعاقة، (الكلي او الجزئي) وتحدث اثار بليغة بالعامل من جهة وبالمنظمة من جهة أخرى ومن أسباب الحوادث والاصابات نذكر منها ما يلي:

-قلة الخبرة لذى العاملين:

وخاصة الجدد منهم او الذين لم تستوعبوا متطلبات العمل ولم يتكيفوا مع بيئة او الذين ينقصهم التدريب الكافي.¹

-الحالة الصحية للعامل:

حيث يتعرض العامل لظروف صحية بعضها مؤقتة والأخر دائمة مما يحمله على عدم التركيز والوعي في بعض الأحيان مما يعرضهم للإصابات.

-الحالة النفسية:

التي تؤثر هي الاخر بعض العاملين الذين يعانون من امراض نفسية كالتوتر والشد العصبي والارهاق وغيرها والتي تؤدي الى فقدانهم التوازن النفسي المطلوب في التعامل مع الالة والواجب المطلوب أدائه فتسبب له حوادث ربما تكون مؤذية .

-السلوك الشخصي للعامل:

والذي يؤدي الى تعرف غير سليم من قبله مثل التهور وخلاف مع الاخرين وتمرد في أداء العمل وعدم اطاعة التعليمات وغيرها

¹ دقيش خندود : الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2006، ص42

مجيد الكرخي : إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص، ص 241-242

- عدم استخدام وسائل الوقاية:

- فبعض العاملون يعملون استخدام وسائل الوقاية الشخصية التي تحميهم من التعرض للإصابات كمنظارات الوقاية وغطاء الرأس والقفازات والاحذية المطاطية وبدلات العمل الواقية... وغيرها.

7- نتائج حوادث العمل:

-التصنيف من حيث الخطورة:

فئمة حوادث تؤدي الى إصابات خفيفة ورضوض او خدوش سطحية ، وحوادث تؤدي الى العجز الدائم او الموقف ، وحوادث أخرى تحتاج الى اسعافات أولية سريعة

-التصنيف من حيث الأسباب:

فهناك حوادث ترجع في المقام الأول الى عوامل بشرية كإهمال العامل ، وشرود ذهنه ولامبالاته او ضعف ذكائه او نقص خبرته وتشكل هذه العوامل نسبة 80 من أسباب الحوادث ، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات وتتراوح نسبتها بين 10 و20 وبما ان نسبة العوامل البشرية المؤدية الى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري والإنساني في وقوع حوادث العمل والاصابات المهنية.¹

-التصنيف من حيث ...

فئمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطيلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل او انشاء اختبار صلاحيتها ، او بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لاعطاب وحوادث أخرى يمكن تجنبها.

ويمكن تصنيفها الى حوادث تترتب عنها إصابات واضرار وأخرى لا ينجم عنها شيئاً فمثلا عند سقوط مطرقة من يد العامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثاً سواء تترتب عنه اذى او لم يترتب

¹ دقيش خندودة : المرجع السابق ، ص 42

-تصنيف من حيث النتائج:

فيمكن ان تنقسم الى حوادث تتلف الآلات والمنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق والكسور او فقدان الحواس او الأعضاء او التشوهات وقد تؤدي الى الوفاة.

8- الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية:

يمكن حصر اثار المترتبة على حوادث واصابات العمل في:

-الآثار الاجتماعية:

ان الشخص الذي تحدث لديه إصابة عمل ويصاب بعجز دائما او مؤقت سوف يضطر الى ان يبقى في البيت طيلة فترة الإعاقة وهذا الوضع الجديد له اثاره السلبية على حياة الاسرة ، فهذا الشخص الذي قد تعود على العمل والعطاء والإنتاج يرى نفسه الان عاجزا عن القيام بأي عمل يعوضه عن هذا النقص حيث ان هذا الشخص المصاب اكثر إحساسا من غيره بما أصابه او لحقه ولحق بأسرته فدخله سيتناقض وهولن يقدر على ان يلي احتياجات الاسرة مثلما كان من قبل

-الآثار الاقتصادية:

ان ظروف العمل وتصرفات العامل غير الامنة ينتج عنها خسائر مادية تكيدها المؤسسة او الدولة بشكل عام ويظهر ذلك في:¹

- الأجور التي تدفع للمصابين اثناء تقييم سبب الإصابة
- نفقات العلاج والمصاريف الطبية
- التعويضات التي تدفع للمصابين نتيجة العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة
- قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والأجهزة والمواد الأولية وأدوات العمل
- تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجدين في مكان العمل

¹ رمضان السيد : حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، مصر ص30

- تكاليف التي تنشأ عن تأثير الإنتاج سبب الحوادث مثلا تأخير في تلبية الطلبات وما يترتب على مدة التأخر من الغرامات.
 - الأجور الإضافية نتيجة العمل وقتا إضافيا لتعويض العجز في الإنتاج
 - تكلفة الوقت الضائع المشرفين والإدارة العليا في استقصاء وتحقيق الحادث
 - المصاريف الطبية غير المؤمن عليها والتي تتحملها المؤسسة
- 9- المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل:

هناك العديد من المتغيرات التي تتدخل في حوادث العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ويمكن في إجمالها ما يلي:¹

الإحباط: إن الشعور بالإحباط يؤدي إلى انخفاض قدرة العامل على التعلم الكيفي ويؤدي به إلى مقاومة التغيير والتطوير ، وليست سمات الإحباط هذه ضارة فحسب بل أنها تتأهض حالة الدفاعية التي يتحكم توافرها لتحقيق السلوك الوقائي للحوادث.

-الخبرة: يعد عدم الخبرة بعمل ما مسؤولا عن الكثير من الحوادث التي فاعامل الأقل خبرة باستخدام الآلات والأجهزة الصناعية هو أكثر تعرضا للإصابة بالحوادث ، لهذا كانت الحاجة إلى التدريب المناسب والتوجيه للعمال الجدد ضرورية إذ أن الكثير من الحوادث يمكن أن تستعيد عن طريق التدريب الجيد.

-السن: يمكن القول بوجه عام ان نسبة الإصابة بالحوادث نقل مع تقدم السن نظرا لما يصحب التقدم في السن للحوادث ، ويختلف نسبة الإصابة بين المتقدمين في السن من صناعة إلى أخرى فنية الإصابة بينهم في الصناعات المعدنية قليلة ، في حين تزداد هذه النسبة إلى حد كبير بينهم في صناعة النقل.

-الجنس: النساء بوجه عام أكثر تعرضا لإصابة بالحوادث من الرجال ، والسبب الرئيسي راجع إلى قلى تحمل المرأة التعب بالنسبة إلى الرجل.

¹ احمد قيس هادي ، علم النفس الصناعي ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 ص.ص 141-142

-**الصحة:** يكون العمال الذين يكثرون من التوجه إلى العيادات إلى العلاج أكثر تعرضاً لإصابة بالحوادث كما أن المصابين بالأمراض العقلية هم أكثر تعرضاً بكثير من غيرهم ، وهنا يمكن أن تساهم العيادات الطبية الخاصة بالحوادث إلى حد كبير في معاونة مثل هؤلاء العمال على تحقيق التكيف الاجتماعي.¹

-**عدم إجراء الفحوص الطبية الدورية:**

إن الفحوص الطبية الدورية ضرورية لصحة العاملين وإن إجرائها بشكل دوري ملزم ومهم لهم بعض العاملين لا يقومون بهذه الفحوصات لسبب أو لآخر إستغفالا للجهة الصحية المسؤولة مما يعرضه للإصابات أو حوادث التي تظهر عليهم فتسبب الأمراض المختلفة كضعف النظر والسمع والام المفاصل والأمراض الباطنية وغيرها.

-**عدم ملائمة وسائل العمل:**

إن من وسائل العمل كالات والمستلزمات الأخرى ربما تكون غير ملائمة للعمل فيجد العامل صعوبة في إستعمالها وإدارتها يسبب له بعض الحوادث رغم إنتباه العامل وسعة درايته وتدريبه مما يتطلب من المنظمة الانتباه إلى هذا النوع من المعدات والعمل على إستبدالها بأفضل منها.²

-**عدم ملائمة ظروف العمل:**

كثيرا ما تلعب ظروف العمل دورا في الحوادث والاصابات أثناء العمل فالبيئة غير المناسبة كنقص التهوية³ والتكييف والغبار وأشعة الشمس وإنبعاث الغازات الكريهة والنفاذة وغيرها تخلق بيئة غير مناسبة لأداء العمل وتسبب حوادث وإصابات في العمل إضافة إلى إزدحام قاعات العمل والضوضاء وفقدان التركيز وما إلى ذلك من الظروف غير الملائمة لإنجاز المهام الموكلة للعامل.

¹ المرجع نفسه :ص 143

² مجيد الكرخي ، المرجع نفسه ص 242

³ المرجع نفسه ص 242-243

10- إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:¹

1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها ، وينصح الخبراء بدراسة الأسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة ، راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو سبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمة الصناعي.

2- إستراتيجيات تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والاضاءة الكافية وإن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطار بالعامل.

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها ، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، التي يجب ان توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.²

3- استراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

4- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم الأساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المتعلقة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها ، كما يشمل البرنامج على كيفية

¹ محمد شحاتة ربيع : أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 2007، ص ص 279-280

² المرجع نفسه رقم 288

استخدام الأدوات والاسعافات الأولية وأسلوب إجلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة الى أماكن العلاجية المتخصصة..

5- **استراتيجية الحوافز:** شير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام الحوافز بمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو نقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية تحفيزية وقد أدى ذلك الى تقليل معدل الحوادث نسبة 65 .

11- **النظريات المفسرة لحوادث العمل:** برزت العديد من النظريات تفسر الأسباب المؤدية لحوادث العمل ومن بين وأهم هذه النظريات نذكر:

1/**نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعتبر من أقدم النظريات والأكثر شيوعا التي وصفت لتفسير الحوادث من الناحية السيكلوجية فهي تقترض وجود صفات وراثية، شخصية، بدنية، نفسية وعقلية، كضعف الذكاء ، ضعف البصر ، الحالة الانفعالية... الخ ، هذه الصفات تجعل من العاملين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها ويطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث"¹

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية الا انه يوجد أدلة علمية معارضة على صحتها ، وفي الحقيقة يوجد أفراد يرتكبون الكثير من الحوادث وأن أغلب الحوادث ترتكب من قبل فئة قليلة من الافراد فإن فهذه بذاته لا يعود على صحة هذه النظرية والدليل الوحيد لتأكيد نظرية استهداف الحوادث هي الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يرد عن الصدفة ولقد دل التحليل الاحصائي الذي اخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15 فقد من مجموع الحوادث يمكن ارجاعها الى نزعة استهداف الحوادث وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث فإن هذا الرقم سينخفض.²

¹ محمود عبد المولى : علم اجتماع في ميدان العمل الصناعي ط1 ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984 ، ص 200

² عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس الإنتاج ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية

نستنتج من هذه النظرية انها ركزت في تفسيرها الحوادث على انه يوجد أشخاص لهم سمات تدفعهم للوقوع في الحوادث ، ولكن هذا قد يكون غير كافيا لان العنصر البشري ليس المسؤول وإنما المناخ الصناعي هو أيضا مسبب في الحوادث.

2/ نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

طبقا لهذا النظرية تفسير لحادثة سلوكا رديئا بمعنى أن الحادثة ناتجة عن السلوك السيء الذي يحدث والبيئة السيكولوجية تكون غير مريحة ولا مستحبة بالنسبة للعامل حيث لا يتلقى العامل ، المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا. فكلما كان المناخ الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

3/ نظرية الضغط والتكيف:

تعطي هذه النظرية أهمية بالغة لطبيعة بيئة العمل لتحديد الحوادث حيث أن العامل الذي يعاني من الضغط والتوتر العصبي وهو الأكثر عرضة للوقوع في مختلف الحوادث عن العامل الذي يكون بعيد عن هذه العوامل.

وقد تبدو هذه النظرية لوهلة أمها تشبه نظرية استهداف الحوادث التي تشير الى وجود حل دائم طبيعي تكويني في بناء الانسان او في تكوينه أو عدم الملائمة الظروف الطبيعية والتكوينية في الزمن أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقائية والفيزيائية.¹

ولقد أشار "كير" إلى أن نظرية اليقظة ونظرية الضغط وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكل بعضها البعض فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة.²

وفي نظرة يحدث معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو التالي:

¹ كامل محمد العويضة : علم النفس الصناعي ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، بيروت 1996، ص 24.

² عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس الإنتاج ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ص 278.

15 الى

-نظرية استهداف الحوادث

30 الى 40

-نظرية اليقظة

40 الى 60

- نظرية الضغط

4/ نظرية التحليل النفسي:

تؤكد هذه النظرية ان للعوامل النفسية اللاشعورية دور في الوقوع في الحوادث ، فالحوادث ماهي الا أفعال وتصرفات مقصودة لا شعوريا تتضح في الرمزية بصورة واضحة وجلية ، فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل فإن تورط هذا العامل في حادثة تترتب عليها إتلاف الآلة ، فإن الآلة ماهي الا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد ان ينتقم منه ويوجه إليه العدوان.

5/ النظرية القدرية :

تعتبر أن من يقع في الحوادث إنسان سيء الحظ وأكثر قابلية لتكرارها ، وأن من لا يقع في الحوادث طيب الحظ لديه¹ مناعة وحصانة منها فالواقع في الحوادث وعد الوقوع فيها شيء يرجع إلى القدر ، وتعمل هذه النظرية كما هو واضح ما لدى الانسان من استعدادات لها علاقة بوقوعها في الحوادث.

- نستنتج أن أصحاب هذه النظرية يرون الناس نوعان أحدهما طيب الحظ والآخر تعيس بحيث أن الصنف الأول يملك حظه ضد الحوادث والثاني قابلية كبيرة لها وهذا هو القدر بالنسبة إليهم.

6/ النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل الى الحوادث غالبا ما يعاني من أراض جسمية او عصبية ، تؤدي به للوقوع في الحوادث ، لمن ان تكون هي وحدها المسؤولة عن التورط في تلك الحوادث ، فلقد أوضح " جواف " ان 75.9% من الحالات ليس لها

¹ محمود السيد أبو النيل : علم النفس الصناعي والتنظيمي "عربيا وعالميا" ط1 ، دار الفكر العربية القاهرة 2005 ص 408

أسباب طبية ، وأن 1.4% من الحوادث لا يمكن أن ترتبط بأسباب طبية يتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري.¹

- ما نستنتجه من خلال هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون للحوادث هم من يعانون من أمراض مختلفة.

¹ على حمدي : سيكولوجية الاتصال ، وضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث 2017 ص 200

خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه يتم التركيز على الأخطاء الشائعة التي يمكن أ، يرتكبها الأفراد في بيئة العمل هذه الأخطاء تشمل قلة التواصل الفعال ، عدم التخطيط والتنظيم الجيد ، الإهمال في التفاصيل وعدم تقديم العمل بجودة عالية ، انخفاض مستويات الروح المعنوية ، انعدام الاحترافية وعدم تطوير المهارات اللازمة ، ينبغي على الأفراد أن يكونوا حريصين على تجنب هذه الأخطاء والعمل بشكل مهني ، ملتزم بالجودة والتعاون من الآخرين.

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

بعد أن قمنا في الفصول النظرية لبحثنا بعرض مشكلة البحث والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها، نحاول من خلال دراستنا الميدانية ترجمة هذه الحقائق إلى معطيات ملموسة وذلك بالاستناد إلى إستراتيجية منهجية متكاملة من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها من الميدان، ويعد هذا الفصل نقطة البداية في دراستنا الميدانية حيث نسعى من خلاله إلى توضيح أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في سبيل تحقيق الأهداف السالفة .

أولاً:

1-مجالات البحث

نعني بمجالات الدراسة النطاق الذي أجريت فيه الدراسة ويتمثل في:

أ - المجال المكاني

ينحصر المجال المكاني لهذه الدراسة على مستوى المؤسسة الاستشفائية عاليا صالح - تبسة - .

- التعريف بميدان الدراسة:

تعريف المؤسسة العمومية الاستشفائية عاليا صالح تبسة:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوالي باشرت نشاطها فعليا في الفاتح من شهر جانفي 2009. تتكون

المؤسسة العمومية الاستشفائية عاليا صالح تبسة من أربعة منشآت :

- المديرية العامة و الاستعجالات الطبية الجراحية د بوطرفة يوسف.

- العيادة الجراحية د عاليا صالح تبسة.

- عيادة طب و جراحة الأسنان راشدي محمد.

- مصلحة المساعدة الطبية المستعجلة SAMU

و في هذا الإطار تتولى على الخصوص بالمهام الآتية:

ضمان تنظيم و برمجة توزيع العلاج الاستشفائي و التشخيص و إعادة التأهيل الطبي و الاستشفاء.

تطبيق البرامج الوطنية للصحة.

ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم لجميع الأسلاك ضمان حفظ الصحة و النقاوة و مكافحة الأضرار و الآفات الاجتماعية.

كما يمكن استخدام المؤسسة العمومية الاستشفائية ميدانا لتكوين الطبي والشبه طبي والتكوين في التسيير الاستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين.

- مرحلة الدراسة الإستطلاعية:

لقد بدأنا دراستنا الإستطلاعية في شهر فيفري حيث قمنا بإجراء مقابلات مع رؤساء المصالح الطبية والشبه طبية وبعض الإطارات الإدارية التي تقوم بالمناوبة حسب القوانين الداخلية للمؤسسة الاستشفائية عاليا صالح -تبسة- ووفقا للقانون الجزائري الذي يحدد طبيعة نظام العمل بالمناوبة في إطار قانون الوظيفة العمومية والاتفاقيات الجماعية والتشريعات، وذلك قصد السماح لنا بإجراء الدراسة الميدانية وتحديد مدتها، إضافة إلى الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ومجتمع البحث الأصلي، وكل ما من شأنه أن يخدم هذه الدراسة .

ج- المجال البشري:

المجتمع الأصلي: يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة أساسية من ركائز البحث في

مجال العلوم الإجتماعية عموماً وفي حقل علم الاجتماع تنظيم وعمل خصوصاً.

وبما أن هذه الدراسة تتمحور حول انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على الأخطاء المهنية

لدى الموظفين بالمؤسسة الاستشفائية عالياً صالح تبسة، وبالتالي فإن مجتمع الدراسة هو

جميع الموظفين العاملين بالمؤسسة ميدان الدراسة.

2- منهج الدراسة:

يتميز منهج دراسة الحالة عن غيره من مناهج البحث العلمي بكونه لا يحدد عينة ومجتمع

للبحث، بل يختار حالة محددة لتناولها وفحصها بشكل دقيق، وتتم عملية اختيار الحالة

لدراسة وفقاً لشروط محددة، للتوافق مع طبيعة الدراسة المختارة لها، وليس بشكل عشوائي

ليس من شأنه أن يخدم أهداف الدراسة، إن منهج دراسة الحالة فريد بنوعه بشكل عام

عن مناهج البحث العلمي الأخرى، ويلجأ إليه الباحثون في حالة الرغبة في الحصول على

نتائج ومعلومات تفصيلية حول فئة محددة.

حيث يهدف منهج دراسة الحالة إلى تناول الموقف الكلي، مع الاهتمام والتركيز على

الجزئيات ومعالجتها، وتناول العلاقات التي تجمعها فيما بينها، وتجمعها بالموقف الكلي

الذي تشكل جزءاً منه؛ وبناءً على ما سبق فقد تم الاعتماد على هذا المنهج في دراستنا

الحالية.

الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

- **المقابلة:** تعرف المقابلة على أنها "عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين، بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث من خلاله إلى تحقيق أهداف الدراسة¹.

وتعرف المقابلة أيضا بأنها إحدى الوسائل والأدوات للتعرف على الحقائق والآراء والمعتقدات لدى الأشخاص للحصول على البيانات التي يريدها الباحث، كما يمكن أن يستخدمها الباحث للتأكد من المعلومات والبيانات التي قد يكون حصل عليها من مصادر أخرى².

تم إستعمال دليل المقابلة من خلال اللقاءات التي أجريت خلال فترة التريص الميداني الذي يتضمن 10 أسئلة وقد أجرينا المقابلة مع مجموعة من موظفي السلك الطبي والشبه طبي المقدر عددهم ب 07 حالات لكونهم يمثلون مختلف الفئات السوسيو مهنية بالمؤسسة للحصول على بيانات من أجل معرفة جميع المعلومات التي تخدم البحث.

ثانيا: تفريغ وتحليل بيانات الدراسة

تحليل إجابة مقابلة مع ممرض في قسم الاستجالات:

الحالة 01:

1- نظام العمل بالمنابذة لا يساهم في تجديد نشاطي في العمل:

وتشير إجابة المبحوث الى انه يفض العمل في منابوات محددة لتجديد نشاطه في العمل وان يفضل العمل في بعض المناوبات مجهدا ويفضل العمل في منابوات اخرى لتحديد شاطه والحفاظ على مستوى طاقته في العمل وهذا يعني انه يحتاج الى توازن بين العمل في المناوبات المجهدة وتلك التي تساعد على الاسترخاء والتجديد بالإضافة الى ذلك يمكن

¹ - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، الأردن، 1999، ص 55.

² - عبد الرحمان السعدي وآخرون: مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 79.

تفسير رغبة المرض في العمل في مناوبات محددة بأنه يريد الحفاظ على توازن حياته الشخصية والعملية. فالعمل في بعض المناوبات يمكن ان يؤثر على جودة الحياة الشخصية للممرض ، ولذلك يفضل العمل في مناوبات تسمح له بالاستمتاع بوقته الشخصي والاسترخاء ، وبالتالي يكن تفسير الإجابة بان الممرض يحتاج الى توازن بين العمل والحياة الشخصية وانه يحتاج الى العمل في مناوبات محددة لتحقيق هذا التوازن ويمكن تفسير رغبة الممرض في العمل في مناوبا محددة بأنه يريد الحفاظ على صحته العقلية والجسدية، فالعمل في بعض المناوبات المجهدة يمكن ان يؤدي الى الإرهاق والتعب الشديد ، وبالتالي يؤثر على صحة الممرض ولذلك يفضل العمل في المناوبات تسمح له بالحفاظ على صحته ونشاطه في العمل ، وبالتالي يمكن تفسير إجابة الممرض بأنه يحتاج الى توازن بين العمل والحياة الشخصية والصحة العقلية والجسدية.

2-نعم يمكنني العمل بالمناوبة من التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية:

إجابة المبحوث تشير الى قدرة على العمل بالمناوبة وتحقيق التوافق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية ، وهذا يعني أنه يستطيع تنظيم وقته ومواجهة التحديات التي قد تنشأ نتيجة العمل بالمناوبة ومن الممكن أن يكون الممرض قادرا على تلبية الالتزامات الاجتماعية الخاصة به مثل : العناية بالأفراد الأسرة أو المشاركة في الأنشطة الاجتماعية ، هذا يدل على مرونة وتكيف جيد من قبل الممرض في التعامل مع المتطلبات الشخصية والمهنية ، قد يكون الممرض قادرا على تنظيم جدولته والتفاوض مع زملائه في العمل لتحقيق التوازن المطلوب ، مع ذلك يجب على الممرض أيضا أن يكون على استعداد للتكيف مع الظروف غير المتوقعة والتغييرات في جدول العمل، وذلك لضمان تقديم الرعاية الصحية اللازمة للمرض في جميع الأوقات ، وقد تعكس قدرة الممرض على العمل بالمناوبة للتعامل مع الأوقات غير المنتظمة والتحديات الناجمة عنها مثل العمل لفترات طويلة أو خدمة الطوارئ وقد يتطلب العمل في قطاع الصحي قدرا عاليا من المرونة والتكيف ، والممرض القادر

على تحقيق التوافق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية قد يكون قادرا على التعامل مع ضغوط العمل والمسؤوليات المتعددة ويمكن ان يلعب دعم الاسرة والزملاء دورا مهما في تحقيق التوازن بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية للمرض واذ كان لدى الممرض شبكة اجتماعية قوية داعمة ، فقد يكون اكثر قدرة على الحصول على الدعم والمساعدة في التعامل مع التحديات وتحقيق التوازن المطلوب ، وقد يشمل الدعم أيضا الترتيبات الاجتماعية مثل تبادل المسؤوليات مع افراد الاسرة او الحصول على خدمات الرعاية لأطفالهم خلال فترات العمل وتحقيق التوافق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية للممرض يتطلب تنظيم الوقت والمرونة والتكيف ،والدعم الاجتماعي ، ووضع الحدود الصحية تلك العوامل يمكن ان تساعد الممرض على تحقيق التوازن والنجاح في حياته الشخصية والمهنية.

3- أحبذ العمل اليومي ولا أحبذ العمل بالمناوبة:

وتعتبر هذه الإجابة عن تفاصيل شخصية للمبحوث للعمل اليومي وعدم تفضيل العمل بالمناوبة ولكن يمكن ان يكون العمل بالمناوبة ضروريا في بعض الوظائف ، وقد يتطلب العمل بالمناوبة بعض التضحيات من الموظفين ، لذلك يجي على الموظفين ان يكونوا مستعدين للتكيف مع أي نوع من العمل يتطلبه الوضع العلمي ، كما يجب على المؤسسات توفير الدعم اللازم للموظفين الذين يعملون بالمناوبة ، وضمان توفير بيئة عمل امنة وصحية ، ويجي أن يتم توفير الاجازات اللازمة للموظفين الذين يعملون بالمناوبة ، حتى يتمكنوا من الحصول على الراحة الكافية والاستعداد للعودة الى العمل كما يجب على الموظفين الذين يعملون بالمناوبة الحرص على النوم الكافي وتناول وجبات صحية ، حتى يتمكنوا من الحفاظ على صحتهم والقيام بواجباتهم بكفاءة ويجب على المؤسسات توفير الإجراءات اللازمة للموظفين الذين يعملون بالمناوبة ويجب على المؤسسات توفير التدريب اللازم للموظفين الذين يعملون بالمناوبة حتى يتمكنوا من القيام بواجباتهم بكفاءة وفعالية ، مع حرص الموظفين الذين يعملون بالمناوبة الحرص على الالتزام بالإجراءات الأمنية

والصحية والابلاغ عن أي مشاكل او مخاطر تواجههم خلال العمل وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي اللازم للموظفين الذين يعملون بالمناوبة ، حتى يتمكنوا من التعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية التي يواجهونها خلال العمل ، ويجب على الموظفين الذين يعملون بالمناوبة الحرص على تنظيم وقتهم بشكل جيد حتى يتمكنوا من الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

4/- نظام العمل بالمناوبة لا يتوافق مع رغباتي انما أنا مجبر عليه:

تشير الإجابة الى انه ملتزم بنظام العمل بالمناوبة ولكن يعبر عن وجود رغبات شخصية تتعارض مع هذا النظام ، ويظهر الممرض أنه مجبر علا العمل بالمناوبة رغم عدم توافقه مع رغباته الشخصية ومن خلال هذه الاجابة ، يمكن تفسير أن الممرض يواجه تحديات في تحقيق التوافق بين النظام المناوب ورغباته الشخصية قد يشير ذلك الى وجود توتر أو صراع بين الالتزامات المهنية والاحتياجات الشخصية للمرض إضافة الى ذلك قد يكون للمرض رغبات شخصية تتعلق بالحصول على وقت اكثر للراحة والاسترخاء ، أو القدرة على التخطيط للأنشطة الاجتماعية والعائلية ، وقد يكون لديه أيضا اهتمامات وهوايات خاصة يرغب في ممارستها في أوقات الفراغ وتلك الرغبات الشخصية المتعارضة قد تجعل من الصعب بالنسبة للمرض العمل بنظام العمل بالمناوبة الذي ينطوي على تغييرات في الجدول والعمل في أوقات غير اعتيادية قد يكون هناك تضحيات وتعديلات يحتاج الممرض الى القيام بها لتلبية متطلبات العمل ، وهذا يمكن ان يؤثر على الرضا الشخصي والراحة النفسية وتحقيق التوافق بين نظام العمل بالمناوبة والرغبات الشخصية يتطلب تحسين إدارة الوقت والتخطيط الجيد ، بالإضافة الى بناء شبكة دعم قوية من الأصدقاء والعائلة لدعم الممرض وتوفير الدعم العاطفي والمساعدة عند الحاجة ، وقد يتطلب تحقيق التوافق توفير بيئة عمل مرنة وداعمة تسمح للمرضين بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، يمكن ان تشمل هذه الإجراءات تقديم خيارات مرنة للجدولة وإمكانية التبديل مع زملاء العمل وتوفير الدعم

النفسي والمساعدة في إدارة التوترات المرتبطة بالعمل بالمناوبة ويعتبر تحقق التوافق بين نظام العمل بالمناوبة والرغبات الشخصية تحديا يتطلب التفاهم والتفاعل.

5- لنا الحرية في اختيار المناوبة بين الليلية والنهارية فقط:

إجابة المبحوث تشير الى انه لديه حرية في اختيار نوع المناوبة بين الليل والنهار ، هذا يعني ان الممرض لديه خيارات متاحة له في تحديد الفترة التي يفضل العمل فيها ، سواء كانت فترة النهار او الليل ، قد يكون لديه قدرة على توفيق بين الاحتياجات الشخصية مع متطلبات العمل ، ويمكن استنتاج ان الممرض يتمتع بمرونة في اختيار أوقات العمل وفا لاحتياجاته وتفضيلاته الشخصية والمسؤوليات الاجتماعية الأخرى وتعكس هذه الحرية في اختيار المناوبة سياسات المؤسسة او القوانين التي تتيح للمرضين الحرية في تحديد فترات العمل وفقا لتفضلاتهم وقد يساعد هذا النهج في تعزيز رضا الممرضين وقد يكون للحرية في اختيار المناوبة بين الليلية والنهارية تأثير إيجابي على رضا الممرض في اختيار الفترة التي يشعر بأنه فيها اكثر نشاطا وتركيزا فإن ذلك يمكن ان يساهم في زيادة إنتاجية ورفاهيته العامة ويمكن ان تعزز هذه الحرية في اختيار المناوبة روح الفريق والتعاون في المؤسسة الصحية ، حيث يمكن للممرضين تبادل الدورات بينهم وتوفير الدعم المتبادل في حالة الحاجة ، مما يؤدي الى بيئة عمل اكثر تعاونا وتأزرا وتساهم هذه الحرية في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة ، فعندما يتمكن الممرض في اختيار الفترة التي يشعر فيها بأنه في افضل حالة لتقديم الرعاية ، فذلك يمكن ان يؤثر إيجابيا على تفاعله مع المرضى وتقديم الرعاية المهنية المحسنة ويتطلب هذا النوع من التنظيم والحرية في اختيار المناوبة تنسيقا جيدا بين الممرضين والإدارة لضمان توفر التغطية الكافية لجميع الفترات وضمان استمرارية الرعاية الصحية.

6/- لا فرق بين العمل بالمناوبة والعمل اليومي من ناحية الروتين:

تشير إجابة المبحوث الى انه لا يوجد فرق كبير بالنسبة للروتين بين العمل بنظام المناوبة بشكل مشابه لعمل اليومي ولا يعتبر انه يفترض أي تحديات كبيرة من حيث الروتين من خلال هذه الإجابة يمكن ان استنتج ان الممرض يتكيف بسهولة مع نظام العمل بالمناوبة ويستطيع تنظيم نفسه والعمل بكفاءة في الفترات المختلفة من اليوم ، قد يكون لديه القدرة على التكيف مع التغيرات في الجدول والعمل في فترات غير اعتيادية بشكل مريح ، ويعتبر العمل بالمناوبة والعمل اليومي ليهما نفس النمط الروتيني ، وقد يعزز هذا الاعتقاد من قدرة الممرض على التكيف مع تغييرات الجدول والعمل في فترات غير اعتيادية ويعتبر الممرض ان العمل بنظام المناوبة يقدم تحديات وفرص مختلفة تساهم في تنوع الخبرات وتعلم مهارات جديدة ، وقد يرى الممرض العمل بالمناوبة بأنه فرصة للاستفادة من فترات محددة من اليوم لممارسة هواياته او القيام بالأنشطة الشخصية ، وقد يشعر بأن هذا النظام يوفر له المرونة اللازمة لتلبية احتياجاته الشخصية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية ومع ذلك ينبغي ان تلاحظ ان الروتين والتحديات المرتبطة بالعمل بالمناوبة قد تختلف من شخص لأخر ، يعتمد ذلك على عوامل عديدة مثل طبيعة العمل والتغيرات في الجدول وقدرة الممرض على التكيف مع ذلك ، لذا قد تكون هناك تجارب وارهاء مختلفة بين الممرضين بشأن الروتين والتحديات في العمل بنظام المناوبة.

7/- نعم يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى بعض الأخطاء المهنية وذلك نتيجة اختلال

ساعات النوم:

تشير إجابة المبحوث الى ان نظام العمل بالمناوبة قد يؤدي الى بعض الأخطاء المهنية نتيجة لاختلال ساعات النوم ، يعني ذلك أنه عندما يعمل الممرض في فترات متغيرة من النهار والليل فقد يكون لديه صعوبة في الحصول على نوم كاف ومنتظم وتشير هذه الإجابة الى ان التعب ونقص النوم المحتملين بسبب نظام العمل بالمناوبة قد يؤثران سلبا على أداء

المرضى ويزيد من احتمالية وقوع الأخطاء في أداء المهام المهنية ويمكن ان يكون للتأثير السلبي بالاختلال في ساعات النوم تبعات خطيرة على سلامة المرضى وجودة الرعاية، قد يؤدي ارتفاع معدل حوادث الأخطاء الى تدهور سمعة المؤسسة الصحية وتأثير سلبي على النتائج العلاجية ، وقد يعاني الممرض من تأثير سلبي على صحته العامة و جودتها بسبب نقص النوم المستمر وعدم التوازن في نمط الحياة قد يعاني اضطرابات النوم ، الإرهاق المستمر ، تأثيرات سلبية على الصحة العقلية والجسدية ويجب ان نتذكر ان التأثير السلبي للاختلال في ساعات النوم على الممرضين قد يؤثر أيضا على حياتهم الشخصية والاجتماعية ، وقد يواجهون صعوبة في التواصل مع العائلة والأصدقاء ، وقد يشعرون بالتعب والاجهاد الشديد في الوقت الذي يحتاجون فيه الى الاستراحة والاسترخاء، لذا يجب على الممرضين ان يأخذوا بعين الاعتبار استراتيجيات إدارة النوم والاستراحة ، مثل تحديد جدول منتظم للنوم والاستيقاظ وانشاء بيئة مناسبة للنوم في المنزل مع الحرص على الهدوء والراحة ، وتجنب استخدام الأجهزة الالكترونية قبل القوم علاوة على ذلك ينبغي ان يكون هناك توعية وتدريب للممرضين بشأن أهمية النوم الجيد وتأثيره على الأداء المهني والسلامة العامة.

8/- نعم يتراجع مستوى الأداء في العمل خلال الليل لأنه يتم قضاء الحاجات العائلية

والاجتماعية في النهار مما يؤدي الى انخفاض معدل ساعات النوم اللازمة للجسم:
إجابة المبحوث تشير الى انهن يشعرن بتراجع في مستوى الأداء في العمل خلال الليل ، ويشير الممرض الى انهن يستغلون النهار لتلبية احتياجاتهم العائلية والاجتماعية ، مما يؤدي الى تقليل ساعات النوم اللازمة للجسم خلال فترات العمل في الليل ، مما يزيد من اجتماعية وقوع الأخطاء وتراجع جودة الرعاية المقدمة للمرضى ويمكن ان يكون لقلة ساعات النوم والاستراحة اللازمة تأثير على صحة الممرض ورفاهيتهم العامة ، وقد يعاني الممرض من ضغوط الحياة الشخصية والاجتماعية وصعوبة في التوازن بين المسؤوليات المهنية

والشخصية ويجب ان يتم تقديم التدريب الملائم للمرضين حول إدارة الوقت والتوازن بين الحياة العلمية والشخصية ويمكن توفير استراتيجيات لتنظيم الوقت والتخطيط المسبق للأنشطة الشخصية والاجتماعية ، مما يساعد على تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

9/- أتعامل مع المخاطر والاطء المهنية من خلال اقتسام وقت المناوبة مع زملائي:

هذه الإجابة تعكس مدى وعي المبحوث بأهمية التعاون والفريق في مجال الرعاية الصحية من خلال مشاركة وقت العمل بالمناوبة مع زملائهم ويتم تقليل الضغط الناتج عن العمل المستمر وتحسين التوازن بين الحية المهنية والشخصية للمرضين ويتضح أن الممرض قد يكون واعيا لتأثير الإرهاق وعدم الانتباه على جودة الرعاية وسلامة المرضى، من خلال تبادل وقت العمل بالمناوبة مع زملائهم ، ويتم تقليل احتمالية حدوث الأخطاء المهنية وتحسين التركيز والانتباه خلال فترات العمل أضاف الى ذلك ان الممرض يتبنى مفهوم المسؤولية المشتركة في الفريق عندما يشارك الممرضون وقت العمل بالمناوبة يكونون قادرين على دعم بعضهم البعض وتبادل المسؤوليات للتأكد من تقديم الرعاية الأمثل للمرضى وتقليل الأخطاء المحتملة وتعكس إجابة الممرض الروح التعاونية والمسؤولية المهنية في مجال الرعاية الصحية من خلال مشاركة وقت العمل بالمناوبة مع الزملاء يمكن تحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة وتعزيز جودة الرعاية المقدمة للمرضى.

10/- لا توجد خطة محددة للتعامل مع الأخطاء المهنية في بيئة العمل انما يوجد تفاهم

مع الزملاء في العمل :

تشير هدت الإجابة الى وجود ضعف في النظام والهيكل الموجودة للتعامل مع الأخطاء المهنية وعدم وجود خطة محددة قد يؤدي الى عدم توفير اطار يساعد في تحديد الإجراءات المناسبة للتعامل مع الأخطاء ومنع تكرارها ، التفاهم مع الزملاء في العمل يعتبر أمرا إيجابيا ، حيث يسمح بتبادل المعرفة و الخبرات ودعم بعضهم البعض في التعامل مع الأخطاء

المهنية الا انه من المهم أيضا وجود خطة منظمة تحدد الإجراءات القياسية للتعامل مع الأخطاء والتأكد من أنها تستفيد من الخبرات السابقة وتعتمد على الممارسات الجيدة بالإضافة الى ذلك ، يجب ان يكون هناك تركيز على التدريب والتطوير المستمر للمرضين فينا يتعلق بالوقاية من الأخطاء والتعامل معها يمكن تقديم برامج تعليمية والعمل لتعزيز المهارات والمعرفة في مجالات مثل السلامة والجودة والإدارة الفعالة للأخطاء ، كما توضح إجابة الممرض ضرورة وجود نهج منهجي ومنظم للتعامل مع الأخطاء المهنية في بيئة العمل ، ويجب ان يتم تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات محددة تشمل النوعية والتدريب والتطوير و إدارة الأخطاء بطريقة فعالة وشاملة.

الحالة 2:

تحليل إجابة مقابلة مع ممرض في قسم العمليات الجراحية:

1/- يساهم العمل بالمناوبة في تجديد نشاطي في العمل، مساهمة مقبولة الى حسنة:

إجابة المبحوث تشير الى أن العمل بالمناوبة يساهم في تجديد نشاطه داخل المنظمة، ويمكن تفسير هذا على أنه من خلال توزيع الأوقات وتبادل المهام، يمكن للممرض أن يحافظ على تركيزه وانتباهه ويبقى منتعشا و مندفعاً وأكثر فعالية خلال فترة العمل ، وقد يرجع ذلك إلى حقيقة أن العمل بالمناوبة يمنح الفرصة للممرض للتعامل مع التحديات المختلفة في مجاله ومع تنوع المرضى والحالات التي يتعامل معها ، هذا التنوع والتحديات المستمر يمكن أن يحافظ على أداء الممرض ويساهم في تجديد نشاطه ومن الجدير بالذكر أن الاستجابة تصف التأثير بأنه مقبول ، مما يشير إلى أنها تساهم بشكل جيد ومقبول في تحسين أداء الممرض ورفع مستوى إنتاجه ومع ذلك يجي أيضا أن نأخذ في الاعتبار أن هذا التأثير قد يكون مختلفا بالنسبة لكل فرد ، فبعض الممرضين قد يجيدون العمل بالمناوبة يساهم في رفع مستوى أداء الممرض بينما قد يشعرون الاخرين ببعض الإرهاق والتعب نتيجة للأوقات الغير عادية للعمل وعدم الاستقرار في الجدول الزمني ، لذلك قد يكون من المفيد تقديم الدعم

وتوفير الراحة والاستراحة الكافية للممرضين وتوفير دعم ملائم ورعية صحية جيدة للممرضين العاملين بالمناوبة أما هاما لتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية .

2/ يمكنني نظام العمل بالمناوبة من التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية الى حد كبير:

تشير إجابة المبحوث أنه يرى نظام العمل بالمناوبة يمكنه توفير التوازن المطلوب بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية الى حد كبير. هذا يشير إلى أنه يروج لفكرة أن العمل بالمناوبة يوفر فرص للممرض للتعامل مع احتياجات الشخصية والاجتماعية بجانب متطلبات العمل الشديدة.

- **قدرة إدارة الوقت:** يمكن افتراض أن الممرض الذي يعمل بنظام العمل بالمناوبة يجيد إدارة وتنظيم وقته بشكل جيد فهو يستطيع تخصيص الوقت لتلبية الاحتياجات الشخصية والاجتماعية خلال فترات الراحة والاجازات الخاصة به.

-**الأمان والثقة في النظام:** من الواضح أن الممرض يعتبر نظام العمل بالمناوبة ناجعا في تلبية احتياجاته وأنه يؤدي دورا في زيادة الثقة والراحة العامة في العمل، وقد يكون لديه تجربة إيجابية في العمل بنظام المناوبة، وهو ما يشير إلا أنه يمكنه التوفيق بين الجوانب الاجتماعية والمهنية بسهولة.

- **مرونة العمل:** قد يكون العمل بنظام المناوبة يوفر مرونة أكبر للممرض في تلبية الالتزامات الاجتماعية والمهنية، يمكنه ضبط جدول العمل بما يتناسب مع مواعيد الأنشطة الاجتماعية أو العائلية الخاصة به.

- **التواصل والتنسيق مع الفريق:** في نظام عمل المناوبة يكون التواصل والتنسيق مع أعضاء الفريق أمرا حيويا يمكن للممرض تنسيق أدواره ومسؤولياته مع زملائه بشكل مناسب. وهذا يعزز العمل الجماعي ويساهم في تحقيق التوازن بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية.

- **التحضير والتخطيط المسبق:** يعد التحضير والتخطيط المسبق للالتزامات الاجتماعية والمهنية من الأمور المهمة للممرض.

يمكن له أن يقوم بتنظيم وجدولة المواعيد والأحداث بشكل مبكر مما يساعد على تحقيق التوازن بين الالتزامات المختلفة.

3/- أجب العمل بالمناوبة على العمل اليومي:

تعتبر إجابة المبحوث إلى أن الممرض ربما يفضل الممرض العمل بنظام المناوبة بسبب المرونة هذا النظام في تنظيم جدول العمل، يمكنه تخصيص أوقات العمل وقت احتياجاته الشخصية والاجتماعية.

- **تنوع التجارب:** قد يتيح العمل بنظام المناوبة للممرض فرصة للتعامل مع مجموعة متنوعة من المرضى والحالات الصحية، وقد يكون هذا محفزاً له، حيث يمكنه توسيع مجال معرفته ومهاراته وتجربة تحديات جديدة بشكل منظم.

- **إدارة الوقت والحياة الشخصية:** من خلال العمل بنظام المناوبة يمكن للممرض تنظيم وقته بشكل أفضل بحيث يستطيع التوفيق بين الالتزامات العملية والحياة الشخصية ويمكنه الاستفادة من الأوقات الفراغية لقضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء وممارسة الاهتمامات الشخصية.

- **الاستفادة من فرص التطوير:** قد يعزز العمل بنظام المناوبة فرص الممرض للمشاركة في التدريب والتعليم المستمر بالعمل في فترات مختلفة والتعامل مع حالات متنوعة يمكن للممرض تطوير مهاراته ومعرفته السريرية بشكل أفضل.

- **الانضباط والتحمل:** يعتبر العمل بنظام المناوبة تحدياً بالنسبة لبعض الأفراد حيث يتطلب القدرة على التعامل والانضباط ويفضل نظام العمل بالمناوبة يوفر له قدرة على التعامل مع ضغوط العمل والتحمل.

-فرص العمل الإضافية: فقد يكون العمل بالمناوبة فرصة للممرض لزيادة دخله من خلال العمل في فترات إضافية أو تلبية الحاجة للممرضين في الفترات غير العادية، وقد تكون هذه الفرصة جذابة للممرضين من الناحية المالية.

4/- نعم يتوافق نظام العمل بالمناوبة إلى حد كبير مع رغباتي:

تشير إجابة المبحوث إلى أن العمل بنظام المناوبة يتيح له مرونة أكبر في تلبية حاجاته حيث يمكنه ضبط جدول العمل وفقا لاحتياجاته الشخصية والمهنية، مما يسمح له بتحقيق التوازن المطلوب بين الالتزامات الشخصية والمهنة.

-الفرصة للتواصل مع الفريق: يشير الممرض إلى أهمية التواصل والتنسيق مع أعضاء الفريق في نظام العمل بالمناوبة، حيث يمكنه من التعاون مع زملائه وتبادل الخبرات والمعرفة مما يعزز الروح الجماعية للفريق.

-الحفاظ على حيوية العمل: بالعمل بنظام المناوبة يمكن للممرض الاستمرار في العمل بكفاءة وحيوية عالية، يمكنه من الحصول على فترات راحة مناسبة بين فترات العمل مما يساعده على التجديد وتقديم مردود أفضل وتجنب الإرهاق الناتج عن العمل المتواصل.

-تكوين علاقات مهنية واجتماعية متنوعة: فيفضل العمل بنظام المناوبة، يمكن للممرض التعرف على زملاء عمل مختلفين في كل فترة من الفترات يساعده في بناء علاقات مهنية قوية مع مجموعة من أعضاء الفريق، مما يساهم في تبادل المعرفة والخبرات.

-تحقيق مثاليا لبعض الأفراد الذين يسعون لتحقيق توازن صحيح بين الحياة الشخصية والمهنية، يمن للممرض تخصيص بعض الأيام للاسترخاء وممارسة الأنشطة التي يستمتع بها مما يعزز الرضا العام للممرض.

5/- نعم يتيح لي نظم العمل بالمناوبة حرية أكبر في اختيار وقت العمل الذي يناسبني:

تشير إجابة المبحوث إلى أنه يتمتع بمرونة في تحديد جدول عمله ولا يكون مقيدا بساعات عمل ثابتة وتخطى هذه الحرية في اختيار وقت العمل بالعديد من الفوائد فمثلا

يمكن للممرض تنظيم جدول عمله حسب احتياجاته وقد يساعده ذلك في تحقيق توازن أفضل بين العمل وحياته الشخصية ويسمح له بممارسة أنشطة أخرى خارج ساعات العمل. بالإضافة إلى ذلك هذا النظام يمكن أن يكون مفيدا في تلبية احتياجات الممرض فيما يتعلق بالتعلم أو العمل على مشاريع شخصية وبالتالي يتيح له هذا النظام الوقت الكافي للتطوير المهني والاستفادة من الفرص التعليمية المتاحة إضافة الى ذلك قد يكون لنظام العمل بالمناوبة تأثير إيجابي على رضا الممرض وبإمكانه أن يشعر بالتحكم في جدول عمله والقدرة على تلبية احتياجاته ، مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي والشعور بالراحة مما يرفع من انتاج الممرض وزيادة مردوده في العمل ويساهم في تعزيز تعاون الممرض مع فريق العمل، حيث يكون هناك تبادل للأدوار والمسؤوليات والتنسيق فيما بينهم في مختلف الفترات الزمنية وهذا ما يضمن تلبية احتياجات المرضى على مدار 24 ساعة وقد يكون لنظام العمل بالمناوبة تأثيرا إيجابيا على الممرض من الناحية المادية ، ففي بعض الأحيان ، يتم دفع أجور أعلى للممرضين الذين يعملون في فترات غير تقليدية او في عطلات نهاية الأسبوع مع ذلك قد يواجه الممرض أيضا بعض التحديات في التوفيق بين الالتزامات المهنية والاجتماعية.

6/- نعم يقلل نظام العمل بالمناوبة من الروتين في العمل:

وتشير إجابة المبحوث الى انه يتجنب العمل اليومي المتكرر والممل، وبدلا من ذلك يواجه تحديات ومتغيرات مختلفة خلال فترات العمل المختلفة وأنه يبحث عن التنوع والتحفيز في بيئة العمل وقد يشعر بأن الروتين اليومي المتكرر يمكن أن يؤدي الى الشعور بالملل والاستقرار الذي لا يتيح له تنمية مهاراته بشكل كاف وبفضل نظام العمل بالمناوبة يمكن للممرض أن يتعامل مع حالات مختلفة وتحديات متنوعة في مجال الرعاية الصحية وقد يتم تعيينه في وحدات مختلفة أو يعمل في مجموعة متنوعة من المرضى هما يعزز تنوع الخبرات والمعرفة لديه علاوة على ذلك يمكن لنظام المناوبة أن يحفز الممرض على التعلم

المستمر وتحسين أداة واكتساب مهارات جديدة ، حيث يتعرض لتحديات جديدة ومواقف مختلفة خلال فترات العمل المختلفة وهذا يتطلب منه التكيف مع متطلبات كل حاجة ويمكن أن يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى تعزيز مرونة المرض في تجربة مختلف مناطق العمل ووحدات الرعاية وهذا يسمح له بتوسيع مجال خبرته ومعرفته.

7/- يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى الأخطاء المهنية وذلك يرج الى تقطع مدة العمل:

يشير المبحوث في اجابته الى ان نظام العمل يؤدي الى زيادة اجتماعية وقوع الأخطاء المهنية نتيجة لتقطع مدة العمل أي أن هذا النظام يتضمن تغييرات متكررة في الجدول الزمني وتحديد في ضبط نمط النوم مما يؤثر سلب على استقرار العمل وتراجع أداء الممرض وتقليل مستوى الانتباه والتركيز لديه في حين أن الممرض المدرب جيدا وذو خبرة قد يتمكن من التكيف والتعامل مع صعوبات العمل بالمناوبة بشكل فعال ويظل قادرا على تقديم مردود جيد ورعاية آمنة ، كما يجب على أي نظام عمل توفير إجراءات وسياسات للحد من حدوث الأخطاء وينبغي أخذ الأخطاء المهنية بعين الاعتبار بأنها ليست بالضرورة مرتبطة بنظام العمل بالمناوبة فقط ، بل يمكن أن تحدث في أي نظام عمل اخر كما أن لإدارة المؤسسة دورا هاما في توفير بيئة عمل مستحبة للسلامة والجودة ، فتوفير موارد كافية وفرص التواصل و التعاون بين أفراد الفريق ، يمكن أن تساهم في رفع انتاج الممرض كما يمكن أن تساهم تقنيات الرعاية الصحية المبتكرة مثل نظام الإدارة الالكترونية للسجلات الصحية في تقليل الأخطاء وتحسين التنسيق بين خرق العمل المختلفة وقد يتاح للممرض فرصة للتواصل والتنسيق المباشر مع باقي أعضاء الفريق والإدارة في فترات العمل بالمناوبة يمكن لهذا التواصل المباشر أن يساهم في تحسين التنسيق و تقسيم الأدوار بين الأعضاء وبالتالي تقليل الأخطاء والنااتجة عن سوء التواصل.

- لا يتراجع مستوى ادائي في العمل الليلي مقارنة بالنهار بل على نفس المردود:

تشير إجابة المبحوث الى أنه يشهد عدم تراجع في مستوى أدائه للعمل في فترة الليل وهذا يرجع الى عدة عوامل بما في ذلك تكيف الممرض مع طبيعة العمل بالمناوبة وفهمه للتحديات المرتبطة بذلك ويمكن للممرضين الذين يعملون في الليل أن يتعلموا كيفية تحسين نوعية نومهم والتكيف مع فعالين أثناء العمل وقد يجدون أن العمل في الليل يوفر بيئة هادئة وأقل ازدحاما ، مما يسمح لهم بالتركيز أكبر والقيام بمهامهم بفاعلية ، بالإضافة الى ذلك قد يكون هناك تخصيصات خاصة للممرضين في فترة الليل تساهم في توفير دعم إضافي وتوازن في العمل، ومع ذلك يجي أن نلاحظ أن هذه الإجابة تعكس تجربة الممرض المحددة وقد لا تنطبق على جميع الممرضين الذين يعملون بنظام العمل بالمناوبة ، قد يختلف أداء الممرضين من شخص إلى آخر بناءا على العوامل الفردية مثل النوم الجيد ، اللياقة البدنية ، التغذية السليمة، كما ووجب توفير فص التواصل والتدريب والتأهيل المستمر للممرضين لتعزيز قدرتهم على التعامل مع تحديات العمل بالمناوبة ، يمكن أن يتضمن ذلك توفير برامج لإدارة الاجهاد وتعزيز صحة النوم ، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للممرضين إضافة الى ذلك ، ينبغي أن تتخذ إدارة المؤسسة الصحية إجراءات لتحسين جدول العمل بالمناوبة ، مثل تحقيق التوازن بين فترات العمل الليلية والنهارية وتوفير فرص الراحة الكافية بين الفترات كما يمكن أن تساهم تقنيات إدارة العمل المبتكر مثل استخدام الذكاء الاصطناعي والتخطيط المتقدم في تحسين تنظيم وجدولة العمل بالمناوبة.

9/- التعامل مع المخاطر للحد من الأخطاء المهنية أثناء العمل بالتركيز أكثر وإعطاء الأولوية للمناوبة:

من خلال إجابة المبحوث يتضح أن الممرض يركز على زيادة التركيز والتفرغ لمهامه ويعطي الأولوية لنظام العمل بالمناوبة وهذا يشير إلى مدى وعي الممرض بأهمية تقديم رعاية صحية آمنة وجودة للمرضى فعندما يكون الممرض مركزا ويمنح الأولوية لنظام العمل

بالمناوبة فإنه يكون أكثر انتباهاً للتفاصيل الهامة ويمكن للممرض تحديد المخاطر المحتملة أثناء العمل واتخاذ التدابير الوقائية المناسبة للحد منها ومع ذلك نلاحظ أنه بالرغم من اتخاذ التدابير للحد من الأخطاء المهنية، فإنه لا يمكن القضاء على جميع المخاطر بشكل كامل فمن الممكن أن تحدث أخطاء مهنية على الرغم من الاهتمام والتركيز الذي يبذله الممرض لذلك يجب أن يكون هناك نظام ملاحظة والتقييم المستمر لأداء الممرض مع تقديم التدريب المستمر لتحسين أداء الممرض مما يساهم ذلك في زيادة مستوى الوعي بالمناظر المحتملة والأخطاء المرتبطة بالمناوبة من خلال تبادل الخبرات مع أعضاء الفريق و تقسيم العمل والأدوار والمشاركة في فرق العمل المتعددة التخصصات مما يزيد من المعرفة والممارسات الأفضل للتعامل مع المخاطر وتحقيق رعاية آمنة وفعالة.

10/- خطتي لتعامل مع الأخطاء المهنية أثناء العمل بالمناوبة مضاعفة التركيز، تحديد

المهام بدقة، الخرص على تطبيق الأهداف والمهام:

تشير إجابة المبحوث الى أنه يعتمد على خطة للتعامل مع الأخطاء المهنية أثناء العمل بالمناوبة ، ويتضمن هذا التخطيط المضاعفة في التركيز وتحديد المهام بدقة وهذا يعني أن الممرض يولي اهتماما كبيرا للتفاصيل ويعمل على زيادة قدرته على التركيز والانتباه أثناء العمل بالمناوبة مما يساعده في تحديد الأخطاء المحتملة والتعامل معها بفعالية مع تحديد الممرض الأولويات ونظيم وقته وجهوده لتلبية المهام الأكثر أهمية أثناء العمل بالمناوبة مع عمل الممرض بأداء أفضل مما يضمن تحقيق الأهداف المحددة وهذا يساعد في تقليل الأخطاء المهنية وتحسين أداء الممرض وتقديم مردود أفضل ومن خلال إجابة المبحوث يظهر الوعي والاستعداد لتحديات العمل بالمناوبة ومع ذلك يجب أن يتم دعم هذا النهج بممارسات أخرى مثل التعلم المستمر وتبادل المعرفة مع الفريق والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق ، لإضافة إلى ذلك يمكن أن يساهم تعزيز ثقافة السلامة في المنظمة في رفع إنتاج الممرض أثناء العمل بالمناوبة وتتضمن هذه الثقافة إجراء تحليل جذور الأخطاء وتقييم

الخطر المتعلقة بالعمل بالمناوبة ، توفير برامج تدريب مستمرة حوا السلامة والجودة وتقنيات العمل الفعالة مما يزيد من مهارات الممرضين وتزويدهم بالمعرفة اللازمة للتعامل مع المخاطر وتقليل الأخطاء المهنية.

الحالة 3:

تحليل إجابة مقابلة مع ممرض في قسم التخدير والإنعاش:

ليس لنظام المناوبة مساهمة فعالة في تجديد نشاطي في العمل:

من خلال إجابة المبحوث يتضح ان الممرض لا يرى ان نظام المناوبة يساهم بشكل فعال في تجديد نشاطه في العمل ومن الواضح ان هذا الممرض يحتاج الى استراتيجيات اخرى لتجديد نشاطه وتحفزه اثناء العمل بالمناوبة من الممكن ان يحتاج الى اجراءات مثل ادارة الوقت حيث يمكن للممرض تخصيص وقت الراحة خارج او بعيد عن بيئة العمل.

التواصل والدعم النفسي: يمكن للممرض ان يستفيد من التواصل مع الفريق و المشاركة في نقاشات ومجموعات دعم المهنة اضافة الى ذلك يمكن للممرض ان يستكشف ويطور هوايات خارج بيئة العمل لتجديد نشاطه بالإضافة الى ذلك يمكن ان يكون التواصل مع المرضى ورؤيه نتائج ايجابية من رعايتهم مصدر لتجديد النشاط فلا يوجد منهج واحد يناسب الجميع اذا ينبغي على الممرض استكشاف او تجربة مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والأنشطة لتحديد ما يناسبه ويساعد في تجديد نشاطه ويحفزه في العمل ويمكن للممارسة البحث عن فرصه تدريبية متخصصة وحضور مؤتمرات ومشاركه في مشاريع بحثيه والاستفادة من الموارد التعليمية وهذا ما يساعد في توسع معرفته وتطوير مهاراته

2- نعم يمكنني نظام العمل بالمناوبة من التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية الى

حد معين

و تشير اجابة المبحوث الى انه يروج لفكرة نظام العمل بالمناوبة يمكنه مساعدته في التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية و المهنية الى حد معين وهذا يعني انه يرى ان النظام يوفر له

بعض المرنة والتحكم في جدول عمله مما يتيح له تنمية احتياجات الشخصية والاجتماعية بجانب متطلبات ومسؤوليات عمله ومن الواضح ان هذا الممرض يستخدم نظام العمل بالمناوبة لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

وقد يكون لديه القدرة على تعديل المواعيد عمله لولائم المناسبات الاجتماعية او العائلية ومع ذلك يجب ان يكون هناك توازن وحدود واضحة بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية اما قد يتطلب ذلك التفاوض مع اعضاء الفريق والإدارة لتلبية الاحتياجات الجميع وضمان تقديم الرعاية الصحية علاوة على ذلك يمكن للممرض اتخاذ اجراءات لتحسين الذاتي والرعاية الذاتية وقد يشمل ذلك تطوير المهارات الإدارة الضغوط والاسترخاء واقامه حدود صحيه لحمايه وقت الراحة والاستراحة وهذه الإجابة تبرز اهميته بين الالتزامات الاجتماعية والمهنية في ان واحد تشير الى اهميه مرتبطة بالدعم المناسب والاهتمام بالرعاية الذاتية لضمان استمراريه اداء الممرض بأعلى مستوى

3- احبذ العمل اليومي على العمل بالمناوبة:

اجابة المبحوث تشير الى انه يفضل العمل اليومي على العمل بالمناوبة من فضلك اليوم بسبب الثبات في جدول الزمني والتنظيم الذي يوفره

- الاستقرار: قد يكون لديه اهتمامات والتزامات اجتماعية محدد تستدعي وجوده في مواعيد

معينة يوميا من خلال العمل اليومي يمكنه تحقيق توازن بين عمله وحياته الشخصية

- الرغبة في الاستقرار النفسي: بالعمل اليومي يمكن للممرض ان يكون على اتصال مستمر

مع فريق العمل والمرضى مما يتيح له بناء علاقات ثابتة وهذا يساهم في استقرار نفسي

للممرض ويجعله يشعر بالراحة والانتماء لفريقه وبيئة العمل.

القدرة على التخطيط: فقد يكون لديه قدرة قوية على التخطيط وادارة الوقت وبالتالي يفضل

العمل اليومي علاوة على ذلك يمكن ان يتقادم الممرض العمل بالمناوبة الذي قد يؤثر على

الالتزامات الاجتماعية فقد يكون من الصعب تنسيق الاوقات مع الافراد المقربين عند العمل بالمناوبة.

4- لا يتوقف نظام العمل بالمناوبة مع رغبتني كثيرا:

يتضح من خلال اجابات المبحوث عدم توافقه مع نظام العمل بالمناوبة واهتمامه بالتوازن بين الحياة الشخصية والعملية وهذا يشير الى ان نظام العمل بالمناوبة لا يتناسب مع رغباته الشخصية و يعتبره تحديا لتحقيق التوازن ،فقد يكون لديه اهتمامات شخصية ترغب في تخصيص الوقت لها بشكل منتظم دون تداخل العمل بالمناوبة قد يكون له تأثير على أدائه المهني و قد يجد الممرض صعوبة في التكيف مع التغيرات المستمرة في أوقات العمل و النوبات الليلية ،مما يؤدي الى تعب و اجهاد زائد ،بالإضافة الى ذلك قد يؤثر نظام العمل بالمناوبة على الحالة العامة للممرض حيث يمكن ان يشعر بالضعف في جهاز المناعي وتعرضه للمشاكل صحية مثل الاضطرابات النوم وقله النشاط والشهور بالإرهاق المستمر وهذا ما يؤثر على طاقته بقدرته على القيام بمهامه بكفاءة ورغباته الشخصية والمهنية.

5- نعم يتيح لنظام العمل بالمناوبة الحرية اكبر في اختيار وقت العمل الذي يناسبني:

يشير المبحوث الى ان نظام العمل بالمناوبة يتيح له المرونة اكبر في تحديد وقت العمل الذي يناسبه قد يكون لديه قدره على تنظيم وجدوله اوقات العمل بناء على احتياجه الشخصية والاجتماعي ما يعطيه شعورا بالسيطرة والحرية في تحقيق التوازن بين الحياه الشخصية والعملية تناسب العمل مع النمط الحياه يعني ان النظام العمل بالمناوبة يمكن نمرض من العمل في الاوقات التي يشعر فيها بالنشاط والتركيز هذا ما يساهم في زياده الإنتاجية والرباء الوظيفي بالإضافة الى ذلك يعتبر الممرض ان العمل بالمناوبة يتيح له فرصا اكبر للتفاعل وتجربه حالات مختلفة وقد يرى في ذلك فرصة لتعلم المهارات الجديدة وتوسع مجال خبرتهم المهنية ومن المهم ان نلاحظ ان ظلي الممرض لنظام العمل بالمناوبة يعكس رغبته في الحصول على مرونة وحرية في تنظيم وقته وتحقيق التوازن بين الحياه

الشخصية المهنية وقد يكون لديه قدره على التكيف مع التغيرات الجدول الزمني وتحمل التحديات المرتبطة بعمل المناوبة من خلال اجابه المبحوث انه يروج لنظام العمل بالمناوبة يوضح اهميه الاستقرار وتنظيم في حياته الشخصية والمهنية وقدرته على تحديد متطلباته ورغباته فيما يتعلق بأوقات العمل وقد يرى ممرض ان العمل بالمناوبة يوفر له فرصه للتفاعل مع مجموعه متنوعه من الاعضاء الفريق تمكنه من التفاعل مع الفريق وذلك يمكن ان يعزز التنمية الشخصية والمهنية للممرض

6- نعم يقلل نظام العمل بالمناوبة من الروتين في العمل بعض الشيء :

من خلال اجابة المبحوث يتضح ان نظام العمل بالمناوبة يقدم للممرض تجربه متنوعه في العمل من خلال العمل في فترات زمنية مختلفة ومع فرق مختلفة وهذا يمكن الممرض ان يقلل من الشعور بالروتين ويساعد على تحفيز الحماس والاهتمام في العمل -التفاعل مع افراد نظام العمل بالمناوبة يعني ان الممر سيتفاعل مع افراد مختلفين في كل فتره عمل هذا يتيح له فرصه للتعامل مع الحالات الصحية المتنوعة من الاشخاص ويمكن ان يساهم هذا التفاعل المستمر في تقليل الروتين وزياده الاستمتاع بالعمل - تأثير على الحياه الاجتماعية يمكن ان يكون من الصعب على الممرض الاشتراك في الأنشطة الاجتماعية والاجتماع مع العائلة بسبب تضارب الجدول الزمني قد يشعر بالانعزال او الانفصال عن الاحداث الاجتماعية الهامه مما يؤثر على صحته العقلية ورفاهيته العامة وقد يكون التواصل مع الإدارة بشأن المعوقات واحتياجات خاصه قد تنشأ من العمل بنظام العمل بالمناوبة

7- يؤدي نظام العمل بالمنوبة الى كثرة الاخطاء المهنية وذلك يرجع الى قله المداومة:

تشير الإجابة في المبحوث الى ان الممر قد يعاني من صعوبة في تأقلم في تغير جدول مختلفة قد يؤثر ذلك على استجاره المهني قدرته على التكيف مع المتطلبات العمل في ذا ككل فتره قد يزيد ذلك من احتماليه وقوع الاخطاء المهنية نتيجة لعدم استقرار والتأقلم الكافي:

-الارهاق وتأثيره على الاداء: يمكن ان يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى الارهاق البدني والعقل بسبب عدم استقرار في النوم ونقص الراحة مما يؤثر على تركيز الممرات وقدراته على اتخاذ القرارات الصحيحة والتفاعل مع الحالات بشكل فعالين ما يزيد من احتماليه وقوع الابخاء المهنية

ضغط العمل و المسؤولية : قد يشعر الممرض بزيادة ،الضغط الناجم عن العمل بنظام العمل بالمناوبة حيث يتوجب عليه التأقلم مع مختلف الفرق و الأوقات و تحمل المسؤولية في تقديم الرعاية الصحية الملائمة المرضى قد يؤدي هذا الضغط المستمر الى ارتفاع مستوى الإجهاد والقلق مما يؤثر على ادائه ويزيد من احتماليه حدوث اخطاء مهنيه وتعتبر قله في نظام العمل بالمناوبة احد المعيقات التي يمكن ان تؤدي الى زياده احتماليه وقوع الابخاء المهنية حيث ان الممرض قد يعمل في فترات مختلفة وقد لا يتمكن التعود على البيئة العمل والتفاصيل الحالات بشكل كيف قد يتسبب ذلك في عدم الاستيعاب البيانات السريرية بشكل كامل او عدم التعرف على تفاصيل الحالات بشكل دقيق مما يزيد من احتماليه وقوع اخطاء في تقديم الرعاية الصحية

8-نعم يتراجع مستوى ادائي للعمل في الليل مقارنة بالنهار:

يتضح من خلال اجابه المبحوث ان مستوى ادائه يتراجع في العمل يتراجع في العمل الليلي فقد يكون العمل في فتره الليل يتعارض مع نمط النوم الطبيعي للإنسان وقد يعاني الممرض من صعوبة في ضبط نمط النوم مما يؤدي الى التعب والارهاق في فترات عمل الليل - التحديات البيئية: قد يكون العمل في فترات الليل مصحوبا بالتحديات البيئية المختلفة مثل قله الإضاءة انخفاض النشاط في المستشفى مما يسبب في شعور الممرض بالتشدد او الملل وهذا ما يؤثر سلبا على ادائه ومن الضروري توفير الدعم والتدابير الازمه للتعامل مع تحديات العمل بالمناوبة الليلية وتشمل هذه التدابير

-التدريب المستمر: فتقديم التدريب المستمر للمرضيين يعزز مهاراتهم في التعامل مع التحديات البيئية التي تواجههم اثناء العمل بالليل

- تواصل تشجيع تواصل جيد بين الفريق لتبادل الخبرات في مختلف المجالات
كما ينبغي الاجراء تقييم دوري لا داء المرضيين ومراقبه حدوث اخطاء مهنيه للتعرف على عوامل المؤثرة وتحديد الاجراءات تصحيحيه المناسبه اضافه الى تعزيز الوعي بأهمية العمل الليلي وتوفير الدعم اللازم للمرضيين

9- التعامل مع المخاطر والحد من الاخطاء المهنية بتحديد نظام العمل الذي يساعد في ذلك:

يشير اجابه المبحوث الى قدرته على التعامل مع المخاطر وتجنب الاخطاء المهنية من خلال التفكير التحليلي والتخطيط فتعامل مع المخاطر وتجنب الاخطاء المهنية يتطلب على التفكير وتحليل الوضع والتوقع وقوع المشاكل المحتملة
التدريب والتعلم المستمر: يساهم التدريب والتعلم المستمر في تطوير مهارات الممارس وزياده معرفته في مجال الرعاية ومن خلال تحديث المعرفة وتدريب المستمر يمكن للممرض ان يكتسب المهارات اللازمة لتحديد وتقييم المخاطر وتجنب الاخطاء المهنية
تقييم الاداء والتعلم من الاخطاء :يعتبر تقييم الاداء وتحليل الاخطاء المهنية التي تحدث فرصه للتعلم وتحسين الاداء قد يكون الممرض على استعداد تقييم ادائه بصاح منتظم وتحديد المجالات التي يمكن تجنب الاخطاء المهنية في المستقبل.

- تعزيز الوعي بمخاطر والاطء المهنية :يجب على الممرض ان يكون على علم بالمخاطر المهنية المحتملة وكيفية التعامل معها ويمكن تحقيقه من خلال تدريب الموارد البشرية حول الممارسات الأمنة في العملات المذكورة استراتيجيه الممرضة التعامل مع المخاطر وتجنب الاخطاء المهنية في نظام العمل الذي يعمل فيه.

10- ليس لدي خطط للتعامل مع الأخطاء المهنية أثناء العمل بالمناوبة:

من خلال اجابه المبحوث الى عدم وجود خطة الوعي بأهمية التعامل مع الأخطاء المهنية -ضعف تخطيط والتحفيز: قد ينتج عن عدم وجود خطة التعامل مع الأخطاء المهنية ضعف التخطيط والتحضير المسبق في الضروري للممرض ان يقوم بتحديد خطوات اللازمة للتعامل مع الأخطاء وتحسين ادائه المهني

- ضعف التواصل: قد يؤثر عدم على التواصل بين الاعضاء الفريق في التواصل الجيد يساهم في تجنب الأخطاء المهنية

-التقييم والمراجعة: يجب على الممرض القيام بتقييم دوري لا دائه المهني ومراجعه الأخطاء المهنية التي قد تحدث

-التوجيه والارشاد: يمكن للممارسة ان يفعل الحصول على التوجيه والافساد من اعضاء الفريق الاكثر خبره من خلال استشاراتهم والاستفادة من خبراتهم

- المساعد المتبادلة والعمل الجماعي: من خلال تبني روح المساعدة المتبادلة والعمل الجماعي مع الفريق وتبادل الخبرات والمعرفة مما يساهم في تعزيز قدراتهم مع الأخطاء المهنية

الحالة 4

تحليل إجابة مقابلة ممرض في قسم الأشعة:

1-مدى مساهمة نظام العمل بالمناوبة في تجديد نشاطي في العمل جيد:

الإجابة المقدمة "جيد" قد تكون مختصره للغاية وغير موضوعيه قد يكون من الافضل توضيح المزيد من التفاصيل لتوضيح كيف اسفر نظام العمل بالمناوبة على تجديد نشاط الشخصي في العمل

- القدرة على التعاون: يمكن تفسير الإجابة بأن نظام العمل بالمناوبة ساهم بشكل ايجابي في تحفيز الشخص على تجديد نشاطه في العمل هذا يشير الى ان الشخص يمتلك قدره على التكيف والتعاون مع فريق العمل المختلفة

-الاستفادة في التنوع: يمكن تفسير الإجابة بان نظام العمل بالمناوبة يوفر فرصه للتعرض لمهام مختلفة وتنوع قد يؤدي الى تجديد النشاط والحفاظ على الانتباه الشخص مما يؤدي في النهاية الى تحسين الاداء والمساهمة العامة

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمكن ان يساهم نظام العمل بالمناوبة في تحقيق توازن افضل بين العمل والحياه الشخصية مما يؤدي الى زياده رغبه الشخص في الاستمرار في العمل وتحفيزه على تحديد نشاطه

مع ذلك يجب ملاحظه انه لا يمكن تحديد تحليل دقيق للإجابة المقدمة دون المزيد من المعلومات دون حول السياق العلمي وتفاصيل العمل

هل يمكن نظام العمل بالمناوبة من توفيق من الالتزامات الاجتماعية والعلمية

الإجابة نعم

يشير مبحوث الى ان نظام العمل يتيح للممرض المرونة في تنظيم جدولته الزمني وتوزيع وقته بين الالتزامات الاجتماعية والعلمية ويمكن للممرض تعديل المناوبات بحيث يتمكن من الحضور الاحداث الانطباعية المهمة او القيام بالأنشطة الأكاديمية توازن بين الحياه الشخصية والعملية يمكن ان يساهم نظام العمل بالمناوبة في تحقيق التوازن الافق بين الحياه الشخصية والمهنية يمكنه تخصيص وقت للقاء مع العائلة او الممارسات او استكمال دراسات العلمية بجانب اداء مهامه الوظيفية

فرصه للاستفادة من وقت الفراغ قد يتيح نظام العمل بالمناوبة فرصه للممرض من الاستفادة من وقت الفراغ بشكل اكبر لتلبية الالتزامات الاجتماعية والعلمية يمكنه الاستغلال فترات

الراحة والاقواق الصغيرة بين المناوبات للقيام بالأنشطة الاجتماعية او الاستفادة من دروس وتدريبات العلمية

3- هل تحبذ العمل التناوبي او العمل اليومي. الإجابة: فالمهارة والخبرة والعملية كلما زادت تتوازن عمليه كلما زادت النواه العلمية كلما زادت النواه العلمية تزيد وتنم وبالتالي فنظام العمل بالمناوبة الشاق مع الوقت ومع تقدم العمر

يذكر المبحوث ان المهارة والخبرة والتجربة في العمل تتزايد مع مرور السنوات او تصبح عمليه وذلك يشير الى ان العنصر العمري للفرد يلعب دورا حيث يقل الشعور بالضغط الجسدي المرتبط بالعمل الطويل مع زياده العمر وقد يظهر ايضا الامراض المزمنة.

يتم النظر في العوامل الاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر في تقبيل العام نظام العمل يشير المبحوث الى ان العمر قد يكون عاملا مؤشرا في القدرة الفرد على التعامل مع الضغوط العمل الجسدية والطويلة يمكن تفسير هذا التحليل بانه يعكس توازن بين العوامل الشخصية والعوامل المؤسسية في اتخاذ قرار نظام العمل.

بشكل عام يتناول تفسير اجابه المبحوث انه أشار الى العوامل الاجتماعية والثقافية والهيكلية التي تؤثر في سلك الافراد وقرارات في سياق المنظمة في هذه الحالة يتم التركيز على العنصر العمري كعامل يؤثر على تفاصيل النظام العمل والقدرة على التعامل مع الضغوط المرتبطة بالعمل

4- ما مدى توافق نظام العمل مع رغبتك .

الإجابة: توافق نظام العمل بالمناوبة مع رغبات تحسب حسب الظروف العلمية والاجتماعية نستطيع ان نقولها هناك توافق ام لا فالعمل والالتزامات الاجتماعية تضعف من تقنية و عزم و حزم الانسان فهناك وتيرة بينها أما متوافقات أو متعاكسات.

يشير المبحوث الى فهم العلاقة المعقدة بين العوامل الاجتماعية وتنظيميه في بيئة العمل تعتبر الاهتمام بالعوامل الثقافية والقيم والعلاقات الداخلية ضرورية لفهم السلوك الموظفين

وادائهم وتأثيرها على العمل التنظيمي تؤثر العوامل الاجتماعية في تشكيل طرق التفكير والعمل في المنظمة وتأثيرها على التفاعل الموظفين وتعاونهم وتكون الثقة ثقافه مشتركه العوامل المهمة في تحديد التوجهات والاهداف المشتركة قد تؤثر على تبادل المعلومات واتخاذ قرارات في المنظمة كما يعتبر المناوب ارهاق على البيئة الجسدية حيث يتطلب مجهودا بدنيا كبيرا ويمكن ان يؤثر سلبا على الصحة العامة بالإضافة الى ذلك يمكن ان يتعارض العمل في فترات غير اعتيادية مع الزاميه الالتزامين الاسري ياء والاجتماعية قد يؤدي ذلك الى صعوبة في تحقيق التوازن بين الحياه الشخصية والمهنية وقد يكون له تأثير على جوده حياتي بشكل عام لذا ارى ان العمل بالنظام المناوبة قد لا يكون موافقا تماما مع رغباته واحتياجاته

5- هل تتيح لك نظام العمل بالمناوبة الحرية اكبر في اختبار وقت العمل الذي يناسبك ؟

الإجابة: لا

يشير المبحوث الى انه ليس لديه حرية في اختيار وقت العمل وهذا يعني ان هناك قيود وقواعد تحكم جدول العمل الذي عليه الالتزام به الالتزام بالمناوبة من خلال الإجابة يمكننا ان نفهم اننا مرض يعمل في نظام العمل يمكن ان يكون لديه تحديات زمنية محده المناوبات والتي يجب عليه العمل ضمنها

-قيود الاختيار الإجابة تشير الى ان الممرض ليس لديه حريه كامله في تحديد الوقت عمله مما يعني انه يمكن ان يكون هناك عوامل اخرى تحدد الجدول الزمني للمناوبات مثل احتياجات المريض او سياسات المستشفى

بشكل عام يمكن تفسير اجابه المبحوث على ان نظام الحالي للعمل بالمناوبة لا يتيح له الحرية الكاملة في اختيار وقت العمل الذي يناسبه قد تكون هناك قيود وقواعد تحكم جدول العمل ويجب عليه الالتزام بها في اطار نظام السائد التباينات في اوقات العمل بالنظر الى طبيعة العمل بالمناوبة يمكن ان يكون المبحوث بأيونات كبيره في اوقات العمل فقد يجد

نفسه يعمل في الليل او في عطلات في الاسبوع او في اوقات غير تقليديه هذا التمرين في جدول زمني قد يؤثر على نوعيه الحياه والنوم والتفاعلات الاجتماعيه للممرض يسلط الضوء على تأثير نظام العمل بالمناوبه على التوازن بين العمل والحياه الشخصية للممرض للإضافة الى تباينات في اوقات العمل التي يمكن ان تؤثر على نمط حياتي وصحته العامة

6- هل يمكنني نظام العمل بالمناوبه من روتين في العمل.

الإجابة: نعم

نظام العمل بالمناوبه يعني ان الممرض يعمل في فترات مختلفة على مدار اليوم فقد يشمل ايضا العمل في الليل هذا يعني ان المبحوث اذا يكون مقيدا بروتين ثابت في ساعات العمل وسيتعامل مع التحديات والمتغيرات المختلفة في كل فترات المناوبه وبالتالي قد يكون لديه فرصه اكبر لتنوع والتحدي في مهامه اليومية وهذا ما يساهم في تجنب الشعور بالروتينية والممل في العمل

مع ذلك يجب الاخذ في الاعتبار ان نظام العمل بالمناوبه يمكن ان يكون مرهقا وقد يؤثر على النوم والحياه الشخصية قد يوجه الممرض بتحديات في تنظيم الجدول الزمني والتكيف مع التغيرات شديده في الاوقات والبيئة كما قد يكون هناك حاجه للتكيف مع التوقعات مختلفة للمرضى والتعاون مع الزملاء العمل في كل فترات المناوبه

اشكال تنظيميه مختلفة العمل بالمناوبه يعتمد اعتمادها في المؤسسات الصحية تنظيم العمل بالمناوبه قد يتم توزيع الممرضين على فترات زمنية محده وفقا لاحتياجات العمل وتواجد المرضى بالإضافة الى ذلك يمكن استخدام العمل بالمناوبه لتنظيم الفرق الطبية الصحية حسب التخصصات والمهارات المختلفة مما يساهم في تحقيق التكامل والتنظيم الجماعي في تقديم الرعاية الصحية من جوانب الاجتماعيه والتنظيمية يمكن ان يؤثر نظام العمل بالمناوبه على العلاقات الاجتماعيه بين الممرضين وزملائهم قد يتم تفسير فرق العمل وتحديث

تفاعلات اليومية مع زملاء العمل يتطلب نظام العمل بالمناوبة أيضا تواصلوا تنسيق الفعال بين الممرضين المناوبين والمسؤوليات المختلفة وفيما يتعلق بالنظر الاجتماع الاطر الاجتماعية قد يتم الاعتبار العمل بالمناوبة فرصه لتعزيز المرونة والتوازن بين العمل والحياه الشخصية

يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى كثرة الاخطاء المهنية الى ما يرجع ذلك.

الإجابة: لا

تبدا الإجابة بالرفض القاطع الزعمين بان نظام العمل بالمناوبة يؤدي الى زياده الاخطاء المهنية يفهم من ذلك ان الممرض يرى ان النظام لا يؤثر سلبا على الاداء العمل المهني.

-اعتماد التنظيم: قد يشير الرفض الى ان التنظيم في الجهة التي يعمل بها الممرض يعتمد نظام العمل بالمناوبة على نظام داخلي محكم يوفر توجيهات وارشادات واضحة للممرضين حول كيفية التعامل مع المناوبة بشكل فعال وتقليل الاخطاء المهنية

-تدريب الموظفين: قد يشير الرفض الى ان الممرضين يخضعون لتدريب مكثف وتوجيهات واضحة بشأن كيفية القيام بمهامهم بفاعليه اثناء فترات المناوبة قد يتم تزويدهم بالمهارات والادوات اللازمة لتجنب الاخطاء المهنية والتعامل مع التحديات التي قد تنشأ اثناء المناوبة

-ثقافة السلامة والجودة: قد يشير الرفض الى وجود ثقافه قويه في منظمه تشجع على السلامة والجودة في رعاية صحيه يتم تعزيز الوعي بأهمية تجنب الاخطاء المهنية وتشجيع الممرضين على الابلاغ عن الاخطاء المحتملة وتبادل المعارف لتعزيز الممارسة الامثل

-دعم الفريق والتواصل: قد يشير الرفض الى وجود فريق متكي من وداعم بين الممرضين والفرق الطبية الاخرى

-تحسين ظروف العمل: يمكن ان يشير الرفض الى وجود جهود مبذوله لتحسين ظروف العمل للممرضين اثناء فترات المناوبة قد تشمل هذه الجهود تخصيص موارد كيفية تحسين بيئة العمل والتوفير تكنولوجيا الادوات مساعده لتخفيف من زغت وزياده الكفاءة

8- هل يتراجع مستوى أدائك في العمل في الليل مقارنة بالنهار؟

نعم يتراجع مستوى عملي بالمناوبة الليلية نظرا لـ:

-نقص الممرضين و الموظفين

-ظروف عمل قاسية "عدم وجود غرفة راحة للمناوبات

-عدم وجود وجبة للممرض.

نقص الممرضين يشير الى أن هناك نقص في عدد الممرضين المتاحين خلال النوبات الليلية قد يكون هذا نتيجة لتوزيع غير كاف للموظفين أو صعوبة جذب و توظيف الممرضين اضافيتين لتغطية فترات الليل.

ظروف عمل قاسية :يشير أن هناك صعوبات أو تحديات في ظروف العاملة خلال الليل مما يؤثر سلبا على أداء الممرض ،قد تشمل هذه الصعوبات أو التحديات في ظروف العاملة خلال الليل مما يؤثر سلبا على أداء الممرض قد تشمل هذه الصعوبات الارهاق الزائد و تأشيرات التوقيت البيولوجي ، الضغط النفسي الناجم عن العمل في ساعات الليل.

-عدم وجود غرفة راحة المناوبة : يشير الى أن عدم وجود مكان مناسب للممرضين للإسترخاء و الاستراحة أثناء فترات المناوبة يمكن أن يؤثر سلبا على استعدادهم و قدراتهم على القيام بمهام بشكل فعال.

عدم وجود وجبات للممرض :يشير الى أن عدم توفر وجبات للممرضين خلال فترات المناوبة الليلية يمكن أن ..على مستوى طاقتهم و تركيزهم مما ينعكس سلبا على أدائهم.

9-كيف تتعامل مع المخاطر و التحكم فيها للحد من الأخطاء المهنية.

الاجابة :لا يوجد حلول للتحكم في الأخطاء المهنية نظرا لنقص الممرضين و كثرة العمل.

نقص الممرضين: يشير الى أن هناك نقص في عدد الممرضين المتاحين ، و هذا قد يؤدي الى زيادة الضغط على الممرضين القائمين بالعمل ،قد يكون ذلك نتيجة لتوزيع غير كاف للموظفين أو نقص التمويل أو صعوبة في جذب و توظيف الممرضين الاضافيين.

كثرة العمل: يشير الى أن هناك زيادة في حجم العمل الذي يتعين على الممرضين القائمين بالعمل انجازه .قد يكون هذا نتيجة للزيادة في عدد المهام و المسؤوليات التي يتعين على الممرض أداءها بناءات على الطلب العالي على الخدمات الصحية ، تزداد حمولة العمل الزائدة و توتر العمل يزيد من تعب الممرض و قلة تركيزه ،مما يؤثر سلبا على القدرة على التحكم في الأخطاء المهنية.

الاستجابة التنظيمية: يشير الى الاستجابة المؤسسية و الادارية لهذه المشكلة .لذا لم يتم اعتبار نقص الممرضين و زيادة العمل كمشكلة رئيسية و اتخاذ تدابير لتخفيفها ،فقد يصبح من الصعب للمرض أن يتحكم في الاخطاء المهنية .

تحتاج هذه القضايا الى مقارنة شمولية من قبل المؤسسات الصحية و الجهات القمعية ،بما في ذلك تعزيز التخطيط الاستراتيجي لتوفير العمالة الصحية الملائمة و تحسين بيئة العمل و تحسين ظروف العمل

التدريب والتطوير: يجب أن يتم توفير فرص التدريب المستمر و التطوير المهني للممرضين يمكن تدريب السليم و التعليم المستمر تعزيز مهاراتهم في التعامل مع المخاطر و تحسين قدراتهم على تحديد و تقييم الأخطار....و تطبيق اجراءات مناسبة للتحكم فيها

الدور القيادي: يمكن أن يكون لدى القادة في المؤسسة دور محوري في تعزيز ثقافة السلامة و التحكم في المخاطر ينبغي على القادة توفير التوجيه و الدعم و تعزيز الوعي بأهمية السلامة المهنية.

—10 هل لديك خطة للتعامل مع الأخطاء المهنية في بيئة العمل و المناوبة:

الاجابة:

لا توجد خطة للتعامل مع الأخطاء المهنية الا من طرف المسؤولين يمكن تحليل العبارة حسب ما قال المبحوث.

نقص التخطيط و التنظيم من خلال اشارته الى عدم وجود خطة محددة للتعامل مع الأخطاء المهنية يمكن استنتاج أن هناك نقصا في التخطيط و التنظيم في بيئة العمل ،قد يكون هناك عدم وجود سياسات و اجراءات واضحة للتعامل مع الاخطاء المهنية أو عدم توفير التدريب اللازم للممرضين للتعرف على اجراءات الصحيحة في حالة وقوع خطأ

تركيز الادارة :يشير الى أن المسؤولين هم الجهة المسؤولة الوحيدة عن التعامل مع الأخطاء المهنية ،هذا يمكن أن يشير الى نمط تنظيمي مركزي حيث يكون للإدارة العليا السلطة الكاملة في اتخاذ القرارات و التصرف في حالة حدوث أخطاء و قد يترتب على ذلك ضعف المشاركة و التمكين للممرضين العاملين في أقسام أخرى.

عدم التحفيز و المسؤولية الفردية :بعدم وجود خطة معينة للتعامل مع الأخطاء المهنية يمكن أن يتسبب في عدم تشجيع الممرضين علة تحمل المسؤولية الشخصية و التعلم من الأخطاء اذا كان النظام لا يتميز بثقافة التعلم في الأخطاء و عدم وجود اجراءات المشاركة الأخطاء و التخمين المستمر ،فقد يؤثر ذلك سلبا على تحفيز الممرضين لتطوير أنفسهم و تحسين ممارستهم المهنية.

التوجيه و التدريب: في غياب خطة التعامل مع الأخطاء المهنية ،قد يفتقر الممرضين الى التوجيه و التدريب المناسبين لتجنب و معالجة الأخطاء يمكن أن ينشأ نقص في التدريب على الممارسات السليمة و الاجراءات الوقائية ،مما يزيد من احتمالية وقوع أخطاء متابعة في المستقبل.

الحالة 5

تحليل إجابة مقابلة مع ممرض في قسم الأطفال

1. مدى مساهمة نظام العمل بالمناوبة في تجديد نشاطك في العمل؟

الإجابة: يكون عبر مستويات طبقا وحسب ظروف العمل في الحالة الاجتماعية السابقة

للمناوبة فمثلا حسب التعب الجسدي تكون مهامه ضعيفة

الإشارة إلى أن مساهمة نظام العمل بالمناوبة تكون عبر مستويات تعني أن نظام العمل

بالمناوبة لديه تأثيرات متنوعة ومختلفة على المترشحين حسب عدة عوامل هذا يعكس التعقيد

الاجتماعي والتنظيمي المتعلق بنظام العمل بالمناوبة

يشير إلى ظروف العمل إلى أن التأثير نظام العمل بالمناوبة يعتمد على الظروف الفردية

للمترشح وطبيعة العمل الذي يقومون به قد يتأثر نشاط المترشح بشكل جانبي في بعض

الظروف والمجالات العملية في حين قد يكون التأثير ضئيلا في غيرها

كما أثار المبحوث إلى الإحالة الاجتماعية السابقة للمناوبة تعكس أهمية العوامل الشخصية

والاجتماعية في تأثير النظام العمل بالمناوبة على نشاط المرشح قد يتأثر المرشحون الذين

يعانون من التعب الجسدي سابقا بأداء أقل نشاطا في نظام العمل بالمناوبة

يتضح أن نظام العمل بالمناوبة يتأثر بالعديد من العوامل الاجتماعية المحيطة به قد تشمل

هذه العوامل الديناميات الاجتماعية داخل المجموعة المناوبة وتأثيرها على أداء والتفاعلات

بين أعضاء الفريق

التركيز على التوازن بين الحاجة إلى التجديد والتأثير المحتمل على الصحة العامة والعلاقات

الاجتماعية يمكن أيضا استكشاف سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية المتاحة في

المنظمة وتأثيرها على قدرة المرشح على تجديد نشاطه في العمل يمكن أن يساهم تعزيز

التوازن الصحيح في تقديم الدعم للممرضين المناوبين تعزيز إشباعهم في العمل ورفاهيتهم

العامة.

2. هل يمكنك نظام العمل بالمناوبة من التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية والعملية؟

الإجابة: نعم فهذا النوع من الأنظمة مسطر ومبرمج لنظام وقي في الزمن وأما الالتزامات الاجتماعية فهي غير مستقرة وليست دائمة فتدخل عليها غالبا الاستعجال والاستثناء. يشير المبحوث إلى توفير بين الالتزامات الاجتماعية والعملية عن طريق العمل بالمناوبة النقطة الأساسية في هذا التحليل هي أن نظام العمل بن مناوبة يكون مبرمجا بشكل جيد للعمل في النظام زمني محدد يعني هذا أنه يتم تخصيص وتنظيم فترات العمل وفقا لجدول زمني محدد ومعروف مسبقا

ومع ذلك يتم الإشارة إلى أن الالتزامات الاجتماعية غير مستقرة وليست دائمة وقد تدخل في الجدول الزمني للعمل بسبب الاستعجال والاستثناءات هذا يشير إلى وجود تحديات في التوافق بين الالتزامات الاجتماعية ونظام العمل بالمناوبة حيث قد يتطلب التكيف والمرونة في التعامل مع هذه الاستثناءات ومن الجوانب الاجتماعية التي يمكن استكشافها في التحليل السوسيو تنظيمي هو الدور الذي يمكن أن يلعبه الدعم المؤسسي والزملاء في التوفيق بين الالتزامات الاجتماعية والعملية يمكن لتوفير بيئة عمل تعزز التواصل والتعاون بين الزملاء وتقديم الدعم النفسي والعملية أن يساعد الموظفين في إدارة الاستثناءات والتحديات التي تنشأ من الالتزامات الاجتماعية.

3- هل تحبذ العمل بالمناوبة أو العمل اليومي

الإجابة: أحبذ العمل بالمناوبة

المرونة: بتعبير الممرض عن تفضيله للعمل بنظام المناوبة يشير ذلك إلى قدرته على التكيف مع جداول العمل المتغيرة والعمل في أوقات مختلفة هذا يعكس مرونته وقدرته على تلبية احتياجات الاجتماعية والعائلية من خلال توافر المتربصين الوقت للقيام بالأنشطة الشخصية قد يكون لدى المبحوث اهتمامات خارج العمل تتطلب وقتا إضافيا وبالتالي فإن العمل بالمناوبة يتيح له المرونة في توازن بين العمل والحياة الشخصية

الفرض للعمل من فئات مختلفة من الممرض قد يكون العمل بالمناوبة يوفر فرصة للممرض للتعامل مع تشكيلة متنوعة من المرضى في مختلف الأوقات يمكن أن يكون هذا تحدياً مثيراً ويوفر فرصة للتعليم وتطوير مهارات جديدة

الاستمتاع بالعمل في بيئة متغيرة: العمل بالمناوبة يعني التعامل مع الحالات الطارئة وتحديات غير متوقعة بشكل متكرر بالنسبة لبعض الممرضين قد يكونون يستمتعون بالتوتر والتحديات التي تأتي مع هذه الحالات ويشعرون بالرضا عند تقديم المساعدة في الظروف الصعبة

التواصل مع فريق متنوع: العمل بالمناوبة قد يعني العمل مع فريق متنوع من الممرضين والأطباء والموظفين الآخرين هذا ما يوفر فرصة للتعامل مع أشخاص ذوي خلفيات وخبرات مختلفة قد يكون محفزاً ويساهم في تنويع العمل اليومي والقضاء على الروتين

4- ما مدى توافق نظام العمل بالمناوبة مع رغباتك

الإجابة: جيد

تطابق القيم: يعني أن هناك توافق بين القيم الممرضه وما يوفره نظام العمل بالمناوبة يشير إلى أن المبحوث يرى أن هذا النظام يتفق مع ما يعتبره هو الأهم والقيم المهنية.

رضا العاملين: يمكن استنتاج أن الممرض يشعر بالرضا تجاه العمل بالمناوبة، مرض العاملين هو مصطلح يشير إلى مدى رضا وراحة العاملين في بيئة العمل ويتأثر بعوامل مثل مرونة الجدول الزمني والتنوع في العمل.

تحفيز الذات: يمكن اعتبار تفضيل الممرض للعمل بالمناوبة عن العمل الثابت كمظهر لتحفيز الذات يشير إلى أن الممرض يشعر بالحماس والاندفاع عند العمل بالمناوبة هذا يمكن أن يؤدي إلى أداء أفضل وإشباع للحاجات الشخصية والمهنية

تفعيل الإمكانيات: يشير إلى أن نظام العمل بالمناوبة يوفر للمريض الفرصة لاستخدام وتطوير مهاراته وقدراته بشكل أكبر ويعزز تفعيل الإمكانيات شعور المرضى بالإشباع والتقدم المهني.

ثقافة التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمكن اعتبار تفضيل الممرض للعمل بالمناوبة كمظهر لأهمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية هذا يشير إلى أن نظام العمل بالمناوبة يسمح للممرض بتنظيم وقته وتلبية احتياجاته الشخصية.

تفاعل الممرض مع البيئة التنظيمية: يمكن تفسير تفضيل الممرض للعمل بالمناوبة على أنه يعكس توافقها مع بيئة العمل وهي كل تنظيم في المؤسسة الصحية قد يشير ذلك إلى أن الممرض يشعر بالراحة والانسجام في بيئة العمل بالمناوبة ويتفاعل بشكل إيجابي مع الأفراد والعمليات الموجودة

5/- هل يتيح لك نظام العمل بالمناوبة حرية أكبر في اختيار وقت الذي يناسبك؟

مساهمة نظام العمل بالمناوبة حرية أكبر في اختيار وقت العمل المناسب يمكن وقت العمل المناسب بارتياحيه أكبر لتوافقها مع طبيعة العمل والظروف الاجتماعية المقيدة من ناحية الوقت ، فنظام العمل التناوبي هو في ذاته درب من دروب نظام الظروف الاجتماعية ومتطلبات العمل حسب الاختصاص.

من خلال إجابة المبحوث بعد ان توافق نظام العمل بالمناوبة مع رغباتي يعتمد على الظروف العلمية والاجتماعية ، يعتبر العمل الشاق للمناوب ارهاقا على البنية الجسدية ، حيث يتطلب مجهودا بدنيا كبيرا ويمكن ان يؤثر سلبا على صحته العامة ، بالإضافة أن العمل التناوبي يعزز التفاعل والتعاون بين الموظفين ، عندما يعمل الافراد في فترات مختلفة فإنهم يتعاونون ويتفاعلون مع المجموعة متنوعة من الزملاء مما يعزز العلاقات داخل المنظمات وبالتالي يمكن أن يكون لنظام تأثير إيجابي على المناخ التنظيمي والروح المعنوية للموظفين حيث يمكن أن يساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي

-ويمكن الافراد ان يتناسبوا مع مسؤولياتهم الأسرية أو الشخصية الأخرى خلال الفترات التي لا يعملون فيها ، مما يسمح لهم بتلبية حاجياتهم الاجتماعية والاسرية بشكل أفضل .

6/- هل يقلل نظام العمل بالمناوبة من الروتين فالعمل:

الإجابة لا: العمل الدائم بنفس الوتيرة من ناحية الزمن والمدة والمهام العملية... يتشبع العقل والاحساس بنفس المؤشرات فيؤدي الى الروتين فاذا لا يقلل هذا النظام من الروتين ، اذا استمر يصبح إدمان.

-تكرار النمط: يتسبب نظام التناوب في تكرار نمط العمل بشكل مكرر ، مما يشعر الموظفين بالملل ويفتقدون التنوع.

- عدم الاستقرار في الجدول الزمني : قد يحدث تغيير متكرر في جدول العمل للموظفين -تأثير على النوم والصحة: يؤثر التناوب على نمط النوم ويتسبب في الإرهاق الجسدي ، مما يؤثر سلبا على صحة المناوب ويقلل الحيوية والإنتاجية

-قلة الاتصال والتفاعل الاجتماعي: يؤدي العمل بالمناوبة الى قلة التواصل والتفاعل بين الموظفين حيث يعملون في فترات مختلفة ، وبالتالي يفقدون فرص التعاون والتواصل الفعال -التأثير على التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يواجه الموظفين صعوبة في إدارة التوازن بين المتطلبات العملية وحياتهم الشخصية، وذلك سبب عدم الاستقرار في الجدول الزمني وصعوبة تنظيم الوقت الخاص بهم.

7/- يؤدي نظام العمل بالمناوبة الى كثرة الأخطاء المهنية الى ما يرجع ذلك؟

الإجابة : يرجع ذلك إلى بعض الأمور المتعلقة بطبيعة العمل وعوامل أخرى تدخل وتساهم في كثرة الأخطاء من الناحية الجسدية والنفسية كالتعب والارهاق والاضطرابات العصبية.

- طبيعة العمل : قد يكون العمل في بيئة المناوبة معرضا لمهام معقدة ومسؤوليات كبيرة مما يزيد احتمالية وقوع الأخطاء في التنفيذ واتخاذ القرارات.

-أسباب جسدية : قد يؤدي التعرض المستمر للنمط غير العادي للنوم والأوقات المتغيرة للعمل في نظام العمل بالمناوبة الى تعب الجسم وقلة التركيز مما يزيد من احتمالية الوقوع في الأخطاء المهنية.

-أسباب نفسية : قد يؤثر نظام العمل بالمناوبة على الصحة النفسية للموظفين، مثل زيادة مستويات التوتر والاجهاد وقل النوم ، مما يتسبب في تشتيت الانتباه وتقليل التركيز وزيادة احتمالية وقوع الأخطاء.

8/- هل يتراجع مستوى ادائك للعمل في الليل مقارنة بالنهار؟

الإجابة كانت نعم:

يرجع ذلك انه هناك تراجع واضح ومرئي في النفسية البيولوجية للإنسان والفطرة الجسدية والكونية له ، تجعله يتفوق بالقدرة العملية في النهار أكثر من الليل.

تشير الإجابة الى وجود تراجع واضح في أداء العمل في الليل مقارنة بالنهار بسبب النظام البيولوجي والفطرة الجسدية ، تعتمد وظائف الجسم والنشاط العقلي والفيزيولوجي على ساعة النوم والاستيقاظ الطبيعية والتي تعمل بشكل أفضل في النهار وتجعلهم اكثر استعدادا وتنشيط في تلك الفترة ، يعني ذلك ان أدائهم وتركيزهم و فاعليتهم عادة ما تكون أعلى خلال ساعات النهار ، بالإضافة إلى ذلك ، فإن وجود فطرة جسدية كونية يشير إلى وجود توافق طبيعي مع وضعية النهار أكثر من الليل مما يعزز قدرة أداء المهام بشكل فعال خلال النهار.

9/- كيف تتعامل مع المخاطر والتحكم فيها للحد من الأخطاء المهنية؟

الإجابة:

يجب اعادة النظر أو إعادة برمجة هذا النظام وفقا لطبيعة العمل وفطرة الانسان للتعامل مع المخاطر والتحكم فيها وتقليل الأخطاء المهنية ، يشير ذلك الى أهمية إعادة تصميم العمل وتنظيمه بطريقة تتوافق مع قدرات وحاجات البشر ، ذلك من خلال توفير التدريب

المستمر والتحسينات اللازمة في أساليب التحكم والوقاية من الأخطاء المهنية ، يعتبر التعلم المستمر ومواكبة التطورات الجديدة في مجال التحكم والسلامة المهنية أمرا ضروريا لتحقيق تقدم في هذا الجانب وتحقيق أقصى قدرة من الجودة والسلامة في العمل.

10/- هل لديك خطة للتعامل مع الأخطاء المهنية في بيئة العمل بالمناوبة؟

لا يكفي في العمل السرعة في انجاز المهام وحدها ، ولكن انجاز المهام حسب الطريقة الأكاديمية المدروسة من ناحية شروطها ودواعي تفعيلها.

يشير الى أن رسم خطة للتعامل مع الأخطاء المهنية لا يكفي فقط أن يتم تنفيذ المهام بسرعة ولكن يجب أيضا مراعاة الطرق الأكاديمية والمدروسة التي تحدد شروطها وأسسها ، يعني ذلك أن التعامل مع الأخطاء يتطلب النظر في العوامل المؤثرة والدوافع الخاصة بتفعيل خطة، ينبغي أن يتم التفكير في تحسين العملية وتوفير الشروط الملائمة لتطبيق الخطة بشكل فعال، مما يساعد في الحد من حدوث الأخطاء المهنية في بيئة العمل بالمناوبة.

إضافة إلى:

- التدريب والتوعية
- الاتصال والتواصل
- التقييم والتحسين المستمر
- الاستراحة وإدارة التعب
- تحليل الأخطاء ووضع حلول
- العمل الجماعي
- تحديد الأولويات
- التدقيق والمراجعة
- توفير المعدات والتقنيات اللازمة

الحالة 6:

تحليل إجابة عمل مع رئيس مصلحة الإستجالات

تحليل أسئلة مقابلة مع رئيسة مصلحة

1- يمكن نظام المناوبة مع إنجاز مهامك في أوقاتها المحددة :

من الإجابة التي قدمتها رئيسة المصلحة في المستشفى يمكن إستخلاص عدة نقاط يشير رئيس المصلحة إلى أنه لا يستطيع العمل بنظام العمل بالمناوبة يعني أن هناك نظام عمل آخر قائم في المستشفى وهو الذي لا يتناسب مع قدراته وإحتياجاته.

• **صعوبة الإنجاز في الأوقات المحددة :** يشير المبحوث إلى أن هذا النظام الحالي في أداء مهامه في الأوقات المحددة، قد يكون هذا ناتجا عن طبيعة النظام الحالي وترتيباته، أو قد يكون لديه شخصية أو ظروف خاصة تمتعه بالعمل في بعض الأوقات.

• **التأثير على الأداء :** من خلال إشارته إلى أنه لا يمكنه التنفيذ مهامه في أوقات محددة يعني ذلك أنه هناك تأثير سلبي على أدائه العام، في المستشفى يؤدي ذلك إلى تأخر في إنجاز المهام، أو تأثير على تجربة المرضى والعملاء أو زيادة الضغط على الفريق الطبي الآخر.

• **مطلب تغيير النظام :** يمكن إستنتاج أن رئيس المصلحة يطلب تغيير النظام الحالي بكون متوافقا مع إحتياجاته وقدراته، تحتاج إلى نظام يتيح له تسيير مهامه في الأوقات المحددة بشكل فعال دون قيود.

• **التأثير على التوازن بين العمل والحياة الشخصية :** قد يكون نظام العمل بالمناوبة يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية لرئيس المصلحة، قد يجد صعوبة في التخصيص الوقت الكافي للراحة والإسترخاء وهذا يمكن أن يؤثر على رضاه الشخصي وصحته العامة.

• البحث عن حل بديلة : من خلال إشارته إلى أنه لا يستطيع العمل بنظام العمل بالمناوبة، يمكن أن يكون رئيس المصلحة يبحث عن حلول بديلة تتيح له أداء مهامه في الأوقات المحددة وقد يكون ذلك عن طريق لتوزيع المهام بشكل أفضل .

قد يحتاج رئيس المصلحة إلى دعم من الإدارة والفريق الإداري في المستشفى لتحقيق التغييرات المطلوبة في نظام العمل، قد يكون الدعم المؤسسي ضروري ل أحداث تغييرات هيكله أو تعديلات في السياسات والإجراءات المتبعة.

• **التأثير على الأداء الفرقي :** إذا كان رئيس المصلحة غير قادر على أداء مهامه في الأوقات المحددة، فقد يكون لهذا تأثير سلبي على أداء الفريق بشكل عام قد يعاني الفريق من عدم التنسيق وتأخر في تلبية إحتياجات المرضى والمستفيدين.

• **تحسين تجربة المرضى و المستفيدين :** بتحسين نظام العمل وتمكين رئيس المصلحة من أداء مهامه في الأوقات المحددة .

• **ضرورة التخطيط والتنظيم الجيد :** يظهر من إجابة رئيس المصلحة أن بنظام العمل الحالي لا يتيح له التخطيط والتنظيم الجيد لمهامه، وقد يحتاج إلى العمل بنظام يسمح له بتقسيم وتنظيم المهام بشكل فعال لتحقيق الأهداف والمواعيد الزمنية والحفاظ على الكفاءة من خلال تمكين رئيس المصلحة من أداء مهامه في الأوقات المحددة، يمكن تفريز الإستدامة و الحفاظ على الكفاءة في المستشفى يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم العمل والتوزيع العادل للمهام بين أعضاء الفريق مما يقلل من حدوث تراكمات وتأخير في الأعمال بناء على التحليل يمكن أن نستنتج أن هناك حاجته متسة لإعادة النظر في نظام العمل في المستشفى ومما توافقه مع الإحتياجات والقدرات.

2- **يتيح النظام العمل بالمناوبة للتعرف على طبيعة المهام الموكلة داخل المنظمة :**

نعم يتيح النظام العمل بالمناوبة يعني أن نظام العمل بالمناوبة يتيح بشخص الفرصة للتعرف على طبيعة المهام الموكلة له داخل المنظمة

هذه الجملة تشير إلى أن نظام العمل بالمناوبة يتيح للشخص فرصة التعرف على المهام التي يجب القيام بها داخل المنظمة، قد يكون هناك إجتماع أو حوار مع رئيس مصلحة معينة لبحث المهام وتحديد متطلبات عمل المهام بشكل مناسب يمكن أن يكون هذا مقيد للموظف لأنه سيتعرف على المهام المحددة التي يجب أن يؤديها ، ويكون لديه فهم أفضل لدوره داخل المنظمة.

من خلال نظام العمل بالمناوبة يمكن بشخص أن يكسب خبرة في مجموعة متنوعة من المهام داخل المنظمة، قد يعمل في قسم معين لفترة زمنية محددة ثم ينتقل إلى قسم آخر في المنظمة في فترة متناوبة أخرى هذا يتيح له فرصة لاكتساب مهارات مختلفة وتطوير قدراته في مجالات متعددة .

التنوع والتحدي قد يتيح نظام العمل بالمناوبة فرصة للشخص للتعامل مع تحديات مختلفة ومتنوعة قد يواجهها مهاما جديدة وغير مألوفة في كل مناوبة مما يمنحه فرصة للتطور والنمو الشخصي، كما قد يشجع نظام العمل بالمناوبة والتواصل والتعاون بين الأفراد المختلفون الذين يعملون في فترات زمنية مختلفة على تنفيذ المهام، وتبادل المعرفة والخبرات كما قد يواجه الشخص بعض التحديات مع نظام العمل بالمناوبة مثل ضبط التوازن بين العمل والحياة الشخصية أو التكيف مع تغيرات الجدول الزمني، قد يحتاج أيضا إلى تكوين روتين يساعد على التأقلم مع التحولات المتكررة في المهام.

3- هل يخفف نظام العمل بالمناوبة من حدة الأخطاء المهنية:

يعني أنه لا يعتقد أن هذا النظام يقلل احتمالية حدوث أخطاء في العمل المهني وبمعنى آخر فإنه يشير إلى أن الأخطاء المهنية ما زالت قد تحدث بغض النظر عن نظام العمل المتناوب.

يمكن تفسير ذلك بعدة طرق ربما يكون الرئيس يشير إلى أن الأخطاء المهنية قد تكون مرتبطة بعوامل أخرى مثل قلة التدريب أو ضغط العمل وهذه العوامل لا تتأثر بنظام العمل

بالمناوبة وقد يكون الرئيس يرغب في تأكيد أهمية التدريب الجيد وتخفيف الضغط على الموظفين بغض النظر عن النظام الذين يعملون به من المهم أيضا أن نلاحظ أن هذه العبارة لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر عامة أو رسمية وإنما تعكس وجهة نظر الرئيس الشخصية كما قد يكون الرئيس قد يشير إلى أن الأخطاء المهنية قد تحدث بغض النظر عن التنظيم الزمني لعمل إدارة الأخطاء المهنية تتطلب توفير بيئة عمل آمنة ودائمة و تدريباً مناسباً لموظفين و وجود إجراءات وسياسات فعالة لمعالجة الأخطاء وتجنبها وربما يكون الرئيس يعتقد أن نظام العمل بمناوبة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الأخطاء المهنية نظراً لتحمل الموظفين لأوقات عمل غير منتظمة وقدرة التركيز المحدودة في بعض الحالات وبالتالي فإنه قد يرغب في اتخاذ تدابير إضافية للحد من الأخطاء المهنية في هذا النظام مثل تعزيز التدريب والتوجيه المهني للموظفين الذين يعملون في نظام العمل بالمناوبة.

من خلال هذا التحليل هنا يتم فهم رؤية الرئيس وتفسيرها بناء على المعلومات المتوفرة يجب أيضاً أخذ الاحتمالات المختلفة

4- يؤثر تغيير فترات العمل من نوبات ليلية إلى نهائية أو العكس على أداء الموظفين

الرئيس يتحدث عن تغيير فترات العمل من نوبات ليلية إلى نهائية أو العكس ويعتبر هذا التغيير يؤثر على أداء الموظفين هناك عدة جوانب يمكن تحليلها في هذا السياق كما يعتمد أداء الأشخاص على النمط الحيوي الطبيعي للجسم الذي يتمثل في الدورة اليومية لليقظة والنوم قد يعاني الموظفون الذين يتم تغيير فترات عملهم من تأثيرات سلبية نتيجة تعارض نمط الحيوي الطبيعي مما يؤثر على مستوى الطاقة والتركيز والأداء العام

التكيف والتعلم: قد يتطلب تغيير فترات العمل تكيفاً من الموظفين للتأقلم مع الفترات الزمنية الجديدة وتعديل نمط حياتهم ونظام نومهم قد يحتاج الموظفون إلى وقت لتعديل أعبائهم وعاداتهم وتحقيق التوازن اللازم لضمان أداء مرتفع وفعالية في عملهم الجديد .

العوامل البيئية: يجب أيضا مراعاة العوامل البيئية التي قد تتغير مع تغير فترات العمل قد يؤثر التغيير في فترات العمل على الوقت مناسب للموظفين للحصول على نوم كافي وجودة النوم مستوى الضوضاء والإزعاج المحتمل في فترات العمل الجديدة جميع هذه العوامل يمكن أن يؤثر على نوعية النوم والاستراحة.

السلام والحوادث: يمكن أن يؤثر تغيير فترات العمل على مستوى الانتباه والاستجابة للموظفين مما يزيد من خطر وقوع حوادث أو أخطاء في العمل يجب وضع سياسات وإجراءات ملائمة لضمان سلامة الموظفين وتحسين الوعي بالمخاطر والحفاظ على بيئة عمل آمنة في جميع الفترات الزمنية

الآثار على الحياة الشخصية: يجب أن يتم احترام التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين قد يتطلب تغيير فترات العمل تنسيقا جيدا من الاحتياجات الشخصية والاجتماعية والعائلية.

التواصل والتنسيق: قد يكون هناك تأثير على التواصل والتنسيق بين الموظفين عند تغيير فترات العمل قد يصعب التنسيق بين الفرق أو الموظفين الذين يعملون في فترات مختلفة مما يؤثر على تبادل المعلومات والتعاون الفعال.

الاستقرار العاطفي والصحة العقلية: يجب أخذ الاستقرار العاطفي والصحة العقلية للموظفين في الاعتبار عند تغيير فترات العمل قد يواجه الموظفون صعوبات في التكيف العاطفي مع التغيرات في نمط الحياة ونمط النوم قد يزيد ذلك من مستوى التوتر والإجهاد النفسي يجب أن يتم توفير الدعم النفسي وموارد التعامل مع هذه الاضطرابات الحفاظ على صحة العاملين.

الأداء والإنتاجية: قد تتأثر أداء الموظفين ومستوى الإنتاجية في الفترات التي يتم تغييرها وقد يحتاج الموظفون إلى وقت للتأقلم وضبط نمطهم العلمي وتحقيق أعلى مستويات الأداء وتراجع الإنتاجية على العملية والنتائج العامة للمنظمة.

التدابير التعويضية: من المهم أن يتم اتخاذ التدابير اللازمة للتعويض عن التأثيرات السلبية لتغيير فترات العمل يمكن توفير سياسات تأمرون في العمل وتنظيم الإجازات وتقديم تدريب إضافي للتكيف مع التغييرات

5- تتسبب المناوبة أيام العيد والمناسبات في الأخطاء المهنية

تعتبر المناوبة خلال العيد والمناسبات تحدياً مهنياً يمكن أن يؤدي إلى حدوث أخطاء واعترافاً بذلك أعتقد أنه يمكننا تبني استراتيجيات لتقليل هذه الأخطاء وتحسين الأداء المهني أثناء فترات العمل بالمناوبة فيما يلي بعض الاقتراحات التي يمكن أن تحد من الأخطاء المهنية. تدريب مكثف: ينبغي أن يكون هناك تدريب مكثف قبل المناوبة لضمان أن جميع الأفراد الفريق لديهم المعرفة اللازمة والمهارات اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة يجب توفير تدريب دوري لتحديث المهارات والمعرفة.

تعب وإرهاق العاملين: قد يؤدي تواجد الفريق في مناوبات متتالية خلال فترة العيد والمناسبات حيث يحتاج الفريق إلى التعاون مع عدد أكبر من المهام أو المتطلبات الخاصة بالعملاء وبالتالي قد يتعذر على العاملين إدارة الضغط الزائد بشكل فعال مما يؤدي إلى ارتكاب أخطاء في العمل.

قلة التواصل والتنسيق: قد يكون هناك تحد في التواصل والتنسيق بين أفراد الفريق خلال فترات المناوبة خاصة إذا كان هناك تغييرات في الجدول الزمني أو الترتيبات الخاصة بالعمل قد يؤدي نقص التواصل والتنسيق إلى ارتكاب أخطاء بسبب عدم وجود معلومات كافية أو تداخل في المهام.

تأثير الضغط النفسي: يمكن أن يواجه العاملون ضغوطاً نفسية إضافية خلال الفترة الخاصة يمكن أن يؤثر هذا الضغط النفسي على أداء العاملين ويزيد من احتمالية وقوع الأخطاء المهنية

6- فوائد نظام العمل بالمناوبة داخل المنظمة من وجهة نظر العاملين

يمكن أن يكون لنظام العمل بالمناوبة العديد من الفوائد بما في ذلك تغطية العمل على مدار الساعة وتوفير الرعاية الطبية في الأوقات الطارئة وتعزيز التفاعل والتعاون بين الفرق الطبية كما يمكن أن يتيح للموظفين الاستفادة من وقت فراغهم بشكل أفضل لتحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية مع ذلك قد يواجه نظام العمل بالمناوبة بعض التحديات مثل صعوبة تنسيق الجداول وتحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين واحتياجات المستشفى والتعب المحتمل للعاملين في نظام المناوبة المستمر.

نظام العمل بالمناوبة يعتبر نمطا شائعا في المجال الطبي حيث يتطلب توفير الرعاية الصحية على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع يتم تنظيم العمل في فترات زمنية محددة يتناوب فيها الموظفين على العمل والراحة.

نظام العمل بالمناوبة داخل منظمة المستشفى يعتبر أمرا مهما لضمان تقديم الرعاية الصحية المستدامة على مدار الساعة.

نظام العمل بالمناوبة في المنظمة يعد أساسيا لتلبية احتياجات المرضى على مدار الساعة نظام العمل بالمناوبة في منظمة يعد أساسيا لتلبية احتياجات المرضى على مدار الساعة وضمان تقديم الرعاية الصحية المستمرة يتيح لنا هذا النظام توفير فرص العمل للموظفين ويضمن تغطية كاملة للمستشفى في جميع الأوقات بما في ذلك الليل وعطلات نهاية الأسبوع والأعياد.

تحديد نظام العمل بالمناوبة يعتمد على العديد من العوامل مثل عدد الموظفين المتاحين واحتياجات المستشفى من العملاء في مختلف الأوقات يتم تخطيط الجدول الزمني للمناوبة و بعناية لضمان النظام داخل المؤسسة

7- يقلل نظام العمل بالمناوبة من فرص الحصول عليه إجازات الاعتيادية والطارئة

بالنسبة لتأثير نظام العمل بالمناوبة على فرص الحصول على الإجازات الاعتيادية والطارئة في أيام العيد والعطل الدينية والوطنية فإنه يمكن أن يكون هناك تحديات قد تؤثر على تلك الفرص ونظرا لطبيعة العمل في المستشفى حيث يحتاج المستشفى إلى توفير خدماتها بشكل مستمر في تلك الأوقات الهامة عندما يكون هناك نظام العمل بالمناوبة فإنه قد يصعب على الموظفين خصوصا على إجازات الجدية والطارئة وذلك يعود إلى طبيعة العمل في أيام موظفين إضافيين لمواجهة هذه الحالات المستعجلة وتلبية الاحتياجات الطبية الملاحظة بالإضافة إلى ذلك تتطلب طبيعة العمل في تلك الأيام وجود فرق متخصصة للتعامل مع الحالات الطارئة وتنفيذ الإجراءات الجراحية الضرورية في أقرب وقت ممكن وعند تقليل نظام العمل بالمناوبة في تلك الأيام يترتب على ذلك نقص في عدد الموظفين المتاحين مما يتسبب في زيادة الضغط على الموظفين الحاليين وتقليل فرصهم في الحصول على إجازات اعتيادية أو طارئة لذلك ينبغي على رئيس مصلحة المستشفى مراعاة هذه المعضلة واتخاذ الإجراءات المناسبة لتلبية احتياجات العمل وتلبية مطالب الموظفين بشأن الإجازات.

8- المساهمة التي يقدمها نظام العمل بالمواقع بالمناوبة على رضاء الموظفين

تأثيرات سلبية وذلك لعدم ما التعويضات لأيام العطل والأعياد الدينية والوطنية والتأثيرات النفسية وبذلك في المناوبة الليلية لعدم التكفل بالمرضى يحتوي نظام العمل بالمناوبة على تأثيرات سلبية على رضا الموظفين أحد هذه التأثيرات يتعلق بعض الأيام العطل والأعياد الدينية والوطنية عندما لا يتم تقديم تعويضات ملائمة لهذه الأيام يشعر الموظفون بعدم التقدير والإحباط قد يتسبب ذلك في تراجع نظام وتأثير سلبي على التزامهم في العمل بالإضافة إلى ذلك يوجد تأثير نفسي آخر يتعلق بالمناوبة الليلية في هذه الحالة يعاني الممرضون من عدم تكفل الكافي بحاجتهم واحتياجاتهم الفاعل العمل في فترات متأخرة من الليل قد يواجهون صعوبات في التعامل مع ظروف العمل ذات الإضاءة المنخفضة وقلة النوم مما يؤثر سلبا على رضاهم العام في العمل.

ومع ذلك يجب أن نلاحظ أن تأثير نظام العمل بالمنابفة على رضا الموظفين قد يختلف بين الأفراد وفقا للظروف والمؤسسات المحددة قد تتأثر لأي بعوامل أخرى مثل بيئة العمل العامة وتوازن العمل والحياة الشخصية والدعم الإدارة فرص تطويرية لذا ينبغي أن يتم توفير دعم واهتمام من قبل إدارة المستشفى لتعزيز رضا الموظفين وتعزيز رفاهيتهم في بيئة العمل.

9- عدم الامتثال للتوجيهات والقوانين والعواقب المترتبة عن ذلك في نظام العمل بالمنابفات

ويتعلق بالعواقب المحتملة لعدم الامتثال لتوجيهات وقوانين نظام العمل في المنابفة فإن العواقب المحتملة هي التعرض للعقوبات الإدارية والخصومات.

من المفهوم أن نظام العمل بالمنابفة هنا هو نظام تنظيمي يتطلب من الموظفين الامتثال لتوجيهات وقوانين محددة وعندما يتم تجاهل أو عدم الامتثال لهذه التوجيهات والقوانين فإنه يمكن أن يحدث تأثير سلبي على الموظفين والمؤسسة بشكل عام

تشمل هذه العقوبات الإدارية والخصومات المالية ففي حالة عدم الامتثال للتوجيهات يمكن أن تترتب على الموظفين عقوبات إدارية مثل التوبيخات الشفهية أو إشعارات خطية وتدوين سجلات سلبية في ملفاتهم الشخصية وتأثير سلبي على فرص الترقية أو التقدم في العمل بالإضافة إلى ذلك قد يتعرض الموظفون للخصومات المالية تتضمن تخفيضات في الرواتب والبدلات والحوافز المالية الأخرى التي قد يستحقونها وتجدر الإشارة إلى أن العواقب المحتملة قد تختلف بين المؤسسات وفقا لسياسات وقوانين العمل المحلية وبالتالي ينبغي على الموظفين أن يكونوا على دراية تامة بتوجيهات وقوانين نظام العمل بالمنابفة وأن يلتزموا بها لتجنب هذه العواقب المحتملة

10- تأثير نظام العمل بالمناوبة في مستوى أو درجة الأخطاء المهنية

يؤكد عدم وجود تأثير لنظام العمل بالمناوبة على مستوى ودرجة الأخطاء المهنية ومع ذلك هناك وجهات نظر متعددة في هذا الصدد يمكن للنظام العمل بالمناوبة أن يؤثر على مستوى الأخطاء المهنية بناء على عدة عوامل بما في ذلك:

يمكن أن يتسبب نظام العمل بالمناوبة في اضطراب نمط النوم تقلبات الجدول الزمني وبالتالي زيادة فرص التعب والإرهاق قد يؤدي ذلك إلى تقليل التركيز وزيادة الأخطاء المهنية.

قد يتعرض الموظفون الذين يعملون بنظام العمل بالمناوبة لضغوطات نفسية واجتماعية بسبب انقطاعهم عن الحياة الاجتماعية العادية وصعوبة التوافق مع أفراد العائلة والأصدقاء يمكن أن تتسبب في أخطاء.

قد يؤدي الإرهاق الناجم عن نظام العمل بالمناوبة إلى تراجع قدرة العاملين على التركيز واتخاذ القرارات الصحيحة وهذا قد يزيد من احتمالية وقوع الأخطاء المهنية بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يؤثر على نوعية النوم المنقطعة وغير المستقرة العاملين على مستوى الأخطاء المهنية حيث تؤدي صعوبة ضبط نمط النوم إلى تقليل مستوى التركيز واليقظة أيضا قد يكون نظام العمل بالمناوبة كثيرة على التواصل ونقل المعلومات بين الفرق المختلفة مما يمكن أن يزيد من احتمالية حدوث الأخطاء المهنية نتيجة للتباين في فهم التواصل بناء على هذه العوامل المذكورة يمكننا استنتاج أنه يمكن أن يكون نظام العمل بالمناوبات تأثير على مستوى الأخطاء المهنية لذا ينبغي أن تتم إجراء دراسات أو بحوث إضافية لتقييم تأثير هذا النظام على مستوى الأخطاء المهنية بشكل دقيق واستجابات قوية

الحالة 7: تحليل إجابة مقابلة مع مدير المؤسسة الاستشفائية عالية صالح

1- لا است راض على أداء فريقي في العمل

وتشير إجابة المبحوث إلى انتقاده لأداء فريق العمل ويعزو ذلك إلى نقص الكفاءة وعدم الانضباط في مواقيت العمل

اعتراف بالمشكلة: يشير تعليق مديرك إلى أنه يلاحظ انخفاضاً في أداء الفريق ويعترف بأن السبب وراء ذلك يمكن أن يكون نقص الكفاءة وعدم الانضباط في مواقيت العمل، وهذا يشير إلى قدرته على تحديد المشكلة وتحليلها

التركيز على الكفاءة: ويشير المبحوث إلى أن الكفاءة هي أحد الأسباب وراء أداء الفريق السيئ ويشير ذلك إلى وجود مشاكل في المهارات والقدرات الفنية لأعضاء الفريق ضرورة الانضباط في مواقيت العمل: ويشير المبحوث إلى أن عدم الانضباط في مواقيت العمل يعد أحد العوامل النهائية

الحاجة إلى حلول: يتطلب هذا التحليل توصية للتغلب على المشكلة ويجب على المدير العمل على تحسين الكفاءة من خلال تقديم التدريب والمساعدة المناسبة لأعضاء الفريق تقييم المهارات والقدرات: ينبغي على المدير تقييم مهارات أعضاء الفريق وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين يمكنه توفير التدريب المناسب أو تعيين الموظفين المناسبين لتلك المهام

2- أفضل العمل بالمناوبة وذلك لتوفير وقت لقضاء حاجات الاجتماعية والالتزامات العائلية:

وتشير إجابة المبحوث إلى الاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية ويعكس هذا الاهتمام التوفيق بين الالتزامات الشخصية والاجتماعية

الاستدامة والرضا الشخصي: من خلال اختيار العمل بالمناوبة يمكن للمدير تنظيم وقته بطريقة تتيح له قضاء الوقت اي الكافي مع العائلة والاستفادة من الأنشطة الاجتماعية الأخرى التي تهمة وهذا يؤدي إلى زيادة الرضا الشخصي والحفاظ على صحة العمل القدرة على التكيف: قد يعني العمل بالمناوبة أن المدير مستعد للتكيف مع أنماط العمل المختلفة وتغييراتها ويمكن أن يتطلب ذلك القدرة على تنظيم الوقت بشكل جيد والتعامل مع الجداول المتغيرة

تحقيق التوازن في العمل الجماعي: عندما يتم العمل بالمناوبة قد يتأثر تواجد المدير في بعض الأوقات يجب على المدير التعاون مع الفريق وتحقيق التوازن بين احتياجاته الشخصية

الفعالية والإنتاجية: يمكن للعمل بالمناوبة أن يوفر للمدير فرصة للعمل في الأوقات التي يكون فيها الأداء الفردي أفضل مما يزيد ذلك من فعالية العمل

تعزيز رضا العاملين: بتلبية احتياجات المدير الاجتماعية والعائلية من خلال العمل بالمناوبة يمكن للمدير أن يكون قدوة للعاملين الآخرين فيما يتعلق بتحقيق التوازن

3- نعم توجد أخطاء مهنية أثناء الفترات الليلية

تشير إجابة المبحوث إلى أنه يقر بوجود أخطاء مهنية خلال الفترات الليلية ويشير إلى الاعتراف بالخطأ وإجابة المدير تظهر وعيا واعتراف بوجود أخطاء مهنية خلال الفترات الليلية هذا يعكس مدى مسؤوليته وصدقه في تقرير الوضع

تحديد الأسباب: من خلال الاعتراف بالأخطاء يمكن للمدير أن يتحدث عن الأسباب المحتملة التي قد تؤدي إلى وقوع تلك الأخطاء خلال الفترات الليلية

التحسين والتدريب: يمكن للمدير أن يعترف بأهمية التحسين المستمر والتدريب لتجنب تكرار الأخطاء يمكن أن يشير إلى أنه سيعمل على تقديم التدريب الملائم لفريق العمل لتعزيز مهاراتهم والتركيز على الأداء الجيد خلال الفترات الليلية

المتابعة والتقييم: أهمية المتابعة والتقييم المستمر للأداء خلال الفترات الليلية، قد يعزز ذلك تحديد النقاط القوية والضعف واتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الأداء وتقادي الأخطاء المهنية التواصل والشفافية: إن أهمية التواصل المستمر والشفافية فيما يتعلق بالأخطاء المهنية خلال الفترات الليلية

4- نعم النتائج المحققة بالنظام التناوبي أفضل من نتائج نظام العمل العادي:

تشير إجابة المبحوث إلى أن نظام التناوب قد أسهم في تحسين الأداء العام للفريق، هذا يعكس القدرة على الاستفادة من فوائد التناوب في توفير استدامة الطاقة والانتعاش البدني والعقلي لأعضاء الفريق

توفير الوقت للمسؤوليات الشخصية: هذا ما يعزز التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية وقد يؤدي هذا إلى تحسين التفاعل الاجتماعي ورفاهية أعضاء الفريق زيادة الإنتاجية والكفاءة قد يكون هذا بسبب تفعيل العمل الجامعي لتحفيز الأعضاء للعمل بشكل أكثر فاعلية في فترات وقت محددة

توزيع الأدوار بشكل عادل: توزيع الأعباء بشكل أكثر عادلا بين أعضاء الفريق يقلل من الشحن العملي وتحقيق التوازن في تحمل المسؤوليات والمهام بين الأعضاء مما يزيد من الرضا والتحفيز لديهم

يتم تقييم العنصر البشري أثناء العمل بالمناوبة على أساس المرودية والانضباط والسلوك واحترام مواقيت العمل

إجابة المبحوث تشير إلى أهمية تقييم أداء العنصر البشري بناء على المرودية هذا يعني أن المدير يركز على تحقيق النتائج المطلوبة وتحقيق الأهداف بشكل فعال يمكن للتقييم المرود أن يشمل عناصر مثل الإنتاجية والجودة والتفاني في العمل وتحقيق الأهداف المحددة

أهمية الانضباط والسلوك: وهذا يعكس أهمية التزام الفريق بالقواعد والسياسات المنصوص عليها والسلوك الحضاري والمهني يمكن أن تتضمن عناصر التقييم في هذا السياق الحضور في المواعيد المحددة

احترام مواقيت العمل: يشمل هذا الوصول إلى العمل في الوقت المحدد والالتزام بساعات العمل المحددة والقيام بالمهام والواجبات المناطة بها خلال الفترات المحددة تعزيز الشفافية والعدالة: من خلال تحديد معايير واضحة وعادلة للتقييم وتوفير ردود فعل مباشرة وموضوعية وهذا ما يعزز الثقة والشعور بالعدل بين أعضاء الفريق الإجابة يتم التعامل معها:

تطبيق الأحكام التأديبية التي نص عليها الأمر 03-12/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، إضافة إلى المتابعات القضائية.

الإلتزام بالأحكام التأديبية: يشير ذلك إلى أهمية إحترام القواعد واللوائح المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هذا يعني أنا الشخص المشرف عليه يتمتع بصلاحيات تنظيمية لتطبيق الإجراءات التأديبية المناسبة في حالة وقوع الأخطاء المهنية أو جسمانية. المتابعات القضائية: يشير ذلك إلى أن هناك آليات رقابية تقوم بمتابعة ومراقبة أعمال الفرد والتأكد من تنفيذ الإجراءات التأديبية بشكل صحيح وعادل يمكن أن تشمل هذه المتابعات تدقيق الملفات و مراجعة التقارير وإجراءات التحقيق اللازمة لضمان العدالة والمساواة في التعامل مع الأخطاء.

التعلم من الأخطاء: يمكن التعامل مع الأخطاء خلال فترة العمل بالمناوبة الاهتمام بالتطوير المهني والتحسين المستمر وتعزيز التعاون والتواصل الفعال بين الأفراد.

التدريب والتوجيه: يمكن أن يكون التعامل مع الأخطاء فرصة لتقديم التدريب والتوجيه اللازم لتحسين الأداء المهني، يمكن توفير الدعم والإرشاد للفرد من خلال تحديد النقاط الضعيفة لتطوير خطط تحسين ملائمة المهارات والمعرفة

7- هل تتأثر الخطط الاستراتيجية الموضوعة من قبلهم أثناء تقييم النظام العمل بالمناوبة؟ لا يتأثر لأن نظام العمل بالمناوبة لأنه يعتبر من الخطط الاستراتيجية تعامل المنظمة مع الأخطاء المهنية أو الجسمانية خلال فترة العمل بالمناوبة يتم بشكل استراتيجي ومنظم يعتبر نظام العمل بالمناوبة جزء هاماً من خطط التنظيم الاستراتيجية يتمتع هذا النظام بعدة مزايا فهو يوفر مرونة في تنظيم العمل ويسمح بتكيف مع الاحتياجات العمل المختلف خلال فترات العمل المختلفة.

من القواعد الأساسية في التعامل مع الأخطاء المهنية والجسمانية هو توفير بيئة آمنة وصحية للعاملين، وذلك عبر تنفيذ إجراءات السلامة المهنية المناسبة يجب توفير التدريب اللازم للعاملين حول كيفية التعامل مع المعدات والأدوات بشكل آمن، وكذلك تعزيز الوعي بالسلامة والحفاظ على سلامة الذات والزملاء عند وقوع أخطاء مهنية أو جسمانية يجب على العاملين الإبلاغ عنها فوراً للجهة المختصة داخل المنظمة سواء كان ذلك المشرف مباشر أو الفريق المسؤول عن تلك الفترة من العمل ينبغي أن يتم التعامل مع الأخطاء بشكل جاد مسؤول وتحليل أسبابها واتخاذ الإجراءات الواجبة لتفادي تكرارها في المستقبل.

إضافة إلى ذلك يجب تشجيع الثقافة القائمة على الشفافية والتعلم المستمر في المنظمة يجب أن يكون هناك فضاء للعاملين للتعبير عن المشاكل والأخطاء التي يواجهونها دون خوف من العواقب السلبية، يمكن تعزيز هذه الثقافة عن طريق توفير جلسات تدريبية وورشات عمل لتعزيز المهارات والوعي وتبادل الخبرات بين العاملين

8- باعتباركم مسؤولون إدارياً ومهنيين عن تسيير نمط العمل داخل المؤسسة نظام العمل بالمناوبة إجباري لأنها تقدم خدمات عمومية واجتماعية

النظام والتنظيم: اتضح من الإجابة أن العمل بالمناوبة هو نظام مفروض بشكل إجباري بناء على طبيعة الخدمات العمومية المقدمة هذا يشير إلى وجود تنظيم وتحكم من قبل المسؤولين لضمان استمرارية الخدمات وتلبية احتياجات المجتمع.

المسؤولية الإدارية والمهنية: يعتبر المسؤولين إداريا ومهنيا وهذا يعني أنهم يتحملون مسؤولية توجيه وإدارة العمل بالمناوبة بشكل فعال وفقا للمعايير المهنية المحددة.

التوجيه الإداري: يشير ذلك إلى وجود هيكل تنظيمي وإداري يوجه ويسهل تنفيذ نظام العمل بمناوبة يمكن أن يتضمن ذلك توجيهات وتعليمات من الإدارة العليا بشأن الجداول الزمنية والمسؤوليات والإجراءات اللازمة لتنظيم العمل في هذا النمط .

استجابة للاحتياجات العمومية: يشير ذلك إلى أهمية توفير الخدمات العمومية بشكل مستمر وفعال حيث أن النظام بالمناوبة يعزز القدرة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع وتلبية المتطلبات في أوقات مختلفة من اليوم

9- هل الفاعلون الاجتماعيون داخل المؤسسة راضون عن تغيير نمط العمل من العادي إلى المناوبة في أي وقت كان؟

ليسوا مخيرين بل مجبرين على اتباع نظام العمل بالمناوبة
قلة الرضا الاجتماعي: يظهر من الإجابة أن الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة غير راضين عن تغيير نمط العمل من العيد إلى المناوبة هذا يشير إلى أن هناك استياء وعدم قبول لهذا التغيير في أوقات العمل وتنظيمه.

الاضطرار والامتثال: يفهم من العبارة أن الفاعلين الاجتماعيين ليسوا مخيرين في تبني نظام العمل بالمناوبة بل مجبرين على اتباعه هذا يشير إلى وجود ضغوط أو ظروف خارجة عن إرادتهم تلزمهم بالعمل بنمط مناوبة.

فقدان السيطرة: على الأوقات والجداول الزمنية الخاصة بهم قد يكون لديهم قلة مرونة في التنظيم حياتهم الشخصية وتوازن عمل حياتهم

التأثير السلبي على الرضا الوظيفي: قد يؤثر هذا التغيير على رضا الفاعلين الاجتماعيين بشكل عام عن عملهم قد يؤدي إلى شعور بعدم الرضا والاستياء والتأثير السلبي على الأداء والمشاركة في المؤسسة.

10- ما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتدريب العاملين على نظام العمل بالمناوبة من خلال هذه الإجابة يشير المبحوث أن هناك عدة إجراءات يمكن اتخاذها لتدريب العاملين على نظام العمل بالمناوبة

برامج التدريب: قم بتنظيم برامج تدريبية مكثفة للعاملين على نظام العمل بالمناوبة يجب أن تشمل هذه البرامج شرحا وافيا لجدول العمل بالمناوبة والمتطلبات المرتبطة به بالإضافة إلى توضيح السياسات والإجراءات المتعلقة بالمناوبة

التعليم والتوعية: تقديم مواد تعليمية ومعلومات مفصلة عن نظام العمل بالمناوبة وفوائده والتحديات المحتملة قد تشمل هذه المواد العروض التقديمية والملصقات والمنشورات والمقاطع التعليمية عبر الإنترنت.

التدريب العلمي: قم بتنظيم جلسات تدريبية عملية تساعد العاملين على فهم كيفية تنفيذ المهام المتعلقة بالمناوبة على سبيل المثال يمكن تنظيم تمارين عملية لتحسين المهارات اللازمة للعمل بالمناوبة مثل التخطيط وإدارة الوقت والتواصل الفعال

التوجيه الفردي: تقديم جلسات توجيه فردية للعاملين حيث يمكنهم طرح أسئلتهم ومخاوفهم المتعلقة بنظام العمل بالمناوبة يمكن للمشرفين أو الخبراء المختصين تقديم الإرشادات اللازمة والاستجابة لاحتياجات العاملين بشكل فردي

تحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول:

من خلال اجابات المبحوثين حول التساؤل الفرعي ما هي انعكاسات نظام العمل بالفراق الليلية على الاخطاء المهنية يتضح ان نظام المناوبة يؤثر بشكل واضح على مختلف الانشطة الطبية وشبه الطبية لدى الموظفين بالمستشفى و يعزى ذلك

الى التعب الذهني و الجسدي و النقص الواضح في عدد الموارد البشرية العاملة و يمكن تسليط الضوء على عدة نقاط:

التوعية و التعقيد: يمكن أن يكون العمل الليلي أكثر تعقيدا و صعوبة من العمل النهاري و يتطلب التركيز الزائد و القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في ظروف محدودة من الاضاءة والنشاط ويزيد هذا التحدي من احتماليه وقوع أخطاء مهنية. تعب العاملين: قد يتعرض عاملون الذين يعملون في فترات الليل للتعب والارهاق سبب اختلال نظام النوم الطبيعي

قلة التفاعل الاجتماعي: في فترات الليلية يكون هناك قلة في التفاعل الاجتماعي والتواصل بين الموظفين قد يؤدي هذا الى العزلة الاجتماعية على مستوى الحذر والمراقبة مما يزيد من فرص حدوث الاخطاء دون اكتشافها في الوقت المناسب تغيرات في نظام في نمط الحياه الشخصية: يمكن ان يؤثر العمل بالفترات الليلية على نمط الحياة الشخصية للموظفين.

تحليل النتائج الدراسة في ضوء تساؤل الثاني للدراسة:

- قد يؤدي العمل المستمر لفترات طويلة دون فترات راحة كافية الى التعب وارتفاع مستوى الاجهاد لديهم قد يؤثر على هذا التعب على تركيزهم و قدراتهم على اتخاذ قرارات صحيحة و القيان بالمهام دقيقة يزيد من احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.
- مواجهة العمال صعوبة في الحصول على قسط كاف من النوم بسبب طبيعة العمل قلة النوم المستمرة يمكن ان يؤثر سلبا على وظائف الدماغ وقدرات والذاكرة والتركيز وتزيد من خطر حدوث الأخطاء المهنية
- تداخل المهام والنقص الاتصال في بعض الاحيان ،يكون هناك تداخل بين المهام والتحويلات بين الفرق العاملة المناوبة، وهذا قد يؤدي الى نقص في التواصل

- والتنسيق بين الفرق، نقص التواصل يمكن ان يسبب سوء التفاهم او تفويت بعض المعلومات الهامة مما يزيد احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.
 - ضغوط الوقت: في بعض الصناعات التي يتعين على الفرق العاملة المناوبة انجاز المهام ضمن فترات زمنية محدودة
 - توزيع العمل بناء على القدرات الفردية: نظرية الإدارة العلمية تشجع توزيع العمل بناء على قدرات ومهارات في فرق العاملة، بالنظر الى نظام العمل الى فترات التي يكونون فيها ذرة أدائهم وقادرين على تركيز والتمثيل بدقة مما يقلل من احتمالية حدوث الاخطاء المهنية
 - تقسيم الاداء وتقديم الملاحظات :حسب نظرية الادارة العلمية تؤكد على أهمية تقسيم اداء العمال وتزويدهم بملاحظات بناءة وتوجيهات لتحسين ادائهم في نظام العمل بالمناوبة يمكن استخدام آليات التقييم واعطاء ملاحظات لتوجيه العمال وتحسين الأداء العام.
 - تحسين عمليات العمل من خلال نظريه الادارة العلمية تحسين عمليات العمل بشكل مستمر يمكن تطبيق هذا التحليل على نظام العمل بالمناوبة لتحديد العوامل التي تسبب الاخطاء المهنية وتحسين تنظيم العمل وعمليات التواصل و التعاون بين الفرق.
 - تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة العمل لأن نظام العمل بالمناوبة يمكن من توفير فرصة للعمال للتوازن بين الحياة الشخصية والعملية مما يساهم في زيادة رضاهم وتحفيزهم بتالي تقليل الاخطاء المهنية
- تحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول:
- من خلال اجابات المبحوثين حول التساؤل الفرعي ما هي انعكاسات نظام العمل بالفراق الليلية على الاخطاء المهنية يتضح ان نظام المناوبة يؤثر بشكل واضح

على مختلف الأنشطة الطبية وشبه الطبية لدى الموظفين بالمستشفى و يعزى ذلك الى التعب الذهني و الجسدي و النقص الواضح في عدد الموارد البشرية العاملة و يمكن تسليط الضوء على عدة نقاط:

التوعية والتعقيد: يمكن أن يكون العمل الليلي أكثر تعقيدا و صعوبة من العمل النهاري و يتطلب التركيز الزائد و القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في ظروف محدودة من الاضاءة والنشاط ويزيد هذا التحدي من احتماليه وقوع أخطاء مهنية. تعب العاملين: قد يتعرض عاملون الذين يعملون في فترات الليل للتعب والارهاق سبب اختلال نظام النوم الطبيعي

قلة التفاعل الاجتماعي: في فترات الليلية يكون هناك قلة في التفاعل الاجتماعي والتواصل بين الموظفين قد يؤدي هذا الى العزلة الاجتماعية على مستوى الحذر والمراقبة مما يزيد من فرص حدوث الاخطاء دون اكتشافها في الوقت المناسب تغيرات في نظام في نمط الحياه الشخصية: يمكن ان يؤثر العمل بالفترات الليلية على نمط الحياة الشخصية للموظفين.

النتائج العامة للدراسة:

1- تعب العاملين: قد يتسبب نظام العمل بالمناوبة في تعب العاملين بسبب تغييرات الجدول الزمني والعمل في فترات غير تقليدية، مما يؤثر على استعدادهم النفسي والجسدي للعمل. يمكن أن يتسبب التعب في زيادة احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.

2- نقص النوم واضطراب النوم: قد يجبر نظام العمل بالمناوبة العاملين على العمل في فترات الليل أو الصباح الباكر، مما يؤثر على نومهم وجودته. نقص النوم واضطراب النوم يمكن أن يؤدي إلى تركيز ضعيف وتقليل اليقظة، مما يزيد من خطر حدوث الأخطاء المهنية.

3- نقص التواصل والتنسيق: يمكن أن يسبب نظام العمل بالمناوبة تحديات في التواصل والتنسيق بين العاملين، خاصةً إذا كانوا يعملون في فترات زمنية مختلفة. قد يؤدي التواصل غير الفعال أو النقص في التنسيق إلى حدوث أخطاء في التواصل بين الفريق وبالتالي زيادة الأخطاء المهنية.

4- زيادة مستوى الإجهاد: يعاني العاملون في نظام العمل بالمناوبة من مستويات عالية من الإجهاد نتيجة لعدم الاستقرار في الجدول الزمني وضغوط العمل. الإجهاد المستمر يمكن أن يؤدي إلى تقليل تركيز العاملين وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة، مما يرفع من احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.

5- تغييرات الجدول الزمني المتكررة: قد يتم تغيير جدول العمل بالمناوبة بشكل متكرر وبدون إشعار مسبق، مما يؤدي إلى عدم القدرة على التكيف بشكل جيد وتحضير العاملين للتغيرات المفاجئة. هذا يمكن أن يؤثر على أدائهم ويزيد من احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.

6- ضغط العمل وتحمل المسؤولية: يعمل العاملون في نظام العمل بالمناوبة في ظروف تتطلب منهم تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصعبة في بعض الأحيان. ضغط العمل العالي والمسؤولية المتزايدة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الأخطاء المهنية نتيجة لتوتر العاملين.

7- ضعف التركيز وانخفاض الانتباه: قد يعاني العاملون في نظام العمل بالمناوبة من ضعف التركيز وانخفاض الانتباه بسبب اضطراب نمط الحياة وعدم الالتزام بنظام نوم منتظم. هذا يمكن أن يزيد من احتمالية القيام بأخطاء غير متعمدة أو إهمال تفاصيل هامة في العمل

8- تأثير الحالة الصحية: قد يؤثر نظام العمل بالمناوبة على الحالة الصحية العامة للعاملين، بما في ذلك التعب الشديد واضطرابات الهضم ونقص اللياقة البدنية. عندما يكون

العاملون غير صحيين أو يشعرون بالتعب المستمر، فإن هذا يؤثر على أدائهم ويزيد من احتمالية حدوث الأخطاء المهنية.

خاتمة:

في ختام هذه المذكرة، يمكننا أن التأكيد بأن دراسة موضوع "نظام العمل بالمناوبة وانعكاساته على الاخطاء المهنية لدى العاملين" ذو أهمية بالغة في فهم تأثير نظام العمل بالمناوبة على الأداء المهني وجودته كما يساهم في توفير بيئة ملائمة للعمال للعمل في ظروف تحفيزية ، وتحقيق تطور مهني للفريق ،

يمكن القول ايضا ان هذه الدراسة من شأنها ايجاد حلول مستقبلية للمؤسسات وأصحاب العمل وذلك باتخاذ التدابير اللازمة لتقليل حدوث الأخطاء وتحسين أداء العاملين. ومن شأنها ايضا تحديد نظام عمل فعال يركز على المناوبة يكون بصفة دائمة وخاص بكل مؤسسة حسب طبيعة وظروف العمل والعاملين.

وتشجيع الأبحاث والدراسات الأكثر تفصيلاً حوله للوصول إلى حلول فعّالة ومستدامة في بيئة العمل.

بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة وتطبيقها على أرض الواقع، بحيث يمكن تحقيق فوائد عديدة وتحسينات ملموسة في كفاءة العمل، وتقليل المخاطر .

توفر دراسة هذا الموضوع إطاراً مفهوماً شاملاً لفهم طبيعة وعوامل الأخطاء المهنية في نظام العمل بالمناوبة، قد تسهم الدراسة في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير فيما يتعلق بجدولة المناوبات والتوجيه والتدريب وسياسات السلامة والأمان في بيئة العمل بشكل عام.

توفر هذه الدراسة أساساً علمياً يساعد على توجيه الإصلاحات واتخاذ القرارات المستنيرة في تنظيم العمل بالمناوبة. يمكن للمؤسسات وأصحاب العمل أن يستفيدوا من هذه المعرفة لتحسين ظروف العمل، وتعزيز رضا العاملين، وتحقيق التوازن بين احتياجات العمل واحترام الجوانب الصحية والاجتماعية للعاملين.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1-المصادر:

إبن منظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986

القوانين والمراسيم:

- القانون رقم 11/18 المؤرخ في 02/07/2018 المتعلق بالصحة ، الجريدة

الرسمية ، العدد 46 لسنة 2018

- المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06/07/1992 ، المتضمن مدونة

أخلاقيات الطب ، الجريدة الرسمية العدد 52 ، السنة 1992

2-المراجع

- احمد قيس هادي ، علم النفس الصناعي ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع

، عمان ، الأردن ، 2014

- إسماعيل علي سعد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، مجد للنشر والتوزيع، بيروت

،2007

- أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي أسس وتطبيقات، المكتب الجامعي

الحديث، مصر، 2001،

- بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق

للنشر والتوزيع الإسكندرية 2001

- بوحفص مباركي، العمل البشري ، دار الغرب لنشر والتوزيع ، وهران ط 2 ، ص
2004 11
- بوظيفة حمو، الساعة البيولوجية ، شركة دار الأمة الجزائر ، ط1, 1995
- جميل صليبيبا: المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني للنشر والتوزيع، 1973.
- حبيب الصفايح: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون،
لبنان 2003.
- حبيب المحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون،
بيروت، ط1، 1997.
- حسنين المحمدي بوادي، حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، دار الفكر
الجامعي، الإسكندرية ، مصر ، 2006
- الحمادي زياد محمد علي الرواشدة وآخرون: محددات الرضا الوظيفي، المسيرة،
عمان، الأردن، 2003
- رمضان السيد : حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، مصر
ص30
- عبد الرحمان السعدي وآخرون: مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث للنشر
والتوزيع، الجزائر، 2010
- عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس الإنتاج ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية

-
- عبد الرزاق السنهوري 2000 الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الإلتزام بوجه عام، ط3، المجلد2، بيروت لبنان منشورات الحلبي الحقوقية 884.
- عبد الستار، اکتئاب سلسله علم المعرفه المجلس الوطني للثقافة والفنون والادب الكويت دون طبعه 1998
- على حمدي : سيكولوجية الاتصال ، وضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث 2017 ص 200
- علي السلمي، إدارة السلوك الانساني، دار غريب للطباعة والنشر ، مصر، صفحة85, 1997
- فاروق مداسي، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003، ص 189.
- فيصل محمد خير الزارد الامراض النفسيه الجسديه امراض العصر دار النفيس بيروت طبعه واحد
- القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية، نحو منهج إستراتيجي متكامل، مطابع الحسني +++، السعودية، 2005
- كامل محمد العويضة : علم النفس الصناعي ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، بيروت 1996 ،

-
- مجيد الكرخي : إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015
- محمد شحاتة ربيع : أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 2007
- محمد عبد الطاهر حسين، المسؤولية المنية في مجال الطب وجراحة الاسنان ، دون دار نشر القاهرة 2004
- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، الأردن، 1999
- محمود السيد أبو النيل : علم النفس الصناعي والتنظيمي "عربيا وعالميا" ط1 ، دار الفكر العربية القاهرة 2005
- محمود جاد الحمزة 1986 العمل غير المشروع باعتباره مصدر التزام، دراسة مقارنة بين القانون المدني الفرنسي والجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية
- محمود عبد المولى : علم اجتماع في ميدان العمل الصناعي ط1 ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984
- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط3، مالك مكتب العينة، عمال 200

الرسائل الجامعية

1. بقادير عبد الرحمن ، العمل الليلي واثره الفيزيولوجية والاجتماعية على العمال ، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين ، دراسة ماجستير غير منشوره، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعه الجزائر ، 2006
2. بورماد زكرياء، بوغرة عبد الوهاب ، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بضغوطات العمل ، مذكره مكمله لنيل شهاده الماستر في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم و عمل، جامعه محمد الصديق بن يحيى، جيل 2019
3. حرز الله نعيمة : انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة، شهادة ماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعه العربي بن مهدي ام البواقي.
4. دقي شحدود : الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير ، جامعه منثوري قسنطينة الجزائر 2006
5. روزي عز الدين ، المسؤولية المدنية للطبيب اخصائي الجراحة ، دراسة مقارنة دار هوما.
6. صفية نوسي ، الخطأ الطبي في التشريع والاجتهاد القضائي مذكرة ماجستير غير منشورة جامعه قاصدي مرباح ، ورقلة ، السنة 2009-2010

7. عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس الإنتاج ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ،

مصر.

8. عزوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بضغط العمل لدى عمال الحماية

المدنية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تنظيم عمل، 2013-

2014

9. عزوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة و علاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية

المدنية ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل ، جامعة وهران، ص30,2013

10. لعريط بشير ، الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3*8)

، رسالة دكتوراه ، قسم علم النفس و علوم التربية ، جامعة منتوري ، قسنطينة

ص53، 2006

11. نايف بن ناشي وآخرون: الآثار الشرعية المترتبة عن حوادث السير، رسالة

ماجستير في الفقه وأصوله، جامعة الأردن، 2005

المعاحم والقواميس:

أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي فرنسي عربي، مكتبة

لبنان، بيروت، 1996

بوظيفة حمو ، الساعة البيولوجية ، شركة دار الأمة ، الجزائر، ط1، ص55، 1955

حز الله نعيمة : انعكاسات نظام العمل بالمناوبة على أداء المرأة العاملة المتزوجة،

المراجع الأجنبية

1. Badia (p) all. Puycho psysiological and chravioral effects of bright and deam light sleep res .vol 19.1990
2. Kogi (k) introdcton to the problem of shift work ins folkard t.mouk (eds).hours ofo works.chichester.sous.1985

الملاحق

وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

**قرار وزاري مشترك مؤرخ في 3 محرم عام 1431
الموافق 20 ديسمبر سنة 2009، يحدد التنظيم
الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية.**

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،

ووزير المالية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09 - 129 المؤرخ
في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل سنة
2009 والمتضمن تجديد مهام أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07 - 140
المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 19 مايو
سنة 2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية
الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية
وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمّم، لا سيما المادة 22
منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7
ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002
والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة،

يقرّون ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 22 من المرسوم
التنفيذي رقم 07 - 140 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام
1428 الموافق 19 مايو سنة 2007 والمذكور أعلاه، يحدد
هذا القرار التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية
الاستشفائية.

المادة 2 : يشمل التنظيم الداخلي للمؤسسات
العمومية الاستشفائية، الموضوعة تحت سلطة المدير،
الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال،
ما يأتي :

- المديرية الفرعية للمصالح الصحية،
- المديرية الفرعية للموارد البشرية،
- المديرية الفرعية للمالية والوسائل،
- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية
والتجهيزات المرافقة.

المادة 3 : تشمل المديرية الفرعية للمصالح
الصحية ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب القبول،
- مكتب التعاقد وحساب التكاليف،
- مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها
وتقييمها.

المادة 4 : تشمل المديرية الفرعية للموارد البشرية
مكتبين (2) :

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات،
- مكتب التكوين.

المادة 5 : تشمل المديرية الفرعية للمالية والوسائل
ثلاثة (3) مكاتب :

- مكتب الميزانية والمحاسبة،
- مكتب الصفقات العمومية،
- مكتب الوسائل العامة والهيكل.

المادة 6 : تشمل المديرية الفرعية لصيانة
التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة مكتبين (2) :

- مكتب صيانة التجهيزات الطبية،
- مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

المادة 7 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 3 محرم عام 1431 الموافق 20
ديسمبر سنة 2009.

وزير المالية وزير الصحة والسكان
كريم جودي وإصلاح المستشفيات
السعيد بركات

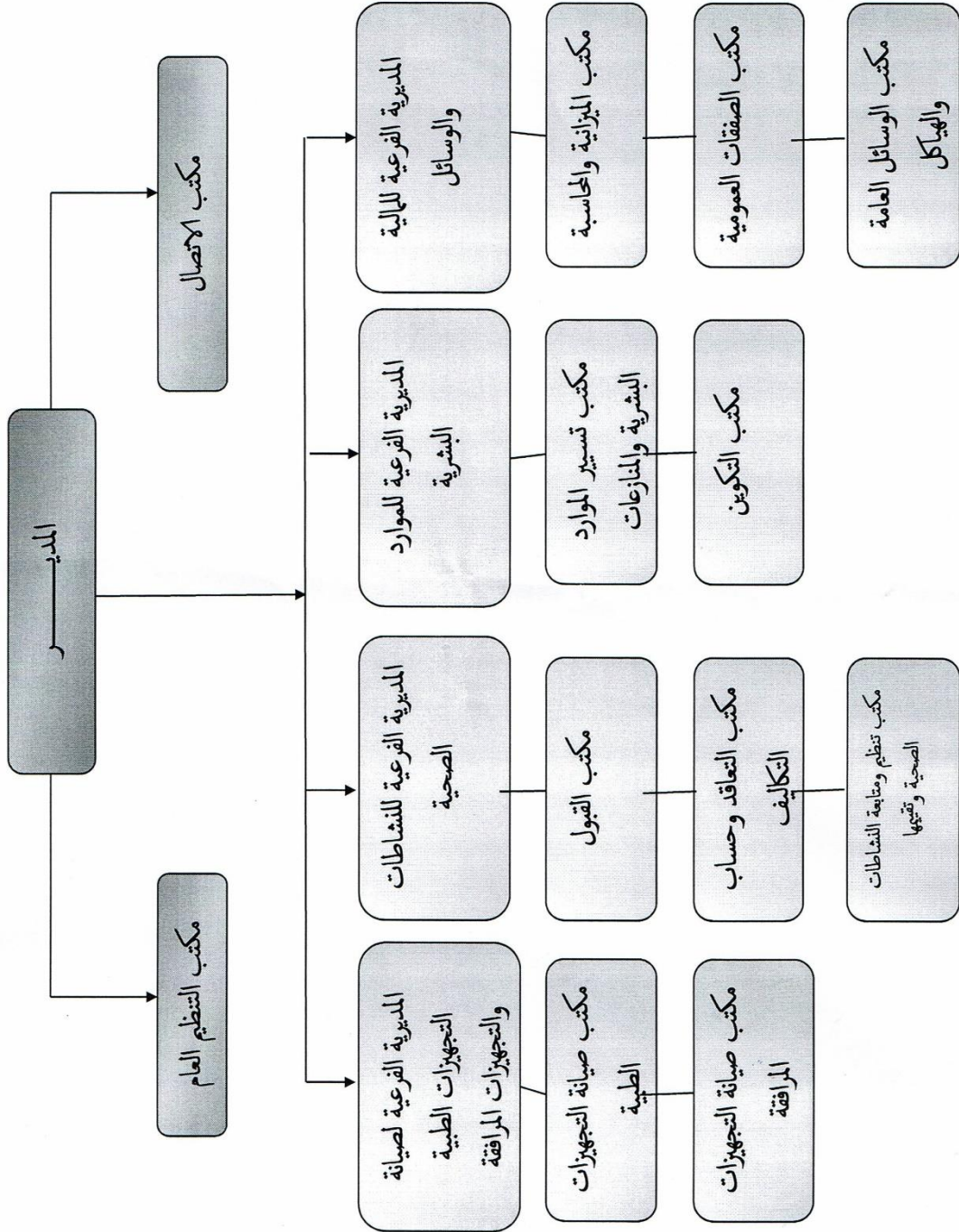
من الأمين العام للحكومة
وبتفويض من
المدير العام للتوظيف العمومية
جمال خوشي

**قرار وزاري مشترك مؤرخ في 3 محرم عام 1431
الموافق 20 ديسمبر سنة 2009، يحدد التنظيم
الداخلي للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.**

إن الأمين العام للحكومة،

ووزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،

ووزير المالية،





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): صال رحال

صاحب(ة) بطاقة التعرف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 1023268269

الصادرة بتاريخ: 2023-02-06 عن دائرة/بلدية: بئر العازر مية

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماعي تحليلي وحل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: نظام العمل بالتجارة والتجارة الإلكترونية

للمادة لدى الوثائق

إشراف الأستاذ(ة): د. محمد صالح

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 2023-05-30

إمضاء المعني بالأمر

رقم 06
السيد
التوقيع

أول طالب 2023
المجلس العلمي
بمكتب منه
لإدارة الأكاديمية
للتدريس والبحث العلمي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARNI TEBESSA UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): **صباح روات**

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: **402617691**

الصادرة بتاريخ: **2022.08.04** عن دائرة/بلدية: **السرعة تبسة**

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: **علم العمل والتطوير**

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: **تظام العمل الحديث والتكنولوجيا**

عندما نظام المحنة لدى العرطوطية

إشراف الأستاذ(ة): **د. عبدالك**

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

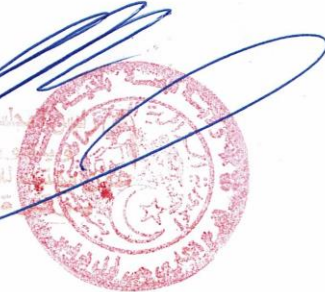
تبسة في: **31-06-2023**

امضاء المعني بالأمر

06
السيد
المرحوم

31 ماي 2023

مجلس التسيير البلدي
مجلس جهة
للإدارة الإقليمية
ة يا مسيحي





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة): محمد مالك الرتبة:

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: نظام العمل الاجتماعي وارتباطها مع

على الخطوط العريضة لدى الموظفين. دراسة ميدانية بالمراسلة في إطار

والمكملة لتيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيم وعمل

بعض وان السنة الجامعية: 2023/2022

من إعداد: الطالب(ة) 1: رحال رحاب رقم التسجيل: 3٥٥١٩٨٨٩

الطالب(ة) 2: مزاج وفاء رقم التسجيل: 3٥٥٢٥٢٤٩

أصح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناء عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم للمناقشة.

تبسة في: 3٥١٥١٩٥٢٣

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

تبسة في :

مديرية الصحة والسكان لولاية تبسة
المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة
المديرية الفرعية للموارد البشرية
رقم / م ص س وت / م ع إ ع ص ت / م ف م ب / 23

مقرر توجيه

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة .

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15.07.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27.03.1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات، البلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 61/08 المؤرخ في 24.02.2008 المعدل والمكمل لقائمة المؤسسات العمومية الإستشفائية الملحقة للمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19.05.2007 المتضمن إنشاء، تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.
- بناء على الاذن بالدخول رقم: 103 المؤرخ في: 25/04/2023 المتضمن إجراء تريض تطبيقي الخاص بالسيدة(ة): رحال رجاء بصفته(ا) طالب(ة) قسم علم الاجتماع- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
- بناء على موافقة السيد مدير المؤسسة.

وباقتراح من السيد المدير الفرعي للموارد البشرية

يقرر

بصفته(ا): متربص(ة) ماستر علم الاجتماع

المادة الأولى: (ت) يوجه السيد(ة): رحال رجاء

ابتداء من: 2023/04/26 الى غاية: 2023/05/10

إلى مصلحة: الاستعمالات الطبية الجراحية

المادة الثانية : يكلف كل من السادة المدير الفرعي للموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

المدير

u u



- نسخة موجهة إلى:
- المعني
- ملف المعني
- المصلحة الموجه إليها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

تبسة في :

مديرية الصحة والسكان لولاية تبسة
المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة
المديرية الفرعية للموارد البشرية
رقم / م ص س و ت / م ع إ ع ص ت / م ف م ب / 23

مقرر توجيه

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة .

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15.07.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27.03.1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات، البلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 61/08 المؤرخ في 24.02.2008 المعدل والمكمل لقائمة المؤسسات العمومية الإستشفائية الملحقة للمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19.05.2007 المتضمن إنشاء، تنظيم و تسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.
- بناء على الاذن بالدخول رقم: 103 المؤرخ في: 25/04/2023 المتضمن إجراء تريض تطبيقي الخاص بالسيد(ة): مراح وفاء بصفتها(ا) طالب(ة) قسم علم الاجتماع- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
- بناء على موافقة السيد مدير المؤسسة.

وباقتراح من السيد المدير الفرعي للموارد البشرية

يقرر

بصفته(ا): متربص(ة) ماستر علم الاجتماع

المادة الأولى: (ت) يوجه السيد(ة): مراح وفاء

ابتداء من: 2023/04/26 الى غاية: 2023/05/10

إلى مصلحة: الاستعمالات الطبية الجراحية

المادة الثانية : يكلف كل من السادة المدير الفرعي للموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

المدير

u u



- نسخة موجهة إلى:
- المعني
- ملف المعني
- المصلحة الموجه إليها

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن انعكاس نظام العمل بالمناوبة على الأخطاء المهنية لدى الموظفين بالمؤسسة الاستشفائية عاليا صالح تبسة ، وذلك من خلال محاولة التعرف على: العلاقة بين نظام العمل بالمناوبة في الفترة الصباحية على مستوى الأخطاء المهنية لدى الموظفين. العلاقة بين المناوبة الليلية وانعكاسها على الأخطاء المهنية لدى الموظفين. واعتمدت الدراسة على المقابلات قصد جمع البيانات والمعلومات من المؤسسة الاستشفائية ميدان الدراسة، وتم تحليل ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، واستخلاص نتيجة عامة تتمثل في: أن نظام العمل بالمناوبة ينعكس سلبا على سلوك الموظفين وبالتالي حدوث أخطاء مهنية. الكلمات المفتاحية: نظام العمل بالمناوبة؛ الأخطاء المهنية؛ الأخطاء المهنية؛ حوادث العمل

Summary :

This study aimed at trying to reveal the reflection of the shift work system on the professional errors of the employees of the Alia Salah Tebessa hospital institution, by trying to identify:

The relationship between the shift work system in the morning shift and the level of occupational errors among employees.

The relationship between the night shift and its reflection on the professional errors of the employees.

The study relied on the analytical descriptive approach, observation by participation, unstructured interviews, and the questionnaire in order to collect data and information from the hospital institution in the field of the study.

Vocational

Keywords: shift work system; professional errors; Hospital institution.