



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة موارد بشرية

من إعداد الطالبين: بوحادة عبد الرزاق ؛ قروي فاطمة الزهراء

بعنوان

التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين

نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي

دراسة حالة مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ

أمام اللجنة المكونة من

رئيسا	
مشرفا ومقررا	أ.د. شرقي مهدي
مناقشا	

الموسم الجامعي: 2025/2024



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة موارد بشرية

من إعداد الطالبين: بوحادة عبد الرزاق ؛ قروي فاطمة الزهراء

بعنوان

التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين

نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي

دراسة حالة مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ

أمام اللجنة المكونة من

رئيسا	
مشرفا ومقررا	أ.د. شرقي مهدي
مناقشا	

الموسم الجامعي: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَمَا يَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ❀

سورة التوبة الآية (105)

شكر وعرفان

الشكر لله تبارك وتعالى الذي وفقنا وأعانا على إنجاز وإتمام هذه المذكرة
نتوجه بالشكر لأهل الفضل، فمن لا يذكر لأهل الفضل فضلهم جاحد، وفي هذا المقام
نخص بالشكر الجزيل والامتنان الغفير للأستاذ الدكتور
"شرقي مهدي" الذي وافق على الإشراف على مذكرتنا والذي لم يخل علينا
بتوجيهاته وكان صدرا رحبا في كل صغيرة وكبيرة، ولا ننسى توجيهه الشكر
لأساتذة قسم علوم التسيير لمساعدتهم وتوجيهاتهم القيمة التي ناولونا إيها
طوال مشوارنا الجامعي، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل
ولو بكلمة طيبة وابتسامة صادقة.

إلحكم خالص الشكرات

..الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

روح الوالدين الكريمين

الإخوة والأخوات

الزوجة

الأولاد

إلى الأساتذة والأستاذات الكرام

الذين أشرفوا على تدريسي

وإلى كل من ساعدني في إنجازه

وكل من له الفضل علي

بعد المولى عز وجل

عبد المولى عز وجل

الإهداء

أولا أحمد الله عز وجل والذي وفقني وقواني في مشواري الدراسي،
وأهدي هذا العمل وهذا النجاح إلى (روح أمي الغالية رحمها الله) وإلى (أبي الغالي)
وأهدي هذا النجاح أيضا إلى (أختاي) وكل العائلة على وقوفهم بجاني طوال مشواري.
وأهدي هذا النجاح أيضا إلى (زوجي وسندي فالحياة) شكرا على دعمك وصبرك
أهديك هذا النجاح وإلى (أبني) حفظه الله وهداه ووفقه في دراسته وحياته إن شاء الله.
وإلى الأساتذة والأستاذات الكرام الذين أشرفوا على تدريسي
كل الزملاء الذين درست معهم
وإلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل بعد المولى عز وجل

فاطمة الزهراء

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي وعمال مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي ولاية غرداية، وطبقت الدراسة على عينة من (110) موظفاً لاجتماع مكون من (641) موظفاً، وسعت لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بالعلاقة بين متغيرات الدراسة وكذلك الفروق بين الموظفين اتجاه متغيرات الدراسة. بعد جمع البيانات الإحصائية اعتماداً على الاستبيان كأداة رئيسية، تم تحليلها عن طريق مجموعة من الأساليب الإحصائية على رأسها التحليل العاملي التوكيدي باستخدام كل من برنامج (SPSS.V28) وبرنامج (Smart Pls 4).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أنه في المؤسسة محل الدراسة يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين لنظام العمل بالورديات ؛ ومستوى مرتفع لكل من التكيف والأداء الوظيفيين؛ كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام العمل بالورديات بكل أبعاده على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي؛ كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

وأهم اقتراح جاءت به هذه الدراسة هو أن تعمل المؤسسات التي تشتغل بنظام العمل بالورديات على مراعاة المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى تطبيقه، بتبني التكيف الوظيفي في ذلك.

الكلمات المفتاحية: تكيف وظيفي، نظام عمل بورديات، أداء وظيفي، مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي.

Abstract:

This study aims to identify the role of job adaptation as a mediating variable in the relationship between shift work systems and job performance among a sample of employees and workers at the 18 February Hospital in the municipality of Metlili, Ghardaia Province. The study was applied to a sample of 110 employees from a population of 641 employees and sought to test several main and sub-hypotheses related to the relationship between the study variables as well as the differences among employees regarding the study variables.

After collecting the statistical data using the questionnaire as the main tool, it was analyzed through a set of statistical methods, primarily confirmatory factor analysis, using both the SPSS.V28 program and the Smart PLS 4 program.

The study reached a set of results, the most important of which are: in the institution under study, there is an average level of employees' perception of the shift work system; a high level of both adaptability and job performance; and there is a statistically significant effect of the shift work system in all its dimensions on job performance through job adaptability. Additionally, there are statistically significant differences in employees' perception levels of the study variables attributed to personal and job-related variables.

The most important recommendation from this study is that institutions operating on a shift work system should consider personal and job-related variables when implementing it, by adopting job adaptation in this regard.

Keywords: *Functional adaptation, shift work system, job performance, February 18 Hospital in the municipality of Metlili.*

التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي وعمال مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي	
فهرس المحتويات	
I	شكر وعرفان
II	اهداءات
IV	ملخص
IX	فهرس المحتويات
XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الاشكال
XII	قائمة الملاحق
مقدمة	
ب	توطئة
الفصل الأول: الأدبيات، النظرية والتطبيقية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي.
03	المطلب الأول: ماهية التكيف الوظيفي، الأهمية والأبعاد والعوامل المؤثرة فيه.
07	المطلب الثاني: ماهية نظام العمل بالورديات، عوامل ظهور و أهميته وأنماطه، الانعكاسات النفسية والسلوكية وأبعاده.
15	المطلب الثالث: ماهية الأداء الوظيفي، أهمية وعناصره، أبعاده و طرق تقييمه.
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
22	المطلب الاول : الدراسات العربية والمحلية
31	المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية
40	المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
49	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي على عينة من عمال مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي	

51	تمهيد
52	المبحث الاول: الطريقة والادوات المستخدمة في الدراسة
52	المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة
61	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
64	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة
64	المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة
71	المطلب الثاني: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محاور الاستبيان
76	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
76	المطلب الاول: تحليل النموذج القياسي
79	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
86	المطلب الثالث: مناقشة النتائج
88	خلاصة الفصل
	خاتمة
90	خاتمة
	قائمة المراجع
95	أولا: باللغة العربية
99	ثانيا: باللغة الاجنبية
	الملاحق
103	الملاحق
125	فهرس المحتويات

قائمة الجداول		
الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01-01	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي	40
02-01	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير بنظام العمل بالورديات	42
01-02	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي	46
01-02	عدد الموظفين بالمؤسسة	56
02-02	يوضح التوزيع الهيكلي الاستشفائي	57
03-02	الوحدات التقنية المساندة	58
04-02	معطيات توزيع الاستبيان	61
05-02	قائمة التقيط حسب مقياس ليكارت الخماسي	62
06-02	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارة	63
07-02	نتائج اختبار الفاكرومباخ	63
08-02	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	64
09-02	توزيع مجتمع الدراسة حسب السن	65
10-02	توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	65
11-02	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	66
12-02	تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	67

68	تكرارات أفراد العينة حسب المصلحة	13-02
70	تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	14-02
71	اتجاه اراء المستجوبين حول محور العمل بالورديات	15-02
73	اتجاه اراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي	16-02
74	اتجاه اراء المستجوبين حول محور الأداء الوظيفي	17-02
76	معاملات الاتساق الداخلي	18-02
77	نتائج مؤشر التوافق Cross loading	19-02
78	نتائج مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation	20-02
79	نتائج اختبار معامل الارتباط	21-02
80	نتائج اختبار قوة التأثير F^2	22-02
81	نتائج اختبار معامل القدرة التنبئية Q^2 :	23-02
81	مؤشر جودة المطابقة GOF	24-02
92	نتائج اختبار الفرضية الأولى والثانية	25-02
83	نتائج اختبار الفرضية الثالثة	26-02
84	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول نظام العمل بالورديات	27-02
85	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي	28-02
86	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول الاداء الوظيفي	29-02

قائمة الأشكال		
الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01-01	درجات توزيع الموظفين بطريقة التوزيع الإجباري	20
01-02	يوضح الهيكل التنظيمي للمصالح الاستشفائية	54
02-02	يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي	55
03-02	نموذج الدراسة	60
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب الجنس	64
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب السن	65
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	66
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	67
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	68
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب المصلحة.	69
02-02	تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	70
02-02	نموذج الدراسة بعد توظيف أدلة الصدق التقارب والتمايز	78

قائمة الملاحق		
الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الاستبيان المعتمد في الدراسة	103
02	الجداول الاحصائية المحصل عليها من برنامج spss	106
03	الجداول الاحصائية المحصل عليها من برنامج SMARTPLS4	109
04	جداول المناوبة بالنسبة لكافة الموظفين في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي	115

مقدمة

أ. توطئة:

إن اهتمام المؤسسات اليوم بجميع العوامل التي تؤثر في السلوك الانساني هو في الحقيقة اهتمام بمكانتها مستقبلا، باعتبار أن العنصر البشري في المؤسسة إحدى أكبر ركائز استمرارها، ولأنه المحرك الذي يوصلها إلى تحقيق أهدافها وضمان استقرارها لذلك كان جديرا الاهتمام بكل ما يتأثر به ويؤثر فيه قصد الوصول به إلى درجة تحقق لديه الرضا عن وظيفته.

ويعتبر مجال الشغل والعمل من أبرز المجالات التي شهدت معاناة ومشاكل نتيجة سوء التكيف وصعوبة التوافق من قبل العمال وتوقيت العمل لا سيما بعد أن شهد نظام العمل نظاما جديدا فرضته تحولات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، برز ما يسمى بالعمل التناوبي، أو العمل بالورديات وهذا معنى استمرارية العمل وعدم انقطاعه ومسايرته لعجلة الوقت.

وهناك الكثير من الوظائف، لاسيما ذات الطابع الانساني كالتعليم، والتمريض والطب والارشاد تتعرض إلى معوقات تحول دون قيام الموظف بأداء الدور المطلوب منه بشكل فاعل، الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون.

كما يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهذا يحتاج إلى القدرات البدنية والعقلية ويتطلب في بعض الوظائف تبني نظام العمل بالورديات، وهناك من يرى أن العمل بالورديات يؤثر على العامل.

ويتضح مما سبق أهمية مفهوم نظام العمل بالورديات حيث حضى بانشغال واهتمام متزايدين في مختلف الدول، وهذا على أساس الاعتبارات التقنية والاقتصادية، النفسية والاجتماعية وحتى التشريعية بخصوص حماية العامل. ويرى الطالبين أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين العمل بنظام الورديات والأداء الوظيفي، نظرا لما للتكيف الوظيفي من تأثير في محيط العمل في المؤسسات وبناء على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تهدف إلى سد الفجوة البحثية باعتبارها من أحد الدراسات النادرة من خلال دراسة دور التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي عند العمال بمستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي.

ب. اشكالية الدراسة :

يسعى الباحثون في مجال الموارد البشرية لخلق ظروف مناسبة لممارسة أي نشاط سواء من ناحية بيئة العمل أو عدد ساعاته، والتقليل من الآثار السلبية التي تحد من أداء الأفراد لعدم التكيف مع المهام الموكلة لهم، ومن بين هذه الظروف مدة ساعات العمل، أو طريقة العمل المستمرة أو العمل بالورديات، ومع هذه الظروف أصبح من الضروري الاهتمام بمدى تكيف الأفراد بالعمل بنظام الورديات ومدى انعكاسه على أدائهم .

بناء على ما سبق ومن خلال المسح النظري الذي قام به الطالبين لأدبيات الدراسة في هذا المجال فقد تمحورت الاشكالية الرئيسية حول السؤال الرئيسي التالي:

كيف يؤثر نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟

من خلال هذه الاشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الشخصية الاجتماعية، التنظيمية، الصحة النفسية) على الأداء الوظيفي لعمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي؟
2. ما مستوى إدراك وتبني التكيف الوظيفي بأبعاده (الثقة، التحكم، الفضول، الاهتمام) لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي؟
3. هل يوجد أثر للتكيف الوظيفي بأبعاده (الثقة، التحكم، الفضول، الاهتمام) على الأداء الوظيفي في نظام العمل بالورديات لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟

ت. فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة:

يوجد أثر إيجابي لإدراك وتبني التكيف الوظيفي بأبعاده (الثقة، التحكم، الفضول، الاهتمام) على الأداء الوظيفي بنظام العمل بالورديات لعمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي؟
وبعد التجميع الأولي للمعلومات التي نعتقد أنها ترتبط بالموضوع، قمنا بصياغة عدة فرضيات تتمثل فيما يلي:

- الفرضية الأولى :** يوجد أثر سلبي لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الشخصية الاجتماعية، التنظيمية، الصحة النفسية) على الأداء الوظيفي لعمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي؟
- الفرضية الثانية:** هناك مستوى مرتفع لإدراك وتبني التكيف الوظيفي بأبعاده (الثقة، التحكم، الفضول، الاهتمام) لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي؟
- الفرضية الثالثة :** يوجد أثر إيجابي للتكيف الوظيفي بأبعاده (الثقة، التحكم، الفضول، الاهتمام) على الأداء الوظيفي في نظام العمل بالورديات لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟
- الفرضية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟

ث. مبررات اختيار الموضوع:

لقد تمثلت المبررات في اختيار الموضوع فيما يلي:

- زيادة الموسوعة العلمية في مجال نظام العمل بالورديات الذي يهمله الكثير من المدراء؛
- إثراء الموسوعة الجامعة ببحوث علمية جديدة حول الموضوع؛

- قلة الدراسات التي تجمع المتغيرات الثلاثة رغم أهميتهم وعلاقتهم المترابطة؛
- الرغبة في تسليط الضوء على مدى أهمية نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي لدى مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي.

ج. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على مفهوم التكيف الوظيفي وتأثيره.
- التعرف على مفهوم العمل بالورديات وعوامل ظهوره.
- توضيح مفهوم الأداء الوظيفي وأثره.
- تحديد العلاقة بين كل من التكيف الوظيفي من جهة والعمل بالورديات والأداء الوظيفي من جهة أخرى.
- اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها وتحديد أثرها.

ح. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة م خلال محاولتها سد النقص في الأبحاث المتعلقة بمفهوم التكيف الوظيفي والعمل بالورديات والأداء الوظيفي السائد في تلك المؤسسات، على حد علم الطالبين تعتبر من أوائل الدراسة في البيئة المحلية والعربية التي تناولت التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي دراسة حالة مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي، لأن نتائج الدراسة من الناحية العملية من المتوقع أن تكون مفيدة للقائمين على عمال مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي ومتخذي القرار في القطاع الصحي بشكل عام حيث تقدم معلومات مهمة عن مستوى إدراك الأفراد لنظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، وبالتالي تساعد في تقديم أداء وظيفي مناسب للرفع من مستوى كفاءة هؤلاء العمال.

خ. المنهج المستخدم:

إن تحديد أنسب المناهج يكون وفقاً لطبيعة الدراسة، أما استخدامه فيتوقف على كيفية وظيفية من طرف الطالبين لتحقيق أهداف الدراسة، مع مراعاة اختيار الأدوات المنهجية المناسبة في جميع البيانات ومدى اتفاقها وطبيعة المنهج وعلى ضوء طبيعة الموضوع: التكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي -دراسة حالة- قمنا باستخدام المنهج الوصفي من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمقالات والأطاريح المتعلقة بالموضوع باعتباره الطريقة التي يمكن أن يعتمد عليها الطالبين لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، أي أننا لا نقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة فحسب، بل نتعدى ذلك من خلال تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تقديرها والوصول إلى استنتاجات تساعد على فهمها.

د. حدود الدراسة :

بهدف التحكم في الموضوع ومعالجة الإشكالية، قمنا بوضع حدود وأبعاد الدراسة المتمثلة فيما يلي:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة بشكل أساسي على تحليل دور التكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة

بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، وتم تحديد أبعاد هذه الدراسة الحالية بالاعتماد على الدراسات السابقة والتي تتناسب مع القيام بهذه الدراسة وهي كالتالي: بالنسبة لنظام العمل بالورديات تم تقسيمها إلى ستة أبعاد وهي: (البعد الزمني، البعد الوظيفي، البعد الشخصي والاجتماعي، البعد التنظيمي، البعد الصحي ونفسي، البعد الطارئ) أما بخصوص التكيف الوظيفي تم تقسيمها إلى أربع أبعاد وهي: (بعد الاهتمام، بعد التحكم، بعد الفضول، بعد الثقة) ليقى متغير الأداء الوظيفي مقسم هو الآخر إلى ثلاثة أبعاد وهي: (بعد أداء المهام، بعد الأداء السياقي، بعد الأداء التكيفي).

2. الحدود المكانية: لإسقاط الجانب النظري على أرض الواقع اخترنا مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي لهذه الدراسة.

3. الحدود الزمنية: تتحدد هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه، وهو السداسي الثاني من موسم 2025/2024 أما الدراسة الميدانية فكانت من فيفري إلى غاية ماي من سنة 2025.

4. الحدود البشرية: قمنا بتوزيع الاستبانة على عينة عشوائية من عمال وموظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي على اختلاف تصنيفاتهم ومختلف مستوياتهم الإدارية بلغت (110) مفردة من أصل (641).

ذ. صعوبات الدراسة: وتتلخص في:

■ تطلبت الدراسة استخدام برنامج **SMART PLS4** ، ولم يكن الطالبين ملمان بمختلف جوانب هذا البرنامج مما استدعى القيام بمراجعة ودراسة بعض المراجع عنه والاستعانة ببعض المختصين في هذا المجال على المستوى المحلي.

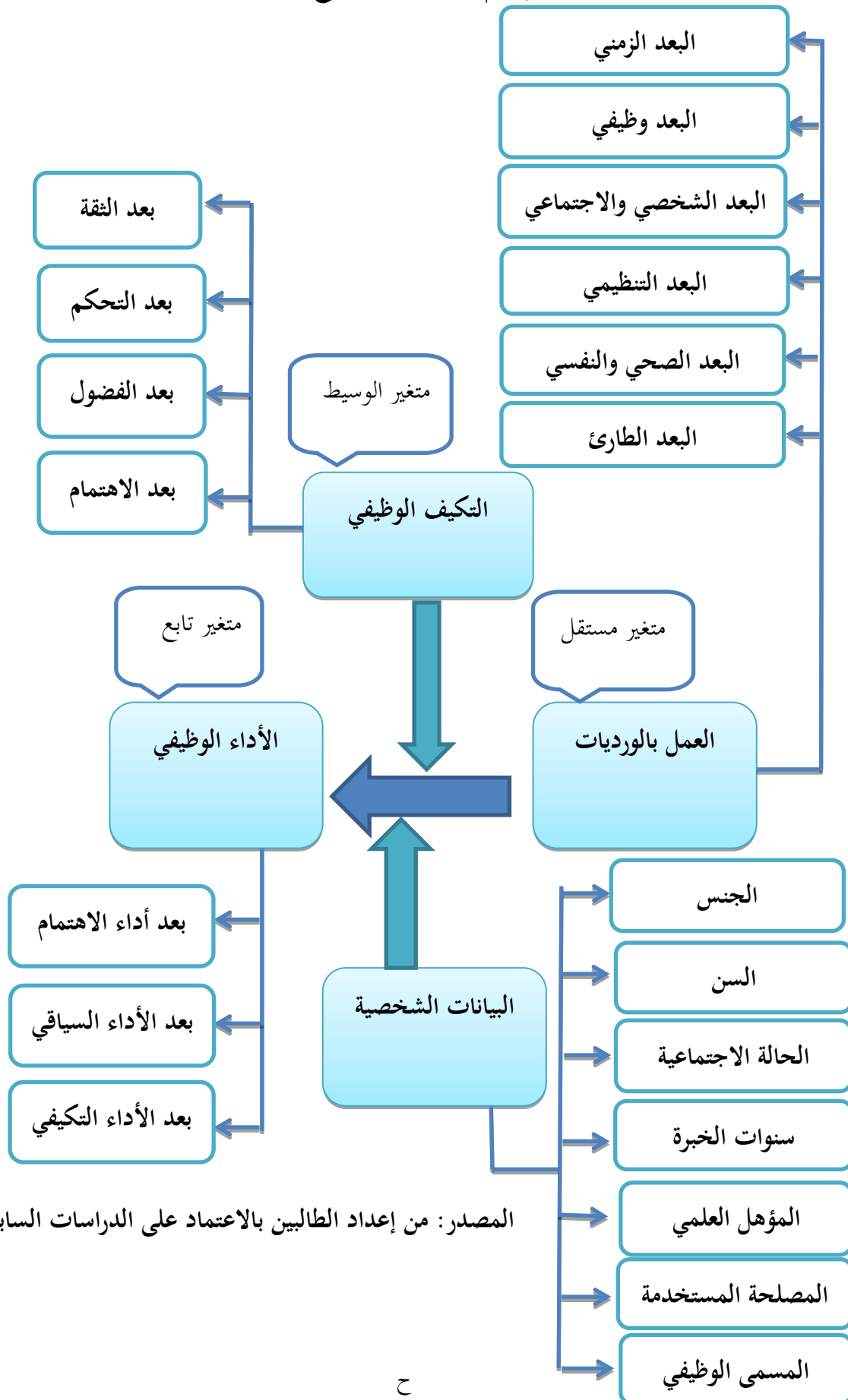
ر. هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى جانبين جانب نظري وآخر تطبيقي وكل جانب يستبق بتمهيد وينتهي بخلاصة، لينتهي بخاتمة تحتوي على النتائج المتحصل عليها، وتقدم التوصيات بالإضافة لبعض المقترحات لتكون آفاق الدراسة وقد تم تقسيم الدراسة وفق طريقة **IMRAD** ،وقد شملت الدراسة على:

■ الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي حيث تم تقسيمه إلى مبحثين يعالج الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية الخاصة بمتغيرات الدراسة، أما الثاني فقد تطرقنا فيه إلى الدراسات حول متغيرات الدراسة؛

■ الفصل الثاني : والذي يضم دراسة ميدانية التي أجريت بالمؤسسة محل الدراسة حيث تم تقسيم الفصل لمبحثين، يعالج المبحث الأول المنهج والأدوات الإحصائية التي استعملت في الدراسة، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى تحليل وتفسير النتائج.

شكل رقم (01-01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكيف
الوظيفي ونظام العمل بالورديات
والأداء الوظيفي

تمهيد:

في ظل موجة التغيرات التي يواجهها العام والتطورات الحديثة والسريعة والتحولات المستمرة التي شهدها بيئة العمل، جعل العمال يواجهون مجموعة من الضغوطات والتحديات، إذ يعتبر التكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات من بين المفاهيم الأساسية التي تثير اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، نظرا لتأثيرها البالغ على أداء الموظفين ورفاهيتهم في بيئة العمل، ويعتبر التكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات من بين أهم الجوانب التي تؤثر على تجربة وأداء الفرد في بيئة العمل. ومن هذا المنطلق فإن هذا الفصل يتناول مراجعة للأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بهذه الجوانب الثلاثة، حيث يهدف إلى فهم أعمق لكيفية تأثير التكيف الوظيفي على كل من نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي والذي ينعكس على سلوك الموظفين وأدائهم في بيئة العمل. سيتم في هذا الفصل استعراض مفهوم التكيف الوظيفي وأهميته، وكذا أبعاده والعوامل التي التحد وتعزز من التكيف الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض مفهوم نظام العمل بالورديات وعوامل ظهوره وانعكاساته على أداء الفرد، كما سنناقش كيف يمكن للأبعاد نظام العمل بالورديات أن تؤثر على الأداء الوظيفي، وكيف يمكن للمؤسسة إدارته.

من خلال استعراض الأدبيات النظرية والتطبيقية لهذه المفاهيم الثلاثة في المبحث الأول، سنسعى إلى فهم أفضل لتأثيرها على أداء الموظفين في بيئة العمل، وسنستكشف الآليات الفعالة التي يمكن اتخاذها لتكييف الموظفين للعمل بنظام الورديات وتحسين أدائهم الوظيفي في المؤسسات التي تعمل بها النظام. أما بالنسبة للمبحث الثاني فسنستعرض أهم الدراسات السابقة التي عالجت كل من تكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، حيث سنستعرض الدراسات العربية والمحلية، ثم نمر إلى استعراض الدراسات الأجنبية، وفي الأخير نقوم بتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي

في هذا المبحث سنتناول بالتفصيل الأدبيات النظرية لكل مفهوم التكيف الوظيفي وأهميته، وكذا أبعاده والعوامل التي التحد وتعزز من التكيف الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض مفهوم نظام العمل بالورديات وعوامل ظهوره، أهميته وأنماطه وانعكاساته على أداء الفرد وأبعاده، كما سنناقش مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته وعناصره وطرق تقييم الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية التكيف الوظيفي.

لقد استحوذ موضوع التكيف الوظيفي على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في مجال الإدارة ونتج عن ذلك ظهور الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم التكيف الوظيفي للفرد ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى تكيفه في العمل، ومن ثم تحقيق الأهداف الخاصة به وأهداف عمله بطريقة متكاملة متفاعلة، وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم التكيف الوظيفي، أهميته، أبعاده، والعوامل التي تؤثر فيه.

الفرع الأول: مفهوم التكيف الوظيفي.

تعددت تعريفات التكيف الوظيفي بتعدد وجهات نظر الباحثين والمفكرين، ولكن عموماً هم يتفقون في بعض النقاط المشتركة في تعاريفهم وفي ما يلي بعضاً من هذه التعريفات:

عرف (Huselid Et Al) "هوسليد وآخرون" التكيف الوظيفي بأنه: عملية تكيف الموظف الجديد مع الظروف الجديدة لبيئة العمل بهدف تقديم الموظف إلى المؤسسة بسرعة والإبلاغ عن أنماط السلوك المطلوبة من الموظف في المستقبل.¹

عرف (Hu Et Al) "هو وآخرون" التكيف الوظيفي بأنه القدرة على التوافق مع أي تطورات أو تحديات في الوظيفة الحالية، أو وظيفة أعلى تم الترقية إليها، أو وظيفة أقل تم الانتقال إليها، ونظراً لأن سلسلة التكيف تتكون من حلقات متكاملة تبدأ بالاستعداد للتكيف، ثم موارد التكيف، فلاستجابة للتكيف، ثم نتائج التكيف.²

يرى (Aswathappa) "أسواثابا": أن التكيف الوظيفي يختلف من فرد إلى فرد آخر ضمن المؤسسة فالأفراد العاملين في خطوط الإنتاج يرون أن التكيف الوظيفي متعلق بالأجور العادلة وظروف العمل الآمنة والتعامل باحترام بين الأفراد العاملين والإدارة، أما الموظف الجديد على سبيل المثال فينظر إلى التكيف الوظيفي على أنه يرتبط بالمستقبل والتقدم الوظيفي والترقية وتطوير المهارات والأمان والاستقرار الوظيفي.³

¹ -Joanna Gajda: *Professional Adaptation Of New Employees To The Organization*, Czoto 2019, Volume 1, Issue1, P, 930.

² -دعاء محمد رستم حسان، دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية و القدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، المجلد الرابع، العدد الأول، الجزء الثالث جامعة دمياط، يناير 2023، ص، 766.

³ -Aswathappa, k. *Human Resource and Personal Management*. (7thed), New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company, 2013, p 358.

من خلال ما سبق يمكن تعريف التكيف المهني بأنه عملية أو رد فعل اتجاه موقف ما لتحقيق رغبة أو تلبية متطلبات الحياة، وبالتالي هو تكيف الفرد العامل مع محيط عمله بكل متغيراته، ومع مطالب العمل نفسه وذاتية الفرد ومحيط العمل الخارجي.

الفرع الثاني: أهمية التكيف الوظيفي.

تكمن أهمية التكيف الوظيفي في النقاط التالية:

■ يعتبر التكيف الوظيفي أحد أهم العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا العاملين، كما أنه يميز بيئة العمل في المؤسسة ويمنحها هوية فريدة. لذلك، فإن تطوير وتحسين جودة حياة العمل بجوانبها النفسية والاجتماعية والمادية هو مسؤولية تقع على عاتق المؤسسة وإدارتها. تطبيق هذا التكيف بشكل فعال ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها وخططها، بالإضافة إلى زيادة طاقة الفرد وتعزيز إبداعاته وابتكاراته مما يؤدي في النهاية إلى رفع الكفاءة والانتاجية.¹

■ إن التركيز الفعال على التكيف الوظيفي يجعل هناك رضا تام للعاملين ويزيد من ثقتهم بالمؤسسة، و يحقق المزيد من المزايا التنظيمية، وان اهتمام المؤسسات في جودة التكيف الوظيفي من خلال مرونة الوقت، واتاحة الفرص وتطوير ثقافة المؤسسة، والإثراء الوظيفي تحقق للمؤسسة ضمانة حصولها على أكبر فعالية وانتاجية ممكنة لدى الأفراد العاملين.²

■ يركز جانب التكيف الوظيفي على الأساليب والممارسات التي تستخدمها إدارة المؤسسة لغايات توفير حياة وظيفية مناسبة للعاملين، مما يساهم في رفع سوية أداء المؤسسة ويحقق للأفراد تطلعاتهم وغاياتهم الوظيفية والشخصية ويشبع رغباتهم التي يطمحون لها في المؤسسة، وكلما زادت نسبة الرضا لدى العاملين حول ممارسات المؤسسة في هذا المجال زاد انجذابهم نحو العمل.³

من خلال ما سبق نستنتج أن التكيف الوظيفي يوفر حياة وظيفية مناسبة للعاملين مما يساهم في كسب رضاهم وزيادة ثقتهم بالمؤسسة، وتطبيق هذا التكيف بشكل فعال ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها وخططها.

¹ - عليا محمد عبد الرحمان الخرابشة، أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات (الدور المعدل لضغوط العمل في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع ، العدد 107، يونيو 2024، ص، 136.

² -Swamy, Devappa, Swamy, Nanjundeswara, & Rashmi, Srinivas, *Quality of work life: Scale development and validation*. International Journal of Caring Sciences, 8(2), 2015, 281-300.

³ - الأعمى، محمد، والشركسي، أبو بكر، جودة حياة العمل وأثرها على الأبداع الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، (9)، 223-184، ليبيا 2017، ص، 63.

الفرع الثالث: أبعاد التكيف الوظيفي.

يتضمن التكيف الوظيفي أربعة أبعاد أساسية، هي:¹

1. **بعد الاهتمام (Concern):** يشير الاهتمام إلى درجة وعي الفرد بإمكانياته والتطلع والاستعداد للمستقبل والنظر فيما قد يأتي بعد ذلك فيما يتعلق بمسيرته المهنية بحيث يكون الفرد أكثر استعداداً لأداء المهام التي ينطوي عليها العمل مستقبلاً، بالإضافة للتخطيط الوظيفي وربط الأنشطة الحالية بالمستقبل المنشود.

2. **بعد التحكم (Control):** هو قدرة الفرد على التحكم والسيطرة على الوظيفة من خلال التنظيم والانضباط الذاتي والحسم والكفاءة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالخيارات الوظيفية المستقبلية ووضوح الأهداف والإجراءات التي تمكن الفرد من التحكم في الوظيفة.

3. **بعد الفضول (Curiosity):** ويتضمن استكشاف الفرص الوظيفية والعمل على تحقيق التوافق بين الذات والأدوار المهنية المستقبلية من خلال معرفة الفرد لقدراته ومهاراته وقيمه الشخصية والبحث عن المعلومات للوصول إلى الخيارات المتاحة، وهذا يساعد الفرد على تشكيل أو تكوين صورة واقعية لأنفسهم ولخياراتهم الوظيفية .

4. **بعد الثقة (Confidence):** تشير إلى قدرة الفرد على إتقان القيام بالمهام الوظيفية والتعامل مع التحولات المهنية وكذلك حل المشكلات والعقبات التي يوجهها عند القيام بالعمل، حيث أن الأفراد الذين يمتلكون الثقة يكونون أقل عرضة للصعوبات عند التعامل مع المواقف التي ترتبط بالتغيرات أو التحولات الوظيفية.

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في التكيف الوظيفي.

1- العوامل التي تحد من التكيف الوظيفي.

تتباين العوامل التي تحد من التكيف الوظيفي نذكر منها:

1-1 **الحوافز السلبية:** و تتضمن العقاب أو التهديد كونه مدخلاً لتغيير سلوك الفرد في الاتجاه المرغوب ومن الوسائل المستخدمة في مثل هذه الأحوال وسائل التأنيب، والتوبيخ، والإنذار، وخفض الأجور، وحجب الترقية ويرى كثير من المشرفين بأن العقاب أو التهديد به أداة فاعلة لتحقيق الطاعة والولاء، ولكنه قد يكون مسبباً لخوف الفرد إلى درجة لا تمكنه من الاستجابة بطريقة إيجابية للتعليمات وبالتالي تنمو لديه اتجاهات غير ملائمة نحو العمل.²

1-2 **النزاع في العمل:** يعد النزاع ظاهرة سلوكية طبيعية تنتج عن بعض العلاقات التي تسود بيئة العمل كصدى اختلاف وجهات النظر والدوافع والحاجات وصراع الأدوار والمسؤوليات أو البحث عن السلطة أو السيطرة أو الكسب المادي أو المعنوي.³

¹ طارق رضوان محمد رضوان، التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة، المجلد الثاني، العدد الأول، الجزء الثالث، جامعة دمياط، يناير، 2021، ص، ص، 122، 123.

² مساعدة، ماجد عبد الهادي، السلوك التنظيمي، ط2، الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2018، ص، 204.

³ فليه فاروق عبده، السيد محمد، عبد الحميد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، 2005، ص، 132.

1-3- ضغوط العمل: وتكون هذه الضغوط ناتجة عن تفاعل الإنسان مع بيئة العمل كوجود مشكلات داخل المؤسسة بين الموظف وزملائه، أو الموظف ومدير المؤسسة، أو عدم وجود البيئة التي تساعد الموظف على حل مشكلاته.¹

1-4- انعدام الأمن الوظيفي: هو ذلك التهديد المدرك من قبل العاملين نتيجة خسارة عمل أو وظيفة ما، وهو يعكس حالات عدم اليقين تجاه الاستمرارية بالعمل أو فقدان ميزات معينة كالترقيات المتأخرة أو احتمال الحصول على تسريح مبكر وفقدان فرص العمل المرغوب فيه.²

2- العوامل التي تعزز من التكيف الوظيفي.

إن قياس التكيف الوظيفي ينطلق من مجموعة من العوامل نذكر منها:³

1-2- نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة وتكيف العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمؤسسة لدى الأفراد العاملين، إذ يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة الأوتوقراطية، إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم المقدرة على التكيف في بيئة العمل.

2-2- الأجور والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس هو الصحيح.

ويقدم الزعبي مجموعة من التصورات التي تعمل على الرفع من التكيف الوظيفي وهي كما يلي:⁴

- **التدريب المستمر:** ويشير إلى درجة استثمار المؤسسة في الموظف بحيث يتم تدريبه وتطوير مهارته
- **وجود توازن ايجابي بين الحياة الأسرية والعمل:** وتشير إلى درجة توفير العمل الدعم للحياة الأسرية للموظف مثل عدم وجود تعارض بين الأدوار في العمل والأدوار في الحياة، مثل بعد العمل عن المنزل أو أزمة المواصلات أو غيرها من العوامل التي تولد نوعاً من التوتر والضغط النفسي عند الموظف .
- **الشعور بالأمن الوظيفي:** ويشير إلى درجة شعور الموظف بأمان وظيفي وانخفاض احتمالية أن يفصل من عمله في الحاضر أو المستقبل .

¹ عطري، ربيع شفيق، الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها. ط 1، الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة 2019، ص، 220.

² ليث شاكر أبو طيخ، أمير نعمة الكلاي، عدي عباس عبد الأمير، تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة: مجلة فصلية محكمة، العدد 48، 2018، ص، 192.

³ وفاء إبراهيم العموش، التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، حزيران، 2020، ص، 37.

⁴ الزعبي، مروان طاهر، الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل، ط 1، الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2011، ص، 22، 23.

- **الحصول على التغذية الراجعة:** وتشير إلى الدرجة التي يوفر فيها العمل معلومات عن أداء الموظف ونقاط قوته ونقاط ضعفه ويجب أن تكون التغذية الراجعة هنا ذات مصادر متعددة مثل تغذية راجعة من المدير، الزملاء ومن العمل نفسه.
- **زيادة مستوى التحكم:** وتشير إلى درجة وجود الفرصة لدى الموظف للتحكم بالمهام التي يقوم بها بحيث يقرر متى البدء ومتى الانتهاء وطول مدة المهمة.
- **وجود مدير داعم:** ويشير هذا الأمر إلى درجة دعم المدير للموظفين من ناحية التوجيه الجيد دون سيطرة عليهم والمعاملة الجيدة والقرب منهم.
- **وجود زملاء داعمين:** ويشير إلى مقدار الدعم الذي يتلقاه الموظف من زملاءه في العمل بحيث يستطيع الاطمئنان إليهم وطلب مساعدتهم إذا ما احتاج الأمر.
- **وجود التقدير المعنوي للموظف:** ويشير هذا الأمر إلى مدى توفير بيئة العمل لبرامج تزيد من الإطراء وشعور الموظف بالتقدير المعنوي وأنه شخص تعتمد عليه المؤسسة بشكل كبير.

المطلب الثاني: ماهية العمل بالورديات.

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

الفرع الأول: مفهوم العمل بالورديات.

1- تعريف العمل:

يعرف العمل بأنه " النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة و استمرارها موضوعة بنصب على تغيير بعض خصائص المحيط " ¹.

كما يقدم (Webster) "وبستر" مفهوما للعمل ويقول أن "العمل ضرب من النشاط العريض الشامل وهو يعتمد على جميع العمليات النفسية التي يقوى عليها الكائن الانساني".¹

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

2- تعريف العمل بالورديات:

نظرا للأهمية التي بلغها نظام العمل بالورديات أدى بالعديد من العلماء والباحثين للاهتمام به و اعطائه الكثير من التعاريف والتي نذكر منها:

تعريف (Campaigns) "كامبنز": يعرف نظام العمل بالورديات على أنه " عبارة عن نظام لساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة و عشرين ساعة و يعتمد هذا النظام على تتابع هذه الفرق من اجل استمرارية الانتاج".²

تعريف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986): قدمت تعريف لنظام العمل بالورديات على أنه " العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة في العمل في نفس المكان".³

تعريف (MacDonald and Doyle) "ماكدونالد و"دويل": "هو نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئيا خارج الأوقات العادية للعمل".

تعريف فيو (Vieux:1971): هو نظام العمل بنمط من تنظيم لأوقات العمل لضمان استمرارية الانتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على مكان العمل دون انقطاع".⁴

تعريف آخر: هو نمط من العمل يتم فيه تناوب العمل بين شخصين أو أكثر، على مدار 24 ساعة أو على أساس اخر، مع نظام مناوبة نموذجي يعمل 07 أيام في الأسبوع، على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع يبدو أن هذا واضح في الصناعات ذات العمليات المستمرة مثل صناعة الصلب وتصنيع الزجاج.⁵

الفرع الثاني: عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالورديات.

أدى الاهتمام بدراسة دوريات العمل أو العمل بالدوريات للبحث في أسباب وجود هذا النمط في التنظيم والدوافع التي كانت وراء تجسيده فقط يكون الباحث لهذا النظام مختلف، إما اقتصادي أو اجتماعي أو تقني أو خدماتي و سنحاول التطرق لهذا فيما يلي:

¹ - والتراس نيف (د.ت)، العمل وسلوك الإنسان، دار النهضة، ص 97.

² - بوظيفة هو، الساعة البيولوجية شركة دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1995، ص 49.

³ - عزوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغوط المهني لدى عمال الحماية المدنية دراسة وصفية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بأدرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران، 2013/2014، ص 18.

⁴ - بوظيفة هو، مرجع سبق ذكره، ص 50.

⁵ - مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية. 2011. ص 18.

1- الأسباب الاقتصادية:

- الحاجة إلى انتاج أكبر لتلبية حاجات السوق والربح السريع للمؤسسات؛
- رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصورة مكثفة لمسايرة التطور التكنولوجي والاجتماعي بالإضافة إلى المنافسة؛
- ضرورة استغلال الآلات والتجهيزات طيلة الأربع و العشرون ساعة باستمرار حتى يمكن تجميعها من الناحية الاقتصادية؛
- أدى كل من تطور وسائل النقل و تزايد عدد السكان إلى ضرورة توفير المواد الأساسية الواسعة الاستهلاك كما أن تزايد عمليات نقل البضائع والأشخاص أدى إلى خلق الكثير من الخدمات الموازية كل ذلك أدى إلى انتشار نظام العمل بالمناوبة بمختلف أنواعه.¹

وقد أشار (Mourice) "موريس": إلى الأهمية الاقتصادية لنظام العمل بالورديات و نوجزها فيما يلي:

- نمو رأس المال: أدى نظام العمل بالورديات إلى تحقيق المؤسسة للربح و الفوائد الاقتصادية نتيجة التزايد المضاعف للمنتجات، وما تعكسه في مجال الاستثمارات و تزايد راس المال.
- تقليل ساعات العمل: يمكن للمؤسسة التقليل لعدد الساعات المكلفة و الأحسن مردودية في زيادة ساعات العمل أو اللجوء وتحقيق الأهداف المنتظرة منها.
- تصنيف مرونة الإنتاج: يمكن استعمال نظام العمل بالورديات في المؤسسة للتحكم في عملية التوزيع، وذلك للحفاظ على الآجال المحددة للتقديم، كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية و حتى الطارئة منها.
- مسايرة مستوى التنافس: تعمل إمكانية الحصول على زيادة الانتاج كما و كيفا على دعم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة الحفاظ عليها لوقت أطول.²
- التشغيل: ينعكس الاعتماد على نظام العمل بالورديات بالإيجاب على عالم الشغل، حيث يزداد الطلب على توظيف أكبر عدد من العمال الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة و يسمح بتشغيل أكبر نسبة ممكنة من اليد العاملة.

2- الأسباب التقنية:

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

¹ - بشير لعريط، هناء بوحارة، الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق، والاحترق النفسي) لنظام العمل بالمناوبة (8×3) -دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية سكيكدة-، حويلات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 18، ديسمبر 2016، ص 575.

² - بشير لعريط ، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (8×3)، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية جامعة منتوري، قسنطينة 2006/2007، ص53.

ولقد ازدادت الحاجة إلى استخدام الدوريات في المجال خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية لضرورة القيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي و السهر على العناية التامة بمختلف الآليات الحربية كالصواريخ و قواعدها ناهيك كما تتطلب مختلف المصالح في هذا الميدان من فرق متناوبة لأداء مهمة الحراسة.¹

3- الأسباب الاجتماعية:

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

الفرع الثالث: أهمية العمل بالورديات وأنماطه.

1- أهمية العمل بالورديات:

لقد كانت ورديات العمل فيما مضى بشكل تقليدي و بدائي لبعض الأشغال وأصحابها، مع ذلك كانت نسبة عمال الدوريات منخفضة إلى حد ملحوظ ، يرجع هذا النظام في بريطانيا كمثال إلى نقص الذخيرة الحربية سنة 1915 حيث تم تمديد ساعات العمل من 14 إلى 15 ساعة يوميا لمدة ستة إلى سبعة أيام ، الأمر الذي أدى إلى الحوادث والغياب و نقص الانتاج في الوقت نفسه ، على العموم لقد أدى التطور الاقتصادي والاجتماعي والحاجة إلى رفع الانتاج وضرورة مواصلة الخدمات إلى انتشار نظام العمل بالورديات واعتمد رسميا بعد ظهور الاضاءة الاصطناعية.³

2- أنماط الورديات:

1-2- نمط الورديات الجزئية النصف متواصلة:

يتضمن هذا النمط ورديتان بانقطاع في آخر النهار و اخذ عطلة في نهاية الأسبوع ، هذا النمط أكثر انتشار في مختلف النشاطات الصناعية والتجارية و الخدمات العامة في الأعمال الدقيقة كالإلكترونية وهو الأكثر قبولا لدى العمال كونه يتألف من ورديتين صباحية ومساءلية، وغالبا ما يقترح أن تبدأ الدورة الصباحية على الساعة السادسة والمساءلية على الساعة الثانية زوالا، ويتم تغيير الوردية كل يوم أو أسبوع و أكثر كما يمكن أن تلجأ بعض المؤسسات على تثبيت كل وردية مثل ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية.⁴

ما يميز هذا النمط في الورديات أن أغلب المنظمات التي تنتهجها تثبت فرق العمل بصفة رسمية الأثر الذي يعود بالتفاعل بين العمال، وبالتالي فإن أنماط سلوكه وتصرفاته تتحدد جزئيا بتقاليد وأهداف تلك الجماعات وأساليب السلوك السائدة بين أعضائها.⁵

¹ - بوظيفة هو، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، ط1، 1995، ص 58 .

² - نفس المرجع، ص 59 .

³ - *Cezamian, fatigue industrielle et travail de la nuit, : l'ergonomie au service de l'homme au travail (S.F.P), E.M.E, paris, 1978, P43.*

⁴ - بوظيفة هو، مرجع سبق ذكره، ص 77.

⁵ - علي السلمي، إدارة السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 85.

2-2- نمط الورديات الجزئية المتواصلة:

عبارة عن وردية صباحية وأخرى مساءية بانقطاع يومي، لكن دون عطلة في نهاية الأسبوع وعادة ما يبدأ العمل على الساعة 5:00 أو 6:00 للوردية الصباحية وينتهي على الساعة 21:00 أو 22:00 للوردية المسائية، وهو نمط شائع في الكثير من المؤسسات إذ يعرف بالعمل التنازلي (2x8) حيث يعمل فوجان على التوالي هما: أ، ب.

2-3- نمط الورديات نصف متواصلة:

نمط منتشر كثيرا مكون من ثلاث ورديات على الأقل (وردية صباحية، مساءية، ليلية) الأولى تسمح للعامل بتناول وجبة العشاء مع أسرته ومشاركتهم في بعض الأشغال والنشاطات الاجتماعية، إلا أن توقيتها مبكر جدا وتخدم العامل في القدر الكافي في النوم، أما الثانية غير مناسبة للحياة الاجتماعية، إلا أنها تسمح للعامل أن يأخذ قدر كافي من النوم، ومع ذلك فهي متعبة ومجهدة للعامل ولها أثار سلبية على صحة العامل، إلا أنه من الناحية القانونية حسب المادة 03/59 أنه في الأعمال التي تجري. بالتناوب بين النهار والليل لا يجوز تشغيل العامل بشكل متواصل في العمل الليلي لأكثر من شهر وذلك مراعاة لخصائصه المجتمعية والنفسية.¹

2-4- نمط الورديات المتواصلة:

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

شهد هذا النمط تعديلات وتحولات فبعد أن كان قائما على ثلاثة أفواج مع إجبار أحدهم على مضاعفة العمل في أحد أيام الأسبوع للسماح للفوجين الآخرين بالتداول وأخذ يوم راحة أصبح الآن يتألف من أربعة أفواج أو أكثر يعمل كل واحد ثمان ساعات يسمح لاحدهما بالراحة بينما تكون البقية في حالة عمل تشكل حلقة مدتها أربعة أسابيع.²

2-5- النمط السوسيو اقتصادي للعمل بالورديات:

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

¹ - الياس يوسف، أزمة قانون العمل المعاصرة بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان، بدون طبعة، 2006، ص

² - عزوي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

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

الفرع الرابع: الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالورديات وأبعاده.

1- الانعكاسات النفسية:

نذكر منها على سبيل المثال على سبيل الحصر الضغط النفسي، والقلق، والاكتئاب.

1-1- الضغط النفسي:

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

تعرف الضغوط إجمالا بأنها العلاقة بين الفرد والبيئة التي يرى الفرد أنها تفوق أو تقل عن قدراته وامكانياته وتحدد رفاهيته النفسية.

وحسب (Beck) "بيك" الضغط النفسي هو استجابة يقوم بها الكائن الحي نتيجة لموقف يضغط على تقدير الفرد لذاته أو مشكلة ليس لها حل تسبب له الاحباط وتعوق اتزانه أو موقف يثير أفكارا عن العجز واليأس والاكتئاب.

1-2- آثار الضغوط النفسية على الأفراد والمؤسسات:

أسهمت عديد الدراسات إلى تبيان الدور الكبير الذي تلعبه ضغوط العمل في لجوء الأفراد إلى التقاعد المبكر وذلك لظهور مشاكل كثيرة في بيئة العمل مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية وسلوكية لدى الفرد العامل تكون إما نتيجة طبيعة العمل أو العلاقة مع الزملاء في العمل، إذ أن الضغوط النفسية لدى الأفراد العاملين في المؤسسات يلحق ضرر بالعمل نفسه، فالتوقف عن العمل نتيجة المشكلات والضغوط يؤدي إلى تدني مستوى الانتاج السنوي، وهذا يستحب من أصحاب العمل وضع برامج تساعد العمال على حل مشاكلهم المهنية والعائلية والشخصية، كما

يتطلب عدم اتخاذ قرارات سريعة وعدم التفريق في المعاملة بين العمال كنصرة زملاء والمصالح الذاتية، ويتطلب كذلك تعزيز ثقة العامل بنفسه همال لخرين بسبب العلاقات الشخصية والمصالح وتحسين العلاقات بين الأفراد في المؤسسة الواحدة حتى يتم تحقيق هدف المؤسسة مع مراعاة البعد عن التوترات والانفعالات مما ينعكس إيجاباً على الفرد والمؤسسة بحيث يكون الهدف موحد يسعى الجميع لتحقيقه، وبالتالي لا يصبح الضغط النفسي في العمل عامل قلق للأفراد والمؤسسات وإنما يتم تحويله إلى عامل إنجاز وتحفيز ونجاح للأفراد العاملين في المؤسسة .

1-3- أسباب الضغط النفسي في ظل نظام العمل بالورديات:

بالنظر إلى خصائص نظام العمل بالدوريات والمتمثلة خاصة في التغير المستمر لفترات العمل، العمل في الوردية الليلية وتعارض فيزيونومية العامل مع نظام العمل التناوبي، الظروف الفيزيائية الخاصة والقاسية ، فإنها تشكل في مجملها عاملاً ضاغطاً، ذلك أن التفاعل فيما بينها يؤدي إلى إفرازات نفسية سلوكية وجسدية سلبية أهمها التعرض المستمر لكل من القلق والاحباط مما يؤدي إلى التعرض للضغط النفسي الذي يؤثر على الأداء، الرضا الوظيفي أمراض القلب، ارتفاع الضغط الدموي ومشكلات أخرى على العموم يمكن وضع إطار لتحليل ضغط العمل بالورديات والذي يشتمل على ثلاثة عناصر من أهمها : العناصر البيئية، العناصر التنظيمية، والعناصر الفردية، وينبغي الإشارة هنا إلى أن تلك العناصر التي تؤثر وتتأثر فيما بينها.¹

1-4- استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية في العمل:

فيما يلي يتم التطرق إلى كيفية إدارة الضغوط النفسية في العمل:²

1-4-1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم : تعتبر المخالفات التي يقع فيها معظم الإداريين في ممارساتهم

اليومية بسبب عدم إتباعهم الأسس المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمؤوسيتهم.

1-4-2- تحليل الوظائف: والتي تهدف إلى معرفة درجة الضغوط في الأعمال المختلفة.

1-4-3- تصميم وظائف ذات معنى: ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تتضمن العديد من

الأنشطة والمهام.

1-4-4- الاهتمام بالاختيار المهني: حيث تركز البرامج الحالية على التوافق بين الفرد والوظيفة على أساس

(المستوى التعليمي والخبرة والمهارات والتدريب).

1-4-5- التدريب المهني: إن التدريب المهني يساعد الفرد على تعلم معلومات واكتساب مهارات جديدة

تمكنه من ممارسة وظيفته بصورة أكثر فعالية و مستويات أقل من الضغط.

1-4-6- نظم المشاركة في اتخاذ القرارات: يؤدي عدم إشراك العمال في اتخاذ القرارات، أو البعد عن

مراكز اتخاذ القرارات إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي وضغوط العمل.

1- بشير لعريط ، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3×8)، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية جامعة منتوري، قسنطينة 2006/2007، ص.28.

2- بحري صابر، أهم استراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية والتنظيمية، مقل نشر بمجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني، 2014 ص

1-4-7- الأنشطة العلاجية في مناخ العمل: تسعى المنظمات التي تعاني من ضغوط العمل إلى إنشاء هذه الأنشطة بما في ذلك تعيين مستشارين نفسيين واجتماعيين للعمل .

1-4-8- فتح قنوات الاتصال بين الإدارة والعمال: يتم ذلك من خلال إعلام الأفراد بكل ما يحدث داخل المنظمة.

2-أبعاد العمل بالورديات:

عند تحديد أبعاد ورديات المرضى في المستشفى، يمكن تقسيم الأبعاد إلى عدة محاور تعكس العناصر المختلفة المرتبطة بتنظيم الورديات. إليك بعض الأبعاد المهمة:

2-1 البعد الزمني:

- مدة الوردية: عدد الساعات في كل وردية (8 ساعات، 12 ساعة، إلخ.....).
- توقيت الورديات: صباحية، مسائية، أو ليلية.
- التكرار: عدد الورديات التي يعملها الممرض في الأسبوع أو الشهر.

2-2 البعد الوظيفي:

- عدد الممرضين لكل وردية: لضمان التوازن بين أعباء العمل.
- تنوع التخصصات: توزيع الممرضين حسب التخصصات المطلوبة (رعاية حرجة، طوارئ، أطفال، إلخ..).
- المهام المناطة: المسؤوليات المحددة خلال كل وردية.

2-3 البعد الشخصي والاجتماعي:

- التفضيلات الشخصية: رغبات الممرضين بخصوص مواعيد معينة (مثلاً، العمل الليلي أو الصباحي).
- التوازن بين الحياة والعمل: مراعاة احتياجات الممرضين الاجتماعية والأسرية.
- الأقدمية والخبرة: إعطاء الأولوية للممرضين ذوي الخبرة لتحديد الورديات.

2-4 البعد التنظيمي:

- التوزيع العادل: التأكد من توزيع الورديات بشكل عادل بين الممرضين.
- التكيف مع ضغط العمل: زيادة عدد العاملين في أوقات الذروة.
- القوانين والسياسات: الالتزام بالقوانين المحلية فيما يتعلق بساعات العمل والراحة.

2-5 البعد الصحي والنفسي:

- الإجهاد والراحة: مراعاة تأثير الورديات الطويلة أو المتكررة على الصحة النفسية والجسدية.
- التعافي بين الورديات: منح وقت كاف للراحة بين الورديات.

1-6 البعد الطارئ:

- التعامل مع الأزمات : خطط بديلة لتغطية غياب مفاجئ أو زيادة ضغط العمل (مثل خلال الجوائح أو الأزمات الصحية).
- المرونة : إمكانية تعديل الورديات عند الحاجة.

المطلب الثالث: ماهية الأداء الوظيفي.

يعد الأداء الوظيفي من الموضوعات الأساسية في نظريات التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك الإداري بصفة عامة، فضلاً عن أهميته في الدراسات المختصة بالموارد البشرية على مستوى الفرد والمؤسسة. ذلك لأن العامل البشري هو المحور الحقيقي له في المنظمات الإدارية ولكي يكون أداء المؤسسة عالٍ بقدر من الكفاءة والفعالية يتوجب تحقيق قيادة فعالة لأنها تكتسي أهمية بالغة في المؤسسة ويعتبر الأداء الوظيفي هو المرآة التي تعكس وضعها في مختلف جوانبها.

الفرع الأول: مفهوم الأداء الوظيفي.

يعد الأداء الوظيفي من أهم المفاهيم المتداولة وخاصة فيما يتعلق بالتنظيم وإدارة الموارد. وفيما يلي سنحاول تقديم بعض التعاريف الأداء الوظيفي وهي كالآتي:

يعرف قاموس أكسفورد الأداء الوظيفي على: " أنه إنجاز وتنفيذ وتحقيق أعمال متعهد بها أو مكلف بتنفيذها" كما عرفها على أنها "إرادة المؤسسة لتحقيق ميزة تنافسية، إذ يجب أن تكون قادرة على إدارة سلوك ونتائج عملها".¹

يشير (Campbell) "كامبل" إلى أن الأداء الوظيفي هو " يشير إلى السلوكيات التي يقوم بها الموظف في وظيفته والمرتبطة بأهداف المؤسسة".²

ينظر (Martin & Mesler) "مارتن" و"مسلي" إلى: "الأداء الوظيفي على أنه طريقة وأسلوب تنفيذ الموظف للمهام المسندة إليه أو المتوقع منه من أجل تحقيق أهداف المؤسسة".³

¹ - A noe, Raymond, A & Hollenback, John, R & Gerhart, Barry & Wright, Patrick, "Human Resource Management, Gaining A Competitive", Advantage, 5 edition Austen Press, Richard, D. rwin, Inc, USA, 2006, page 328.

² - كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، 2015، ص، 29.

³ - مرفت حسين حسن إسماعيل، استراتيجيات قيادة الذات كمعدل للعلاقة بين توازن العمل /الحياة والأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بعد بالتطبيق على العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات و البرمجيات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة ، المجلد الخامس ، العدد الأول الجزء الثالث ، جامعة دمياط، يناير 2024، ص، 487.

عرف (Porter & Lawler) "بورتير" و "لورلر": "الأداء الوظيفي بأنه يتكون من كمية الأداء، وجودة الأداء، ودرجته من جهد العمل"¹ بينما تصف (Romi Ilham) "رومي إلهام" الأداء الوظيفي علي أنه: "ناتج العمل من حيث الكمية والجودة المحققة بواسطة الموظف في أداء واجباته وفقا للمسؤوليات المنوطة به، ويمثل الأداء سجل نجاح ينتج من تأدية وظيفة أو نشاط محدد خلال فترة محددة"².

من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع تعريف محدد للأداء الوظيفي فيمكن تعريفه بأنه قدرة المؤسسة على استغلال إمكانياتها المادية والبشرية بكفاءة وفعالية من أجل تحقيق أهدافها والحصول على ميزة تنافسية في السوق.

الفرع الثاني: أهمية وعناصر الأداء الوظيفي.

1- أهمية الأداء الوظيفي:

- لأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي مؤسسة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:³
- تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة. والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري)، والذي يدير العملية ويحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري ومنه يتحقق الربح؛
 - للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي مؤسسة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، فالمؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب، ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي مؤسسة لا يعد إلا انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضاً؛
 - ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، مرحلة الريادة)، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء بها؛

¹ - Khaliza Saidin, Peng Wan, Wan Fatimah Solihah Wan Abdul Halim, *A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches*, Pakistan Journal of Life and Social Sciences, Pak. j. life soc. Sci. 22(2): 300-312,(2024), page 302.

² - Romi Ilham, *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Advanced Management Science, Vol 6, No 1, 2018, Pages 36-45.

³ - مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغير الاجتماعي، العدد السادس، جامعة بسكر، الجزائر، ص ص 481-482.

■ أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

من خلال ما سبق نستنتج أن نجاح أي مؤسسة مرتبط بمستوى أداء و قدرات ومهارات موظفيها ومدى رضاهم عن العمل.

2- عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عدة عناصر وفيما يلي نذكر أهمها:¹

2-1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2-2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يملكه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم.

2-3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.

2-4- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقوم نتائج عمله. هناك من يري بأن هناك ثلاث عناصر أو مكونات رئيسية للأداء الوظيفي وهي:²

- الموظف وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.
- الوظيفية وما تتصف به من متطلبات، تحديات، واجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.
- لموقف وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

الفرع الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي

هناك ثلاثة أبعاد أساسية للأداء الوظيفي نذكرها كالتالي:

1. أداء المهام : ويشير إلى الكفاءة التي يؤدي شاغلي الوظائف أداء الأنشطة المعترف بها رسمياً كجزء من وظائفهم والتي تسهم بشكل مباشر في تنفيذ جزء من العملية الفنية بالمؤسسة أو بشكل غير مباشر عن طريق تزويد المؤسسة بالسلع والخدمات، وينقسم هذا البعد إلى ثلاثة أنواع هي:³

¹ - محمد الصالح بوطوطن، زديرة خمار، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص، ص، 43، 44.

² - زينب عمر سالم، مستوى التمكين الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت، مجلة البحوث الأكاديمية ، 15 العدد، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد ، جامعة سرت، ليبيا، 2020، ص، 536.

³ - شيماء مهدي إبراهيم، أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية في مصر"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الرابع ، العدد الأول الجزء الثالث ، يناير 2023، ص، 509.

■ **أداء المهام الروتينية:** والتي تتضمن استجابات الموظف لمطالب المهام المعروفة جيدا والتي تحدث بطريقة طبيعية أو روتينية أو يمكن التنبؤ بها.

■ **أداء المهام الشكيفية:** والتي تتضمن استجابات الموظف لمطالب المهام التي تكون جديدة أو غير عادية أو على الأقل غير متوقعة.

■ **أداء المهام الإبداعية:** والتي يقصد بها الطريقة التي يتطور بها الموظف أفكارا أو ابتكارات جديدة ومفيدة للعمل.

2. الأداء السياقي: يشير الأداء السياقي أو ما يسمى أحيانا بسلوكيات المواطنة التنظيمية إلى السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية وكذلك الجوانب الاجتماعية والنفسية التي يظهرها العمال عند تطوير وظائفهم وينطوي هذا البعد على مجموعة من السلوكيات منها:¹

■ الحماس المستمر في بذل الجهود الإضافية لإكمال إحدى المهام بنجاح كالاتزام بالوقت، ندرة الغياب بذل جهود إضافية في الوظيفة؛

■ التطوع للقيام ببعض الأنشطة التي لا تمثل جزءا من العمل الرسمي للفرد كتقديم المقترحات البناءة لتطوير عمل المؤسسة؛

■ التعاون مع الآخرين، وتقديم أوج المساعدة التي يحتاجونها كالتعاون مع الزملاء، والعملاء، وغيرهم؛

■ الالتزام بالقواعد والإجراءات التنظيمية كالاتزام باللوائح التنظيمية، واحترام خطوط السلطة، والالتزام بقيم المؤسسة، وسياساتها؛

■ تأييد الأهداف التنظيمية، ودعمها، والدفاع عنها كالولاء للمؤسسة، التمثيل الإيجابي للمؤسسة أمام الغير.

3. الأداء التكيفي: يشير الأداء التكيفي كعنصر من عناصر الأداء العام للموظفين، إلى قدرة الفرد على تغيير

سلوكه لتلبية متطلبات بيئة جديدة، وهذا المفهوم مناسب للمؤسسات التي تواجه ظروف عمل معقدة ومتقلبة بشكل خاص. ويذكر (سليمان) الأداء التكيفي أصبح أكثر حضورا في ظل التغير السريع في متطلبات العمل، الناجم عن الجديد ليكون قادرا على المنافسة على الوظائف والمهام المستحدثة ويشير الأداء التكيفي إلى " ذلك السلوك الذي يعبر عن كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه وذلك لمقابلة متطلبات التغيير في بيئة العمل مثل: الابتكارات التكنولوجية، الاندماج، إعادة الهيكلة، تقليص حجم المؤسسة الذي يستلزم قدرة الفرد على التعلم السريع والتكيف مع الوضع والانتقال المستمر من حال إلى آخر، وقد ذكرت الدراسات أن أهم أبعاد القدرة على التكيف تتمثل في القدرة على التعامل مع الظروف الاستثنائية التغلب على الإجهاد في العمل، التكيف الثقافي، التعامل مع المشاكل بشكل خلاق.² من خلال ما سبق يمكن القول بأن أبعاد الأداء الوظيفي اجتمعت على أمر واحد ألا وهو قدرة

¹ - آسر أحمد خميس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزء الثالث، يوليو 2021، ص 1013.

² - عبد العزيز علي مرزوق، انعام السيد فهم خطاب، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، المجلد الأول، العدد الثاني، الجزء الأول، جامعة دمياط، يوليو 2020، ص

الفرد على تغيير سلوكه لتلبية متطلبات بيئة جديدة، ويقصد بها الطريقة التي يتطور بها الموظف أفكاراً أو ابتكارات جديدة ومفيدة للعمل.

الفرع الرابع: طرق تقييم الأداء الوظيفي.

هناك عدة طرق لتقييم الأداء الوظيفي، قد تكون إحدى الطرق ناجحة في مؤسسة ما وغير ناجحة في مؤسسة أخرى وهي تنقسم إلى قسمين طرق تقليدية وطرق حديثة، سنذكر بعضاً منها فيما يلي:

1-الطرق التقليدية لتقييم الأداء الوظيفي:

تتبع الطرق التقليدية في تقييم الأداء الوظيفي ما يلي:

1-1- طريقة مقياس التدرج البياني: تعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً حيث تعتمد على تقدير أداء الأفراد أو صفاتهم وفق معايير محددة أي تحديد الصفات التي تقيم العامل ين مثل مستوى أداء، علاقة الموظف برؤسائه علاقته مع زملائه التعاون، الحضور في المواعيد... الخ، وبعدما يتم تحديد الصفات، يتم إعطاء كل عنصر من العناصر الموضوعية من الإدارة العليا درجة معيارية لتمييزها مثلاً : جيد ، جداً جيد، مقبول، ضعيف وفي المقابل تحديد نقاط لكل مستوى من المستويات الموضوعية.¹

1-2- طريقة المقارنة المزدوجة: في هذا المنهج يوضع أسماء العمال كل زوج مع بعضهم البعض وعلى الفاحص أن يحدد أي الزوجين يعد أفضل من الزوج الآخر، ويقوم بعدد كبير من المقارنات، وإذا اشتمل جميع العمال يصبح عليه أن يقوم بالمقارنات التالية²:

$$\text{عدد المقارنات} = \text{عدد الحالات} (\text{عدد الحالات} - 1) \div 2$$

أي عدد العمال الذين يرغب في تقديرهم.

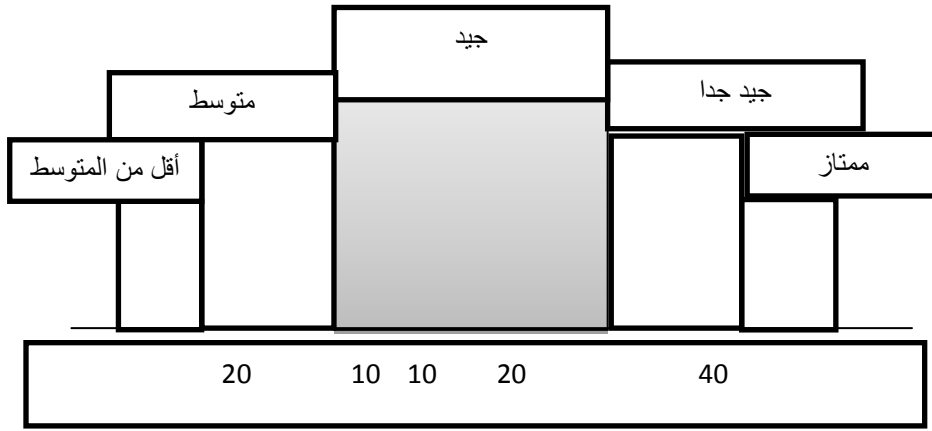
1-3- طريقة التوزيع الإجمالي: وفق هذه الطريقة يقسم المشرف مرؤوسيه لمجموعات بحسب المستوى العام لأداء الفرد وليس على أساس مستواه في عناصر التقييم كلا على حدة، وترتب مجموعات المرؤوسين كلا حسب موقعه على ما يشبه منحنى التوزيع الطبيعي حيث تتركز الظواهر حول الوسط وتقل عند الأطراف ، وهكذا يكون معظم المرؤوسين في المستوى المتوسط وأقلهم في المستويين الأعلى والأدنى³ ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:

¹ - معين أمين السيد ، إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية الحالية مع دراسة تطبيقية لبعض البلدان العربية ، ط 1 ، بدون بلد نشر 2010 ، ص ، ص ، 322 ، 323.

² - ابتسام أحمد أبو العرين ، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم ، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، 2008 ، ص ص 29 ، 30.

³ - أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية معاصرة ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 405.

شكل رقم (01-01): درجات توزيع العاملين بطريقة التوزيع الإجباري



المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، 2004 ، ص 301.

2- الطرق الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي:

تتمثل الطرق الحديثة التي تقوم عليها عملية تقييم الأداء الوظيفي فيما يلي:

2-1- طريقة الإدارة بالأهداف: هذه الطريقة تقيس الأداء وتقييمه عن طريق المقارنة بين الأهداف

الموضوعة والمسطرة من قبل المنظمة للفرد من أجل إنجازها مع ما أنجز فعلا. تمر هذه الطريقة بعدة خطوات وهي كالآتي:¹

- تحديد الأهداف والنتائج المطلوب تحقيقها، والتي سيتم قياس الأداء وتقييمه على أساسها، ويتم هذا بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوس.
- أثناء التنفيذ يقوم الرئيس بمساعدة رؤوسه في تحقيق الأهداف، ومتابعة تحقيق النتائج.
- في نهاية المدة المتفق عليها يتم تقييم النتائج التي تحققت وذلك بمقارنة ما تم تحقيقه، بما اتفق عليه في بداية الفترة وتحديد الانحراف عن التنفيذ إيجاباً أو سلبياً.
- إن الهدف الأساسي من هذه الطريقة هو تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، وزيادة تحفيز الأفراد على العمل.
- ومن أهم المقومات الأساسية للإدارة بالأهداف، وبصفة خاصة في مجال تقييم الأداء ما يلي:
- المشاركة الجماعية بين الرئيس والمرؤوسين في وضع المهام الأساسية ومجالات مسؤولية عمل الفرد .
- يضع الفرد بنفسه أهداف قصيرة الأجل بالتعاون مع رئيسه، أما دور الرئيس فهو توجيه عملية وضع الأهداف، وذلك من أجل ضمان ارتباط هذه الأهداف بأهداف واحتياجات التنظيم المختلفة
- موافقة الأطراف المعنية (الرئيس والمرؤوس)، على معايير القياس وتقييم الأداء .

¹ - عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب ،دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: علوم تجارية، فرع: الاستراتيجية، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2005/2006، ص ص، 41، 42.

- يتم عقد لقاء مشترك بين الرئيس والمرؤوس بين الحين والآخر لتقييم مدى تحقيق الأهداف السابق تحديدها وفي أثناء هذه الاجتماعات يتم وضع أو تعديل أهداف خاصة بالفترات القادمة .
- في ظل الإدارة بالأهداف يلعب المشرف دورا إيجابيا في مساعدة مرؤوسيه، فهو يحاول يوميا مساعدة مرؤوسيه في تحقيق الأهداف الموضوعة .
- تركز عملية التقييم على الإنجازات المحققة لا على السمات والمميزات الشخص.

2-2-طريقة الأحداث الحرجة: وفق هذه الطريقة؛ يركز المقيم على الأحداث الحرجة التي تعد الأساس لنجاح أو الفشل الذي يواجه الموظف أثناء أداء واجباته ، فحسب هذه الطريقة يسجل المقيم جميع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الموظفين، سواء كانت هذه السلوكيات سلبية أو إيجابية، إذ يسجل الحادث والسلوك والتاريخ، فمثلا: مساعد الموظف لزميله في انجاز عمله في وقت إضافي ومن دون أي مقابل من السلوكيات الإيجابية ، وتتميز هذه الطريقة بعدم وجود انحياز من قبل المشرف إلى أي موظف، ومن سلبياتها أن المشرف قد ينسى تسجيل بعض الأحداث.¹

2-3-طريقة الاختيار الإجباري : تقوم هذه الأخيرة على أساس تعيين المقيم لعبارتين من مجموع أربع عبارات تصف صفة معينة بالفرد، بحيث تصف أحد العبارات المختارة الفرد بأفضل ما يكون والعبارة الأخرى أبعد ما يكون عن وصف الفرد.²

2-4-قوائم المراجعة: تكون بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمدراء المشرفين، هذه القوائم تهتم بالجانب السلوكي الذاتي أكثر من كونها موضوعية، حيث تحدد الإدارة تأثير كل صفة أو سلوك على أداء الوظيفة، وتحتفظ الإدارة بهذه المقاييس وتسلم القوائم بدون نسب للرئيس الذي يتولى ملء هذه القوائم بنفسه، وبعودة القوائم إلى الإدارة تكون هناك عملية مطابقة بينها وبين النسب ليخلص في النهاية إلى التقييم النهائي، ويطلق على هذه الطريقة كذلك الملاحظة السلوكية.³

¹ - أحمد بودوح، أثر الأداء الوظيفي في تحسين الخدمة العمومية بالإدارة الحبلية"والي الولاية نموذجاً"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (الطور الثالث) في العلوم السياسية ،تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،قسم العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، 2022 / 2023 ص، 76.

² - أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص239.

³ - نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، الطبعة الأولى، منشورات دار دجلة ناشرون وموزعون، المملكة الأردنية الهاشمية، 2015، ص 23.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي

سنتطرق في هذا المبحث إلى أبرز الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة (التكيف الوظيفي، نظام العمل بالورديات، الأداء الوظيفي)، ثم نستعرض الفرق بينها وبين الدراسة الحالية، وفي الأخير نقوم بالتعليق على الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات العربية والمحلية.

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي عاجلت مفاهيم كل من التكيف الوظيفي، نظام العمل بالورديات، الأداء الوظيفي كل على حدى.

الفرع الأول: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي.

1. دراسة ربا عمر حبنجر، ريتا نصر الله مسعد "2023" بعنوان دور برنامج المعلم الجديد في عملية التكيف الوظيفي في إحدى المؤسسات التربوية في بيروت (دراسة ثلاث حالات)، مقال بالمجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المملكة الأردنية الهاشمية.

عاجلت الاشكالية التالية ما مدى مساهمة برنامج مرافقة المعلم الجديد في تكيفه في عمله؟

هدفت الدراسة إلى:

- تقصي دور برنامج المرافقة وانعكاسه على تكيف المعلم الجديد في وظيفته وتحسين أدائه.
- اكتشاف الآليات المعتمدة لتطبيق برنامج المرافقة.
- التعرف على صفات المرافق الناجح ومدى انعكاسها على علاقته بالمعلم الجديد.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أشارت النتائج إلى وضوح أهداف البرنامج للمشاركين في الدراسة، من حيث دعم المعلم الجديد وتوجيهه خلال عمله الأول في المدرسة، وإدراكهم لأهمية هذا البرنامج في تكيف المعلم في بيئة عمله .
- وتوصلت النتائج أيضا إلى أن دور المرافق مهم جدا في تيسير عملية المرافقة وجعلها أكثر فعالية من خلال علاقة مبنية على الثقة والاحترام بين الطرفين.

2. دراسة زعوب سامية "2011" بعنوان التكيف الوظيفي لمستشاري التوجيه في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة منتوري، قسنطينة.

عاجلت الاشكالية التالية هل يمكن لمستشار التوجيه المدرسي والمهني أن يتكيف في مهنته في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة؟

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مدى قدرة فلسفة (علم النفس وعلوم التربية) عامة و(علم الاجتماع) خاصة في الجامعة الجزائرية على تكوين إطارات للخوض في أي ميدان أو مهنة لها علاقة بتخصصه أو تكوينه الجامعي.
- اختبار مدى قدرة خريجي مستشار التوجيه على إثبات كفاءتهم المهنية والعلمية في ميدان العمل.
- معرفة مدى توافق هذا الإصلاح مع متطلبات الواقع في تحقيق التنمية الشاملة.
- المساهمة في تقديم عمل أكاديمي وعلمي متخصص لمعالجة واحدة من أهم المشكلات المعاصرة.
- إبراز دور الإصلاحات التربوية الجديدة وكيفية توضيحها لمهام مستشار التوجيه ومعرفة الأطر القانونية التي تحدد دور المستشار.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة متكيفون في مهنتهم كمهام يؤدونها حيث يشعرون بالمتعة والرضا وهم يقومون بمختلف المهام المنوطة بهم، بينما نجدهم غير متكيفون في مهنتهم مع ظروف عملهم المختلفة المعنوية منها والمادية.
 - 3.دراسة دعاء محمد رستم حسان "2023" بعنوان دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا: الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مصر.
- عالجت الاشكالية التالية ما مدى وجود علاقة معنوية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي وما هو دور الازدهار في العمل، كمتغير وسيط في هذه العلاقة؟

هدفت الدراسة إلى:

- تحديد العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.
- تحديد العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل .
- تحديد العلاقة المباشرة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي .
- بيان العلاقة غير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط .
- التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد الهيئة المعاونة على زيادة مستوى الازدهار في العمل ورفع قدراتهم على التكيف الوظيفي بما يمكن من تحقيق أهدافهم الوظيفية، والارتقاء بمستوى الجامعة وتصنيفها عالميا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إلى وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، وأن الازدهار في العمل يلعب دور الوساطة الجزئية في علاقة الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

■ كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل وبين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي.

■ حققت الدراسة اضافة علمية، حيث أثبتت صحة النموذج النظري، كما أوضحت الكيفية التي تؤثر من خلالها الشخصية الاستباقية على القدرة على التكيف الوظيفي، من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

4. دراسة الحوامدة، ثروت محمد محمود "2018" بعنوان ضغوط العمل و أثرها في التكيف الوظيفي للعاملين دراسة حالة : مستشفى الجامعة الأردنية .مقال بمجلة المثقال للعلوم الاقتصادية و الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الأردن.

عاجلت الاشكالية التالية هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لضغوط العمل

على التكيف الوظيفي لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية ؟

هدفت الدراسة إلى:

■ تحديد عناصر ضغوط العمل ذات التأثير على التكيف الوظيفي لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية.

■ تحديد عناصر ضغوط العمل التي تؤثر إيجابيا على التكيف الوظيفي لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية وتعزيزها.

■ تحديد عناصر ضغوط العمل التي تؤثر سلبا على التكيف الوظيفي لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية وتجاوزها.

■ بيان المجالات التطبيقية التي يمكن استخلاصها من نتائج الدراسة وما يرتبط بذلك من اقتراحات تفيد المستشفى في تطوير تكيف الأفراد مع الضغوط والقبول بها.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات غير الرسمية والتكيف الوظيفي، في مستشفى الجامعة الأردنية.

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والتكيف الوظيفي، لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية.

■ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والتكيف الوظيفي، لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية.

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والتكيف الوظيفي، لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية.

■ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والتكيف الوظيفي، لدى الأفراد العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية.

5.دراسة بسمه ملاص "2015" بعنوان واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشروره، مقال بمجلة صوت القانون ،جامعة نجران في المملكة العربية السعودية.

عالجت الاشكالية التالية ما واقع التكيف الشخصي المتعلق بالجانب (العاطفي، المعرفي، القيمي الاجتماعي الصحي، بالرضا الوظيفي، بالحرية الأكاديمية) لدى أعضاء هيئة التدريس، في كلية العلوم والآداب بشروره جامعة نجران في المملكة العربية السعودية؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لالا تقوم الجامعة بمكافحة العضو الفعال بما يتناسب مع جهده.
- أعضاء هيئة التدريس في كلية لا يميلون إلى متابعة التحصيل و البحث.
- الجامعة لا تقوم بتسهيل مجال المشاركة في الندوات والمؤتمرات.
- إرتفاع عدد الطالبات في قاعات التدريس لا يشجع على العطاء.

الفرع الثاني: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بمتغير العمل بالورديات.

1.دراسة كليل طيب وبن تونس الطاهر "2024" بعنوان : أثر العمل الليلي في تنظيم نشاطات الحياة الأسرية والاجتماعية للعامل خارج أوقات العمل، نشرت بمجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية –بحوث ودراسات- المجلد 11 ،العدد 02، جامعة مولود معمري تيزي .

هدفت هذه الدراسة:

إلى إجراء مراجعة منهجية لمختلف الأبحاث العلمية الحديثة، التي تناولت العمل الليلي وأثره في تنظيم النشاطات الأسرية والاجتماعية للعامل خارج أوقات العمل، وذلك من خلال استخدام عدة محركات بحثية معروفة (*Google.com ScienceDirect.com, ASJP, SNDL*) بشكل ملفات PDF ،وبعد الاطلاع عليها تم الإبقاء على 12 دراسة عربية (محلية) وأجنبية، أجريت خلال السنوات الأخيرة .وبعد مراجعتها وتحليلها.

توصلت الدراسة الى:

بعد. المراجعة المنهجية لمختلف الدراسات خلصت الى وجود تأثير سلبي للعمل الليلي في تنظيم مختلف النشاطات الأسرية والاجتماعية للعامل خارج أوقات العمل، لاسيما الأسر التي لها أعباء إضافية (عمل الزوجين عدد أفراد الأسرة الذين يحتاجون إلى رعاية ..).وفي الأخير أوصت الدراسات على ضرورة إعادة النظر في جداول العمل بالإضافة إلى الاهتمام بالجانب الاجتماعي خارج للعامل أوقات العمل للوصول إلى تحقيق توازن شامل بين العمل والحياة في جميع المجالات.

2.دراسة بسالة عرفات حنو وآخرون "2017" بعنوان: أثر نظام ورديات العمل على العاملين في السلك الشرطي الفلسطيني، أطروحة تخرج من قسم الهندسة الصناعية كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات في جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين.

الهدف من الدراسة :هو دراسة اثر نظام ورديات العمل على العاملين في السلك الشرطي الفلسطيني

توصلت الدراسة :

إلى أنه بسبب كثرة الطلب والحاجة لتوفر الخدمات الأساسية المختلفة على مدار الساعة، أصبح نظام المناوبات هو النظام المتبع في العديد من القطاعات الخدماتية الخاصة والعامة على حد سواء. وبما أن القطاع الشرطي يعد من أهم القطاعات الخدماتية لدوره في حفظ الأمن للمواطنين كانت الحاجة ملحة لاتباع أنظمة المناوبات المختلفة فيه.

إن اعتماد نظام المناوبات أدى لظهور آثار سلبية على العاملين فيها كان من أبرزها معاناتهم من مشاكل اجتماعية، نفسية وصحية مثل الإجهاد، الأرق، التوتر، تناول المنبهات ومشاكل في مستوى أداء العمل. ولهذا كان هدف هذا البحث دراسة آثار أنظمة المناوبات المتبعة في السلك الشرطي الفلسطيني على العاملين فيها، وقد تم صياغة فرضيات البحث بناء على دراسات علمية سابقة.

أجري هذا البحث على 810 شرطي(ة) في 6 محافظات من محافظات الضفة الغربية من خلال توزيع استبيانات وتحليل نتائجها إحصائياً باستخدام برنامج (minitab) حيث تم إعطاء الاجابات على أسئلة الاستبيان وزنا بناء على تدرج (Likert scale)، كما تمت الاستفادة أيضاً من المعلومات التي جمعت من خلال المقابلات الشخصية مع العاملين في السلك الشرطي.

أظهرت نتائج هذا البحث أن 92% من العاملين في السلك الشرطي هم من الذكور، وأن 95% منهم تتراوح أعمارهم ما بين الثلاثين والخمسين عاماً. النتائج أيضاً أظهرت أن نظام العمل في المناوبات في قطاع الشرطة الفلسطينية يؤثر سلباً على العاملين فيه من حيث طبيعة النوم، ارتفاع معدلات القلق والتوتر، ظهور مشاكل أسرية وتعاطي كميات كبيرة من الكافيين والتدخين ($\alpha = 0.05$). أما بالنسبة للنواحي الصحية والميول لترك العمل فإن أثر نظام المناوبات عليها كان قليلاً. وبالتالي فإن نتائج البحث أظهرت أن النواحي الاجتماعية والنفسية هي الأكثر تأثراً بنظام العمل في المناوبات في السلك الشرطي الفلسطيني. وفي ما يتعلق بالعوامل المرتبطة ببيئة العمل فإن العاملين في السلك الشرطي أظهروا ميولهم للحصول على بيئة عمل أكثر مساواة، وعلى مواقع عمل أحدث من الموجودة حالياً.

بناءً على نتائج هذا البحث، تم التوصل إلى الحاجة لتوعية كل من العاملين في أنظمة المناوبات في السلك الشرطي والمسؤولين عنهم حول سلبيات هذا النظام لتطويره بما يتناسب مع مصلحة العاملين فيه.

الفرع الثالث: الدراسات العربية والمحلية السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي.

1.دراسة زينب عمر سالم "2020" بعنوان مستوى التمكين الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت، مقال بمجلة البحوث الأكاديمية جامعة سرت، ليبيا. عالجت الاشكالية التالية ما هو أثر أبعاد التمكين الإداري (التحفيز - تفويض السلطة - الاتصال الفعال) على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت؟

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى ممارسة التمكين الإداري (التحفيز ،تفويض السلطة ،الاتصال الفعال) لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت.
- التعرف على مستوى ممارسة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت.
- التعرف على تأثير ابعاد التمكين الإداري (التحفيز ،تفويض السلطة ،الاتصال الفعال) على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء للمنطقة الوسطى فرع سرت.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات للشركة محل الدراسة وذلك في ضوء ما سيتم التوصل إليه من نتائج.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن اغلب مفردات الدراسة كانوا من الذكور وذلك بنسبة 83% وأن ما نسبته 56% منهم تتراوح أعمارهم من 31 الى أقل من 40 سنة ،وان نسبة 85% من المفردات تزيد خبرتهم العملية عن 11 سنة وأن نسبة 52% منهم يحملون درجة البكالوريوس .
- كما أثبتت أنه يوجد ممارسة متوسطة لأبعاد التمكين الإداري (التحفيز -تفويض السلطة -الاتصال الفعال) في الشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت حيث بلغت المتوسطات الحسابية لها على التوالي (2.96-2.90).
- كما أظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي له 3.66.
- كما تم اثبات صحة الفرضية الرئيسية بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت، ووجود علاقة ارتباطية طردية لا لأبعاد مجتمعة على الأداء الوظيفي وأن بعد الاتصال الفعال المتغير الوحيد الذي له الأثر الأكبر على الأداء الوظيفي من بين المتغيرات المستقلة.
- أيضا أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية تربط بين (التحفيز وتفويض السلطة) والأداء الوظيفي، وأن هذه العلاقة طردية ومتوسطة القوة .
- كما أثبتت النتائج أن العلاقة التي تربط بين بعد الاتصال الفعال و الأداء الوظيفي هي علاقة طردية ومرتفعة القوة نسبيا مقارنة بالأبعاد الأخرى للتمكين.

2.دراسة مرّح طاهر شكري، حسن علي "2016" بعنوان الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس - فلسطين

عاجلت المشكلة التالية ما علاقة الرقابة الإدارية بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على درجة الرقابة الادارية المطبقة على مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم.
- التعرف على درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم.
- التعرف على العلاقة بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم.
- التعرف على أثر كل من المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الادارية، المديرية، موقع المدرسة) على درجة الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الدرجة الكلية لمجالات الرقابة الادارية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم جاءت بمتوسط حسابي مقداره (4,66) وانحراف معياري قدره (0,26) وهذا يشير إلى مستوى مرتفع جدا للرقابة الادارية.
- الدرجة الكلية لمجالات واقع الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم جاءت بمتوسط حسابي مقداره (4,52) وانحراف معياري قدره (0,40) وهذا يدل على درجة مرتفعة لواقع الأداء الوظيفي.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين عملية الرقابة الادارية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم بمعامل ارتباط مقداره (0,686).
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) في متوسط درجة الرقابة الادارية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث دون الذكور.

■ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) في متوسط درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

■ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجة الرقابة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لكل من متغيرات الجنس (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الادارية، المديرية، موقع المدرسة).

3.دراسة ساحل نسرين، نذيرة اليزيد "2021" بعنوان مدى مساهمة الاتصال التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مديرية المصالح الفلاحية بولاية أم البواقي، مقال بمجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية جامعة أم لبواقي، الجزائر.

عاجلت الاشكالية التالية هل توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي الرسمي و تحسين أداء العمال بمديرية المصالح الفلاحية بأم البواقي؟

هدفت الدراسة إلى:

■ الكشف عن مدى مساهمة الاتصال التنظيمي الرسمي في تحسين أداء العمال بمديرية المصالح الفلاحية بأم البواقي .ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي سطرت الدراسة الأهداف الجزئية التالية:

■ الكشف عن العلاقة الموجودة بين الاتصال الرسمي و حل المشكلات التنظيمية للعمال بمديرية المصالح الفلاحية بأم البواقي.

■ الكشف عن العلاقة الموجودة بين الاتصال الرسمي و تحفيز أداء العمال بمديرية المصالح الفلاحية بأم البواقي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

■ توجد علاقة دالة إحصائية بين الاتصال الرسمي و حل المشكلات التنظيمية التي تعيق أداء العمال المهني بالمديرية الفلاحية وهذا ما أظهرته استجاباتهم وبالتالي أفراد العينة يؤكدون أن الاتصال الرسمي يساهم في حل الكثير من المشكلات التنظيمية للعمال بالمديرية، وهذا ما يعزز انتمائهم الوظيفي لها من خلال تقريب صوت الموظف للمسؤولين وكذا رؤساء المصالح والسماع لمختلف انشغالاتهم العمالية.

■ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الاتصال الرسمي و تحفيز العمال بالمديرية الفلاحية على الأداء الجيد وهذا ما أظهرته استجاباتهم وبالتالي أفراد العينة يؤكدون أن الاتصال الرسمي يساهم في تحفيزهم للعمل بالمديرية الفلاحية، وهذا ما يشجعهم على التفاني في العمل والرفع من مردودية المؤسسة.

4.دراسة الزهرة بن بركة، طارق بن قسبي "2015" بعنوان محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ببركة ولاية باتنة ، مقال بمجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.

عاجلت الدراسة الاشكالية التالية ماهي أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية؟

هدفت الدراسة إلى:

- تحليل الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية.
- تقصي أثر كل من الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الاستشفائية وتحديد أكثرها تأثيرا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب والحوافز والأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفى، حيث كانت القدرة التفسيرية للنموذج 80,3% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وهي قيمة كبيرة جدا من التباين المفسر بواسطة هذه المتغيرات المستقلة.

5.دراسة علاء عبد الحافظ الزغيات القراله "2018" بعنوان أثر فاعلية تقييم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي من منظور بطاقة الأداء المتوازن -دراسة حالة وزارة العدل في الأردن- مقال بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث.

عاجلت الاشكالية التالية ما هو دور فاعلية تقييم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي من منظور بطاقة الأداء المتوازن في وزارة العدل في المملكة الأردنية الهاشمية ؟

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على دور فاعلية تقييم الأداء في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة العدل في المملكة الأردنية الهاشمية؛
- التعرف على اتجاهات الموظفين في وزارة العدل الأردنية على اختلاف فئاتهم الوظيفية تجاه تقييم الأداء المطبق عليهم، من حيث مدى إحساسهم بفاعلية هذا النظام؛
- التعرف على اتجاهات الموظفين في وزارة العدل الأردنية تجاه أبعاد الأداء المؤسسي الغير مالية من منظور بطاقة الأداء المتوازن؛

- إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة توصيات تساعد أصحاب القرار في وزارة العدل الأردنية وفي ديوان الخدمة المدنية الأردني، للاهتمام بنظام تقييم الأداء بغية تحسين الأداء المؤسسي، لما له من أثر إيجابي في تحقيق أهداف الوزارة بكفاءة وفاعلية.

■ التعرف على اتجاهات العاملين نحو فاعلية تقييم الأداء تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي العمر الخبرة الوظيفية، النوع الاجتماعي، المستوى الوظيفي).

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

■ أن هناك ارتباط وثيق بين فاعلية تقييم الأداء وأبعاد بطاقة الأداء المتوازن الغير مالية لتحسين الأداء المؤسسي المتمثلة في التعلم والنمو، الجمهور (متلقي الخدمة)، عمليات التشغيل الداخلي، وهذا يدل على أن وزارة العدل في الأردن تهتم بتقييم الأداء الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

■ هناك اقتناع لدى الموظفين في وزارة العدل بأن فاعلية تقييم الأداء الوظيفي لها أهمية في تحقيق أهدافهم الوظيفية وأهداف الوزارة بشكل عام.

■ هنالك اهتمام كبير لدى الموظفين بنتائج تقييمهم السنوي، الذي يحققون من خلاله تطوير المسار الوظيفي والحصول على العديد من الامتيازات الوظيفية بالإضافة إلى أمور أخرى تتعلق بتقدير الجهود الوظيفية والعدالة التنظيمية، ولتحقيق أهداف الوحدة وفريق العمل والوزارة، الذي ألزم مديرية الموارد البشرية في وزارة العدل بالاهتمام به.

■ اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في تحليل طبيعة العلاقة وتأثيراتها بين المتغيرات موضوع الدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

الفرع الأول: الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتكيف الوظيفي.

1. دراسة (Seger Handoyo & Wiwik Sulistiani) ويويك سوليستياني وسيجر هاندويو "2017" بعنوان القدرة على التكيف الوظيفي: تأثير الاستعداد ونجاح التكيف في سياق التعليم: مراجعة الأدبيات، مقال بمجلة التقدم في بحوث العلوم الاجتماعية والتعليم والعلوم الإنسانية، المجلد 133 مؤتمر الآسيان الثالث لعلم النفس والإرشاد والعلوم الإنسانية (AC-PCH).

Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 133, 3rd Asean Conference on Psychology, Counseling and Humanities (AC-PCH 2017).

عاجلت الاشكالية التالية ما هي العوامل التي تؤثر على جاهزية ونجاح القدرة على التكيف الوظيفي في

السياق التعليمي؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

■ أن القدرة على التكيف الوظيفي مرتبطة بعوامل ديموغرافية متعددة (العمر، الجنس)، والتكيف الوظيفي (الضمير والتصرف العاطفي الإيجابي، الإيمان بالقدرة والتوجه المستقبلي والأمل والتفاؤل وحاصل الشدائد وتنظيم الذات) والعوامل الخارجية (الدعم الاجتماعي الوالدين، دعم الأسرة، البيئة المدرسية).

- يرتبط نجاح القدرة على التكيف الوظيفي في السياق التعليمي بالحياة الرضا، والشعور بالقوة، وإدارة الحياة المهنية، واليقين الوظيفي، والمشاركة في الفصول الدراسية، والإنجاز الأكاديمي.
 - النتائج الرئيسية هي القدرة على التكيف الوظيفي المتأثر بالعوامل الديموغرافية، والاستعداد الوظيفي: العوامل الداخلية (الشخصية) والعوامل الخارجية الفردية.
 - تؤدي القدرة على التكيف الوظيفي إلى تأثيرات إيجابية وسلبية على الفرد في السياق التعليمي.
- 2.دراسة (Huaruo Chen) هوارو تشين وآخرون "2020" بعنوان أبحاث القدرة على التكيف الوظيفي: مراجعة الأدبيات مع رسم خرائط المعرفة العلمية في شبكة العلوم، مقال بالمجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة.

Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science, Int. J. Environ. Res. Public Health 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- استخدام المعرفة العلمية برنامج رسم الخرائط *Cite Space* كأداة بحث، واختيار المقالات ذات الصلة من *Web of Science* بين عامي 2010 و2020 تحت شعار "القدرة على التكيف الوظيفي" لتحليل البيانات مما يمكن أن يساعد في المستقبل الباحثين لفهم أبحاث القدرة على التكيف الوظيفي الحالية والمستقبلية والتحكم في البحث اتجاه القدرة على التكيف الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

- أن هناك عوامل مباشرة وغير مباشرة تربط بين المواضيع المختلفة، مثل مقياس القدرة على التكيف الوظيفي والبناء الوظيفي، الشخصيات الإيجابية، وما إلى ذلك، ولكن القليل من المقالات تدمج موضوعات بحثية متعددة في الوقت نفسه.
- أن تطور النقاط الساخنة للبحث في القدرة على التكيف الوظيفي هو كما يلي: الكلمات الرئيسية للبحث كانت النقاط الساخنة قبل عام 2016 معزولة نسبياً، وركزت الأبحاث في عام 2010 على الدور التنبؤي من المتغيرات المتعلقة بالقدرة على التكيف الوظيفي مع "المتنبئ" كنقطة ساخنة.
- من 2011 إلى 2013، ركز البحث بشكل أساسي على المراجعة والتوطين والتحقق من القدرة على التكيف الوظيفي.
- ركزت دراسة أجريت عام 2014 على الأبحاث المتعلقة بالقدرة على التكيف الوظيفي في مختلف المهن والمجموعات.
- ناقشت دراسة أجريت عام 2015 بشكل رئيسي تأثير الشخصية الاستباقية على الحياة المهنية القدرة على التكيف.

■ تميل الكلمات الرئيسية لنقاط البحث الساخنة بعد عام 2016 إلى التنوع، وهو ما كان ينعكس في تنوع العوامل المؤثرة المتعلقة بموضوع البحث، ومجال البحث، والقدرة على التكيف الوظيفي.

3.دراسة (Qishan Chen) كيشان تشين وآخرون "2024" بعنوان القدرة على التكيف المهني والانخراط في العمل: دور التوافق بين الفرد والمؤسسة وانعدام الأمن الوظيفي، مقال بمجلة علم النفس بي إم سي الصين .

Career adaptability and work engagement: the roles of person–organization fit and job insecurity, BMC Psychology (2024), China.

عاجلت الاشكالية التالية ما مدى التأثير الذي يلعبه الشخص والمنظمة المناسبة والوظيفة انعدام الأمن في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والمشاركة في العمل؟
هدفت هذه الدراسة إلى:

- دراسة العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي للموظفين والمشاركة في العمل.
- تبحث هذه الدراسة في الدور الوسيط الذي يلعبه الشخص أو التنظيم المناسب في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والمشاركة في العمل وكذلك الدور المعتدل لانعدام الأمن الوظيفي في هذه الوساطة .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ترتبط القدرة على التكيف الوظيفي بشكل إيجابي بمشاركة الموظفين في العمل، وملاءمة الشخص والمنظمة يتوسط العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والمشاركة في العمل.
- انعدام الأمن الوظيفي يخفف من تتلاءم التأثيرات الوسيطة للتنظيم الشخصي مع هذا السياق.
- العلاقة بين الشخص والمنظمة تناسب وتكون المشاركة في العمل أقوى عند المستويات المنخفضة (مقارنة بالمرتفعة) من انعدام الأمن الوظيفي.

4.دراسة (Sercan EDİNSEL) سيركان إدينسيل وآخرون "2023" بعنوان الكشف عن الطريق إلى الاحتفاظ: استكشاف الدور الوسيط للرضا الوظيفي بين القدرة على التكيف الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة، مقال بالمجلة التركية للإدارة والبحوث الاقتصادية.

Unveiling the Pathway to Retention: Exploring the Mediating Role of Career Satisfaction between Career Adaptability and Turnover Intention among Private School Teachers.

عاجلت الاشكالية التالية كيف يلعب الرضا الوظيفي دورا وسيطا في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي ونوايا دوران معلمي المدارس الخاصة؟
هدفت هذه الدراسة إلى:

- معرفة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة سلبية كبيرة بين القدرة على التكيف الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بين الموظفين معلمي المدارس الخاصة.
 - يوضح التحليل أن الرضا الوظيفي له تأثير وسيط جزئي على هذه العلاقة.
 - نتائج البحث لها انعكاسات هامة على مديري المدارس وإدارييها ويشمل العمل على تعزيز وتطوير القدرة على التكيف الوظيفي بين المعلمين. ويؤكد على أنه من المهم تقليل نية ترك الوظيفة عن طريق زيادة الرضا الوظيفي.
- 5.دراسة (DAMARO OLUSOJI ARUBAYI) دامارو أولو سوجي أروباي وآخرون "2024" بعنوان العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين، مقال بالمجلات البحثية والهندسية المميز قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة ولاية الدلتا، أبراكا، نيجيريا.

The Relationship between Career Adaptability and Employee Retention, ICONIC RESEARCH AND ENGINEERING JOURNALS, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Delta State University Abraka, Nigeria, 2024.

عاجلت الاشكالية التالية: هل هناك علاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين؟

هدف هذه الدراسة إلى:

- إلى معرفة العلاقة بين القدرة على التكيف المهني (بعدي الاهتمام المهني والفضول المهني) والاحتفاظ بالموظفين في قطاع الصحة في نيجيريا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة كبيرة بين القلق الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين.
- وكشفت النتائج أيضا أن هناك علاقة غير مهمة بين الفضول الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين.

الفرع الثاني: الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بمتغير العمل بالورديات.

- 1.دراسة (Monika Motaghi) مونيكا موتاغي "2023" بعنوان: دراسة العلاقة بين العمل بنظام المناوبات والالتزام الوظيفي والدور الوسيط للتوازن بين العمل والحياة لدى العاملين في مجال الطوارئ الطبية، مجلة السلوك الاجتماعي وصحة المجتمع، قسم التمريض والقبالة، كلية الطب، فرع غشساران، جامعة آزاد الإسلامية، شهرکرد، إيران.

Monika Motaghi, Investigating the correlation between shift work and job commitment and the mediating role of work life balance among emergency medical personnel, Journal of Social Behavior and Community Health Department of Nursing and Midwifery, Faculty of Medicine, Gachsaran Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

عاجلت الاشكالية التالية: تأثير العمل بنظام الورديات بالالتزام الوظيفي و ضغوط العمل بالخدمة الصحية ؟

هدف الدراسة إلى:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين العمل بنظام الورديات والالتزام الوظيفي، والدور الوسيط للتوازن بين العمل والحياة بين أفراد الطاقم الطبي للطوارئ في محافظة تشهار محال وبختياري في عام 2003. كانت هذه دراسة ارتباطية. شمل المجتمع الإحصائي أفراد الطاقم الطبي للطوارئ في محافظة تشهار محال وبختياري، وتم اختيار العينة الإحصائية باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية. تكونت أداة البحث من ثلاث استبيانات:

أ) استبيان حالة العاملين بنظام الورديات ($\alpha = 0.8$) (SOS) ؛

ب) الالتزام الوظيفي ($\alpha = 0.9$) ؛

ج) التوازن بين العمل والحياة ($\alpha = 0.9$) (WLB) ؛

تم تحليل النتائج باستخدام برنامج (SPSS21) ($p \leq 0.05$).

توصلت الدراسة إلى:

كان مستوى التوازن بين العمل والحياة لدى هؤلاء الأفراد مرتفعاً جداً. كانت درجة الالتزام الوظيفي أعلى قليلاً من المتوسط. بينما كانت درجة استبيان حالة الورديات أقل من المتوسط. في معظم الحالات كانت هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجات الورديات والتوازن بين العمل والحياة. لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الالتزام الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة في جميع الحالات. بالإضافة إلى ذلك، لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الورديات والالتزام الوظيفي.

خلصت الدراسة:

هناك علاقة بين العمل بنظام الورديات والالتزام الوظيفي مع وجود دور وسيط للتوازن بين العمل والحياة (مكون دعم مكان العمل). يجب على مديري المنظمات الصحية، وخاصة صانعي السياسات في النظام الصحي بشكل عام، النظر بجدية في تعديل نظام وريديات العمل للأفراد، مع الأخذ في الاعتبار هذه العلاقة.

2. دراسة اليعفاوي علي "2024" بعنوان العلاقة بين التناوب الوظيفي والانخراط في العمل الدور الوسيط للرضا الوظيفي، اطروحة دكتوراه جامعة سنترال لا نكشاير.

The relationship between job rotation and work engagement: the mediating of job satisfaction.

هدف الدراسة :

أصبح التناوب الوظيفي أداة فعالة في تزويد الموظفين بالمزيد من المهارات والمعرفة والخبرة في عدد من الوظائف داخل الشركات، بالإضافة إلى دوره في تحسين أداء الموظفين. قامت هذه الدراسة بالتحقق من العلاقة بين التناوب الوظيفي والرضا الوظيفي والانخراط في العمل. بالإضافة إلى ذلك، استكشفت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي

والانخراط في العمل. أخيرًا، فحصت الدراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين التناوب الوظيفي والانخراط في العمل. تم إجراء هذه الدراسة على ثلاث شركات نفط وغاز من أصل ست شركات تعمل في قطر. تم استخدام استبيان كمي لجمع المعلومات من حوالي 300 من الموظفين الكبار في شركات النفط والغاز في قطر.

تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لذلك، تتكون عينة الدراسة الحالية من الموظفين الذين تخرجوا من الجامعة ويعملون كمشرفين في شركات النفط والغاز القطرية. وقد أطلق الباحث على هؤلاء الموظفين مصطلح "الموظفين الكبار" في هذه الدراسة.

نتائج الدراسة :

توصلت النتائج إلى أن التناوب الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية مع كل من الرضا الوظيفي والانخراط في العمل. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية مع الانخراط في العمل. أخيرًا، كشفت النتائج أن الرضا الوظيفي يعمل كوسيط كامل في العلاقة بين التناوب الوظيفي والانخراط في العمل.

من الناحية العملية، ستساعد هذه الدراسة شركات النفط والغاز القطرية على تحسين أدائها من خلال تنفيذ برامج فعالة للتناوب الوظيفي لتعزيز الرضا الوظيفي والانخراط في العمل، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين. ونتيجة لذلك، فإن تنفيذ برامج فعالة للتناوب الوظيفي بهدف زيادة الرضا الوظيفي والانخراط في العمل سيشجع مديري شركات النفط والغاز على توسيع استخدام التناوب الوظيفي في مختلف الوظائف، لتزويد الموظفين في جميع الأقسام بمجموعة واسعة من القدرات والخبرات، مما سيعزز الأداء العام.

3.دراسة (Korompeli A) كورومبيلي أ. وآخرون "2014": "تأثير العمل بنظام الورديات على طاقم التمريض اليوناني" ScienceDirect، ELSEVIER، الصفحة الرئيسية للمجلة، المجلد 5، العدد 2، يونيو 2014، الصفحات 73-79.

Korompeli A. et al. (2014): " influence of Shiftwork on Greek Nursing Personnel", ScienceDirect, ELSEVIER, journal homepage, Volume 5, Issue 2, June 2014, PP 73-79. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.03.003>

هدف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العبء الذي يعاني منه طاقم التمريض العامل بنظام الورديات غير المنتظمة في اليونان، وإجراء أول اختبار للنسخة اليونانية من مؤشر الورديات القياسي (SSI) . تم إجراء مسح مقطعي. قام 365 ممرضًا ومساعد تمريض يعملون بنظام الورديات، بما في ذلك الورديات الليلية بملء استبيان مؤشر الورديات القياسي (SSI) .

نتائج الدراسة :

كان طاقم التمريض الإناث والأفراد الذين يعانون من أمراض مزمنة هم الأكثر تأثرًا بالعمل بنظام الورديات الدوارة، حيث سجلوا درجات مرتفعة في غالبية مقاييس (SSI)، مثل النوم، التعب المزمن، مشاكل الجهاز الهضمي والقلب والأوعية الدموية، استبيان الصحة العامة، القلق المعرفي والجسدي، رضا وقت الوردية، استراتيجيات الانخراط والانسحاب، الحمول، المرونة، والعصابية. كما سجل الممرضون ذوو الخبرة الأطول في العمل والأفراد الذين لديهم مسؤوليات عائلية درجات أعلى في بعض مقاييس (SSI)، مثل النوم، رضا وقت الوردية الاضطراب الاجتماعي والعائلي، استراتيجيات الانسحاب، النشاط الصباحي، والحمول.

الاستنتاج:

يؤثر العمل بنظام الورديات بشكل أكثر حدة على الممرضات الإناث، والأفراد الذين يعانون من أمراض مزمنة، وكبار السن، ومن لديهم مسؤوليات عائلية. لذلك، يجب على الإدارة أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند تصميم جداول العمل لتخفيف العبء الناتج عن العمل بنظام الورديات .

الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي.

1.دراسة (Angeles´ Lopez-Cabarcos) أنجيليس لوبيز كاباركوس وآخرون "2022" بعنوان مدخل إلى الأداء الوظيفي للموظفين من خلال بيئة العمل المتغيرات والسلوكيات القيادية،مقال بمجلة أبحاث الأعمال.

An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours.

عالجت الاشكالية التالية كيف تؤدي التأثيرات المشتركة لعوامل بيئة العمل والسلوكيات القيادية إلى

(وجود أو غياب) الأداء الوظيفي للعاملين الصناعيين ؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أهم المتغيرات هي القيادة التحويلية والدعم الاجتماعي.
- يبدو أن تمكين الموظف وأهمية المهمة يلعبان دورا ثانويا في قيادة أداء الموظف.
- وتدعم هذه النتائج حاجة المديرين لاستخدام القيادة الإيجابية لإدارة الموارد البشرية.
- تساهم هذه الورقة في تطوير المعرفة بالأداء الوظيفي للموظفين من خلال تحديد مجموعة الظروف التي يمكن أن تؤدي إلى وجود أو عدم وجود هذه النتيجة التنظيمية الهامة.

2.دراسة (Adam M. Grant) آدم م. جرانت "2008" بعنوان أهمية أهمية المهمة: تأثيرات الأداء الوظيفي

العلائقية الآليات والشروط الحدودية،مقال بمجلة علم النفس التطبيقي،جامعة نورث كارولينا في تشابل هيل.

The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions, Journal of Applied Psychology, University of North Carolina at Chapel Hill, 2008.

عاجلت الاشكالية التالية هل أهمية المهمة تزيد من الأداء الوظيفي؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التصاميم الارتباطية والتلاعبات المربكة منعت الباحثين من تقييم التأثير السببي لأهمية المهمة على الأداء الوظيفي.
- لمعالجة هذه الفجوة، قام الباحثين بـ 3 تجارب ميدانية بفحص تأثيرات الأداء، والآليات العلائقية، والشروط الحدودية ذات أهمية المهمة.
- في التجربة 1: المتصلون بجمع التبرعات الذين تلقوا مهمة أدى التدخل المهم إلى زيادة مستويات أدائهم الوظيفي مقارنة بالمتصلين في حالتين أخريين وعلى أدائهم السابق.
- في التجربة 2: زادت أهمية المهمة من التفاني في العمل وسلوك المساعدة من رجال الإنقاذ، وقد توسطت هذه التأثيرات من خلال الزيادات في التصورات الاجتماعية التأثير والقيمة الاجتماعية.
- في التجربة 3: أدار الضمير والقيم الاجتماعية الإيجابية التأثيرات أهمية المهمة على أداء المتصلين الجدد بجمع التبرعات.
- توفر النتائج رؤى جديدة حول التأثيرات والآليات العلائقية والشروط الحدودية ذات أهمية المهمة، مما يجعلها جديدة بالملاحظة الآثار المترتبة على النظرية والبحث والممارسة في تصميم الوظائف ومعالجة المعلومات الاجتماعية والعمل الدافع والأداء.

3.دراسة (Korkaew Jankingthong) كوركاو جانكينج ثونج وآخرون "2012" بعنوان العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي: مراجعة للأدب، مقال بمجلة جامعة سيلباكورن للعلوم الاجتماعية والإنسانية والفنون.

Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature, Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts.

عاجلت الاشكالية التالية ماهي العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي؟

هدفت الدراسة إلى:

- مراجعة الدراسات الموجودة لدراسة العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- العدالة التنظيمية، المشاركة في العمل، و PSM لها تأثيرات مباشرة على المهمة والأداء السياقي؛
- إن القيادة التحويلية لها تأثير غير مباشر على المهمة، والأداء السياقي من خلال العدالة التنظيمية والمشاركة في العمل.

4.دراسة (Susanto Tirtoprojo & Ahmet Tashliyev) سوسانتو تيرتوبروجو وأحمد تاشليف "2023"

بعنوان دراسة العوامل المؤثرة على أداء العاملين بمؤسسة التعليم العالي الموظف في العصر الطبيعي الجديد،مقال بالمجلة الدولية للاقتصاد وقضايا الأعمال، جامعة سيبيلاس ماريت، سوراكارتا إندونيسيا.

Examining The Factors Affecting Employee Performance of Higher Education Institution Employee in The New Normal Era, International Journal of Economics and

Business Issues, Faculty of Economics and Business, Sebelas Maret University, Surakarta, Indonesia, 2023.

عالجت الاشكالية التالية ماهي العوامل المؤثرة على أداء الموظفين والدور الوسيط لانضباط في العمل والرضا الوظيفي في سياق التعليم العالي في المنظمات؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن الالتزام التنظيمي، وبيئة العمل، يؤثر على الانضباط في العمل بشكل إيجابي على أداء الموظف. وفي المقابل الرضا الوظيفي لا يؤثر على أداء الموظف؛
- أن الالتزام التنظيمي وبيئة العمل يلعبان دورا كبيرا في تحسين الرضا الوظيفي وبيئة العمل لها تأثير إيجابي على الانضباط في العمل؛
- يتم تحديد أداء الموظف من خلال الالتزام التنظيمي والانضباط في العمل. حيث أن الرضا الوظيفي وبيئة العمل ليس لهما تأثير أداء الموظف؛
- الالتزام التنظيمي له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي. متى يتمتع الموظفون بالالتزام تنظيمي قوي، وسيكون لديهم رضا أعلى عن موظفيهم؛
- بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الانضباط في العمل. هذه النتيجة تفسر ذلك عندما يكون الموظفون يشعرون أن بيئة العمل مريحة وآمنة، وسوف يطورون الانضباط في عملهم؛
- البيئة العمل لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي. بيئة عمل أفضل تجعل الموظفين يشعرون بأنهم مرتاحين وراضين عن عملهم؛
- الانضباط في العمل له تأثير إيجابي على أداء الموظف. توضح نتيجة هذه الدراسة أن الانضباط القوي في العمل يحسن الأداء؛
- الالتزام التنظيمي له تأثير إيجابي على أداء الموظف. وتفسر هذه النتائج أن المزيد من الموظفين ملتزمون بمنظمتهم كلما ارتفع أدائهم؛
- إلا أن هذا البحث وجد أن الانضباط في العمل والرضا الوظيفي لا يعتبر من العوامل المهمة التي تزيد من أداء الموظفين.

5.دراسة (Ida Nyoman Tri Darma Putra) إيدا نيومان تري دارما بوترا وآخرون "2021" آثار جودة الحياة العملية على الأداء الوظيفي و الدافعية العمل ، أخلاقيات العمل، الرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية لدى موظفي الفنادق في لومبوك، مقال بمجلة أبجيت ، كلية ماتارام للسياحة، إندونيسيا.

The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok, Mataram Tourism College, Indonesia, APJIHT, 2021.

عالجت هذه الدراسة الاشكالية التالية ماهي آثار جودة الحياة العملية على الأداء الوظيفي، والدافعية للعمل والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل و الرضاء الوظيفي لدى موظفي الفنادق في لومبوك، إندونيسيا؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة العمل والدافعية للعمل، والرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل. وقد دعمت النتائج الأبحاث السابقة، حيث أنها تتفق مع جودة العمل الدافع والرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل تؤثر على بعضها البعض؛
- يحتاج قسم الموارد البشرية في الفنادق في لومبوك إلى تحسين العديد من جوانب جودة العمل، من خلال توفير راتب عادل ومناسب، وبيئة عمل أفضل، وتحسين الذات، الدورات التدريبية وبرامج مساعدة الموظفين؛
- أثبتت نتائج الدراسة أن جودة حياة العمل قد تحدث تأثيرا كبيرا وإيجابي على الأداء الوظيفي، والدافعية للعمل والرضا لوظيفة والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل لدى موظفي الفنادق في لومبوك، إندونيسيا؛
- كما تؤكد نتائج هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي، والدافعية للعمل، والكفاءة الذاتية وأخلاقيات العمل لها تأثير إيجابي على أداء العاملين الموظفين بالفندق في لومبوك.

المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

بعد ما تطرقنا للدراسات السابقة التي عاجلت متغيرات الدراسة، العربية منها والأجنبية، سنقوم الآن بتقديم جدول نستعرض فيه أوجه الشبه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة، ثم سنقدم ملاحظات عامة حولها ثم سنختتم بالتركيز على الفرق بين دراستنا والدراسات السابقة.

الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي

جدول رقم (01-01): يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات الخاصة بالتكيف الوظيفي		
دراسة ربا عمر جبنجر "2023"	■ تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	■ تمت الدراسة في مؤسسة تربية تنشط في البيئة البنائية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ■ تم في هذه الدراسة اعتماد على برنامج مرافقة المعلم الجديد كمتغير مستقل بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع. ■ تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج النوعي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي.

		تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداتي المقابلة الفردية شبه المقننة والمقابلة الجماعية شبه المقننة بالإضافة إلى بطاقة الملاحظة بينما اعتمدت دراستنا على الاستبيان كأداة للدراسة.
دراسة زعوب سامية "2011"	- تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. - الدراسة أجريت في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	تم في هذه الدراسة اعتماد على أداتي جمع البيانات الملاحظة والمقابلة بالإضافة إلى الاستبيان بينما اقتصر دراستنا على الاستبيان فقط.
دراسة دعاء محمد رستم حسان "2023"	- تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- أجريت الدراسة على عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بالكليات النظرية بجامعة القاهرة التي تنشط في البيئة المصرية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - تم في هذه الدراسة اعتماد على الشخصية استباقية كمتغير مستقل والازدهار فالعمل كمتغير وسيط بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
دراسة الحوامدة "2018"	- تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي.	- تمت الدراسة على عينة من موظفي دوائر مستشفى الجامعة الأردنية المختلفة التي تنشط في البيئة الأردنية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. تم في هذه الدراسة اعتماد على ضغوط العمل كمتغير مستقل بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	
تمت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس للفصل الدراسي الأول في كلية العلوم والآداب بشرورة، جامعة نجران التي تنشط في البيئة السعودية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. تم في هذه الدراسة اعتماد على عضو هيئة التدريس كمتغير تابع بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.	تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. تم الاعتماد على المنهج الوصفي. تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة بسمه ملاص "2015"
تم إجراء هذه الدراسة عن طريق مراجعة الأدبيات السابقة واستخلاص النتائج بينما اعتمدت دراستنا على الاستبيان كأداة للدراسة.	تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Segar Handoyo) "2017"
استخدمت هذه الدراسة برنامج رسم خرائط المعرفة العلمية CiteSpace كأداة بحث، واختارت مقالات ذات صلة من شبكة العلوم (Web of Science) بين عامي 2010 و 2020 تحت عنوان "التكيف المهني" لتحليل البيانات، بينما اعتمدت دراستنا على الاستبيان كأداة للدراسة.	تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Huaruo Chen) "2020"

■ هدفت الدراسة لمعرفة الدور الوسيط الذي يلعبه الشخص أو التنظيم المناسب في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي والمشاركة في العمل وكذلك الدور المعتدل لانعدام الأمن الوظيفي في هذه الوساطة بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (Qishan Chen) "2024"
■ أجريت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الخاصة في منطقة الشرق البحر الأسود التي تنشط في البيئة التركية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ■ هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القدرة على التكيف الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على المنهج الوصفي. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (Sercan) (EDİNSEL) "2023"
■ أجريت الدراسة في مستشفيات الجامعات التعليمية في المنطقة الجنوبية التي تنشط في البيئة النيجيرية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	■ تم الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على المنهج الوصفي. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (DAMARO) OLUSOJI (ARUBAYI) "2024"

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير نظام العمل بالورديات

جدول رقم (01-02): يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير نظام العمل بالورديات

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات الخاصة بنظام العمل بالورديات		
دراسة كليل طيب "2024"	- تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. - الدراسة أجريت في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	تم إجراء هذه الدراسة عن طريق مراجعة الأدبيات السابقة واستخلاص النتائج بينما اعتمدت دراستنا على الاستبيان كأداة للدراسة.
دراسة بسالة عرفات حنو "2017"	- تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- تمت الدراسة على 810 شرطي/ة في 6 محافظات من محافظات الضفة الغربية التي تنشط في البيئة الفلسطينية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - تم في هذه الدراسة اعتماد على المقابلة كأداة للدراسة بينما اقتصرنا على الاستبيان فقط كأداة للدراسة.
دراسة (Monika) (Motaghi, 2003)	- تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- تمت الدراسة على أفراد الطاقم الطبي للطوارئ في محافظة تشهار محال وبخيتاري التي تنشط في البيئة الإيرانية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - هدف هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين العمل بنظام الورديات والالتزام الوظيفي والدور الوسيط للتوازن بين العمل والحياة بين أفراد الطاقم الطبي للطوارئ في محافظة تشهار محال وبخيتاري بينما هدفت

دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.		
■ تمت الدراسة على أفراد الطاقم التمريض اليوناني الذي ينشط في البيئة اليونانية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	■ تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (Korompeli) "2014"
■ أجراء هذه الدراسة على ثلاث شركات نفط وغاز من أصل ست شركات والتي تنشط في البيئة القطرية، فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ■ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين التناوب الوظيفي والانخراط في العمل بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة اليعفاوي علي "2024"

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثالث: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي
جدول رقم (01-03): يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات الخاصة بالأداء الوظيفي		
دراسة زينب عمر سالم "2020"	- تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- تمت الدراسة على عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت التي تنشط في البيئة اليبية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. - تم في هذه الدراسة اعتماد على التمكين الإداري كمتغير مستقل بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والتكيف الوظيفي كمتغير وسيط.
دراسة مرشح طاهر شكري "2016"	- تم الاعتماد على نظام العمل بالورديات كأحد متغيرات الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- تمت الدراسة على جميع مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات شمال الضفة الغربية التي تنشط في البيئة الفلسطينية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. - تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. - تم في هذه الدراسة اعتماد على الرقابة الإدارية كمتغير مستقل بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والتكيف الوظيفي كمتغير وسيط.
دراسة ساحل نسرين "2021"	تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. - تم في هذه الدراسة اعتماد على الاتصال التنظيمي

■ كمتغير مستقل بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والتكيف الوظيفي كمتغير وسيط. ■ هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة الاتصال التنظيمي الرسمي في تحسين أداء العمال بمديرية المصالح الفلاحية بأم البواقي بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. ■ الدراسة أجريت في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	
■ تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. ■ هدف هذه الدراسة الى تقصي أثر كل من الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي التدريب، و الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الاستشفائية وتحديد أكثرها تأثيرا في الأداء الوظيفي بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. ■ الدراسة أجريت في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	دراسة الزهرة بن بركة "2015"
■ تمت الدراسة على عينة من العاملين في وزارة العدل في المملكة الأردنية الهاشمية التي تنشط في البيئة الأردنية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ■ تم في هذه الدراسة اعتماد على الأداء المؤسسي كمتغير تابع بينما اعتمدت دراستنا على نظام العمل بالورديات كمتغير مستقل والتكيف الوظيفي كمتغير وسيط.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على المنهج الوصفي. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة علاء عبد الحافظ الزغيات القراله "2018"

■ الدراسة تم التطرق إليها في مجلة تتضمن ملاحظات ونتائج حول الموضوع مدخل إلى الأداء الوظيفي للموظفين من خلال بيئة العمل المتغيرات والسلوكيات القيادية بينما هذه الدراسة عبارة عن مذكرة.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Angeles Lopez- (Cabarcos "2022"
■ الدراسة تم التطرق إليها في مجلة تتضمن تجارب ونتائج حول الموضوع تأثيرات الأداء الوظيفي العلائقية الآليات والشروط الحدودية بينما هذه الدراسة عبارة عن مذكرة.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Adam (M. Grant "2008"
■ تم إجراء هذه الدراسة عن طريق مراجعة الأدبيات السابقة واستخلاص النتائج بينما اعتمدت دراستنا على الاستبيان كأداة للدراسة.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Korkaew (Jankingthong "2012"
■ أجريت الدراسة على عينة من إداريين ومحاضرين جامعة سيب يلاس ماريت سوراكارتا التي تنشط في البيئة الأندونيسية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ■ تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في الأدبيات من خلال دراسة العوامل المؤثرة على أداء الموظفين، والدور الوسيط لانضباط العمل والرضا الوظيفي في سياق مؤسسات التعليم العالي. ويستخدم هذا البحث نظريات التبادل الاجتماعي والالتزام التنظيمي لبناء الإطار المقترح بينما هدفت دراستنا إلى الكشف عن الأثر الذي يسببه نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي لدى عمال مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ■ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (Ahmet (Tashliyev "2023"
■ أجريت هذه الدراسة على موظفي الفنادق في لومبوك التي تنشط في البيئة الإندونيسية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.	■ تم الاعتماد على الأداء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.	دراسة (Ida Nyoman Tri (Darma Putra "2021"

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا في هذا الفصل لمختلف الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في كل من التكيف الوظيفي حيث تم التطرق إلى أهميته، ثم عرجنا إلى الحديث عن أبعاده والمتمثلة في بعد الاهتمام، بعد الفضول بالإضافة إلى بعدي التحكم والثقة، بالإضافة إلى ذلك فقد تناولنا في هذا الفصل العوامل التي تحد وتعزز من التكيف الوظيفي.

أما فيما يخص نظام العمل بالورديات فقد تم استعراض مفهومه والتعاريف السابقة حوله كما حاولنا تسليط الضوء على عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالورديات والمتمثلة في الأسباب الاقتصادية وأسباب تقنية وأخرى اجتماعية، ثم بعد ذلك مررنا حول أهمية العمل بالورديات وأنماطه والمتمثلة في نمط الورديات الجزئية النصف متواصلة، نمط الورديات الجزئية المتواصلة ويعرف بالعمل التنازلي حيث يعمل فوجان على التوالي، النمط السوسيو اقتصادي للعمل بالورديات، ثم تحدثنا عن الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالورديات وأبعاده ومن بينها الانعكاسات النفسية، وتتمثل أبعاد العمل بالورديات في البعد الزمني (مدة الوردية، توقيت الورديات، التكرار) بالإضافة إلى البعد الوظيفي (عدد المرضى لكل وردية، تنوع التخصصات، المهام المناطة)، البعد الشخصي والاجتماعي (التفضيلات الشخصية التوازن بين الحياة والعمل، الأقدمية والخبرة) بالإضافة إلى البعد التنظيمي (التوزيع العادل، التكيف مع ضغط العمل، القوانين والسياسات)، ونجد كذلك البعد الصحي والنفسي والمتمثل في الإجهاد والراحة، التعافي بين الورديات، وفي الأخير نجد البعد الطارئ وينقسم إلى قسمين التعامل مع الأزمات، المرونة.

أما بالنسبة للأداء الوظيفي فقد تم تعريفه مثل ما حدث مع المتغيرين السابقين تم استعراض أهميته والعناصر المكونة له، ثم تطرقنا إلى أبعاده والمتمثلة في بعد أداء المهام، البعد السياقي والبعد التكيفي، ثم تحدثنا عن طرق تقييم الأداء الوظيفي وهي تنقسم إلى قسمين (الطرق التقليدية لتقييم الأداء الوظيفي، الطرق الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي).

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة فقد تطرقنا إلى 25 دراسة سابقة منها 13 دراسة عربية ومحلية؛ 05 دراسات لكل من متغير التكيف الوظيفي ومتغير الأداء الوظيفي؛ و 03 دراسات لمتغير نظام العمل بالورديات، وتم التطرق إلى 12 دراسة أجنبية، منها ؛ 05 دراسات لكل من متغير التكيف الوظيفي ومتغير الأداء الوظيفي، ودراستين لمتغير نظام العمل بالورديات.

اختلفت المواضيع والدراسات السابقة فمنها المحلي والعربي وكذا الأجنبي، وهذه الدراسة اشتركت مع أغلبية الدراسات في كونها أجريت في مؤسسة عمومية محلية أو عربية أو أجنبية والملاحظ أيضا أن الدراسات السابقة الذكر تنوعت؛ أما بالنسبة للفترة الزمنية يلاحظ بأن هذه الدراسات أجريت في الفترة بين 2003 و 2024 وهذا ما يدل على حداثة؛ كما تنوعت العينات في الدراسات السابقة بين 48 و 810 مفردة، ما يعكس التنوع الذي تم على أساسه اختيار العينات ؛ كما نسجل غياب دراسة سابقة تطرقت لمتغيرات الدراسة الثلاثة مجتمعة.

الفصل الثاني:

دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط
في العلاقة بين نظام العمل بالورديات
والأداء الوظيفي على عينة من موظفي
مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

تمهيد:

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية حول متغيرات الدراسة: التكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي والتطرق إلى أهمية و أبعاد هذه المتغيرات في الإطار النظري بالفصل السابق، بالإضافة إلى استعراض الدراسة السابقة للموضوع وتحليل جوانب الاتفاق والاختلاف معها. يأتي هذا الفصل الذي نحاول فيه اختبار وساطة التكيف الوظيفي في تأثير نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي بمستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالتالي :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الاول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

تهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة، حيث سنتطرق إلى طريقة واجراءات الدراسة، بدءا بمنهج الدراسة وأدواتها، مروراً بمجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية المستخدمة، إلى نموذج الدراسة، وسنقوم في الأخير باختبار صدق وثبات الأداة المستخدمة.

المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة.

سنتعرف في هذا المطلب على تقديم عام للمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بلدية متليلي ومنهج الدراسة المستخدم وعينة الدراسة.

الفرع الأول: تقديم عام لمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بلدية بمتليلي

1- تعريف عام بالمؤسسة محل الدراسة:

حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيورها " تعد المؤسسة العمومية الاستشفائية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي".¹ مقرها الإداري بدائرة متليلي الشعانبة التي تبعد عن عاصمة الولاية غرداية بمسافة 42 كلم من الجهة الجنوبية وعن الجزائر العاصمة بمسافة 642 كلم، تغطي حاليا عدة بلديات: متليلي، سبب، زلفانة حاسي لفحل، المنصورة موزعة على مساحة 28.375 كلم يحدها من الشمال المؤسسة العمومية الاستشفائية بغرداية والمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة، ومن الجنوب المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمنيعه ومن الشرق المؤسسة العمومية الاستشفائية بورقلة، أما من الغرب المؤسسة العمومية الاستشفائية بالبيض والأغواط.

2- المؤسسة العمومية الاستشفائية كمرفق عام:

تتمتع المؤسسات العمومية الاستشفائية بخصائص المرفق العام والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1-2- مؤسسة عمومية ذات طابع إداري: تتمتع بخصائص المرفق العام، وتجسد عناصره، وتخضع للقانون العام في فرع منه وهو القانون الإداري؛ كما تعرض منازعاتها للقضاء الإداري، أما عقودها فلقانون الصفقات العمومية؛ ولأنها مؤسسة عمومية كوسيلة من وسائل تسيير المرفق العمومي، تعتبر قراراتها إدارية، وعمالها موظفين عموميين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية الذي يحدد مسبقا المسار المهني للموظف بغض النظر عن ما يقدمه، وأموالها أموال عامة تترتب عنها نوع من الاستقلالية عن الدولة في حق قبول الهبات والوصايا وحق التقاعد وحق التقاضي، وتحمل نتائج أعمالها.

2-2- المؤسسة العمومية الاستشفائية كشخصية معنوية: تنطبق عليها النتائج المترتبة عن الشخصية المعنوية والمتمثلة في؛ ذمة مالية مستقلة؛ أهلية حيث يخول لها القيام بأعمال تنتج أثارها في الحدود التي يعينها عقد

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي، رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

إنشائها أو التي يقررها القانون؛ موطن: وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها؛ نائب يعبر عنها لأن ليس لها وجود مادي ملموس؛ وحق في التقاضي.

2-3- المؤسسة العمومية الاستشفائية مستقلة ماليا: لها ميزانية خاصة بها، الأمر بالصرف فيها من حق مديرها، لكنه أمر نسبي مادامت الاعتمادات المالية من تمويل الدولة وصندوق الضمان الاجتماعي.

2-4- المؤسسة العمومية الاستشفائية تحت وصاية الوالي: إنشائها يكون بعد استشارة الوالي ويرأس مجلس الإدارة الذي يدير المؤسسة العمومية ممثل عن الوالي في أهم القرارات لمدير المؤسسة.

3- مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية:

حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي السالف الذكر فإن مهام المستشفى تتمثل في ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء؛ وتطبيق البرامج الوطنية للصحة؛ وضمان حفظ الصحة ونقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية؛ وضمان تحسين مستخدمي مصالح الصحة وتحديد معارفهم.

4- تنظيم المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي:

يتمثل التنظيم الداخلي للمؤسسة حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20/12/2009 مصالح إدارية وأخرى استشفائية، فبالنسبة للمصالح الإدارية نجد أربع مديريات فرعية تعمل على تنفيذ البرامج المسطرة لمختلف النشاطات كل حسب اختصاصها وصلاحياتها.

5- المصالح الإدارية للمؤسسة:

تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي إداريا من مديرية عامة وأربع مديريات فرعية تضم عدة مكاتب نوجزها فيما يلي:¹

5-1- الإدارة العامة: يمثلها مدير المؤسسة بصفة مكلف بتسيير الإدارة الصحية في كل من المجال المالي فقط، لأن مجال التسيير الإداري هو من اختصاص مدير الصحة بالولاية.

5-2- المديرية الفرعية للمالية والوسائل: تدعم المصالح الصحية بالوسائل المادية حيث تتولى توفير احتياجات المؤسسة من المواد والمعدات والأدوية والتجهيزات والمستلزمات الطبية، التغذية والغازات الطبية والوقود وذلك بتسيير المشتريات وفق قانون الصفقات العمومية، أما الشؤون المالية فهي مخولة للنفس المديرية كتأمين مستحقات الموظفين من الرواتب والعلاوات وإعداد تقارير المالية وكذا متابعة تنفيذ الميزانية وفق قواعد المحاسبة العمومية، وتشمل المديرية على ثلاثة مكاتب لنفس المديرية متأمين مستحقات الموظفين من الرواتب والعلاوات وإعداد تقارير المالية وكذا متابعة تنفيذ الميزانية وفق قواعد المحاسبة العمومية، وتشمل المديرية على ثلاث مكاتب: مكتب الميزانية والمحاسبة؛ مكتب الصفقات العمومية؛ مكتب الوسائل العامة والهيكل.

¹- أحمد دحمان، تقرير تربص تنفيذ النفقات وفق نظام المحاسبة العمومية، المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة، المرسى، الجزائر، ص، 5.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

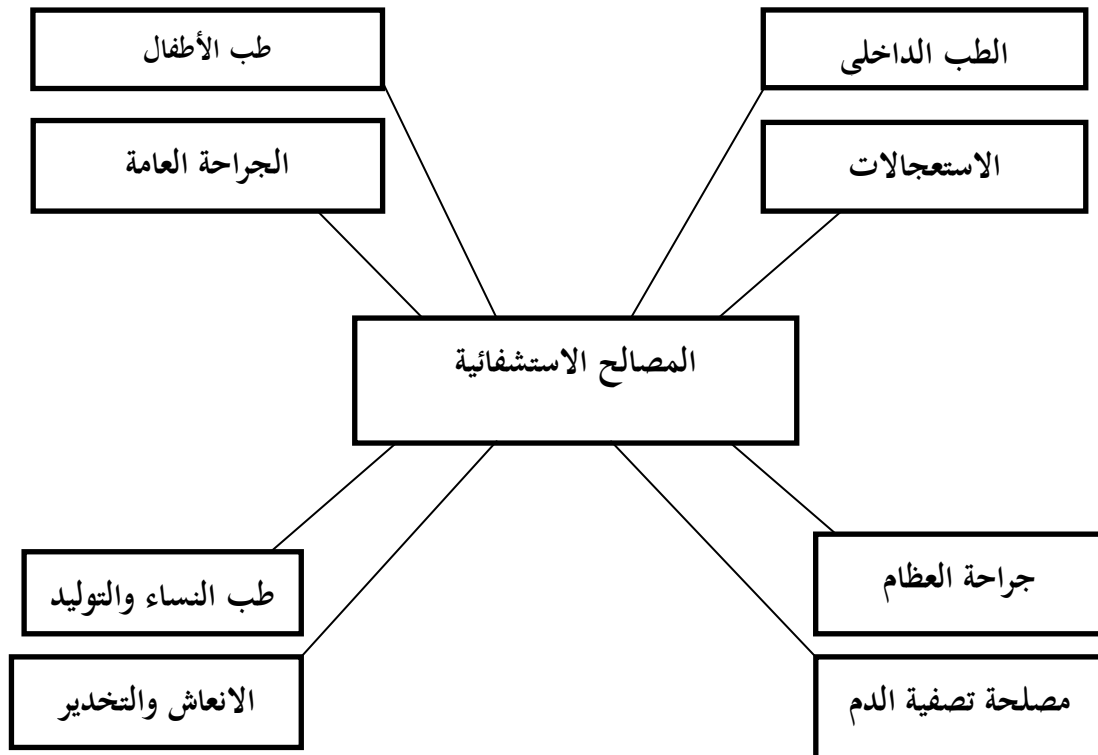
3-5- المديرية الفرعية للموارد البشرية: تدعم المصالح الصحية بالموارد البشرية كالأطباء، وشبه الطبيين، والإداريين، كما تهتم بجميع الأعمال المتعلقة بالموارد البشرية من الناحية الوظيفية كالتعيين والترقيات والعقود والمنازعات وإعداد مخطط التسيير للموارد البشرية والعمل على تنفيذه وتحديد احتياجات المؤسسة الآنية والمستقبلية من العمال، وتشمل المديرية على مكتبين: مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات؛ مكتب التكوين.

4-5- المديرية الفرعية للمصالح الصحية: تسهر على تنفيذ مهام النشاط الرئيسي للمؤسسة المتمثلة في تنظيم ومتابعة تنفيذ البرامج المتعلقة بالخدمات الصحية الاستشفائية والوقاية وتقييمها، وإعداد تقارير النشاطات السنوية، وتشمل المديرية على ثلاثة مكاتب: مكتب القبول؛ مكتب التعاقد وحساب التكاليف؛ مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها.

5-5- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة: تشرف هذه المديرية على متابعة أعمال الصيانة الوقائية والعلاجية لكل التجهيزات والمعدات وترميم مختلف الهياكل الصحية، وتشمل المديرية على مكتبين: مكتب صيانة التجهيزات الطبية؛ مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

6- الهيكل التنظيمي الإداري:

شكل رقم (01-02): يوضح الهيكل التنظيمي للمصالح الاستشفائية



المصدر: مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات للمؤسسة

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

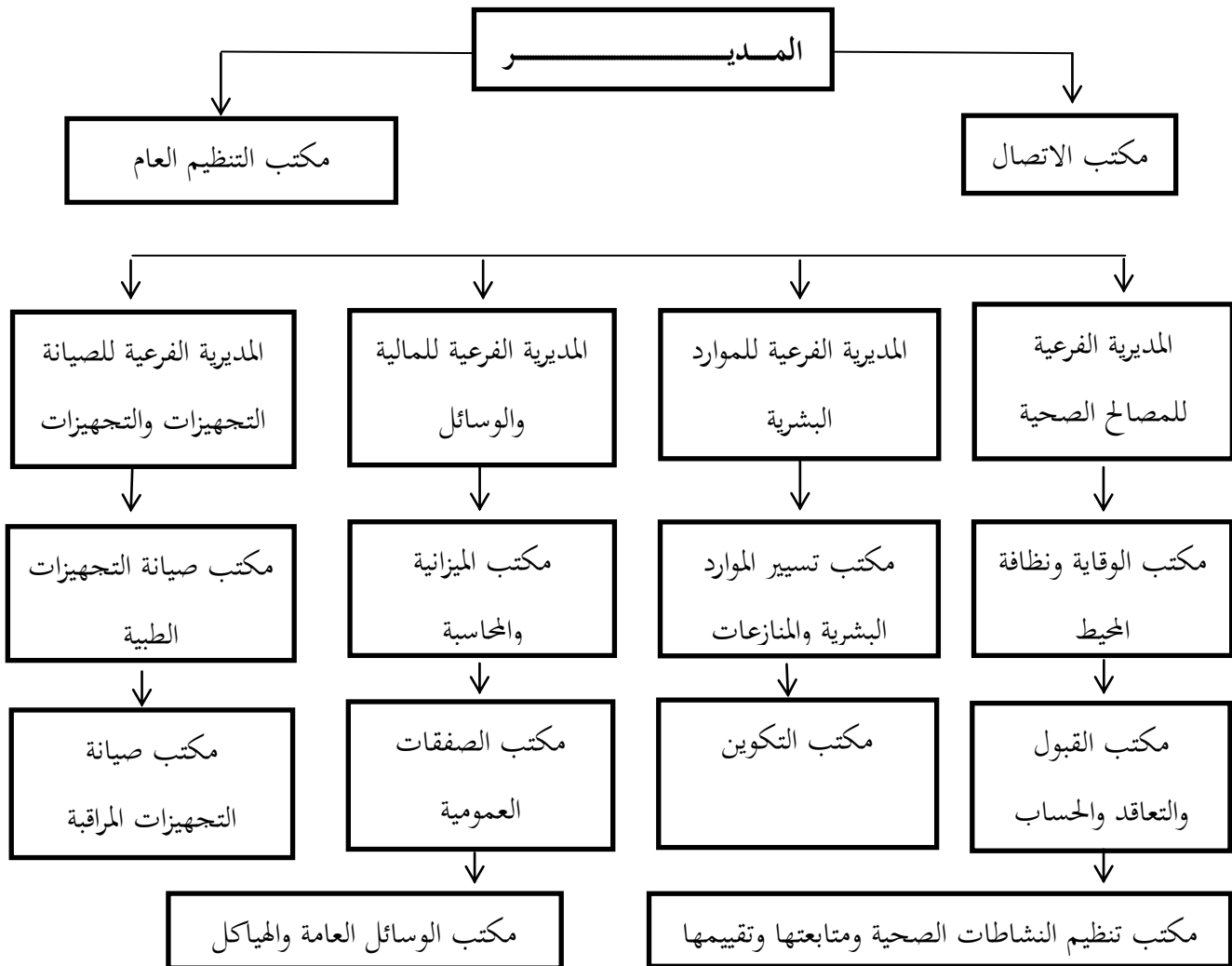
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

يتكون التنظيم الإداري للمؤسسة من أربع مديريات فرعية يلحق به عدة مكاتب تقوم بمهامها حسب اختصاصها وصلاحياتها، إلا أن هذه المكاتب لا يشرف عليها رؤساء مكاتب معينين رسميا نظرا لعدم صدور القوانين الأساسية المتعلقة بالمناصب العليا.

نفس الأمر بالنسبة للمديريات الفرعية بالرغم من أنها مناصب هيكلية، فهي يشرف عليها نواب مدير بصفة تكليف فقط بدون تعيين مساعدين للمدير، وهذا الأخير هو كذلك في وضعية لا تسمح له إلا بالتسيير المالي فقط كون التسيير الإداري من اختصاص مدير الصحة بالولاية.

يمكن تقديم الهيكل التنظيمي الإداري للمؤسسة في شكل مخطط تفصيلي يوضح مختلف المكاتب التابعة لكل مديرية فرعية على النحو التالي:

شكل رقم (02-02): يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي



المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 ديسمبر 2009

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

7- عدد الموظفين بالمؤسسة:

تضم المؤسسة 641 موظفا حسب القائمة الاسمية للموظفين مفصلة حسب المصالح كما يلي:

جدول رقم (01-02): يوضح عدد الموظفين بالمؤسسة

المصالح	عدد الذكور	عدد الاناث	المجموع
الإدارة	30	39	69
العمال المهنيين	39	73	112
طب النساء والتوليد	02	50	52
مجمع العمليات	19	32	51
الانعاش	07	13	20
الجراحة العامة	11	36	47
طب الأطفال	06	23	29
الاستعجالات	23	16	39
الطب الداخلي	12	25	37
طب جراحة العظام	08	13	21
الصيدلية	04	10	14
التصوير الطبي	04	15	19
المخبر	15	27	42
أخرى	75	14	89
المجموع	255	386	641

المصدر: مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات للمؤسسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن هناك توفيق في عدد الاناث على عدد الذكور بنسبة ما مقداره 60% بينما بلغت نسبة الذكور 39% وكان هذا التفوق بالنسبة لمعظم المصالح التي توجد على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بلدية متليلي إلا أننا لاحظنا تفوق في عدد الذكور في مصلحة الاستعجالات وهذا نظرا لضرورة المصلحة.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

8- التوزيع الهيكلي الاستشفائي:

للمؤسسة طاقة استيعاب نظرية تقدر بـ 190 سرير تتوزع على المصالح الاستشفائية حسب جدول التوزيع الهيكلي
الاستشفائي التالي:

جدول رقم (02-02): يوضح التوزيع الهيكلي الاستشفائي

الوحدات	عدد الأسرة		التوزيع الهيكلي الاستشفائي
	الحقيقي	النظري	
1- حديثو الولادة (11 سرير) 2- الرضع والأطفال (12 سرير)	23	30	طب الأطفال
1- رجال (15 سرير) 2- نساء (15 سرير)	30	30	الطب الداخلي
1- أمراض النساء (12 سرير) 2- التوليد (13 سرير)	25	30	أمراض النساء والتوليد
1- العلاج المكثف (2 أسرة) 2- مابعد العمليات (2 أسرة)	04	10	الإنعاش والتخدير
1- جراحة النساء (10 أسرة) 2- جراحة الرجال (10 أسرة) 3- جراحة الأطفال (8 أسرة)	28	30	الجراحة العامة
1- وحدة مكونة من (16 سرير) للنساء والرجال والأطفال	16	15	جراح العظام
1- وحدة مكونة من (15 سرير) للنساء والرجال	00	15	طب العيون
أسرة خاصة بمرضى الكلى	20	20	مركز تصفية الدم
1- المستعجلات الطبية الجراحية	06	10	المستعجلات الطبية الجراحية
14 وحدة	152	190	المجموع

المصدر: التقرير السنوي للنشاطات المؤسسة لسنة 2024

9- الهيئات المسيرة للمؤسسة:

حددت المادة العاشرة (10) من المرسوم التنفيذي 140/07 السالف الذكر الهيئات المسيرة بالمؤسسة، حيث
يشرف على تسيير المؤسسة مجلس إدارة ويديرها مدير ويزودان بهيئة استشارية تدعى المجلس الطبي.

9-1 مجلس الإدارة: يرأس مجلس الإدارة مدير الصحة والسكان بالولاية، حيث يتداول في المواضيع
كمخطط التنمية القصير والمتوسط المدى، الحسابات التقديرية، الحساب الإداري، المشاريع الاستثمارية، مشاريع
المخططات التنظيمية للمصالح، البرامج السنوية الخاصة بصيانة البيانات والتجهيزات، العقود المتعلقة بالخدمات

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

العلاجية والموقعة مع الشركات لا سيما مع هيئات الضمان الاجتماعي، التأمينات الاقتصادية، التعاونيات المحلية، المؤسسات الهيئات الأخرى، مشروع جدول الموظفين والنظام الداخلي للمؤسسة.

9-2- المدير: يعتبر المدير المسير المالي للمؤسسة، يعين بقرار من وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ويساعده في مهامه مديرون مساعدون يعاونون بنفس القرار، إذ يتم ذلك بتفويض إمضائه على مسؤولياته لصالحهم يمارس المدير السلطة السلمية على المستخدمين الخاضعين لسلطته، إذ يملك سلطة التعيين والتسيير على مجموع مستخدمي المؤسسة باستثناء المستخدمين الذين خصص لهم شكل آخر من أشكال التعيين كالأطباء الأخصائيين، فهو الأمر بالصرف الرئيسي وممثل المؤسسة أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المهنية، كما يعتبر الهيئة التنفيذية للمؤسسة، أي يسهر على تنفيذ مداورات مجلس الإدارة ويضمن أمانته.

9-3- المجلس الاستشاري: الممثل في المجلس الطبي والهيئة الطبية التنفيذية مسؤولة عن دراسة ووضع السياسات والخطط الطبية في تحقيق أهداف المؤسسة الوقائية والعلاجية وبرامج التكوين والتعليم الطبي والبحوث الصحية كما تشمل مهامه تقييم سير العمل الطبي وبحث سبل تطوير الخدمة الصحية المقدمة للمريض بصورة مستمرة ومعالجة المشكلات التنسيقية بين المصالح الطبية الاستشفائية .

10- الوحدات التقنية المساندة:

تضم المؤسسة وحدات دعم وإسناد تقدم خدماتها للمصالح الاستشفائية ، وتمثل هذه الوحدات في: مجمع العمليات، قسم المخبر، قسم الأشعة، وحدة حقن الدم، مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (02-03): يوضح الوحدات التقنية المساندة

العدد	الأسلاك
02	المخبر
02	الأشعة
01	السكانير
01	وحدة حقن الدم
03	مجمع العمليات
إضافة إلى صيدلية تشرف على تموين المؤسسة من (أدوية، مواد التلقيح) واتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمينها وتخزينها وتوزيعها على المصالح حسب الاحتياج	

المصدر: التقرير السنوي للنشاطات المؤسسة لسنة 2024

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

الفرع الثاني: منهج ومتغيرات ونموذج الدراسة

1- منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعينا لتحقيقها، استخدمنا المنهج الوصفي وأسلوب التحليل الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة، موضوع الدراسة كما يوجد في الواقع وتحليل بياناته، والعلاقة بين مكوناته والآراء التي تطرح حوله والعمليات التي تتضمنه والآثار التي تحدثه.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه ينطلق البحث الوصفي من دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيراً كمياً وكيفياً، ويكتسب هذا المنهج أهمية خاصة في الدراسات التربوية، إلا أن أغلبية هذه الدراسات تنتمي إلى هذا النوع من البحث.¹

2- متغيرات الدراسة ونموذجها:

تركز الدراسة على اختبار وساطة التكيف الوظيفي في تأثير نظام العمل بالورديات على الاداء الوظيفي وبناء عليه تحدد متغيرات الدراسة كالاتي:

المتغير المستقل: نظام العمل بالورديات بأبعاده المتمثلة في البعد الزمني ،البعد الوظيفي ، البعد الشخصي والاجتماعي البعد التنظيمي ، البعد الصحي والنفسي ، البعد الطارئ.

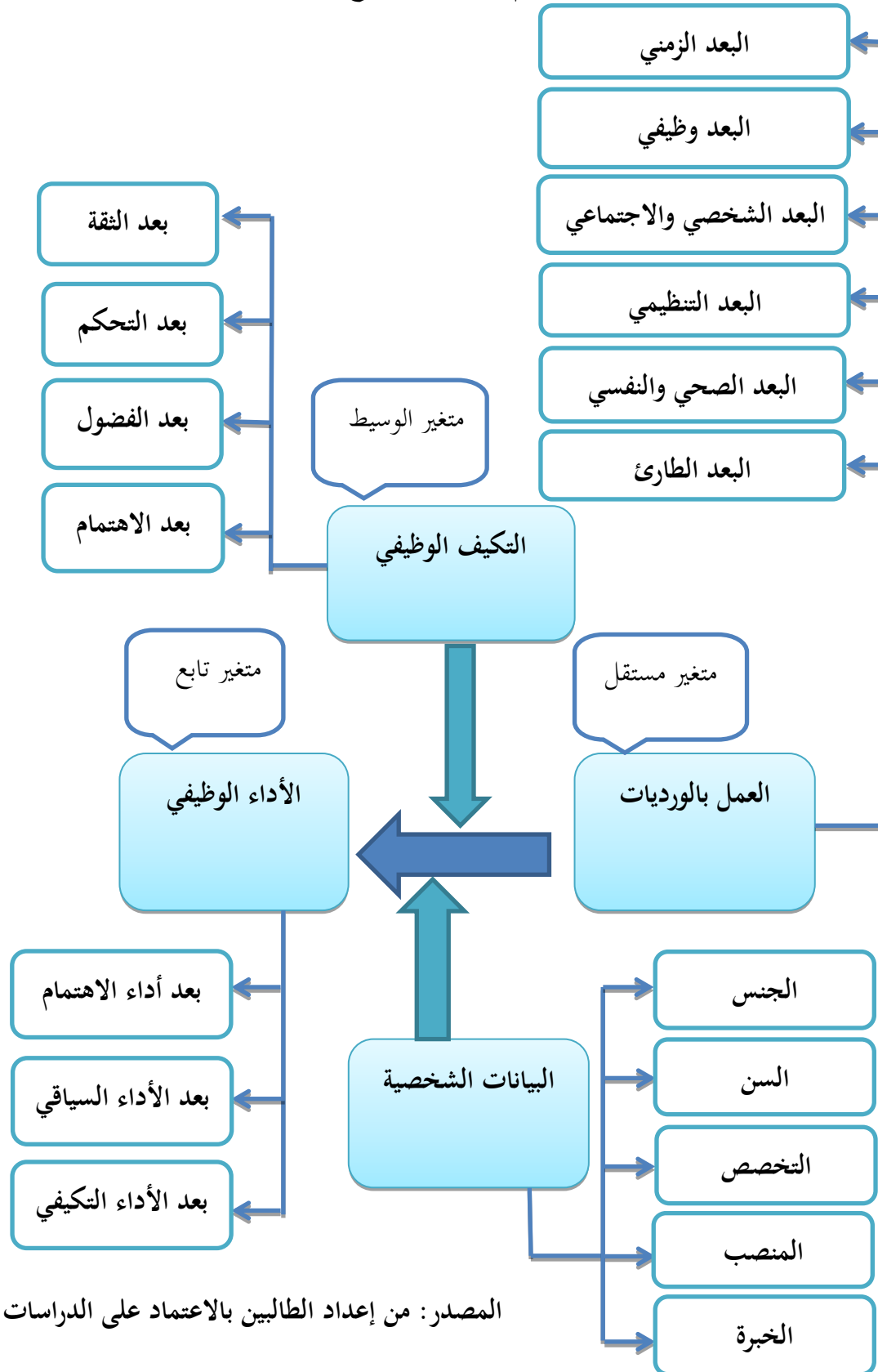
المتغير الوسيط: نظام التكيف الوظيفي بأبعاده المتمثلة في بعد الثقة ، بعد التحكم، بعد الفضول، بعد الاهتمام.

المتغير التابع: الاداء الوظيفي بأبعاده المتمثلة في بعد الأداء السياقي ، بعد الأداء التكيفي، بعد أداء المهام.

¹ - صالح بلعيد، في المناهج اللغوية وإعداد الأبحاث ، دار هومة، الجزائر ، 2005، ص55.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

شكل رقم (02-03): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

الفرع الثالث: طريقة إجراء الدراسة وعينة الدراسة.

1- طريقة إجراء الدراسة:

أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2024-2025 موزعة بين الدراسة النظرية والميدانية، وهذا بعد اختيار الموضوع وعرضه على اللجنة العلمية للقسم والموافقة عليه، حيث كان التركيز على الجانب النظري من خلال جمع المراجع من كتب ومقالات ودراسات سابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة إضافة إلى إعداد بيانات الاستبانة بهدف اسقاط ماتم التطرق إليه في الشق النظري ميدانيا، و بعدها إعداد استمارة الاستبيان النهائية تم توزيعه على عينة من الموظفين بمستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

2- عينة الدراسة:

لاختبار وساطة التكيف الوظيفي في تأثير نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي، تم اختيار مجتمع الدراسة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي حيث شملت العينة على (110) موظفا من الموظفين العاملين بنظام الورديات تم اختيارهم عشوائيا .

المطلب الثاني : أدوات الدراسة.

الفرع الأول :خطوات إعداد الاستبيان.

- تم الاعتماد على الإستبيان في هذه الدراسة للحصول على البيانات، وقد اتبعنا الخطوات التالية لبناء الإستبيان:
 - الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان.
 - استشارة المشرف وبعض أساتذة الكلية في تحديد محاور الاستبيان وفقراته.
 - تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور.
 - تصميم الاستبيان في صورته الأولية أنظر الملحق .
 - مراجعة الاستبيان من قبل مشرف الدراسة.
 - عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية .
- وقد تم توزيع الاستبيان بعد ذلك على العينة المستهدفة وفق المعطيات التالية:

جدول رقم (02-04) : يوضح معطيات توزيع الاستبيان

الاستبانات	الموزعة	المسترجعة	الغير مسترجعة
العدد%	120	110	10
النسبة %	100%	92%	8%

المصدر : من إعداد الطالبين

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

الفرع الثاني : محتوى الاستبيان.

اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على الأقسام والمجاور التالية:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة متمثلة في (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المصلحة، المسمى الوظيفي).

المحور الثاني : يشتمل على فقرات الاستبيان، ويتضمن :

المحور الاول: ويتعلق بنظام العمل بالورديات: و المتمثلة في بعد الزمني والذي يحتوي على 5 عبارات، البعد الوظيفي فيحتوي على 5 عبارات، أما بعد الشخصي والاجتماعي فيحتوي على 5 عبارات، وبعد التنظيمي الذي يحتوي على 5 عبارات، بعد الصحي والنفسي والذي يحتوي على 5 عبارات و البعد الطارئ.

المحور الثاني: ويتعلق بالتكيف الوظيفي: و المتمثلة في بعد الثقة والذي يحتوي على 5 عبارات، أما بعد التحكم فيحتوي على 5 عبارات، وبعد الفضول الذي يحتوي على 5 عبارات، بعد الاهتمام والذي يحتوي على 5 عبارات.

المحور الثالث: ويتعلق بالاداء الوظيفي: و المتمثلة في بعد أداء المهام الذي يحتوي على 5 عبارات وبعد الأداء السياقي والذي يحتوي على 5 عبارات، أما بعد الأداء التكيفي فيحتوي على 5 عبارات.

وللإجابة على العبارات بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس " ليكارت " ذو 5 درجات كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (02-05): يوضح قائمة التقييط حسب مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالبين

وقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

جدول رقم (06-02): يوضح مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات

الانجاء العام	المجال
منخفض جدا	(1.8 -01)
منخفض	(2.6 -1.8)
متوسط	(3.4 -2.6)
مرتفع	(4.2 - 3.4)
مرتفع جدا	(05 - 4.2)

المصدر: من اعداد الطالبين

الفرع الثالث : قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

جدول رقم (07-02): يوضح نتائج اختبار ألفا كرومباخ

المحاور	العبارات	القيمة
نظام العمل بالورديات	20	0,875
التكيف الوظيفي	20	0,848
الاداء الوظيفي	15	0,884

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Smart Pls 4

وبين الجدول السابق أن المعامل ألفا كرومباخ لمحور الدراسة، أكبر من 70% مما يدل على أن أداة الدراسة تتميز بثبات عالي أي أنها تقيس ما وضعت لأجله.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة.

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها سنتطرق إليها كما يلي:

المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة.

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى عرض أهم الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس والسن والحالة الاجتماعية.

1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول

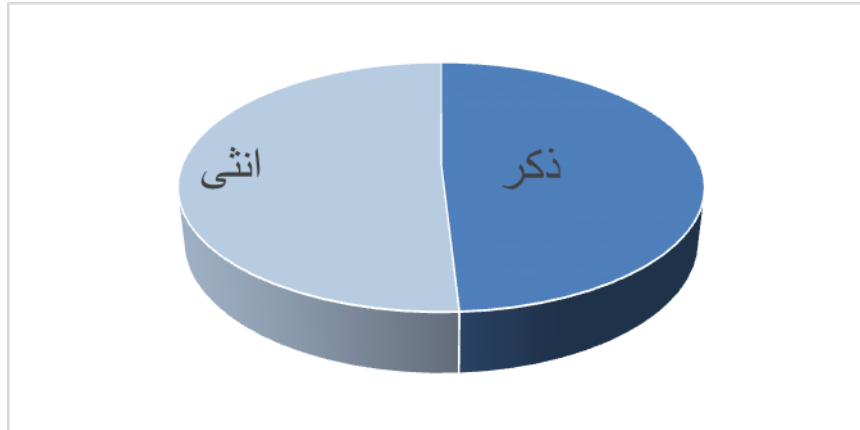
التالي:

جدول رقم (02-08): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكر	54	49,1
انثى	56	50,9
المجموع	110	100,0

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم (02-04): يوضح تكرارات أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبته (49,1%) من مجتمع الدراسة من الذكور والبالغ عددهم 54 وتمثل نسبة (50,9%) من الإناث والبالغ عددهم 56 ومنه نلاحظ أنه لا يوجد فرق كبير بين النسبتين ويعود ذلك الى طبيعة و مجال عمل المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

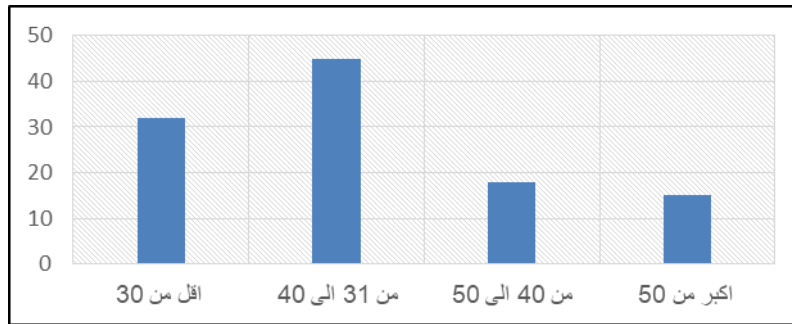
2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية السن: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي:

جدول رقم (02-09): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب السن

السن (سنة)	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	32	29,1
من 31 إلى 40 سنة	45	40,9
من 41 إلى 50 سنة	18	16,4
أكبر من 50 سنة	15	13,6
المجموع	110	100

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم (02-05): يوضح تكرارات أفراد العينة حسب السن



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابق، أن نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة بلغت (40.9%) يمثل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة مانسبته (29.1%) وبلغت نسبة الأفراد الذين أعمارهم تتراوح بين 41 و 50 سنة (16.4%) وتمثل نسبة الأفراد الذين أعمارهم أكبر من 50 سنة (13.6%).

3- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الحالة الاجتماعية : من مجموع 110 استمارة تم معالجتها استخرنا

الجدول التالي:

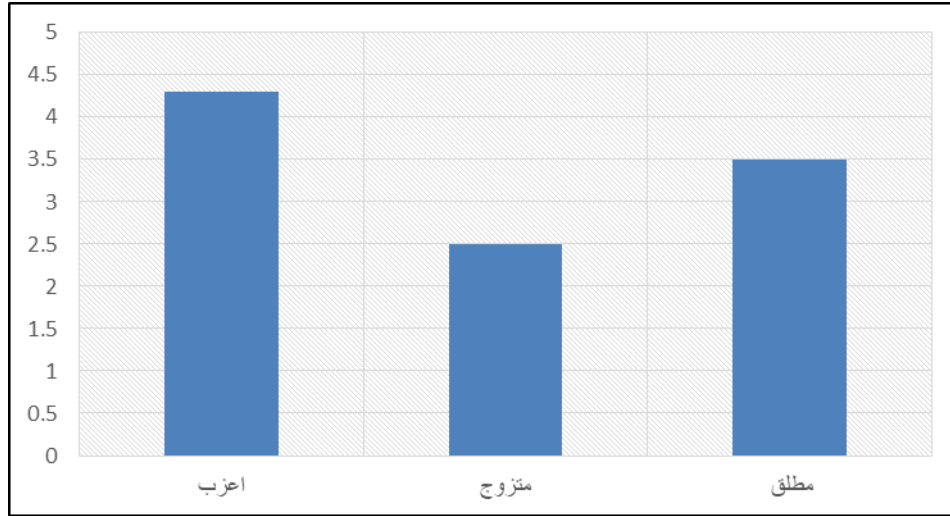
جدول رقم (02-10): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة
أعزب/عزباء	49	44,5
متزوج(ة)	59	53,6
مطلق(ة)	2	1,8
Total	110	100,0

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

شكل رقم (02-06) : يوضح تكرارات أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نلاحظ أن غالبية أفراد العينة هم ضمن فئة متزوج وهم يمثلون 53,6 % والبالغ عددهم 49، وبلغ عدد الأفراد الذين هم ضمن فئة أعزب 59 وهم يمثلون مانسبته 53.6% وبلغت نسبة الأفراد الذين هم ضمن فئة مطلق 1.8% والبالغ عددهم 2 .

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية عدد سنوات الخدمة و المؤهل العلمي.

1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية عدد سنوات الخدمة: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها استخرجنا الجدول التالي :

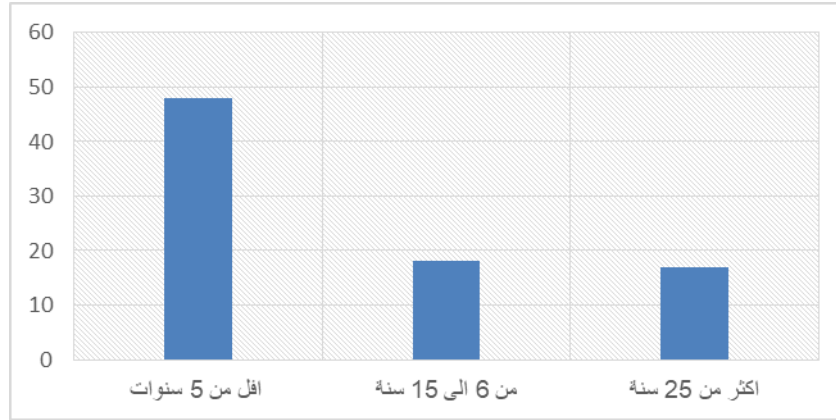
جدول رقم (02-11) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

النسبة	التكرار	الفئة
24,5	27	05سنوات فأقل
43,6	48	من 6 إلى 15 سنوات
16,4	18	من 16 إلى 25 سنة
15,5	17	أكثر من 25 سنة
100,0	110	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

شكل رقم (02-07): يوضح تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الشكل أعلاه، نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية تتراوح مدة خبرتهم من 6 إلى 15 سنة إذ تمثل نسبة 43.6% من مجموع الأفراد، في حين نجد فئة الأفراد الذين تتراوح مدة خبرتهم أقل من 6 سنة تمثل نسبة 24.5% بينما الفئة التي تمثلت مدة خبرتها من 16 إلى 25 سنة جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبة 16.4% أما النسبة الأخيرة فتمثلت في الفئة أكثر من 25 سنة حيث تمثل نسبته 15.5% والبالغ عددهم 17.

2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المؤهل العلمي: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

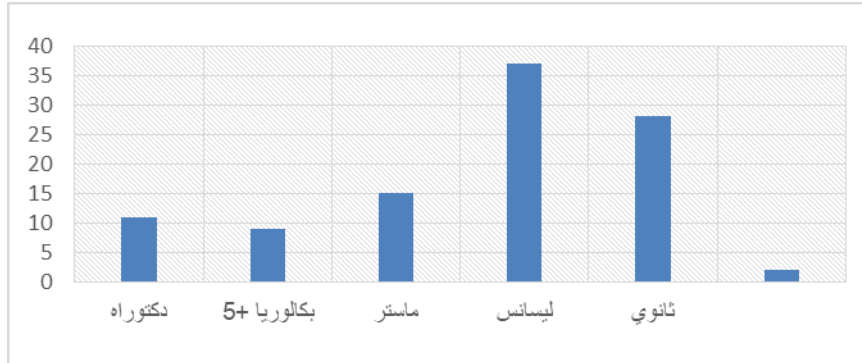
جدول رقم (02-12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الفئة
7,3	8	دكتور (ة)
10,0	11	بكالوريا + 05
8,2	9	ماستر
13,6	15	ليسانس
33,6	37	بكالوريا + 03
25,5	28	03 ثانوي
1,8	2	متوسط
100,0	110	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

شكل رقم (02-08): يوضح تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ مما سبق بأن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية هم ضمن فئة البكالوريا 3+ والبالغ عددهم 37 و يمثلون 33.6% من المجتمع وتليهم فئة الأفراد ذوي مستوى 3 ثانوي والبالغ عددهم 28 ويمثلون 25.5%، في حين نجد فئة حملة شهادة ليسانس يمثلون 13.6% والبالغ عددهم 15 فرد و يمثل الأفراد ذوي مستوى بكالوريا 5+ مانسبة 10% والبالغ عددهم 11 فرد، وبلغ عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماستر 9 وهم يمثلون 8% من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه 8 وهم يمثلون مانسبة 7.5% من مجتمع الدراسة.

الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة والمسمى الوظيفي.

1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

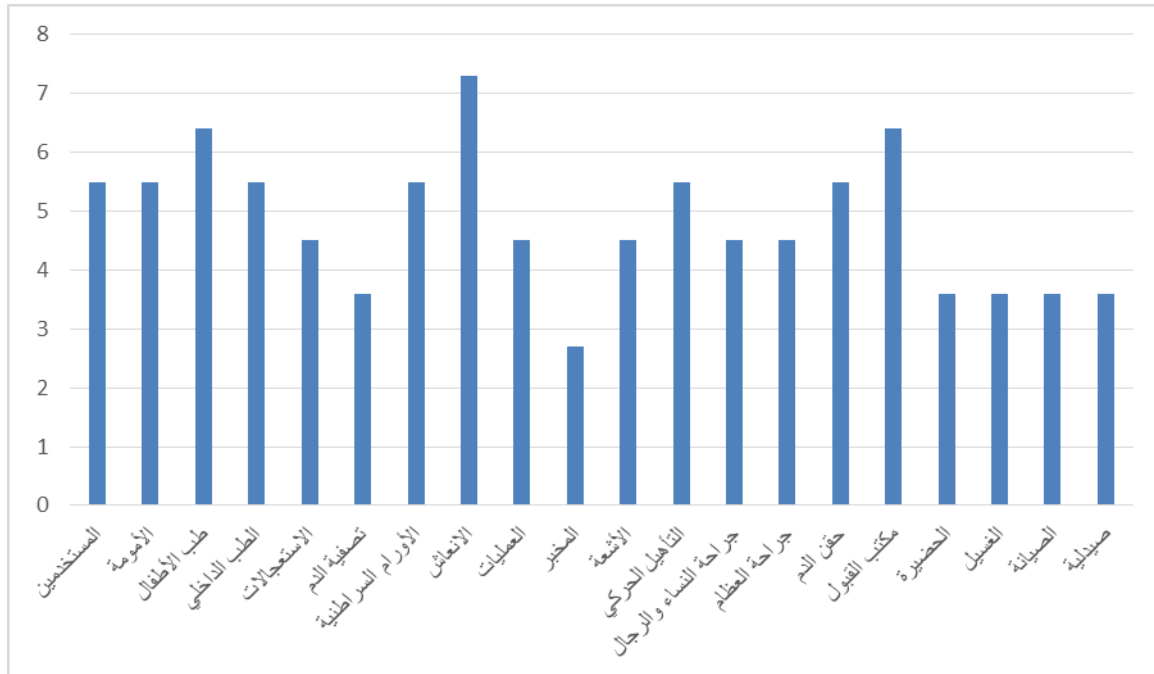
جدول رقم (02-13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المصلحة

المصلحة	التكرار	النسبة	المصلحة	التكرار	النسبة
المستخدمين	6	5,5	التأهيل الحركي	6	5,5
الأمومة	6	5,5	جراحة النساء والرجال	5	4,5
طب الأطفال	7	6,4	جراحة العظام	5	4,5
الطب الداخلي	6	5,5	حقن الدم	6	5,5
الاستعجالات	5	4,5	مكتب القبول	7	6,4
تصفية الدم	4	3,6	الحضيرة	4	3,6
الأورام السرطانية	6	5,5	الغسيل	4	3,6
الانعاش	8	7,3	الصيانة	4	3,6
العمليات	5	4,5	صيدلية	4	3,6
المخبر	3	2,7	مكتب علم الاوبئة	4	3,6
الأشعة	5	4,5	المجموع	110	100

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم (02-09): يوضح تكرارات أفراد العينة حسب المصلحة.



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل توزيع أفراد العينة حسب المصالح ، وبلغت نسبة الأفراد الذين ينتمون إلى مصلحة الانعاش يمثلون 7.3% والبالغ عددهم 8 ثم فئة الاستقبال وطب الأطفال والذين يمثلون 6.4%، ونجد فئة الأفراد الذين ينتمون إلى المصالح التالية المستخدمين، الأمومة، الطب الداخلي، الأورام السرطانية، التأهيل الحركي حقن الدم يمثلون 5.5% من مجتمع المدروس والبالغ عددهم 6 أفراد في كل مصلحة، ونجد الأفراد الذين ينتمون إلى المصالح التالية الاستعجالات، العمليات، الأشعة، جراحة النساء والرجال جراحة العظام يمثلون 4.5% والبالغ عددهم 5 في حين نجد فئة الأفراد الذين ينتمون إلى باقي المصالح يمثلون نسبة 3.6% من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 4 باستثناء فئة المخبر الذين يمثلون 2.7%.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

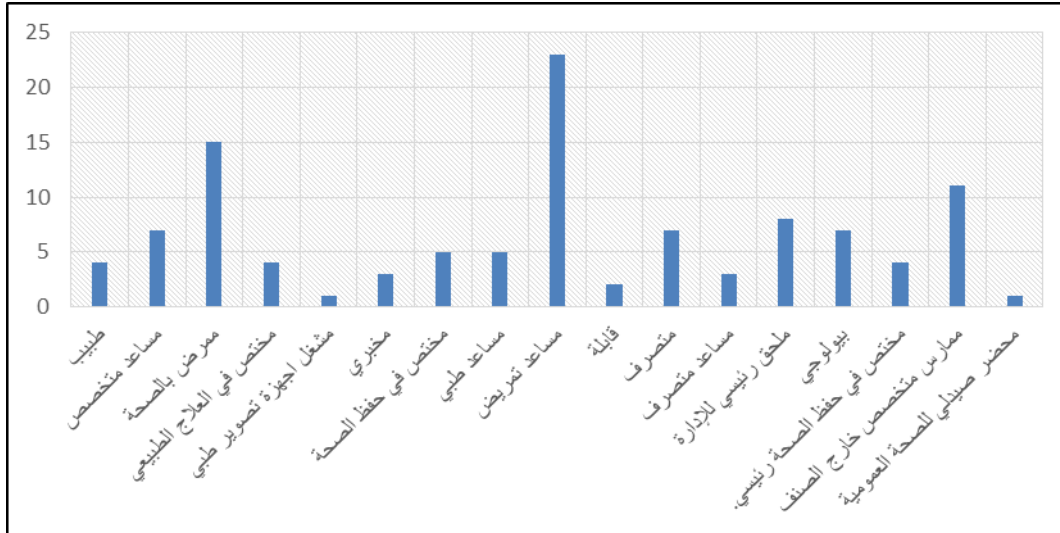
2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المسمى الوظيفي: من مجموع 110 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

جدول رقم (02-14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المصلحة	التكرار	النسبة	المصلحة	التكرار	النسبة
طبيب	04	03,6	قابلة	02	01,8
مساعد متخصص	07	06,4	متصرف	07	06,4
ممرض بالصحة	15	13,6	مساعد متصرف	03	02,7
مختص في العلاج الطبيعي	04	03,6	ملحق رئيسي للإدارة	08	07,3
مشغل اجهزة تصوير طبي	01	0,9	بيولوجي	07	06,4
مخبري	03	02,7	مختص في حفظ الصحة رئيسي	04	03,6
مختص في حفظ الصحة	05	04,5	ممارس متخصص خارج الصنف	11	10,0
مساعد طبي	05	04,5	محضر صيدلي للصحة العمومية	01	00,90
مساعد تمريض	23	20,9	المجموع	110	100,0

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم (02-10): تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن غالبية أفراد العينة كان لفئة مساعدي التمريض 23 فردا وهم يمثلون مانسبة (20,9%)، هذا يدل على أن هذه الفئة أساسية في الخدمات الصحية. و تليها فئة الممرضين والبالغ عددهم 15 فردا ويمثلون (13,6%) من مجتمع الدراسة، ونجد الممارسين المتخصصين خارج الصنف يمثلون (10%) والبالغ عددهم 11 فردا، و تظهر الوظائف الإدارية (مثل المتصرفين والمساعدين الإداريين) بنسبة ضعيفة نوعاما

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

ومتفاوتة (6.4%)، لمتصرف، (2.7%) لمساعد متصرف، و (7.3%) للمحق رئيسي للإدارة، وكانت وظيفة مشغلي أجهزة التصوير الطبي ومحضري الصيدلة الأقل تمثيلا حيث بلغت بنسبة (0.9%) لكل منهما.

المطلب الثاني: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محاور الاستبيان.

الفرع الأول: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور العمل بالورديات.

نستعرض آراء اتجاه أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من أربعة أبعاد البعد الزمني، البعد الشخصي والاجتماعي، البعد التنظيمي، البعد الصحي والنفسي.

جدول رقم (02-15): يوضح اتجاه آراء المستجوبين حول محور العمل بالورديات

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
Q1	مدة الوردية مناسبة لطبيعة العمل	03,75	0.893	موافق بشدة
Q2	توقيت الوردية ملائم	03,67	0.940	موافق بشدة
Q3	عدد مرات تكرار الوردية ملائما	03,42	1,070	موافق بشدة
Q4	جدولة الورديات تتم بطريقة متوازنة بين الورديات الصباحية والمساءية	03,45	1,105	موافق بشدة
Q5	مدة الراحة كافية لاستعادة النشاط	03,12	01,304	محايد
03	البعد الزمني	03,48	00,854	موافق بشدة
Q6	يتم مراعاة تفضيلاتي الشخصية عند تحديد مواعيد الورديات	03,29	01,078	محايد
Q7	أشعر بأن هناك توازنا بين متطلبات عملي واحتياجاتي الاجتماعية والأسرية	03,27	01,040	محايد
Q8	أشعر بالراحة والنشاط بسبب جدولة العمل الخاص بي	03,21	01,110	محايد
Q9	إعطاء الأولوية للمرضين ذوي الخبرة لتحديد الورديات	03,61	0,9680	موافق
Q10	أشعر بالوحدة والانعزال بسبب العمل بالوردية	03,03	01,079	محايد
04	البعد الشخصي و الاجتماعي	03,28	00,672	محايد
Q11	أشعر بأن توزيع الورديات بين المرضى يتم بشكل عادي	03,65	01,001	موافق

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

Q12	زيادة عدد العاملين في أوقات الذروة للتكيف مع ضغط العمل	04,04	0,7890	موافق	01
Q13	اشعر ان مدة الوردية مناسبة مع متطلبات العمل	3,63	0,9560	موافق	04
Q14	يتم الالتزام بالقوانين والسياسات المحلية فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة	03,55	0,9640	موافق	05
Q15	اشعر ان العمل بالوردية يساعد على توزيع المقام في المستشفى.	03,82	0,9600	موافق	02
البعد التنظيمي					
Q16	أشعر بأن العمل بنظام الورديات لا يسبب لي ضغطا نفسيا مستمرا	03,53	01,098	موافق	03
Q17	توفر بيئة العمل لي الدعم النفسي والصحي اللازم للعاملين بنظام الورديات	03,58	01,128	موافق	02
Q18	اشعر ان وقت الوردية يؤثر على الدقة والانتباه في العمل	03,62	0,9770	موافق	01
Q19	أحصل على وقت كاف للراحة بين الورديات	03,41	1,111	موافق	05
Q20	اشعر بالراحة التامة في العمل اثناء العمل بالوردية	03,41	1,034	موافق	04
البعد الصحي والنفسي					
		03,50	0,794	موفق	الخامس
		03,50	0,5810	موافق	

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور العمل بالورديات بلغ (3.50) وهي قيمة تدرج ضمن المجال (3.41-4.20) والتي تتجه إلى درجة الموافقة، كما نلاحظ وجود تشتت كبير في لآراء المستجوبين حول فقراته، ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري المقدّر بـ (0.581).

ونلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور تراوحت بين القيمة (4.04) والقيمة (3.03) وهي قيم تعكس بأن آراء المستجوبين كانت تتجه إلى الحياد والموافقة بشدة؛ بحيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (Q12) والتي تنص على " زيادة عدد العاملين في أوقات الذروة للتكيف مع ضغط العمل " والمدرجة تحت بعد التنظيمي، وتدل هذه القيمة بأن المؤسسة تسعى إلى زيادة عدد العمال في الأوقات التي يكون فيها العمل بشكل كثيف لمواجهة الضغوطات أما باقي العبارات فكانت قيمها تتراوح بين 3.82 و 3.03، في حين كانت العبارة رقم (Q10) في المرتبة الأخير والتي تنص على " أشعر بالوحدة والانعزال بسب العمل بالوردية " بمتوسط حسابي 3.03 وانحراف معياري 1.079 وهي تتجه الى درجة محايد.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

الفرع الثاني: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي.

نستعرض آراء اتجاه أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من أربعة أبعاد بعد الثقة ، البعد التحكم، البعد الفضول، البعد الاهتمام.

الجدول رقم (02-16): يوضح اتجاه آراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
Q1	أتعامل بثقة مع الظروف العمل غير المتوقعة والتغيرات المفاجئة في بيئة العمل	4,12	0,617	موافق
Q2	أمتلك القدرة على تعلم المهام الجديدة الموكلة إلي عند حدوث الأزمات	4,15	0,740	موافق
Q3	أستجيب لحالات الطوارئ داخل المستشفى بروح إيجابية ودون تردد	4,24	0,703	موافق بشدة
Q4	أتعامل مع المرضى بمصداقية واحترام في جميع الظروف	4,29	0,708	موافق بشدة
Q5	أشعر بالثقة في قدرتي على العمل بشكل مستقل	4,15	0,652	موافق
بعد الثقة				
Q6	أتأقلم بسرعة مع البيئة الجديدة التي أعمل فيها	4,00	0,754	موافق
Q7	أتحمل المسؤولية عند حدوث أزمة أو زيادة ضغط العمل	3,98	0,813	موافق
Q8	أتحدى الآخرين بقدرتي على تحمل ضغط العمل في المستشفى عند حدوث الأزمة	3,69	1,011	موافق
Q9	أثق في قدرتي على حل المشكلات والازمات التي تواجهني في العمل	3,95	0,932	موافق
Q10	أشعر بالتحكم في قرارات العمل التي اتخذها	4,13	0,651	موافق
بعد التحكم				
Q11	أسعى لاكتشاف طرق وأساليب جديدة لتحسين أدائي في العمل	4,14	0,723	موافق
Q12	أشارك في مناقشات العمل بحماس لاستكشاف أفكار جديدة	3,98	0,766	موافق
Q13	أبدي اهتماما بالتعرف على التحديات الجديدة وأبحث عن حلول مبتكرة	3,94	0,881	موافق
Q14	أبحث عن فرص للتعلم المستمر من زملائي والمواقف التي أواجهها	4,18	0,744	موافق
Q15	أشعر بالفضول عند مواجهة مشاكل جديدة	4,01	0,883	موافق
بعد الفضول				
Q16	أحرص تعديل سلوكي ليناسب بيئة العمل ومتطلباتها.	4,11	0,695	موافق
Q17	أعمل بجد لأفهم وجهات نظر من ينتمون للثقافات أخرى ونعمل مع.	4,18	0,492	موافق
Q18	أحرص على التعامل بلطف واحترام مع المرضى وزملاء العمل.	4,25	0,706	موافق بشدة
Q19	أراعي قيم الآخرين في بيئة العمل مع الحفاظ على قيمتي الشخصية.	4,21	0,705	موافق
Q20	أشعر الاهتمام عند مواجهة مشاكل جديدة.	4,05	0,675	موافق
بعد الاهتمام				
	محور التكيف الوظيفي	4,08	4,390	موافق

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور التكيف الوظيفي بلغ (4.08) وهي قيمة تدرج ضمن المجال (3.41-4.20) والتي تتجه إلى درجة الموافقة، كما نلاحظ عدم وجود تشتت كبير في آراء المستجوبين حول فقراته، ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري الذي يساوي (0.439).

ونلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور تراوحت بين القيمة (4.29) والقيمة (3.69) وهي قيم تعكس بأن آراء المستجوبين كانت تتجه إلى الموافقة و الموافقة بشدة؛ بحيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (Q04) والتي تنص على " أتعامل مع المرضى بمصادقية واحترام في جميع الظروف " والمدرجة تحت بعد الثقة، وتدل هذه القيمة بأن الموظفون يتفقدون على أنهم يتعاملون مع المرضى بكل احترام وصدق اما باقي العبارات فكانت قيمها تتراوح بين 4.25 و 3.41، وهي تتجه إلى درجة موافق و موافق بشدة، في حين كانت العبارة رقم Q1 في المرتبة الأخير والتي تنص على " أتعامل بثقة مع الظروف العمل غير المتوقعة والتغيرات المفاجئة في بيئة العمل " بمتوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 0,617 وهي تتجه إلى درجة موافق.

الفرع الثالث: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور الأداء الوظيفي.

نستعرض آراء اتجاه أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من ثلاثة أبعاد الأداء السياقي ، البعد الأداء التكيفي، بعد أداء المهام.

جدول رقم (02-17): يوضح اتجاه آراء المستجوبين حول محور الأداء الوظيفي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
01	موافق بشدة	0,620	4,32	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة	Q1
03	موافق بشدة	0,637	4,21	أقوم بإنجاز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد	Q2
02	موافق بشدة	0,686	4,26	أسعى لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار	Q3
05	موافق	0,677	4,10	أقوم باستخدام موارد المؤسسة بشكل جيد	Q4
04	موافق	0,764	4,20	اشعر بالرضا عن أدائي لمهام العمل	Q5
	موافق بشدة	0,564	4,21	بعد أداء المهام	
05	موافق	0,779	3,67	أتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات	Q6
03	موافق	0,710	3,97	التزم بالمسؤوليات حتى وإن كانت شاقة	Q7
04	موافق	0,888	3,96	أطوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تطلب وظيفتي.	Q8
02	موافق	0,867	4,04	أتبع الاجراءات السليمة وأتجنب غير المصرح بها	Q9
01	موافق	0,752	4,05	اقوم بالتعاون مع الزملاء لتحقيق الاهداف المشتركة	Q10
	موافق	0,572	3,94	بعد الاداء السياقي	
03	موافق	0,788	3,95	أتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل	Q11

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

Q12	يمكنني التعامل بمرونة عندما أواجه مشكلات غير متوقعة في العمل	3,90	0,663	موافق	04
Q13	أتعافى بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا	3,76	1,040	موافق	05
Q14	أطلع على أحدث الابتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال	4,12	0,687	موافق	01
Q15	لي القدرة على التعامل مع المواقف الغير متوقعة في العمل	4,02	0,742	موافق	02
بعد الاداء التكيفي		3,94	0,529	موافق	
الاداء الوظيفي		4,03	0,434	موافق	

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي بلغ (4.03) وهي قيمة تدرج ضمن المجال (3.67-4.20) والتي تتجه الى درجة الموافقة، كما نلاحظ عدم وجود تشتت كبير في لآراء المستجوبين حول فقراته، ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري الذي يساوي (0.434).

ونلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور تراوحت بين القيمة (4.32) والقيمة (4.05) وهي قيم تعكس بأن آراء المستجوبين كانت تتجه الى الموافقة و الموافقة بشدة؛ بحيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (Q01) والتي تنص على " أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة" والمدرجة تحت بعد أداء المهام، وتدل هذه القيمة بأن الموظفون ملتزمون بأداء مهامهم بدقة أما باقي العبارات فكانت قيمها تتراوح بين 4.12 و 3.67، وهي تتجه إلى درجة موافق و موافق بشدة، في حين كانت العبارة رقم Q1 في المرتبة الأخير والتي تنص على " أتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات " بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 0,779 وهي تتجه الى درجة موافق.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.

سنستطرق في هذا المبحث إلى اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج ومناقشتها.

المطلب الأول: تحليل النموذج القياسي.

الفرع الأول: مؤشرات الاتساق الداخلي.

لتأكد من ثبات الدراسة في برجة المعادلات البنائية نحري الاختبارات التالية:

1- **معامل التشبع: FL (Factor Loadings)** ويقصد به مؤشر التوافق وانسجام العبارات مع بعضها البعض وحتى نستطيع اعتماد العبارة في القياس يجب أن يكون لها FL يفوق على الأقل 70%.

2- **الموثوقية المركبة: CR (Composite Reliability)** حيث تشترط قيمة أكبر من، 0.7 وهي تقيس المحور ككل وليس كل عبارة على حدي كما هو الحال على معامل التشبع. أي ¹ تشير إلى الاتساق الداخلي بين العبارات والمحور وهي شبيهها الفاكرونباخ.

3- **متوسط التباين المستخرج: AVE (average variance extracted)** وهو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم المربعات للمؤشرات المرتبطة لنموذج، وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون أكبر من 0.5 والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات الثلاثة على النحو التالي:

جدول رقم (02-18): يوضح معاملات الاتساق الداخلي

AVE	CR	FL	العبارة
			معدل القبول
محور العمل بالورديات			
0,607	0,860	0,807	SHV4
		0,793	SHV5
		0,811	SPV3
		0,700	STV4
محور التكيف الوظيفي			
0,714	0,909	0,778	ATV1
		0,823	ATV2
		0,903	ATV3
		0,870	ATV4
الأداء الوظيفي			
0,837	0,939	0,928	PPTV1
		0,921	PPTV2
		0,896	PPTV3

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ قيم عبارات محاور الدراسة والتي تحقق شرط قبول معامل التشبع كما تم حذف باقي العبارات والتي كانت قيم تشبعها أقل من مستوى القبول أي 70% وبالنسبة لقيم للموثوقية المركبة لمحاور الدراسة تفوق 70% وبهذا يمكن القول أن أداة الدراسة تتميز بثبات عالي وأنها تقيس لما وضعت لأجله. ونلاحظ أيضا من الجدول السابق والشكل أعلاه أن قيمة AVE أكبر من 0.5 لكل أبعاد الدراسة، وعليه يمكن الاستنتاج أن الشرط الثاني المتمثل في صدق التقارب محقق، ونموذج الدراسة يتصف بصدق التقارب.

الفرع الثاني: مؤشر التوافق Cross loading:

الجدول رقم (02-19): يوضح نتائج مؤشر التوافق Cross loading

العبارات	العمل بالورديات	التكيف الوظيفي	الأداء الوظيفي
SHV4	0,807	0,236	0,094
SHV5	0,793	0,276	0,159
SPV3	0,811	0,278	0,180
STV4	0,700	0,233	0,167
ATV1	0,214	0,778	0,390
ATV2	0,171	0,823	0,513
ATV3	0,387	0,903	0,571
ATV4	0,304	0,870	0,693
PPTV1	0,239	0,644	0,928
PPTV2	0,156	0,568	0,921
PPTV3	0,132	0,597	0,896

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

مؤشر التوافق وهو مؤشر يقيس مدى تباعد العبارات مع بعضها البعض وذلك بأن تكون قيمة العلاقة بين السؤال ومتغيره الكامن أكبر من قيمة علاقته مع متغير آخر¹، وقد بلغ ارتباط مؤشرات المتعلقة بمحور العمل بالورديات (SHV3، SHV5، SHV4) مع المحور التابع لها (العمل بالورديات) القيم التالية (0.807، 0.793، 0.811) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تروحت بين (0.278-0.094) وبلغ ارتباط مؤشرات

¹ - اسماعيل مصباح، تأثير جودة التجربة السياحية على ترقية السياحة الداخلية في الجزائر. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، 08 (01)،

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المتعلقة بمحور التكيف الوظيفي (ATV1,ATV2,ATV3,ATV4) مع المحور التابع لها (التكيف الوظيفي) القيم التالية (0.778، 0.823، 0.903، 0.870) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الاخرى والتي تروحت بين (-0.171-0,571)، وبالنسبة إلى ارتباط مؤشرات المتعلقة محور الأداء الوظيفي (PPTV1,PPTV2,PPTV3) مع المحور التابع لها (الأداء الوظيفي) القيم التالية (0.928، 0.921، 0.896) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الاخرى والتي تروحت بين (0.644-0.132) وبناء على ما سبق يمكن القول أن كل العبارات ترتبط مع محاورها ارتباط قويا.

الفرع الثالث: مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي *Variable correlation*.

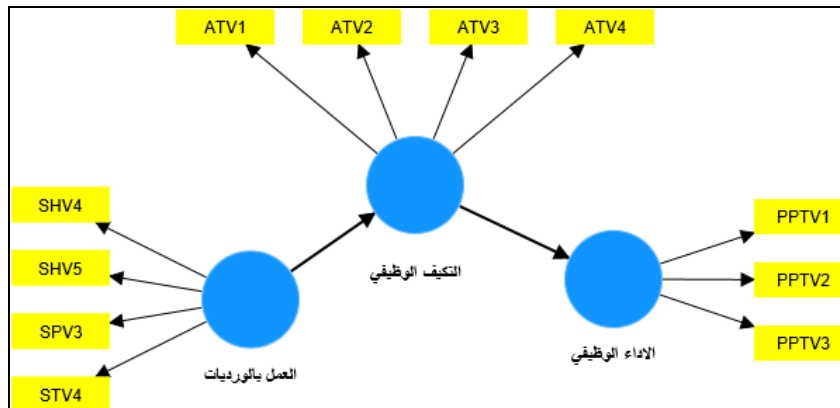
جدول رقم (20-02): يوضح نتائج مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي *Variable correlation*

الأداء الوظيفي	التكيف الوظيفي	العمل بالورديات	
		0,915	العمل بالورديات
	0,845	0,661	التكيف الوظيفي
0,779	0,330	0,194	الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

لقياس مدى تباعد المتغيرات مع بعضها البعض نستخدم على مؤشر VC، و نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيم مؤشر ارتباط محور العمل بالورديات حقق مع نفسه قيمة 0,915 بنما حقق مع المتغيرات الأخرى القيم التالية (0.194، 0.661) وهي أقل من (0,713)، وبلغت قيم ارتباط محور التكيف الوظيفي مع نفسه قيمة 0,845 وحقق مع المتغيرات الأخرى القيم التالية (0.330، 0.661) وهي أقل من 0,845، وبلغ ارتباط محور الأداء الوظيفي مع نفسه قيمة 0,779 وحقق مع المتغيرات الأخرى القيم التالية (0.194، 0.330) وهي أقل من 0,779، وبناء على ما سبق يمكن القول أن هذه المتغيرات مستقلة عن بعضها البعض.

شكل رقم (11-02): نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصديق التقارب والتمايز



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.

سنتطرق قبل اختبار الفرضيات إلى تقييم النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات جودة المطابقة وتمثل هذه المؤشرات في R^2 ، Q^2 ، F^2 ، GOF وهي كما التالي:

الفرع الأول: تقييم النموذج الهيكلي بالنسبة معامل الارتباط R^2 و مؤشر معامل التفسير F^2

1- معامل الارتباط R^2 :

يستخدم معامل الارتباط لقياس العلاقة بن متغيرين¹ والمتمثلة في درستنا متغير العمل بالورديات والمتغير الوسيط التكيف الوظيفي ومتغير التابع الاداء الوظيفي ، وتتراوح قيمته المعامل المتحصل عليه من 1 إلى 0 وإلى 1- وحسب كوهين² (1988) تصنف القيمة المطلقة لمعامل الارتباط³ ضمن الفئات التالية:

0.90 إلى 1.00 ارتباط قوي جدا.

0.70 إلى 0.89 ارتباط قوي.

0.50 إلى 0.69 ارتباط متوسط.

0.30 إلى 0.49 ارتباط ضعيف.

من 0.00 إلى 0.29 ارتباط ضعيف جدا.

جدول رقم (02-21): يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط

معامل الارتباط	
الأداء الوظيفي	
العمل بالورديات	0,224
التكيف الوظيفي	0,648

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

يوضح الجدول السابق قيم معاملات الارتباط لمحاو الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بين العمل بالورديات والأداء الوظيفي 0,224 وهي ضمن مجال (0.00 إلى 0.29) وهي تدل على أن العلاقة بين العمل بالورديات والأداء الوظيفي ضعيفة جدا، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين التكيف الوظيفي و الأداء الوظيفي 0,648 وهي ضمن مجال (0.50 إلى 0.69) وهي علاقة موجبة ومتوسطة

¹ - مومن بكوش، و احمد فرحات، معامل الارتباط الخطي البسيط " بيرسون" والاختبارات البديلة. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16(02)، (2023)، ص 265-277.

² -Pearson's correlation coefficient. (2012). BMJ, 345.

³ - Asuero, A., Sayago, A., & Gonz'alez, A. The Correlation Coefficient: An Overview. Critical Reviews in Analytical Chemistry, (2006), 36, pp. 41–59.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

2- مؤشر معامل التفسير F^2 .

وهو مؤشر يستخدم لمعرفة قوة وقدرة المتغير المستقل في التأثير على المتغير التابع أي معرفة مدى قوة تأثير نظام العمل بالورديات وأبعاده الأداء الوظيفي، وتنقسم مجالات قوة التأثير حسب مقياس كوهين 1988 كما يلي:

إذا كان أقل من 0,002 تأثير ضعيف.

وإذا كان محصور بين 0.02 و 0,15 تأثير ضعيف.

وإذا كان محصور بين 0.15 و 0.35 تأثير متوسط.

إذا كان أكبر من 0,35 تأثير قوي.

الجدول رقم (02-22): يوضح نتائج اختبار قوة التأثير F^2 .

معامل التأثير F^2		
الملاحظة	F^2	
ضعيف	0.001	العمل بالورديات
قوي	0.775	التكيف الوظيفي

المصدر من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة قوة التأثير F^2 لمتغير العمل بالورديات بلغ 0.001 وهي أقل من 0.002 ومنه يمكن القول أن هناك تأثير ضعيف للعمل بالورديات على الأداء الوظيفي، وكانت قيم معاملات التفسير F^2 محور التكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي 0.775 وهي أكبر من 0.35 أي يوجد تأثير قوي للتكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي.

الفرع الثاني: تقييم النموذج الهيكلي بالنسبة مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 و مؤشر جودة المطابقة GOF

1- مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 :

ويعتبر مؤشر للتأكد من صحة نموذج الدراسة من خلال تقييم جودة كل المعادلة الهيكلية أي التأكد من مدى جودة إمكانية إعادة بناء البيانات التي جمعها تجريبيا بمساعدة النموذج والمعلومات¹، ويجب أن تكون قيمة القدرة التنبؤية لنموذج المسار أكبر من الصفر وإذا كانت أقل من الصفر فإن القدرة التنبؤية غير مهمة² ويوضح الجدول التالي قيم Q^2 لمحاور الدراسة:

¹- Shahriar, A., John, D., & Pradeep, R, *An Evaluation of PLS Based Complex Models: the Roles of Power Analysis, Predictive Relevance and GoF Index. A Renaissance of Information Technology for Sustainability and Global Competitiveness*, (2011), (p. 01), AIS eLibrary.

²- Hair Jr, J., Matt C, H., & Christian, N, *Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory. Journal of Business Researchm*, (2019), 109, pp. 101-100.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

جدول رقم (02-23): يوضح نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q²

مؤشر القدرة التنبؤية Q ²			
Q ²	SSO	SSE	
0,628	122,648	330,000	الاداء الوظيفي
0,518	211,944	440,000	التكيف الوظيفي
0,339	290,953	440,000	العمل بالورديات

المصدر من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم Q² لمحاور الدراسة أكبر من الصفر وهذا يدل على أن النموذج له قدرة تنبؤية جيدة.

2- مؤشر جودة المطابقة GOF:

ويشير إلى مدى الاعتماد على نموذج الدراسة، ويأخذ بعين الاعتبار أداء النموذج القياسي والنموذج الهيكلي¹ ويتم حساب هذا المؤشر من خلال الجمع بين النموذج الهيكلي بحساب متوسط التباين المستخرج AVE والنموذج الهيكلي بحساب متوسط² إن قيمة مؤشر جودة المطابقة محصور بين 0 و1، وإذا كانت قيمة GOF أقل أو يساوي 0,1 فإن جودة المطابقة ضعيفة وإذا كانت قيمة GOF يساوي أو أقل من 0,25 فإن جودة المطابقة متوسط وإذا كان أكبر من 0,36 فإن جودة المطابقة جيد وعالية³، ويمكن تلخيصه في العلاقة التالية:

$$GOF = \sqrt{(R^2 * AVE)}$$

جدول رقم (02-24): يوضح مؤشر جودة المطابقة GOF.

GOF	R ²	AVE	المحور
0.554	0.427	0.719	الأداء الوظيفي

المصدر من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4.

¹ - Jörg, H., & Marko, S, *Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling*. Computational Statistics, (2012), 28(02), pp. 565–580.

² - Vincenzo, E., Trinchera, L., & Silvano, A, *PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*. Germany: Wang, (2010), H. (Eds.), Springer.

³ - Md Shahadat, H., Nafiu, S., Mahbub, H., & Benadjih, O, *Factors affecting student readiness towards OBE implementation in engineering education: Evidence from a developing country*. heliyon, (2023), 10(09), pp. 1-16.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة مؤشر جودة المطابقة بلغت 0.554 وهي أكبر من 0.36 وعليه يمكن القول أن جودة نموذج الدراسة جد عالية.

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات الرئيسية الأولى والثانية والثالثة.

1- الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الوظيفية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية، الصحة النفسية والطارئ) على الأداء الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

2- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الوظيفية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية، الصحة النفسية والطارئ) على التكيف الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

3- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر للتكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

سنقوم باختبار فرضيات الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05 بالاعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS4 والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02-25): نتائج اختبار الفرضية الأولى و الثانية.

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار T	الانحراف المعياري	معاملات الانحدار	
مرفوضة	0,192	1,305	0,150	0,196	نظام العمل بالورديات - < الاداء الوظيفي
مقبولة	0,017	2,384	0,139	0,331	نظام العمل بالورديات - < التكيف الوظيفي
مقبولة	0,000	8,247	0,081	0,669	التكيف الوظيفي - < الاداء الوظيفي

المصدر من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4.

من خلال جدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار لتأثير نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي قد بلغ 0,196 وهو ذو تأثير غير معنوي لأن قيمة الاحتمالية *P-Values* أكبر من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,192)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 1.305 وهي أقل من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "لا يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده على الأداء الوظيفي (الزمنية، الوظيفية الشخصية الاجتماعية، التنظيمية، الصحة النفسية والطارئ) لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي".

من خلال جدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار لتأثير نظام العمل بالورديات على التكيف الوظيفي قد بلغ 0,331 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية *P-Values* أقل من مستوى المعنوية 5% والتي

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

تساوي (0,017)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 2.384 وهي أقل من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الوظيفية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية الصحية النفسية والطارئ) على التكيف الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي".

من خلال جدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار لتأثير التكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي قد بلغ 0,669 وهو ذو تأثير غير معنوي لأن قيمة الاحتمالية *P-Values* أكبر من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,000)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 8.247 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد أثر للتكيف الوظيفي على الاداء الوظيفي بمستشفى 18 فيفري بلدية متليلي".

• في وجود وساطة التكيف الوظيفي.

• هل يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الوظيفية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية، الصحية النفسية والطارئ) على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الوظيفية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية، الصحية النفسية والطارئ) على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

الجدول رقم (02-26): نتائج اختبار الفرضية الثالثة.

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار T	الانحراف المعياري	معاملات الانحدار	
0,033	0,104	2,131	0,104	0,221	نظام العمل بالورديات - < التكيف الوظيفي - < الاداء الوظيفي

المصدر بالاعتماد على برنامج SMARTPLS4.

من خلال جدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار لوساطة التكيف الوظيفي في تأثير نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي قد بلغ 0,221 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية *P-Values* أقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,033)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 2.131 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد أثر لنظام العمل بالورديات بأبعاده (الزمنية، الشخصية الاجتماعية التنظيمية، الصحية النفسية) على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي لموظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي".

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الفروق.

1- بالنسبة لنظام العمل بالورديات:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول نظام العمل بالورديات تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي.

جدول رقم (02-27): يوضح قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول نظام العمل بالورديات.

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	0,0040
العمر	Kruskal-Wallis	0,0080
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	0,4050
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	0,0010
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	0,3410
المصلحة	Kruskal-Wallis	0,0010
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	0,0000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية SIG كانت محصورة بين 0.027 و 0.961 ومنه يمكن القول انه " لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول نظام العمل بالورديات في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي تعزى للمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة العمر، الجنس، المصلحة و المسمى الوظيفي".

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء
الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

2- بالنسبة للتكيف الوظيفي:

توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي تعزى للخصائص
الشخصية والوظيفية لدى موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

جدول رقم (02-28): يوضح قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي.

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	0,8110
العمر	Kruskal-Wallis	0,6350
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	0,2390
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	0,1480
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	0,0430
المصلحة	Kruskal-Wallis	0,0640
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	0,0180

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية SIG كانت محصورة بين 0.027 و 0.961 زمنه يمكن القول
انه " لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي في مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي
تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات
تعزى للمؤهل العلمي و المسمى الوظيفي".

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي

3- بالنسبة للأداء الوظيفي:

توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد العينة حول الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية لدى موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي.

جدول رقم (02-29): يوضح قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول الاداء الوظيفي.

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	,9610
العمر	Kruskal-Wallis	,2630
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	0.772
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	,0450
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	,5620
المصلحة	Kruskal-Wallis	,4970
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	,0270

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية SIG كانت محصورة بين 0.027 و 0.961 ومنه يمكن القول انه " لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول الأداء الوظيفي في مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة و المسمى الوظيفي".

المطلب الثالث: مناقشة النتائج

توفر نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية رؤى قيمة ومعلومات ذات أهمية كبيرة في فهم وتفسير البيانات التي تم جمعها في دراستنا هذه، فمن خلال النتائج، يمكن للباحثين والمهتمين بهذا المجال استخلاص الاستنتاجات واتخاذ القرارات الصحيحة بناء على الأدلة الكمية.

وتتيح مناقشة نتائج التحليل الإحصائي فرصة لفحص العلاقات والاتجاهات والتغيرات التي يمكن أن تكشف عنها البيانات سواء كانت هذه النتائج تؤكد فرضيات الدراسة أو تكشف عن نتائج غير متوقعة، فإن مناقشتها بشكل دقيق ومنطقي يساهم في تعزيز فهمنا للظواهر والعلاقات في مجال التكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كوسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات و الاداء

الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

وسنحاول استعراض بعض النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من خلال التحليل، وسنقوم بمناقشتها بمزيد من التفصيل، ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها:

- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة بنظام العمل بالورديات بكل أبعاده؛
- يوجد مستوى مرتفع للتكيف الوظيفي بكل أبعاده في المؤسسة محل الدراسة؛
- يدرك العاملون في المؤسسة محل الدراسة مستوى مرتفع للأداء الوظيفي بكل أبعاده ؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تأثير نظام العمل بالورديات بكل أبعادها (البعد الزمني ، البعد الشخصي والاجتماعي، البعد التنظيمي، البعد الصحي والنفسي) على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 23.6% أنه يوجد علاقة ارتباط ضعيفة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، أي كلما زادت العمل بالورديات زاد مستوى الأداء الوظيفي ولكن بنسبة ضعيفة، ويشير معامل F^2 إلا أن هناك تأثير ضعيف جدا لنظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي.
- هناك أثر ذو دلالة احصائية في تأثير نظام العمل بالورديات بكل أبعاده (بعد الثقة ، البعد التحكم، البعد الفضول، البعد الاهتمام) على التكيف الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 43.6% أنه يوجد علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والتكيف الوظيفي، أي كلما زادت نظام العمل بالورديات زاد مستوى التكيف الوظيفي.
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية في تأثير التكيف الوظيفي بكل أبعاده (بعد الثقة ، البعد التحكم، البعد الفضول، البعد الاهتمام) على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 64.8% انه يوجد علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، أي كلما زادت العمل بالورديات زاد مستوى الأداء الوظيفي، ويشير معامل F^2 الى ان هناك تأثير قوي للتكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين لنظام العمل بالورديات في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي تعزى للمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة العمر، الجنس، المصلحة والمسمى الوظيفي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين للتكيف الوظيفي في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات تعزى للمؤهل العلمي و المسمى الوظيفي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين الأداء الوظيفي في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة و المسمى الوظيفي.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، قمنا أولاً بتقديم المؤسسة التي كانت محل الدراسة، شمل هذا العرض معلومات أساسية عن المؤسسة مثل عدد عمالها وهيكلها التنظيمي، بعد ذلك تناولنا عينة الدراسة، موضحين كيفية اختيارها وخصائصها الديموغرافية، مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي عدد سنوات الخبرة، المصلحة. ولإجراء التحليل الإحصائي للدراسة، استخدمنا برنامج **spss. V28** وهو أحد البرامج الرائدة في مجال التحليل الإحصائي، بدأنا بتحليل البيانات الأولية للتأكد من جودتها واستكشاف الاتجاهات الأولية، ولضمان أن الاستبيان المستخدم في جمع البيانات كان دقيقاً وموثوقاً، قمنا بإجراء اختبارات للتحقق من صدق وثبات الاستبيان، ثم تم قياس مدى صدق اتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ وهو اختبار إحصائي يحدد مدى الترابط بين عناصر الاستبيان.

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان، انتقلنا إلى اختبار الفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة، وقد تضمن هذا استخدام برنامج **SMARTPLS4**. وفي الأخير تم التحقق من مدى صحة الفرضيات الموضوعة في بداية الدراسة بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

خاتمة

جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة على الإشكالية التالية والمتمثلة في كيف يؤثر نظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي من خلال التكيف الوظيفي لدى موظفي مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي ؟ حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

النتائج النظرية:

- يعد التكيف الوظيفي عاملاً مهماً يؤثر على إنتاجية الموظف وتفانيه بالعمل، كلما كان الشخص أكثر رضا وتكاملاً مع وظيفته، ولديه علاقات اجتماعية جيدة في العمل حيث تسود الألفة والمحبة والرضا، كان أدائه ومساهمته أفضل.

- يتطلب العمل بنظام الدوريات تنظيم أوقات العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق عمل على مكان العمل دون انقطاع. والاستمرارية في العمل دون انقطاع ومسايرته لعجلة الوقت، ومن المتطلبات الضرورية للعمل بهذه الطريقة إلزامية وجود العنصر البشري فهو الطرف الأساسي في معادلة العمل بالورديات ولا يمكن الاستغناء عنه، إلا أنه حسب طبيعة نظام العمل بالورديات خاصة في قطاع حساس كالمجال الصحي قد يفرز انعكاسات وآثار سلبية تعود بالدرجة الأولى على العامل المشغل حسب هذا النظام، ومن ثم على أسرته ومحيطه الاجتماعي لأن العامل في مثل هذه الظروف يعاني من ضغوط أسرية والتزامات زوجية وعدم التوافق بين العمل ومتطلباته الأسرية وعدم وجود الوقت الكافي للمشاركة العائلية.

- كما أن الأداء الوظيفي الفردي هو الذي يكمل فاعلية المؤسسة والذي يؤثر في الأداء الإجمالي للإدارة التي ينتمي إليها ولذلك تعهد أي مؤسسة بوظائفها إلى الموظفين الأكفاء والقادرين على تحمل مسؤوليات وواجباتها الوظيفية الحالية والمستقبلية.

النتائج التطبيقية:

أولاً: النتائج المتعلقة بعينة وأداة الدراسة:

- تم اختيار عينة عشوائية حيث قدرت ب 110 موظف وموظفة من أصل 641 للموسم 2024 / 2025.

- إن أداة الدراسة تتمتع بمصادقية عالية، وصلاحية كبيرة للتطبيق الميداني، وذلك بسبب قوة الارتباط الداخلي والصدق البنائي بين جميع فقرات ومحاور انتمائها.

- بلغت قيمة معامل الثبات الاستبيان ككل بطريقة ثبات التجانس الداخلي (ألفا كرونباخ) أكبر من 0,70 وهي نسبة جيدة تزيد عن الحد الأدنى لمعامل الثبات 0,60 وتتراوح ما بين (7.0 و 8.0) مما يؤكد صلاحية أداة التطبيق وهذا يعني أننا متأكدون من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة على نفس عينة البحث.

ثانياً: النتائج المتعلقة بتحليل الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة

- بالنسبة لمتغير الجنس فإن ما نسبته 49,1 % من الذكور وما نسبته 50,9 % إناث، أي أن نسبة الإناث في عينة البحث كانت هي الأكبر .

- بالنسبة لمتغير العمر فإن مانسبته 29.1% تقل أعمارهم عن 30 سنة وما نسبته 40.9% تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة وما نسبته 16.4% تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة ليبقى 13.6% فئة أكبر من 50 سنة، أي أن الموظفين الذين أعمارهم بين 31 إلى 40 سنة هي الأكبر أي أن غالبية الموظفين شباب.

- أما بالنسبة الحالة الاجتماعية غالبية أفراد العينة هم ضمن فئة متزوج وهم يمثلون 53.6% والبالغ عددهم 49، وبلغ عدد الأفراد الذين هم ضمن فئة أعزب 59 وهم يمثلون مانسبته 53.6% وبلغت نسبة الأفراد الذين هم ضمن فئة مطلق 1.8% والبالغ عددهم 2، لنجد فالأخير أن عدد أفراد العينة المتزوجين هو الأكبر.

- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فإن ما نسبته 24.5% من الموظفين الذين تتراوح مدة خبرتهم أقل من 6 سنة، في حين أن 43.6% من الموظفين خبرتهم المهنية تتراوح من 6 إلى 15 سنة، بينما الفئة التي تمثلت مدة خبرتها من 16 إلى 25 سنة جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبة 16.4% أما النسبة الأخيرة فتمثلت في الفئة أكثر من 25 سنة حيث تمثل نسبته 15.5%، أي أن غالبية الموظفين هم من ذوي الخبرة المهنية من فئة 6 إلى 15 سنة.

- بالنسبة للمؤهل العلمي نجد أن الفئة الغالبة الموظفين هم ضمن فئة البكالوريا 3+ والبالغ عددهم 37 ويمثلون 33.6% من المجتمع وتليهم فئة الموظفين ذوي مستوى 3 ثانوي والبالغ عددهم 28 ويمثلون 25.5%، في حين نجد فئة حملة شهادة ليسانس يمثلون 13.6% والبالغ عددهم 15 موظفو يمثل الموظفين ذوي مستوى بكالوريا 5+ مانسبة 10% والبالغ عددهم 11 موظف، وبلغ عدد الموظفين الحاصلين على شهادة الماستر 9 وهم يمثلون 8% من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الموظفين الحاصلين على شهادة الدكتوراه 8 وهم يمثلون مانسبة 7.5% من مجتمع الدراسة.

- بالنسبة لمتغير أفراد العينة حسب المصلحة حيث بلغت نسبة الموظفين الذين ينتمون إلى مصلحة الانعاش يمثلون 7.3% والبالغ عددهم 8 ثم فئة الاستقبال وطب الأطفال والذين يمثلون 6.4%، ونجد فئة الموظفين الذين ينتمون إلى المصالح التالية المستخدمين، الأمومة، الطب الداخلي، الأورام السرطانية، التأهيل الحركي، حقن الدم يمثلون 5.5% من مجتمع المدروس والبالغ عددهم 6 موظفين في كل مصلحة، ونجد الموظفين الذين ينتمون إلى المصالح التالية الاستعجالات، العمليات، الأشعة، جراحة النساء والرجال، جراحة العظام يمثلون 4.5% والبالغ عددهم 5 في حين نجد فئة الموظفين الذين ينتمون إلى باقي المصالح يمثلون نسبة 3.6% من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 4 باستثناء فئة المخبر الذين يمثلون 2.7%.

ثالثا: النتائج المتعلقة بمدى ادراك العينة المدروسة لمتغيرات الدراسة.

- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة بنظام العمل بالورديات بكل أبعاده؛
- يوجد مستوى مرتفع للتكيف الوظيفي بكل أبعاده في المؤسسة محل الدراسة؛
- يدرك العاملون في المؤسسة محل الدراسة مستوى مرتفع للأداء الوظيفي بكل أبعاده.

رابعا: النتائج المتعلقة بالأثر.

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تأثير نظام العمل بالورديات بكل أبعادها (البعد الزمني ، البعد الشخصي والاجتماعي، البعد التنظيمي، البعد الصحي والنفسي) على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من

خلال معامل الارتباط الذي بلغ 23.6% أنه يوجد علاقة ارتباط ضعيفة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، أي كلما زادة العمل بالورديات زاد مستوى الأداء الوظيفي ولكن بنسبة ضعيفة، ويشير معامل F^2 إلا أن هناك تأثير ضعيف جدا لنظام العمل بالورديات على الأداء الوظيفي.

- هناك أثر ذو دلالة احصائية في تأثير نظام العمل بالورديات بكل أبعاده (بعد الثقة ، بعد التحكم، بعد الفضول، بعد الاهتمام) على التكيف الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 43.6% أنه يوجد علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والتكيف الوظيفي، أي كلما زادة نظام العمل بالورديات زاد مستوى التكيف الوظيفي.

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية في تأثير التكيف الوظيفي بكل أبعاده (بعد الثقة ، بعد التحكم، بعد الفضول، بعد الاهتمام) على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05، ويتبين من خلال معامل الارتباط الذي بلغ 64.8% أنه يوجد علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي، أي كلما زادة العمل بالورديات زاد مستوى الأداء الوظيفي، ويشير معامل F^2 الى ان هناك تأثير قوي للتكيف الوظيفي على الأداء الوظيفي.

خامسا: الاختبارات المتعلقة بالفروق:

من خلال اختبار *Kruskal-Wallis* واختبار *Mann-Whitney* للفروق يتبين ما يلي:

■ لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول نظام العمل بالورديات في مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي تعزى للمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة العمر، الجنس، المصلحة والمسمى الوظيفي".

■ لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي في مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات تعزى للمؤهل العلمي و المسمى الوظيفي.

■ لا توجد فروق بين إجابات أفراد العينة حول الأداء الوظيفي في مستشفى 18 فيفري بلدية متليلي تعزى لمتغير الجنس والعمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المصلحة بينما توجد فروق في الاجابات تعزى لسنوات الخدمة و المسمى الوظيفي.

الاقتراحات والتوصيات:

- أن تعمل المؤسسات التي تشتغل بنظام العمل بالورديات على عقد دورات تدريبية وتحسيسية للعمال، توضح فيها حقيقة الانعكاسات التي قد تصيب العمال من وراء هذا النوع من العمل حتى لا يتفاجأ بها العامل وينجر عنه أعراض نفسية وضغوط تنعكس على الأسرة والمحيط الاجتماعي مستقبلا.

- ضرورة توفير فترات استراحة تتخلل العمل المتواصل، حتى يساهم ذلك في الحفاظ على الكفاءة في العمل وخارج بيئة العمل مع الأسرة عند الرجوع للمنزل.

-زيادة اليد العاملة على مستوى المؤسسات الخدمائية لتقليص عدد ساعات العمل وتخفيف العبء على العامل لا سيما عامل القطاع الصحي بنظام الورديات الليلية لأن العمل في مثل هذا القطاع وبهذا النظام يتطلب مجهود بدني وفكري كبير قد يحمل العامل أعباءه إلى الأسرة ومحيطه الاجتماعي.

-إعادة النظر بالمهام والواجبات المناطة بالوظيفة في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي وعمل استراتيجيات واضحة في سبيل التخفيف من ضغوطات العمل المتزايدة وذلك بزيادة الكوادر ومواءمتها مع حجم العمل وإعادة توزيع المهام والصلاحيات بما يكفل العدالة والكفاءة والفاعلية في الأداء.

-العمل على تبديد الضبابية وعدم الوضوح بالأهداف لدى العاملين وذلك من خلال وضع وصف وظيفي دقيق يطلع عليه العاملون ويتم توعيتهم به ويلتزم به من قبل الإدارة ولا بد أن تتم عملية إضافة أو إلغاء أي من المهام أو المسؤوليات بحكمة ورؤية وأن تتم بالتوازي مع برامج التدريب والدعم من قبل الإدارة.

-اتخاذ اجراءات تعزيزية لمستوى أداء الموظفين في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي لمحاولة الارتقاء به من خلال البرامج التدريبية وبرامج التحفيز المادي والمعنوي وضمن معايير ومستويات من الشفافية والعلمية والموضوعية .

-القيام بمزيد من الدراسات داخل المستشفى لقياس مدى تأثير العوامل الأخرى على أداء الأفراد كالتأثيرات الثقافية والاجتماعية والحوافز المادية وغيرها .

آفاق الدراسة:

- دعوة الباحثين والمهتمين في مجال الأداء الوظيفي؛ إلى إجراء المزيد من البحوث حول الموضوع وربطه بإحدى المتغيرات الآتية: (المناخ التنظيمي، وأنماط القيادة، والتفكير الاستراتيجي، وإدارة الأزمات، والميزة التنافسية، وإدارة التغيير، والقيادة الإدارية، والرضا الوظيفي، والولاء المؤسسي، وجودة البرامج التدريبية، وبيئة العمل الداخلية) بالاستعانة بمنهجية نمذجة المعادلات البنائية باستخدام برنامج (AMOS)، للتحقق من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة التي تربط بينهما.

-إجراء المزيد من الدراسات في قطاعات أخرى باستخدام متغيرات وعوامل متعددة لتدعيم هذه النتائج.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- باللغة العربية.

الكتب:

1. أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، بدون طبعة، دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر 2004.
3. أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى 2006.
4. الياس يوسف، أزمة قانون العمل المعاصرة بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر عمان، بدون طبعة، 2006.
5. بوظيفة همو ، الساعة البيولوجية شركة دار الأمة للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط1، 1995.
6. بوظيفة حمو، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، ط1، 1995، عن (بلوم1961 Bloom).
7. فليه فاروق عبده، السيد محمد، عبد الحميد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2005.
8. عبد المنعم عبد الحي، علم الإجماع الصناعي، الإسكندرية، بدون طبعة، 1984.
9. عطري، ربيع شفيق، الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها. ط1 ،الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة . 2019.
10. علي السلمي، إدارة السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1997.
11. الزغبى، مروان طاهر، الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل، ط1 ،الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.
12. صالح بلعيد، في المناهج اللغوية وإعداد الأبحاث ، دار هومة، الجزائر، دط، 2005م، ص55.
13. مباركي بوحفص، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ط2 ، 2004.
14. مساعدة، ماجد عبد الهادي، السلوك التنظيمي، ط2 ،الأردن، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2018.
15. معين أمين السيد ، إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية الحالية مع دراسة تطبيقية لبعض البلدان العربية ، ط1 ، بدون بلد نشر 2010.
16. نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، الطبعة الأولى، منشورات دار دجلة ناشرون وموزعون المملكة الأردنية الهاشمية، 2015، ص 23.
17. والتراس نيف (د.ت)، العمل وسلوك الإنسان، دار النهضة.

المجلات:

1. أسر أحمد خميس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزء الثالث يوليو 2021.
2. بشير لعريط، هناء بوحارة، الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق، والاحتراق النفسي) لنظام العمل بالمناوبة (3×8) -دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية سكيكدة-، حويلات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 18، ديسمبر 2016.
3. بحري صابر، أهم استراتيجيات إدارة ضغوط العمل الفردية والتنظيمية، مقل نشر بمجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني، 2014.
4. دعاء محمد رستم حسان، دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية و القدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، المجلد الرابع، العدد الأول، الجزء الثالث، جامعة دمياط، يناير 2023.
5. زينب عمر سالم، مستوى التمكين الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت، مجلة البحوث الأكاديمية، العدد 15، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، ليبيا، 2020.
6. شيماء مهدي إبراهيم، أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية في مصر"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الرابع، العدد الأول الجزء الثالث يناير 2023.
7. عبد العزيز علي مرزوق، انعام السيد فهيم خطاب، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة المجلد الأول، العدد الثاني، الجزء الأول، جامعة دمياط، يوليو 2020.
8. عليا محمد عبد الرحمان الخرابشة، أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات (الدور المعدل لضغوط العمل في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع العدد 107، يونيو 2024.
9. الأعمى، محمد، والشركسي، أبو بكر، جودة حياة العمل وأثرها على الأبداع الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، (9)، 184-223، ليبيا 2017.

10. طارق رضوان محمد رضوان، التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة، المجلد الثاني، العدد الأول، الجزء الثالث، جامعة دمياط، يناير، 2021.
11. ليث شاكر أبو طبيخ، أمير نعمة الكلابي، عدي عباس عبد الأمير، تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة: مجلة فصلية محكمة، العدد 48، 2018.
12. مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية، مجلة التغير الاجتماعي العدد السادس، جامعة بسكر، الجزائر.
13. مرفت حسين حسن إسماعيل، استراتيجيات قيادة الذات كمعدل للعلاقة بين توازن العمل /الحياة والأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بعد بالتطبيق على العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات و البرمجيات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية التجارة ، المجلد الخامس ، العدد الأول الجزء الثالث ، جامعة دمياط، يناير 2024.
14. محمد الصالح بوطوطن، زديرة خمار، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية ،العدد الثاني ،ديسمبر 2014.
15. دعاء محمد رستم حسان، دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا: الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مصر، 2023.
16. الحوامدة، ثروت محمد محمود ضغوط العمل و أثرها في التكيف الوظيفي للعاملين دراسة حالة: مستشفى الجامعة الأردنية .مقال بمجلة الميثاق للعلوم الاقتصادية و الإدارية و تكنولوجيا المعلومات، الأردن، 2018.
17. بسمة ملاص، واقع التكيف الشخصي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والآداب بشرويه، مقال بمجلة صوت القانون ،جامعة بجران في المملكة العربية السعودية، 2015.
18. كليل طيب وبن تونس الطاهر، أثر العمل الليلي في تنظيم نشاطات الحياة الأسرية والاجتماعية للعامل خارج أوقات العمل، من جامعة مولود معمري تيزي بعنوان نشرت بمجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات- المجلد 11 العدد 02: 2024.
19. ساحل نسرين، نذيرة اليزيد، مدى مساهمة الاتصال التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مديرية المصالح الفلاحية بولاية أم البواقي، مقال بمجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، جامعة أم لبواقي، الجزائر 2021.

20. الزهرة بن بريكة، طارق بن قسبي، محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ببريكة ولاية باتنة- مقال بمجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة الجزائر، 2015.
 21. ربا عمر حنجر، ريتا نصر الله مسعد، دور برنامج المعلم الجديد في عملية التكيف الوظيفي في إحدى المؤسسات التربوية في بيروت (دراسة ثلاث حالات)، مقال بالمجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المملكة الأردنية الهاشمية، 2023.
 22. زينب عمر سالم، مستوى التمكين الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء المنطقة الوسطى فرع سرت، مقال بمجلة البحوث الأكاديمية جامعة سرت ليبيا، 2020.
 23. علاء عبد الحافظ الزغيات القراله، أثر فاعلية تقييم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي من منظور بطاقة الأداء المتوازن -دراسة حالة وزارة العدل في الأردن-، مقال بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 2018.
 24. مجلة تكرت للعلوم الادارية والاقتصادية .2011.
 25. اسماعيل مصباح، تأثير جودة التجربة السياحية على ترقية السياحة الداخلية في الجزائر، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، 08(01)، الصفحات 31-49، 2024.
 26. مومن بكوش، و احمد فرحات، معامل الارتباط الخطي البسيط " بيرسون" والاختبارات البديلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16(02)، الصفحات 265-277، 2023.
- الرسائل العلمية:
1. ابتسام أحمد أبو العمرين، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، 2008.
 2. أحمد بودوح، أثر الأداء الوظيفي في تحسين الخدمة العمومية بالإدارة الحملية"والي الولاية نموذجاً" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (الطور الثالث) في العلوم السياسية ،تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،قسم العلوم السياسية، جامعة الجزائر3؛ 2022 / 2023 .
 3. زعوب سامية، التكيف الوظيفي لمستشاري التوجيه في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
 4. عزوي جيلالي، نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية دراسة وصفية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بأدرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم،

تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران، 2013/2014.

5. عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية - بسكرة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: علوم تجارية، فرع: الاستراتيجية، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2005/2006.

6. كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، 2015.

7. مرج طاهر شكري، حسن علي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس- فلسطين، 2016.

8. وفاء إبراهيم العموش، التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، حزيران، 2020.

9. دراسة أثر نظام ورديات العمل على العاملين في السلك الشرطي الفلسطيني، أطروحة تخرج من قسم الهندسة الصناعية كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين 2017.

10. أحمد دحمان، تقرير تربص تنفيذ النفقات وفق نظام المحاسبة العمومية، المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة، المرسى، الجزائر.

المواد القانونية:

11. المادة 02 من المرسوم التنفيذي، رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007.

2- مراجع بالأجنبية:

1. Joanna Gajda: *Professional Adaptation Of New Employees To The Organization*, Czoto 2019, Volume 1, Issue1.
2. Aswathappa, k. *Human Resource and Personal Management*. (7thed), New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company, 2013.
3. Swamy, Devappa, Swamy, Nanjundeswara, & Rashmi, Srinivas, *Quality of work life: Scale development and validation*. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 2015, 281-300.

4. A noe, Raymond, A & Hollenback, John, R & Gerhart, Barry & Wright, Patrick, "Human Resource Management, Gaining A Competitive", Advantage, 5 edition Austen Press, Richard, D. rwin, Inc, USA, 2006.
5. Khaliza Saidin, Peng Wan, Wan Fatimah Solihah Wan Abdul Halim, A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches, Pakistan Journal of Life and Social Sciences, Pak. j. life soc. Sci. 22(2): 300-312,(2024).
6. Ilham, R, The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance. Journal of Advanced Management Science, Vol 6, No 1, 2018.
7. Monika Motaghi, Investigating the correlation between shift work and job commitment and the mediating role of work life balance among emergency medical personnel,2023.
8. Angeles´ Lopez-Cabarcos, An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours,2022.
9. Adam M. Grant, The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions, Journal of Applied Psychology, University of North Carolina at Chapel Hill, 2008.
10. Korkaew Jankingthong. Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature, Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts, 2012.
11. Susanto Tirtoprojo & Ahmet Tashliyev, Examining The Factors Affecting Employee Performance of Higher Education Institution Employee in The New Normal Era, International Journal of Economics and Business Issues, Faculty of Economics and Business, Sebelas Maret University, Surakarta, Indonesia, 2023.
12. Ida Nyoman Tri Darma Putra, The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok, Mataram Tourism College, Indonesia, APJIHT, 2021.
13. Wiwik Sulistiani & Seger Handoyo, Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 133, 3rd Asean Conference on Psychology, Counseling and Humanities (AC-PCH 2017).
14. Huaruo Chen, Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science, Int. J. Environ. Res. Public Health 2020.
15. Qishan Chen, Career adaptability and work engagement: the roles of person–organization fit and job insecurity, BMC Psychology (2024), China.
16. Sercan EDİNSEL, Unveiling the Pathway to Retention: Exploring the Mediating Role of Career Satisfaction between Career Adaptability and Turnover Intention among Private School Teachers, 2023.
17. DAMARO OLUSOJI ARUBAYI, The Relationship between Career Adaptability and Employee Retention, ICONIC RESEARCH AND ENGINEERING JOURNALS, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Delta State University Abraka, Nigeria,2024.
18. Cezamian, fatigue industrielle et travail de la nuit, : l'ergonomie au service de l'homme au travail (S.F.P),E.M.E, paris, 1978.

19. PLS-SEM using confirmatory. *Journal of Business Research*, 109, pp. 101-100.
20. Asuero, A., Sayago, A., & Gonz´ alez, A. (2006). The Correlation Coefficient: An Overview. *Critical Reviews in Analytical Chemistry*, 36, pp. 41–59.
21. Hair, J., M. Hult, G., M. Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (éd. 3e). Switzerland: Springer Nature.
22. Jörg, H., & Marko, S. (2012). Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling. *Computational Statistics*, 28(02), pp. 565–580.
23. Md Shahadat, H., Nafiu , S., Mahbub, H., & Benadjih, O. (2023). Factors affecting student readiness towards OBE implementation in engineering education: Evidence from a developing country. *heliyon*, 10(09), pp. 1-16.
24. Pearson’s correlation coefficient. (2012). *BMJ*, 345.
25. Shahriar, A., John, D., & Pradeep, R. (2011). An Evaluation of PLS Based Complex Models: the Roles of Power Analysis, Predictive Relevance and GoF Index. *A Renaissance of Information Technology for Sustainability and Global Competitiveness (p. 01)*. AIS eLibrary.
26. Vincenzo, E., Trinchera, L., & Silvano, A. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. Germany: Wang, H. (Eds.), Springer.
27. Yakupl, A. (2019). Structural Equation Modeling Approaches to E-Service Adoption. turkey: IGI Global.

مواقع الأنترنت:

1. Korompeli A. et al): “ influence of Shiftwork on Greek Nursing Personnel”. *ScienceDirect, ELSEVIER, journal homepage*, Volume 5, Issue 2, June 2014, PP 73-79. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.03.003>

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان المعتمد في الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة موارد بشرية



أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز دراسة تحمل عنوان " التكيف الوظيفي كتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي دراسة حالة مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي " والتي هي جزء من متطلبات الحصول على شهادة ماستر 2 تخصص إدارة موارد بشرية؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛ ولتحقيق ذلك تم تصميم هذا الاستبيان كأداة من أدوات الدراسة، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال، يرجى تكرمكم بالإجابة عن جميع العبارات المقترحة للدراسة بكل اهتمام وعدم ترك أي منها، علما أن الإجابات على درجة عالية من السرية وتستخدم لغرض البحث العلمي فقط، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة. مع تقديرنا واعتزازنا بجهودكم الطيبة والمخلصة شاكرين تعاونكم خدمة لأغراض البحث العلمي.

من إعداد الطالبين: **بوحادة عبد الرزاق ؛ قروي فاطمة الزهراء** تحت إشراف : أد شرقي محدي

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

السن: ☐ 30 سنة فأقل ☐ من 31 سنة إلى 40 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة

الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب / عزباء ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق ☐ أرمل (ة) ☐ عدد الأولاد:

سنوات الخبرة: ☐ 5 سنوات فأقل ☐ من 06 إلى 15 سنوات ☐ من 16 إلى 25 سنة ☐ أكثر من 20 سنة

المؤهل العلمي: ☐ دكتور (ة) ☐ ماستر ☐ ليسانس ☐ بكالوريا + 03 سنوات ☐ 03 ثانوي ☐

المصلحة: ☐ المستخدمين ☐ الأمومة ☐ طب الأطفال ☐ الطب الداخلي ☐ الاستعجالات ☐ تصفية الدم ☐ الأورام السرطانية ☐ الانتعاش ☐ العمليات ☐ المخبر ☐ الأشعة ☐ التأهيل الحركي ☐ جراحة النساء والرجال ☐ جراحة العظام ☐ حقن الدم ☐

المسمى الوظيفي: طبيب (عام، رئيس (chef)، رئيسي (principal)) ☐ صيدلي عام ☐ ممارس متخصص (رئيس (chef)، رئيسي (principal)) ☐ ممرض بالصحة العمومية (ممتاز، متخصص، مؤهل، حاصل على شهادة دولة) ☐ مختص في العلاج الطبيعي و الفيزيائي للصحة العمومية (مختص، متخصص، ممتاز) ☐ مشغل أجهزة التصوير الطبي للصحة العمومية (مشغل، متخصص، ممتاز) ☐ مخبري للصحة العمومية (مخبري، متخصص، ممتاز) ☐ مختص في حفظ الصحة للصحة العمومية (مختص، متخصص، ممتاز) ☐ مساعد طبي للصحة العمومية (مساعد، متخصص، ممتاز) ☐ مساعد ترميز للصحة العمومية (مساعد، متخصص، ممتاز) ☐ قابلة في الصحة العمومية (قابلة، متخصصة، ممتازة) ☐ متصرف (متصرف، محلل، مستشار) ☐ مساعد متصرف ☐ ملحق رئيسي للإدارة ☐ ملحق إدارة ☐ عون مكتب ☐

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

الجزء الاول : العمل بالورديات:

الرقم	العبارات	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الزمني : يشير إلى الجوانب المتعلقة بتوقيت وتنظيم ساعات العمل ، وكيفية تقسيها وتأثيرها على الموظفين.					
01	مدة الوردية مناسبة لطبيعة العمل				
02	توقيت الوردية ملائم				
03	عدد مرات تكرار الوردية مناسب				
04	جدولة الورديات تتم بطريقة متوازنة بين الورديات الصباحية والمسائية				
05	مدة الراحة كافية لاستعادة النشاط				
البعد الشخصي والاجتماعي: يشير إلى التأثيرات التي تتركها وريديات العمل على حياة الموظفين الشخصية وعلاقاتهم الاجتماعية .					
06	يتم مراعاة تفضيلاقي الشخصية عند تحديد مواعيد الورديات				
07	أشعر بأن هناك توازنا بين متطلبات عملي واحتياجاقي الاجتماعية والأسرية				
08	اشعر بالراحة والنشاط بسبب جدولة العمل الخاص بي				
09	إعطاء الأولوية للممرضين ذوي الخبرة لتحديد الورديات				
10	اشعر بالوحدة والانعزال بسبب العمل بالوردية				
البعد التنظيمي: يشير إلى الجوانب المتعلقة بكيفية تنظيم وإدارة الورديات داخل المستشفى					
11	أشعر بأن توزيع الورديات بين الممرضين يتم بشكل عادي				
12	زيادة عدد العاملين في أوقات الذروة للتكيف مع ضغط العمل				
13	اشعر ان مدة الوردية مناسبة مع متطلبات العمل				
14	يتم الالتزام بالقوانين والسياسات المحلية فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة				

15	أشعر ان العمل بالوردية يساعد على توزيع المهام في المستشفى				
البعد الصحي والنفسي: يشير إلى التأثيرات التي تتركها أنظمة العمل المتعلقة بالورديات على الصحة الجسدية والعقلية للموظفين					
16	أشعر بأن العمل بنظام الورديات لا يسبب لي ضغطا نفسيا مستمرا				
17	توفر بيئة العمل لي الدعم النفسي والصحي اللازم للعاملين بنظام الورديات				
18	أشعر ان وقت الوردية يؤثر على الدقة والانتباه في العمل				
19	أحصل على وقت كاف للراحة بين الورديات				
20	أشعر بالراحة التامة في العمل اثناء العمل بالوردية				

الجزء الثاني: التكيف الوظيفي والأداء الوظيفي
أولاً: أبعاد التكيف الوظيفي:

الرقم	العبارات	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
بعد الثقة: يشير إلى قدرة الفرد على اتقان الوظيفة والتعامل مع التحولات الجديدة وحل المشكلات					
01	أتعامل بثقة مع الظروف العمل غير المتوقعة والتغيرات المفاجئة في بيئة العمل				
02	أمتلك القدرة على تعلم المهام الجديدة الموكلة إلي عند حدوث الأزمات				
03	أستجيب لحالات الطوارئ داخل المستشفى بروح إيجابية ودون تردد				
04	أتعامل مع المرضى بمصداقية واحترام في جميع الظروف				
05	اشعر بالثقة في قدرتي على العمل بشكل مستقل				
بعد التحكم: هو قدرة الفرد على التحكم والسيطرة على الوظيفة					
06	أتأقلم بسرعة مع البيئة الجديدة التي أعمل فيها				
07	أتحمل المسؤولية عند حدوث أزمة أو زيادة ضغط العمل				
08	أتحدى الآخرين بقدرتي على تحمل ضغط العمل في المستشفى عند حدوث				

					الأزمة	
					أثق في قدرتي على حل المشكلات والازمات التي تواجهني في العمل	09
					اشعر بالتحكم في قرارات العمل التي اتخذها	10
بعد الفضول: يشير إلى استكشاف الفرص الوظيفية مع تحقيق التوافق بين الذات والأدوار المستقبلية						
					أسعى لاكتشاف طرق وأساليب جديدة لتحسين أدائي في العمل	11
					أشارك في مناقشات العمل بحماس لاستكشاف أفكار جديدة	12
					أبدي اهتماما بالتعرف على التحديات الجديدة وأبحث عن حلول مبتكرة	13
					أبحث عن فرص للتعلم المستمر من زملائي والمواقف التي أواجهها	14
					اشعر بالفضول عند مواجهة مشاكل جديدة	15
بعد الاهتمام: يشير إلى درجة وعي الفرد لإمكانياته والتطلع والاستعداد للمستقبل						
					أحرص تعديل سلوكي ليناسب بيئة العمل ومتطلباتها	16
					أعمل بجد كي أفهم وجهات نظر من ينتمون لثقافات أخرى ونعمل معا	17
					أحرص على التعامل بلطف واحترام مع المرضى وزملاء العمل	18
					أراعي قيم الآخرين في بيئة العمل مع الحفاظ على قيمي الشخصية	19
					اشعر بالاهتمام عند مواجهة مشاكل جديدة	20

ثانيا: أبعاد الأداء الوظيفي

البدائل					العبارات	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
بعد أداء المهام: يشير إلى الكفاءة التي يؤدي شاغل الوظيفة أداء الأنشطة المنوطة إليه						
					أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة	01
					أقوم بإنجاز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد	02

03	أسعى لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار				
04	أقوم باستخدام موارد المؤسسة بشكل جيد				
05	أشعر بالرضا عن أدائي لمهام العمل				
بعد الأداء السياقي: يشير إلى سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة أثناء أداء مهامهم					
06	أتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات				
07	ألتزم بالمسؤوليات حتى وإن كانت شاقة				
08	أنتطوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تطلب وظيفتي.				
09	أتبع الاجراءات السلمية وأتجنب غير المصرح بها				
10	أقوم بالتعاون مع الزملاء لتحقيق الاهداف المشتركة				
بعد الأداء التكيفي: يشير إلى قدرة الفرد على تغيير سلوكه لتلبية متطلبات بيئة جديدة.					
11	أتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل				
12	يمكنني التعامل بمرونة عندما أواجه مشكلات غير متوقعة في العمل				
13	أتعافى بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا				
14	أطلع على أحدث الابتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال				
15	لي القدرة على التعامل مع المواقف الغير متوقعة في العمل				

نتائج اختبار الفاكرومباخ

المحاور	العبارات	القيمة
التكيف الوظيفي	20	0,848
الاداء الوظيفي	15	0,884

توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكر	54	49,1
انثى	56	50,9
المجموع	110	100,0

توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

السن (سنة)	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	32	29,1
من 31 إلى 40 سنة	45	40,9
من 41 إلى 50 سنة	18	16,4
أكبر من 50 سنة	15	13,6
المجموع	110	100

توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة
أعزب/عزباء	49	44,5
متزوج(ة)	59	53,6
مطلق(ة)	2	1,8
Total	110	100,0

تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

الفئة	التكرار	النسبة
05 سنوات فأقل	27	24,5

43,6	48	من 6 الى 15 سنوات
16,4	18	من 16 الى 25 سنة
15,5	17	اكثر من 25 سنة
100,0	110	المجموع

تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الفئة
7,3	8	دكتور (ة)
10,0	11	بكالوريا + 05
8,2	9	ماستر
13,6	15	ليسانس
33,6	37	بكالوريا + 03
25,5	28	03 ثانوي
1,8	2	متوسط
100,0	110	المجموع

تكرارات أفراد العينة حسب المصلحة

النسبة	التكرار	المصلحة
5,5	6	المستخدمين
5,5	6	الأمومة
6,4	7	طب الأطفال
5,5	6	الطب الداخلي
4,5	5	الاستعجالات
3,6	4	تصفية الدم
5,5	6	الأورام السرطانية
7,3	8	الانعاش
4,5	5	العمليات
2,7	3	المخبر
4,5	5	الأشعة
5,5	6	التأهيل الحركي
4,5	5	جراحة النساء والرجال
4,5	5	جراحة العظام

حقن الدم	6	5,5
مكتب القبول	7	6,4
الحضيرة	4	3,6
الغسيل	4	3,6
الصيانة	4	3,6
صيدلية	4	3,6
مكتب علم الاوثنة	4	3,6
المجموع	110	100

تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

طبيب	4	3,6
مساعد متخصص	7	6,4
ممرض بالصحة	15	13,6
مختص في العلاج الطبيعي	4	3,6
مشغل اجهزة تصوير طبي	1	0,9
مخبري	3	2,7
مختص في حفظ الصحة	5	4,5
مساعد طبي	5	4,5
مساعد تمريض	23	20,9
قابلة	2	1,8
متصرف	7	6,4
مساعد متصرف	3	2,7
ملحق رئيسي للإدارة	8	7,3
بيولوجي	7	6,4
مختص في حفظ الصحة رئيسي.	4	3,6
ممارس متخصص خارج الصنف	11	10,0
محضر صيدلي للصحة العمومية	1	,90
Total	110	100,0

اتجاه آراء المستجوبين حول محور العمل بالورديات

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
----------------	---------	--------------------	----------------------	---------

Q1	مدة الوردية مناسبة لطبيعة العمل	3,75	0.893	موافق بشدة	01
Q2	توقي الوردية ملائم	3,67	0.940	موافق بشدة	02
Q3	عدد مرات تكرار الوردية ملائما	3,42	1,070	موافق بشدة	04
Q4	جدولة الورديات تتم بطريقة متوازنة بين الورديات الصباحية والمساءية	3,45	1,105	موافق بشدة	03
Q5	مدة الراحة كافية لاستعادة النشاط	3,12	1,304	محايد	05
البعد الزمني					
6Q	يتم مراعاة تفضيلاتي الشخصية عند تحديد مواعيد الورديات	3,29	1,078	محايد	02
7Q	أشعر بأن هناك توازنا بين متطلبات عملي واحتياجاتي الاجتماعية والأسرية	3,27	1,040	محايد	03
8Q	اشعر بالراحة والنشاط بسبب جدولة العمل الخاص بي	3,21	1,110	محايد	04
9Q	إعطاء الأولوية للممرضين ذوي الخبرة لتحديد الورديات	3,61	,9680	موافق	01
10Q	اشعر بالوحدة والانعزال بسبب العمل بالوردية	3,03	1,079	محايد	05
البعد الشخصي و الاجتماعي					
1Q1	أشعر بأن توزيع الورديات بين الممرضين يتم بشكل عادي	3,65	1,001	موافق	03
21Q	زيادة عدد العاملين في أوقات الذروة للتكيف مع ضغط العمل	4,04	,7890	موافق	01
31Q	اشعر ان مدة الوردية مناسبة مع متطلبات العمل	3,63	,9560	موافق	04
41Q	يتم الالتزام بالقوانين والسياسات المحلية فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة	3,55	,9640	موافق	05
51Q	اشعر ان العمل بالبردية يساعد على توزيع المقام في المستشفى.	3,82	,9600	موافق	02
البعد التنظيمي					
6Q1	أشعر بأن العمل بنظام الورديات لا يسبب لي ضغطا نفسيا مستمرا	3,53	1,098	موافق	03
17Q	توفر بيئة العمل لي الدعم النفسي والصحي اللازم للعاملين بنظام الورديات	3,58	1,128	موافق	02
18Q	اشعر ان وقت الوردية يؤثر على الدقة والانتباه في العمل	3,62	,9770	موافق	01
19Q	أحصل على وقت كاف للراحة بين الورديات	3,41	1,111	موافق	05
20Q	اشعر بالراحة التامة في العمل اثناء العمل بالوردية	3,41	1,034	موافق	04
البعد الصحي والنفسي					
		3,50	0,794	موفق	الخام س
		3,50	,5810	موافق	

اتجاه آراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	
Q1	أتعامل بثقة مع الظروف العمل غير المتوقعة والتغيرات المفاجئة في بيئة العمل	4,12	0,617	موافق	05
Q2	أمتلك القدرة على تعلم المهام الجديدة الموكلة إلي عند حدوث الأزمات	4,15	0,740	موافق	04
Q3	أستجيب لحالات الطوارئ داخل المستشفى بروح إيجابية ودون تردد	4,24	0,703	موافق بشدة	02
Q4	أتعامل مع المرضى بمصداقية واحترام في جميع الظروف	4,29	0,708	موافق بشدة	01
Q5	أشعر بالثقة في قدرتي على العمل بشكل مستقل	4,15	0,652	موافق	03
بعد الثقة					
6Q	أنا أقلم بسرعة مع البيئة الجديدة التي أعمل فيها	4,00	0,754	موافق	02
7Q	أتحمل المسؤولية عند حدوث أزمة أو زيادة ضغط العمل	3,98	0,813	موافق	03
8Q	أتحدى الآخرين بقدرتي على تحمل ضغط العمل في المستشفى عند حدوث الأزمة	3,69	1,011	موافق	05
9Q	أثق في قدرتي على حل المشكلات والازمات التي تواجهني في العمل	3,95	0,932	موافق	04
10Q	أشعر بالتحكم في قرارات العمل التي اتخذها	4,13	0,651	موافق	01
بعد التحكم					
1Q1	أسعى لاكتشاف طرق وأساليب جديدة لتحسين أدائي في العمل	4,14	0,723	موافق	02
21Q	أشارك في مناقشات العمل بحماس لاستكشاف أفكار جديدة	3,98	0,766	موافق	04
31Q	أبدي اهتماما بالتعرف على التحديات الجديدة وأبحث عن حلول مبتكرة	3,94	0,881	موافق	05
41Q	أبحث عن فرص للتعليم المستمر من زملائي والموافق التي أواجهها	4,18	0,744	موافق	01
51Q	أشعر بالفضول عند مواجهة مشاكل جديدة	4,01	0,883	موافق	03
بعد الفضول					
6Q1	أحرص تعديل سلوكي ليناسب بيئة العمل ومتطلباتها.	4,11	0,695	موافق	04
17Q	أعمل بجد كي أفهم وجهات نظر من ينتمون للثقافات أخرى ونعمل معا.	4,18	0,492	موافق	03
18Q	أحرص على التعامل بلطف واحترام مع المرضى وزملاء العمل.	4,25	0,706	موافق بشدة	01
19Q	أراعي قيم الآخرين في بيئة العمل مع الحفاظ على قيمتي الشخصية.	4,21	0,705	موافق	02
20Q	أشعر الاهتمام عند مواجهة مشاكل جديدة.	4,05	0,675	موافق	05
بعد الاهتمام					
		4,16	0,480	موافق	الثاني

محور التكيف الوظيفي	4,08	4390,	موافق
---------------------	------	-------	-------

الجدول رقم (18): يوضح اتجاه آراء المستجوبين حول محور الأداء الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
Q1	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة	4,32	0,620	موافق بشدة	01
Q2	أقوم بإنجاز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد	4,21	0,637	موافق بشدة	03
Q3	أسعى لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار	4,26	0,686	موافق بشدة	02
Q4	أقوم باستخدام موارد المؤسسة بشكل جيد	4,10	0,677	موافق	05
Q5	أشعر بالرضا عن أدائي لمهام العمل	4,20	0,764	موافق	04
بعد أداء المهام		4,21	0,564	موافق بشدة	
6Q	أتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات	3,67	0,779	موافق	05
7Q	التزم بالمسؤوليات حتى وإن كانت شاقة	3,97	0,710	موافق	03
8Q	أتطوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تطلب وظيفتي.	3,96	0,888	موافق	04
9Q	أتبع الاجراءات السليمة وأتجنب غير المصرح بها	4,04	0,867	موافق	02
10Q	أقوم بالتعاون مع الزملاء لتحقيق الاهداف المشتركة	4,05	0,752	موافق	01
بعد الاداء السياقي		3,94	0,572	موافق	
1Q1	أتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل	3,95	0,788	موافق	03
21Q	يمكنني التعامل بمرونة عندما أواجه مشكلات غير متوقعة في العمل	3,90	0,663	موافق	04
31Q	أتعافى بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا	3,76	1,040	موافق	05
41Q	أطلع على أحدث الابتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال	4,12	0,687	موافق	01
51Q	لي القدرة على التعامل مع المواقف الغير متوقعة في العمل	4,02	0,742	موافق	02
بعد الاداء التكيفي		3,94	0,529	موافق	

الاداء الوظيفي	4,03	0,434	موافق
----------------	------	-------	-------

الملحق رقم (03): الجداول الاحصائية المحصل عليها من برنامج SMARTPLS4

معاملات الاتساق الداخلي

AVE	CR	FL	العبارة
			معدل القبول
محور العمل بالورديات			
0,607	0,860	0,807	SHV4
		0,793	SHV5
		0,811	SPV3
		0,700	STV4
محور التكيف الوظيفي			
0,714	0,909	0,778	ATV1
		0,823	ATV2
		0,903	ATV3
		0,870	ATV4
الاداء الوظيفي			
0,837	0,939	0,928	PPTV1
		0,921	PPTV2
		0,896	PPTV3

نتائج مؤشر التوافق Cross loading

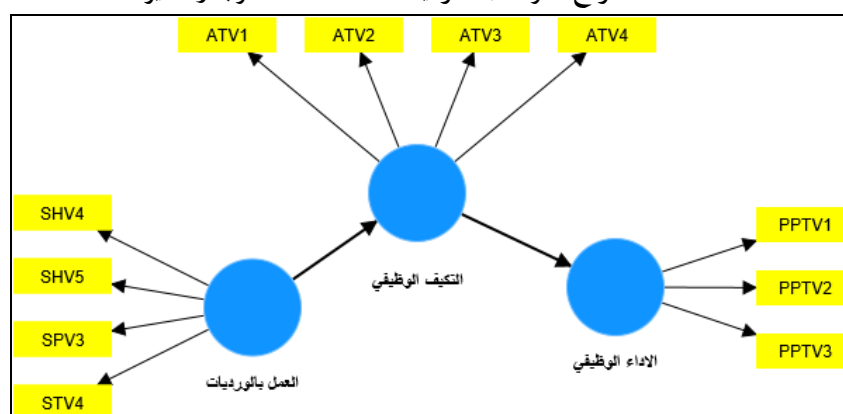
العبارات	العمل بالورديات	التكيف الوظيفي	الاداء الوظيفي
SHV4	0,807	0,236	0,094
SHV5	0,793	0,276	0,159
SPV3	0,811	0,278	0,180
STV4	0,700	0,233	0,167
ATV1	0,214	0,778	0,390
ATV2	0,171	0,823	0,513
ATV3	0,387	0,903	0,571

0,693	0,870	0,304	ATV4
0,928	0,644	0,239	PPTV1
0,921	0,568	0,156	PPTV2
0,896	0,597	0,132	PPTV3

Variable correlation مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي

الأداء الوظيفي	التكيف الوظيفي	العمل بالورديات	
		0,915	العمل بالورديات
	0,845	0,661	التكيف الوظيفي
0,779	0,330	0,194	الأداء الوظيفي

نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقارب والتمايز



نتائج اختبار معامل الارتباط

معامل الارتباط	
الأداء الوظيفي	
العمل بالورديات	0,224
التكيف الوظيفي	0,648

نتائج اختبار قوة التأثير F²

معامل التأثير F ²	
الملاحظة	F ²
ضعيف	0.001
قوي	0.775
العمل بالورديات	
التكيف الوظيفي	

نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q²

مؤشر القدرة التنبؤية Q^2			
Q^2	SSO	SSE	
0,628	122,648	330,000	الاداء الوظيفي
0,518	211,944	440,000	التكيف الوظيفي
0,339	290,953	440,000	العمل بالورديات

مؤشر جودة المطابقة GOF

المحور	AVE	R^2	GOF
الأداء الوظيفي	0.719	0.427	0.554

نتائج اختبار الفرضية الأولى والثانية

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار T	الانحراف المعياري	معاملات الانحدار	
مرفوضة	0,192	1,305	0,150	0,196	نظام العمل بالورديات - < الاداء الوظيفي
مقبولة	0,017	2,384	0,139	0,331	نظام العمل بالورديات - < التكيف الوظيفي
مقبولة	0,000	8,247	0,081	0,669	التكيف الوظيفي - < الاداء الوظيفي

نتائج اختبار الفرضية الثالثة

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار T	الانحراف المعياري	معاملات الانحدار	
0,033	0,104	2,131	0,104	0,221	نظام العمل بالورديات - < التكيف الوظيفي - < الاداء الوظيفي

قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول نظام العمل بالورديات

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	,0040
العمر	Kruskal-Wallis	,0080
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	,4050
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	,0010
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	,3410

المصلحة	Kruskal-Wallis	,0010
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	,0000

يوضح قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول التكيف الوظيفي

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	,8110
العمر	Kruskal-Wallis	,6350
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	,2390
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	,1480
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	,0430
المصلحة	Kruskal-Wallis	,0640
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	,0180

قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول الاداء الوظيفي

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة
الجنس	Mann-Whitney	,9610
العمر	Kruskal-Wallis	,2630
الحالة الاجتماعية	Kruskal-Wallis	0.772
سنوات الخدمة	Kruskal-Wallis	,0450
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	,5620
المصلحة	Kruskal-Wallis	,4970
المسمى الوظيفي	Kruskal-Wallis	,0270

الملحق رقم (04): جداول المناوبة بالنسبة لكافة العاملين في مستشفى 18 فيفري ببلدية متليلي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية غرداية

المؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري متليلي

الرقم:...../.....

جدول رقم (): يوضح قائمة السائقين المناوبين 24 سا

الرقم	الاسم واللقب	ساعات العمل
01	بوخاري عبد السلام	24 سا
02	مولاي عمار محمود	24 سا
03	اولاد الهدار محمد	24 سا
04	معطالله الشيخ	24 سا
05	كديد لخضر	24 سا
06	طرباقو عبد الحفيظ	24 سا
07	بوطيمة محمد	24 سا

متليلي في:.....

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

اليوم:.....

المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات

مصلحة الصيانة

جدول رقم (): يوضح قائمة عمال الصيانة المناوبين 24 سا

الرقم	الاسم واللقب	مدة العمل
01	بحيصة بوجمعة	24 سا
02	مرسلي موسى	24 سا
03	قريدة حسين	24 سا
04	زحي عمار	24 سا

مدير المصلحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية غرداية

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتملي

مصلحة الأمن

جدول رقم () : يوضح قائمة الحراس وأعوان الأمن المناوبين لشهر ديسمبر 2024

الوقت التاريخ	24 سا	24 سا	24 سا	24 سا	08 سا
2024/12/15	اولاد الهدار الجيلالي	دحمان عبد الكريم	بن حمدون بوحفص	بن مسعود عبد الرحمان	سويلم يوسف
2024/12/16	بوعامر جلول	حسيني يوسف	البرج يوسف	بن كينة أحمد	سويلم يوسف
	لرووي حمادي				
2024/12/17	بن ثامر علي	بلعشم أحمد	زرقاط الدريالي	حمودة عبد الناصر	سويلم يوسف
	زيطة نور الدين	أولاد النعيمي شعشوع			
2024/12/18	مطمور ابراهيم	دحمان مصطفى	الشحم زروق	اولاد يحي عيسى	سويلم يوسف
2024/12/19	اولاد الهدار جيلالي	دحمان عبد الكريم	بن حمدون بوحفص	بن مسعود عبد الرحمان	سويلم يوسف
2024/12/20	بوعامر جلول	حسيني يوسف	البرج يوسف	بن كينة أحمد	
	لروي حمادي				
2024/12/21	بن ثامر علي	بلعشم أحمد	زرقاط الدريالي	حمودة عبد الناصر	
	زيطة نور الدين	أولاد النعيمي شعشوع			
2024/12/22	مطمور ابراهيم	دحمان مصطفى	الشحم زروق	اولاد يحي عيسى	سويلم يوسف
2024/12/23	اولاد الهدار الجيلالي	دحمان عبد الكريم	بن حمدون بوحفص	بن مسعود عبد الرحمان	سويلم يوسف
2024/12/24	بوعامر جلول	حسيني يوسف	البرج يوسف	بن كينة أحمد	سويلم يوسف
	لروي حمادي				
2024/12/25	بن ثامر علي	بلعشم أحمد	زرقاط الدريالي	حمودة عبد الناصر	سويلم يوسف
	زيطة نور الدين	أولاد النعيمي شعشوع			
2024/12/26	مطمور ابراهيم	دحمان مصطفى	الشحم زروق	اولاد يحي عيسى	سويلم يوسف
2024/12/27	اولاد الهدار الجيلالي	دحمان عبد الكريم	بن حمدون بوحفص	بن مسعود عبد الرحمان	
2024/12/28	بوعامر جلول	حسيني يوسف	البرج يوسف	بن كينة أحمد	

				لروي حمادي	
سويلم يوسف	حمودة عبد الناصر	زرقاط الدربالي	بلعمش أحمد	بن ثامر علي	2024/12/29
			أولاد النعيمي شعشوع	زيطة نور الدين	
سويلم يوسف	اولاد يحي عيسى	الشحم رزوق	دحمان مصطفى	مطمور ابراهيم	2024/12/30
سويلم يوسف	بن مسعود عبد الرحمان	بن حمدون بوحفص	دحمان عبد الكريم	اولاد الهدار جيلالي	2024/12/31

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي

المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (): يوضح برنامج المناوبة الادارية لشهر مارس 2025

التاريخ	المدير المناوب	التاريخ	المدير المناوب
2025/03/01	مصطفى منير / زعنون عبد الكريم	2025/03/17	بوحدادة صلاح الدين
2025/03/02	جقاوة بشير	2025/03/18	لبقع محمد
2025/03/03	دحمان أحمد	2025/03/19	دحمان أحمد
2025/03/04	زعنون عبد الكريم	2025/03/20	بوحدادة صلاح الدين
2025/03/05	لبقع محمد	2025/03/21	جقاوة بشير / لبقع محمد
2025/03/06	مباركي حسين	2025/03/22	طرباقو هاجر / مبارككي حسين
2025/03/07	مصطفى منير / بوحدادة صلاح الدين	2025/03/23	دحمان أحمد
2025/03/08	طرباقو هاجر / مبارككي حسين	2025/03/24	حنيشي مسعود
2025/03/09	زعنون عبد الكريم	2025/03/25	جقاوة بشير
2025/03/10	جقاوة بشير	2025/03/26	دحمان أحمد
2025/03/11	لبقع محمد	2025/03/27	لبقع محمد
2025/03/12	دحمان أحمد	2025/03/28	حنشي مسعود / بوحدادة صلاح الدين
2025/03/13	بوحدادة صلاح الدين	2025/03/29	جقاوة بشير / مبارككي حسين
2025/03/14	جقاوة بشير / حنيشي مسعود	2025/03/30	لبقع محمد
2025/03/15	طرباقو هاجر / مبارككي حسين	2025/03/31	بوحدادة صلاح الدين / مبارككي حسين
2025/03/16	دحمان أحمد	/	/

ملاحظة:

- كل تغيير للمناوبة أو استخلاف يخضع لمأ وثيقة معدة لهذا الغرض ممضية من الطرفين ومؤشرة من طرف مدير المؤسسة
متلي في:

المدير:

المدير الفرعي للمصالح الصحية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتلي
المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (): يوضح برنامج المناوبة الخاص بالأطباء الأخصائيين لشهر مارس 2025

الملاحظة	تاريخ المناوبة	الطبيب الاختصاصي	الاختصاص
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/11	د. لبيهي الطاهر	الجراحة العامة
	من 2025/03/12 إلى 2025/03/21	د. فاشة الربيع	
	من 2025/03/22 إلى 2025/03/31	د. شتوح عبد النور	
	2025/03/01	د. مرابط إسماعيل	جراحة العظام
	من 2025/03/02 إلى 2025/03/11	د. مجاز مصطفى	
	من 2025/03/12 إلى 2025/03/22	د. مطرف عبد الحميد	
	من 2025/03/23 إلى 2025/03/31	د. مرابط إسماعيل	
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/03	د. بن أودينة عبد الرحمان	جراحة الأطفال
	من 2025/03/04 إلى 2025/03/07	د. بامون صالح	
	من 2025/03/11 إلى 2025/03/14		
	من 2025/03/17 إلى 2025/03/18		
	من 2025/03/23 إلى 2025/03/29	د. بن أودينة عبد الرحمان	
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/08	د. كديد معاد	التخدير والانعاش
	من 2025/03/09 إلى 2025/03/16	د. تريدي عبد الله	
	من 2025/03/17 إلى 2025/03/24	د. حقاوة إسماعيل	
	من 2025/03/25 إلى 2025/03/31	د. مجاز محمد	
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/11	د. مجاز	طب النساء والتوليد
	من 2025/03/12 إلى 2025/03/17	د. شكر سهام	
	من 2025/03/18 إلى 2025/03/27	د. منال	
	من 2025/03/28 إلى 2025/03/31	د. شكر سهام	
	عطلة	د. عجيلة الزهرة	طب الداخلي
	عطلة	د. مجاوي سارة	طب الغدد الصماء والسكري
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/06	د. كفوس راضية	الأمراض المعدية
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/06	د. سنوسي أنيس	طب أمراض القلب
	من 2025/03/01 إلى 2025/03/10	د. حوتية سليم	طب الأطفال
	من 2025/03/11 إلى 2025/03/20	د. عفون صابرينة	
	من 2025/03/21 إلى 2025/03/30	د. هوارى أيوب	
	عطلة	د. عشيط نور الهدى	أمراض الكلى

جراحة الأعصاب	د. غيوط منى	من 2025/03/01 إلى 2025/03/10
طب وجراحة العيون	د.رزقي مليسة جوهر	من 2025/03/20 إلى 2025/03/29
جراحة الأذن والأنف و الحنجرة	د. ريوخ ويداد	عطلة

ملاحظة:
-يرفق هذا الجدو ببرنامج النشاطات للأطباء الاختصاصيين
-إن هذا البرنامج يلغي ويعوض البرنامج المؤرخ في 2025/03/03

رئيس المجلس الطبي المدير الفرعي للمصالح الصحية المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي
المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (): يوضح برنامج المناوبة الطبية لشهر مارس 2025

التاريخ	الطبيب المناوب	التاريخ	الطبيب المناوب
2025/03/01	د. حاج عمر/د. غشام إكرام د. رحمان	2025/03/17	د. لخرش صلاح الدين
2025/03/02	د. بن صيفية قدور	2025/03/18	د. هرمة عمر
2025/03/03	د. مرابطين يسرى	2025/03/19	د. عويسي سارة
2025/03/04	د. غشام أشواق	2025/03/20	د. صيفية نورة
2025/03/05	د. عرعار داود	2025/03/21	د. حاج عمر. ه/د. غشام إ/د. رحمان
2025/03/06	د. حاج عمر صليحة	2025/03/22	د. بن صيفية/د. مرابطين/د. غشام أشواق
2025/03/07	د. قريني/ د. رغيس/د. لخرش	2025/03/23	د. عرعار داود
2025/03/08	د. هرمة/ د. عويسي/ د. كتيلة	2025/03/24	د. حاج عمر صليحة
2025/03/09	د. صيفية نورة	2025/03/25	د. قريني شيرين
2025/03/10	د. حاج عمر هاجر	2025/03/26	د. رغيس لامية
2025/03/11	د. غشام إكرام	2025/03/27	د. لخرش صلاح الدين
2025/03/12	د. رحمان سلاف	2025/03/28	د. هرمة/د. عويسي/ د. بن صيفية
2025/03/13	د. بن صيفية قدور	2025/03/29	د. حاج عمر. ه/د. غشام. إ/د. رحمان
2025/03/14	د. مرابطين/ د. غشام أشواق/د. عرعار	2025/03/30	د. بن صيفية قدور
2025/03/15	د. حاج عمر صليحة/د. قريني د. كتيلة	2025/03/31	د. مرابطين يسرى
2025/03/16	د. رغيس لامية	/	/

ملاحظة: - كل تغيير للمناوبة أو استخلاف يخضع لمأ وثيقة معدة لهذا الغرض ممضية من الطرفين ومؤشرة من طرف المدير المؤسسة .

المدير:

المدير الفرعي للمصالح الصحية:

الطبيب المنسق:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي
المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (٠): يوضح برنامج عمل الأطباء العاملين بمصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية لشهر مارس
2025

التاريخ	من 09 سا إلى 21 سا	الملاحظة
2025/03/02	د. عرعار داود / د. لحرش صلاح الدين	
2025/03/03	د. عويسي سارة / دة. غشام أشواق	
2025/03/04	د. غشام إكرام / دة. رحمان سلاف	
2025/03/05	د. رغييس لامية / دة. قريني شيرين	
2025/03/06	د. غشام إكرام / دة. مرابطين يسرى	
2025/03/09	د. مرابطين يسرى / دة. غشام أشواق	
2025/03/10	د. غشام إكرام / دة. قريني شيرين	
2025/03/11	د. رحمان سلاف / دة. رغييس لامية	
2025/03/12	د. مرابطين يسرى / دة. عويسي سارة	
2025/03/13	د. عرعار داود / د. لحرش صلاح الدين	
2025/03/16	د. رحمان سلاف / دة. عويسي سارة	
2025/03/17	د. قريني شيرين / دة. غشام أشواق	
2025/03/18	د. عرعار داود / دة. غشام إكرام	
2025/03/19	د. مرابطين يسرى / د. لحرش صلاح الدين	
2025/03/20	د. قريني شيرين / دة. غشام أشواق	
2025/03/23	د. رغييس لامية / دة. عويسي سارة	
2025/03/24	د. غشام إكرام / د. لحرش صلاح الدين	
2025/03/25	د. رغييس لامية / دة. رحمان سلاف	

2025/03/26	د. غشام أشواق / دة. مرابطين يسرى	
2025/03/27	د. عرعار داود / دة. قريني شيرين	

متيللي في:

المدير:

المدير الفرعي للمصالح الصحية:

الطبيب المنسق:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتيللي

المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (): يوضح برنامج المناوبة للمراقبين الطبيين لشهر مارس 2025

التاريخ	المراقب الطبي المناوب	التاريخ	المراقب الطبي المناوب
2025/03/01	بوعامر حسين	2025/03/17	بوعامر حسين
2025/03/02	جعني بوحفص	2025/03/18	جعني بوحفص
2025/03/03	مولاي عمال عبدالقادر	2025/03/19	مولاي عمال عبدالقادر
2025/03/04	طاهر مسعود	2025/03/20	طاهر مسعود
2025/03/05	بوعامر حسين	2025/03/21	بوعامر حسين
2025/03/06	جعني بوحفص	2025/03/22	جعني بوحفص
2025/03/07	مولاي عمال عبدالقادر	2025/03/23	مولاي عمال عبدالقادر
2025/03/08	طاهر مسعود	2025/03/24	طاهر مسعود
2025/03/09	بوعامر حسين	2025/03/25	بوعامر حسين
2025/03/10	جعني بوحفص	2025/03/26	جعني بوحفص
2025/03/11	مولاي عمال عبدالقادر	2025/03/27	مولاي عمال عبدالقادر
2025/03/12	طاهر مسعود	2025/03/28	طاهر مسعود
2025/03/13	بوعامر حسين	2025/03/29	بوعامر حسين
2025/03/14	جعني بوحفص	2025/03/30	جعني بوحفص
2025/03/15	مولاي عمال عبدالقادر	2025/03/31	مولاي عمال عبدالقادر
2025/03/16	طاهر مسعود	/	/

ملاحظة:

- كل تغيير للمناوبة أو استخلاف يخضع لملاً وثيقة معدة لهذا الغرض ممضية من الطرفين ومؤشرة من طرف مدير المؤسسة

متيللي في:

المدير الفرعي للمصالح الصحية

المدير:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي
المديرية الفرعية للمصالح الصحية

جدول رقم (): يوضح برنامج المناوبة الأطباء المختصين لشهر مارس 2025

الاختصاص	اسم الطبيب المختص	يوم الفحص	تاريخ الفحص
طب أمراض الكلى	د. عشيط نور الهدى	الاثنين	عطلة سنوية
أمراض الأذن والأنف والحنجرة	د.ة. ربوح وداد	عطلة سنوية	
طب أمراض العيون	د.ة. رزقي مليسا جوهر		2025/03/23 2025/03/25 2025/03/26 2025/03/27
طب النساء والتوليد	د.ة. شكير سهام	الأحد	2025/03/12 2025/03/16 2025/03/30
	د.ة. عبدون منال	الأربعاء	2025/03/19 2025/03/23 2025/03/26
جراحة الأعصاب	د.ة. عليوط منى	الأحد الاثنين الثلاثاء الأربعاء	2025/03/02 2025/03/03 2025/03/04 2025/03/05 2025/03/09 2025/03/10
التخدير والانعاش (الفحوص الطبية ما قبل التدخلات الجراحية)	د. كديد مناد	الخميس	2025/03/06
	د. تريدي عبد الله		2025/03/13
	د. حقاوة إسماعيل		2025/03/20

2025/03/27		د. بهاز محمد المهدي	
عطلة سنوية		د. شنيي جهاد	

ملاحظة: -الفحوصات الطبية المتخصصة تخضع للتوجيه من قبل الأطباء العاملين أو الأطباء الاختصاصيين وتحدد بمواعيد مسبقة ويصادق عليها كل من رئيس المجلس الطبي والمدير

فهرس الموضوعات

I	شكر وعرفان.....
II	إهداءات.....
V	ملخص:.....
IX	فهرس المحتويات.....
XI	قائمة الجداول.....
XII	قائمة الأشكال.....
XII	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....
ب	توطئة.....
ب	اشكالية الدراسة.....
ت	فرضيات الدراسة.....
ت	مبررات اختيار الموضوع.....
ت	أهداف الدراسة.....
ث	أهمية الدراسة.....
ث	المنهج المستخدم.....
ث	حدود الدراسة.....
ج	صعوبات الدراسة.....
ج	هيكل الدراسة.....
ج	مخطط الدراسة.....
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي
02	تمهيد:.....
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي.....
03	المطلب الأول: ماهية التكيف الوظيفي.....
03	الفرع الأول: مفهوم التكيف الوظيفي.....
04	الفرع الثاني: أهمية التكيف الوظيفي.....
05	الفرع الثالث: أبعاد التكيف الوظيفي.....
05	1- بعد الاهتمام (Concern).....
05	2- بعد التحكم (Control).....

05	3-بعد الفضول (Curiosity).....
05	4-بعد الثقة (Confidence).....
05	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في التكيف الوظيفي.....
05	1-العوامل التي تحد من التكيف الوظيفي.....
05	1-1- الحوافز السلبية.....
05	1-2- النزاع في العمل.....
06	1-3- ضغوط العمل.....
06	1-4- انعدام الأمن الوظيفي.....
06	2-العوامل التي تعزز من التكيف الوظيفي.....
06	2-1- نمط القيادة.....
06	2-2- الأجور والرواتب.....
07	المطلب الثاني: ماهية العمل بالورديات.....
07	الفرع الأول: مفهوم العمل بالورديات.....
07	1. تعريف العمل.....
08	2. تعريف العمل بالورديات.....
08	الفرع الثاني: عوامل ظهور العمل التناوبي أو العمل بالورديات.....
09	1. - الأسباب الاقتصادية:
09	2. - الأسباب التقنية:
10	3. - الأسباب الاجتماعية:
10	الفرع الثالث: أهمية العمل بالورديات وأنماطه.....
10	1-أهمية العمل بالورديات.....
10	2-أنماط الورديات.....
10	2-1- نمط الورديات الجزئية النصف متواصلة.....
11	2-2- نمط الورديات الجزئية المتواصلة.....
11	2-3- نمط الورديات نصف متواصلة.....
11	2-4- نمط الورديات المتواصلة.....
11	2-5- النمط السوسيو اقتصادي للعمل بالورديات.....
12	الفرع الرابع: الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالورديات وأبعاده.....

12	1- الانعكاسات النفسية.....
12	1-1- الضغط النفسي.....
12	1-2- آثار الضغوط النفسية على الأفراد والمؤسسات.....
13	1-3- أسباب الضغط النفسي في ظل نظام العمل بالورديات.....
13	1-4- استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية في العمل.....
13	1-4-1- التطبيق الجيد لمبادئ الادارة والتنظيم.....
13	1-4-2- تحليل الوظائف.....
13	1-4-3- تصميم وظائف ذات معنى.....
13	1-4-4- الاهتمام بالاختيار المهني.....
13	1-4-5- التدريب المهني.....
14	1-4-6- نظم المشاركة في اتخاذ القرار.....
14	1-4-7- لأنشطة العلاجية في مناخ العمل.....
14	1-4-8- فتح قنوات الاتصال بين الإدارة والعمال.....
14	2- ابعاد العمل بالورديات.....
14	2-1 البعد الزمني.....
14	2-2 البعد الوظيفي.....
14	2-3 البعد الشخصي والاجتماعي.....
14	2-4 البعد التنظيمي.....
14	2-5 البعد الصحي والنفسي.....
15	1-6 البعد الطارئ.....
15	المطلب الثالث: ماهية الأداء الوظيفي.....
15	الفرع الأول: مفهوم الأداء الوظيفي.....
16	الفرع الثاني: أهمية وعناصر الأداء الوظيفي.....
16	1- أهمية الأداء الوظيفي.....
17	2- عناصر الأداء الوظيفي.....
17	2-1 المعرفة بمتطلبات الوظيفة.....
17	2-2 نوعية العمل.....
17	2-3 كمية العمل المنجز.....

17	المثابرة. 4-2-
17	الفرع الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي.
17	1-أداء المهام.
18	2- الأداء السياقي.
18	3- الأداء التكيفي.
19	الفرع الرابع: طرق تقييم الأداء الوظيفي.
19	1- الطرق التقليدية لتقييم الأداء الوظيفي.
19	1-1- طريقة مقياس التدريب البياني.
19	1-2- طريقة المقارنة المزدوجة.
19	1-3- طريقة التوزيع الإجباري.
20	2-الطرق الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي.
20	1-2-طريقة الإدارة بالأهداف.
21	2-3- طريقة الأحداث الحرجة.
21	2-4- طريقة الاختيار الإجباري.
21	2-5- قوائم المراجعة.
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة للتكيف الوظيفي ونظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي....
22	المطلب الأول: الدراسات العربية والمحلية.
22	الفرع الأول: الدراسات المحلية والعربية المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي.
25	الفرع الثاني: الدراسات المحلية والعربية المتعلقة بمتغير ورديات العمل.
27	الفرع الثالث: الدراسات المحلية والعربية المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي.
31	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
31	الفرع الأول: الدراسات الأجنبية المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي.
34	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية المتعلقة بمتغير ورديات العمل.
37	الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي.
40	المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.
41	الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي.....
44	الفرع الثاني: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير بنظام العمل بالورديات
46	الفرع الثاني: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي.....

49	 خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دراسة حالة للتكيف الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام العمل بالورديات والأداء الوظيفي على عينة من موظفي مستشفى 18 فيفري بمتليلي.....
51	 تمهيد:
52	 المبحث الاول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
52	 المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة.
52	 الفرع الأول: تقديم عام لمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري ببلدية بمتليلي.....
52	 1-تعريف عام بالمؤسسة محل الدراسة.....
52	 2-المؤسسة العمومية الاستشفائية كمرفق عام.....
52	 2-1- مؤسسة عمومية ذات طابع إداري.....
53	 2-2- المؤسسة العمومية الاستشفائية كشخصية معنوية.....
53	 2-3- المؤسسة العمومية الاستشفائية مستقلة ماليا.....
53	 2-4- المؤسسة العمومية الاستشفائية تحت وصاية الوالي.....
53	 3- مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية.....
53	 4- تنظيم المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.....
53	 5- المصالح الإدارية للمؤسسة.....
53	 5-1- الإدارة العامة.....
53	 5-2- المديرية الفرعية للمالية والوسائل.....
54	 5-3- المديرية الفرعية للموارد البشرية.....
54	 5-4- المديرية الفرعية للمصالح الصحية.....
54	 5-5- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.....
54	 6-الهيكل التنظيمي الإداري.....
56	 7- عدد العمال بالمؤسسة.....
57	 8- التوزيع الهيكلي الاستشفائي.....
57	 9- الهيئات المسيرة للمؤسسة.....
57	 9-1- مجلس الإدارة.....
58	 9-2- المدير.....
58	 9-3- المجلس الاستشاري.....

58	10-الوحدات التقنية المساندة.....
59	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة ونموذجها
61	الفرع الثالث : طريقة ومجتمع وعينة الدراسة
61	1- طريقة إجراء الدراسة.....
61	2- عينة الدراسة.....
61	المطلب الثاني : أدوات الدراسة.....
61	الفرع الاول :خطوات إعداد الاستبيان.....
62	الفرع الثاني : محتوى الإستبيان:
63	الفرع الثالث : قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبيان).....
64	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة.....
64	المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة.....
64	الفرع الأول: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس والسن والحالة الاجتماعية.....
66	الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية عدد سنوات الخدمة و المؤهل العلمي.....
68	الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة والمسمى الوظيفي.....
71	المطلب الثاني: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محاور الاستبيان.....
71	الفرع الأول : دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور العمل بالورديات.....
73	الفرع الثاني : دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي.....
74	الفرع الثالث : دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور الأداء الوظيفي.....
76	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.....
76	المطلب الاول: تحليل النموذج القياسي.....
76	الفرع الأول: مؤشرات الاتساق الداخلي.....
77	الفرع الثاني: مؤشر التوافق Cross loading.....
78	الفرع الثالث: مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation.....
79	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.....
80	الفرع الأول: معامل الارتباط R و مؤشر معامل التفسير F^2
80	1- معامل الارتباط R.....
80	2- مؤشر معامل التفسير F^2
80	الفرع الثاني: مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 ومؤشر جودة المطابقة GOF.....

80	1- مؤشر القدرة التنبؤية Q^2
81	2- ومؤشر جودة المطابقة GOF.....
82	الفرع الثالث: اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة.....
84	الفرع الرابع: اختبار الفرضية الفروق.....
84	1- بالنسبة لنظام العمل بالورديات.....
85	2- بالنسبة للتكيف الوظيفي:.....
86	3- بالنسبة للأداء الوظيفي.....
86	المطلب الثالث: مناقشة النتائج.....
88	خلاص الفصل:.....
90	خاتمة:.....
95	قائمة المصادر والمراجع.....
95	أولا : باللغة العربية.....
99	ثانيا : باللغة الأجنبية.....
103	قائمة الملاحق.....
128	فهرس المحتويات.....