



دار المنظومة

DAR ALMANDUMAH

الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	التغيير التنظيمي تنظيم العمل وتأثيراته على العمال في القطاع الصناعي : تنظيم العمل بالفرق المتناوبة وتأثيراته على العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية
المصدر:	مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية
الناشر:	مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع
المؤلف الرئيسي:	حجيلة، رحالي
المجلد/العدد:	ع9
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2017
الشهر:	جانفي - جوان
الصفحات:	148 - 162
رقم MD:	806056
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	HumanIndex
مواضيع:	التغيير التنظيمي
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/806056

© 2021 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة. هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

التغيير التنظيمي . تنظيم العمل . وتأثيراته على العمال في القطاع
الصناعي "تنظيم العمل بالفرق المتناوبة وتأثيراته على العمال في
المؤسسة الصناعية الجزائرية"

الدكتورة: رحالي حجيلا

أستاذة محاضرة "ا"

المركز الجامعي بتيبازة

البريد الإلكتروني: rahalisamira758@yahoo.com

الملخص:

يعني بالتغيير التنظيمي التعديلات والتحويلات التي تجري على مستوى المنظمات سواء كان ذلك على مستوى هيكل السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات أو على مستوى التعامل والتفاعل مع المحيط، ولقد أصبح موضوع التغيير التنظيمي من أهم مواضيع علم النفس الصناعي الحديث، وعلم الاجتماع تنظيم وعمل، خاصة وان الاتجاه الآن في نظرية التنظيم يتجه نحو اعتبار المنظمة بنية حيوية تتفاعل مع المحيط كنسق مفتوح يتبادل التأثير والتأثير مع المحيط الخارجي . ولا يخفى أن هذا الاتجاه الجديد ارتداد و تراجع عن التناول الفيزيائي الذي كان يتناول المنظمة كنسق مغلق، وعليه، فان تخطيط المنظمات الحديثة يعتبر في الأساس مبدأ التغيير، وذلك للتلاؤم مع المحيط الذي يتميز بالتغيير على مستوى الاتجاهات، والأذواق، والقيم وعلى مستوى الطاقة والمواد الخام وغير ذلك.

والجزائر من بين البلدان التي أدخلت تغييرات تنظيمية عميقة على مؤسساتها الصناعية، وصاحب ذلك من تغييرات تشريعية " قانونية " وسلوكية "الأداء، الحوافز، أنماط القيادة، أساليب التسيير"وكان لها في نفس الوقت تأثيرات على عمالها . من هذا المنطلق نود معرفة تأثيرات التغيير التنظيمي على العمال وخاصة من حيث تنظم العمل، وذلك عن طريق "دراسة ميدانية توضح أهم تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على العمال بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية برويبة " .

Résumé:

Le changement organisationnel veut dire que les modifications et les transferts menés au niveau des organismes, soit au niveau de la structure du pouvoir et la méthode de prise de décisions, ou l'influence et l'interaction sur l'environnement. Le changement organisationnel est devenu parmi les sujets les plus importants dans la psychologie industrielle moderne.

Plus importants dans la psychologie industrielle moderne. La sociologie est un organisme et un travail, d'autant que la tendance aujourd'hui dans la théorie de la régulation se dirige vers l'organisation considérée comme une structure vitale qui s'intègre avec l'environnement comme une forme ouverte vulnérables qui change et échange avec l'environnement extérieur.

Ce n'est un secret que cette nouvelle orientation est une récession et recul de l'approche physique qui s'occupe de l'organisation comme une forme fermée. Donc, la planification des organisations modernes est fondamentalement le principe du changement, afin d s'adapter à l'environnement qui se caractérise par le changement au niveau des tendances, des goûts, des valeurs, au niveau de l'énergie et des matières premières etc.

L'Algérie est parmi les pays qui ont introduit des changements organisationnels profonds sur leurs activités industrielles. Ceci a été accompagné par des modifications législatives et comportementales "la performance, l'encouragement, les styles de leadership et les méthodes de gestion. Ont eu des effets en même temps sur les travailleurs.

De ce point nous tenons à connaître les effets des changements organisationnels sur les travailleurs, notamment en termes de l'organisation du travail. Selon une étude de terrain laquelle démontre les effets les plus importants de l'organisation et la rotation de travail sur les équipes des travailleurs de la société nationale de véhicules industriels à Rouiba.

مقدمة :

ترتكز الصناعة على أسس ثلاث، رأس المال، القوة العاملة، الآلة. إلا أن كثير من المسؤولين يهتمون بالآلات المتطورة و التكنولوجيا العصرية، و يعتبرونها الأساس الوحيد لكل تقدم و نمو، وبالمقابل نجد غالبية المختصين في العلوم الاجتماعية

وخاصة علم الاجتماع لا يشاطرونهم في هذا الرأي، فحتى وإن كنا لا ننقص من أهمية الآلات المتطورة و التكنولوجيا العصرية، إلا أننا نؤمن أن الفرد أو العامل هو الذي ينقل هذه التكنولوجيا، وهو الذي يقوم بتشغيل الآلات والمعدات المستخدمة، وهو الذي يسير الآلات و يبدع التقنيات و الطرق الجديدة في الإنتاج. أي أن العنصر البشري هو العنصر الذي يحتل الأهمية الأكبر من بين العناصر السابقة الذكر في العمل الصناعي.

لكن لا يمكن أن يعمل العمال و الأفراد في المؤسسة الصناعية تلقائياً، أو دون توجيه، وإنما ينبغي ضبط الجهود و تنسيق العمل و تنظيمه و أدائه بشكل سليم. و ذلك باعتبار تنظيم العمل في عصرنا الحالي سرنجاح المؤسسات، فهو العمود الفقري لها، و هو الذي بدوره يستطيع أن يوصلها نحو تحقيق أهدافها المرجوة. فتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية بصفة عامة هو ضمان نجاح العمل و يؤدي إلى إتقانه و الاقتصاد في الوقت و الجهد و المال أي أن العمل المنظم يؤدي إلى النجاح و الغير المنظم تقصير و تهاون و يؤدي إلى الفشل.

ومن بين أنظمة العمل الصناعي التي طبقها مسؤولو المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالروبية في مصانعها تنظيم العمل بالفرق المتناوبة، و هذا لسبب تقني، لكنهم تجاهلوا الظروف الصحية و النفسية و الاجتماعية لعمال الفرق المتناوبة، رغم اعتبارهم أهم الموارد البشرية و العناصر الفعالة في المؤسسة، و لهم أهمية خاصة تفوق بعض الشيء العناصر الأخرى للثروة البشرية في عملية الإنتاج، لكونها تقوم بمعظم مراحل العملية الإنتاجية، و هذا ما أدى إلى بروز مشاكل عديدة و متنوعة عليهم.

ومن الدراسات التي تميزت بنوع من الدقة و التعمق نجد دراستين:

1. الدراسات السابقة

1. الدراسة الأولى :

قام وايت وماريوت بدراسة للصناعات البريطانية، و كشفت على بعض المشكلات و النتائج المتضمنة في النوبات الليلية، فإنه إذا كلف الأفراد بالعمل في نوبة نهائية و نوبة ليلية بالتناوب، كان معظمهم أكثر إنتاجاً في النوبة النهارية عنهم في نوبة العمل الليلي.

بيد أن نسبة الغياب عن العمل لا تكاد تختلف في كل من نوبتي النهار والليل، بعكس مما هو متوقع، وقد تكون المشكلات السيكلوجية التي خلفتها النوبات هي أكثر بروزاً، وقد وجد الباحثون اتفاقاً عاماً بين العمال على أن الشعور بالتعب في نوبة العمل الليلي أكثر منه في النوبة النهارية، وقرر 32% من الموظفين أنهم لم يستطيعوا الحصول على قدر كاف من النوم في المنزل أثناء نوبات عملهم الليلي، وذكر 75% منهم أنهم كانوا ينامون أقل من ثماني ساعات، وثمة مشكلة تفوق في صعوباتها مشكلة الراحة هي مشكلة التكيف مع اضطراب مواعيد تناول الطعام عند تغيير نوبات العمل، فقد ذكر 62% من العمال هذا الأمر كمشكلة، وقرر 35% منهم أن عملية التكيف مع النظام الجديد تحتاج إلى أكثر من أربعة أيام، كما أشار معظمهم إلى فقد الشهية واضطراب الهضم بسبب تغيير نوبات العمل.

رغم هذا، يمكن علاج مساوئ نوبة العمل الليلي بزيادة الخدمات التي تقدم للعمال في أثنائها، ورفع مستواها عن تلك التي تقدم لهم في نوبة العمل النهارية، وبزيادة الحوافز للعمال في النوبة الليلية عن النوبة النهارية، وبذلك ينقص التعب والملل اللذين يشعر بهما العامل في النوبة الليلية، كما تزيد من دوافعه للاستمرار في العمل. (1)

ب . الدراسة الثانية :

قام كايوت بدراسة حول الآثار الاجتماعية للعمل بالفرق المتناوبة، حيث أجرى مقابلات مع 84 عائلة لأجراء في الصناعة الكيماائية، و 56 عائلة تقول أن الأب أو رب العائلة يتأقلم بصعوبة مع هذا النظام، نتيجة الآثار التي تظهر عليه من تعصب، قلق، ونقص النوم، وأمراض المعدة، و بينت هذه الدراسة أن فرقة المساء وحدها التي تكون فيها مدة عادية للنوم، أما فرقة الصباح والليل فتجبر على النوم مرتين، وهذا ما أدى النصف منهم يشكون من آلام المعدة،

والنصف الآخر يطلبون تحويلهم إلى مصالح أخرى تعمل بالنظام العادي، لأنهم دائماً في تعب، فيفقدون الشهية وينقص وزنهم ويحدث لهم اختلال في النوم. ومنه نستنتج أن في غالبية الأحيان تضطر بعض المؤسسات الصناعية و المصانع و الورشات إلى الاستمرار في العمل 24 ساعة يومياً، وهذا ما أدى بها إلى اللجوء لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة خاصة على شكل ثلاث فرق، فالعمال هنا يعملون في نوبات عمل صباحية و مسائية ولييلية، بمعنى أن العمال في تنظيم العمل بالفرق المتناوبة

على شكل ثلاث فرق، مضطرين إلى تغيير نوبات عملهم بصفة دورية في الغالب، هذا ما نتج عنه تأثيرات و انعكاسات عليهم، مما استدعى نظر الباحثين إلى دراسة تلك التأثيرات، وهذا ما يتضح في الدراستين السابقتين أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة يؤثر على العامل صحياً و نفسياً و هذا مبين في الدراسة الأولى واجتماعيا بالنسبة للدراسة الثانية.(2)

2. مشكلة الدراسة:

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة دراستنا في التساؤل التالي ما هي أهم تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على العمال؟

3. فرضيات الدراسة:

وفقا لطبيعة المشكلة المطروحة و الكيفية التي طرحت بها و الجوانب التي تركز عليها هذه الدراسة و في معالجتها للمشكلة تنطلق الدراسة من الفرض التالي تقدم سن العمال يؤدي إلى بروز التأثيرات النفسية و الصحية و الاجتماعية السلبية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة.

4. أهمية الدراسة:

و تكمن أهمية موضوع دراستنا باختصار في النقاط التالية :

ا - تساهم هذه الدراسة بتحقيق إضافة إلى المعرفة العلمية حول نظام العمل بالفرق المتناوبة.

ب - تساهم هذه الدراسة بتزويد مسؤولي المؤسسة بالحقائق و البيانات و المعلومات التي تساعدهم أكثر على التعرف على تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة، و من ثم معرفة المشكلات التي يعاني منها العمال بمصانعها، و هذا ما يؤدي إلى إيجاد حلول لها.

ج - تساعد هذه الدراسة مسؤولي المؤسسة للاقتراب أكثر بفتة عمال الفرق المتناوبة بمصانعها.

د - يمكن أن يستفيد مسؤولو المؤسسة من هذه الدراسة في تكوين سياسة، و القيام بإجراءات تخص جانب معين يتمثل في تنظيم العمل بمصانعها.

ذ - تساعد هذه الدراسة مسؤولي المؤسسة على « تقسيم المشاكل، بحيث ينتج عن هذا التقسيم ترتيب المشاكل حسب أولويتها، و بالتالي مواجهة المشكلة الأكثر خطورة». (3)

5. هدف الدراسة :

أما الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه الدراسة إلى تحقيقه هو معرفة تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على العمال في القطاع الصناعي، إضافة إلى هذا، يوجد هدف آخر وهو إلقاء نظرة على واقع شريحة من العمال وهي عمال الفرق المتناوبة.

6. منهجية الدراسة:

قبل الحديث عن المنهج المتبع في الدراسة و التقنية المختارة و مجتمع البحث، نود الحديث أولاً عن المفهوم الأساسي و الجوهرى في الدراسة، ألا وهو: تنظيم العمل بالفرق المتناوبة.

1 - تحديد المفاهيم:

. حول مصطلح تنظيم العمل بالفرق المتناوبة :

لقد وردت عدة تعاريف لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، وارتأينا من بينها اختيار التعاريف التالية لأنها تتلاءم و تخدم دراستنا.

فيمكن اعتبار تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على أنه عبارة عن « نمط تنظيم العمل بواسطة فرق عمال تتناوب على نفس مناصب العمل لتنفيذ نفس العمليات»(4).

و نقصد بتنظيم العمل بالفرق المتناوبة أيضاً بأنه « نمط لتنظيم وقت العمل بهدف ضمان الاستمرارية في الإنتاج بتعاقب الفرق بدون الانقطاع على مناصب العمل»(5).

إضافة إلى هذا، و بصفة أدق يمكن تحديد تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على أنه « تنظيم عمل يقوم على فرقتين أو أكثر تعمل نهاراً و ليلاً، بهدف تثبيت الإنتاج أو تقديم الخدمات الضرورية لاستمرارية العمل، و أحياناً بدون الانقطاع في نهاية الأسبوع»(6).

و مما سبق نلاحظ أن جميع التعاريف المقدمة تتفق على أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة هو العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان، هذا بصفة عامة.

أما بصفة خاصة فتتنظيم العمل(8x3)يمكن اعتباره كنمط لتنظيم العمل وتنظيم وقت العمل، وهو شكل من أشكال تنظيم العمل بالفرق المتناوبة، فالعمل فيه يتم إنجازه بواسطة ثلاث فرق تتناوب فيما بينها على نفس المنصب وفي نفس المكان، خلال

الفترات الصباحية و المسائية والليلية لضمان استمرارية العمل والإنتاج، أي أن المدة الزمنية لليوم الواحد (24 ساعة) تقسم على ثلاثة.

. حول مفهوم التغيير التنظيمي :

يقصد بالتغيير التنظيمي من وجهة نظر علماء التنظيم إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة، أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي استهدافا لأحد أمرين أساسيين (7)

. إحداث نوعا من الانسجام بين التنظيم والمحيط بفرض ملائمة التنظيم وأساليب عمل الإدارة ونشاطاتها مع تغيرات و أوضاع جديدة في المناخ بالتنظيم، أي خلق ظروف مناسبة للتكامل والتناسق بينها.

. المساهمة في استحداث ظروف تنظيمية وأساليب إدارية ونشاطات جديدة تساعد التنظيم على تحقيق التطور على غيره من التنظيمات، وبالتالي تمكنه من انجاز أهدافه الاقتصادية.

وبناء عليه، فإن التغيير التنظيمي في عمومته يستهدف إما تعديل في أوضاع التنظيم حتى يستطيع التكيف أو التوافق مع ظروف وأوضاع المجتمع و البيئة الطبيعية المحيطة، أو محاولة استثارة التغير في المجتمع ذاته لكي يتوافق مع الأهداف والإمكانات المتوفرة في الإدارة (8)

ويشير مفهوم التغيير التنظيمي أيضا إلى " اختلاف حجم التنظيم من وقت لآخر، وتباين بناؤه عبر الزمن واستبدال وظائفه مع الوقت، فقد يتغير حجم المشاركين في التنظيم تباين خصائصهم المهنية والقواعد القانونية، وتحسن التكنولوجيا وتباين أساليب الاتصال، وتنوع التخصصات ويتعدد تقسيم العمل، وقد يستبدل التنظيم أهدافه بأخرى جديدة يلتزم بمستويات مغايرة تجاه بيئته (9)

ب. المنهج المتبع في الدراسة:

من خلال طبيعة موضوعنا ووفق ما تقتضيه دراستنا، اعتمدنا على المنهج الكمي الذي يقوم على قياس الظواهر الاجتماعية و تحويلها إلى أرقام، وتحليلها تحليلًا إحصائيًا عن طريق التزويد بجداول تكرارية وجداول ارتباطية التي تفسر العلاقة بين المتغير المستقل أو أكثر، و المتغير التابع أي انه بصفة عامة، قائم على القياس العددي في بحث الظاهرة المدروسة، وفي التعبير عن البيانات و المعلومات الخاصة بها.

ومن تم يمكن تدعيم الدراسة بالحقائق و المعلومات الموضوعية والوصول إلى نتائج

علمية واستنتاجات فيما يخص الظاهرة المدروسة .

ج - تقنيات البحث :

يستخدم الباحث الاجتماعي مجموعة من التقنيات لمساعدته على البحث، ولاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية ومتغيراتها وارتباطاتها المختلفة. ومن هذا المنطلق اعتمدنا في دراستنا على تقنية أساسية ورئيسية هي المقابلة -مقابلة مقننة-، التي تحتل مركزاً هاماً في الدراسة السوسيوولوجية و تعتبر من الأدوات الأكثر استعمالاً وشيوعاً وانتشاراً في الدراسات الاجتماعية الميدانية.

د - مجتمع البحث :

يتمثل موضوع دراستنا في تنظيم العمل بالفرق المتناوبة وتأثيراته على العمال في القطاع الصناعي، وهي دراسة ميدانية بمصنعين للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بروبية، وهما على التوالي: مركب السيارات الصناعية بروبية، ومسبكة روية.

وحسب طبيعة وأهداف الموضوع المختار للدراسة يتضح أن وحدة الاهتمام هي عمال الفرق المتناوبة والتي تقدر ب69 عامل، لذا قمنا بمسح شامل. لكن في الأخير تم إجراء 57 مقابلة، وهذا راجع إلى 9 عمال أحيلا إلى التقاعد وعامل في عطلة مرضية غير محدودة وعاملين ليلا فقط.

7. تحليل وعرض ومناقشة نتائج الفرضية:

أ- التأثيرات النفسية والصحية والاجتماعية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة:

جدول رقم (1): يبين أهم تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على العمال

النسبة	التكرار	تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة
96,49 %	55	التأثيرات النفسية
77,19 %	44	التأثيرات الصحية
66,66 %	38	التأثيرات الاجتماعية
	*137	المجموع

يتبين لنا من الجدول السابق أن أعلى نسبة هي % 96,49 وتمثل فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن التأثيرات النفسية هي أكثر تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بروزاً، وتلها نسبة % 77,19 وتمثل فئة المبحوثين التي ترى أن التأثيرات الصحية هي أكثر التأثيرات بروزاً، وأقل نسبة هي % 66,66 وتمثل الفئة الأخيرة من المبحوثين الذين صرحوا أن التأثيرات الاجتماعية هي أكثر التأثيرات بروزاً.

والتفسير في ذلك، أن العامل الجزائري صريح فيما يتعلق بنفسيته وصحته، أما فيما يخص الجانب الاجتماعي له أي بمعنى أدق، فيما يخص العلاقات الأسرية والعائلية وعلاقات الصداقة، والعلاقات المهنية التي تجمعها بزملائه ومشرفيه في العمل فإنه لا يدلي بتصريحات عنها، وهذا راجع إلى عدم وعيه بأهمية الدراسات السوسولوجية، وهذا ما لاحظناه واستنتجناه أثناء إجراءنا المقابلات مع العمال هذا من جهة، ومن جهة أخرى، راجع إلى أفكاره وظروفه والتقاليد البالية التي لا تسمح له بالحديث خاصة عن عائلته وأسرته مع شخص غير مقرب له.

وبما أن الهدف الأساسي والأول من دراستنا والذي نريد التحقق منه هو تبيان علاقة تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بعامل السن قمنا بتخصيص هذا الجزء.

ب- علاقة تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بالسن:

جدول رقم (2): يبين تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة وعلاقتها بالسن:

المجموع	55 فما فوق	44 – 54	33 – 43	فئات السن تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة
55 %96,49	6 %100	28 %96,55	21 % 95,45	التأثيرات النفسية
44 %77,19	5 %83,33	23 %79,31	16 %72,72	التأثيرات الصحية
38 %66,66	3 %50	22 %75,86	13 %59,09	التأثيرات الإجتماعية
137*	14	73	50	المجموع

نلاحظ من الجدول السابق أن أعلى نسبة من المبحوثين الذين صرحوا بأن التأثيرات النفسية السلبية هي أكثر تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بروزاً تركزت في فئة المبحوثين ذوي السن 55 وما فوق بنسبة % 100، ثم تليها نسبة % 96,55 وتمثل فئة المبحوثين المتراوحة أعمارهم بين 44 و 54 سنة، وأقل نسبة هي % 95,45 وتمثل فئة المبحوثين المتراوحة أعمارهم بين 33 و 43 سنة.

أما أعلى نسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأن التأثيرات الصحية السلبية هي أكثر تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بروزاً تركزت في فئة المبحوثين ذوي السن 55 فما فوق وذلك بنسبة % 83,33، ثم تليها نسبة % 79,31 وتمثل فئة المبحوثين

المتراوحة أعمارهم بين 44 و 54 سنة، و أقل نسبة هي % 72,72 وتمثل فئة المبحوثين المتراوحة أعمارهم بين 33 و 43 سنة.

نستنتج من القراءات الإحصائية السابقة للجدول أنه كلما تقدم سن العمال كلما برزت التأثيرات النفسية و الصحية السلبية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، أي وجود علاقة طردية بين عامل السن و التأثيرات النفسية و الصحية السلبية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، أما بالنسبة للتأثيرات الاجتماعية فإن أعلى نسبة من المبحوثين التي ترى أن التأثيرات الاجتماعية هي أكثر التأثيرات بروزاً، تتركز في فئة المبحوثين المتراوحة أعمارهم بين 54 و 44 سنة بنسبة % 75,86 مقابل % 59,09 من المبحوثين المتراوحة أعمارهم بين 43 و 33، و % 50 من المبحوثين الذين يفوق سنهم 55 سنة أي أن تأثير عامل السن أقل مقارنة مع تأثيراته السابقة في بروز المشاكل النفسية و الصحية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، بمعنى آخر لا توجد علاقة بين عامل السن و بروز التأثيرات الاجتماعية السلبية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة .

إضافة إلى هذا، فإنه بتعدد التأثيرات النفسية و الصحية و الاجتماعية إرتأينا على وضع الجدولين التاليين المكملين للجدول رقم (2) أعلاه لمعرفة أهم المشاكل التي يعاني منها عمال الفرق المتناوبة.

جدول رقم (3):يبين أهم التأثيرات النفسية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة وعلاقتها

بسن العمال:

المجموع	55 فما فوق	54 – 44	43 – 33	فئات السن التأثيرات النفسية
22 % 40	1 % 16,66	11 % 39,28	10 % 47,61	القلق
18 % 32,72	3 % 50	8 % 28,57	7 % 33,33	إضطرابات في النوم
9 % 16,36	1 % 16,66	5 % 17,85	3 % 14,28	التعب
6 % 10,90	1 % 16,66	4 % 14,28	1 % 4,76	الملل
55 % 96,49	6 % 100	28 % 96,55	21 % 95,45	المجموع

جدول رقم (4): يبين أهم التأثيرات الاجتماعية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة وعلاقتها بسن العمال:

المجموع	55 فما فوق	44 - 54	33 - 43	فئات السن
				التأثيرات الاجتماعية
29 % 76,31	2 % 66,66	17 % 77,27	10 % 76,92	سوء العلاقة مع الأطفال
9 % 23,68	1 % 33,33	5 % 22,72	3 % 23,07	سوء العلاقة مع الزوجة
38 % 66,66	3 % 50	22 % 75,86	13 % 59,09	المجموع

من خلال الجداول السابقة يتبين لنا أن التأثيرات النفسية هي أكثر تأثيرات تنظيم العمل بالفرق المتناوبة بروزاً و نلتمسها خاصة عند المبحوثين المعنيين ذوي سن 55 فما فوق و تركزت في مشكل اضطراب في النوم بنسبة % 50 (أنظر الجدول رقم 4)، و تفسير ذلك، أن الوتيرة البيولوجية للإنسان تختلف عن ريثم تنظيم العمل بالفرق المتناوبة، فالإنسان بطبيعته صمم للعمل في النهار و النوم في الليل لكن في تنظيم العمل بالفرق المتناوبة، الإنسان لا يستقر على نمط واحد من العمل بل يناوب بين العمل في الصباح و المساء و الليل و يكون مجبراً على ذلك لأن العمل في ميدان بحثنا يتطلب هذا النوع من تنظيم العمل لسبب تقني خاصة، و هذا ما يؤدي إلى حدوث تغير في نمط نومه و عدم الاستقرار فيه، و من ثم ينتج عنه صعوبة التكيف مع العمل المناوب و اضطراب في نومه و صعوبة التكيف نجدها أكثر في العمل الليلي الشاق بالنسبة للجسم لأن الإيقاع البيولوجي لمختلف الوظائف الجسمية في الليل يصاحبه اللانشاط و قلة الحيوية أثناء العمل الليلي، و حتى النشاطات العليا للدماغ تنخفض أثناء الليل.

إضافة إلى هذا، فالتهوض المبكر للعامل من أجل التحاقه بعمله في الموعد المحدد له أحياناً و عدم نوم العامل في الليل أحياناً أخرى، إلى جانب هذا، عدم أخذه القدر الكافي من الراحة و النوم و حتى المسافة التي يقطعها العامل من البيت إلى مكان العمل قد تكون لها انعكاس سلبي خاصة إذا كانت ظروف النقل غير متوفرة أو سيئة،

وكذلك بالنسبة للطرق إذا كانت وعرة وغير معبدة، كل هذه العوامل في مجملها تنعكس آثارها على نفسية العامل وتوضح أكثر بوضوح مع تقدم العامل في السن ومع أقدميته في العمل بالفرق المتناوبة.

و نفس الشيء نجده بالنسبة للتأثيرات الصحية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، فمع تقدم سن العمال تبرز أكثر التأثيرات الصحية لكن تجدر الإشارة هنا أن المشكل الصحي الذي صرح به العمال المعنيين أنهم يعانون من فقدان الشهية وهذا يختلف مستويات أعمارهم، لكن مع تقدم السن ذلك المشكل يبرز أكثر عندهم .

و تفسير ذلك، أن طبيعة العمل المناوب يفرض التغيير في أوقات العمل بين العمل نهاراً والعمل ليلاً، وهذا ما يؤدي بهم إلى عدم تمسكهم بوتيرة واحدة للأكل و حدوث خلل و عدم الإلتزان في مواعيد أكلهم وهذا ما ينتج عنه فقدانهم للشهية وكذلك الأجهزة العضوية للعامل لا تتمكن من أداء وظائفها بصورة عادية، وهذا ما ينتج عنه خلل في الوظائف البيولوجية كالجهاز الهضمي، و يؤدي بذلك إلى فقدان شهية العامل. إضافة إلى هذا، إستحالة تناول العمال وجباتهم في مكان العمل بالرغم من أنهم يحضرون الوجبة في البيت ويأخذونها معهم كما صرحوا به إلا أنهم أحياناً أو غالباً إن صح التعبير لا يتناولونها لعدم نظافة وملاءمة مكان العمل، و كل هذا ينتج عنه فقدان الشهية وتآزم الوضعية الصحية لهم.

أما التأثيرات الإجتماعية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة فعامل السن لا يؤثر فيها بقوة بل تأثيره قليل، أي لا توجد علاقة لا طردية ولا عكسية بينهما، وبالرغم من هذا فنلتمسها خاصة عند المبحوثين المعنيين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 44 و 54 سنة، و تتركز أساساً في مشكل سوء العلاقة مع الأطفال بنسبة % 77,27(انظر الجدول رقم 4).

وتفسير ذلك، أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة لا يسمح للعمال من الالتقاء بأبنائهم، فالأب الذي يعتبر أحد الأركان الأساسية في بناء الأسرة الجزائرية فبسبب وقت عمله الذي يتغير حسب فترات صباحية و مسائية و ليلية تسوء علاقته مع الأبناء و يؤثر كذلك على تنشئتهم الاجتماعية. وهذا يؤدي إلى التفكك الاجتماعي الذي يتجسد في انهيار الروابط الأسرية وبالتالي ضعف الجماعة الأولية، إلى جانب هذا، فالعامل لا يستثمر وقت فراغه في التنزه مع الأبناء والتحدث معهم في أمور و مشاكل

خاصة تتعلق بهم، بالرغم من أن وقت الفراغ يلعب دوراً أساسياً في الاتصال الاجتماعي وهذا ما يزيد من حدة المشكل و يسبب مضاعفات أخرى.

بمعنى آخر، أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة يفرض على العامل نمطاً سلوكياً خاصاً به، فما أن يستمر العامل في عمله ضمن فرقة صباحية على سبيل المثال حتى ينقضي الأسبوع فيصبح العامل مجبراً على تغيير فرقة صباحية إلى فرقة ليلية ثم مسائية، وهكذا دواليك فالعامل يتأثر بهذا التوقيت بما يسببه من عوائق تحول دون ضبط الريتم اليومي له، ولهذا يؤثر توقيت تنظيم العمل بالفرق المتناوبة على الحياة الاجتماعية للعامل خاصة مع أفراد أسرته و بالخصوص مع الأبناء، لأنهم في حاجة ماسة لرب العائلة أي للأب و مع استمرار العمل ضمن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة للأب، فإن هذا يؤدي حتماً إلى تعقيد المشكلة و تشابكها و تأزمها وازديادها حدة، و من ثم ينتج عنه عدم الاستقرار الاجتماعي للأبناء و الأب في نفس الوقت هذا من جهة، و من جهة أخرى بخصوص تنظيم و تحضير واجبات الأكل و عمليات التنظيف، إذ غالباً ما تجد الأسرة نفسها مضطرة لإدخال تعديلات كثيرة في حياتها اليومية، كما قد يصعب على الزوجة أو حتى من يساعدها القيام بأشغال البيت عندما يكون العامل نائماً نهاراً .

إضافة إلى هذا، أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة يحدث اختلالاً في الحياة الاجتماعية للعامل، فالإنسان حيوان اجتماعي بطبعه يرغب في العيش وسط مجموعة من الأفراد، إلا أن وجوده وسط هذه المجموعة لا يكفي في حد ذاته، لذا فهو يسمو إلى إقامة علاقات مع غيره و يحافظ عليها من خلال صلاته العائلية و أصدقائه، و مثل هذه العلاقات تتأثر بتنظيم العمل بالفرق المتناوبة أي بتنظيم العمل الذي تفرضه المؤسسة على عمالها في العمل أي بمعنى آخر، يجد العامل صعوبة في برمجة انشغالاته الاجتماعية بتشكيل العلاقات الودية مع أفراد المجتمع، و هذا ما يجعله يشعر بالعزلة و كأنه يعيش على هامش المجتمع أي حدوث نوع من الفصل الاجتماعي.

و باختصار يمكن القول، أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة يؤثر على الحياة الاجتماعية للعامل، و هذا يكمن في تكوين العلاقات الاجتماعية و قد يرجع أساساً إلى عدم توافق أوقات العمل و الراحة لعمال الفرق المتناوبة مع بقية العمال بصفة خاصة و أفراد المجتمع بصفة عامة، و يجب الذكر هنا أنه لا توجد علاقة بروز التأثيرات السلبية الاجتماعية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة و عامل السن بصفة

عامة. و أحسن ما نختم به تحليلنا هي مقولة وردت على أغلبية ألسنة عمال الفرق المتناوبة أثناء إجراء مقابلاتنا معهم وتتمثل فيما يلي: «أننا لا ننام مثل الناس، لا نأكل مثل الناس، لا نعيش كباقي أفراد المجتمع و العمال، أننا نعيش نوع من التهميش عن العالم الخارجي».

الخاتمة :

طبيعة العمل المناوب تفرض تغيير في أوقات العمل وتناوب العمال بين العمل في النهار والعمل في الليل، هذا ما ينتج عنه بروز تأثيرات نفسية وصحية واجتماعية سلبية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة على العمال، أي بمعنى أدق، أن تنظيم العمل بالفرق المتناوبة يؤدي بالعمال إلى اضطراب في أوقات أكلهم و نومهم و تغيير نظام حياتهم اليومي، و يكون ذلك مصحوباً بفقدان القدرة على النوم أي الاضطراب في النوم و فقدان الشهية و سوء العلاقات خاصة مع الأبناء.

و فيما يخص عامل السن نجد أنه يؤثر بقوة في بروز التأثيرات النفسية و الصحية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، أي كلما تقدم العامل في السن كلما برزت التأثيرات النفسية و الصحية لتنظيم العمل بالفرق المتناوبة، لكن نجد العكس بالنسبة للتأثيرات الاجتماعية، حيث عامل السن لا يؤثر على بروزها بقوة بل تأثيره يكون أقل في بروزها خاصة العلاقات الأسرية و بالتحديد مع الأبناء، و منه يمكن القول أن الفرضية قد تحققت جزئياً.

قائمة المراجع

نقلًا عن :

- 1) طه عبد القادر فرج، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 246.
- 2) Jardillier (P), **L'organisation humaine des entreprises**, PUF, Paris, 1965, P263.
- 3) عبد الله بسيوني عبد الغني، أصول علم الإدارة العامة، دار المصرية للطباعة و النشر، القاهرة، 1982، ص 340.
- 4) Clerc J M, **introduction aux conditions et au milieu de travail**, BIT, Genève, 1986.
- 5) Landier A et vieux N, **le travail posté en question**, édition, Paris, 1976.
- 6) Maurice M, **le travail par équipe**, BIT, Genève, 1976.

- 7) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 1988، ص 414.
- 8) يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ص 6.
- 9) علي عبد الرزاق حليبي، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1990، ص 14.

الملاحظة الأولى:*

ارتفاع عدد الإجابات مقارنة بالعدد الأصلي للمبحوثين يعود إلى إتاحة لكل مبحوث أن يختار أكثر من إجابة واحدة، ونشير من جهة أن التنسيب قدر حسب العدد الأصلي للمبحوثين وليس حسب عدد الأجوبة. اخترنا هذه الطريقة للتنسيب استنادا ما جاء في الكتاب :

Ghiglione (R) et Matalon (B), **Les enquêtes sociologiques théorie et pratique**, Armand Colin, Paris, 1985, p212.

الملاحظة الثانية:*

ارتفاع عدد الإجابات مقارنة بالعدد الأصلي للمبحوثين يعود إلى إتاحة لكل مبحوث أن يختار أكثر من إجابة واحدة، ونشير من جهة أخرى أن التنسيب قدر حسب العدد الأصلي للمبحوثين وليس حسب عدد الأجوبة.

الملاحظة الثالثة:*

بالنسبة للجدولين رقم 3 و 4 التنسيب قدر حسب عدد المبحوثين المعنيين بالسئلة. أما المجموع أي المجموع الأفقي فتنسيب قدر حسب العدد الأصلي للمبحوثين.