

## نظام العمل بالدوريات وتأثيره على الرضا المهني

ناتش فريد

جامعة الجزائر 2

nateche.f@outlook.com Corresponding author:

تاريخ النشر: 2019/06/30

تاريخ الاستلام: 2019/04/07

**ملخص:** إن أهمية موضوع الرضا الوظيفي ترجع لكونه موضوعاً يتناول مشاعر الأفراد العاملين إزاء المؤثرات الداخلية في العمل أو المؤثرات الخارجية في البيئة المادية المحيطة، لهذا أولاه الكثير من الباحثين في مجالات علم النفس والإدارة والسلوك التنظيمي الاهتمام، وقد حاولت الدراسة الحالية البحث عن وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى عمال المؤسسة الخدماتية لاتصالات الجزائر موبيليس بالجزائر العاصمة، والتعرف كذلك على نسبة الأثر الذي يتركه نظام العمل المعمول به من طرف المؤسسة على عمالها.

**الكلمات المفتاحية:** نظام العمل بالدوريات، الرضا المهني.

**Abstract :** Job satisfaction is a subject of interest of much research in the fields of psychology, management and organizational behavior. The importance of job satisfaction lies in the fact that it deals with the feelings of individuals working with the internal influences in work or external influences in the surrounding physical environment. The purpose of this study was to determine whether there were significant individual differences in the degree of job satisfaction of employees of the Algerian Telecommunications company Mobilis in Algiers, and to know the percentage and the impact of the work system adopted by the company upon its employees.

**Key words :** Work circadien system, Professional satisfaction.

**مقدمة:** يمثل الرضا الوظيفي أحد الخصائص التي تستخدمها المنظمة عادة، والبحث عن تنمية العلاقات بين الأفراد العاملين والمنظمة لضمان استمرارية القوى العاملة، كما أنها تعمل على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين والبحث عن الدافع لديهم لتكثيف الجهد وتفعيل الأداء لتحقيق رضا وظيفي تام، وتنمية مشاعر الانتماء والسلوك لدى العاملين، كون الرضا الوظيفي العامل الأول والمؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي والوظيفي، والذي ينعكس إيجاباً على الأداء في العمل من الناحية الكمية والنوعية، لذلك من الضروري الاهتمام بهذه الموارد

والاستثمار في تنمية مهاراتها حتى تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية حتى تواكب التغيرات البيئية التي تواجهها.

ولاشك أن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للمنظمة، نظراً لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والإنتاجية والأداء ومعدل الغياب والحوادث وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل وكذلك سلوك الفرد إتجاه منظمته و عمله.

➤ **الإشكالية:** أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا الوظيفي لدى العامل وقياس درجته عنده، وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا. ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إليه واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيقه، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع العامل في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعمال والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة.

وبيّن كل من الطائي والفضل (2006) أنّ مفهوم الرضا مر بعوامل عديدة، ففي الثلاثينيات تكلم "هنري دورمان" عن السعادة في العمل بأنها تابعة لما ينتظرها لفرد من وضعيته الاجتماعية، وما يحصل عليه من العمل الذي يمارسه. ويرى "فريدمان" أنّ العوامل المادية من أهم العوامل في تحديد معيار الرضا عن العمل، بحيث يجب أن تكون كافية أو موازية للمستوى المعيشي، خاصة مع وجود المكافآت التي تدفع العمال إلى زيادة النشاط والمجهود في العمل للحصول على إشباع رغباتهم ورغبات أسرهم، كذلك العلاوات التي تمنح عندما يزداد العامل خبرة في فترة زمنية محددة، غالباً ما تكون سنوية والأخرى دورية تشجيعاً لما أخترع وابتكر، وقد تكون ضرورية في أوقات الأزمات أو حين ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة. (أورد في: جبارة عطية، 2002). كما أشار " فروم" إلى أنّ العمل المحدد لأثر فرص الترقية في الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، كلما زاد

رضاهم عن عملهم، والعكس صحيح، فحصول الفرد على ترقية غير متوقعة تحقق له سعادة أكبر، أما إذا ما توقع ترقية و لم يحصل عليها، فهذا يحدث له استياء كبيراً، و إتاحة فرص الترقية يزيد من مستوى رضا العمال عن عملهم. (أورد في: عاشور، 1983).

ويرى "هرزبرغ" من خلال نظريته أن الرضا الوظيفي تتحكم فيه مجموعتان من العوامل: هي العوامل الوقائية و العوامل الدافعة، فبالنسبة للعوامل الدافعة هي العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع السلوك، أما فيما يخص العوامل الوقائية هي تلك العوامل التي تتعلق بالبيئة التي يؤدي فيها الفرد عمله، فتوافر هذه العوامل بشكل جيد يؤدي إلى الرضا لدى الفرد. ولقد أشار (ROUSSEL 1996) أن هناك علاقة مباشرة بين نمط أو نوعية الإشراف ورضا العمال، حيث أشارت الدراسات التي أجريت بجامعة "متشجن" إلى أن المشرف الذي يهتم بمروؤسيه، ينمي علاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، ويكسب ولاؤهم و رضاهم عنه، في حين أن المشرف الذي يعتبر مروؤسه كأداة للإنتاج من أجل تحقيق أهداف المنظمة فحسب، فإنه يخلق لديهم عدم الولاء والاستياء، وهذا ما يجعل العمال لا يتمتعون بالروح المعنوية.

و في نفس السياق، بين (JARDILLIER. 1986) إن الثورة الصناعية، وما رافقها من احتياج كبير لليد العاملة المنفذة، أدت بالمؤسسات الإنتاجية إلى تشغيل العمال وحتى الأطفال والنساء لأكثر من (12) ساعة يومياً، قصد الحصول على أكبر قدر من الإنتاج. إذ كان الاعتقاد السائد، أنه كلما طال يوم العمل كلما ارتفعت إنتاجية العامل، غير أن العديد من الدراسات أثبتت أن طول يوم العمل يؤدي إلى الإجهاد العضلي والنفسي، الذي يخلق صعوبة تجديد قوة العمل وتدني الإنتاجية خاصة إذا ما كانت الأعمال التي يؤديها العامل تتسم بالتكرارية وتتم في ظروف مادية صعبة. ومن جراء العمل المستمر دون انقطاع يتعرض عمال نظام العمل التناوبي إلى عدة مشاكل واضطرابات جسدية نفسية واجتماعية، فدراسة (فولكارد وآخرون 1985) ترى أن عمال المناوبة يشكون من سرعة التعب والإرهاق وضعف الطاقة اللازمة لأداء العمل وآلام الظهر، إضافة إلى بعض مؤشرات اضطراب النوم وخاصة منها صعوبة الاستيقاظ في كل فترات النوم، كما أن قلة التركيز واضحة وبشكل ملموس على أداء العمال. (أورد في: FOLKARD & Ail, 1985). ومن هذا المنطلق يمكن أن نقول أن هدف الدراسة الحالية هو محاولة إضافة معلومات جديدة عن واقع نظام العمل في

المؤسسات الخدماتية والاجتماعية وربطها بمستوى الرضا المهني للعمال على اعتبار أن نظام العمل قد يؤثر على مستوى الرضا المهني لدى العمال في المنظمة سلبا أو إيجابا. وعليه تتلخص مشكلة الدراسة فيالإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:  
هل توجد فروق جوهريّة لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات في الرضا عن العمل؟

### ➤ الفرضيات:

- توجد فروق جوهريّة لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات في الرضا عن العمل.
- توجد فروق جوهريّة لبعدهمحتوى العمل لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.
- توجد فروق جوهريّة لبعدهم الزملاء لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.
- توجد فروق جوهريّة لبعدهم الإشراف لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.
- توجد فروق جوهريّة لبعدهم الأجر لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.
- توجد فروق جوهريّة لبعدهم الترقية لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.

➤ **أهداف البحث:** تهدف هذ الدراسة إلى التعرف على نسبة الأثر الذي يتركه نظام العمل المعمول به من طرف المؤسسة على عمالها. وكذا على دلالة الفروق في الرضا عن العمل بين عمال العمل العادي وعمال الدوريات في مختلف أبعاده. وتبيان المشاكل والعراقيل الناتجة عن التعامل مع مختلف أنظمة العمل المتبينة من طرف المؤسسة.

➤ **تحديد المفاهيم:**

1. **نظام العمل بالدوريات:** يعرفه (VIEUX.N, 1971) بأنه: "تمط من تنظيم أوقات العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق عمل على مكان العمل دون إنقطاع" ويعرفه كذلك (CAILLARD, 1980) على أنه: "تمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، وتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمن". (أورد في: . (VIEUX.N, CAILLARD, 1980) . وتعرف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986) نظام العمل بالدوريات بأنه: "العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان". (أورد في: (ANACT, 1982). ويعرفه كذلك (KEMPNER.T, 1976): "إن العمل بالدوريات يعتمد في تنظيمه على فرق من العمال التي تتعاقب على العمل من أجل ضمان استمرارية في الإنتاج شريطة أن تكمل الفرقة الموالية عمل الفرقة السابقة". (أورد في: (KEMPNER.T, 1990) . ويقصد بنظام العمل بالدوريات اجرائيا أنه: "ذلك العمل المتواصل بدون انقطاع تتناوب فيه عدة فرق عمل على مناصب العمل في مكان العمل".

2. **الرضا المهني:** يعرفه عاشور (1983) بأنه: "الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى". ويعرفه عباس (2008) بأنه: "مدى رضا الفرد عن عمله"، حيث أن إشباع الحاجات الفردية، وتحقيق الطموح والآمال، ظروف العمل، والمعاملة الحسنة هي التي تحدد الرضا من خلال التواصل والتفاعل مع العمل الجماعي، وهناك عوامل وظيفية أخرى مثل العلاقات مع الموظفين، الأجور، الحوافز والسياسات المتبعة في العمل". ويعرفه كذلك شريت (2001) بأنه: "عبارة عن شعور يشعر الفرد به في قرارة نفسه، وإن كان يصعب وصفه. كما أن درجة الرضا عن العمل تختلف من فرد لآخر، بل بالنسبة للفرد نفسه كما تختلف من وقتل آخر حسب الظروف التي يعمل فيها داخل المنشأة، أو ظروف حياته". ويقصد بالرضا المهني اجرائيا: "هو ذلك الارتياح الذي يشعر به الفرد بالنسبة لعمله والظروف المحيطة به ومختلف المثبرات التي يتعامل معها تحقق له إشباعا معيناً".

➤ **منهج البحث:** اعتمدنا في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الذي يقوم بالوصف والتحليل والتشخيص لكل ظاهرة من الظواهر النفسية والاجتماعية كما هي قائمة في الحاضر، وبالتالي كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، كما أنه يقارن قصد الوصول إلى تعميمات ذات معنى تزيد من رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة بطريقة علمية باستعمال أدوات مقننة وموضوعية. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي بغية دراسة العلاقات القائمة بين نظام العمل المعمول به من طرف المؤسسة، ومدى تأثيره على الرضا لدى عمال المؤسسة خلال الفترة العادية للعمل وفترة المناوبة (دوريات العمل).

➤ **مكان إجراء البحث:** لقد تم اختيارنا لمؤسسة "موبيليس" نظرا لاحتوائها على العمال الذين يعملون بالنظام العادي والعمال الذين يعملون بنظام الدوريات، وقد تبنت نظام العمل بالدوريات في سنة (2005). وقد أجرينا هذه الدراسة في وحدة من وحداتها على مستوى الجزائر العاصمة، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان الذي يقيس الرضا عن العمل ويحتوي على خمسة محاور متمثلة في محتوى العمل، الزملاء، الإشراف، الأجر والترقية على أفراد العينة بنظام العمل العادي والدوري قصد المقارنة بينهما.

➤ **عينة البحث:** أخذنا عينة من مجتمع أصلي مقدر بـ (110) عاملا، (56) منهم يعملون في نظام العمل العادي، و(48) منهم يعملون في نظام الدوريات، مع العلم أن كل العمال ينتمون إلى وحدة "موبيليس". تم إختيار وحدة واحدة من وحدات المؤسسة بطريقة عشوائية، وبعدها قمنا باختيار عينة البحث بطريقة مقصودة، بين المجموعتين العادية والدورية من أجل المقارنة بينهما. كما أنه تم استبعاد (6) عاملين لأسباب منها نقص الجدية وعدم الإجابة على أسئلة الاستبيان.

➤ **أدوات جمع البيانات:** ترتبط أدوات وتقنيات البحث بطبيعة موضوع الدراسة، مجتمع الدراسة والمنهج المستعمل، بمعنى أن جميعها فرض تقنية أو عدة تقنيات. وقد اعتمدنا في دراستنا على عدة تقنيات لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا وهي كالتالي:

✓ **المقابلة:** قمنا بإجراء مقابلات نصف موجهة مع بعض إطارات وخبراء المؤسسة، كمسؤول مصلحة الدراسات والتنمية ومسؤول مصلحة التكوين، وذلك للحصول على المعلومات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وهذا بغرض معرفة نشاطاتهم وعدد العمال الذين يعملون بها، وكذا مقابلة بعض عمال المؤسسة من أجل معرفة والإطلاع على المشكلات التي يتعرضون لها أثناء العمل في أوقات عمل مختلفة.

✓ **مقياس الرضا عن العمل:** هو عبارة عن استبيان لوصف المهنة، وهذا تم وضعه من طرف "سميث" وآخرين (1969) في الولايات المتحدة الأمريكية، يحتوي هذا المقياس على خمسة محاور أساسية والمتمثلة في محتوى العمل، الزملاء، الإشراف، الأجر والترقية، ويحتوي كل محور على أسئلة مغلقة تتم فيها الإجابة عنها بوضع علامة (x) داخل الخانة المناسبة التي تحتوي على عبارات: "نعم"، "لا"، "لا أدري". وفيما يلي نقدم محاور المقياس:

- المحور الأول: الرضا عن العمل يحتوي على (17) سؤالاً.
- المحور الثاني: الزملاء يحتوي على (16) سؤالاً.
- المحور الثالث: الإشراف يحتوي على (16) سؤالاً.
- المحور الرابع: الأجر يحتوي على (9) سؤالاً.
- المحور الخامس: الترقية يحتوي على (9) سؤالاً.

وتتم عملية التقييط على الشكل التالي:

- **ثبات المقياس:** قام الدكتور "محي الدين الطيب" بتكيف هذا المقياس حسب الواقع الجزائري وذلك حسب دراسة مقارنة قام بها على العمال (الأمريكيين والجزائريين) سنة (1982).

**الجدول رقم (1) يبين معامل الصدق والثبات لأبعاد مقياس الرضا.**

أبعاد المقياس	معامل الثبات	معامل الصدق
العمل	0.81	0.90
الزملاء	0.94	0.97
الإشراف	0.84	0.92
الأجر	0.84	0.92
الترقية	0.70	0.84

(محي الدين الطيب، 1982)

- الوثائق والسجلات: من أجل الحصول على المعلومات والمعطيات اللازمة التي تخدم موضوع الدراسة، قمنا بالاستعانة بالوثائق والسجلات التي تم الحصول عليها في المؤسسة. كما تم كذلك الحصول على وثائق مرتبطة بتعريف المؤسسة، منظماتها وعدد العمال الذين يشتغلون فيها، وكذا وثائق متعلقة بنظام العمل المعمول به من طرف المؤسسة والتي تبين من خلالها طريقة توزيع ساعات العمل.

- أدوات تحليل البيانات: بالنظر لطبيعة الموضوع والأهداف المرجوة تحقيقها من خلال الدراسة الحالية والمعتمدة على المنهج الوصفي تم استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت".

**- عرض وتحليل النتائج:**

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تشير هذه الفرضية على أنه توجد فروق جوهرية لبعدهم محتوى العمل لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات. الجدول رقم (2) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار "ت" للفروق الفردية في الرضا عن العمل لدى عمال النظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات لبعدهم محتوى العمل.



مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة ن	النوع	العينة المحور
0.01	2.61	5.33	6.94	42.32	56	العمل العادي	الرضا عن العمل
			9.73	31.87	48	العمل بالدوريات	

يتضح من خلال هذا الجدول أن "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (5.33) أكبر من "ت" المجدولة المقدرة بـ (2.61) عند مستوى الدلالة (0.01) و درجة الحرية (102)، مما يعني أنها قيمة دالة أي هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال النظام العادي وعمال نظام العمل بالدوريات في مستوى الرضا فيما يخص بعد محتوى العمل. وبصفة عامة يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

**- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:** تشير هذه الفرضية على أنه توجد فروق جوهرية لبعدها الزملاء لدى عمال نظام العمل العادي و عمال نظام العمل بالدوريات. الجدول رقم (3) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار "ت" للفروق الفردية في الرضا عن العمل لدى عمال النظام العادي وعمال نظام العمل بالدوريات لبعدها الزملاء.

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة ن	النوع	العينة المحور
0.05	1.98	0.09	10.25	31.48	56	العمل العادي	الرضا عن العمل
			8.79	31.66	48	العمل بالدوريات	

يتضح من خلال هذا الجدول أن "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (0.09) اصغر من "ت" المجدولة المقدرة بـ (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) و درجة الحرية (102)، مما يعني أنها قيمة غير دالة أي ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال النظام العادي وعمال نظام

العمل بالدوريات في مستوى الرضا فيما يخص بعدالزملاء. وبصفة عامة يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق.

#### - عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تشير هذه الفرضية إلى وجود فروق جوهرية لبعده الإشراف لدى عمال نظام العمل العادي و عمال نظام الدوريات.

الجدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار "ت" للفروق الفردية في الرضا عن العمل لدى عمال النظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات.

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	النوع	العينة المحور
0.05	1.98	1.52	11.07	26.29	56	العمل العادي	الرضا عن العمل
			8.28	23.41	48	العمل بالدوريات	

يتضح من خلال هذا الجدول أن "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (1.52) اصغر من "ت" المجدولة المقدر بـ (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) و درجة الحرية (102)، مما يعني أنها قيمة غير دالة، أي ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال النظام العادي وعمال نظام العمل بالدوريات في مستوى الرضا فيما يخص بعد الإشراف. وبصفة عامة يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تشير هذه الفرضية على أنه توجد فروق جوهرية لبعد الأجر لدى عمال نظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات. الجدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار "ت" للفروق الفردية في الرضا عن العمل لدى عمال النظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات لبعد الأجر.

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	النوع	العينة المحور
0.05	1.98	1.27	4.69	5.09	56	العمل العادي	الرضا عن العمل
			2.76	4.12	48	العمل بالدوريات	

يتضح من خلال هذا الجدول أن "ت" المحسوبة والمقدرة بـ(1.27) اصغر من "ت" المجدولة المقدر بـ(1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) و درجة الحرية(102)، مما يعني أنها قيمة غير دالة، أي ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال النظام العادي وعمال نظام الدوريات في مستوى الرضا فيما يخص بعد الأجر. وبصفة عامة يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق.

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه توجد فروق جوهرية لبعدها الترقية لدى عمال نظام العمل العادي و عمال نظام العمل بالدوريات.

الجدول رقم (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار "ت" للفروق الفردية في الرضا عن العمل لدى عمال النظام العمل العادي وعمال نظام العمل بالدوريات لبعد الترقية.

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	النوع	العينة المحور
0.05	1.98	0.05	6.95	8.75	56	العمل العادي	الرضا عن العمل
			5.08	8.68	48	العمل بالدوريات	

يتضح من خلال هذا الجدول أن "ت" المحسوبة والمقدرة ب(0.05) اصغر من "ت" المجدولة المقدر ب(1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) و درجة الحرية(102)، مما يعني أنها قيمة غير دالة، أي ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال النظام العادي وعمال نظام العمل بالدوريات في مستوى الرضا فيما يخص بعد الترقية. وبصفة عامة يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الخامسة لم تتحقق.

**-مناقشة النتائج:** بالنسبة لاختبار الفرضية الجزئية الأولى حول الفروق الفردية بين العمال في نظام العمل العادي والعمال في نظام الدوريات والرضا المهني عن محتوى العمل، فقد توصلنا من خلال النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال العاديين والعمال بالدوريات في بعد محتوى العمل مما يؤدي إلى الاحتفاظ بالفرضية الجزئية الأولى للبحث، حيث توصلنا من خلال الدراسة إلى أن العمال الذين يعملون وفق النظام العادي لديهم مستوى عال من درجة الرضا مقارنة بالعمال الذين يعملون بنظام الدوريات، وقد يرجع السبب في ذلك إلى اختلال مواعيد النوم بسبب اضطراب الإيقاع البيولوجي للعمال، وهذا ما ينجر عنه عواقب تتمثل خصوصا في اضطرابات وآثار على مستوى الوظائف الجسمية والنفسية وتتوافق في ذلك مع دراسة (بارهارد وبافنوت، 1970) التي تنص على أن (10%) فقط من العمال يوافقون على نظام العمل بالدوريات بينما يفضل (44%) منهم نظام العمل العادي النهاري.

أما بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية المتعلقة بالفروق الجوهرية بين العمال في نظام العمل العادي والعمال في نظام الدوريات و الرضا المهني لبعده الزملاء فقد توصلنا من خلال النتائج إلى عدم تحقق الفرضية وذلك لعدم وجود فروق بين المجموعتين العادية والمتنوعة مما جعلنا نرفض فرضية البحث ونحتفظ بالفرضية الصفرية. و قد يرجع السبب في ذلك إلى تسيير طبيعة العمل وفرص الاتصال والتفاعل مع الزملاء الذين يمثلون مصدر المنافع للفرد فان رضا الفرد عن عمله سيكون مرتفعا. وقد يتوافق أيضا على مدى قوة الحاجة إلى الانتماء لدى الأفراد فكلما زادت قوة هذه الحاجة كلما كان اثر التفاعل مع جماعة العمل على درجة رضا الفرد مرتفعا فالمنافع الناتجة عن التعامل مع الزملاء يكون كبيرا عندما

تكون حاجة الفرد إلى الانتماء قوية. و في هذا الصدد أكدت دراسات (براونوموت 1965) أن رضا العامل بدوريات معينة يزداد كلما طالت مدة عمله بهذه الدوريات.

أما بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة المتعلقة بالفروق الجوهرية بين العمال في نظام العمل العادي والعمال في نظام العمل بالدوريات والرضا المهني لبعده الإشراف فقد أكدت النتائج المتوصل إليها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال العاديين والعمال بالدوريات في بعد الإشراف. وربما يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة الإشراف الذي يتبعه المشرف، فالدراسات (ليكرت 1961) التي أجريت في "متشجن" تشير إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتماماته وذلك بتنمية العلاقات المساندة للشخصية بينه وبينهم، وسعة صدره عند حدوث الأخطاء من جانبهم يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال عن العمل بينهم، أما المشرف الذي يقصر اهتمامه على الإنتاج وأهدافه ويعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل، لا يكسب ولاء مرؤوسيه ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم.

أما بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة المتعلقة بالفروق الجوهرية بين العمال في نظام العمل العادي والعمال في نظام الدوريات والرضا المهني لبعده الإشراف فقد أكدت النتائج المتوصل إليها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال العاديين والعمال بالدوريات في بعد الأجر، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم تناسب الأجر مع متطلبات العمل لتلبية حاجياتهم وقلة الحوافز وفي هذا يقول "لوك": "إن درجة الرضا عن العمل تتحدد بين ما يريده العامل وما يدركه بالنسبة لما يحصل عليه" وتشير الدراسات التي أجريت في المصانع الإنجليزية إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل أي كلما زاد الدخل زاد الرضا عن العمل.

أما فيما الفرضية الجزئية الخامسة المتعلقة بالفروق الجوهرية بين العمال في نظام العمل العادي والعمال في نظام الدوريات والرضا المهني لبعده الترقية فقد أكدت النتائج المتوصل إليها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال العاديين والعمال بالدوريات في بعد الترقية، وهذا ما دفعنا إلى رفض فرضية البحث والاحتفاظ بالفرضية الصفرية. وتشير الدراسات بوجود علاقة طردية بين فرص الترقية والرضا الوظيفي ويرى "فروم" أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح كلما قل رضاه عن العمل.

وعليه فإن أثر الترقية الفعلية على رضا الفرد تتوقف على مدى توقعه لها. فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له السعادة أكبر من كونه ذهل ترقية متوقعة، وبالعكس فعدم حصول الفرد على ترقية مع توقع كبير لها فإن ذلك يسبب له استياء أكبر من حالة كونه ذهل لترقية غير متوقعة.

**-خاتمة:** إن فتح آفاق جديدة لتوسيع النشاطات الاقتصادية والحصول على مكان في السوق والقضاء على العجز والقدرة على الاستجابة لمتطلبات السوق والمنافسة، كل هذا يتجسد بإدخال نظام جديد على العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة عامة والعمال خاصة، ومن هنا لا يمكن إنكار أهمية العمل بالدوريات، ولكن لا يمكن للمؤسسة الاستغناء عن قوتها البشرية من أجل تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تسعى إليه، واتخاذ إثراء العمل كاستراتيجية في نظام العمل بالدوريات وذلك حتى يستطيع العمال أن يكونوا مولدات داخلية خاصة بهم وهذا من أجل المحافظة على رضا عال للعمال وإنتاجية مرتفعة.

ومن هنا تبرز أهمية دراستنا بالنسبة للعمال وكذا المؤسسة التي تبحث دائما على رفع إنتاجها وتحسينه، في حين يبقى العمل عرضة للاضطرابات ومشاكل يتخبط فيها جراء هذا النوع من العمل. ومن خلال نتائج الدراسة تبين لنا أن نظام العمل المعمول به من طرف المنظمة يتأثر بالرضا عن العمل لدى العمال.

**-الإقتراحات:** تأسيسا على ما تقدم وعلى ضوء ما آلت إليه الدراسة، وما توصلنا إليه من نتائج في حدود موضوع نظام العمل وتأثيراته المختلفة على الرضا عن العمل، يمكن إدراج جملة من التوصيات وللاقتراحات وهي كالتالي:

- اختيار العمال وتعيينهم على الأعمال التي تتوافق إمكانياتهم مع متطلبات المهن وهذا باستعمال الاختبارات الدقيقة لقياس القدرات الخاصة للشخصية والميول.
- تنظيم محاضرات وبرامج تدريبية لعمال نظام العمل بالدوريات و رؤساء العمال والمشرفين لتطوير المهارات الفنية وتحسين علاقات الإشراف.
- إثراء نظام العمل بالدوريات عن طريق تحفيز ورفع الروح المعنوية لدى العمال.

- توزيع أحسن لفترات الراحة في نظام العمل بالدوريات وانسب الوسائل لتخفيض التعب واكتشاف أفضل الطرق للتخلص من الملل وزيادة اهتمام العامل بعمله.
- من الضروري إعطاء سلطة أكثر في اتخاذ القرار لدى العمال بالدوريات بالنسبة للمهام والقيام بمختلف الأعمال المطلوبة من طرف المؤسسة.
- لابد من منح العامل الحرية الكاملة في بداية عمله شريطة أن يكون قد عمل مجموع ساعات العمل المتفق عليها خلال كل يوم.

### -قائمة المراجع:

1. جبارة عطية، جبارة (2002). الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة للنشر والتوزيع.
2. عاشور، أحمد صفر (1983). إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
3. عباس، علي (2008). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
4. شريت، أشرف محمد عبد الغني (2001). علم النفس الصناعي وتطبيقاته. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
5. الطائي، يوسف حجيم والفضل، مؤيد عبد الحسن (2006). إدارة الموارد البشرية. الوراق للنشر والتوزيع.
6. ANACT. (1982). *Le travail Posté ou travail de nuit et Sommeil. Laboratoire de psychologie du travail et de l'ergonomie, éd, Paris.*
7. Folkard, S., & All (1985). *Chronobiology and shift work, current issues and trends, chronobiologia.*
8. Jardillier.P. (1986 ). *Le Développement humain dans l'entreprise "manuel de psychologie du travail, appliquée. Paris : P.U.F.*
9. Kempner. T. (1990). *A hand bock of management", A to z. England: Peugum books, L.T.D.*
10. Roussel. P.(1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Paris : édition economica.*
11. Vieux.N. , & Caillard (1980). *Le travail Posté ou travail en équipes Successives, ou Travail en quart. Feuilles de médecine, W, 10.*