

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

العمل الليلي للعامل وتأثيره في الأدوار الوظيفية للأسرة الجزائرية
دراسة ميدانية على العمال المتزوجين بأولاد، بمؤسسة ألفايب
ALFA PIPE غرداية

-مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع.

تخصص:تنظيم وعمل.

إشراف الدكتور:

- أمال حواطي.

إعداد الطالب:

- يوسف خنين.

لجنة المناقشة

د.قرليفة عبد الحميد.	رئيسا.
د.بولعراس نور الدين.	مناقشا.
د.حواطي أمال.	مشرفا و مقمرا.

السنة الجامعية:1438-1439هـ/2017-2018م.

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت

علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه

وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

سورة النمل الآية 19

كلمة شكر

الحمد لله العلي الكريم الذي وفقنا لهذا القدر من الإنجاز والذي لولا فضله علينا و توفيقه لما وصلت إلى هذا، ثم أتقدم بجزيل الشكر لأستاذتي المشرفة: الدكتورة حواطي آمال، على كل مجهوداتها وتوجيهاتها لي لإتمام هذا العمل، طوال فترة البحث.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأساتذة: د. قمانه محمد، د. بولعراس نور الدين ، د. قرليفة حميد، و إلى كل عمال كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، وكما أتقدم إلى كل إطارات و عمال مؤسسة ألفايب بغرداية ، وخاصة السيد: سلامات المختار على كل ما بدله معنا من جهد ومساعدة وتقديم التوجيهات، وإلى كل طلبة علم الاجتماع تنظيم و عمل ، ودون أن أنسى السيد :حنين رشيد الذي رافقني في إنجاز هذا البحث، و تشكراتنا إلى جميع من ساعدني من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى من كان لهما حق علي طاعتهما
إلى من ربياني صغيرا وشملاي بعظيم عطفهما الكبير
إلى والدي الكريمين
و إلى زوجتي الغالية و الكتكوتين: مريم إيناس و خليل
وإلى كل عائلي مقدرا لهم تشجيعهم ومساندتهم
إلى من كان له الفضل في تحفيزي على الدراسة
العمل هذا أهدي يعرفني من كل إلى أصدقائي كل إلى

فهرس المحتوى

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الرقم
	كلمة شكر.	
	إهداء.	
	فهرس المحتوى.	
	قائمة الجداول.	
ا-ب	مقدمة البحث.	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.		
4	أسباب اختيار الموضوع.	1
4	أهمية الدراسة.	2
5	أهداف الدراسة.	3
7-5	إشكالية الدراسة.	4
7	فرضيات الدراسة.	5
14-8	تحديد المفاهيم.	6
17-14	الدراسات السابقة.	7
21-18	المقاربة السوسولوجية للدراسة.	8
الفصل الثاني: العمل الليلي و التناوبي.		
23	تمهيد.	
32-24	التطور السوسيو تاريخي لمفهوم العمل.	1
33-32	تعريفات العمل الليلي والعمل التناوبي.	2
34-33	أهمية العمل الليلي و العمل التناوبي.	3
37-35	أسباب ظهور نظام العمل الليلي و المناوبة.	4
39-38	أنماط العمل بالدوريات و بالمناوبة.	5
40	أنواع نوبات العمل.	6
42-40	الجاناب القانوني والتشريعي لنظام العمل الليلي و العمل التناوبي.	7
43-42	أنواع ساعات العمل الليلي.	8
45-43	الراحة والعطل القانونية.	9

فهرس المحتوى

58-45	الانعكاسات العمل الليلي و العمل التناوبي.	10
58	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: الأدوار الوظيفية للعامل داخل الأسرة		
60	تمهيد	
70-61	الاتجاهات النظرية في دراسة الأسرة.	1
71-70	أهمية الأسرة.	2
72-71	خصائص الأسرة.	3
76-72	وظائف الأسرة.	4
80-76	أشكال الأسرة.	5
82-80	لمحة سوسيو تاريخية على الأسرة الجزائرية.	6
86-82	خصائص الأسرة الجزائرية.	7
92-86	الأدوار الوظيفية في الأسرة.	8
92	خلاصة الفصل.	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية الدراسة.		
94	تمهيد	
98-94	مجالات الدراسة.	1
99-98	المنهج المستخدم وعينة في الدراسة	2
101-99	أدوات جمع البيانات.	3
102	الأساليب الإحصائية لدراسة	4
110-103	خصائص العينة	5
133-111	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى	6
151-133	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية	7
154-152	الاستنتاج العام	8
155	التوصيات	
156	الخاتمة	
168-158	قائمة المراجع	

فهرس المحتويات

قائمة الجداول و الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول
35	الجدول رقم (01) يوضح تزايد نسبة العمل بالمناوبة في بعض الدول
40	الجدول رقم (02) يوضح توزيع تناول الوجبات مع الأسرة لكل دورية
47	الجدول رقم (03) يوضح توزيع فترات الراحة
50	الجدول رقم (04) يوضح تزايد الغيابات حسب الدوريات
55	الجدول رقم (05) يوضح نسبة العمال الذين يفضلون العمل بالدوريات
103	الجدول رقم (06). يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
104	الجدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي
105	الجدول رقم (08): يوضح نوع عقد العمل
106	الجدول رقم (09): يوضح نوع القدرات المطلوبة للعمل
107	الجدول رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل الليلي
108	الجدول رقم (11): يمثل عدد أولاد المبحوثين
109	الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن
110	الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الزواج
112-111	الجدول رقم (14): يوضح علاقة بين طلب زوجات المبحوثين بتغيير العمل الليلي والتقشير في بعض الواجبات الزوجية .
113	الجدول رقم (15) يمثل عمل الزوجة.
115-114	الجدول رقم (16): العلاقة بين نوع عقد العمل و الوقت الكافي للحوار مع الزوجة.
117-116	الجدول رقم (17): يوضح علاقة بين المستوى التعليمي للمبحوث العامل بالليل و المعانات من سؤ التفاهم مع الزوجة
119-118	الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل الليلي و المعاناة من سوء التفاهم مع الزوجة
121-120	الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي للزوجة العامل بالليل والمشاركة بعض القرارات
123-122	الجدول رقم (20): يمثل علاقة بين عدد سنوات الزواج و الاندماج في الحياة الزوجية
125-124	جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين عمل الزوجة وعدد مرات تناول الوجبات مع الأسرة

فهرس المحتويات

126-125	الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين عمل زوجة و المساعدة في بعض الأعمال المنزلية.
128-127	الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين القدرات المطلوبة للعمل و كيفية اتخاذ القرارات في الأسرة
129	الجدول رقم (24): حضور و تحضير المناسبات العائلية مع الزوجة.
134-133	الجدول رقم (25): يوضح طبيعة العلاقة بين عقد العمل و عدد المرات الذهاب في السنة لسؤال عن الأولاد في المدرسة
136-135	الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين قدرات المطلوبة للعمل و هل عمك الليلي يعيقك على المذاكرة و المراجعة للأولاد.
137-136	الجدول رقم (27): يوضح تفضيل تواجد الأبناء في المنزل عند العودة من العمل
138-137	الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين التهاور مع أولادهم و فهم طبيعة شخصيتهم
140-139	الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين القدرات المطلوبة للعمل و هل نظام عمك يعطيك الوقت في التهاور مع الأولاد
142-141	الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين نوع عقد العمل و هل عمك الليلي يعيقك في اللعب مع أولادك
144-143	الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين مكان السكن العامل بالليل و الإطلاع بوقت الدخول و الخروج الأولاد.
145-144	الجدول رقم (32) يوضح التقصير المبحوثين العاملين بالليل اتجاه الأولاد.
146-145	الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين الأقدمية و سلطة الأبوية.
147	الجدول رقم (34) يوضح العمل بالليل و تأثيره على الاتصال مع الأولاد.
148	الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين مكان السكن عاملين بالليل و تلقين الأولاد بالقيم التربوية.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
97	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE "	1

مقدمة

يعد العمل ذا أهمية بالغة لضمان حياة واستمرار التجمعات البشرية، فهو وسيلة للعيش وتوفير الضروريات والكماليات المادية والمعنوية، فموضوع العمل ليس حديث النشأة بل أوصت به الأديان السماوية والتشريعات الوضعية، الأمر الذي جعل العلماء والفلاسفة منذ القدم الاهتمام بالدراسته من أجل تطويره وتقسيمه كل حسب وجهة نظره، و إيجاد أنجع أساليب العمل ولتحقيق أكبر قدر من السعادة والرفاهية للفرد والمجتمع، إن التطور التكنولوجي والثورة الصناعية وتسارع وتيرة الانجاز حتم على بعض القطاعات الخدمائية و الاجتماعية، وكذا الصناعية إلى اعتمادها على نظام العمل بالليل مما ينجر عنه بضرورة العمل طوال اليوم بفرق مناوبات لضمان سير العمل، وهذا ينطبق على قطاعات أرغمتها التكنولوجيا الحديثة وكذا المنافسة و متطلبات السوق وعقود العمل المبرمة مع المؤسسات العالمية لتلبية الطلبات في وقتها، مما أوجب بقاء اشتغال آلاتها طوال النهار والليل. إن هذه الضرورة الحتمية وإن كانت ذات أهمية إلا أنه ينجر عنها انعكاسات، على حياة العامل من عدة جوانب خاصة تلك المتعلقة بالصحة البدنية والنفسية والاجتماعية والحياة الأسرية للعامل بنظام العمل الليلي.

ونظرا لانتشار العمل بنظام العمل الليلي في العديد من مؤسساتنا وقناعاتها بوجوب إبقاء نشاطها طوال اليوم ارتأينا أن تركز دراستنا حول تأثير العمل الليلي على الدور الوظيفي في أسرة العامل

وقد قسمنا دراستنا هذه إلى فصول وهي:

- **الفصل الأول:** المعنون بالإطار المنهجي، أسباب اختيار الموضوع أهمية و أهداف الدراسة، إشكالية

الدراسة، تساؤلات الدراسة، تليها فرضيات الدراسة، ثم تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، ثم عرجنا إلى عرض أهم الدراسات السابقة ، ثم تطرقنا إلى المقاربة السوسيوولوجية.

- **الفصل الثاني:** بعنوان العمل الليلي والتناوبي ،و يضم التطور السوسيو تاريخي لمفهوم العمل، تم تطرقنا إلى بعض التعريف العمل الليلي و التناوبي ، و أهمية و أسباب ظهور مثل هذا الأنظمة من العمل ، و أنماط وأنواع نوبات العمل ، إلى جانب القانوني للعمل الليلي، أنواع ساعات العمل الليلي، و الراحة و العطل القانونية، وانعكاساته على الحياة الاجتماعية و الأسرية.

- **الفصل الثالث:** والمعنون بالأدوار الوظيفية للعامل داخل الأسرة، وضم الاتجاهات النظرية في الأسرة، أهمية الأسرة وخصائصه، ووظائفها دراسة الأسرة، ثم أشكال الأسرة، ولحمة سوسيو تاريخية على الأسرة الجزائرية، ثم خصائص الأسرة الجزائرية والأدوار الوظيفية في الأسرة.

في حين احتوى الجانب الميداني على فصل وهو:

- **الفصل الرابع:** والمعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث يعتبر من أهم الفصول في الدراسة لما له من دور في تحديد مجالات الدراسة من مجال البشري والمكاني والزمني، وكذلك تم التعرف على المنهج المستخدم في الدراسة، ثم أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية ثم تطرقنا إلى الفرضيات والاستنتاج العام والتوصيات ثم أخير الخاتمة.

الإطار المنهجي

- 1-أسباب اختيار الموضوع.
- 2-أهمية الدراسة.
- 3-أهداف الدراسة.
- 4-إشكالية الدراسة.
- 5-صياغة الفرضيات.
- 6-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.
- 7-الدراسات السابقة.
- 8-المقاربة السوسيولوجية للدراسة.

01 - أسباب اختيار الموضوع:

تنقسم أسباب اختيار الموضوع إلى قسمين ذاتية وموضوعية.

- الأسباب الذاتية :

- الاحتكاك الدائم مع هذه الفئة، كون أن أحد أفراد العائلة يعمل بنظام العمل الليلي.

- الأسباب موضوعية :

- المساهمة في اكتشاف تأثير النسق الداخلي للمؤسسة على النسق الخارجي للعمال.
- الكشف عن مميزات هذا الأسلوب من العمل سواء كانت إيجابية أو سلبية.
- التعرف عن هذا النظام من العمل وتأثيراته على الالتزامات الأسرية والاجتماعية.
- زيادة المعرفة العلمية بهذا الأسلوب من العمل، ومحاولة تقديم إضافة في علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- السعي لتعرف على فروقات العمل بالليل وبالنهاري.
- المساهمة في فتح المجال للبحوث والدراسات الأخرى التي تدور مفاهيمها حول الدراسة.
- تدعيم المكتبة العلمية بهذا النوع من البحوث.
- بحكم تقاطع تخصصي مع تنظيم العمل في المؤسسات.

02- أهمية الدراسة:

إن الأهمية التي يحظى بها العمل الليلي، ونظام العمل بالدوريات، أثارت اهتمام العديد من العلماء والباحثين به خاصة فيما يتعلق بالانعكاسات السلبية، التي تنجم عنهما على صحة العامل من النواحي المهنية، والحياة الاجتماعية والأسرية، وكذلك من الناحية النفسية والتعرف على العمل بالدوريات الليلية أكثر.

03-أهداف الدراسة:

- محاولة الكشف عن العلاقة بين نظام العمل الليلي والدور الوظيفي للعامل في الأسرة.
- السعي للكشف عن الانعكاسات المترتبة عن هذا النظام العمل الليلي على العامل سواء كان زوج أو أب.
- محاولة التعرف على البيئة الأسرية للعامل بنظام العمل الليلي.
- محاولة التعرف على الظواهر والسلوكيات الناجمة من العامل اتجاه أسرته.
- محاولة التعرف على أسباب قبول العامل لنظام العمل الليلي.
- محاولة وضع توصيات ومقترحات لمساعدة العامل الدين يعملون بنظام العمل الليلي لتوافق بين العمل وواجباته الأسرية.

04-إشكالية الدراسة:

إن العمل في الليل ليس حديث النشأة، بل كان هنالك عملا مماثلا له في الحضارات القديمة، وتتجلى في الحراسة الليلية في أبراج القلاع، وفي العهد الإسلامي حيث كان أمير المؤمنين عمر ابن الخطاب رضي الله عنه يخصص بعض الرجال لمهمة الخروج ليلا لتفقد احوال الرعية والحراسة الليلية من اجل توفير الأمن والأمان للمواطنين.

بظهور الثورة الصناعية وانتشار العولمة الاقتصادية أوجدت أنظمة جديدة لتقسيم نظام العمل، الليلي أو التناوبي فالتوسع في التصنيع الذي يسود المجتمعات ومتطلبات الحياة اليومية والمنافسة والتطور التكنولوجي وصل الى مرحلة كبيرة في هذا القرن، فبعد ان كانت الاعتماد على الأنظمة التقليدية التي تراعي حركة الشمس - الشروق والغروب - في تحديد مواقيت الالتحاق بالعمل ونهايته، فقد تعداها الأمر اليوم الى العمل بالليل وانظمة التناوب أو الدوريات خلال 24 ساعة وعلى مدار الأسبوع.

وفي ظل المنافسة الشديدة وريح الوقت والعقود المبرمة، مع الشركات خلقت ضغوط على العمال في المؤسسات مما استدعى من قياداتهم تنظيم أعمالهم بنظام العمل الليلي وطبيعة العمل مع الزبائن هذا الامر الذي دفع بالمؤسسات في الجزائر لتنتهج هذا النوع من العمل، ومن تلك المؤسسة، مؤسسة ألفايب (ALFA PIPE)، التي انتهجت هذا النمط من أنماط الدوام بفعل عقودها المبرمة مع الشركات البترولية الجزائرية والأجنبية لتلبية طلبياتها المقيدة بالوقت، مما فرض على مسيري هذه المؤسسة استخدام أسلوب العمل بالليل، ويطبق هذا الأسلوب او النظام حسب الإمكانيات المتاحة من القوى البشرية ونوعية الطلبية، وأدى تطبيق ألفايب لنظام العمل بالليل لتلبية احتياجات زبائنها والوفاء بالعقود المبرمة. فبالرغم من كل هذه الإيجابيات للمؤسسة، المحققة من الاعتماد على هذا الأسلوب في العمل على المؤسسة، إلا أنه يمكن أن ينجر عنه انعكاسات على الصحة البدنية و النفسية للعامل.

وكذا من جانب حياته الأسرية، وذلك بنومه نهارا وعمله ليلا، فالحياة الأسرية لا تقل أهمية على هذا الأسلوب من العمل، وهذا ما يفسره لنا الاهتمام الشديد من طرف الباحثين والمنظرين، وقد خصتها أيضا التشريعات السماوية والوضعية والمناهج البحثية والاتجاهات الفلسفية والاجتماعية، النفسية، التربوية، الاقتصادية، ومن منطلق أن الأسرة أم المجتمع والأسرة السليمة أساس المجتمع السليم، كما أن للزوج أدوار هامة إتجاه زوجته فهو الفرد المشبع للحاجات النفسية والاجتماعية والعاطفية وعليه التزامات اقتصادية اتجاهها، فالدور الوظيفي للأسرة له تأثير بالغ أيضا في تنشئة أفرادها ، وأسلوب رعاية الوالدين وسلوكهما مع الطفل كلها عوامل تعمل على تعزيز وتدعيم النمو الجسدي والعقلي والانفعالي والاجتماعي لأفرادها، حيث تلعب الأسرة دورا رئيسيا في ترسيخ القيم والمعتقدات في نفوس الأطفال وتقدم لهم الحماية والرعاية، إذ يتعلم الطفل في الأسرة من (والديه) العمليات الاجتماعية المختلفة كالتعاون والتنافس، وتنمية مهاراته ، واكتساب شخصيته، وتكوين ذاته من خلال تفاعله في حياته المبكرة بأعضاء الأسرة، وتؤثر الأسرة بشكل غير مباشر على سلوك الأبناء، عن طريق المناخ الأسري الذي يسودها .

وإن العمل الليلي يفرض على العمال تحمل تبعات تنعكس على محيطه الاسري والاجتماعي، وأمام هذا الوضع فإن دراسة لهذا الموضوع العمل الليلي تهدف لمحاولة استكشاف انعكاساته على العمال كذا على حياتهم الأسرية، ولذلك ارتأينا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي/

✓ هل العمل الليلي للعامل يؤثر على أدوره الوظيفية في أسرته بالمؤسسة العمومية الاقتصادية

ألفايب - ALFA PIPE - بغرداية ؟

وتفرعت تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل العمل الليلي للعامل يؤثر على دوره الوظيفي كزوج؟

✓ هل العمل الليلي للعامل يؤثر على دوره الوظيفي كأب؟

05-الفرضية العامة:

- يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في أسرته.

وقد انبثقت عنه الفرضيتان جزئيتان:

* يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كزوج.

* يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كأب.

06-تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة:

06-1-نظام العمل الليلي: قبل أن نتناول تعريف العمل الليلي، لابد من تطرق إلى تعريف العمل وسوف

نتناول بعض التعاريف التي أعطيت للعمل.

06- 01- 01- مفهوم العمل: من الصعوبة إيجاد تعريف جامع للعمل نظرا لارتباطه بمجمل النشاط

الانسان الجسدي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي، وقد تجلّى لنا مفهوم العمل وطبيعته واهم الدوافع اليه التي

يمكن حصرها في النقاط التالية:¹

- العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الإنسان.
- العمل عبارة وسيلة للكسب العيش وتحقيق المكانة الاجتماعية.
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية والبدنية والعقلية.
- بالعمل يستطيع الفرد تشكيل شخصيته وتقدير ذاته وبلوغ طموحاته.
- العمل عبادة وشرف في بعض المجتمعات.

التعريف اللغوي للعمل:

يعرف العمل في اللغة على انه المهنة وفعل يقوم به، فعل مقصود ونشاط تلقائي ومكسب ذهني او جسمي،

وظيفة نشاط موظف لقيام بشيء، نشاط مأجور.²

1-الهاشمي مقراي: علم الاجتماع (مفهوم العمل)، مجلة تصدر من معهد علم الاجتماع، بوزريعة الجزائر، العدد5، 1992، ص19.

2- محمد عاطف و(آخرون): قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1979، ص 45.

التعريف الاصطلاحي للعمل: يعرف العمل في معجم العلوم الاجتماعية على أنه:

" مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد"¹.

- كما يعرف العمل في علم الاجتماع الماركسي بأنه "العقد القائم بين الإنسان والطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته دور إحدى القوى الطبيعية فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد والسيقان واليدان يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج المواد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته"².

ومن هذا التعريف لما ركس نكتشف أن العمل هو وسيلة من الوسائل التي يعبر بها الإنسان عن نفسه وهو لا يعني مجرد جهد عقلي أو عضلي على الأشياء المحيطة به لكن هو تفاعل مع بيئة.

- في حين نجد الدكتور عبد الباسط محمد حسين يعرفه على أنه "النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والسيطرة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان ويتفق هنا علماء الاجتماع على الدور الاجتماعي للفرد داخل التنظيم الاجتماعي، وعلى أن العمل هو المحدد لذاتية الفرد ومكانته الاجتماعية"³.

06-01-02 تعريف العمل الليلي:

يعرفه Antoiue laxill (1976)، على أنه "كل نشاط يقوم به الفرد خلال فترة محددة للراحة (من الساعة العاشرة مساء إلى السادسة صباحا) وفيه تكون كل الوظائف البيولوجية معاكسة للنشاط خلال ساعات العمل العادية فترة الصباح والمساء"⁴.

1- احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 236.

2- جورج فريدمان و(آخرون): رسالة في سوسولوجيا العمل، منشورات عويدات، بيروت، ط1، 1985، ص 12.

3--عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة غريب، القاهرة، ط 3، 1995، ص 64

4- Antoiue laxill: L'ergonomie, que sais-je, Paris éd , puff 1976 ,P07.

التعريف الإجرائي للعمل الليلي للعامل: هو: " كل جهد عضلي أو فكري أو عضلي فكري يقوم به

العامل المتزوج ولديه أولاد و له مدة زمنية بهذا العمل سواء كان مرسما أو متعاقدا، ويؤدى ليلا من طرفهم في

نفس المكان ويكون محددًا زمانيا بقانون".

06-02-تعريف الأسرة:

-**التعريف اللغوي للأسرة:** من الناحية اللغوية الأسرة "مأخوذة من الأسر، وهو القوة والشد فأعضاء الأسرة

يشد بعضهم أزر بعض ويعتبر كلا منهم درعا للآخر"¹.

"كما أن القيد والأسر هنا يفهم منه العبء الملقى على الإنسان أي المسؤولية ومن ثم فإن المفهوم اللغوي للأسرة يدل

على المسؤولية"².

-**التعريف الاصطلاحي للأسرة:** لقد تعددت التعريفات الاصطلاحية للأسرة بسبب تعدد أنماطها واختلاف

المدخل الذي يتم من خلاله دراسة الأسرة، فبعض المفكرين المحدثين وخاصة الأمريكيين "يرون إن لفظ أسرة يمكن

إطلاقه على كل وحدة اجتماعية مكونة من شخص واحد أو مجموعة أشخاص تكفل لنفسها استقلالية اقتصادية،

سواء وجد في هذه المجموعة نساء وأطفال، أو اقتصر على عنصر الرجل فقط، وسواء كانت تربطهم قرابة يقرها

المجتمع أو لم توجد، وفي ضوء هذه الاعتبارات فإن كل فرد مستقل في معيشته أو كل مجموعة من الأصدقاء يعيشون

معيشة واحدة هم أسرة"³.

1- توفيق سميحة كرم: مدخل إلى العلاقات الأسرية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص14

2- محمد عبدالمحسن التويجري. الاسرة والتنشئة الاجتماعية في المجتمع العربي، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1، 2001

ص، 53.

3- مصطفى الخشاب: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص، 43.

و إن هذا المفهوم للأسرة يختلف تماما مع مفهوم للأسرة عند المسلمين، لأننا ندين بالديانة الإسلامية والتي ترى أن الأسرة هي الخلية الأولى لبناء المجتمع، ويجب الحرص على أن تكون وحدة متماسكة مبنية على أساس من الإخاء والتعاطف والنظم والقواعد.

- وقد ذهب بعض المفكرين في أن لفظ الأسرة بالمعنى العلمي الاجتماعي ينبغي أن يكون مقصورا على الرابطة الاجتماعية التي تتألف من الزوج والزوجة والأبناء وبعض الأقارب في بعض الحالات.
- أما بيرجس ولوك فيعرفان الأسرة على "أنها جماعة من الأشخاص تربطهم روابط الزواج أو الدم أو التبني ويكونون بيتا واحدا ويتفاعلون مع بعضهم البعض، في إطار الأدوار الاجتماعية المحددة كزوج وزوجة وأب وأم وابن وابنة وأخ وأخت وهم يخلقون لأنفسهم ثقافة عامة مميزة"¹.
- كما عرفتها سامية مصطفى الخشاب " على أنها إتحاد تلقائي تؤدي إليه الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية النازعة إلى الاجتماع، وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري ودوام الوجود الاجتماعي، ويتحقق ذلك باجتماع الرجل والمرأة والإتحاد الدائم المستقر بينهما بصورة يقرها المجتمع"².
- المفهوم الإجرائي للأسرة: هو " ذلك الإتحاد والترابط الذي يقره المجتمع والتقاليد و العرف، ويكون بين الرجل والمرأة سواء كانت بالأولاد أو بغير أولاد و لكل منهما ادوار ووظائف وفيه تقسيم العمل وتعاون في ما بينهم".

06-03- مفهوم العلاقات الأسرية:

تعرف العلاقات الأسرية "بأنها العلاقات التي تجمع بين مجموعة من الأفراد الذين تربطهم رابطة الدم والقربان، وهي تبدأ بالزوجين لتتسع وتمتد فتشمل الأولاد وأقارب الزوج والزوجة"³.

1- إحسان زكي و(آخرون):رعاية الاسرة والطفولة، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي ،ط1، 1987، ص 20 .

2- سامية مصطفى الخشاب:النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، دار المعارف، القاهرة، ط1993، ص3، ص13.

3- نوفيق سميحة كرم ، مرجع سابق ، ص14.

وكما يعرفها موسى عبد الفتاح تركي "بأنها الوثيقة التي تنشأ بين الأفراد الذين يعيشون معا لمدة طويلة، وتقوم على الالتزام بالحقوق والواجبات مما يؤدي إلى شعور بالتماسك والصلابة"¹.

المفهوم الإجرائي للعلاقات الأسرية:

هو ذلك التفاعل المتبادل والذي يستمر لفترة طويلة من الزمن ويكون بين أعضاء الأسرة الزوج والزوجة، الزوج والأبناء، والأبناء في ما بينهم والزوجة مع الأبناء من خلال الاتصال و تبادل للحقوق و الواجبات.

06-05- مفهوم الدور:

إن مصطلح الدور مأخوذ من المسرح وفي معناه السوسولوجي ينتسب غالبا إلى لنتون "Linten"، و استعملت عند نيتشه "Niéizshe".

ويعرف الإسكندر و(آخرون) الدور " بأنه مجموعة الواجبات المترتبة على الفرد الشاغل لوظيفة معينة وعلى هذا يساعد الدور في تنظيم توقعات الأفراد الآخرين من الشخص المذكور"².

- ويعرفه بارسونز الدور بأنه "سلوك الفاعل في علاقته مع الآخرين إذا ما نظرنا إلى هذا السلوك في سياق أهمية الوظيفة للنسق الاجتماعي"³.

-المفهوم الإجرائي لدور:

وهو كل سلوك و المهام والأفعال التي يقوم بها الزوج في بيته إتجاه أسرته وتخضع لقواعد وقوانين وعرف المجتمع والمتمثلة في التزاماته والحقوق إتجاه زوجته وأبنائه.

1- موسى عبد الفتاح تركي: البناء الاجتماعي للأسرة، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، مصر، 1970، ص65.

2- إبراهيم نجيب اسكندر و(آخرون): الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي، مؤسسة المطبوعات الحديثة، القاهرة، 1961، ص166.

3- احمد سمير نعيم: النظرية في علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة، ط2، 1976، ص204

06-06- مفهوم الوظيفة:

- يشير راد كليف براون إلى أن " الوظيفة هي عبارة عن الطريقة التي يعمل بها الكائن الحي للحفاظ على بقائه واستمراره أي أنها تمثل في الدور الذي يؤديه الجزء والنشاط الجزئي داخل الكل و يذهب مالينوفسكي إلى أن الوظيفة هي النشاط الذي يرتبط بوضع أو مكانة محددة"¹.

وأخيرا فإن الوظيفة تشير إلى مجموعة العمليات العضوية والاجتماعية من حيث إسهاماتها في استمرار الكائن العضوي أو الاجتماعي والحفاظ عليه وتحقيق الاستقرار داخله.

وإن هذه الدراسة توظف كل من الدور و الوظيفة على حدا سواء كما يراه ميرتون أن هناك وظائف مدركة وهي الوظائف الظاهرة، وعلى غير المدركة وهي الوظائف الكامنة، وترتبط الوظيفة بالمكانة أو بوضع محدد.

- تعريف الدور الوظيفي كزوج:

- حسب تالكوت بارسونز صنف أدوار الزوج إلى قسمين " الوسيلة الخاصة بالزوج، والتعبيرية الخاصة بالزوجة مستندا في هذا الطرح على شطر كبير من خصائص المجتمع الثقافية والاجتماعية التي توطر الزوجة والزوج كما أنه لم ينكر وجود مجال وظيفي مشترك ويرسخ الاستقرار، والتوازن للوسط الزوجي بالدرجة الأولى والأسري فيما بعد"².

- المفهوم الإجرائي لدور الوظيفي كزوج:

وهي " مجموعة من المهام والواجبات والالتزامات الاقتصادية والاجتماعية و النفسية التي يقوم بها الزوج اتجاه زوجته وتتماشى مع ثقافة المجتمع".

1- نبيل محمد توفيق السمالوطي: الدين والبناء الاجتماعي ، دار الشروق و التوزيع والطباعة، جدة، ج1، ط1 ، 1981،

ص ص35-36

2- مليكة عرعور. العلاقات الزوجية وانعكاساتها على الفعل الاجتماعي عند الأبناء، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية و الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2003، ص 33.

- تعريف الدور الوظيفي للأب: حسب ميردوك "تتصف بالتعاون الاقتصادي تحت سلطة الأب كما تتضح

مسئولية الأب تجاه الأبناء مقابل واجب الطاعة للأب وتتطور العلاقة فتأخذ شكل الزمالة بين الأب والابن"¹.

- المفهوم الإجرائي للدور الوظيفي للأب: وهي " الوظيفة التي يقوم بها الأب إتجاه أولاد وتتجلى في توفير

الحاجات الاجتماعية والمادية والنفسية ، كما يوفر العدل بين الجنسين والاتصال والمشاركة في أنشطتهم والحوار مع

أولاده و تحسيسهم بالأمان وتفعيل مبدأ الحرية والديمقراطية".

7-الدراسات السابقة: سنحاول عرض بعض الدراسات التي ركزت على العمل الليلي او نظام العمل بالدوريات

والعلاقات الأسرية.

01-07-الدراسة الأول:

من إعداد الطالب "محسن سرور الدليحي" و هي دراسة بعنوان، "تأثير العمل بالدوريات الأمنية على العلاقات

الاجتماعية والأسرية"، وهي مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، حيث تناوله هذه الدراسة الآثار المترتبة

عن نظام العمل بالدوريات على العلاقات الاجتماعية والأسرية.

وتبرز لنا هذه الدراسة عن ظروف عمل منسوبي الدوريات الأمنية لاتمكنهم من الوفاء بالالتزام الأسرية والوفاء

باحتياجاتهم اللازمة من تعليم الأبناء ومرافقتهم ومشاركة أفراد الأسرة في زيارة الأقارب والأصدقاء مما قد يضعف

العلاقات الأسرية والاجتماعية، والتعرف على المعوقات التي تواجه منسوبي الدوريات الأمنية وتأثيرها على أدائهم

ومعرفة مدى تأثير تلك المعوقات على الالتزامات الأسرية والعلاقات الاجتماعية، وتعد الدراسة الحالية من الدراسات

الوصفية التحليلية التي تقوم على معرفة تأثير بيئة العمل لمنسوبي الدوريات الأمنية، وعلى ارتباطاتهم الأسرية

وعلاقتهم الاجتماعية معتمدا في ذلك على المنهج المسح الاجتماعي، وقد وقع اختيار البحث على عينة منسوبي

الدوريات الأمنية الذين يعملون بمدينة الرياض. وبلغ حجم العينة 318 فردا من جنود و صف ضباط الدوريات

1- سامية مصطفى الخشاب: مرجع سابق، ص 47.

الأمنية الذين كانوا في العمل أثناء جمع البيانات، واستخدام الباحث العينة العشوائية الطبقية في دراسته كما اعتمد الباحث على أداة البحث الاستبيان في جمع المعطيات.

✓ وقد توصل الباحث الى النتائج التالية :

- إن نسبة من أفراد العينة قد أشاروا أن طبيعة العمل بالدوريات لا تمكنهم من قضاء الالتزامات الأسرية، وأن نسبة من أفراد العينة قد أشاروا إلى أن طبيعة العمل بالدوريات نادرا ما تمكنهم من قضاء الالتزامات الأسرية.
- وإن نسبة من أفراد العينة قد صرحوا بأن ظروف العمل بالدوريات لم تمكنهم من التواصل الاجتماعي.
- ونسبة كبيرة من العينة البحث صرحت بأنهم لا يستطيعون القيام باحتياجات أسرهم أثناء ساعات العمل وهذا بالإضافة إلى نحو ثلث أفراد العينة صرحوا بأنهم نادرا ما يقومون بتلبية احتياجات أسرهم أثناء العمل.
- ونسبة قليل من عينة البحث يجدون فرص لمشاركة أبنائهم وأفراد أسرهم في قضاء بعض الوقت في نشاطات مشتركة.
- وأشار نصف افراد العينة أنهم يقومون أحيانا بتأجيل أكثر احتياجاتهم الأسرية بسب عملهم بالدوريات الأمنية.

مناقشة الدراسة الأولى:

توضح الدراسة التي قام بها محسن سرور الدلبي ، بعنوان "تأثير العمل بالدوريات الأمنية على العلاقات الاجتماعية والأسرية"، إن الباحث قام بالدراسة حول العمل بالدوريات الأمنية وكما هو معلوم أن العمل بالمؤسسات الأمنية له خصوصية و تتمثل في الصرامة و الإنضباط وعدم التهاون في أداء المهام بالدوريات الأمنية، وما يترتب عليه من تأثيرات على الجانب الاجتماعي والأسرية، من حيث تلبية الحاجات وقضاء بعض الوقت في نشاطات مشتركة، ومن خلال هذه الدراسة ومن نتائجها التي توصل إليها الباحث يمكن أن نستخلص أن العمل بالدوريات له تأثيرات حول الجوانب الأسرية، وخاصة بالنسبة كزوج وله التزامات زوجية وكاب له التزامات إتجاه أولاده، بالدوريات ، وكما أن الباحث قام باستعمال المنهج المسح الاجتماعي الذي يفضل استخدامه في الحالات التالية: عندما يكون حجم مجتمع البحث كبيراً، و عن وصف مجتمع البحث ببيان خصائصه ومكوناته المختلفة مثل الخصائص العمرية والنوعية والتعليمية والاقتصادية، وكذا تستخدم المسوح الاجتماعية في دراسات الجدوى عند وضع خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بإجراء مسوح قبل بدء المشروع ومسوح دورية تقييمية بعد اكتمال

المشروع للكشف عن فعاليتها وتحقيقه لأهدافه، و أم بالنسبة للعينة فقد إستخدام الباحث العينة العشوائية الطبقية وهذا غير منهجي حيث أن المنهج المسح الاجتماعي يكون مسح شامل، أو مسح بالعينة.

02-07-الدراسة الثانية: من إعداد الطالب " بقادير عبد الرحمان" وهي دراسة عبارة عن رسالة مقدمة لنيل

شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان " العمل الليلي وأثره الفيزيولوجي والاجتماعي على العمال، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين" حيث تناولت هذه الدراسة في محاولة الكشف عن الآثار المترتبة عن نظام العمل الليلي وانعكاساته على حياة العامل إما من جانب صحته البيولوجية والنفسية بالإضافة الى ما يمكن ان يحمله هذا على حياته الاجتماعية والعائلية.

وكان التساؤل الرئيسي كتالي: هل يمكن أن يكون للعمل الليلي آثار ومخلفات على صحة العامل الفيزيولوجية وكذا الحياة الاجتماعية؟ وان كانت كذلك فما هي أهم المخلفات؟ وهل بنفس التأثير بين العزاب والمتزوجين؟.

وقد صاغ فرضيات الدراسة على النحو التالي:¹

- ✓ يخلق العمل ليلا اضطرابات في نوم العمال كما ونوعا.
- ✓ ينجم عن العمل ليلا اضطرابات هضمية بالنسبة للعمال.
- ✓ يتعرض العمال في المناوبات الليلية إلى اضطرابات في علاقاتهم الاجتماعية.
- ✓ ينجر عن العمل الليلي اختلال في التنظيم اليومي للأسرة.
- ✓ لا يوجد فرق في تأثير العمل الليلي على كل من المتزوجين والعزاب فيما يخص الاضطرابات الهضمية
- ✓ يعتبر العمال المتزوجين أكثر عرضة لاضطراب علاقاتهم الاجتماعية بسبب عملهم ليلا مقارنة بالعمال العزاب.
- ✓ يعتبر العمال المتزوجين أكثر عرضة للاختلال التنظيم اليومي لأسرهم بسب العمل ليلا مقارنة بالمعمل العزاب.

1- عبد الرحمان بقادير: العمل الليلي وأثره الفيزيولوجي والاجتماعي على العمال ، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين رسالة

مقدمة لنيل شهادة ماجستير، في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الجزائر، السنة

2006/2005، ص 13 .

اعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها للاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية، ومن تم الوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة. كما اعتمد الباحث على أدوات البحث الاستبيان والمسح المكتبي والمقابلة على عينة تتكون من 140 فردا من مجمل المجتمع البحث الذي يتكون من 458 فردا، وقد اختارهم الباحث، وهذا الأسلوب يسمى بالمعينة الاجتهادية. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن هناك جملة من الأعراض التي تبين اضطرابات في النوم الأفراد الذين يعملون في النوبات الليلية.
- تواجد أعراض هضمية بالنسبة للعمال وظهور فقدان الشهية.
- كما أنها كشفت التحليلات الإحصائية عن الاضطرابات في العلاقات الاجتماعية وعدم تقبل أفراد العائلة العمل ليلا.
- وتوصلت الدراسة أنه هناك جملة من الاختلالات في التنظيم الأسري اليومي وتتمثل في تأثير على مجمل النشاطات اليومية مع الأسرة وكذا عدم ضبط مواعيد الأكل مع أفراد الأسرة، ومحدودية في رعاية الأطفال.
- لا يوجد فرق بين العزاب والمتزوجين فيما يخص معاناتهم في علاقاتهم مع أفراد المجتمع وباعتبار المتزوجين أكثر عرضة للاختلال التنظيم اليومي لأسرهم مقارنة مع العمال العزاب وذلك راجع لمسؤولية العامل في الأسرة كأب وزوج.

مناقشة الدراسة الثانية:

من خلال التساؤل الرئيسي للدراسة يتضح لنا أن الباحث يريد أن يدرس العمل الليلي من عدة متغيرات سواء كانت متغيرات فيزيولوجية و اجتماعية للعاملين و كذا المقارنة بين العزاب و المتزوجين وان الدراسة جاءت في التخصص علم النفس العمل والتنظيم، و ليست في تخصص علم الاجتماع ، بل كانت أغلبيتها تتحدث عن الجوانب الفيزيولوجية و النفسية للعامل، غير انه تم التطرق إلى تأثير العمل الليلي على الحياة الاجتماعية، و كذا الاختلالات في الحياة الأسرية و صعوبة الحياة الاجتماعية. في الفصل الثالث المعنون بالعمل الليلي.

08-المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

إن دراستنا حول العمل الليلي للعامل وتأثيره على الدور الوظيفي في الأسرة كان موضوع بحث لعديد من الباحثين ليتسنى لهم إبراز مميزاته وتأثيره في الحياة الأسرية للعامل، لقد تعدد النظريات الاجتماعية التي تناولته دراسة الأسرة بشكل عام باعتبارها وحدة اجتماعية هامة وخاصة من ناحية تركيبها ومن ناحية وظائفها وتحولها التاريخي والاهتمام بها يعني الاهتمام بالمجتمع، وتعددت الدراسات و النظريات بتعدد الاتجاهات الفكرية وباختلاف أهدافها العلمية وزاوية نظر كل باحث للأسرة.

-النظرية البنائية الوظيفية:

ظهر الاتجاه الوظيفي منذ بداية الفكر الوضعي أي تحديدا من بدايات القرن التاسع عشر حينها كانت حركة تسعى إلى تأييد العلم والمنطق التجريبي، وتسعى في هذا إلى الوصول إلى القوانين الخاصة بتجربة الوقائع والظواهر الاجتماعية، ويمكن القول انها ظهرت بالتحديد في فرنسا غداة الثورة الفرنسية.

ويعود مفهوم الوظيفية معارضا للأفكار اللاهوتية، والميتافيزيقية وبالمعنى تؤيد العلم والمنطق التجريبي الذي يسعى إلى الوصول إلى القوانين التي تخضع لها الوقائع والظواهر الاجتماعية.

وتقوم النظرية البنائية الوظيفية على ثلاثة مسلمات أساسية وهي:¹

- أن كل مجتمع ينظر إليه على انه كل، أي نسق واحد.

-إن كل جزء في النسق يتأثر بالأجزاء الأخرى، لذلك فان التغيير في أحد الأجزاء من شأنه أن يحدث تغييرات في الأجزاء الأخرى.

-النسق في حالة من التوازن الدينامي المستمر .

1- سامية مصطفى الخشاب: مرجع سابق، ص33.

- تالكوت بارسونز "T.Parsons"

ويرى بارسونز إن في كل الجماعات الصغيرة ميل لظهور تباين في الأدوار فهناك دور الأب يختص بأدوار رئيسية، له توجهات خارج الأسرة وحل مشاكل الخارجية فقط ودوره كما قال بارسونز له صيلة بالجانب المهني لصالح الجانب الصناعي وتلبية المأكل والمشرب والمأوى. أما دور الثاني وهو الدور الثانوي تقوم به الزوجة ولها توجهات داخلية. وحسبه التغيرات الاجتماعية والمهنية الناتجة عن حدث "المجتمع الصناعي" فرضت قطيعة في الروابط العائلية التقليدية ومحورية العائلة حول الزوجين وفي عدد محدد من الأطفال فظهور العائلة النووية وتطورها هو استجابة لحاجة تتعلق بالتطور المجتمعي¹.

ويتقلص الدور الوظيفي للأب في الأسرة مع استمرار الزيادة تحديت الصناعي، اد تختص في ادوار الاب بعض المؤسسات والهياكل التي ظهرت من جرا تغير في المجتمع الى مجتمع صناعي حديث، مثل مؤسسات التنشئة الاجتماعية، مؤسسات الاتصالات السمعية والبصرية وتقليص حجم الأسرة.

- كما أن تقليص دور الأب لا يعني أن الأب قد أهمل دوره الوظيفي في الأسرة بل راجع إلى التأثير بالتطور المجتمعي، مجتمع صناعي. إلا أنه هناك من يقوم بتكملة الدور الوظيفي في الأسرة هو الجد، كما أشار إليه بارسونز النسق القرابي. وهذا لإعادة التوازن والاستقرار لدور الوظيفي في الأسرة.

-ويرى بارسونز أن المجتمع ما هو إلا نسق نهائي يسعى إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي وبينما كلمة نسق تعني بأنه الكل الذي يتألف من مجموعة من الأفراد التي تتمايز عن بعضها فإنها في الوقت عينه تكون متساندة، وتمثل مجموعة الأجزاء التي يطلق عليها بالأنساق الفرعية.

1-عبد العزيز خواجه: أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعية، دار نزهة الألباب، غرداية، 2012، ص209

وتصور بارسونز أن المجتمع عبارة عن وحدة كلية فانه هناك مجموعة من الأنساق الفرعية المكونة لهذا المجتمع تعمل على مواجهة الضرورات أو المتطلبات أو اللزوميات الوظيفية وهي:¹

1- الحاجة الوظيفية للتكيف: وتتضمن القدرة على بناء علاقة مع البيئة ومواردها وان كل نسق فرعي داخل نسق الأكبر عليه أن يخضع لظروف البيئة الاجتماعية والمادية، ويجب أن تتكامل الوظائف مع النسق الأكبر الاجتماعية كما لا تتعارض ادوار الوظيفية للزوج مع ادوار الوظيفي للزوجة في تحقيق أهداف النسق الأكبر.

2- الوصول إلى الهدف: أي الفاعلين بداخل أي نسق اجتماعي يسعون إلى تحقيق أهداف، وإلا ما كان هناك نسق أصلا ومع أن الفاعلين يشغلون مراكز اجتماعية مختلفة ويؤيدون أدوارا مختلفة فدور الوظيفي لزوج مختلف عن دور الوظيفي للزوجة في الأسرة إلا هناك أهداف جمعية يجب السعي إليها والعمل على تحقيقها عن طريق تقسيم العمل وتحديد الأدوار داخل الأسرة ولهم أهداف تنشئة الاجتماعية للأطفال والحفاظ على تماسك المجتمع والتعاون والتضامن.

3- التكامل: ركز بارسونز على النظام وحالة توازنه إلى افتراض ضرورة التكامل البنائي والوظيفي بين مكونات النسق وإلى تماسك وتساند المجتمع لا تفكيكه بطريقة تضمن عدم انشقاق الجماعة عن المسار العام للمجتمع، وفي ذلك يلعب الدين والقيم دورا محوريا في صياغة عملية الروابط الاجتماعية وكما اهتم بعملية التنشئة ومؤسساتها كالأسرة من ناحية وعوامل الضبط من ناحية أخرى، ولهذا يجب بناء ثقافة مشتركة تساهم في بناء أنماط شخصية متماثلة ومتفقة في توجهاتها مع الثقافة المجتمع.

4- الحاجة الوظيفية لصيانة الأنماط وإدارة التوازن وقد ركز بارسونز على عوامل الضبط ووسائل الامتثال كالقانون والأعراف والتقاليد وفي نفس الوقت تتضمن وسائل وطرق لحل النزاعات والتوترات.

1- شاحنة صيام: النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، مصر لعربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1، 2009، ص56.

" وهو الذي يسعى إلى ضرورة النظام ودوامه أو بمعنى أخرى هو متطلب الذي يعمل على صياغة نمط الحياة الاجتماعية القائمة في أي مجتمع على طول التاريخ"¹.

ومما سبق نفهم أن المتطلبات أو اللزوميات الوظيفية تسعى إلى تحقيق التوازن نسق المجتمع، وهي ضرورية للاستمرار الكل وأن هذا الكل يتكون من مجموعة الأنساق الجزئية تتفاعل فيما بينها، والنسق الجزئي يقوم بوظيفة لحماية الكل او المحافظة عليه، بمعنى أن أي إخلال للجزء يتأثر بالأجزاء الأخرى، ويتأثر الكل وتحليل الجزء من هذا الكل لا يتم إلا من خلال تحليل الأجزاء المحيط بها، وفهم الجزء لا يتم بمعزل عن الأجزاء الأخرى واستقرار وانسجام المجتمع هو من استقرار الأنساق الفرعية.

ويرى بارسونز أن التصنيع وتطوره وتحول المجتمع إلى مجتمع صناعي، يكون له دور كبير في تغيير الأسرة ، من أسرة ممتدة إلى أسرة نووية، و ينبثق عن كل هذا مؤسسات للتنشئة الاجتماعية، و نسق القرابي، الداني يساهمان في تقليص الأدوار الوظيفية للأسرة و حجم الأسرة من أب وزوجة وبعدهد قليل من الأولاد، وذلك للاهتمام الكبير للأب والأم بالجانب الاقتصادي ، إذ بتفرغهما (الأب والأم) للعمل خارج الأسرة واهتمامهما بالجانب الاقتصادي، فان للأب له ادوار رئيسية و الأم لها ادوار ثانوية وأن كل من ادوار الأب وأدوار الأم تنسجم مع بعضها البعض وذلك لاستقرار الكل، و أن الدين والقيم لها دورا كبيرا في الروابط الاجتماعية و يؤكد بارسونز على التوازن والاستقرار.

1- شاحنة صيام: مرجع سابق، ص59.

العمل الليلي

-تمهيد.

01-التطور السوسيو تاريخي لمفهوم العمل.

02-تعريفات العمل الليلي و التناوبي.

03-أهمية العمل الليلي و التناوبي.

04-أسباب ظهور نظام العمل الليلي والمناوبة.

05-أنماط الدوريات العمل بالمناوبة.

06-أنواع نوبات العمل.

07-الجانب القانوني والتشريعي لنظام العمل الليلي والعمل التناوبي.

08-أنواع ساعات العمل الليلي.

09-الراحة والعطل القانونية.

10-الانعكاسات العمل الليلي والعمل التناوبي.

تمهيد: إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية، إذ يمثل قاسما مشتركا بين جميع البشر، فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية.

ويمثل جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله و يديه وعبر استخدام الآلة، ولقد أكدت الحقائق التاريخية عبر العصور المختلفة أن مصدر الثراء هو عمل الإنسان و المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي ، ومع تزايد ثروة الإنسان والتقدم التكنولوجي والتحول الاقتصادي إلى اقتصاد عالمي قصد تلبية حاجيات المجتمع المتزايدة ، وجب على المؤسسات العمل دون انقطاع لتلبية هذه الحاجات، فتبنت نظام العمل الليلي و نظام العمل بالتناوب، وللحديث عن هذا النظام سوف نتطرق في هذا الفصل لبعض التعريف وأسباب ظهور هذا النظام وأنواع نوبات العمل بهذا النظام وأهميته وانعكاساته على الأسرة والحياة الاجتماعية .

1- التطور السوسيو تاريخي لمفهوم العمل: احتل مفهوم العمل كظاهرة إنسانية مكانة بارزة منذ أقدم العصور التاريخية للإنسانية، ضمن اهتمامات وتفكير الفلاسفة والعلماء، فقد إهتم به أفلاطون وخصص له حيزًا كبيرًا في جمهوريته المثالية، وتحدث عن تقسيم العمل والتخصص كضرورة لتكامل المجتمع أخلاقياً واقتصادياً، وأعطى له ابن خلدون قيمة كبر ، إذ اعتبره مقياساً للإنتاج ووسيلة لتحقيق الأمن و الطمأنينة، وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية، فالإنسان المالك للثروة الناتجة عن العمل كوسيلة وحيدة لكسبها يكون ذو جاه ومكانة في المجتمع، فهو بذلك يكون قد أعطى للعمل قيمة اجتماعية و معنوية، إذ يرى أن من الأعمال التي لا يكسب صاحبها مالا كبيرا لكن يعطيه فوائد معنوية ونفسية ، وذكر في ذلك مهنا كالقضاء ، التدريس والخطابة وربط أيضا بين العمل والعلم إذ يرى بان الصنائع هي إنعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الإنسان، وهو من أكبر الاختلافات بين فكره وفكر فلاسفة اليونان الذين وصفوا العمل اليدوي بالشيء المنحط، غير أن ابن خلدون يزن أو يقيس قيمة العمل بمدى إرتباطه بالعقل، حتى وأن كان يدوياً ، وهي نظرة حضارية راقية، ومن أهم وأكبر أرائه أن العمل هو النشاط المرتبط فقط بالجهد البشري والذي له قيمة ومنفعة عملية ملموسة وبذلك يكون قد رفض الأعمال السحرية والخرافية و الأعمال التي لافائدة من وراءها.

01-01- العمل في الحضارة القديمة: "ومما لا شك فيه أن هذه الحضارات القديمة، لم تقم من

العدم، وكانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم، والعمل البشري هو مصدر الإنتاج والرخاء في أية مرحلة من التطور البشري"¹.

وكانت السمة المميزة لتنظيم العمل إبان الحضارات الفرعونية والبابلية والفينيقية و الإغريقية والرومانية هي فرض كافة الأعمال اليدوية على العبيد والفقراء وتعالى الأشراف والنبلاء عنها ، مما يعني احتقار هؤلاء أي الأسياد

1-2 سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

ط2 ، 2004 ، ص ص 17، 17.

لهذا النوع من العمل ، وكان"البابليون يهتمون بالصيد واستخراج المعادن ، كما أنه يجب الإشارة إلى أن الأجور كانت تحدد من طرف الدولة في الحضارة البابلية ، إلى جانب تحديد الأسعار، كذلك وهذا بمقتضى قوانين الملك حمورابي الذي حدد أجور البنائين، وضاربي الطوب، و الخياطين والتجار و النجارين والرعاة، وغيرهم من الفئات العاملة الأخرى"¹.

-أما الفينيقيين بطبيعتهم التجارية فقد استفادوا من اختراعات الحضارات التي كانت تجاورهم ويتعاملون معها ، وهو ما يعرف في عصرنا الحالي باستيراد التكنولوجيا ، " كما اشتهروا بصناعة الزجاج ، والمعادن و الأسلحة والحلي والمجوهرات"².

-أما الرومان فقد كانوا يحتقرون العمل اليدوي، ويقوم به العبيد، كما أنهم يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة، وقد أشتهر أشرف الرومان بحب العمل الفلاحي، حيث كانوا يملكون أراضي واسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم، أما الصناعات فقد نشأت في البيوت، ثم انتقلت إلى الدكاكين حيث كانت تتمثل على وجه الخصوص في الصناعة المنجمية، والصناعة البرونز والخشب والسفن والأسلحة والأجر والفخار والنسيج"³.

-أما الإغريق فصنف العمل إلى صنفين، العمل الذي يمثل طبقة النبلاء و الأشراف و المكانة، وهو تمييز يعبر عن قدرة نوعية في الإنسان الذي يقوم به، ذلك النوع البشري من أفراد المجتمع الذين يتميزون بالذكاء و القدرة على التفكير و القيادة ، وهم الفلاسفة وطبقة الحكام، وبذلك كان العمل غير الذهني عند الإغريق وصمة اجتماعية توجب التحقير لصاحبه، وكانوا يرون أن المواطن الصالح لا يكون أبدا من العمال، ومنه تكونت عقائد دينية من منطلقات اجتماعية طبقية، وأما الصنف الثاني من العمل فقد ربط بطبقة العبيد و الأفراد

1-2-3 سليمان أحمية: مرجع سابق، ص18

الضعفاء، ومن لا تؤهلهم قدراتهم الفكرية و الطبقية ليكونوا مع الفلاسفة و الحكام، وهذا التقسيم للعمل، كان أثره واضحا في تشكيل نموذج اجتماعي قوامه الطبقية حيث يبقى العبيد عبيدا، و الأسياد أسيادا¹.

01-02-01- العمل في الديانات السماوية: بالرجوع إلى الديانات السماوية نجد أنها غيرت مفهومها للعمل

لدى مجتمعاتها، وهذا ما كشفت عن جل العقائد إذ إرتباط العمل بالعبادة عندها، وكانت العقائد الدينية صريحة في تعبيرها عن معنى العمل بأبعاده الدنيوية و الأخروية، وأعطوه مرتبة عالية وقيموه وأنصفوا العمال.

01-02-01 العمل في الديانة اليهودية: فتجد مانصت عليه العقائد اليهودية و ماتحلى به أنبياء بنو

إسرائيل، من تمسك بالعمل ، وقيمته المحددة ، إلا أنه نجد من الانحرافات عن هذه القيم في المجتمعات اليهودية المتأخرة، ما يذم بعض أصناف العمل و أحيانا من منطلقات ترجع إلى أصول عقائدية حتى يصل به الأمر إلى إباحة طرق الاستغلال و التحايل على غيرهم، ودين اليهود جعل العمل يقترن حتى بأنبياء الرسالات ، ومنهم النبي داود عليه السلام إمتهن حرفة الحدادة ، وهذا يدل على الاعتراف بالعمل اليدوي ولا ينقص من قيمة الإنسان، حتى وإن كان نبيا من أنبياء الله، وأثر هذا في ثقافة اليهود وتجلى في حبهم للعمل، فعرف عنهم بالتفاني في العمل ، والتحفيز على النشاط، ويتجلى ذلك في المكافأة وإعفاء من واجبات الدولة لكل مزارع نشيط.²

إلا أن هذه النظرة للعمل تغيرت بعدما أصبح ينظر للعمل من منطلق أنه شراء، فالجتمتع أخذ تنظيمه الاجتماعي في شكله وفقا لتقسيمهم للعمل وعناصر الملكية فالعلاقات الاجتماعية بين الطبقات تقوم على ثلاثة عناصر وهي: الملكية والأسرة الدين، وكانوا منقسمون إلى فئتين متميزتين وهي العبرانيين الأحرار أو

1-2- شريف صديق: التطور التاريخي للعمل ومكانته في الذاكرة الشعبية الجزائرية، مجلة فكر و مجتمع، النشر و التوزيع

طاكسيج كوم للدراسات، العدد 26 يوليو/تموز 2015-ص. 11-14

العاديين و العبرانيين المذنبون و أسرى الحرب الذين كانوا يتحملون أشق الأعمال ويتخذون عبيدا وخدمات للعبرانيين الأحرار¹.

01-02-02 العمل في الديانة المسيحية: جاءت الديانة المسيحية بتشريع رباني هدفه إرشاد الإنسان

وتوجيهه عقائديا، بتعريفه بربه وتعريفه بغايته من الحياة الدنيا، وهذا ما تجلى في العمل الرسالي لنبي الله عيسى عليه السلام، وإن الديانة المسيحية قد غيرت نظرة العمل في المنظور العبري، العمل كعقاب فرضه الإله على الإنسان ليكفر به عن خطيئة أسلافه، غير أن المسيحية أضافت إلى هذه النظرة السلبية وظيفة إيجابية فاكتسب قيمة وضعية، حيث بدؤوا يدركون أن العمل يعتبر ضرورة أساسية لصحة الجسد و الروح، ودونه يكون الإنسان عرضة للوقوع في الخرافات و العادات غير مرغوبة، ومن هنا نظرت المسيحية إلى أن واجب الإيحاء المسيحي هو توفير فرص العمل للمتعطلين، وإذا تم رفض العمل من طرف المتعطلين كان من واجب المجتمع إبعادهم عن الحياة الجماعية، حيث لا يستحق العيش في وسط الحياة الاجتماعية، وأصبح العمل إذن مراقب اجتماعيا كون المجتمع لا يقبل المتقاعس عن العمل، إلا أن التعليم المسيحية إنخرفت به إلى معاني روحية فقط ولم يكن معنى العمل في الفكر المسيحي مرتبطا بالعائد المادي لان المسيحية نظرت إلى المال كأساس لظهور الشرور و الآثام التي تعاني منها البشرية، وبعد التطورات التي عرفتها أوروبا من القرن الحادي عشر إلى القرن الرابع عشر حيث تحولت القيمة الأخلاقية الوحيدة إلى قيمة اقتصادية، دعت إلى الكسب القوت اليومي بالكد وبذل الجهد العضلي الشاق، وقد بدأ هذا التحول عندما استطاع القديس فرنسيس، بإلزام أتباعه من الرهبان بالعمل².

1-2- شريف صديق: مرجع سابق، ص15-17.

01-02-03 العمل في الدين الإسلامي: إن الصورة التي ظهرت عليها الشريعة الإسلامية بدت مهمة بقضايا الإنسان وعلاقاته مع الكون، وفي هذا أخذت من العمل سبيلا للوصول إلى تحقيق غاياته بما يتوافق مع الشرع ويرتضيه الخالق، وهو ما يعرف بخلافة الله في أرضه في شتى مناحي الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، بل وكل ما يمكن أن يحقق من خلاله الإنسان حاجاته في التعمير و الاستمرار ومنه اكتسب العمل شرعيته وأصبح واجبا من منطلق أن جملة الواجبات التي حث عليها الإسلام لاتتم إلا به، وبذلك ارتقى لدرجة أنه أصبح عبادة بعد العبادات المفروضة التي بنى عليها الدين الإسلامي، فالسعي على العيال و العمل و الاستغناء عن سؤال الناس من أفضل العبادات، وهو ما تجسده النصوص القرآنية و السنة النبوية وتعارف عليه علماء الشريعة وتحلى به الصالحون من أمة الإسلام عبر التاريخ، ولقد تكررت كلمة العمل في القرآن الكريم في تسع وخمسين و ثلاثمائة آية ، وأم السنة النبوية فقد بين المصطفى عليه أفضل الصلاة و السلام فضل العمل و قيمته رغم ما يلحق بصاحبه من تعب و شقاء فيقول " من أمسى كلا من عمل يده أمسى مغفورا له"، وفي الأثر أنه (صلى الله عليه وسلم)، "قبل يدا ورمت من العمل وقال" هذه يد يجبها الله ورسوله"¹.

01-03-العمل في العصور الحديثة: يعد مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع ، فعلماء الاجتماع ينظرون إليه كظاهرة عامة في حياة الإنسان و المجتمع، بينما علماء النفس يرونه سلوكا خاصا، يحدد العلاقة بين الفرد و ميدان العمل، أما عن معناه فيصوغه علماء الاجتماع ضمن إطار مفاهيم النسبية المكانية و النسبية الزمانية أي يختلف باختلاف البناء الاجتماعي و باختلاف الزمان، و إذا كان العمل في المجتمعات البدائية مرتبطا بالطقس و المناخ و العادات و التقاليد، ففي المجتمعات الحديثة و الصناعية المعاصرة ارتبط بالكفاءة و الإنتاجية و الأداء و بالعوامل البيئية و الاجتماعية و الثقافية، و يعتبر القرن 17م بداية انخيار نظام الطوائف و ذلك بتحرير صناعة النسيج بانجلترا و ظهور النظام الرأسمالي، وان الفكرة السائدة في هذا

1- شريف صديق: مرجع سابق، ص 19.

النظام هي كون أن العمل هو العامل الأساسي للإنتاج والمصدر الرئيسي لتكوين الثروات، فالفكرون الاقتصاديون أمثال ادم سميت وريكاردو رأوا بأن " العمل هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات"¹.
والآن الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل ورغم اعتباره بأنه مصدر لقيمة الأشياء والخدمات والسلع ومصدرا لفائض القيمة والثروة، فإن رواسب الفكر الاستغلالي أدت به إلى عدم الإنصاف العمال وقد برز ذلك في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي إذ تكون من طبقتين البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والثروة، والطبقة الشغيلة الكادحة وهي مصدر قوة العمل ، وقد أوضحت الأبحاث الحديثة "أن وجهات النظر هذه غير صحيحة، فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان ، مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع و العمل أساسا نشاطا اجتماعي بوظيفته الأساسيتين، من إنتاج البضائع التي يحتاجها المجتمع ، و بنمط العلاقات الداخلية التي يبنى عليها المجتمع ، و للمكانة و الوظيفة أهمية كبيرة في سعادة النفسية للفرد"².

إلا أن الفكر الاشتراكي يختلف في كيفية توزيع القيمة المضافة فإذا كان الأول يرى بان القيمة التبادلية يجب أن توزع بين أجور العمال والربح، فالثاني يرى بان القيمة الفائضة ينبغي أن تعود للعمال كلها باعتباره العامل الوحيد للإنتاج، إذ يؤكد الاقتصاديون الاشتراكيون تأكيد قاطعا على أن عوامل الإنتاج جميعا هي العمل، فالعمل هو المحور النشاط الاقتصادي بأسره.

"أما في الوقت الحالي فقد أعطاه علماء الاجتماع و الاقتصاد وعلماء النفس، أهمية كبيرة واعتبره الوسيلة الوحيدة لتحقيق الرفاهية والتقدم وإعطائه معنى اجتماعيا وتربويا ، بغض النظر عن ناحية الكسبية، وزيادة عن ذلك ظهرت ما بين(م1000م-1900م) عدة مصطلحات وتطورت كلمة عمل تزامن مع تطور اللغة

1-أهمية سليمان: مرجع سابق، ص23

2-عبد الفتاح محمد دواير : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1995، ص18.

الفرنسية حيث في سنة 1160م ظهرت كلمة عمل باللغة الفرنسية (Gagner)، وفي سنة 1175م ظهرت كلمة (Paiyer)، الذي استند من خلال مكافأة نتيجة العمل، وفي نفس السنة ظهرت كلمة (Apprenti)، (متربص)، الذين كانوا يتعلمون الحرفة على أيدي أشخاص الذين كانوا يمارسونها ، وفي سنة 1190 م، بدأنا نميز بين أيام العمل و أيام الراحة، حيث بدئوا يستفيدون من أيام الراحة¹.

وإن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى، و لعل أهمها تجسيد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي إلى العمل الصناعي لاسيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة وقد أحدث التقدم التقني تحولات جذرية في طبيعة العمل.

01-04-تنظيم علاقات العمل: إن نهاية القرن 18 وبداية القرن 19 وقيام الثورة الفرنسية التي ارتبط فيها

مفهوم علاقات العمل بمبادئ الثورة "مبدأ سلطان الإرادة"، حرية التصرفات القانونية و التعاقدية"، هذه الحرية التعاقدية أسفرت على عواقب سلبية على العمال حيث أن أرباب العمل قد استفادوا منه بإملاء ما يرغبون به من شروط مجحفة على العمال دون تمكنهم من مناقشتها بسبب الحاجة الاجتماعية و الاقتصادية.

ونتيجة لهذه الأوضاع المتردية التي أصبح يعيشها العمال، إضافة إلى الأزمات الاقتصادية توسعت الهوة بين العمال و أرباب العمل، الأمر الذي ساعد على انتشار روح التذمر و السخط في نفوس العمال، و لا سيما بعد ارتفاع مستواهم الثقافي و نضج وعيهم السياسي و الاجتماعي، الأمر الذي جعلهم يتجمعون في شكل تجمعات سرية، و علنية للمطالبة بتحسين أحوالهم المادية و الاجتماعية، حيث قوبلت هذه الأساليب بغلق أبواب المصانع و أماكن العمل ، وهو ما أكد فشل مبدأ الحرية التعاقدية ، و أمام هذا الوضع اضطرت الدول الرأسمالية للتدخل

1- مريم شبيخي: طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة، رسالة ماجستير في الانتقاء والتوجيه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2013-ص21.

لحماية العمال من الاستغلال مقيدة إلى حد كبير مبدأ حرية التعاقد في شروط العمل، كما شرعت في إصدار تشريعات أطلق عليها "القانون الصناعي" ثم "قانون العمل" و أخيرا " القانون الاجتماعي لحماية العمال الأجراء. إذا فتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية كان له اثر ايجابي بالنسبة للطبقة العاملة في مجال علاقات العمل"شروط العمل و أحكامه أصبحت خاضعة للأحكام القانونية و التنظيمية.

وقد امتدت أحكام قانون العمل لتشمل كافة الفئات العمالية في مختلف المجالات، كما تجاوزت حدود التنظيم الضيق لعلاقات العمل المحصورة في الجوانب المتعلقة بمدة العمل، الأجر، نوع العمل... إلخ.

-تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية: "نظرا للدور الفعال الذي تلعبه الدولة الحديثة بتدخلها في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة ومستقرة قصد ضمان المساواة في حقوق وواجبات العمل و أصحاب العمل، قصد ضمان استقرار العلاقات، و تجنب كل الخلافات التي قد تنجم بين الطرفين"¹.

-تنظيم العلاقات العمل الفردية: "ومن المعلوم أن هذا التدخل، كان نتيجة الانعكاسات السيئة التي ولدها النظام الفردي في علاقات العمل، خاصة في جانب الأجر، مع إعتبار العمل كواجب وحق لكل إنسان. (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(1984)، أكده الدستور الجزائري (المادة59).

01-04-01-مراحل انعقاد علاقات العمل و إثباتها: تمر علاقات العمل بمرحلتين:

-المرحلة الأولى: مرحلة التحريب كما ورد في المادة 83، من قانون العمل 03/06 التي تنص " يمكن أن يخضع العامل الجديد لمدة تجريبية لاتتعدى السنة، و يمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفة وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموعة العمال عن طريق التفاوض الجماعي"².

1- عماد لعلاوي: مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي،رسالة دكتوراة العلوم في علم النفس

وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011، ص23، 24 .

2-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 16 يوليو 2006م، العدد46، ص3.

-المرحلة الثانية: مرحلة التثبيت وكما ورد في المادة 85، و التي تنص على مايلي أنه بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 83، يتم، إما ترسيم المتربص في رتبته أو إما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة فقط، أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.¹

وسريان علاقات العمل تقوم على مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، ذلك بناء على عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل².

وتبدأ بمجرد القيام بعمل لصاحب العمل كما تنص عليه المواد 08 من قانون علاقات العمل، والمادة 157 من قانون 11/90 والمادة 51 من القانون الأساسي العام للعمل.

02- تعريف نظام العمل الليلي و العمل بالمناوبة:لقد تعددت التعاريف التي تناولت العمل الليلي والعمل المناوب حسب النظرة التي تميز كل عالم اجتماعي عن غيره فقد عرفه كامبنز KAMPENZ(1976م) بأنه هو " عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء الأربع والعشرون ساعة"³. كما عرفه فيو VIEUX (1971م) بأنه "نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج بواسطة تعاقب فرق عمل على العمل دون انقطاع"⁴. وعرفه كايو KAILLAU (1980م) على أنه " نمط من تنظيم وقت العمل لضمان

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية:مرجع نفسه،ص9

2- رشيد واضح:علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر(ب.ط)،2002،ص52.

3- بوظيفة حمو :الساعة البيولوجية، دار الأمة،الجزائر،ط1،،1995، ص49.

4- Vieux.N, Caillars:Le travail Posté ou travail en équipes Successives,ou travail en quart , feuilles de médecine, N° 10, (1980) ,W, P 5.

الاستمرارية في الإنتاج و تتعاقب فيه فرق العمل دون انقطاع في الزمان"¹. كما أن مكدونال و دويل MCDONAL&DOYLE ، يعتبر نظام العمل بالمناوبة أو العمل الليلي (نظام الدوريات)، أحد الأساليب التشغيل التي أتهجتها العديد من المؤسسات من أجل تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية ، في إطار فرق تناوب من دون انقطاع، وتقسيم العمل على فترات زمنية متساوية ومتعاقبة من طرف العمال، وأما الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا(1986م) فقد قدمت تعريفا مماثلا لنظام العمل بالدوريات على أنه " العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمل في نفس المكان"². وتم تعريفه حسب قانون 06-03 المتعلق بعلاقات العمل من خلال المادة 188، من هذا القانون المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في باب العلاقات الفردية، أنه كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، يعتبر عملا ليليا"³.

03- أهمية العمل الليلي والعمل بالمناوبة: لقد كانت مناوبة أو الدوريات العمل بمثابة نظام تقليدي بالنسبة لبعض أصحاب العمل، كالحباز، الممرض والبحار ومع ذلك كانت نسبة العمال بالدوريات جد منخفضة إلى وقت غير بعيد، ويرجع عهد نظام العمل بالدوريات في بريطانيا على سبيل المثال، إلى الأزمة الناتجة عن نقص الذخيرة الحربية سنة 1915م، حيث تم تمديد ساعات العمل لتصبح من 14 ساعة إلى 15 ساعة يوميا لمدة ستة أيام إلى سبعة أيام، الأمر الذي أدى إلى الحوادث و الغيابات ونقص الإنتاج في نفس الوقت .

"وعلى العموم فقد أدى التطور الاقتصادي والاجتماعي والحاجة إلى رفع الإنتاج، إلى انتشار العمل بالدوريات أكثر فأكثر شازلات(Chazalatte)(1973م). وبرز ذلك خصوصا بعد ظهور الإضاءة الاصطناعية، لكون

1 - Villemeur (A): sûreté de fonctionnement de s systèmes industriels,

Paris: Eyrolles, 1988,p :22.

2-حمو بوظيفة, :مرجع سابق.ص49

3-الجريدة الرسمية. للجمهورية الجزائرية ،القانون رقم 03-06 المؤرخ في 20 جمادى عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006.

العمل في السابق كان يعتمد كثيراً على الإضاءة الطبيعية و بمجرد إدخالها إلى ميدان الصناعة، عمد أرباب العمل إلى الزيادة في ساعات العمل اليومية، التي كانت طويلة إلى حد كبير، الأمر الذي أدى ظهور ضغوط عمالية ومطالبتها سنة(1918م)- (1919م)، بثماني ساعات عمل في اليوم وأربعين ساعة عمل في الأسبوع، وهو ما أدى إلى ازدياد عمال الدوريات، الذي ارتفع في العشرية ما بين سنة (1954م)- (1964م) بأكثر من الضعف، ولقد نشر المكتب الدولي للشغل سنة (1973م) ،نسب تزايد العمال بالدوريات في بعض الدول خلال الفترة ما بين سنة (1960م) وسنة(1972م)، كما يتضح ذلك في الجدول أدناه¹.

الجدول رقم: (01):

جدول يوضح تزايد نسبة العمل بالمناوبة الليلية في بعض الدول

الدول	فرنسا	بريطانيا	النرويج	ألمانيا الغربية
السنة				
1960	17.8 %	19%	20%	12%
1972	34.3%	23%	25%	27%

(المصدر: بوظيفة همو-مرجع سابق- ص 50)

وتتحلى أهمية العمل بالدوريات أكثر فأكثر في ارتفاع عدد المؤسسات التي تلجأ إلى هذا التنظيم من جهة ، ومن جهة أخرى في تزايد العمال المشتغلين به، خصوصا في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الحساسة ويتأثر أيضا هذا النظام بحجم وكبر المؤسسات.

1- همو بوظيفة :مرجع سابق ،ص49.

04-أسباب ظهور نظام العمل الليلي و العمل التناوبي: إن دراسة دوريات العمل يتحتم علينا البحث

في أسباب ظهور هذا النظام من العمل سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تقنية وسنحاول التطرق لها في هذه النقاط.

04-01- الأسباب الاقتصادية: "دفعت الحاجة إلى الإنتاج أكبر لتلبية احتياجات السوق، و الاعتماد على

المنافسة والريح السريع بالكثير من المؤسسات إلى العمل بنظام الدوريات، و قد يرجع السبب في هذه إلى رغبة المؤسسات في استغلال تجهيزاتها بصورة مكثفة على المدى القصير حتى تحددتها عند اللزوم لمسايرة التطور التكنولوجي ، والمنافسة كما قد يرجع السبب أن الآلات عندما تكون جديدة و باهظة التكلفة تقوم ضرورة استخدامها باستمرار طيلة الأربعة و العشرين ساعة، حتى يمكن تميمها من الناحية الاقتصادية، بالإضافة إلى العاملين السابقين ، فإن كلا من تطور وسائل النقل والسفر وتزايد عدد السكان قد تطلب توفير المواد الأساسية الواسعة الاستهلاك ، كما أن تزايد عمليات النقل للبضائع و الأشخاص قد أدى إلى خلق الكثير من الخدمات الموازية زيادة عن مهمة النقل ذاتها الأمر الذي ساعد على انتشار نظام العمل بالدوريات ، ناهيك عن الحاجة لضرورة الاستمرار في العمل بالنسبة لبعض المصالح كالمستشفيات والأمن و المطافيء والهاتف، وبالتالي هناك حاجة لتطبيق نظام العمل بالدوريات، أشار إليها كامبنار، Kempner ، أن وزارة العمل البريطانية قد أجرت مسحا سنة 1967، بتسعة عشر مؤسسة صناعية ، حيث تبين من خلالها أن لدوريات العمل انعكاسات تتمثل في تخفيض ساعات العمل الإضافية وعدد ساعات العمل ككل، بالإضافة إلى مزايا أخرى باعتبارها وسيلة للاستعمال الأمثل للآلات، و توفير اليد العاملة ، والتعويض عن الكلفة لبعض الآلات الخاصة عندما يتطلب الأمر بتغيير التكنولوجيا بسرعة"¹.

1-حمو بوظيفة: مرجع سابق،ص55.

أما موريس (MAURICE1976)، فقد لخص الأسباب الاقتصادية للجوء بالعمل بالدوريات فيما يلي: ¹

- نمو رأس المال: إن تبني نظام العمل بالدوريات يعود بالريح والفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة ، نتيجة

التزايد المتضاعف للمنتوجات ، والاستثمارات و رأس المال.

-تقليص ساعات العمل: ويمكن للمؤسسة أن تقلص ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية وأحسن مردودية

من الزيادة في الساعات العمل، أو اللجوء إلى الساعات الإضافية ، التي غالبا ما تكون عالية التكلفة، وقد لا

تحقق الأهداف المنتظرة منها.

-تحسين مرونة الإنتاج: لجوء استعمال نظام العمل بالدوريات للمؤسسات يؤدي إلى التحكم في عملية التوزيع،

و تقليص الآجال المحددة لذلك كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية سيما الطارئة منها.

-مسايرة مستوى التنافس: تسعى المؤسسة على زيادة إنتاجها كما وكيفا وهذا يساعدها في دعم قدرتها التنافسية

وتسهيل مهمتها و المحافظة عليها لوقت أطول.

-التشغيل: ينعكس تبني نظام العمل بالدوريات إيجابيا على عالم الشغل، حيث يزيد الطلب على توظيف عدد

أكبر من العمال ، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة ويسمح بتشغيل نسبة أكبر من اليد العاملة النسوية

في النهار.

04-2 الأسباب التقنية: إن للعوامل التقنية دورا هاما في ظهور وانتشار دوريات العمل لان بعض العمليات

الصناعية والآلات و ظهور المصانع الكبيرة تتطلب العمل والتشغيل الدائم على مدار أربعة وعشرون ساعة على

1 - ساسي ليندة و قاسي نصيرة: العمل بالدوريات وعلاقته بالضغوط النفسي لدى القابات (دراسة ميدانية في مستشفيات

ولاية البويرة)، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة البويرة،

السنة 2014/2015، ص 26.

أربعة وعشرون ساعة (24/24)، وأيضاً مراعاة الآلات الضخمة التي ربما تصاب بأعطال حين تتوقف وتزامنا هذا مع ظهور الآلات الأوتوماتيكية التي كان السبب في ظهور نظام العمل بالدوريات و تأثيرها على نسق المؤسسة. "وان لتطور التكنولوجيا العالي ، زاد من كفاءة الآلات وقدرة تحملها ، مما استدعى تبني نظام العمل بالدوريات أكثر ، وكذا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ازداد الاهتمام بهذا النظام ، واستخدامه في المجال العسكري للقيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي والسهر على العناية بمختلف الآليات الحربية"¹.

04-3- الأسباب الاجتماعية: إن الحاجة الملحة لبعض المؤسسات الخدمائية في مواصلة العمل بدون انقطاع

خلال الأربعة والعشرين ساعة على مدى سبعة أيام في الأسبوع ، كما هو الحال في المستشفيات ومصالح الأمن والمطافئ والمطارات والفنادق... الخ، وذلك لضمان السير الحسن لهذه المؤسسات وتلبية حاجة المواطن المستعجلة وأيضاً تزايد الرغبات ومتطلبات روح العصر.

كما تعتبر ظاهرة البطالة من بين الأسباب التي دفعت بالبعض إلى اقتراح تقليل عدد ساعات العمل في اليوم وتناوب عدة فرق على نفس المركز.

" بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره من الأسباب التي أدت إلى ظهور دوريات العمل، فإن هذه الأخيرة تعتبر ظاهرة من الظواهر الصناعية التي نجمت عن ظهور فروع جديدة من النشاط الاقتصادي، والتي أدت بدورها إلى زيادة محسوسة في عدد العمال، وهذا راجع إلى تطور المكننة، وزيادة حاجتها إلى اليد العاملة"².

1-حمو بوظيفة:مرجع سابق،ص55.

2-عبد الرحمان بقادير، آليات التخفيف من حدة التأثيرات الفيزيولوجية والاجتماعية للعمل الليلي، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، السنة 2013/2012 ص20.

05- أنماط الدوريات العمل بالمناوبة:

05-01- نمط الدوريات الجزئية نصف المتواصلة: يتضمن هذا النمط دوريتان، وأخذ عطلة في نهاية

الأسبوع، وهذا النمط أكثر إنتشارا في مختلف النشاطات الصناعية والتجارية والخدمات العامة، خاصة في مجال الأعمال الدقيقة، كالالكترونية وهو أكثر قبولا لدى العمال لكونه يتألف من دوريتين: "صباحية ومسائية وغالبا مايقترح أن تبدأ الدورية الصباحية على الساعة (06) ، والمسائية على الساعة الثانية زوالا ، ويتم تغيير الدورية كل يوم أو أسبوع أو أكثر كما يمكن أن تلجأ بعض المؤسسات على تثبيت كل دورية مثل ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية"¹.

05-02- نمط الدوريات الجزئية المتواصلة: وهو عبارة عن دورية صباحية وأخرى مسائية بإنقطاع

يومي، لكن دون عطلة في نهاية الأسبوع، وعادة ما يبدأ العمل على الساعة 5:30 أو 06 للدورية الصباحية، أما الدورية المسائية فتنتهي على الساعة 9:30 أو 10 ، وهو نمط شائع في كثير من المؤسسات إذ يعرف بالعمل التناوبي (8x2) حيث يعمل بها فوجان على التوالي هما: A ، B"².

05-03- نمط الدوريات نصف متواصلة: كثيرة الانتشار يضم ثلاث دوريات على الأقل، دورية

صباحية ، مسائية ، ليلية ، الأولى تسمح للعامل بتناول وجبة العشاء مع أسرته ومشاركتهم في بعض النشاطات الاجتماعية ، إلا أن توقيتها مبكر جدا ومتعب وتحرم العامل من القدر الكافي من النوم أما الثانية غير مناسبة

1-حمو بوظيفة: مرجع سابق، ص77.

2- جيلالي عزاوي: نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل و تنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران،السنة2013،ص27.

للحياة الاجتماعية ، إلا أنها تسمح للعامل بأخذ قسط كاف من النوم أما الأخيرة فتسمح للعامل بتناول وجبتي الغداء والعشاء مع أسرته مع ذلك فهي متعبة و مجهدة للعامل ولها آثار سلبية على صحته¹.

جدول رقم (02) يوضح توزيع تناول الوجبات مع الأسرة لكل دورية

الدورية الصباحية	الدورية المسائية	الدورية الليلية
-وجبة العشاء مع الأسرة -المشاركة في بعض النشاطات مع الأسرة -توقيت الدورية مبكرا ومتعب. -تحرم العامل من النوم الكافي	-غير مناسبة للحياة الاجتماعية. -دورية مريحة للعامل	-تسمح للعامل بتناول العشاء والغداء -الدورية متعبة جدا ومجهدة جدا ولها آثار سلبية على صحة العامل

مصدر الطالب يوسف خنين

05-04- نمط الدوريات المتواصلة: يتضمن العمل فيها بلا انقطاع إلا في العطلة السنوية، تتداول عليه

ثلاث فرق دون الحصول على الراحة، و يعد انتشار هذا النمط محدود بعض الشيء، وعادة مايطبق لأسباب تقنية تقضي باستحالة توقف وسائل الإنتاج كل أسبوع أو كل شهر.

"عرف هذا النمط عدة تحولات وتعديلات فبعد أن كان قائما على ثلاثة أفواج مع إجبار أحدهم على مضاعفة العمل في أحد أيام الأسبوع، للسماح للفوجين الآخرين بالتداول و أخذ يوم راحة، أصبح الآن يتألف من أربعة أفواج أو أكثر، يعمل كل واحد ثمان ساعات ويسمح بالراحة لأحدهما، بينما تكون البقية في حالة عمل تشكل حلقة مدتها أربعة أسابيع"².

3-إلياس يوسف: أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص 160.

2- جيلالي عزوي: مرجع سابق، ص 27.

2-حمو بطريفة: مرجع سابق، ص 144.

06-أنواع نوبات العمل: هناك أنواع عديدة من نوبات العمل منها النهارية، و الليلية، و المتقطعة، و المضعفة.

06-01-نوبتي النهار والليل: "هما نوبتان نهارية وأخرى ليلية، مدة كل واحدة منها (08 ساعات)، للإشارة

هنا أن مدة العمل فيها هي نفسها أي (08ساعات)، في أغلب الأعمال، ولكن الاختلاف فيها يكمن في زمن بدايتها ونهايتها"¹.

وهذا ما نلاحظه في بعض المؤسسات التي تعمل بنظام المناوبة النهارية والليلية أي(2X8)، مثل المستشفيات تعمل بنظام نوبتي النهار والليل.

06-02- النوبات النهار المضعف: وهي تفهم من معنى العبارة ، أي أن النوبة تكون مضعفة، فهي عبارة عن

نوبتان، زمن الواحدة منها ثمان ساعات(08ساعات)، تكون النوبة الأولى صباحية والثانية مساءية، ونفس الشيء مثل نوبات الليل والنهار فقد تكون تختلف النوبات في ساعات بدايتها ونهايتها

06-03 النوبات المتقطعة:تختلف هذه النوبة عن النوبتان السابقتان، فهي عبارة عن ثلاث (3نوبات)، عملية

والمداومة فيها تكون لمدة 5 أيام. يتم العمل خلال هذه النوبة بطريقة التناوب بين العمال على الوظيفة الواحدة، حيث يتناوب العامل ثلاث مرات في أربع وعشرين ساعة للعمل، أو تكون عن طريق أفواج ولذلك لضمان الإنتاج المستمر أو الخدمة الدائمة².

07-الجانب القانوني و التشريعي لنظام العمل الليلي و العمل التناوبي: حددت المدة القانونية

للعمل بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والتي تعني هيئات المستخدمين في القطاع الاقتصادي وكذا المؤسسات والإدارات العمومية، ويسرى مفعول هذا الأمر منذ 11 مارس 1997.

2-حمو بطريفة: مرجع سابق، ص136.

كما تعتبر المادة القانونية للعمل السالف ذكرها القاعدة الأساسية التي يتركز عليها تحديد حجم العمل اليومي، وجاءت مواد فرعية لتحديد ذلك وهي كالتالي:¹

-**المادة 22:** إن المدة القانونية للعمل أربع وأربعون(44)، ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

-**المادة 25:** إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام العمل الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة ، ويعتبر نصفها عملا.

-**المادة 26:** لا يجوز أن تتعدى بأية صفة كانت مدة العمل اثني عشرة ساعة (12) في اليوم.

ومع التقدم التكنولوجي والتغير الذي حدث في المجتمع وظهور مهن تتطلب الاستمرارية وكذلك ضخامة الآلات في العمل انتهجت الجزائر نظام العمل الليلي في بعض القطاعات الحيوية والحساسة و سمح للعمل بهذا النظام من طرف الدولة التي قننته بقوانين وتشريعات، وذلك حسب ماجاء في القانون رقم (90-11) المؤرخ في (01) شوال عام(1410)، الموافق لـ 21 أفريل (1990)، المتعلق بعلاقات العمل وكانت المواد كالتالي:²

- **المادة 27:** إذ يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، وتحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق المفاوضات أو الاتفاقيات الجماعية.

-**المادة 28:** لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

-**المادة 29:** يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد17، أول شوال عام،1410هـ، ص56.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سابق، ص56.

-المادة 30: يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، ويحول العمل التناوبي الحق في التعويض .

وإن مدة العمل الليلي حسب القانون هي (08) ساعات بموجب الاتفاقية الجماعية ويمكن أن تمتد إلى (12) ساعة في ثلاث حالات:¹

-البعد بين مقر العمل ومقر سكن الأجير .

-نشاط المناوبة للسهر على ممتلكات المؤسسة.

-نشاط يختص بضرورة ضمان دوام نشاط الإنتاج (الصحي مثلا).

08-أنواع ساعات العمل: وتكون ساعات العمل إما ساعات عادية ومنصبة أو ساعات لاعادية ولا منصبة، وتكون كالتالي:²

08-01-ساعات العمل العادية: تحتوي المادة القانونية على عدد ساعات العمل في الأسبوع، وقد يسمح في بعض الحالات بالزيادة أو النقصان لبعض المهن في القانون العمل (النقل ، الفندقية،...)، ومدة العمل لا يمكن أن تتجاوز في اليوم (10) ساعات لهذا نظام العمل الأكثر تمثيلا هو (08) ساعات في اليوم، و(05) أيام في الأسبوع ويتخلله وقت الراحة يكون في منتصف النهار ولا يكون على الإطلاق أن يقل على (40) دقيقة .

08-02-ساعات العمل المنصبة: هي مجموع الساعات المستغرقة في إنجاز الأعمال من طرف فرق متتابعة للاستجابة إلى متطلبات الإنتاج، بحيث تقسم مدة اليوم إلى ثلاث أقسام:

1- عبد الحميد عبدوني و(آخرون): مداخلة بعنوان العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم (الأرق، فرط النوم، اضطرابات جدول النوم و اليقظة) لدى عمال الورديات الليلية، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 3، 2013، ص121، <https://www.asjp.cerist.dz>.

2- عبد الحميد عبدوني و(آخرون): مرجع سابق، ص121

08-02-01- العمل المنصب لفرقين: ويسمى بنظام (2x8)، بحيث يقسم العمل على فريقين العمل

يتناوبون على عمل الصباح والمساء مع بقاء المؤسسة مغلقة في الليل ونهاية الأسبوع.

08-02-02- العمل المنصب لثلاث فرق: ويسمى نظام (3x8)، بحيث تتناوب ثلاثة فرق على عمل

الصباح والمساء والليل، لكن المؤسسة تبقى مغلقة في نهاية الأسبوع.

08-02-03- العمل المنصب لثلاث فرق أو أكثر: ويسمى نظام (4x8) أو (5x8)، ويسمى كذلك فرق

الدوام، بحيث تتناوب ثلاث فرق على العمل في حين أن الفريق الرابع أو الخامس يرتاح وهذا يسمح ببقاء

لمؤسسة مشغلة (24/24) ساعة بطريقة الدوام، وتبدأ:

-الوردية الصباحية من السادسة صباحا إلى الثانية ظهرا.

-الوردية المسائية من الساعة الثانية ظهرا وتنتهي العاشرة مساء.

-الوردية الليلية من الساعة العاشرة مساء وتنتهي السادسة صباحا¹.

08-03- ساعات العمل لا عادية ولا منصبة: هي ساعات قابلة للتغيير من يوم لآخر وتحددها المؤسسة وذلك

حسب احتياجاتها و متطلباتها

09-الراحة و العطل القانونية: إن تنظيم وقت العمل يقتضي جملة من الدواعي الصحية والعائلية

والاجتماعية، فإن نفس هذه الدواعي تتطلب التوقف عن العمل دوريا يضمن للعامل الراحة الكافية

وهذا ما يعرف بالعامل في الراحة القانونية، ومن المعتاد أن يعمل معظم الناس خمسة أيام وأن يستريحوا يومين

ولكن يمكن أن نجد أنماطا أخرى من الورديات العمل، فمثلا ثلاثة أيام عمل متصلة يتبعها يوم واحد عطلة، وبعد

1- عبد الحميد عبدوني و(آخرون): مرجع سابق، ص121.

ذلك ثلاثة أيام عمل وبعدها يومان عطلة، ثم ستة أيام عمل متصلة ويومان عطلة، يتبعها أربعة أيام عمل متصلة يتبعها يوم عطلة وهكذا.

إلا أنه لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل وما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية والصحية للعامل، ومنحه جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته وقوته وجهده ، والتمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء وجهد أسبوعيا وسنويا ، كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد السنوية والوطنية و الدولية وحقه في العطلة السنوية وذلك في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية، بل أصبح الحق في الراحة أكثر من ذلك من ضمن الحقوق الدستورية ، إذ ينص الدستور الجزائري لسنة 1996 في مادته 55، الفصل 3 بأن "الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسة"، إلى جانب الأحكام الخاصة بحق العمال في الراحة الواردة في قانون علاقات العمل والتي جاءت تطبيق للأحكام الدستورية السابقة حيث تضمن هذا القانون عدة مواد من 33 إلى 52 إذ تنص المادة 35 منه على " أنه يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد و العطل أيام راحة قانونية "، بينما المادة 39 الموالية لها تنص على "أنه لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياها المستخدم، وأن كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعدم الأثر"¹.

ويمكن أن يأخذ تنظيم فترات الراحة أشكالا متعددة من أهمها مايلي:²

-الراحة التلقائية:وتقوم أساسا على أن العامل بإمكانه أخذ راحة بنفسه كلما احتاج لذلك بعد بذل مجهود معين وعادة ماتكون مدتها قصيرة لكنها تصبح عديدة ومتكررة في حالة الأعمال الشاقة.

1-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سابق،ص56.

2- حمو بوظيفة:مرجع سابق، ص 30 .

-الراحة المقنعة: تتمثل في تحول العامل للقيام بعمل آخر عادة ما يكون روتينيا يتطلب درجة من التركيز أقل مما تحتاج إليه مهمته الأصلية، ذلك لفترة معينة من أجل الاستراحة من عملية التركيز أو الجهد المبذول في المهمة الأصلية.

- الراحة التابعة لطبيعة العمل: يمكن أن يتم تصميم الآلة بصفة خاصة والعمل بصفة عامة، بحيث يقوم ذلك على أساس إدراج فترات معينة من الراحة للعامل ، وعادة ما يكون ذلك في شكل فترات انتظار تبعا للمراحل التي تمر بها، كما هو الحال عندما ينتظرها العامل لتبرد أو لإنتهائها من مرحلة ما.

- الراحة المحددة: وهي عبارة عن فترات تحددها المؤسسة في إطار تنظيم العمل وعادة ما تتمثل في مدة تتراوح ما بين 10-15 دقيقة في منتصف فترة العمل الصباحية، وأخرى في منتصف الفترة المسائية حيث أجرى "باتياوميرال" BhatiaMurell"، تجربة على مجموعة من الإناث إذا تم إدخال نوعين من فترات الراحة مع مراقبة متوسط الكفاءة و الريح، فتوصلا إلى أن إدخال فترات الراحة لم يؤدي إلى إنخفاض الإنتاج كما يتضح حسب الجدول.

جدول رقم (03) يوضح توزيع فترات الراحة

متوسط الريح	متوسط مؤشر الكفاءة	عدد الأسابيع	الحالات
14.60	100.2	09	-المراقبة
15.42	104.4	18	-ستة فترات راحة لمدة 10 د
14.40	102.5	07	-أربعة فترات راحة لمدة 15د
15.59	103.1	05	-ستة فترات راحة 10د

(المصدر: حمو بوظريفة -مرجع سابق- ص 50)

10-الانعكاسات العمل الليلي و التناوبي: إن الصناعة الحديثة أدت إلى أن يغزو العمل بالدوريات الليلية

بمجالات كثيرة، وإن أهم إنتقاد للعمل الليلي و العمل بالدوريات يوجه عادة من قبل علماء الاجتماع و علماء النفس وتتجل هذه الانتقادات من نواحي اجتماعية وأسرية ومن ناحية صحة العامل، و إلى تنظيم المحيط المدني الذي يتأثر مباشرة بجداول العمل ، كما ينتج عن العمل الليلي صعوبات في تنظيم الحياة اليومية للعامل، ومنه يمكن أن نتطرق إلى الجوانب التي مسها هذا النظام العمل الليلي، و العمل التناوبي وهي :

10-1-أثاره على الحياة المهنية:

10-01-01-أثر على الحوادث العمل: إن هدف السلامة والصحة المهنية الحفاظ على عناصر الإنتاج

وفي مقدمتها العنصر البشري ، كما أن التشريعات و القوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة، و إن لحوادث وإصابات العمل خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة ويتأثر الجميع من حوادث وإصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو زملاؤه أو أسرته أو المؤسسة التابع لها. ويقصد بحوادث العمل أنه "كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، ووضعيته أي من الأجهزة والآلات ومن العامل نفسه سوء أدائه أو سوء إستعداده أو نتيجة إضطراب نفسي أو سوء تكيف داخلي يفقد العامل توازنه ، أو عن مؤثر خارجي يعيق توافقه"¹.

وفي دراسة قام بها كل من "يات و ماريوتو"، "Wyatt & Mariotte"، حول أثر العمل بالدوريات على الحوادث ، تبين أن عدد الحوادث ترتفع خلال الدورية الليلية وتزداد حدتها، وإتفق العمال في إرجاع ذلك إلى الشعور بالتعب العام والإرهاق"².

1-محمد الشكري: إدارة المشاريع الصناعية، دار الكتاب للنشر والتوزيع،(ب.ب)(ب،ط)،1960،ص481

2- Wyatt.S, Mariott.R :**Night Work and shift changes** ,**Brit j**, Industrial Medicine, N°10 ,1979, P73

كما توصل الباحثان: "رمضان عمومن" و "حمزة معمري": "أنه يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية و قد دلت نتائج الاستقصاءات ، أن الإضاءة الغير كافية قد تسبب في زيادة معدل حوادث العمل بنسبة 25%، عن الإضاءة العادية كما تبين أن بعض أنواع الحوادث ، نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب"¹.

ويرجع الباحثان أيضا أسباب الحوادث إلى تغير ظروف العمل من الفترة الصباحية والمسائية ، وإن تعب العامل يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في العمل المستمر، وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي.

-وقام كل من "محمد بن غريب" و "بوحفص مباركي"، بدراسة حول خطر الاحتراق والتكهرب بمؤسسة أنفرافاريو بولاية وهران حيث تم إختيار جميع عمال ورشة إنتاج العوارض الخرسانية للسكك الحديدية وتوصل إلى النتيجة "أن ظروف الفيزيائية للعمل والعمل الليلي في هذه الحالة يؤديان إلى حدوث الاحتراق و التكهرب الأفراد بالمؤسسة"².

-ويتبين لنا أيضا من خلال نتائج الفرضية الجزئية الثانية للدراسة الميدانية التي قام بها كل من د. بحري صابر و أ. خرموش منى، " أن هناك مصادر مهنية لحوادث العمل، بلغت نسبتها 28.38%، حيث تمثل في تغير نوبات العمل، ونقص فترات الراحة، و الإستعداد الدائم للعمل، فطبيعة عمل رجال الحماية المدنية تتميز بالعمل بالمناوبة الغير ثابت حيث يعملون بنوبات مختلفة ، تجعلهم يحسون بنوع من عدم الإستقرار في العمل ، وذلك راجع بالأساس لكون تغير نوبات العمل من الليل إلى النهار أو بالعكس"³.

1- رمضان عمومن و حمزة معمري: حوادث العمل أساسها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد خاص، ص555

2- محمد بن غريب (وآخرون): تقييم أخطار الأنساق الجزئية وإجراءات الوقاية منها، مجلة تنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الاجتماعية، وهران، العدد2، جوان2016، ص25.

3- صابر بحري (وآخرون): مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية، مجلة تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، العدد2، ديسمبر2016، ص153.

10-01-2 أثره على التغيب: يعد التغيب عن العمل ظاهرة لابدامن معالجتها، فهي من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات، فالتغيب يعود إلى أسباب عديدة يصعب حصرها، إلا أنه يمكن تصنيفها لتسهيل دراستها إلى عوامل مادية واجتماعية و نفسية وبيئة صحية وإلى ظروف العمل وغيرها، وتختلف تلك الأسباب من مجتمع إلى أخرى و من مؤسسة إلى أخرى.

ويعرف أنه "ظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام وأسابيع معينة دون إشعار المصنع بذلك"¹.
وكما يعرفه عبد المنعم عبد الحي: بأنه "عدم حضور العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد للعمل و المفروض أن يؤدي العمل طبقا للإنتاج لأسباب أو أعذار غير مقبولة"².
وكما أن تزايد العمل بالدوريات إلى كثرة الاهتمام بمختلف المشاكل الإنسانية المرتبطة بساعات العمل غير العادية، وكل بما يتعلق بها من تساؤلات ، كالعلاقات بين الغياب وعدد ساعات العمل ، نوع الدورية و مدة الدوران و اتجاهه بالنسبة لكل دورية .

كما أكدت الدراسات التي قام بها الباحثين "يات وماريتو" **"Mariott&Wyatt"** "أن الغيابات تزداد عند عمال دورية الليلية وتنقص عند عمال دورية النهارية بعد ماكان العكس من قبل أربعة أسابيع ، فوجد أن الغيابات خلال هذه الأسابيع الأربعة يتجه نحو الانخفاض أثناء الدورية النهارية و نحو الإرتفاع عند الدورية الليلية"³.

1- إحصان محمد الحسن: علم الإجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، ط2005، 1، ص90.

2- عبد المنعم عبد الحي: علم الإجتماع الصناعي، المصنع ومشكلات الاجتماعية، المكتبة الجامعية الحديثة الإسكندرية ، 1984 ، ص102.

3- فريد ناتش: نظام العمل بالدوريات وتأثيرها على حوادث العمل، ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2010، ص40.

وذلك حسب الجدول التالي:

الجدول رقم: (04) يوضح تزايد الغيابات حسب الدوريات

المعدل	الأسبوع 4	الأسبوع 3	الأسبوع 2	الأسبوع 1	الاسبوع الدورية
4.93	3.96	5.10	5.25	5.38	دورية النهارية
4.77	4.17	4.83	4.59	4.48	دورية الليل

(Wyatt.S,&Mariott.R 1979-OP.Cit ,P10)

ومن خلال تحليلنا للجدول نلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين الوقت العمل والدورية سواء كانت نهارية أو ليلية إذ أنه كلما كان العمل لوقت طويل زاد التغيب عن العمل بالنسبة للعمال بالدورية الليلية وقل التغيب عن العمل بالنسبة للعمل بالدوريات النهارية ، وكلما كان الوقت العمل قصير قل التغيب عن العمل بالنسبة لدوريات الليلية و زاد التغيب عن العمل بالنسبة لدوريات النهارية.

وفي دراسة أخرى قام بها "ذوس أفسون (1956) حول نفس الموضوع أثر العمل بالدوريات على التغيب توصل إلى نسبة التغيب لدى عمال الدوريات يكون أكبر من نسبة تغيب عمال النظام العادي، في حين يرى "كازمين"، ("Cazamian")، أن الغيابات في فرقة الليل أكثر منه في فرقتي النهار في نظام العمل بالدوريات الذي يكون فيها التناوب مرة كل أسبوع"¹.

10-01-03 أثره على الأداء و الإنتاجية. وكثير ماتضطر بعض مؤسسات العمل، و الهيئات والمصانع وشركات، إلى إستمرار العمل طوال 24 ساعة يوميا ، مقسمة إلى ثلاثة نوبات أو ورديات أو أن يستمر العمل بها نوبتين فقط نوبة نهارية ونوبة ليلية، طول كل منهما ثماني ساعات.

وقد كشفت دراسة للصناعات البريطانية (لويات وماريوت، "Marriott &wyat")، نشرت عام

1- فريد ناتش:مرجع سابق، ص41.

(1954)، "عن بعض المشكلات والنائج المتضمنة في النوبات الليلية، أنه إذا كلف نفس الأفراد بالعمل في نوبة نهارية ونوبة الليلية بالتناوب كان معظمهم أكثر إنتاجاً في النوبة النهارية عنهم في النوبة الليلية والنتيجة الإجمالية لذلك أنه أصبحت نوبة النهار أكثر إنتاجية من نوبة الليل"¹.

"وهناك إختلاف كبير بين نوعية النوم بالنهار مقارنة بالليل. فالنوم بالنهار عادة ما يكون خفيفاً ربما لا يحصل الموظف على حاجته من النوم العميق ومتقطعاً مما ينتج عنه عدم استعادة الجسم لنشاطه ومن ثم التعب والخمول والتوتر، وهذا بدوره ينعكس على إنتاجية الموظف وتركيزه في عمله، وفي بعض الأحيان قد يسبب بعض الأعراض العضوية. فعلى سبيل المثال، قد يؤثر نقص النوم عند عمال الورديات في قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات التي تحتاج إلى تركيز أو ردة فعل سريعة"،².

حيث لاحظ "موريس" (Mourice 1976) ، أن دراسة تأثير دوريات العمل على الأداء والإنتاج تتعرض لبعض المشاكل المنهجية، وأنها معظمها كانت فرضيتها على شكلين الأولى تقوم على أساس الأداء يقل في الفترة الليلية لأن الإيقاع البيولوجي لمختلف الوظائف الجسمية و مايصاحبه من نشاط وقله الحيوية أثناء العمل الليلي، وتزايد التعب يخفض من قدرة العمال، وأما الفرضية الثانية فترجع السبب إلى العوامل الخارجية كنقص الإشراف، ونقص التنسيق العام للإنتاج وعدم كفاية الوقاية التقنية للعمل"³.

وفي نفس الإطار وجد "فانون" (Vernon 1944)، أن انخفاض المردودية ليلاً، جد ملحوظ لاسيما عندما تكون مدة تناوب الدوريات طويلة، وخلال الأسبوع الثاني من العمل الليلي نتيجة تراكم التعب، كما وجد نفس

1- طه فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 2005، 9، ص 273

3- أحمد سالم باهامام: العاملون بنظام الورديات، 12-01-2018 على <http://www.alriyadh.com> الساعة 09:30.

3-حمو بوطريفة: مرجع سابق، ص 114.

الباحث أن انخفاض المردودية أثناء العمل الليلي المستمر أو الدائم يقدر بنسبة 17%، والشيء الملحوظ هو أن تختلف هذه الدراسات تربط هذا الانخفاض بالركود وقلة الحيوية أثناء العمل الليلي، وتزايد التعب المرافق له¹. كما أنه أظهرت البحوث أن ورديات الليلية تؤدي إلى إرتفاع معدلات التعب والضغط وعدم الرضا المهني وأخطاء في الأداء.

ويعد هذا النوع من العمل الأكثر إرهاقا وقد يؤدي هذا الإرهاق إلى تخفيض معدلات الإنتاج وإلى تخفيض معدلات الجودة.

تتعرض العديد من المصانع إلى مشكلة انخفاض الإنتاجية وهبوط نوعية البضائع المنتجة، ومثل هذه الأمور تترك آثارها السلبية على المصنع بحيث تقل أو تنعدم أرباحه أو يضطر إلى غلق أبوابه والتوقف عن العمل وتسريح العمال.

10-01-04-أثاره على الاتصال: إن الاتصال عملية ضرورية لسير العمل في التنظيم ، ويعتبر من أهم عمليات الإدارة وهو عملية معقدة تتضمن نواحي كثيرة منها توصيل المعلومات واستقبالها وفهمها وقبولها ورفضها ، وليس من المبالغة في القول بأن الاتصال هو الوسيلة التي يتم بواسطتها توجيه النشاط أي منظمة ، وفي أي تنظيم مهما كان نوعه فإن نقل المعلومات من فرد إلى آخر ، وبواسطة هذا النقل يمكن تعديل السلوك و إحداث التغيرات وتحقيق الأهداف، و يعتبر الاتصال العصب الحيوي في التنظيم والشريان، الذي يغذي كافة أجزاء المنظمة بالمعلومات والتعليمات لضمان السير الحسن للتنظيم، والوصول به إلى الأهداف المسطرة .

"وهو العملية التي يتم من خلالها تعديل السلوك الذي تقوم به الجماعات داخل المنظمات بواسطة تبادل المعلومات لتحقيق الأهداف التنظيمية"¹.

1- أحمد عبد العزيز سلامة و(آخرون): علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية للطبع و النشر، القاهرة، مصر، 1974،

وإن المشاكل التي يعاني منها المصنع الحديث هي مشكلة ضعف نظام الاتصال داخل التنظيم ، ولقد لفتت هذه الظاهرة أنظار الباحثين وعلى سبيل المثال نجد " براون"، " BROWN" وحيث يعرفه " براون"، " BROWN"، "قدرة فرد أو جماعة على نقل مشاعره لشخص أو جماعة أخرى"².

حيث قسم " براون"، " BROWN"، أسباب الضعف الاتصال إلى ثلاثة أسباب:³

1- يعود إلى عوامل زمنية.

2- يعود إلى عوامل مكانية.

3- يعود إلى التقسيم الطبيعي لبناء المصنع.

-أما السبب الأول يرجع إلى أسباب زمنية، فيتضح ذلك في المصنع التي تطبق نظام النوبات فكثيرا ما ينشأ التوتر، لأن أفراد النوبة الرئيسية(النوبة النهارية)، يعتبرون نوبتهم من أكثر النوبات أهمية، فنظام الورديات يعيق عملية الاتصال بين أفراد النوبات المختلفة.

وهكذا يتضح لنا أن التفاعل في التنظيم يعتمد على الاتصال، طالما أنه أداة نقل المعلومات والوقائع و الأفكار و المشاعر من شخص إلى أخرى، ومن مستوى معين إلى مستوى آخر داخل التنظيمات ، وهذا بدوره يجعل من الممكن تحقيق الأهداف التنظيمية، إلا أن النوبة الليلية تعتبر من نوبات التي يصعب نقل المعلومات إلى أفرادها.

10-01-05-آثاره على الرضا الوظيفي: بعد عدم الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة من أهم معوقات نجاح تلك المؤسسة في تقديم خدماتها إلى المتعاملين معها ويقودنا التفكير المنطقي إلى القول أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها ، من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها ، ويمكن تسمية الفرد

1-حسن حريم: السلوك التنظيمي.سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص245.

2-طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للنشر و التوزيع، القاهرة، (ب.س)، ص69.

3- مجدى أحمد بيومي.محمد السيد لطفي: الكفاءة التنظيمية و السلوك الانتاجي مدخل علم الاجتماع الصناعي، دار الفكر الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2011، ص70.

حين ئد بالشخص المتكامل"¹، وأما بالنسبة لأثر العمل بالدوريات على الرضا فنجد الباحث "Wederburn" 1978، قد قام بدراسة حول مدى رضا (312)، عامل الذين يعملون بنظام الدوريات وكانت النتائج كما هي مدونة في الجدول التالي:²

جدول رقم: (5) يوضح نسبة العمال الذين يفضلون العمل بالدوريات

النسبة المئوية%	التكرار	التفضيل
17.8	56	أفضل جدا
28.6	90	أفضل أكثر مما أكره
22.2	70	لا أفضله ولا أكره
23.2	73	أكره أكثر مما أفضله
8.3	23	أكره جدا
100	312	المجموع

(المصدر: فريد ناتش: مرجع سابق، ص42)

ومن هذه النتائج كلها نستخلص بأن أغلبية العمال يفضلون نظام العمل العادي ، ومعظمهم من فئة الشباب، والتي لا يتجاوز أعمارهم (35) سنة، وتقدر نسبتهم ب(59.3%)، بينما الذين يفضلون نظام العمل بالدوريات فقدرت نسبتهم ب (38.5%)، وقد يكون ذلك راجع لظروفهم الخاصة، وكذلك للامتيازات التي يتمتع بها العاملين بهذا النظام.

10-02- آثاره على الحياة الاجتماعية و الأسرية:

10-02-01- آثاره على الحياة الاجتماعية: إن الإنسان اجتماعي بطبعه، وأنه لا يستطيع العيش بدون مجتمع

ويتفاعل مع ما من حوله من مكونات ونظم اجتماعية واقتصادية وثقافية، وكل مكونات الواقع الاجتماعي من حوله ، كما أن الإنسان بنشاطه و أفعاله وتصورات مصدر رئيسي وفاعل إلى حدا كبير لكل ماهو اجتماعي ، وله قدرات مذهلة في استخدام كل أشكال التواصل بهدف التعبير عن ذاته ولكي يتبادل الأفكار مع غيره .

1- مجدى أحمد بيومي. محمد السيد لطفي: مرجع سابق، ص188.

2- فريد ناتش: مرجع سابق، ص42.

" ولا يفوتنا الإشارة إلى أن التقدم الصناعة و إرتباطها بحاجات المجتمع تتطلب قيام العمال أحيانا بأداء أعمالهم ، في جميع ساعات اليوم، حيث يتطلب ذلك نظام العمل بالورديات فالراحة التي كانت مألوفة ليلا تتلاشى لبعض العمال أمام متطلبات العمل الذي يجب أن لا ينقطع كما أن العمل قد يتطلب من العمال الحضور في عطلة نهاية الأسبوع أو في عطلة الأعياد، ويمثل نظام الورديات وخصوصا الورديات الليلية مشكلة إجتماعية ونفسية للعامل لأنها تسبب في العديد من المشكلات مثل التغيب عن العمل ، وتسرب العمال، أو الإصابة بالأمراض مما يجعل العمال يعيشون في ضجر وملل من العمل أثناء تلك الأوقات، ويضاف إلى ذلك أن وردية الليل تفقد العامل إحساسه بالمشاركة في أي نشاط في الحياة العامة إذ أي نشاط يمارسه يكون على حساب راحته وصحته"¹.

"إذ لحظت العديد من الدراسات أن الإحساس بعدم الارتياح والعزلة موجودة لدى معظم عمال الليل"شازالات **chazalatte** "،"موريس و مونتاي **Maurice.&Monteil** " فدائرة الأصدقاء ضيقة لدى عمال الليل نتيجة صعوبة الحصول على أصدقاء جدد، إلا أن المحيط يلعب دورا مزدوجا في هذا الصدد ، فكلما إرتفع عدد العمال بالعمل ليلا أو بجداول الدوريات كلما صعب إكتساب أصدقاء جدد، وفي المقابل فإن إحساسهم بوجودهم على هامش الحياة الاجتماعية يقل، حيث أوضح إستفتاء حول هذا الموضوع بإحدى المدن الصغيرة في بريطانيا أن العمل الليلي كان مقبولا وعاديا لأن اغلب السكان كانوا يمارسونه"².

-وكما أن دراسة قامت بها نفس البحث "شازالات" **chazalatte**(1973م) ، و توصلت إلى أن " العمل الليلي والمتناب يعيق الأنشطة الجماعية، سواء كانت مرتبطة بممارسة الأنشطة الرياضية أو نقابية

أو الأنشطة السياسية، أو الأنشطة الثقافية، وما إلى غير ذلك، حيث لا يمكن للعامل القيام بذلك بانتظام وفي بعض الأحيان يتم استبعاده أو استبعاد نفسه إذا لم يتمكن من متابعتها على أساس منتظم. ويحدث هذا في كثير

1-خضير بن سعود الخضير: علم الاجتماع الصناعي والإنتاج، العبيكان للنشر و التوزيع، جامعة الملك فهد للبترول

والمعادن،(ب.س)، ص102

2- بوحفص مباركي: العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2004، ص2، ص61.

من الأحيان¹، ومن خلال هذا فإنه يمكننا القول أن هذا النظام العمل الليلي أو التناوبي يخلق إضطرابات في الحياة الاجتماعية إضافة إلى عجز هذا العامل من تلبية كل الاجتماعات والمناسبات المهمة، و ممارسة الأنشطة المختلفة للحياة الاجتماعية لأن كل التنظيمات عادة لها إيقاع منتظم ، بدل الإيقاع الغير المنتظم وهذا ينعكس على العامل من حيث محدوديته في التفاعل والاتصال مع زملائه داخل المؤسسة وخارجها وحياته الاجتماعية .

10-02-02 آثاره على الحياة الأسرية: يعتبر إحتلال الحياة الأسرية السبب المباشر لرفض العمل الليلي من

طرف العمال وعائلاتهم، فعلى سبيل المثال أبرزت دراسة كل من "موريس و مونتاي، Maurice and

Monteil، " أن 60% من عمال النظام الدوري يشكون بالدرجة الأولى من المعاناة في الحياة الأسرية"².

ويقول "Laville"، إن الصراع الأسري مقابل الرضا المهني يمكن أن يحث على ظهور اضطرابات عضوية التي

تفرض على العامل ترك هذا النوع من العمل"³.

وان آثار العمل بالليل سواء كان منتظما أم دوريا تتضح في جانبين من جوانب الحياة الأسرية:

-النظام اليومي للحياة المنزلية: حيث أن عدم توافق استعمال الزمن الأسري مع استعمال زمن العامل يجعل

هذا الأخير أمام الاختيارات التالية:

-يتبع العامل روتينه اليومي لأسرته على حساب فترات نومه خاصة أثناء تناول وجبات الطعام والزيارات

واستقبال الضيوف...إلخ.

1- Robert Leonard: **Le travail et Le temps.Le travail en Horaires atypiques**, Institut National de Recherche sur les Conditions de Travail. Concorde 60, 1050 Bruxelles. 1998 ,p92.

2- بوحفص مباركي: نفس الرجوع، ص 60.

3- www.univ-djelfa.dz/revues/dirassat/index_htm. الساعة 2018/01/30-15:01

- يتبع العامل روتيننا خاصا به مستقلا عن أسرته، حيث يعيش حياته و لايعيش حياة أسرته.

"حيث يرى كل من "براون" و"كايو"، المصاعب العمل الليلي موجودة فيه سواء من حيث تحضير وتنظيم العمل المنزلي ورعاية الأطفال، وأن غياب العامل نهارا وعمله ليلا يخل بنشاط باقي أفراد الأسرة، حيث أن العمل الدوري بطبيعته يقلص من عدد الساعات التي يقضيها أفراد الأسرة مع بعضهم البعض وبالتالي فإن دور العامل كأب أو مسؤول على رعاية وتربية الأطفال يصبح غامضا وفي كثير من الأحيان يجعله في حرج من أمره كرب لأسرة تنشد رعايته وتنتظر إرشاداته.

الاعتماد على هذا النظام العمل الليلي، يؤدي إلى محدودية الزوجان من الاجتماعات والمشاركة، مما يؤدي إلى تغيير العلاقات الزوجية والحياة الجنسية، وظهور الاختلالات في أداء الأسرة، يشعر بها أزواجهم أكثر بقوة، من الموظفين أنفسهم، وقد تنعكس هذه الصعوبات أيضا على المدى الطويل، الاضطرابات النفسية المتعلقة بالذنب، والإحباط، وتكرار، والتوترات بين الزوجين واضطرابات الوضع الصحي، فبعض البحوث المتعلقة بأثر نظام العمل الليلي على العلاقات بين عمال المناوبة وأطفالهم¹.

وعلى حسب دراسة التي قام بها "شازلات" (Ghzalette) (1973م)، فإن 33 % من الناس يعتقدون أن العمل الليلي له إيجابيات للعائلة، (تسهيل الحياة الجماعية، بالنسبة للأعباء المشتركة، الحوارات، العلاقات مع الأولاد)، 43% يعتبرونه سيء(نقص في الزمن المقتضي مع العائلة)، و24% من الناس يقولون بأنه له إيجابيات و مساوئ في نفس الوقت.

وحسب الدراسة التي قام بها كل من "موتي و كول"، (Mottet & Coll) 1965، حيث استنجان أن العمال الليلين يواجهون صعوبات كبيرة في تحمل مسؤولية تعليم وتأديب أولادهم، وحتى التحكم في دورهم السيادي على

1-2-Gérard.VVallery et Caroline.H : **Perspectives interdisciplinaires sur le**

travail.et la Santé 1 février 2005 ,p p8-9 <http://pistes.revues.org/>10:51 الساعة-

-2018/01/31

أولادهم، و حسب "كول و كولي (Koller&Coll) 1990 ، العمال الذين نصبوا في العمل الليلي منذ 16

سنة، والذين توقفوا عن هذا العمل منذ 8 سنوات ، يعانون من نقص الدور السيادي نحو أبنائهم"¹.

- كما توصل **خضير مسعود الخضير** في كتابه علم الاجتماع الصناعي والإنتاج ، أن العمل في الورديات الليلية له انعكاسات على أسرة العامل، ففي الوقت الذي يذهب فيه العامل للراحة من وردية الليلية فهو لا يتمكن من الوفاء بمستلزمات الأسرة ، ورؤية الأطفال أثناء النهار ، كما يزداد عدم ارتياح العمال لوردية الليل وخصوصا عندما تكون أعمالهم معقدة ، أو تتطلب قدرا من الحذر، وعلى الرغم من لجوء العديد من المصانع إلى مضاعفة أجور العمال في وردية الليل وجدولتها على كثير من العمال، ولكن وردية الليلية تكون الأقل جذبا للعمال بغض النظر عما يحققونه من عوائد مالية.

ومن نتائج التي توصل إليها الباحث عبد الرحمان بقادير أنه " يصعب على العامل تفادي مختلف المشاكل والصعوبات التي يطرحها نظام العمل الليلي على مستوى العلاقة الزوجية بصفة خاصة، والحياة الاجتماعية بصف عامة، وتزداد هذه الصعوبات إذا كان كلا الزوجين يعمل، وخاصة إذا كان الاثنان يخضعان لنظام العمل المناوب، ولا تسمح ساعات العمل بلقائهما كثيراً أو إطلاقاً، مما يزيد المشكلة حدةً سيما بالنسبة للزوجة كونها تحتاج كذلك تحمل عبء الأعمال المنزلية، وخلق نوع من الاستقرار العائلي"².

2-3 عبد الرحمان بقادير: مرجع سابق، ص 39، 39.

ومن نتائج أيضا التي توصلت لها الباحثة "كايلوت" (Caillot 1959)، أن 88 عائلة، من أصل 91 عائلة اضطرت إلى تغيير نمط حياتها بسبب العمل الليلي، الذي يشعر العامل بأنه عائقا له. ومن الواضح أن العامل الليلي أصبح يشعر بالحرج في أنشطته مع أسرته، وسيجد مصدرا للخلافات والصعوبات في العلاقات الأسرية.¹

وكما بين العديد من المؤلفين أن العمل الدوري يولد العديد من المشاكل المتعلقة بالعلاقات في الحياة العائلية والاجتماعية، هذا ما يضر بالعامل وبالأفراد الذين يحيطون به، خاصة أفراد عائلته، فالعمل بالدوريات بإمكانه أن يكون سبباً في إختلال توازن النشاطات ووتيرة الحياة، خاصة فيما يتعلق بساعات الأكل، النوم، الراحة، الترفيه والعطل، كما يعرقل هذا النوع من التنظيم ممارسة المسؤوليات العائلية بالأخص تلك المتعلقة بالتربية.²

ولاحظ كولر (1990) "على مدى خمس سنوات انخفاضا في السلطة الأبوية، التي لا يجدها عند العمال الليليين وهذا ماتوصل عليه. غوردون (1981) وجدوا أن آباء النواقل الذين يعملون بنظام المناوبة الليلية كانوا أقل مشاركة بكثير مع أولادهم، حيث كانت النتائج كالتالي : مانسبته 11 % من أطفال العاملين في المناوبة الليلية و 28 % من العمال المناوبين نهاريا ، حضر الاجتماعات المدرسية"³. وإن النتيجة التي توصل إليه الباحث جارديلي Jardilier (1965)، إنه "عادة ما يخطئ ، الصناعيون عندما يعتمدون في تبنيهم نظام العمل بالدوريات على التكاليف المنحصرة في العلاوات الإضافية التي يحصل عليها عمال الدوريات فيتخذون من ذلك أساسا لتقييم هذه العملية من الجانب البشري بشكل سطحي، وبذلك يكونون قد أهملوا أو تجاهلوا أثر الدوريات العمل

1 - Robert Leonard : Op.ci.,p p87-88.

3 - Robert Leonard : Op.ci.,p88.

وانعكاساتها السلبية على الحياة الأسرية و الاجتماعية للعامل، وحالته الصحية، الأمر الذي يعود على المؤسسة بخسائر تفوق قيمة العلاوات الإضافية بعدة أضعاف¹

خلاصة الفصل:

إن العمل الليلي والعمل التناوبي أصبح أمرا ضروريا للمؤسسات، و مع المستجدات وزيادة حاجيات المجتمع والظروف بعض المؤسسات التي تتطلب العمل 24 ساعة على 24 ساعة، ومع ظهور الحاجة سواء كانت تقنية أو اجتماعية أو اقتصادية أوجب تأطيره قانونيا وبعد الجانب القانوني والتشريعي لنظام العمل الليلي و التناوبي لدليل على حماية العامل الذي يعمل بهذا النظام والظروف المحيطة به، لذلك لم يترك لأرباب الأعمال مطلق الحرية في التصرف وهذا لما قد ينجروا عليه من ضغوط تلحق بالعامل بهذا النظام، لذلك حدد فترات الراحة والعطل القانونية التي تنعكس على العامل والمؤسسة بالإيجاب.

1- هو بوظيفة: مرجع سابق، 59.

الأدوار الوظيفية للعامل داخل الأسرة

-تمهيد.

01-الاتجاهات النظرية في دراسة الأسرة.

02-أهمية الأسرة.

03-خصائص الأسرة.

04-وظائف الأسرة.

05-أشكال الأسرة.

06-لمحة سوسيو تاريخية على الأسرة الجزائرية.

07-خصائص الأسرة الجزائرية.

08-الأدوار الوظيفية في الأسرة.

تمهيد: الأسرة نواة المجتمع التي ينمو في رحابها الصغار حتى يكبرون. فمنها يتلقى الطفل معارفها الأولية عن الحياة، ولقد عرفت المجتمعات بأشكالها المختلفة البدوية والحضرية والريفية، فهي - الأسرة - تعمل على ترسيخ واستقرار العلاقات الاجتماعية المترابطة، كما تعمل الأسرة على نقل التراث للأجيال. ومن هذا المنطق أولها الباحثون من القديم أهمية بالغة، إلا أن الدراسات العملية لها لم تبدأ إلا من أواخر القرن التاسع عشر على يد علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا والآثار حيث اهتموا بدراستها في الثقافات القديمة.

01-الاتجاهات النظرية في دراسة الأسرة:

01-01- الأسرة في الفكر القديم: لقد اهتم المفكرين القدامى بدراسة الأسرة وشؤونها للوقوف على طبيعتها

ومشاكلها حيث كان الفلاسفة يعبرون على وجهات نظرهم وأرائهم خاصة في المسائل المتعلقة بالحياة الأسرية.

01-01-01 الأسرة في الفكر المصري القديم: كان النظام الأسري في مصر القديمة من أكثر الأنظمة

الاجتماعية استقرارا وتماسكا و اتصالا بالأرض، فمصر بلد زراعي ومن شأن الزراعة أنها تؤدي إلى الوحدة و

التمثل الذاتي بينها وبين من يفلحها، و انتظمت الأسرة القديمة في صورة معاشر وخضعت للسيادة الأبوية، وكان

رب الأسرة هو دعامتها ومظهر القوة فيها وكانت هذه السيادة الأبوية أول مظهر لسيادة القبيلة ثم السيادة

السياسية الممثلة في فكرة الدولة.¹

وكان رب الأسرة يستيقظ مبكرا في النظام المصري القديم ليعد نفسه للعمل والابن لا بد أن يطيع ويستمع لما يأمره

أبوه ، وبالرغم من سيادة الرجال فإن المرأة كانت تقاسمه العمل في الحقول و المنزل و الصناعة اليدوية البدائية ،

وتتمتع بقسط كبير من الحرية و أوصت تعاليم المصرية بوظائف وأدوار لأرباب الأسر مثل دوره الوظيفي في

حمائتها ، ودوره الوظيفي العاطفي إتجاه أسرته ودوره الوظيفي في تنشئة أولاده بتلقينه أصول الأخلاق ، الصدق و

العدل و الاستقامة وحسن المعاملة و النظام ، ودوره الوظيفي المادي كتوفير الطعام والمسكن و الكساء و

الأغطية.²

1-2- حسين عبد الحميد رشوان: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2001، صص 119-120.

01-01-02- الأسرة في الفكر الصيني القديم (كونفوشيوس): ألمح كونفوشيوس الفيلسوف الصيني إلى أهمية الأسرة في النظام الاجتماعي و ارتباط التطور الاجتماعي بتطورها وكانت دراسته متشعبة بروح الأخلاق الفاصلة لأن أخلاقية الشعوب في نظره هي المطلب الأسمى وغاية الغايات ويقول كونفوشيوس إن السعادة تسود المجتمعات إذا سلك كل فرد سلوكا كعضو في أسرة.¹

وقد نظر الصينيون إلى الأسرة باعتبارها صورة مصغرة للدولة، الأب فيها الحاكم وسلطته مطلقة، إذ كان له حق الحياة و الموت على جميع أفرادها بدون استثناء ودون أي اعتراض، وقد كانت الأسرة تشكل وحدة اقتصادية كل فرد يعمل على إسعاد الجميع ، وله مهمته الخاصة التي يجب أن يحققها ، و إن تقليد طاعة الآباء كبارهم لم يتدعه كونفوشيوس ، كما يظن الغربيون، بل لها وجود منذ زمن غارق في القدم ففي فقرة من كتاب الشعر ، كتب منذ أجيال طويلة تقول: " ليس هناك من تعنى به عنايتك بأبيك، ولا إنسان تعتمد عليه كأمك " ، ولم تكن طاعة الآباء و الأجداد مجرد عمل أخلاقي أو إلتزام أدبي، بل كان فرضا شرعيا وواجبا قانونيا.²

01-01-3 الأسرة في الفكر الهندي القديم: وفي الهند القديمة خصص الفلاسفة القدامى جانبا كبيرا من تفكيرهم لمعالجة مسائل الأسرة، وجاء ذلك في قوانين مانو التي كانت تشيد بفضل الجزاء في محفظ الكيان

1-3- حسين عبد الحميد رشوان :مرجع سابق،ص ص121.121

2-صلاح بسيوني رسلان: كونفوشيوس رائد الفكر الانساني،منتدى مكتبة الاسكندرية،ص43.

<http://www.hekme.net/library/pdf/Komvuius.pdf-21-01-2018/09:30>.

الاجتماعية واستقرار النظام، وقد خفت حدة التشديد التي بدت في قوانين مانو بظهور الديانة البوذية، وهي ديانة ثورية قامت باعتبارها تحديا لسيطرة الطائفة البرهمية¹.

أما الزواج فيجب أن يتم تنظيمه بواسطة العائلات المعنية وأن يقوم على المحبة المتبادلة، وتحذ قوانين مانو الزواج من نفس المكانة الاجتماعية، و الأسرة في نظر قوانين مانو هي وحدة مؤلفة من ثلاثة عناصر هي الرجل، و المرأة و الطفل.

01-01-04- الأسرة في الفكر اليوناني القديم: إن الحديث عن الأسرة في الفكرة اليوناني القديم يأخذنا الحديث عن فكرتين من الفلاسفة، أفلاطون و أرسطو.

01-01-05- أفلاطون والأسرة: يقول أفلاطون أنه يتبع الطبيعة عندما ينادي بالشيوعية، و بمساواة النساء و الرجال في الطبقة الحاكمة، تشارك الأنثى الذكر في كل شيء، ويتلقين تعليم الرجال ثم يولين نفس المهام في السلم وفي الحرب كالرجال على السواء، ذلك أن هن ما للرجال سببا يمنعهن عن مزاوله مهن جديرات بهن من أعمال، ولما كانت المرأة ستشارك الرجل في جميع الأعمال الخاصة بطبقة الحكام فإنه يترتب على ذلك إلغاء نظام الزواج و الأسرة في طبقة الحراس، فلن يختص أحد من هذه الطبقة بزوجة أو بولد إنما ستكون جميع النساء و الأولاد مشاعا بينهم، ويربي الأطفال في دور الحضانة ترضعهم الأمهات وتتركهم لمربيات مختصات حتى يتفرغن لأعمالهن و يحدد للنساء و الرجال في هذه الطبقة سنا لا ينبغي لأحد منهم أن ينجب قبل بلوغه و لا بعد تجاوزه حتى لا ينشأ الأطفال ضعفاء، إذ يصبو أفلاطون من خلاله تفسيراته هذه إلى المحافظة على السلالة النقية التي تخدم الدولة، كما يحرم زواج الأخوة وينظم الزيجات في الخفاء حتى يتحكم في إنجاب نسل ممتاز، ولقد قصد أفلاطون بشيوعية النساء

و الأولاد إزالة أسباب الخلاف بين أفراد طبقة الحراس ومن اجل ذلك ذهب إلى تحريم الملكية على أفراد هذه الطبقة و طالب بأن يعيشوا عيشة مشتركة تكفلها لهم الدولة¹.

01-01-06- أرسطو والأسرة: ويرى أرسطو أن الجماعة الأولى هي الأسرة، ويعتبر أن تحقيق دوافع الفرد وحمايته من الأخطار هي الغرض الأول من الجماعة، سواء أكانت أسرة أو قرية أو مدينة، وتتألف الأسرة من الزوج و الزوجة و البنين و العبيد، و الزوج هو رب الأسرة لأن الطبيعة حبته بالعقل و الكامل أما المرأة فأقل عقلاً ووظيفتها العناية بالمنزل و الأولاد تحت إشراف الرجل، أما العبيد فهم ضرورة اجتماعية وهم أقل قدرة منحيث الذكاء الفطري، أي أن أرسطو يؤمن بوجود فروق بين الجماعات وبين البنات و بين السادة و العبيد².

حيث نادى أفلاطون بالمساواة الطبيعية بين الرجل والمرأة، في حين يرى أرسطو أن هذه المساواة غير واقعية لأن المرأة في ذاتها أقل من الرجل و قدحاول أفلاطون إهمال دور الأسرة، ولكن أرسطو يمجّد الأسرة ويرى فيها مجتمعاً بسيطاً يتم فيه تعلم الفضائل المدنية واكتسابها.

وانتقد أرسطو آراء أفلاطون التي كانت تنادي بإلغاء الملكية الخاصة، واستبدال نظام الملكية الجماعية أو المشاعية به، لأن النظام الجماعي أو المشاعي، حسب رأيه يؤدي إلى منازعات بين الأفراد وهذه المنازعات قد تؤدي بالنظام إلى انحلاله وسقوطه.

1- أميرة حلمي مطر: جمهورية أفلاطون، مطابع الهيئة المصرية القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1994، ص ص31، 30.
2- أحمد طاهر مسعود: المدخل إلى علم الاجتماع العام، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2011، ص 218.

01-02-مدخل النظرية لدراسة الأسرة نهاية القرن 19 وبداية القرن 20:أخذت الأسرة جانبا هاما

من النظرية السوسيولوجية، ومن أهم الموضوعات التي يقوم علم الاجتماع بدراستها حتى أن البعض عرف علم الاجتماع بأنه العلم الذي يجعل الأسرة الموضوع الرئيسي لهذا العلم.

01-02- النظرية البنائية الوظيفية:وينظر أصحاب الاتجاه البنائي إلى الأسرة باعتبارها جزء من كايين

المجتمع، وهي نسق مكون من أجزاء يرتبط بعضها ببعض لكل منها وظيفة، وأن هناك تكاملا وتساندا بين جميع أجزاء البناء وترتكز على بناء الأسرة ووظائفها ، ومن أهم روادها "جورج ميردوك" ففي رأيه أن الأسرة تقوم بأربعة وظائف أساسية وهي الإشباع الجنسي، و الإنجاب و التنشئة الاجتماعية، و الوظيفة الاقتصادية.

أما بارسونز فهي بمثابة نظام تندمج فيه نظم فرعية لا يتسنى فهما دون الرجوع إلى النظام الشامل باعتبارها نظام فرعيا معرضة للتغيرات التي تطرأ على المجتمع الكبير ، فالتأثيرات التي تحدث في الأسرة وردود الأفعالها هي انعكاسات للظروف الجديدة والقيم الثقافية الجديدة.

وقد سعى بارسونز لمناقشة وظائف الأسرة، باعتبارها نسق فرعي يرتبط بأنساق فرعية أخرى وهذا ما أكد عليه بارسونز في عملية الاستقرار والمحافظة على النسق الأكبر (المجتمع)، كما أضاف "ميرتون" فكرة الخلل الوظيفي داخل الأسرة وتعتبر تحليلات ميرتون القاعدة أو الركيزة التي اعتمد عليها كل من "فوجل"، و"بيل"، في دراستهما حول الخلل من النواحي العاطفية لدى الأطفال نتيجة نوع من التغيرات البنائية الوظيفية داخل الأسرة وهذا ما يعكس عدم تكيف الأطفال سواء مع جماعاتهم الأولية أو جماعة الأصدقاء و الجيران¹.

1-عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص259.

ويستخدم المدخل البنائي الوظيفي كإطار لفهم موضوعات الأسرة، حيث توجه متطلبات عديدة نظرا لتعداد الاهتمامات والموضوعات داخل نطاق الأسرة والتأثيرات المستمدة من الأنساق الأخرى في المجتمع مثل نسق التعليم والسياسة والاقتصاد والعقيدة.

وتشير الوظيفة إلى الدور التي يلعبه البناء الفرعي في البناء الاجتماعي الشامل فالأسرة كبناء تؤدي وظائف عديدة لأعضائها فهي التي تأويهم وتمنحهم المكانة وتقوم بالتنشئة الاجتماعية والحماية والعطف ويقوم المجتمع كذلك بوظائف معينة مثل تنشئة أعضائه تبعا لمعايير وقيمه إلى جانب كونه مصدر للضبط ويؤكد علماء الاجتماع أن الأسرة أصابها التفكك نتيجة فقدانها لكثير من وظائفها التقليدية التي انتقلت إلى أنساق أخرى في المجتمع¹.

02-02-01 النظرية التفاعلية الرمزية: إن التفاعلية الرمزية تعتبر من أكثر الاتجاهات استخداما في مجال علم الاجتماع الأسري خلال العشرين سنة الماضية، لأن صغر حجم الأسرة قد مكن من إجراء بحوث متعمقة وبكثرة على عمليات التفاعل داخل الأسرة.

ويركز هذا الاتجاه على دراسة العلاقات بين الزوج والزوجة وبين الوالدين والأولاد، فهو ينظر إلى الأسرة على أنها وحدة من الشخصيات المتفاعلة لأن الشخصية في نظر أصحاب هذا الاتجاه ليست كيانا ثابتا، بل هي مفهوم ديناميكي، والأسرة هي شيء معاش ومتغير وتام، فاتجاه التفاعلية الرمزية يفسر الأسرة على أنها وحدة من

1- سلوى عثمان الصديقي: الأسرة والسكان من منظور إجتماعي ديني، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 2012، ص

الشخصيات المتفاعلة ويسعى هذا الاتجاه إلى تفسير الظواهر الأسرية في ضوء العمليات الداخلية وأداء الأدوار وعلاقات المركزية ومشكلات الاتصال، واتخاذ القرارات والضغط¹.

مفهوم التفاعل يرجع إلى العلاقات ذات سمات خاصة ومحددة بين أفراد الأسرة و خصوصية هذه العلاقات ترجع إلى أن هذا الاتجاه يرى أن الأشياء الاجتماعية لا ينظر إليها كمثيرات فيزيقية وإنما كمحددات للموقف. وركز على الملاحظة أكثر من تركيزهم على التجربة كأدوات للبحث ، و أعضاء الأسرة يؤثرون ويتأثرون عن طريق الرموز و الاتصال، ويهتم هذا الاتجاه باكتشاف المعاني الرمزية أو التفسير الذي يسبق الفعل الظاهر وينظر أيضا لتغيير بأنه ناتج عن التفاعل النشط، ويعتبر تمثيل الدور العملية المركزية الرئيسية في الاتجاه التفاعلي².

فالإنسان الوليد حسب هذا الاتجاه هو شبه اجتماعي، وليس كامل ويتحول هذا الأخير إلى كائن اجتماعي بعدما يخضع لمؤثرات عملية التفاعل الاجتماعي التي تحصل بينه وبين أسرته عبر التنشئة الاجتماعية التي يتعلم بها ويكتسب دوره وأدوار الآخرين وتصوراتهم نحوه، إذ بذلك يتولد عنده الشعور بذاته وما ينعكس عنها عند غيره من المحيطين به، وفي ضوء أحكامهم السلبية و الايجابية تتأسس فيه اللبنة الأساسية لنمط شخصيته، و يأخذ هذا الاتجاه بعين الاعتبار تأثير الوليد على الوالدين إذ أنه يوضح لهما درجة نجاحهما أو فشلهما في ممارسة دورهما ، أي أن التفاعل الاجتماعي داخل الأسرة لا يأخذ جانبا واحدا بل جانبيين إثنين هما التأثير و التأثير³.

01-02-03- نظرية الصراع: نظرية الصراع تعتبر من النظريات التي حاول أصحابها دراسة العلاقات الزوجية و

العلاقات الوالدية بين أفراد الأسرة الواحدة، واعتبر أن الصراع داخل الأسرة ما هو إلا شكل من أشكال استخدام

1- حسين أحمد رشوان: مرجع سابق، ص142.

2- سامية مصطفى الخشاب: النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية مصر، ط1، ص55.

3- سلوى عبد الحميد الخطيب: نظرة في علم الاجتماع الأسري، المصرية لخدمات الطباعة ، القاهرة، 2007، ص382.

القوة ضد الآخرين، محاولين معرفة مصادر قوة كفرد من أفراد الأسرة، وكيف يستغلها في التأثير على اتخاذ القرارات، ومن أمثلة ذلك كيف يمكن للمرأة التأثير على القرارات داخل الأسرة لخدمة مصالحها، أو ما هي الوسائل التي يستخدمها الأبناء للتأثير على قرارات الأسرة رغم ضعفهم¹.

كما تعتبر العوامل الخارجية بمثابة القوى المحركة للتغيير، وأما الظروف الاقتصادية المتغيرة و تحول الأبنية الاجتماعية وروابط القوى الجديدة في المجتمع فهي تعد من أهم العوامل في التغيير الأسري، و الفكرة الرئيسية التي تدور حولها النظرية أن الحياة الاجتماعية لهذه الصراعات التي تدمر التوازن القديم، وتنتج توازنات جديدة ينكشف فيها الحال عن بذور خلافات قوية، فبنيان الأسرة الصغيرة يخلق ظروفًا خاصة لتصادم مصالح أفرادها، إلا أن الصراعات الداخلية تعكس التناقضات الأساسية في البنيان الاجتماعي الكبير، فخلافات الزوج مثلًا تنسب دائمًا إلى توزيع الموارد وعبء العمل وممارسة السلطة في الأسرة ولكنها تعكس الظروف الاجتماعية الكبرى حتى يسود التفاوت في كل المجالات في العلاقات بين الرجال و النساء².

ونظرية الصراع ترجع التغيرات التي حدثت في الأسرة إلى ثلاثة عوامل³:

-التحولات الاجتماعية الكبرى حيث تنعكس على الأسرة ووظائفها وروابط السلطة المتغيرة و الأنماط الجديدة لتوزيع المنتجات ، وهذا مثل ما حدث في بلاد أوروبا الشرقية حيث حققت الأحزاب الشيوعية تحولًا أساسيًا في الروابط الاقتصادية و الاجتماعية هذا الأمر غير المعاملات المتبادلة بين الأزواج.

1-علياء شكري (وآخرون):الأسرة و الطفولة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، ص31.

2-2- محمد أحمد بيومي، عفاف عبد العليم ناصر: علم الاجتماع العائلي دراسة التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، 2005، ص، ص. 10-22 .

-أذى التحضر الإجباري و الهجرة للحضر إلى حدوث تغيرات هامة في حياة الكثير من الأسر ،في بنائها و وظائفها، فالتصنيع مثلا استلزم وجود قوة عاملة، وهذا بدوره يؤدي إلى الهجرة من الريف إلى أماكن المصانع الجديدة و إقامة في ظروف معيشية جديدة وهذا حيث عدم إجادة لمعظم الأسر مساكن قريب من العمل ينتج عنه ضياع الوقت في وسائل المواصلات مما يترتب عنه من انكماش الوقت المخصص للحياة الأسرية.

- وإن الضرورة الاقتصادية دفعت النساء المتزوجات إلى ضمهن إلى القوة العاملة، وإن عامل زيادة للنشاط الاقتصادي الذي تزاوله هذه النساء المتزوجات، بلا شك أدى إلى توزيع اهتماماتهن و طاقتهن ووقتهن بين الأسرة والعمل .

ومن ابرز ممثلي هذا الاتجاه كارل ماركس حيث يشير إلى أن تغير النظام الاجتماعي من الرأسمالي إلى الاشتراكي يترتب عليه إلغاء الملكية الفردية وتصبح تنشئة الأطفال من الموضوعات التي يرسم المجتمع ملامحها ويرسى دعائمها، كما أنه أشار إلى الزواج على أنه شكل من أشكال الملكية الخاصة، حيث يستحوذ الرجل على المرأة وينتزعها من المجتمع النساء، وتصير ملكه دون غيره من الرجال، والمرأة في هذه الحالة شأنها شأن الثروة التي يمتلكها الفرد أي ملكية خاصة فيحرم منها المجتمع¹.

و إن نظرية الصراع اهتمت بالأسرة ودراسة كل من الوظائف التي يقوم به الزوج و الزوجة و الأولاد و اعتبرت الأسرة ملكية خاصة لرجال وأنها شكل من أشكال سيطرة الطبقة ، وتحكم في وضع قوانين واللوائح، وتحكم في دوار الوظيفي، و في حجم الأسرة للطبقات الاجتماعية العمالية ، وإن للعوامل الخارجية لها تأثير بارز في الدور

1- حسين عبد الحميد رشوان: مرجع سابق، ص133

الوظيفي الذي يقوم به الزوج اتجاه أسرته ومن هنا نجد التصنيع و أماكن المصانع بدورها غيرا أدوار الوظيفية لزوج و اعتبار هذا التغير إلغاء لسلطة الأبوية على أسرته وأن الزواج يعتبر صراع بين وظائف الرجال ووظائف المرأة .

02 - أهمية الأسرة: تعتبر الأسرة اللبنة الأولى في كيان المجتمع، وهي الأساس المتين الذي يقوم عليه هذا الكيان فبصلاح الأساس يصلح البناء، وتكتسب الأسرة أهميتها كونها أحد الأنظمة الاجتماعية المهمة التي يعتمد عليها المجتمع كثيراً في رعاية أفرادها، و تعتبر أهم جهة مسؤولة عن تربية الأبناء، وتلقينهم ثقافة المجتمع وتقاليد وتهيئتهم لتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية، و العامل الأول في صياغة سلوك الأولاد بصيغة الاجتماعية، وجاءت النصوص الإسلامية صريحة وواضحة في بيان مسؤولية الأسرة عن تربية الأبناء و المجتمع، والأدلة كثيرة ومتعددة فيكتاب الله، وسنة رسول الله صلى الله عليه و سلام، وتكمن أهمية الأسرة في ما يلي:

- تمثل الجماعة الأولى التي تستقبل الفرد وليدا وتنهض برعايته وإشباع حاجاته حتى يتحقق له القدر اللازم من النصح الذي يساعد ه على الاعتماد ذاته.
- تحدد للفرد نطاق حركته في المجتمع، في إطار ظروفهما الاجتماعية والاقتصادية.
- تقوم بعملية تنقية لأفراد الأسرة لما يتلقونه من أفكار وخبرات من خارجها حيث يتم تقويمها وتحديد الملائم وغير الملائم.
- الأسرة تعتبر المكان الأول الذي يتم فيه الاتصال الجماعي الذي يمارسه الطفل مع بداية سنوات حياته والذي ينعكس على نموه الاجتماعي.¹

1- ربيعة رميشي: العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية و الأسرية، مجلة آفاق العلمية، المركز الجامعي تامنغست، العدد 8، جوان 2013، ص 49.

- الأسرة تعلم أفرادها كيفية التفاعل الاجتماعي، بما تكسبهم من حرف تمكنهم من العيش في أمان في المجتمع الذي ينتمون إليه.

- تحقق وظائف الإنسان الفطرية مثل غريزة البقاء، و التوازن في الدوافع الجنسية وتوثيق العلاقات و العواطف الاجتماعية بين الأفراد الأسرة الواحدة.

- أول لبنة في بناء المجتمع لأن الأسرة السوية الصالحة هي أساس الحياة الاجتماعية، بل هي أساس المجتمع المتكامل، لأنه عبارة عن أسر متفاعلة.

- هي التي تكسب الفرد اتجاهاته، وتكون ميوله وتميز شخصيته وتحدد تصرفاته، بتعريفه عادات مجتمعه ولغته، فيكون لها تأثير ذاتي وتكوين النفسي في تقويم السلوك وبعث الطمأنينة في نفوس أعضاء الأسرة.

03- خصائص الأسرة: تتعدد خصائص الأسرة بصفة عامة بحيث تعتبر نظام اجتماعي يتميز عن باقي النظم الاجتماعية الأخرى بمايلي:

- الأسرة هي جماعة بيولوجية نظامية تتكون من رجل وأمرأة (تقوم بينهما رابطة زواجية مقرر) وأبناؤهما.

- الأسرة هي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري ودوام الوجود الاجتماعي.

- الأسرة هي الإطار الذي يحدد تصرفات أفرادها وتشكل حياتهم وتبت فيهم الوعي بالذات القومي و الحضاري.¹

- الأسرة هي مصدر العادات والتقاليد و القيم و القواعد السلوكية و الآداب العامة ويقع عليها العبء الأكبر

لأهم وظيفة اجتماعية وهي عملية التنشئة الاجتماعية و التي يتحول الفرد في إطارها من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي.

1- مهدي محمد القصاص: عام الاجتماع العائلي، كلية الأدب جامعة المنصورة، (ب،ب)، 2008، ص18.

- الأسرة لا يمكن عزلها عن المجتمع وهي جزء لا يتجزأ من البناء الاجتماعي تتفاعل معه وتتأثر به وتؤثر فيه اتجاهات متعددة.
- تسعى الأسرة لإيجاد الترابط بين أفرادها، وتحقيق التماسك والتكامل الأسري.
- الأسرة كنظام اجتماعي هي كيان دائم من وجهة النظر البنائية¹.
- الأسرة هي مجموعة من المسؤوليات يتوجب على كل فرد من أفرادها القيام بها طول امتدادها، حيث إذا تخلى أحد أفرادها عن مسؤولياته فإنها تواجه مشكلات مختلفة خاصة في استمراريتها، كما تكون هذه المسؤوليات مستمرة وملقاة على عاتق أفرادها أكثر من أي جماعة معينة أو نظام آخر.
- تعتبر الأسرة نظام محدود الحجم سواء كان كبير أو صغير من ناحية الأفراد، وقد يؤثر الحجم على الأعضاء بشكل أو بآخر خاصة من ناحية الرفاهية و السعادة.
- الأسرة وحدة إحصائية أي يمكن أن تتخذ أساسا لإجراء الإحصائيات المتعلقة بعدد السكان ومستوى المعيشة وظواهر الحياة وما إليها من الإحصاءات التي تخدم الأغراض العلمية ومطالب الإصلاح الاجتماعي².

04-وظائف الأسرة: تقوم الأسرة بوظائف مختلفة سواء كان ذلك بالنسبة للفرد أو الجماعة وهذا ما يساهم بشكل كبير في ضمان سير النظم الاجتماعية، وتختلف وظائف الأسرة باختلاف بنائها حيث يؤكد الكثير من

1-أحلام بوهلال: تأثير استخدام شبكة الإنترنت على العلاقات الأسرية الجزائرية، رسالة ماستر في وسائل إعلام

ومجتمع، جامعة، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015، ص36.

2- سامية مصطفى الخشاب: مرجع سابق، ص14.

المفكرين أن وظائف الأسرة قديماً تختلف عن وظائف الأسرة المعاصرة ، ويرجع فقدان الأسرة المعاصرة لمعظم وظائفها للتقدم التكنولوجي وتعقد الحياة الاجتماعية، ومن أهم وظائف الأسرة:¹

01-04- الوظيفة البيولوجية: وتعتبر من الوظائف الفطرية التي تقوم بها الأسرة وهي من الوظائف الأساسية للزوجين لتحقيق الإشباع الجنسي وتعتبر وظيفة الإنجاب ، الوظيفة الأساسية التي تستأثر بها الأسرة في غالب المجتمعات للمحافظة على النوع ، ولقد تعرضت هذه الوظيفة لعمليات تنظيمية متأثرة بذلك بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية.

02-04- وظيفة التنشئة الاجتماعية: تعد تنشئة الاجتماعية للطفل من الوظائف الأساسية للأسرة إذ تلعب الأسرة دوراً هاماً في تنشئة الطفل ، خاصة في السنوات الأولى من حياته وهي المرحلة التي يقضيها الطفل في المنزل ويقل احتكاكه بالمجتمع الخارجي بصورة واضحة ، حيث يشير " ريسز ، **Reiss**"، وهو من علماء الاجتماع إلى التنشئة الاجتماعية باعتبارها الوظيفة الوحيدة و الهامة التي تمس النظام الأسري، وتلعب الأسرة في هذه الوظيفة دوراً هاماً حيث تبنى للأطفال أنماط السلوك، وتكسب الطفل الشخصية ، وتنمي سلوكه الاجتماعي الذي يضمن له القدرة على استجابات الآخرين وإدراك أهمية المسؤولية الاجتماعية.

حيث في بعض المجتمعات يقع العبء الأكبر من عملية التنشئة على عاتق النظام الأسري وترتبط بالمكانة التي يحتلها كل من الأب و الأم داخل الأسرة ومراكز السلطة بها، في حين أن هناك مجتمعات أخرى تقع مسؤولية هذه العملية على أنساق أخرى في المجتمع ، وتحمل الأسرة جزءاً من هذا المسؤولية.

حيث تتم عملية التنشئة بطريقتين:¹

1- سلوى عثمان الصديقي: الأسرة والسكان، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 2003، ص48.

-الوظيفة الظاهرة لعملية التنشئة الاجتماعية وتعني تدريب الطفل على أنماط معينة من السلوك و التي يرضي عنها المجتمع ، و يتخذها الشخص دعامة لسلوكه طوال حياته .

-الوظيفة الكامنة متضحة في عدة أهداف أهمها:

تواجد الطفل مع مجموعة من الأنماط الثقافية مثل القيم الاجتماعية و الجمالية و الأخلاقية ، كما تهدف إلى تعليم الطفل مهارات ضرورية تتفق وظروف المجتمع مثل الفصاحة اللفظية و الكلامية و التحكم في عملية الإخراج و تعليم القراءة و الكتابة، كما تظهر في تعليم الطفل ضبط السلوك و أداء الأدوار الاجتماعية التي تمكنه من التفاعل مع الآخرين.

03-04-الوظيفة الدينية:تعد الأسرة المكان الأول الذي يتم فيه غرس القيم الدينية و الأخلاقية في نفوس

الأبناء ، فعادة مايكتسب الطفل الأسس و المبادئ الدينية من أسرته التي تحدد له الدين الذي سيعتقه في حياته ، وتغرس فيه العقيدة الصحيحة، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " مامن مولد إلا ويولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو يمجسانه"،رواه البخاري، كما أن من أدوار الأسرة تنشئة الأولاد على طاعة الله و الامتثال لأوامره واجتناب نواهيه، مع حثهم على مكارم الأخلاق، واحترام الحقوق، وحب الخير وإهمال الأسرة لهذه الوظيفة يؤدي إلى ضعف الوازع الديني ذلك لأنها المؤسسة الأولى التي توكل لها هذه المهمة.²

04-04-الوظيفة العاطفية:المقصود بهذه الوظيفة ذلك التفاعل العميق بين الزوجين فيما بينهما وبين الآباء و

الأبناء في المنزل مستقل، و الذي يخلق وحدة أولية صغيرة تكون المصدر الرئيسي للإشباع العاطفي لجميع أعضاء

1- سلوى عثمان الصديقي: مرجع سابق، ص48

2- سعيد إسماعيل علي: فقه التربية،مدخل إلى العلوم التربوية،دار الفكر الغربي،القاهرة،2001،ص254.

الأسرة ، فقد أثبتت العديد من الدراسات النفسية المختلفة أن التجاوب العاطفي بين الوالدين و الطفل له أثر كبير في الشخصية الطفل ، كما أن الطفل بحاجة إلى الانتماء لتزداد ثقته بنفسه عندما ينتمي إلى أسرة تتقبله وتقدره وتحقق له مكانته الاجتماعية.¹

04-05-الوظيفة الاقتصادية: الأسرة هي جماعة اجتماعية مسؤولة عن توفير الحاجات المادية لأفرادها، فهي تطعمهم وتأويهم وتكسيهم، ولاعجب إذا رأينا الأب مسؤولاً عن حماية إبنته ومساعدتها مادياً حتى بعد الزواج في كثير من الأحيان.²

وإن الأسرة في المجتمعات المعاصرة أصبحت وحدة مستهلكة نظراً لان المجتمع أوجد منظمات جديدة تقوم بعمليات الإنتاج الآلي وتوفير السلع و الخدمات وبأسعار أقل نسبياً، فبعدما كانت الأسرة في المجتمعات التقليدية وحدة إنتاجية لكل مستلزماتها ونتيجة للتغير الاجتماعية و حدوث التطور التكنولوجي و التعقيد الثقافي ، فقد هيا المجتمع مؤسسات جديدة تقوم بدور الإنتاج ومن هنا أصبح دور الأسرة دوراً استهلاكياً أكثر منه إنتاجياً.

حيث الأسرة أصبحت تشارك عن طريق أفرادها في عمليات الإنتاج الكلي للمجتمع حيث أصبح الأبناء و الزوجات يشاركون في العمل وزيادة دخل الأسرة، كما أصبح للمرأة دوراً بارزاً في إتخاذ القرارات المتعلقة بالشراء وفي توزيع ميزانية الأسرة على بنود الإنفاق المختلفة.³

1- سلوى عثمان الصديقي: مرجع سابق، ص69.

2- حسين عبد الحميد رشوان: مرجع سابق، ص51.

3- إلهام سعيد العوضي: أثر استخدام الانترنت على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في الاقتصاد المنزلي، تخصص السكن و ادارة المنزل، كلية التربية و الاقتصاد المنزلي و التربية الفنية، جدة، المملكة العربية السعودية، 2004، ص43.

06-04- وظيفة التسلية: تلعب الأسرة دورا ترفيهي كبير وقد أخرج "وليام أجرون" أن فقدان الأسرة لهذه الوظيفة هو الذي فككها وخلخلها ، ويتحدث وليام عن وظيفة أخرى أسماها الوظيفة الوسيطة أي أن تكون الأسرة وسيطا بين الفرد و المجتمع.¹

07-04- الوظيفة الحضارية: تقوم الأسرة بإعداد أعضائها للمجتمع وذلك للعمل و التفاعل و المشاركة الاجتماعية كما أن الأسرة تؤكد الاستمرار الحضاري للمجتمع من خلال إنجاب الأطفال وتربيتهم و جعلهم يلتزمون في جيل الحاضر ، وهذا بالإضافة إلى مسؤولية الأسرة في منع أفرادها وتجنبيهم اقتراف السلوكات ذات التأثيرات الضارة و التي لا تتناسب مع قيم المجتمع الحضارية، فالأسرة مؤسسة لنقل الثقافة إلى أعضائها بما يمكنهم من الاندماج المجتمعي ويعمل المجتمع بدوره على استقرار الأسرة ومساعدتها في القيام بوظائفها فيضع الأنظمة و التشريعات حفاظا على ثباتها وبقائها بتحديد حقوق وواجبات كل من الزوجين و العلاقات الأسرية و تربية الأطفال وجميع التفاصيل المتعلقة بالعلاقات التي تربط الأسرة و المجتمع ، وعلى هذا يجب أن ترتبط وتتوافق الحياة الأسرية مع ظروف الحياة المجتمعية المتطورة.²

05- أشكال الأسرة: تتخذ الأسرة أشكالا عديدة في المجتمعات الإنسانية إذ تتباين في تكوينها وفي أصلها ونسبها وفي مكان الإقامة ، ونورد بعض من هذه الأشكال:³

- 1- سناء حسين الخولي: الاسرة و الحياة العائلية، دار النهضة العربية لنشر و التوزيع، بيروت، 2003، ص58.
- 2- نزهة المكردار: مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة، رسالة ماجستير، تخصص العائلة والسكان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص55.
- 3- حسين عبد الحميد رشوان: مرجع سابق، ص24.

01-05- الأسرة النووية: وتعرف على أنها عبارة عن أسرة مصغرة تتكون من زوج وزوجة وأبناء فقط، وتقوم كوحدة مستقلة عن باقي المجتمع المحلي وتعتبر الأسرة النووية الشكل الأساسي والمنتشر في معظم المجتمعات وهي أيضا الأسرة الزوجية، ويكثر هذا الشكل من الأسر في المجتمع الصناعي المعاصر لأنه يعبر الفردانية، والأسرة النووية ظاهرة بارزة في المجتمعات الصناعية المتقدمة.

إلا أنه لا يمكن الجزم على أن الأسرة النواة قد انعزلت تماماً عن كل علاقتها بالعائلة الكبرى لذلك جاء الانعزال نسبياً، وقد أكدته دراسة التي قام بها "ويلنسكي" **H.L.Wilensky**، سنة 1960، في بريطانيا أن عمال المصانع هناك الذين يعيشون في أسرة نواة كانوا يحافظون على علاقتهم بعائلاتهم الكبرى ويقومون بصلات بينهم وبينها¹.

02-05- الأسرة الممتدة: يعرف الأستاذ **مصطفى بوتفنوش** "الأسرة الممتدة، (الموسعة)، هي الأسرة المتسعة مهما كان حجمها و تستطيع هذه الأسرة أن تتنوع حسب ظروف الزواج و المواليد فيأمكنها أن تجمع بين الأسلاف والأجداد و لأقارب من الجانبين ، أما "سنة الخولي " تعرفها بأنها تتكون من الزوج والزوجة والأولاد الإناث والذكور غير المتزوجين والأولاد المتزوجين وزوجاتهم وأبنائهم وغيرهم من الأقارب كالعم والعمة والابنة والأرملة، وهؤلاء جميعاً يقيمون في نفس المسكن ويشاركون في حياة اقتصادية واجتماعية واحدة تحت رئاسة الأب الأكبر ورئيس الأسرة².

1- محمد على سلامة: محكمة الأسرة ودورها في المجتمع، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، ط1، 2007، ص50.

2- زينب دهمي: التغير الاجتماعي داخل الأسرة الجزائرية، ملتقى وطني حول الأسرة والتحديات المعاصرة، كلية العلوم

الاجتماعية و الإنسانية، ورقلة، 2012، ص3.

فهي الأسرة يرتبط فيها الأفراد بعضهم ببعض من خلال أصل قرابي واحد وتحتوي على نماذج من الأسرة النواة ، وقد عرفها روسر Rosser و هاريس Harris بأنها علاقة معينة بين مجموعة من الأفراد تربطهم المودة و التراحم من خلال الزواج و الإنجاب وهي أوسع من الأسرة النواة بحيث تمتد لثلاثة أجيال بدءا من الجد و حتى الأحفاد وتشكل الأسرة الممتدة نمطا شائعا في المجتمعات البدائية و المجتمعات الريفية و الغير الصناعية و بين الطبقات الدنيا في المجتمعات الحضرية وهذه الأسر هي جماعة متضامنة الملكية فيها عامة و السلطة فيها لرئيس الأسرة أو جد الأكبر.

03-05- الأسرة المركبة: وهي تتألف من الأب و الأم و الأولاد غير المتزوجين و المتزوجين و الأحفاد ، كما قد يدخل في هذا الأسرة أخ أو أخت مع أسرهم ، وفي هذه الحالة تكون هذه الأسر وحدة اقتصادية و اجتماعية وفي نفس الوقت أن جميع أفراد الأسرة المركبة يعملون تحت إشراف الجد و أحيانا (الأخ الأكبر)، الذي يملك وسيلة الإنتاج وتنشط نساؤهم داخل المنزل وخارجه معا بقيادة الأم الكبيرة¹.

وقد تكون على الشكل التالي:²

- عائلة تعدد الزوجات: وهي العائلة المركبة الكبيرة التي تنشأ نتيجة لزوجات عديدة في آن واحد أي ارتباط الفرد في نفس الوقت بأكثر من زوجة أو زوج وهي تتضمن الأنواع الآتية:

1- سلوى عثمان الصديقي: مرجع سابق، ص40.

2- محمد على سلامة: مرجع سابق، ص48-49.

- الأسرة المبنية على الزواج الجمعي : حيث تكون العائلة مكونة من عدد من الأزواج وعدد من الزوجات و أولادهم، وهذا النوع كان موجودا في أقدم الزمان ، ويظهر الآن في مجتمع واحد وهو قبائل "الكبت كانك" بالبرازيل.

- العائلة المبنية على تعدد الأزواج: حيث تكون هذه العائلة متكونة من زوجة واحدة وعدد من الأزواج وقد يكون هؤلاء الرجال غرباء أو أقرباء، كما يظهر هذا النوع حاليا في كل من قبيلة "الماركسيان"، في جنوب شرق آسيا وكذا قبيلة "النوواس" في الهند.

- عائلة تعدد الزوجات: وتظهر نتيجة زواج رجل واحد بعدة نساء وهن في عصمته في آن واحد فينتج عن ذلك وحدة عائلة تتضمن الزوج والزوجات وأبنائهم، كما تعتبر النساء في هذه الحالة يد عاملة منتجة ومربية.

04-05- الأسرة المشتركة: فهي التي تتألف من أب قد يكون له أولاد من زوجة سابقة أو أم قد يكون لها أولاد من زوج سابق و أولادها معا إذا وجدوا، وهذا المفهوم لا يغطي مجموعة الأسر التي تسكن في شقة مشتركة وهي أيضا تتكون من أسرتين نوويتين أو أكثر ويضمهم كلهم سقف واحد أي يعيشون في منزل مشترك.¹

05-05- الأسرة المرافقة: وهي الأسرة يقوم سلوك أفرادها على العاطفة و الإتفاق المتبادل بينهم وقد وصفها "أرنستبيرجس Burgess" و "هارفي لوك Harfi louk"، بأنها نموذج مجرد ونمط مثالي في مقابل النمط المثالي للأسرة التضامنية، برز هذا النوع من الأسر مع بدايات انخيار النظام التقليدي للأسرة و إختفاء الوظائف التربوية التقليدية و الدينية و الترفيهية التي كانت تقوم بها الأسر التقليدية أيضا و تلاشي علاقات الجوار وبعض

1- 2 عبد القادر القصير: الأسرة المتغيرة في المجتمع المدينة العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999 ص 23، 219.

المظاهر الاجتماعية الأخرى التي كانت تشكل أحد مظاهر الضبط غير الرسمي في المدينة، وحلت محلها وسائل الضبط الرسمي المتمثلة في المؤسسات الدولة.

05-06 - الأسرة النظامية: نموذج أسري يقوم سلوك أعضائه على أداء توقعات الدور ومسايرة المعايير التقليدية وقد وضع كل من بيرجس **Burgess**، ولوك **Harfi louk**، نموذجا مجردا، ومثالي للأسرة المرافقة التي ذكرها سابقا والاستخدام الشائع لمصطلح الأسرة التضامنية يشير إلى الأسرة التي يمكن أن تكون مركزا للتربية والدين و الإنتاج الاقتصادي و الترفيه¹.

06-06 - لمحة سوسيو تاريخية عن الأسرة الجزائرية: من المعروف أن المجتمع الجزائري قد عرف تحولات عديدة وتغيرات مست جميع أنظمتها بما فيها النظام الأسري، الذي يعتبر الأساس الذي يقوم عليه المجتمع، ذلك أن المجتمع ما هو في حقيقة إلا مجموعة من الأسر التي تعتبر الخلية الاجتماعية التي تتأثر بالتغيرات الاقتصادية و الثقافية و السياسية و الاجتماعية و الأسرة الجزائرية واحدة من هذه الأسر التي تعرضت لمجموعة من التغيرات أثرت على بنيتها وشكلها و حتى وظائفها، لذلك كان اهتمامنا في هذا السياق على مرحلتين هامتين التي تأثرت بها الأسرة الجزائرية، أولا المرحلة الاستعمارية، و الثانية المرحلة مابعد الاستقلال.

06-01 - مرحلة الأسرة أثناء الاستعمار: لقد كانت الحياة العائلية قبل الثورة الجزائرية تسودها السيطرة الأبوية على الزوجة و الأولاد، كما كانت القبيلة هي محور العلاقات السياسية و الاجتماعية و الدينية، فهي مجموعة من العائلات الممتدة توحدتها الرقعة الجغرافية، وكان هدف فرنسا الأساسي في هذه المرحلة هو تفكيك الأسرة الجزائرية خصوصا والمجتمع الجزائري عموما، فإن الدراسات التي تناولت موضوع الأسرة الجزائرية خاصة في

هذه المرحلة، اعتبرتها العائلة الموسعة حيث تعيش في أحضانها عدة عائلات زوجية، تحت سقف واحد، أو ماتسمى بـ"الدار الكبيرة"، بالإضافة إلى أنها عائلة "بطريقة"، أي أبوية السلطة أي يمثل فيها الأب و الجد القائد الروحي للجماعة ، ومن جراء القوانين الاستعمارية التي فكك القبيلة و وظائفها الأساسية أصبحت تلعب الأسرة آنذاك دور القبيلة من أجل الحفاظ على الوحدة الاجتماعية، والأخلاقية و القيمة لأعضائها في المجتمع الريفي على وجه الخصوص ، كما كان لها الدور في الحفاظ على القيم التقليدية للمجتمع الريفي و الحضري على حد سواء ونشر المبادئ الدينية ووجوب التمسك بها، كما أن إشباع الحاجات الاقتصادية أصبح تتكفل به العائلة الجزائرية ويتم ذلك بفضل التضامن الموجود داخل أعضاء العائلة أيضا¹.

ومن خلال ما ذكرناه نجد أن الاستعمار الفرنسي قد أولا إهتمام كبير بتفكيك الهوية الثقافية والاجتماعية للقبيلة، لأنه يرى بأنها الحافظ الأساسي على الثقافة الجزائرية وهذا بشكل عام وأم بالخصوص فهو يريد القضاء على الأسرة الجزائرية التي يقوم عليه المجتمع ويعتبرها المكون الأساسي له.

06-02-مرحلة الأسرة الجزائرية بعد الاستقلال:وجاء المنعطف التاريخي سنة 1962م، الذي طالما

انتظرته الأسرة الجزائرية لتتحرر من السياسات العنصرية للمستعمر، وتعيش في كنف قيمها و ثوابتها العربية و الإسلامية، بعدما كان النمط التقليدي هو السائد في المجتمع الجزائري في المرحلة السابقة إلا أنه وبعد فترة الاستقلال وفي ظل التغيرات الحاصلة على المستوى الاجتماعي ككل، خاصة إذا ذكرنا النزوح الريفي تقليص حجم الأسرة فأصبحت أسرة نوية سائدة ومنتشرة بكثرة في المدن الحضرية، حيث شغلت الأسر الجزائرية مساكن التي تركها الأوربيون، وكان هذا من بين العوامل في تقليص حجم الأسرة التقليدية الجزائرية، بمعنى أن لسكن الأوربي

1-أسامة بارود: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، شهادة ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2016، ص58.

فرض نوع من التشكيلة الأسرية، فإنقسمت العائلة الكبيرة المهاجرة بحكم نوعية السكن ذو المساحة الصغيرة و الهندسة المعمارية الأوربية ، فأصبحت خاضعة لمتطلبات الحياة الجديدة والتزاماتها الكثيرة، إذ أصبحت الأسرة الجزائرية تعيش بنمط مختلف عن النمط التقليدي، فقد فرض كل من نوعية السكن وحياة المدينة هذا الشكل الذي يتحدد بالزوجين و الأطفال، الذين لا يعتمدون على موارد العائلة الكبيرة ولهذا كان مفروضا عليهما أن يكون لهم أجر دائم وكبير الأمر الذي نلمسه هو أن ورغم التغيرات ورغم التحديد في أساليب التنشئة الاجتماعية إلا أن المبادئ و القيم التقليدية لم تمح كلها ولم تتلاشى لأنها وإن غابت في بعض الأسر إلا أنها بقيت حاضرة في أسر أخرى مازالت متمسكة بالتقاليد و القيم، بحيث لم يتمكن بعض الأفراد من التخلي عنها و استبدالها بقيم أخرى بذورها من الأسرة التقليدية¹.

07- خصائص الأسرة الجزائرية: تمتاز الأسرة الجزائرية بخصائص اجتماعية متنوعة، حسب ما كشفت عنه الدراسات المهمة بدراسة العائلة الجزائرية، و التي تتميز بنوعين من الخصائص اجتماعية تقليدية، وخصائص اجتماعية حديثة أو معاصرة.

07- 01 الخصائص الاجتماعية للأسرة التقليدية: تتميز الأسرة الجزائرية التقليدية بخصائص اجتماعية متنوعة من أهمها:²

-العائلة الجزائرية هي عائلة " بطريقة"، الأب فيها والجد هو القائد الروحي للجماعة، وينظم فيها أمور تسيير التراث الجماعي، " ولها حجم معتبر وحول للأب ممارسة كل الحقوق كأن يتزوج ويطلق ويعتق ويتبنى، وحوله يجمع زوجته

1-أسامة بارود: مرجع سابق، ص59.

2-رشيد طبال: التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية الخصائص والوظائف، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سكيكدة، جوان 2015، العدد 19، ص205.

و أبناءه وبناته لغاية زواجهن، وكذلك الأتباع و العبيد ، و الأب هو المالك الوحيد للتراث العائلي ويمارس الحق المطلق¹.

-العائلة الجزائرية هي عائلة موسعة(الأسرة)، حيث تعيش في أحضانها عدة عائلات زواجية، وتحت سقف واحد،"الدار الكبيرة" عند الحضرة، و"الخيمة الكبرى" عند البدو، إذ نجد من عشرين إلى ستين شخص وأكثر يعيشون جماعيا.

-العائلة الجزائرية التقليدية هي جماعة من الأشخاص التي تعيش في كتف حام لها، وهناك شكلين من العائلة يمكن تحديدهما هنا، عائلة مركبة من بيت الأب و من أبنائه المتزوجين ، وعائلة مركبة من البيوت لمجموعة من الأخوة، و بالطبع من أبنائهم المتزوجين ، وعلى العموم فإن من عشرين إلى ثلاثين من الأقرباء يعيشون جماعيا، وهذه الخاصية للحياة الجماعية داخل الأسرة التقليدية ، و هي بالدرجة الأولى ميزة البناء الاجتماعي الريفي، إذ تجمع هؤلاء الأفراد جميعا قرابة الدم و الانحدار من نسب وجد واحد، وهي ممتدة على العموم نظرا لبعض العوامل الاقتصادية و الثقافية كضرورة تجمع جميع أفراد العائلة للعمل في القطاع الفلاحي الذي يتطلب يد عاملة كثيرة.

-والخاصية الجماعية الأساسية بالدرجة الأولى التي تشارك فيها الأسرة الممتدة، هي تدخل أغلب أعضائها في مسألة تربية الأبناء حيث نجد إلى جانب الوالدين تدخل الجد، كما نجد تدخل الأقارب كالحال، والعم والعمة في محاولة تربية الطفل حسب رغبة الأب².

1- مصطفى بوتفونوش، ترجمة، احمد دمري: العائلة الجزائرية(التطور و الخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1984، ص15.

2- رشيد طبال: مرجع سابق، ص 205.

وبصفة عامة يمكننا القول بأن العائلة التقليدية تمثل إحدى نماذج العائلة العربية الإسلامية، حيث تحتوي على ثلاثة أجيال: الأجداد، الآباء، والأحفاد، الذين يسكنون مع بعض تحت سقف واحد مهما ارتفع عددهم وذلك بحكم انتمائهم إلى نفس العائلة، وبهذا المفهوم فإن العائلة الجزائرية التقليدية هي تلك العائلة الممتدة الواسعة الحجم والتي تحتوي على عدة عائلات صغيرة نووية يعيشون تحت سقف واحد داخل ما يسمى بالدار الكبيرة عند الحضر أو الخيمة الكبيرة عند البدو.

02-07 الخصائص الاجتماعية للأسرة الجزائرية الزوجية: تتميز الأسرة الجزائرية الحديثة، كما يرى (محمد السويدي) بتقلص حجمها من النظام الأسري الممتد إلى النظام الأسري النووي، فبعد أن كانت الأسرة الجزائرية في طابعها العام أسرة ممتدة، أصبحت اليوم تتسم بصغر الحجم، فالريف الجزائري الذي كان يمثل طابع الحياة الاجتماعية القائم على الاقتصاد الزراعي، وتربية الماشية، في مقابل المراكز الحضرية المحدودة العدد والسكان، أصبح اليوم يتجه نحو الانكماش في مقابل النمو السريع للمراكز الحضرية.

فخصائص البنيوية للأسرة الجزائرية أبوية أي أن الأب أو الجد هو القائد المنظم لأمرها، وهي أيضا أعنوصية أي أن النسب فيها للذكور و الانتماء أبوي، وقد رأى مصطفى بوتفنوشت خاصيتين آخريين هما أن العائلة الجزائرية لا منقسمة و موسعة، وتعني الأولى أن الأب له مهمة ومسؤولية على الممتلكات، ويغادر أبناؤه وبناته المنزل بعد الزواج، وتعني الثانية أن الأسرة هي تجمع لعدد من الأسر النووية، وكما يرى أن الأسرة الموسعة بدأت تترك مكانها للأسرة النووية نتيجة مختلفة التغيرات التي يعرفها المجتمع الجزائري¹.

1- مصطفى بوتفنوشت، ترجمة، احمد دمري: مرجع سابق، ص39.

- فالسياسة التصنيعية التي انتهجتها الجزائر مند السبعينات، أدت إلى بروز ظاهرة الهجرة الداخلية، المكثفة ، وهذا من الأرياف إلى المدن قصد الرفع من مستوى المعيشة، وهذه الظاهرة تنعكس أكثر ولو ظاهريا على نمط العائلة، وطبيعة الزواج ، وسرعان ما انسحمت هذه الأسر النازحة بأشكال متفاوتة بحسب الفروق الاجتماعية التي غيرت من بعض أو من أغلب خصائصها التقليدية، و أولى هذه الخصائص كما سبق وأن ذكرنا تقلص حجمها من النظام الأسري الممتد إلى النظام الأسري النووي.

ولكن رغم هذه التغيرات التي حدثت على الأسرة الجزائرية، إلا أنها بقيت إلى حد بعيد محافظة، و متمسكة بقيمتها ، و ببعض وظائفها التقليدية، بحيث نلاحظ أن هذا الشكل الجديد الذي بدأت تتسم به المراكز الحضرية، يتميز بكثرة الإنجاب إذ يتراوح معدل أفراد الأسرة الزوجية بين خمسة وسبعة أفراد، وبقائها محتفظة في كثير من الأحيان بوظائف الأسرة الممتدة ، ومن تم يمكن القول ، أنه بعد الاستقلال بدأت تشكل بوضوح أسرة جزائرية تجمع بين خصائص الأسرة الحضرية، ووظائف الأسرة الريفية ، وهذا على مستوى الجيل الأول والثاني من النازحين ، أما الجيل الثالث ففي الغالب يتجه نحو الأسرة الحديثة الزوجية.¹

وإن العائلة الجزائرية في حالة تحول مستمر من عائلة ممتدة إلى عائلة نووية وربما في المستقبل، حيث أن العائلة الممتدة لا بد أن تتلاشى وتختفي تاركة المجال للعائلة النووية لضرورة يفرضها الواقع المعيشي، وما يدعم هذا الطرح هو تطور نسبة النمو الحضري في المجتمع الجزائري، وتعتبر هذه الظاهرة سريعة حسب ما يؤكد **مصطفى**

1-رشيد طبال: مرجع سابق.ص206

بوتفنوشت أن التحضر و تطور ظروف المعيشة في الوسط الحضري، أدى إلى توفير المراكز التعليمية و الاستشفائية ومراكز الخدمات الاجتماعية كالبريد و المواصلات¹.

08- الأدوار الزوجية في الأسرة:

08-01- تصنيف الأدوار: وهناك أكثر من نمط لدور وكل نمط من هذه الأنماط يختلف الواحد عن الآخر من حيث طبيعة و المهمة التي يقوم بها وهذه الأنماط هي ما يلي⁽²⁾:

أ)- الدور المكتسب: وهو الدور الذي يقوم به الفرد سواء إختياره أم تعلمه.

ب)- الدور الموروث: وهو الدور الذي يحصل عليه الفرد بصفة تلقائية عند ميلاده أو عند وصوله إلى سن معينة.

ج)- الدور المستدمج: وهو الدور الذي يتبناه الفرد ويجعله جزءا من مفهومه الذاتي أو صورته الذاتية.

د)- الدور المتوقع: هو الدور الذي يعتقد الشخص من خلاله أن الآخرين ملزمون بأدائه نحوه في موقف معين كما يشير أيضا إلى الدور الذي يعتقد الشخص أن الآخرين يتوقعون منه القيام به.

وأضاف الباحث هنري مندراس الأدوار المتبادلة: وهي أدور اجتماعية، تحدد نماذج التفاعل بين مكانتين أو أكثر من المكانات المترابطة، وتمتاز بارتباطها، وعدم انفصالها، فالعلاقات بين المدرس والطالب أو الزوج والزوجة، الأب والابن هي نوع من العلاقات المتبادلة، وتمثل تحليل هذه العلاقات أهمية بالغة في تحليل بناء الحياة الاجتماعية¹.

1 - مصطفى بوتفنوشت: مرجع سابق، ص 229.

2- صلاح حسن احمد العزي: دور التنشئة الاجتماعية، في الحد من السلوك الإجرامي، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2011، ص 23.

فالأدوار السابقة الذكر هي أدوار تجمع ما بين الزوج والزوجة غير انه في هذه الدراسة سيتم التركيز على دور الرجل كزوج وكأب إذ تتمثل هذه الأدوار في مايلي :

08-01 الدور الوظيفي كزوج: من الالتزامات التي ينبغي المتقدم للزواج أن يقدمها دفع مهر لأسرة الزوجة، و الذي يعتبر حقا من حقوقها ، وللمهر صور متعددة وقد يختلف من مجتمع لآخر ، فأحيانا يتمثل في مال يدفعه الزوج أو هدايا يقدمها لزوجته و أهلها وكان السائد في بعض المجتمعات القديمة لأن يؤدي خدمات عينية لزوجته وأهلها تمهيدا لقبوله كزوج، وهناك مجتمعات توجب المهر على أهل الزوجة وليس على الزوج فوالد الزوجة هو الذي يدفع لإبنته العروس مبلغا يتناسب مع مركزه الاجتماعي ومركز الزوج ،ويطلق على هذا النظام اسم "الدوتة"، "Dote"، يحدث في المجتمع الهندي.

- ويعتبر دور الزوج العائل الأول لأسرته، غير أن خروج المرأة للحياة العملية ونزولها إلى الميدان العمل قد خفف كثيرا من هذه الأعباء، غير أن القوانين المنظمة لشؤون الأسرة لا تلزم المرأة بمشاركة الرجل في هذا العبء ولذلك نجد بعض الزوجات يطلبن الطلاق باعتبار أن الأزواج عاجزين عن إعالتهن.

- ولزوج دور مهم يعتبر رئيس الأسرة والمشرف على شؤونها، وتتطلب هذه القيادة أن يسعى الزوج إلى خير الأسرة وإسعاد عناصرها وحمايتها من الانزلاقات والتفكك والانهايار "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ"، فالرجل راع في أهله ومسؤول عن رعيته، فعليه صيانة زوجته وحمايتها والعمل على إسعادها واحترام عقد الزوجية ومساعدتها في مواجهة أعباء الحياة، وعليه تعليمها تعاليم دينه عن كانت أجنبية فهو مسؤول أمام الله عنها.

-ومن أدوار الزوج كذلك المساعدة في تربية الأولاد فيجب عليه أن يعتني بأمر أولاده مثله مثل الأم.

و تقول سامية مصطفى الخشاب وإن العلاقة الزوج بالزوجة لها تأثير بالغ على إستمرار الأسرة واستقرارها ، رغم هذا لوجود للأسرة و حياة زوجية ، وتشتمل هذه العلاقة على دوار كل من زوجين على التفاهم و المناقشة و الاتصال و الاحترام المتبادل و التعاون ، و المعاشرة الجنسية ، ووضوح في الحقوق المتبادلة في مجالات الملكية و المكانة و السلطة¹.

ولقد بينا نبيل حليلو بعض العوامل والأدوار التي تؤدي إلى إسعاد الأسرة ومن بينها:²

-**الالتزام:** حيث أظهر أفراد الأسرة السعيدة إحساسا بالمسؤولية نحو الأسرة وبحقوقها وواجباتها، فكل فرد فيها يعرف جيدا حقوقه وواجباته فهم يضعون أسرتهم في المقام الأول، وهم يوجهون جزء كبير من وقتهم وطاقتهم لها، وليس معنى الالتزام ألا يكون للفرد حرية شخصية بل على عكس، كل فرد يشعر بالحرية وبالثقة وبمحبة الآخرين له، ويشعر في نفس الوقت أن أسرته جزءا هاما من حياته، وكلمة الإلتزام تشتمل العديد من المعاني الأخرى مثل التضحية، الإخلاص، الوفاء، الأمانة، الصدق.

-**التواصل الإيجابي:** يعتبر التواصل مكونا ثابتا وضروريا لتطور الأفراد من علاقة ما قبل الزواج إلى العلاقة الزوجية، وتستمر أهمية التواصل أثناء الزواج وخلال الحياة، وهو من العوامل التي تساهم في نجاح العلاقات الزوجية بين أطرافها، واستمرارها وإحساس أفرادها بالإشباع و الرضا، ويعرف "ماهر عمر"، التواصل الأسري بأنه مشاركة بين الزوجين في كثير من الأمور و التي هي:

1- سامية مصطفى الخشاب: مرجع سابق، ص 46.

2- نبيل حليلو: الأسرة وعوامل نجاحها، جامعة قصدي مرياح، ورقة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أبريل 2013، ص 6.

-المشاركة الروحية: والتي تتضمن التمسك بنظام القيم والمثل والأخلاقيات المتوارثة عبر الأجيال المتعاقبة والسائدة في المجتمع.

-المشاركة الوجدانية:والتي تتضمن الإحساس المتبادل بين أفراد الأسرة في كل أمر من أمورهم سواء تنسم بالبهجة والسعادة أم تتصف بالحزن والكآبة، حيث يحاول كل منهم أن يشارك الآخر أفراحه وأحزانه على سواء.

-المشاركة الفكرية:و تتضمن تبادل الأفكار والآراء ووجهات النظر و المناقشة الموضوعية في أي أمر كان دون تعصب وبلا تطرف يؤدي إلى جرح المشاعر و النيل من كرامة أي فرد من أفرادها.

-المشاركة الاجتماعية: وتتضمن تحمل المسؤولية الكاملة فيما يتعلق بوظائف كل منهم وأدوارهم في نطاق الأسرة بحيث تكون وواجباتهم معروفة وواضحة.

-قضاء الوقت سوياً: تشير العديد من الدراسات الاجتماعية على أهمية قضاء أفراد الأسرة الواحدة الوقت الكافي في الإجازات وفي العطل نهاية الأسبوع والمناسبات.

-القدرة على مواجهة الضغوط:إن أهم ما يميز الأسرة الناجحة قدرتها على مواجهة الضغوط والصعاب والأزمات.

-المحبة والتقدير:تؤكد الدراسات على أهمية إظهار التقدير و المحبة بين أفراد الأسرة فكل فرد يشعر فيها بتقدير أسرته له.

حيث ظهر في السبعينيات عدد من الباحثين ينادون بالمساواة و الحرية، إذ أعتبر أن المرأة قد عملت بما فيه الكفاية ، وأنها استغلت نتيجة عدم المساواة بينها وبين الرجل، فيما يتعلق بما يقوم به كل منهما من الأعمال المنزلية ، ويعتقد "بليك" أن الدور المبني على نوع الجنس سيتغير، ومما يدل على ذلك المتغيرات التي طرأت على أدوار

الرجل و العائلة، وكذلك تأثير الدراسات حول المجموعات الفرعية، مثل الآباء الذين يقومون بدور الأبوة وحدهم، وكذلك الأزواج العاملون في البيوت، ولقد أوجد المجتمع توقعات كثيرة لدور الرجل المتزوج، حيث يطلب منه أن يكون المعيل المقدر، و المنافس، و الأب الحكيم، و المحب الحساس، و الرفيق و المدافع الشجاع و الإنسان الهادئ الضابط لنفسه، تحت تأثير الضغوط و المعبر عن عواطفه داخل البيت.¹

وبصفة عامة فإن للزوج أدوار هامة إتجاه زوجته فهو الزوج المحبة لزوجته، و الحامي له و العائل لزوجته إلا أن أدواره تأثره بالبيئة المحيط به بعدما كان أدواره تقتصر على الكسب، أصبح مع التغير له أدوار داخل المنزل بينه وبين زوجته وقد أثر ذلك خروج المرأة للعمل و كسب المرأة رأسمال ثقافية من جراء التعليم الذي أسهم في ذلك و ظهور قوانين و جمعيات تنادي بالمساواة و الحرية للمرأة و التصنيع والتطور الحياة، فلا بد من تغير أدوار الرجل وأصبح له دور كبير في تربية الأبناء ومساعدة الزوج في التنشئة الاجتماعية و في بعض الأعمال المنزلية. وبصفة عامة فإن الزواج القائم على الدور المشترك بين الزوج والزوجة دخل العائلة، يسمح في خلق علاقة متوازنة حيث يشترك الزوجان في العمل والعناية بالعائلة.

02-08 الدور الوظيفي كأب: المعنى الاجتماعي لمفهوم الأبوة" فهو وظيفة أسرية اجتماعية تخص الأب ، وهذا

الأخير له صلاحيات في استعمالها بتشريع القوانين إتجاه من هم مرتبطين بهم كأولاده إبنه أو إبنته"². وإن علاقة الأب بأطفاله لا تقل أهمية عن علاقتهم بأهمهم فكل من الوالدين يشكل تكاملا في الدور بالنسبة لتربية وتنشئة الطفل فلأب أثر حاسم وهام في تعريف الطفل بوظيفته الاجتماعية وفي مقدرته على الاتصال بالذكور

1- أحمد محمد مبارك الكندري: علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط2، 1992، ص94.

2-Robert lafon : vocabulaire de psychopédagogie et psychiatrie de l'enfant, quadrige édition.2001, puf, p783.

وفي تكوين المفاهيم الذاتية، وفي تقبله لحقيقة الجنسية، وأي لنوع الجنس الذي ينتمي إليه طفله وشعوره بالأمن والطمأنينة.

وكما ذكرنا سالفا فإن دور الأب في تربية الأبناء لا يقل عن دور الأم إلا أن الكثير من الآباء يعتقدون أن مسؤولية تربية الأبناء تقع على كاهل الأم فقط وأن مسؤوليتهم تتمثل في توفير الحاجات المادية من مأكّل ومشرب فقط ولهذا تجدهم يقضون معظمهم وقتهم خارج البيت ، وفي الواقع للأب دور كبير في تربية الأبناء لا يقتصر فقط على الإنفاق و الكسوة وتوفير أسباب المعيشة، بل يتعدى ذلك إلى تعليم أولاده قيم المجتمع ، ونوع السلوك السوي الذي يحفظهم من الإنحراف و الضياع، ووجب عليه أن يجلس معهم ويلعبهم ويستمع إليهم في كل شيء يسألون عنه، كما عليه أن يأخذهم معه إلى المسجد، وإلى زيارة الأقارب و الأصحاب لأن في ذلك تفتح اجتماعي سليم عند الطفل وتشرب للقيم التي يلمسونها عند والدهم، ووجب على الوالد أن يكون أمرا وناهما أي أن ينبه أبنائه في كل مناسبة إلى مايجب، وما لايجب أي أن يكون دائما حريصا على تتبع سلوك أبنائه خاصة في تقديم القدوة الطيبة لهم، و التي تعتبر من أعظم وسائل التربية وأكثرها أهمية وفعالية ، فالطفل تجده دائما يقلد من حوالبه وخاصة والديه في طريقة الكلام، وفي المعاملات وفي كيفية تعامله مع الناس، وتعد طريقة التواب و العقاب من الوسائل الهامة التي يجب على الأب أن يستعملها في تقويم سلوك أبنائه أي أن يجازي ولده على إحسانه ويعاقبه على إساءته حتى لا يرجع إليها ثانية.¹

كما أن دوره يتمثل في العدل وإرساء الديمقراطية بين الأبناء سواء كان بين الكبار و الصغار أو بين الذكور و الإناث ، بحيث يعطي كل منهم حقه في الرعاية و الاهتمام ، وتأمين متطلباته، مع مراعاة الفروق الفردية، بين الأبناء ، باعتبار ذلك من طبيعة العدالة أولاً ، و متطلبات العمل التربوي الناجح ثانياً، ويقدم بالتالي القدوة

1- رشيد طبال: مرجع سابق، ص202.

الصالحة في الحياة العملية، والابتعاد عن أساليب التسلط و السيطرة و القهر مقابل التبات، و الاستقرار وتوفير الجو النفسي و الاجتماعي و إشباع حاجات الطفل إلى التقبل و الرعاية و الحب و الاحترام مما يسهل عملية النمو السوي لشخصيته و تنمية ثقته بنفسه و تشجيعه على تحمل المسؤولية¹.

ولقد تغير دور الأب عبر العصور وأصبح في الوقت الحاضر لا يقتصر على مجرد كونه أب بيولوجيا وعائل لأطفاله وفارض للنظام، والانضباط بل تعدى ذلك حين أصبح يشارك الأطفال حياتهم، ويحاول فهم مشاعرهم، والتعاطف معهم، وله دورا هام في الرعاية والتربية، وظهر هذا التغير في الدور نتيجة لعدة عوامل من بينها خروج المرأة للعمل ومطالبتها للمساواة وبالخصوص الأمهات العاملات اللاتي تعانين من ازدواج العمل اليوم.

الخلاصة:

إن الأسرة هي الخلية الأساسية في المجتمع، وإذا صلحت صلح المجتمع، ولهذا أهتما بما منذ قدم العصور بالتقديس والعناية، وهو ما جعلها محل دراسة العديد من الباحثين المعاصرين وذلك في تحليل بنائها الاجتماعية وتأثيرها وتأثرها بمحيطها، و إذا لها خصائص ووظائف تقوم بها، ولها أهمية كبيرة بالنسبة للفرد وللمجتمع، ولأن المجتمع مجموعة من الأسر، وهذه الأسر مرات بمراحل وتغيرات في وظائفها وأشكالها، فأن الأسرة الجزائرية مثلها مثل حال هذه الأسر إذ مرت بمراحل متعددة تغير فيها، ووظائفها وخصائصها ونتائجها باختلاف حالات السلم والحرب وهذا التغير في الحالات أدت إلى تغير أدوار الزوج اتجاه زوجته ، والأب اتجاه أولاده .

1-باسمة حلاوة: دور الوالدين في تكوين الشخصية الاجتماعية عند الأبناء، مجلة جامعة دمشق، كلية التربية، المجلد 27، العدد

3، 2011، ص 83.

الإجراءات المنهجية الميدانية للدراسة

- تمهيد.

1-مجالات الدراسة.

2-المنهج المستخدم في الدراسة.

3-أدوات جمع البيانات.

4-الأساليب الإحصائية للدراسة.

5-مجتمع البحث وعينة الدراسة.

6-عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

7-عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

8-الاستنتاج العام.

9-توصيات الدراسة.

10-خاتمة.

تمهيد: بعد ما بينا في الفصل الثالث الأدوار الوظيفية الأسرية، سنتطرق الآن إلى الجانب المنهجي لميدان الدراسة و هو من أهم الجوانب التي يتناولها الباحث في أي دراسة ، حيث يجمع الباحث المعلومات العلمية من الميدان وهذا بواسطة أدوات جمع البيانات ، كالملاحظة و المقابلة بأنواعها و الاستثمار و الوثائق الإدارية و الإحصائيات و التقارير الإدارية الرسمية وغيرها، وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة و المنهج المتبع والعينة المدروسة وأدوات جمع البيانات التي استخدمناها في هذه الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة، إضافة إلى تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى و الثانية.

01-مجالات الدراسة:

01-01-المجال الزمني: أجريت الدراسة بمؤسسة ألفايب -ALFA PIPE- غرداية، و هذا بعد أخذ إذن من المؤسسة يوم 04 فيفري 2018، و طلب منا عرض الاستثمارة البحث على مسؤول الموارد البشرية، وفي 25 فيفري 2018 ، إلى غاية 28 من نفس الشهر و السنة، تم عرض الاستثمارة على مسؤول الموارد البشرية للمؤسسة ألفايب -ALFA PIPE- لكي يكون على علم بمحتوى طبيعة الدراسة، وتم إعطائي الموافقة بتوزيع هذه الاستثمارة على المبحوثين بالمؤسسة ألفايب ALFA PIPE بغرداية، وتعيين في نفس الوقت مسؤول مرافقتي أثناء الدراسة و قمنا بمقابلة وملاحظة بعض العمال الذين يزاولون العمل الليلي داخل المؤسسة.

02-01-المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة على ألفايب -ALFA PIPE- وتعتبر من المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية المساهمة في التنمية الاقتصادية الوطنية والمحلية لولاية غرداية، حيث أنّ نشاطها يتجلى في تغطية السوق الداخلي وتلبية حاجات المؤسسات بأساليب تكنولوجية حديثة، وتسعى أيضا إلى تصدير منتوجها للحصول على مكانة اقتصادية عالمية وجلب العملة الصعبة، وسنتطرق إلى التعريف بالمؤسسة.

-تعريف مؤسسة "ALFA PIPE"، أهميتها وأهدافها الاقتصادية:¹

- تعريف المؤسسة: أنشأت وحدة الأنابيب الحلزونية سنة 1974م وهي من أقدم المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية برأس مال قدره 700.000.000 دينار جزائري، حيث قامت الشركة الألمانية "HOCH" بإنجاز هذا المشروع بكافة هياكله بالمنطقة الصناعية بنورة التي تبعد بـ 8 كلم من مدينة غرداية، وتبلغ مساحة المؤسسة 24 هكتار وتعدّ أكبر وحدة إنتاجية على مستوى ولاية غرداية، بحيث تضم عدد من العمّال بلغ 764 عاملاً.

- وفي إطار التحوّلات الاقتصادية تمّ دمج شركة "PIPE GAZ" بنورة "غرداية"، ومؤسسة "ALFA TVS" بالحجار "عنابة" تحت اسم "الجزائرية لصناعة الأنابيب" "ALFA PIPE" برأس مال قدره 2.500.000.000.00 دينار جزائري، وتشغل حالياً 915 عاملاً.

- أهمية المؤسسة: تلعب المؤسسة دوراً اقتصادياً على مستوى مختلف المؤسسات المحلية والوطنية أو حتى الدولية، ممّا جعلها تكسب أهمية اقتصادية كبيرة تتمثل فيما يلي:²

- تساهم في تمويل أكبر مشاريع سوناطراك مثل: "G01-G02-GK1"
- تساهم كذلك في تمويل مشروع قرقار لنقل المياه الصالحة للشرب، ومشروع "GZ2" لنقل البترول من حوض الحمراء إلى أرزيو.
- تدعّم عدد كبير من القطاعات المهمّة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة والري، وقطاع المحروقات، كما أنّها تتعامل مع كل من سوناطراك، و سونلغاز، و محاور الرّش.
- تسعى إلى تقليل حجم البطالة الموجودة بالمنطقة، وهذا بتّشغيل يشمل جميع المناصب كالتّائقين، والأمن الداخلي، العمّال، المهندسون، المسيرّون، هذا كلّه على الصّعيد المحليّ.

1-مصلحة الموارد البشرية.

2- مصلحة الموارد البشرية

- أما على الصعيد الدولي تلعب دوراً فعالاً في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة للمنتجات الوطنية للمؤسسة خصوصاً بعد حصولها على شهادة الأيزو "ISO9100".

- ساهمت كذلك في فكّ العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة وعلى وجه الخصوص منطقة غرداية، وساعدها موقعها الاستراتيجي القريب من مناطق البترول كحاسي مسعود، وحاسي رمل، وعين أميناس، على زيادة فعاليتها.

- **أهداف المؤسسة:** تتمثل أهدافها في العناصر التالية

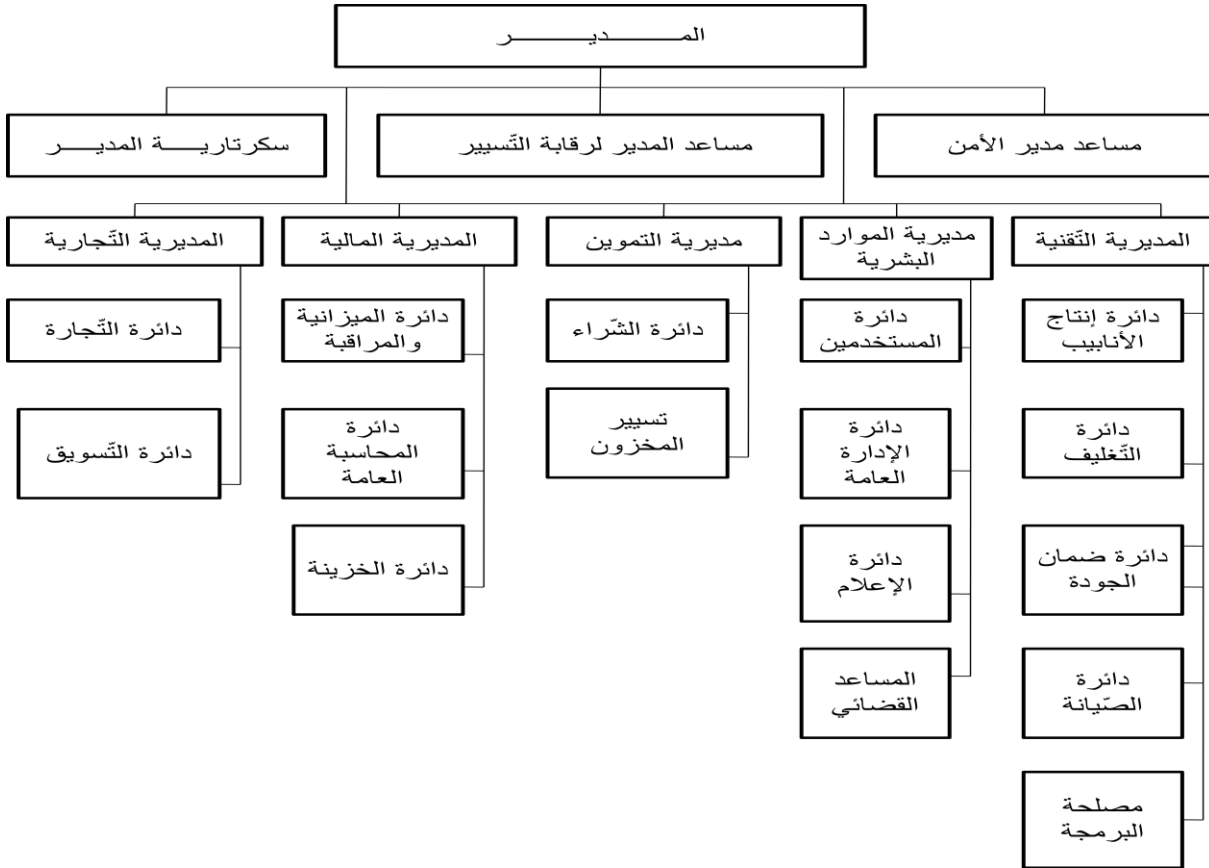
- المساهمة في تنمية الاستثمارات في المنطقة وذلك بفكّ العزلة عنها.
- الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب الخبرة والتكنولوجيا الجديدة.
- محاولة كسب مستثمرين أجنب من خلال التعريف بالمؤسسة.
- تغطية مختلف الحاجات الوطنية للمؤسسات: "سوناطراك، سونلغاز، البناء، الري".
- إيجاد أسواق داخلية وخارجية لتصريف المنتجات للحصول على المادة الأولية.
- المشاركة في المشاريع الوطنية الكبرى.
- تلبية طلبات المستهلكين كما ونوعاً في الوقت المناسب.
- توفير العملة الصعبة عن طريق بيع المنتج لعملاء أجنب.
- التخفيض من ديون المؤسسة.
- تسعى إلى التغيير والتطوير في كافة المجالات لضمان بقائها واستمراريتها.
- تقوم بجميع الأساليب والتقنيات الجديدة في إطار عملها.
- تقوم بتطوير التقنيات الجديدة في إطار عملها.

- **دراسة وتحليل الهيكل التنظيمي:**

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذلك المهام، وهذا من أجل الوصول إلى الأهداف السابقة، وكذلك من أجل المساعدة في الرقابة والتنظيم والسير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة، ومحاولة التنسيق بين الوظائف للبلوغ إلى الأهداف بأقل التكاليف.

سنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة والموضّح في الشكل التالي:

الشكل رقم [01]: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE



المصدر: مديرية الموارد البشرية

03-01-المجال البشري: ويتمثل في عمال مؤسسة الاقتصادية الجزائرية "ألفايب"، ويبلغ عدد عمالها حاليا

915 عاملا حيث يمثل مجتمع دراستنا في العمال المتزوجين ولديهم أولاد ويزاولون العمل الليلي أو التناوبي

بالمؤسسة حيث تم تزويدنا من طرف رئيس مصلحة الموارد البشرية بعدد العمال المتزوجين ولديهم أولاد، وبلغ

عددهم 225 عاملا. وهو مجتمع الذي يتم التعميم عليه.

الدراسة الاستطلاعية: قبل إجراء الدراسة الأساسية قمنا بالدراسة الإستطلاعية التي تعد خطوة ضرورية لإنجاز

أي بحث علمي، و التي من خلالها يتم الكشف عن الظاهرة المراد دراستها، والتعرف على مكان الدراسة ومجتمع

البحث وعينة الدراسة، و القيام ببعض المقابلات للمبحوثين خارج المؤسسة وذلك منذو شهر اكتوبر 2017، و

التعرف عن آرائهم حول موضوع الدراسة، وبعد أخذ إذن من المؤسسة 04 فيفري 2018، قمنا بمقابلة بعض

العمال الذين هم يزاولون العمل الليلي داخل المؤسسة، وبناءا على طبيعة البيانات التي يراد جمعها و الإمكانيات

المادية المتاحة لي فان الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الإستمارة"، وذلك لعدم توفر

المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع الدراسة كبيانات منشورة، بالإضافة إلى الصعوبة الحصول عليه عن طريق الأدوات الأخرى كالمقابلة، إذ رأيناها غير ملائمة لدراسة وذلك بسبب عدم السماح لنا بالتنقل كثيرا من ورشة إلى أخرى وذلك لدواعي أمنية، وعدم تواجد الدائم للعمال في أماكن عملهم في هذه الفترة التي تعتبر فيها الشركة في حالة بطالة تقنية بسبب عدم توفر مشروع للعمل عليه وفي هذه الحالة فأغلبية العمال يوحالون إلى العطلة السنوية، والحفاظ فقط بالعمال الصيانة ، وأداة الملاحظة غير ملائمة لموضوع دراستنا وبسبب نوعية الأسئلة الموجهة إلى المبحوث.

02- المنهج وعينة الدراسة.

02-01-منهج الدراسة: "يعني مجموعة من القواعد العامة التي تم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم وهي الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة لاكتشاف الحقيقة، والمنهج يمكن وصفه بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة أما من أجل كشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وأما من أجل البرهنة عليه للآخرين حين نكون بها عارفين"¹.

فطبيعة البحث والبيانات المراد الحصول عليها في دراستنا ومنهجية البحث المعمول بها والفترة الزمنية للدراسة كل هذه العوامل دفعت بنا إلى إتباع المنهج الوصفي التحليلي و"الذي يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتبويبها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة أثر وتأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة بهدف استخلاص النتائج ومعرفة كيفية ضبط والتحكم في هذه العوامل وأيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل"².

ويعرف بيست **Best** "البحوث الوصفية تهتم بالظروف والعلاقات القائمة، والممارسات الشائعة و المعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس، والعمليات الجارية و التأثيرات التي يستشعرها الأفراد، والتيارات

1-عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، ص20.

2-محسن أحمد الخضيرى ومحمد عبدالغني: الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص51.

والاتجاهات الأخذة في النمو، ويهتم المنهج الوصفي في بعض الأحيان بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبين بعض الأحداث السابقة، والتي تكون قد آثرت أو تحكمت في تلك الأحداث والظروف¹.

02-02-عينة الدراسة: وهي عبارة عن " مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن تم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي"².

ولها نوعين، عينة العشوائية الاحتمالية و يتم اختيارها إذا كان مجتمع البحث محددًا ومعرف مسبقًا، و العينة غير العشوائية الاحتمالية، يتم اختيارها إذا كان مجتمع البحث غير محدد وغير معرف مسبقًا.

ولكلي نوع من هذه العينتين له أنواع وسوف نتطرق إلى نوع العينة التي تم اختيارها في دراستنا هذه، وهي العينة العشوائية البسيطة ويطبق هذا النوع من العينات على المجتمعات المعرفة و المحدد مسبقًا و متجانس إذ بلغ مجتمع دراستنا على العمال الذين يعملون بالليل ومتزوجين ولديهم أولاد وحسب مسؤول الموارد البشرية بمؤسسة ألفايب أن العدد 225 عاملا وتم إختيار 80 عاملا و تطبيق العينة العشوائية البسيطة.

03-أدوات جمع البيانات:

03-01-الملاحظة: بأنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما، مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة والملاحظة في البحث الاجتماعي الميداني تصاحب البحث من أوله إلى آخره³.

وقد استخدمنا الملاحظة بدون مشاركة مع العاملين بالليل والوقوف على طبيعة أعمالهم في المؤسسة و الظروف عملهم ومختلف المشاكل التي يعانون في أماكن عملهم حيث لاحظنا أن العامل بالمصنع ينتابه دائما الشعور بعدم الأمن والخوف من الحوادث وإنهاء نوبته بسلام، إلا أن إدارة المؤسسة سخرت إمكانيات كبيرة في الجانب الأمني

1- إبراهيم إبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق لتوزيع والنشر، عمان، ط1، 2008، ص151.

2- محمد عبيدات و(آخرون): منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، دار وائل للنشر و

التوزيع، عمان، ط1999، ص2، ص84.

للعمال وكما أنها سمحت لنا بإنشاء علاقة جيدة مع العاملين بالمؤسسة والتعرف أكثر عن البيئة التي هي محل الدراسة، (أنظر الملحق رقم 02).

03-02-المقابلة: ويمكن تعريفها "بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعريف من أجل تحقيق أهداف الدراسة، ومن أهدافها الحصول على البيانات التي يريدها الباحث بالإضافة إلى تعرفه على ملامح ومشاعر وتصرفات المبحوثين في مواقف معينة"¹.

وللمقابلة أنواع منها المقابلة المقننة أو المبرمجة وهي التي تكون "أسئلتها محددة ومتسلسلة من قبل الباحث وبالتالي تطرح نفس الأسئلة كل مرة وبنفس التسلسل، حيث يكون لذا الباحث قائمة بالأسئلة التي سيتم طرحها أو مناقشتها، ويحاول الباحث عادة التقييد بهذه الأسئلة إلا أنه لا يمنع من طرح أسئلة أخرى غير مخطط لها إذا رأى الباحث ضرورة لذلك ويمتاز هذا النوع من المقابلات بسرعة إجرائها وسهولة تصنيف وتحليل إجابات"² حيث في المقابل تمتاز المقابلة الحرة أو المقابلة غير الموجهة بغزارة المعلومات وتنوعها و صعوبة تحليل الإجابات و المعلومات التي يقدمها المبحوث، ولهذا تم الاعتماد في دراستنا على المقابلة المقننة أو المبرمجة وذلك ضيق الوقت المحدد لنا من طرف إدارة المؤسسة، وعدم تواجد الكامل للعمال في أماكن عملهم وصعوبة التنقل في المصنع وطبيعة الموضوع و عينة البحث التي محددة بالعمال الذين يعملون ليلاً والمتزوجين ولديهم أولاد، حيث تم تجهيز أسئلة و طرحها على عينة من العمال والتي كان عددهم خمسة عمال و رئيس مصلحة الأمن بالشركة، وخمسة عمال من الأصدقاء كانوا خارج دوام عملهم وكان ذلك كله لفهم و الاطلاع بعمق على جوانب وخفايا هذا النظام العمل و تأثيره في الأدوار للأسرية للعامل، (أنظر الملحق رقم 03).

1-محمد عبيدات و(آخرون): مرجع سابق، ص55.

2-رجحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم: مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط2000، 1، ص105.

03-03-الاستمارة: هناك تعريفات عديدة ومن الصعب حصرتنا لمفهوم الاستمارة أو الاستبانة وهي أداة

تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية، التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث، حسب أغراض البحث.

وهي أيضا "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين وهي أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها"¹.

ولقد تم التركيز في دراستنا هذه على أداة الاستمارة بهدف ملاءمتها لموضوعنا الذي يتطلب معلومات من طرف العمال وترك لهم الحرية للإجابة عنها، واختبار الفرضيات الدراسة وكونها تحتوي على أسئلة شخصية تتعلق بعائلاتهم و أولادهم، فالاستمارة تمنح لهم الحرية وتمعن في الإجابة عن الأسئلة المطروحة وقد تم توزيع 80 إستمارة يوم 18 مارس 2018، لئتم استرجاع 72 إستمارة فقط من إجمالي الاستمارات التي وزعت في المؤسسة حيث ألغيت 8 استمارات لعدم وملاءمتها وكان ذلك يوم 27 من نفس الشهر والسنة.

واحتوت الاستمارة على 31 سؤالاً، موزعة على ثلاثة محاور أساسية:

-المحور الأول: البيانات الشخصية لعينة المبحوثين: يضم من السؤال رقم 01 إلى رقم 07

-المحور الثاني: الفرضية الأول العمل الليلي وتأثيره على دور الوظيفي كزوج: يضم من السؤال رقم 08 إلى رقم

20.

-المحور الثالث: الفرضية الثانية العمل الليلي وتأثيره على دور الوظيفي كأب: يضم من السؤال رقم 21 إلى

رقم 31.

(أنظر الملاحق رقم 01)

1-ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم: مرجع سابق، ص70.

04- الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات المجمعة، تم استخدام

برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). النسخة 24.0 Statistiques، وهو برنامج يحتوي على

مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات

والانحرافات المعيارية... الخ، وضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معاملات الارتباط، التباين... الخ، وذلك

للتحقق الفرضيات و استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

- عرض البيانات في جداول بسيطة.

- وضع جداول مركبة للكشف عن العلاقات بين مختلف المتغيرات.

- استعمال النسب المئوية ورمزنا لها ب (%)، وتحسب بالعلاقة التالية: (تكرار الاحتمال x 100) / مجموع

التكرارات.

- استخدام النسب المئوية للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك عن طريق إحصاء إجابات المبحوثين.

05- خصائص العينة:

الجدول رقم (06). يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة %	التكرارات	الفئات
4,17	3] 30-20]
51,39	37] 40-30]
41,67	30]50-40]
2,78	2]60-50]
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06)، أن أكبر فئة العمرية تتراوح بين]40-30] وذلك بما نسبته 51.39%، ثم تليها فئة ما بين]50-40] بما نسبته 41.67%، وبعدها الفئة العمرية]30-20]، وقدرت نسبتها بـ 4.17%، أما الفئة]60-50] فكانت نسبتها 2.78%.

ومن خلال معطيات الجدول نلاحظ أن المؤسسة قد قامت بتشجيع موارد البشرية و ذلك من خلال إتباع سياسة التوظيف المستمر ، وهذا ما يفسر وجود أغلب عملها ما بين 30 و 50 سنة بنسبة عالية جدا، وهذا من أجل صيانة وتحديد النسق الداخلي للمؤسسة ألفايب **ALFA PIPE**، لضمان الاستمرارية لمرحلة المقبلة في الأمد المتوسط وتحقيق الهدف.

حيث أن مؤسسة ألفايب **ALFA PIPE**، تسعى إلى تجديد موردها البشري وتشجيعه ، لتغطية النقص الذي أحدثته خروج العمال إلى التقاعد و التقاعد النسبي وذلك لمواصلة السير الحسن وتحديات المستقبل وتحقيق الهدف.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	% النسبة
معهد أو جامعي	22	30,56
ثانوي	35	48,61
متوسط	11	15,28
ابتدائي	4	5,56
المجموع	72	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن أغلبية الباحثين صرحوا أنه لديهم مستوى التعليم الثانوي نسبة 48.61%، ويليهما المستوى الجامعي و خرجي المعاهد بنسبة 30.56%، وبعدها المستوى المتوسط بنسبة 15.28%، في حين أن مستوى التعليم الابتدائي يمثل أقل نسبة وتقدر بـ 5.56%.

و من خلال البيانات المتحصل عليها من الجدول نجد أن المستوى التعليمي تقريبا لنصف الباحثين من العاملين بالليل هو مستوى تعليمي مقبول، وهذا راجع لاعتماد المؤسسة ألفايب **ALFA PIPE**، على التكوين الداخلي، وعدم اعتمادها على التكوين في المؤسسات والمعاهد وذلك لتدريب عمالها و تكيفهم مع التكنولوجيا العالية و آلات متطورة المستوردة من خارج الوطن، إضافة إلى اهتمام المؤسسة بالتدريب الميداني أكثر من التكوين النظري.

وعليه يمكن القول أن عمال مؤسسة -ألفايب - **ALFA PIPE**، لديهم مستوى تعليمي .

الجدول رقم (08): يوضح نوع عقد العمل

النسبة %	التكرار	نوع عقد العمل
88,89	64	مرسم
11,11	8	متعاقد
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية المبحوثين هم مرسمين بنسبة 88.89%، وتليها نسبة 11.11% من العمال بالليل هم متعاقدين.

ومن خلال هذه البيانات يمكننا أن نقول أن مؤسسة- ألفايبب - قد قامت بإجراءات لتحفيز العمال من خلال ترسيمهم في العمل وتحقيق الأمن الوظيفي لهم، الذي يعد من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة، فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمن الوظيفي فيها، ويتمتع به جميع موظفيها والعكس صحيح، إذ أن عدم تحقق الأمن الوظيفي وتدني درجته في المؤسسة دائماً ما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة و الحالة النفسية والاجتماعية للعامل، وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى العمال على مستقبلهم الوظيفي، وإثناء جميع صور القلق على ذلك المستقبل حيث أن القلق من فقدان العمل و العمل بالتعاقد يترك أثراً سلبية على صحة الفرد ويشكل ضغط عليه وعلى البناء الأسري، مما يؤدي في اختلالات في دوره الوظيفي الأسري، ويرجع تبنى مؤسسة ألفايبب-ALFA PIPE - هذه السياسة للحد من الحراك الخارجي والقضاء على استنزاف الإطارات والخبرات التي تكونت داخل المؤسسة و التي كلفتها أموال باهظة.

و عليه يمكن القول أن مؤسسة ألفايب قامت بتحفيز عمالها و تلبية حاجاتهم الأساسية من خلال تحقيق الأمن الوظيفي الذي بدوره يعكس على إنتاجية المؤسسة و الحالة النفسية و الاجتماعية للعامل، التي بدورها تؤثر على نسق الأسري.

الجدول رقم (09): يوضح نوع القدرات المطلوبة للعمل

النسبة %	التكرارات	القدرات المطلوبة للعمل
12,50	9	عضلية
29,17	21	فكرية
58,33	42	كليهما
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن أغلبية المبحوثين صرحوا ان عملهم يتطلب قدرات فكرية و عضلية بما نسبته 58.33%، وتليهم نسبة 29.17% من الذين صرحوا أن عملهم يتطلب قدرات فكرية ، ومانسبته 12,50% من المبحوثين يتطلب عملهم قدرات العضلية.

انطلاقا من هذه البيانات نقول أن أغلبية المبحوثين أعمالهم تتطلب قدرات فكرية و عضلية ، و هذا يرجع إلى طبيعة العمل و التكيف مع الآلات الثقيلة ذات التكنولوجيا المعقدة، التي تتطلب مهارات فكرية و عضلية، و التي تتمثل في عملية البرمجة و التشغيل، و الصيانة الدورية للآلات،

و عليه نقول أن العمل الليلي يتطلب تكامل واندماج بين القدرات الفكرية و العضلية للعمال، وهذا راجع إلى طبيعة النشاط والتكنولوجيا التي تستخدمها مؤسسة -ألفايب - ALFA PIPE -.

الجدول رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل الليلي.

النسبة %	التكرارات	أقدميه الباحثين في العمل الليلي
40,28	29]10-01]
51,39	37]20-10]
8,33	6]30-20]
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(10) أن الفئة ما بين [10-20] من سنوات الأقدمية في العمل الليلي كانت هي الأكثر إذ تمثل بنسبة 51.39%، أما الباحثين التي تتراوح أقدميتهم ما بين [10-01] فقدرت نسبتهم بـ 40.28%، في حين أن الباحثين الذين تتراوح مدة عملهم ما بين [20-30] سنة فقدرت نسبتهم بـ 8.33%. وانطلاقاً من هذه البيانات يمكننا القول أن أغلبية عينة بحثنا متواجدة في الفئة [10-20]، و [10-01] من سنوات الأقدمية في العمل الليلي، وهذا راجع إلى أن عمال مؤسسة ألفايب حديثي التوظيف و ليس لديهم سنوات عمل كبيرة نظراً لسياسية التوظيف المعتمدة، وتخفض النسبة كلما زادت الأقدمية في العمل الليلي نظراً لخروج و استفادة العمال الذين لديهم أقدمية في العمل الليلي من التقاعد و التقاعد النسبي، وهذا ما توصلنا إليه من خلال الجدول رقم (06).

وعليه فإن عدد العاملين بالنظام الليلي بمؤسسة ألفايب يتناقصون كلما زادت أقدميتهم في العمل الليلي.

الجدول رقم (11): يمثل عدد أولاد المبحوثين.

النسبة %	التكرارات	عدد الأولاد
44,44	32	[2-1]
43,06	31	[4-3]
12,50	9	[7-5]
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) أن أكبر نسبة سجلت لدى المبحوثين الذين لديهم ولدان فأقل بلغت 44.44%، وتليها نسبة 43.06% من المبحوثين عدداً بين 3 إلى 4 أولاد، وآخر نسبة سجلت لمن لديهم 5 إلى 7 أولاد ومقدرة بـ 12.50%.

ومن خلال تحليلنا لهذه النسب نجد أن أغلبية المبحوثين العاملين بالليل لديهم عدد قليل من الأولاد، وهذا يفسر لنا تأثير العمل الليلي على عدد الأولاد، حيث يلجأ معظم الفاعلين بمؤسسة **ALFA PIPE** إلى تنظيم النسل و محاولة الحفاظ على عدد أقل لأفراد الأسرة، وهذا ما يعكس أيضاً الاتجاه الحديث للأسرة في ظل توفر وسائل تنظيم النسل و ارتفاع الوعي والمستوى التعليمي لكلا الطرفين الزوج والزوجة، وبالإضافة إلى انشغال المرأة بالعمل و بمهام أخرى و عدم تفرغها لأداء الوظائف التقليدية للأم كالإنجاب، والإرضاع و رعاية الأطفال، العمل الليلي و وهذا ما ذكره بارسونز أن المجتمع الصناعي يؤثر في عدد الأولاد، وإن التغيرات الاجتماعية والمهنية الناتجة عن "المجتمع الصناعي" فرضت طبيعة في الروابط العائلية التقليدية، ومحورية العائلة حول الزوجين وفي عدد محدد من الأطفال.

و منه يمكن القول أن العاملين بالنظام الليلي بمؤسسة ألفايب لهم عدد قليل من الأولاد، في ظل تأثير العائلة الجزائرية بالتغيرات الاجتماعية و المهنية و ارتفاع المستوى التعليمي لكلا الطرفين.

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب مكان السكن.

النسبة %	التكرارات	مكان سكن المبحوث العامل بالليل
40,28	29	مع العائلة
59,72	43	سكن فردي
100	72	المجموع

ونلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم لا يسكنون مع أفراد العائلة، وتقدر نسبتهم بـ 59.72%، في حين الذين قالوا بأنهم يسكنون مع أفراد العائلة تقدر نسبتهم بـ 40.28% .

ومن خلال هذه المعطيات يتبين لنا أن أغلبية عينة بحثنا من العمال العاملين بالليل ينتمون إلى الأسر النووية، التي هي نتيجة لتغيرات والتطورات التي طرأت على الأسرة على مستوى البنائي الوظيفي، وكذا الانفتاح الأسري على الثقافات الأجنبية و الغزو الفكري من خلال الانترنت و الفضائيات و الذي نتج عنه تغير في منظورها إلى العائلة و خاصة التواجد الكلي في بيت واحد، وأصبحت ترى أن الحياة الطوباوية تكون في الاستقلالية، والحرية في نمط الحياة الأسرية، وهذا ما أحدث تغيرا على مستوى تركيبة المجتمع الجزائري فالكل أصبح يقرر الانفراد والاستقرار في بيته الخاص لتفادي حدوث المشاكل، حيث يرى بارسونز أن التصنيع وتطوره وتحول المجتمع إلى مجتمع صناعي، يكون له دور كبير في تغير الأسرة ، من أسرة ممتدة إلى أسرة نووية .

ومن خلال هذه المعطيات نقول أن العاملين بنظام العمل الليلي بمؤسسة ألفايب أغلبيتهم يسكنون في مسكن منفرد جعلهم يسعون إلى الاستقلالية، وفردانية في حياتهم، و هذا راجع إلى العنصر المادي الاقتصادي الذي مكنهم من ذلك.

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الزواج

عدد سنوات الزواج	التكرارات	% النسبة
]5-1]	21	29,17
]10-6]	23	31,94
]15-11]	15	20,83
]20-16]	7	9,72
]25-20]	6	8,33
المجموع	72	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن المبحوثين الذين تتراوح سنوات زواجهم ما بين]6-10[سنوات هي الأكثر والتي قدرت بنسبة 31.94%، تليها نسبة الأفراد الذين تتراوح سنوات زواجهم ما بين]5-1[سنة بنسبة 29.17%، ثم تليها نسبة 20.83% من المبحوثين سنوات زواجهم ما بين]11-15[سنة، ثم نسبة 9.72% من أفراد العينة تتراوح سنوات زواجهم بين]16-20[سنة، وفي الأخير نسبة 8.33% من المبحوثين سنوات زواجهم ما بين]20-25[سنة .

ومن خلال هذه المعطيات نجد أن أغلبية المبحوثين العاملين بالليل ليس لديهم سنوات طويلة في الزواج، وهذا راجع إلى سن العمال بالمؤسسة، كما يمكن أن نقول أن حتمية المجتمع وارتفاع تكاليف الزواج أجبرت العمال على امتلاكهم للسكن أولاً، و عمل دائم يضمن لهم تلبية حاجاتهم وإشباع رغباتهم النفسية و الاجتماعية ثانياً و أخيراً التفكير في موضوع الزواج.

ومن خلال المعطيات نجد أن العاملين بمؤسسة ألفايب **ALFA PIPE**، ليس لديهم سنوات زواج طويلة وهذا راجع إلى ذهنية العامل الذي يفكر في الاستقرار المهني وتلبية الحاجات الاقتصادية ثم الاجتماعية .

06- عرض وتحليل بيانات الفرضيات:

06-01- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى: يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كزوج.

الجدول رقم (14): يوضح علاقة بين طلب زوجات الباحثين بتغيير العمل الليلي والتقصير في بعض الواجبات الزوجية .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن الباحثين صرحوا بأنهم مقصرين في بعض الواجبات إتجاه

المجموع		لا		نعم		التقصير في بعض الواجبات لزوجية طلب زوجات الباحثين بتغيير العمل الليلي
% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	
100	44	15,91	7	84,09	37	نعم
100	28	39,29	11	60,71	17	لا
100	72	25	18	75	54	المجموع

زوجاتهم بنسبة 75.00%، تدعمها في ذلك نسبة 84.09% من العاملين الذين طلب منهم بتغيير العمل الليلي من طرف زوجاتهم ، تليها نسبة 60.71% من الذين لم يطلب منهم بتغيير المناوب الليلي من طرف زوجاتهم. يقابلها في ذلك نسبته 25.00% ممن صرحوا أنهم غير مقصرين في بعض الواجبات إتجاه زوجاتهم، تدعمها نسبة 39.29% من الباحثين أقرروا أنهم لم يطلب منهم بتغيير المناوبة الليلية من طرف زوجاتهم، تليها نسبة 15.91% ممن صرحوا أنهم طلب منهم بتغيير المناوبة الليلية من طرف زوجاتهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك دلالة إرتباطية بين طلب الزوجات بتغيير المناوبة الليلية، التقصير في الواجبات الزوجية كما أن من خلال المجموع العام يلاحظ أن أغلب إجابات الباحثين تميل إلى التقصير في بعض الواجبات

لزوجية، وبحسب تصريحات الفاعلين أن زوجاتهم يرون أن المناوبة الليلية ليست جيدة، وهم يلحون على أزواجهم من أجل تغييرها لما لها من سلبيات على الزوجة خاصة، وعلى الأسرة بصفة عامة، وما تسببه من تأثيرات السلبية على صحة الزوج الجسدية و النفسية و الاجتماعية التي تخص جانب العلاقات الأسرية و الحياة الاجتماعية وتخل بالوظائف الأسرية، و إن الزوجة ترى غياب الزوج في ظل الأحوال العامة التي يعيشها المجتمع و ما يعصف بالأسرة من مشاكل اجتماعية و اقتصادية ينتج ظواهر خطيرة، و حساسة ليس فقط على كيان وبناء الأسرة الظاهري ، بل لما تحدثه من آثار سلبية في النسق الجزئي و نمو أفرادها و تطور شخصياتهم، فأصبحت وظيفة الزوج تمارس عن بعد عبر توجيهات و تنبيهات و وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة بالصوت، والصورة من مكان عمله، و ينعكس أيضا هذا الغياب سلبا على العلاقات الأسرية و التنشئة الأسرية للأبناء، و إن وجود الزوج يعد ركيزة داعمة يسمح للأم أن تعطي أولادها أكثر حيث يمنحها الزوج الطاقة التي تحتاجها لممارسة مهامها و وظائفها داخل البيت.

و عليه نستنتج أن زوجات العاملين هن دراية واقعية أن نظام العمل الليلي ينعكس سلبا على أزواجهن، من حيث الصحة الجسدية و النفسية، وأيضا من جانب العلاقات سواء الأسرية أو الاجتماعية، و أن للزوج وظائف و أدوار رئيسية في توفير الأمن و الاستقرار داخل الأسرة.

الجدول رقم (15): يمثل عمل الزوجة.

النسبة %	التكرارات	هل الزوجة عاملة
11,11	8	تعمل
88,89	64	لا تعمل
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن أغلبية زوجات المبحوثين غير عاملات بنسبة 88.89%، وتليها نسبة 11.11%، من المبحوثين صرحوا أن زوجاتهم عاملات.

ومن خلال هذه النتائج نجد أن أغلبية زوجات المبحوثين غير عاملات، وهذا راجع إلى طبيعة عمل الزوج الذي يفرض عليه أن تكون زوجته غير عاملة لتهتم بالوظائف المنزلية في غياب الزوج، وأيضا إلى الدخل الشهري الذي يلي له الحاجات الأساسية و الكمالية للحياة الكريمة، وكذلك المستوى التعليمي للزوجة الذي لا يؤهلها لتولي منصب عمل يرضي الزوج كالعامل في مجال التعليم و الصحة.

و عليه يمكن القول أن أغلبية زوجات المبحوثين غير عاملات، ويرجع إلى طبيعة عمل الزوج مما يتطلب زوجة مأكثة في البيت، و عدم رضى الزوج على عمل زوجته الأمر الذي يجبرهن على البقاء في المنزل والقيام بالأدوار الوظيفية في الأسرة.

الجدول رقم (16): العلاقة بين نوع عقد العمل و الوقت الكافي للحوار مع الزوجة.

المجموع		يوجد وقت		هناك وقت قليل جدا		ليس هناك وقت		الوقت الكافي للحوار
								نوع عقد العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	64	20,31	13	43,75	28	35,94	23	مرسم
100	8	37,50	3	37,50	3	25,00	2	متعاقد
100	72	22,22	16	43,06	31	34,72	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16): أن المبحوثين صرحوا أنهم لديهم وقت قليل جدا لتحاو مع زوجاتهم بما نسبته 43.06%، تدعمها في ذلك نسبة 43.75% ممن صرحوا أنهم مرسمين، تليها في ذلك نسبة 37.50%، ممن أقررو أنهم غير مرسمين أي متعاقدين. يقابلها في ذلك نسبة 34.72%، ممن صرحوا أنهم ليس لديهم الوقت الكافي للتحاو مع زوجاتهم، تدعمها في ذلك 35.94% ممن أقررو أنهم مرسمين بالمؤسسة ألقايب، و تليها نسبة 25.00%، ممن صرحوا أنهم متعاقدين بالمؤسسة. يقابلها في ذلك نسبة 22.22% ممن صرحوا أنه يوجد وقت كافي للتحاو مع زوجاتهم، تدعمها في ذلك 37.50%، ممن صرحوا أنهم متعاقدين بالمؤسسة ألقايب، فحين تليها نسبة 20.31%، ممن أقررو أنهم مرسمين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين لديهم وقت قليل جدا للتحاو مع زوجاتهم من العمال المرسمين ويرجع هذا على إلى الضغوط التي يسببها هذا الأسلوب من العمل الذي يلزم العاملين على العمل ليلاً و النوم نهاراً حيث أن العامل المرسم له خصوصية ليس مثل العامل المتعاقد حيث العامل المرسم يلتزم بالعمل بالمؤسسة

للفترات طويلة و أحيانا تؤجل عطلته السنوية وتقلص راحته ، وهذا راجع لسياسة التعاقد المؤسسة بالزبائن ورهانها على الوقت المحدد، حيث يقلل من الوقت الكافي للحوار مع الزوجة، إضافة إلى أن غياب العامل نهارا وعمله ليلا لفترات طويلة ، يخل بنشاط باقي أفراد الأسرة، حيث أن العمل الدوري بطبيعته يقلص من عدد الساعات التي يقضيها أفراد الأسرة مع بعضهم البعض.

فحين نجد أن العمال المتعاقدين لديهم الوقت الكافي للتداول مع زوجتهم وهذا يرجع للفترات الراحة التي تتخلل إبرام العقد، حيث يسمح للعامل المتعاقدين باستثمار و استغلاله في التحوار و المشاركة مع الزوجة، و إتاحة له الفرصة للتحوار و المشاركة أفراد العائلة.

وإذ يعد الحوار في الأسرة سلوك وممارسة و ليس توجيهات تصدر من الزوج أو الزوجة كما يعتبر حاجة إنسانية تحتتمها ظروف العيش المشترك في الجماعة و التواصل و تحقيق حاجة الإنسان للاستقلالية من جهة والحاجة إلى المشاركة و التفاعل مع محيطه من جهة أخرى. و حل المشاكل و إدارة التوترات التي تعصف بالبناء الأسري والتواصل و الاتفاق المشترك بين أعضائها حول إنشاء أسر سليمة ومستقرة للاستقرار المجتمع.

نستنتج أن العاملين بمؤسسة ألفايب المرسمين هم أكثر فئة ليس لديهم الوقت للتحوار مع زوجاتهم ، عكس العمال المتعاقدين الذين لهم الوقت بين انتهاء العقد وإبرام العقد و استغلاله في التحوار مع زوجاتهم.

الجدول رقم (17): يوضح علاقة بين المستوى التعليمي للمبحوث العامل بالليل و المعانات من سوء التفاهم مع الزوجة

المجموع		ناذرا		أحيانا		دائما		هل عنيت مرة من سوء تفاهم مع زوجتك المستوى التعليمي للمبحوث العامل بالليل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	22	45,45	10	45,45	10	9,09	2	معهد أو جامعي
100	35	25,71	9	54,29	19	20,00	7	ثانوي
100	11	27,27	3	63,64	7	9,09	1	متوسط
100	4	25,00	1	50,00	2	25,00	1	ابتدائي
100	72	31,94	23	52,78	38	15,28	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(17) أن المبحوثين صرحوا بأنهم أحيانا يعانون من سوء التفاهم مع زوجاتهم بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 63.64%، من المبحوثين الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط، تليها ما نسبته 54.29%، ممن صرحوا أنهم لديهم مستوى تعليمي ثانوي، ثم تليها نسبة 50.00%، ممن أقرروا أنهم لديهم مستوى تعليمي ابتدائي، وتليها ما نسبته 45.45% ممن صرحوا أنهم لديهم مستوى تعليمي معهد أو جامعة. يقابلها في ذلك نسبة 31.94%، ممن صرحوا أنهم نادرا ما يعانون من سوء تفاهم مع زوجاتهم ، يدعمها في ذلك ما نسبته 45.45%، ممن أقرروا أنهم لديهم مستوى تعليمي معهد أو جامعة تليها في ذلك نسبة 25.71% ممن لديهم مستوى تعليمي ثانوي ، ثم تليها نسبة 25.00% ممن صرحوا انه لديهم مستوى تعليمي ابتدائي ، وتليهم نسبة 27.27% ممن صرحوا أنهم لديهم مستوى تعليمي متوسط. ويقابلها في ذلك ما نسبته 15.28%، ممن صرحوا أنهم دائما ما يعانون من سوء تفاهم مع زوجاتهم ، يدعمها في ذلك ما نسبته

25.00%، ممن لديهم مستوى تعليمي ابتدائي، وتليهم نسبة 20.00%، ممن أقرروا انه لديهم مستوى تعليمي ثانوي، في حين كانت نسبة 9.09%، متساوية بين ممن صرحوا انه لديهم مستوى تعليمي متوسط و معهد أو جامعة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية الباحثين صرحوا أنهم يعانون أحيانا من سوء تفاهم مع زوجاتهم ولديهم مستوى متوسط وابتدائي، ويرجع هذا إلى التراكم المعرفي لهذه الفئة التي لا تستطيع التفاوض و المشاركة في حل المشاكل و أن رأسمال الذي يحملونه لا يسمح بإعطائهم فرصة لفهم الطرف الأخرى، و زيادة عن ذلك الطبيعة العمل الليلي التي تحظى به هذه الفئة، فهو دائم يكون عمل مجهد مما يسبب القلق و عدم الاتزان في الحالة النفسية، مما ينعكس بالسلب على الحياة الزوجية، عكس ذوي المستوى التعليمي المعهد أو الجامعة الذي يمتاز به بعض العمال، و الذي يعطيهم لمواجهة المشاكل و حله وذلك عبر التراكمات المعرفية التي تحضي بها هذه الفئة من العمال، وأيضا التجارب التي يحضونها في حياتهم اليومية وذلك عبر التخطيط و دراسة المشاكل وتفهم الطرف الأخرى (الزوجة) وإعطائها الحري أكثر و إن الرأسمال الثقافي لهذه الفئة يمكنها من خوض في المشاكل و المساهم في الحل و التفهم و كسب الطرف الأخرى من خلال الحوار البناء و تركيز و الحرس على الأسرة و تنشئة الاجتماعية للأولاد.

نستنتج أن العاملين بالليل بمؤسسة الفاييب ذوي المستوى المتوسط و الابتدائي يعانون أحيانا من سوء تفاهم مع زوجاتهم وهذا راجع إلى مستواهم التعليمي الذي لا يمكنهم من تقلد مناصب مريحة في عملهم فهم دائما يعانون من ضغوط أترى هذا النظام مما ينعكس في الوسط الأسري، عكس ذوي المستوى الجامعة أو المعهد الذي يستطيعون التأقلم في الحياة الأسرية وذلك راجع لرأسمالهم الثقافي الذي يحملونه، و من التراكم المعرفي الذي يمكنهم من إنشاء أسر سليمة.

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل الليلي و المعاناة من سوء التفاهم مع الزوجة

المجموع	نادرا		أحيانا		دائما		المعاناة من سوء تفاهم مع زوجتك	الأقدمية في العمل الليلي
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
100	29	44,83	13	41,38	12	13,79	4] 10-1]
100	37	18,92	7	27,03	10	54,05	20] 20-10]
100	6	-	-	33,33	2	66,67	4] 30-20]
100	72	27,78	20	33,33	24	38,89	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن المبحوثين صرحوا أنهم دائما يعانون من سوء تفاهم مع زوجاتهم بنسبته 38.89 %، تدعمها في ذلك مانسبته 66.67% من المبحوثين عدد سنوات أقدميتهم في العمل الليلي ما بين] 30-20[سنة، تليها نسبة 54.05% من المبحوثين عدد سنوات أقدميتهم في العمل الليلي ما بين] 10-1[-20 سنة وتليها نسبة 13.79% من المبحوثين عدد سنوات أقدميتهم في العمل الليلي ما بين] 10-1[سنة . يقابلها نسبة 33.33% من الذين صرحوا أنهم يعانون أحيانا من سوء تفاهم مع زوجاتهم و تدعمها في ذلك مانسبته 41.38% من المبحوثين عدد سنوات أقدميتهم ما بين] 10-1[سنوات ، وتليها مانسبته 33.33% من المبحوثين عدد سنوات اقدميتهم ما بين] 30-20[سنة ، ثم تليها نسبة 27.03 % من المبحوثين عدد سنوات اقدميتهم ما بين] 20-10[.و في الأخير نجد نسبة 27.78 % ممن صرحوا أنهم نادرا ما يعانون من سوء تفاهم مع أزواجهم ، تدعمها في ذلك نسبة 44.83 % من المبحوثين عدد سنوات اقدميتهم ما بين] 10-1[سنة، وتليها نسبة 18.92% من المبحوثين عدد سنوات اقدميتهم ما بين] 20-10[.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية الباحثين الذين لهم أقدامهم في العمل يعانون دائما من سوء تفاهم مع زوجاتهم، و يرجع هذا إلى مدة العمل الطويلة بالليل و زيادة ضغوط هذا النظام، وتراكمها على العامل و زيادة عزله عن زوجته وزيادة التعب و قلة قدراته العقلية وحالته المزاجية المتقلبة التي تزداد يوما بعد يوم، من أثر العمل الطويل بهذا النظام، إذ أن جسم الإنسان يتميز بإيقاع طبيعي خاص يعرف بالساعة البيولوجية للجسم وهو إيقاع مبرمج على النوم ليلا و الحركة و النشاط نهارا، و عليه فان انعكاس البرنامج يؤدي بالعامل إلى فقدانه التفاعل و الفشل في التفاوض الاجتماعي و فقدان التعاطف، وكذا الفشل في أداء وظائفه الطبيعية بشكل منتظم، إضافة إلى تزايد المشاكل ووظائف الزوجة في الأسرة التي ترى في زوجها أنه مقصر اتجاهها وذلك بزيادة مسؤولياتها ووظائفها، لأن وجود الزوج بشكل مستمر بعيدا عنها سيخلق بينهما مشاكل قد تهدم علاقة الحب و الود و الألفة بينهما و تعصف بالبناء الأسري، في حين نجد أن الباحثين الذين صرحوا أنهم نادرا ما يعانون من سوء تفاهم هم الأفراد الذين تتراوح أقدميتها في العمل ما بين [1-10] سنة ، وهذا يرجع إلى المدة القصيرة للعمل بهذا النظام والقدرة الجسمية على تحمل أعباء هذا النظام، و إعطاء قدر كاف من الوقت لراحة وتحديد نشاط جسمه وقيام زوجته بوظائفه الأسرية .

وعليه نستنتج أن العاملين الذين لديهم الأقدمية في العمل الليلي يكونوا عرضة دائما إلى سوء تفاهم مع زوجاتهم وهذا لما يتعرضون إليه من تراكم أعباء هذا النظام، مما يزيد في تعب العاملين وحالتهم الصحية و النفسية ويشعرهم بعدم التوفيق في وظائفهم الزوجية.

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي للزوجة العامل بالليل والمشاركة بعض القرارات

المجموع		أحيانا		لا		نعم		المشاركة بعض القرارات المستوى التعليمي للزوجة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	10	10,00	1	70,00	7	20,00	2	ابتدائي
100	14	14,29	2	57,14	8	28,57	4	متوسط
100	33	18,18	6	42,42	14	39,39	13	ثانوي
100	15	20,00	3	13,33	2	66,67	10	جامعي
100	72	16,67	12	43,06	31	40,28	29	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن المبحوثين صرحوا أنهم لا يفضلون مشاركة القرارات مع زوجاتهم بما نسبته 43.06%، تدعمها في ذلك نسبة 70.00% ممن لديهن مستوى التعليمي الابتدائي، تليها نسبة 57.14% ممن لهن مستوى تعليمي متوسط، ثم تليها نسبة 42.42% ممن هن لديهن مستوى تعليمي ثانوي، و نسبة 13.33% ممن لديهن مستوى تعليمي جامعي. يقابلها في ذلك نسبة 40.28% ممن صرحوا أنهم يفضلون مشاركة زوجاتهم في قراراتهم، تدعمها في ذلك مانسبته 66.67% ممن لديهن مستوى تعليمي جامعي، تليها نسبة 39.39% ممن لديهن مستوى تعليمي ثانوي، ثم تليها مانسبته 28.57% ممن لهن مستوى متوسط، وتليها نسبة 20.00% ممن لديهن مستوى ابتدائي. و يقابلها في ذلك مانسبته 16.67% ممن صرحوا أنهم أحيانا يفضلون مشاركة زوجاتهم في قراراتهم تدعمها في ذلك 20.00% ممن لديهن مستوى تعليمي

جامعي، تليها في ذلك مانسبته 18.18% ممن لديهم مستوى تعليمي ثانوي، ثم تليها نسبة 14.29% ممن لديهم مستوى تعليمي متوسط، و ثم تليها نسبة 10.00% ممن لديهم مستوى تعليمي ابتدائي. ويتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين العاملين بالليل الذين زوجاتهم لهم مستوى تعليمي ابتدائي، لا يفضلون مشاركتهن في قراراتهم، و يرجع هذا إلى مستوى التعليمي الابتدائي للزوجة الذي لا يمكنها من التفاوض و المشاركة، وطرح آراء جديد عن الحياة الأسرية فهي تزاوّل وظائف الأسرة التقليدية فقط، إضافة إلى أن الأسرة الجزائرية هي أسرة بطرقية يفضل فيها الزوج الانفراد في اتخاذ القرارات التي تخص أسرته، في حين الذين صرحوا أنهم يفضلون مشاركة القرارات مع زوجاتهم نجد أنه لديهم مستوى تعليمي جامعي، يؤهلهم لمعرفة كيف يتصلن بأزواجهم ومشاركتهم في القرارات التي تهتم بالبناء الأسري والتكيف مع التغيرات الاجتماعية، إضافة إلى ثقة أزواجهم في قراراتهن و قدرتهن على إدارة شؤون الأسرة في غيابه.

وعليه نستنتج أنه كلما كان للزوجة مستوى تعليمي يفضل العامل بنظام الليلي مشاركتها لقراراته.

الجدول رقم (20): يمثل علاقة بين عدد سنوات الزواج و الاندماج في الحياة الزوجية.

المجموع		لا		نعم		المطلوبة الليلية هي سبب في إعاقتك على الاندماج عدد سنوات الزواج
النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	
100	21	57,14	12	42,86	9	[5-1]
100	23	43,48	10	56,52	13	[10-6]
100	15	46,67	7	53,33	8	[15-11]
100	7	42,86	3	57,14	4	[20-16]
100	6	33,33	2	66,67	4	[25-21]
100	72	47,22	34	52,78	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن الباحثين صرحوا بأن المناوبة الليلية هي سبب في إعاقتهم في الاندماج في الحياة الزوجية بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 66.67% من الباحثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [25-21] سنة، تليها نسبة 57.14% من الباحثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [20-16] سنة، ثم تليها نسبة 56.52% من الباحثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [10-6] سنة، و مانسبته 53.33% فكانت للباحثين الذين لهم سنوات زواج ما بين [15-11] سنة، فيحين الباحثين الذين تتراوح سنوات زواجهم ما بين [51-1] كانت نسبة 42.86%.

ويقابلها في ذلك نسبة 47.22% ممن صرحوا أن المناوبة الليلية ليست هي السبب في إعاقتهم في الاندماج في الحياة الزوجية، تدعمها في ذلك مانسبته 57.14% من الباحثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [1-5] سنة، تليها نسبة 46.67% من الباحثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [15-11] سنة، نسبة 43,47% من

المبحوثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [6-10] سنة ، ثم نسبة 42.86% من المبحوثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [16-20] سنة ، في حين مانسبته 33.33% من المبحوثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [21-25] سنة .

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين يعتبرون أن المناوبة الليلية هي السبب في عدم اندماجهم في الحياة الزوجية، وخاصة الفئة التي لديها سنوات الزواج كثير، ويرجع ذلك إلى زيادة ضغوط العمل بهذا النظام، و الذي يؤثر في حالته الصحية و النفسية و الاجتماعية و كبر حجم أسرته و زيادة متطلباتها، كما أن العمل الليلي يجعل هذا العامل يتبع روتيننا خاصا به مستقلا عن أسرته، حيث يعيش حياته ولا يعيش حياة أسرته، مما يؤدي إلى خلل في النسق الاجتماعي للأسرة من خلال عدم تحقيق وظيفة الاندماج، مما يؤثر على باقية الوظائف و البناء الكلي للأسرة، في حين الذين صرحوا أن المناوبة الليلية ليست هي سببا في عدم الاندماج فكانت أغلبيتهم ممن لديهم سنوات قصيرة في الزواج وهذا يرجع إلى أنهم ليس لديهم سنوات طويلة بالعمل بهذا النظام و حديثين التوظيف وهم في مرحلة الشباب إضافة إلى صغر حجم أسرهم و لا يعلمون كثيرا عن هذا النظام، إذ يعتبرون أنهم قد وفقوا في مستقبلهم و يتلقون الدعم من أزواجهم للمزاولة العمل.

وعليه يمكننا القول أنه كلما زادت عدد سنوات الزواج بنسبة للعاملين بنظام الليلي كان هو السبب في عدم اندماجهم في الحياة الزوجية.

جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين عمل الزوجة وعدد مرات تناول الوجبات مع الأسرة:

المجموع		و لاوجبة		ثلاثة واجبات		وجبتين		وجبة واحدة		تناول الوجبات مع الأسرة عمل الزوجة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	8	25,00	2	-	-	25,00	2	50,00	4	تعمل
100	64	9,38	6	3,13	2	39,06	25	48,44	31	لا تعمل
100	72	11,11	8	2,78	2	37,50	27	48,61	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(21) أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يتناولون وجبة واحدة مع زوجاتهم بنسبة 48.61%، تدعمها في ذلك نسبة 50.00% ممن أقرروا أن زوجاتهم عاملات، تليها نسبة 48.44% ممن صرحوا أن أزواجهم ماكثات بالبيت، يقابلها في ذلك نسبة 37.50% ممن يتناولون وجبتين مع زوجاتهم تدعمها في ذلك 39.06% ممن صرحوا أن زوجاتهم غير عاملات، وتليها نسبة 25.00% ممن أقرروا أن زوجاتهم عاملات، يقابلها في ذلك مانسبته 2.78% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يتناولون و لا وجبة مع زوجاتهم، تدعمها في ذلك نسبة 25.00% من المبحوثين زوجاتهم عاملات، وتليها نسبة 9.38% من أفراد العينة زوجاتهم غير عاملات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن العمل بالليل لا يعطي فرصة للاجتماع مع الزوجة على طاولة واحدة، وهذا يرجع لأن العمل بالليل يفرض عليه نمط حياة جديد غير النمط التي ألفته أسرته، فعند رجوعه يكون قد استنزفت كامل طاقته في العمل وهمه الوحيد راحته الجسمانية، و استعادة القوة التي استنزفت للعمل في اليوم الثاني، وبنسبة للذين أقرروا أنهم يتناولون وجبة واحدة كانت زوجاتهم عاملات وهذا راجع أن العامل بالليل لا يلتقي مع زوجته في النهار فهي عاملة نهارا وهو عامل بالليل فعند دخله المنزل هي تستعد للخروج للعمل، فلا يجد الوقت لكي يلتقي

معها على طاولة واحدة، و يمكن أن يلتقيا إلا في أيام الراحة و العطل القانونية ويزيد الأمر سوء إذا كان كلا الزوجين يعملان بنظام المناوبة الليلية فهذا يؤثر كثير على اتصالهم وعلى حياتهم الأسرية، وأما الذين أقروا بأنهم يتناولون وجبتين، فهذا يرجع إلى المناوبة الليلية التي تسمح له بتناول وجبتين ولكن ليس في وقت المعتاد للأسرة ، وتكون الزوجة مجبرة على إتباع روتين زوجها للجلوس على طاولة واحدة.

و من خلال النتائج المتحصل من الجدول رقم (21) أن العاملين بالليل قليلا ما يتناولون وجبات مع زوجاتهم مما يقلل من فرص الاتصال، و الاستماع والتحدث مع بعضهم البعض.

الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين عمل زوجة و المساعدة في بعض الأعمال المنزلية.

المجموع		لا		نعم		مساعدة الزوجة في بعض الأعمال المنزلية هل الزوجة عاملة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	8	25.00	2	75.00	6	تعمل
100	64	59,38	38	40,62	26	لا تعمل
100	72	55,56	40	44,44	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن المبحوثين صرحوا أنهم لا يساعدون زوجاتهم في بعض الأعمال المنزلية بمناسبته 55.56%، تدعمها نسبة 59.38% من الذين صرحوا أنهم زوجاتهم غير عاملات، و تليها نسبة 25.00%، من الذين صرحوا أن زوجاتهم عاملات، ويقابلها نسبة 44.44% من المبحوثين أقروا أنهم يساعدون زوجاتهم في بعض الأعمال تدعمها في ذلك نسبة 75.00% ممن أفصحوا أن زوجاتهم عاملات، وتليها في ذلك نسبة 40.63% ممن صرحوا أن زوجاتهم غير عاملات.

ومن خلال هذه النتائج يمكن أن نقول أن هناك نسب متباينة للذين يساعدون و لايساعدون زوجاتهم في الأعمال المنزلية، و لكن تميل أكبر نسبة إلى المبحوثين الذين لايساعدون زوجاتهم لأن هذا النظام لا يتيح لهم الوقت اللازم في مساعدة زوجاتهم في بعض الأعمال لكون طاقاتهم تستنزف في الليل لأن أعمالهم تتطلب منهم يقظة و قوة جسمانية وخصوصا عندما تكون أعمالهم معقدة أو تتطلب قدرا من الحذر،

أو أن المبحوثين يهتمون أكثر بالجانب الاقتصادي للأسرة و العلاقات الخارجية و يتركون أمور الأعمال المنزلية للزوجة على اعتبار أن الزوجة مأكثة في المنزل و لا تعمل ، في حين نرى أن العمال الذين صرحوا أن زوجاتهم عاملات هم أكثر مساعدة لزوجاتهم وذلك نظرا إلى وعيه بدوره المكمل لدور الزوجة، إذ يتفهم الوضع بأن الحياة الأسرية تقوم على التفاهم و التعاون و المشاركة والتضامن.فالدور التي تقوم به الزوجة داخل المنزل وخارجه يؤدي به إلى تقسيم العمل و الأدوار الوظيفية لمساعدة الزوجة على اتمام أعمالها،فالدور الوظيفي للزوج مختلف عن الدور الوظيفي للزوجة في الأسرة، إلا أن هناك أهداف جمعية يسعى إليها الطرفين و هي الحفاظ على تماسك بناء الأسرة.

و عليه يمكن القول أن أغلبية المبحوثين لايساعدون زوجاتهم لأنهم ليس لديهم الوقت لفعل ذلك فوقت فراغهم يستفيدون منه لاستعادة راحتهم من العمل ليلا .

الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين القدرات المطلوبة للعمل وكيفية اتخاذ القرارات في الأسرة

المجموع		نادرا ما يتسرع		أحيانا متسرعة		دائما متسرعة		اتخاذ القرارات في الأسرة القدرات المطلوبة للعمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	9,00	11,11	1	11,11	1	77,78	7	عضلية
100	21,00	19,05	4	14,29	3	66,67	14	فكرية
100	42,00	14,29	6	28,57	12	57,14	24	كليهما
100	72,00	15,28	11	22,22	16	62,50	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن أغلبية الباحثين صرحوا أنهم دائما متسرعين في اتخاذ قراراتهم في أسرهم بمناسبته 62.50%، تدعمها نسبة 77.78% من الذين صرحوا أن عملهم يتطلب قدرات عضلية لعملهم، وتليها نسبة 66.67% من الباحثين عملهم يتطلب قدرات فكرية، ثم تليها مانسبته 57.14% ممن أقرروا أن عملهم يتطلب قدرات فكرية وعضلية معا. يقابلها نسبة 22.22% ممن صرحوا أنهم أحيانا متسرعين في اتخاذ قراراتهم في أسرهم، تدعمها في ذلك نسبة 28.57% ممن أفصحوا عملهم يتطلب قدرات فكرية وعضلية معا، وتليها في ذلك نسبة 14.29% ممن صرحوا أن عملهم يتطلب قدرات فكرية، ثم تليها نسبة 11.11% ممن صرحوا أن عملهم يتطلب قدرات عضلية. و يقابلها نسبة 15.28% ممن صرحوا أنهم نادرا ما يتسرعون في اتخاذ القرارات في أسرهم. تدعم ب 19.05% من الباحثين يصرحوا أن أعمالهم تتطلب قدرات

فكرية

من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن المبحوثين الذين عملهم يتطلب قدرات عضلية أغلبيتهم صرحوا أنهم دائما متسرعون في إتخاذ قراراتهم داخل أسرهم، وهذا راجع إلى ما تتعرض له هذه الفئة من اجهاد بدني نتيجة تعاملهم وبقاتهم لمدة طويلة أمام الآلات ليلا، وما تحدثه من ضوضاء كبير برغم من استعمال واقية الأذنين لتناقص شدتها، العامل، إذ تعتبر الضوضاء مشكل كبيرة في العديد من المصانع وخاصة في الليل، إذ تعيق في عملية الاتصال في داخل المصنع و خارجه كما أن لها آثار سلبية على صحة العامل قد تنتهي بحدوث مجموعة من الأعراض المرضية الجسدية و العقلية مثل: ألام الرأس و عدم الاستقرار، و العصبية و ظهور سلوكيات مضادة للمجتمع مثل العدوانية، و العنف و انخفاض التفاعل الاجتماعي في الامتناع عن الكلام، وتقلص سلوك التعاون و تزايد الاستجابة للعدوانية ، وهذا يؤثر على التفكير السليم و طرق اتخاذ قراراتهم في أسرهم ، في حين العاملين الذين عملهم يتطلب قدرات فكرية و عضلية فهم يعانون من استنزاف قدراتهم الفكرية و الذهنية في عملهم، مما ينتج عنه من إضرابات في التفكير كنفص التركيز و تشتت الانتباه وبطء الفهم وانخفاض اليقظة، و التشوش الذهني وصعوبة التذكر في أسرهم، مما يؤد بهم إلى عدم الإلمام بجوانب التي تتعلق بالقرار .

نستنتج أن القدرات العضلية والفكرية أو كليهما التي يتطلبها العمل، والضغط الناتجة عن العمل الليلي، وظروف العمل بالمؤسسة أفايب تؤثر سلبا في العاملين من ناحية اتخاذ لقراراتهم في أسرهم مما ينجر عنه قرار متسرع.

الجدول رقم (24): حضور وتحضير المناسبات العائلية مع الزوجة.

النسبة %	التكرارات	حضور وتحضير المناسبات العائلية مع الزوجة
75,00	54	نعم
25,00	18	لا
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن أغلبية الباحثين أقرروا بأن العمل الليلي كان سببا في عدم حضور وتحضير المناسبات العائلية مع زوجاتهم، يقابلها نسبة 25.00% ممن صرحوا أن العمل الليلي ليس هو السبب في حضور و تحضير المناسبات العائلية مع الزوجة.

من خلال النتائج المتحصل عليه من الجدول أن أغلب الباحثين صرحوا بأن العمل الليل هو سبب في عدم الحضور وتحضير المناسبات العائلية مع الزوجة، يرجع ذلك إلى عدم تواجد الوقت الكافي للعامل فعمله ليلا ونومه نهارا لا يسمح له بالتفاعل الاجتماعي إضافة إلى تراكم أعباء ضغوط هذا النظام و انغماس العامل في الوظائف الاقتصادية لتحقيق الرفاهية المادية على حساب العلاقات الاجتماعية، كما أن وردية الليل تفقد العامل إحساسه بالمشاركة في أي نشاط في الحياة العامة إذ أي نشاط يمارسه يكون على حساب راحته وصحته، إذ أثبتت العديد من الدراسات أن الإحساس بعدم الارتياح والعزلة موجودة لدى معظم عمال الليل، فدائرة الأصدقاء ضيقة لدى عمال الليل نتيجة صعوبة الحصول على أصدقاء جدد، فحين الذين صرحوا أن هذه العمل ليس هو سببا في تحضير و حضور المناسبات العائلية مع الزوجة نجد منهم من لديهم سنوات قليل في هذا النظام يرجع تحضيرهم وحضورهم في أيام الراحة و العطل التي تكون متنفس للعامل.

ونجد أن العاملين بمؤسسة ألفايب لا يحضرون مختلف المناسبات العائلية.

استنتاج الفرضية الأولى:

ومن خلال التحليل الإحصائي و السوسولوجي للجدول السابقة و التي كانت تحاول

الإجابة على التساؤل الفرعي الأول يمكن أن نستنتج مايلي:

- و من خلال الجدول رقم (14) يتبين لنا أن المبحوثين صرحوا بأنهم مقصرين في بعض الواجبات إتجاه زوجاتهم

بنسبة 75.00 %، تدعمها في ذلك نسبة 84.09% من العاملين الذين طلب منهم بتغيير العمل

ويرجع ذلك أن زوجات العاملين لهن دراية واقعية أن نظام العمل الليلي، ينعكس سلبا على أزواجهن، من حيث

الصحة الجسدية و النفسية، وأيضا من جانب العلاقات سواء الأسرية أو الاجتماعية، و أن للزوج وظائف و

أدوار رئيسية في توفير الأمن و الاستقرار داخل الأسرة.

- و من خلال الجدول رقم (15) نجد أن أغلبية زوجات المبحوثين غير عاملات بنسبة 88.89%، وتليها نسبة

11.11%، من المبحوثين صرحوا أن زوجاتهم عاملات. ويرجع إلى طبيعة عمل الزوج مما يتطلب زوجة مائنة في

البيت، و عدم رضى الزوج على عمل زوجته الأمر الذي يجبرهن على البقاء في المنزل والقيام بالأدوار الوظيفية في

الأسرة.

- و من خلال الجدول رقم (16): يتبين لنا أن المبحوثين صرحوا أنهم لديهم وقت قليل جدا لتحاوور مع زوجاتهم

بما نسبته 43.06%، تدعمها في ذلك نسبة 43.75% ممن صرحوا أنهم مرسمين، تليها في ذلك نسبة

37.50%، نستنتج أن العاملين بمؤسسة ألفايب المرسمين هم أكثر فئة ليس لديهم الوقت للتحاوور مع

زوجاتهم ، عكس العمال المتعاقدين الذين لهم الوقت بين انتهاء العقد وإبرام العقد و استغلاله في التحاوور مع

زوجاتهم.

-ومن خلال الجدول رقم(17) نجد أن المبحوثين صرحوا بأنهم أحيانا يعانون من سوء التفاهم مع زوجاتهم بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 63.64%، من المبحوثين الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط، وعليه نستنتج أن العاملين بالليل بمؤسسة الفاييب ذوي المستوى المتوسط و الابتدائي يعانون أحيانا من سوء تفاهم مع زوجاتهم وهذا راجع إلى مستواهم التعليمي الذي لا يمكنهم من تقلد مناصب مريحة في عملهم فهم دائما يعانون من ضغوط أترى هذا النظام مما يعكس في الوسط الأسري، عكس ذوي المستوى الجامعة أو المعهد الذي يستطيعون التأقلم في الحياة الأسرية وذلك راجع لرأسهم الثقافي الذي يحملونه، و من التراكم المعرفي الذي يمكنهم من إنشاء أسر سليمة.

-ونجد من خلال الجدول رقم (18) أن المبحوثين صرحوا أنهم دائما يعانون من سوء تفاهم مع زوجاتهم بنسبته 38.89%، تدعمها في ذلك مانسبته 66.67% من المبحوثين عدد سنوات أقدميتهم في العمل الليلي ما بين [20-30] سنة، وعليه نقول أن العاملين الذين لديهم الأقدمية في العمل الليلي يكونوا عرضة دائما إلى سوء تفاهم مع زوجاتهم وهذا لما يتعرضون إليه من تراكم أعباء هذا النظام، مما يزيد في تعب العاملين وحالتهم الصحية و النفسية ويشعرهم بعدم التوفيق في وظائفهم الزوجية.

-و من خلال الجدول رقم (19) نجد أن المبحوثين صرحوا أنهم لا يفضلون مشاركة القرارات مع زوجاتهم بما نسبته 43.06%، تدعمها في ذلك نسبة 70.00% ممن لديهم مستوى التعليمي الابتدائي، وعليه نقول أنه كلما كان للزوجة مستوى تعليمي يفضل العامل بنظام الليلي مشاركتها لقراراته.

-ومن خلال الجدول رقم (20) يتبين أن المبحوثين صرحوا بأن المناوبة الليلية هي سبب في إعاقتهم في الاندماج في الحياة الزوجية بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 66.67% من المبحوثين الذين عدد سنوات زواجهم بين [21-25] سنة، وعليه يمكننا القول أنه كلما زادت عدد سنوات الزواج بنسبة للعاملين بنظام الليلي

كان هو السبب في عدم اندماجهم في الحياة الزوجية، و يمكننا القول أنه كلما زادت عدد سنوات الزواج بنسبة للعاملين بنظام الليالي كان هو السبب في عدم اندماجهم في الحياة الزوجية.

-ومن خلال الجدول رقم(21) نجد أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يتناولون وجبة واحدة مع زوجاتهم بنسبة 48.61%، تدعمها في ذلك نسبة 50.00% ممن أقرروا أن زوجاتهم عاملات، ويرجع هذا أن العاملين بالليل قليلا ما يتناولون وجبات مع زوجاتهم مما يقلل من فرص الاتصال، و الاستماع و التحدث مع بعضهم البعض.

-ومن خلال الجدول رقم (22) يتبين لنا أن المبحوثين صرحوا أنهم لا يساعدون زوجاتهم في بعض الأعمال المنزلية بمانسبته 55.56%، تدعمها نسبة 59.38% من الذين صرحوا أنهم زوجاتهم غير عاملات ، و يمكن القول أن أغلبية المبحوثين لايساعدون زوجاتهم لأنهم ليس لديهم الوقت لفعل ذلك فوقت فراغهم يستفيدون منه لاستعادة راحتهم من العمل ليلا .

- ومن خلال الجدول رقم (23) أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم دائما متسرعين في اتخاذ قراراتهم في أسرهم بمانسبته 62.50%، تدعمها نسبة 77.78% من الذين صرحوا أن عملهم يتطلب قدرات عضلية لعملهم، ونقول أن القدرات العضلية والفكرية أو كليهما التي يتطلبها العمل، والضغط الناتجة عن العمل الليلي، وظروف العمل بالمؤسسة ألقايب تؤثر سلبا في العاملين من ناحية اتخاذ لقراراتهم في أسرهم مما ينجر عنه قرار متسرع.

- ومن خلال الجدول رقم (24) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين أقرروا بأن العمل الليلي كان سببا في عدم حضور وتحضير المناسبات العائلية مع زوجاتهم، يقابلها نسبة 25.00% ممن صرحوا أن العمل الليلي ليس هو السبب في حضور و تحضير المناسبات العائلية مع الزوجة. فنجد أن العاملين بمؤسسة ألقايب لا يحضرون مختلف المناسبات العائلية، إذ تخلق دائرة أصدقاء ضيقة ومحدود ويعتزل عن الحياة الاجتماعية، ولا يجد وقت في إنشاء علاقة مع أصدقاء جدد، وذلك بسبب طبيعة عمله.

ومن خلال ما سبق فإن الفرضية الأولى و التي تنص أنه يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كزوج محققة.

07- تحليل الفرضية الثانية:

07-01 عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية: يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي

المجموع		ثلاثة مرات		مرتين		مرة واحدة		كم مرة في سنة ذهبت تسال عن أولادك نوع عقد العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	64	12,50	8	17,19	11	70,31	45	مرسم
100	8	50,00	4	12,50	1	37,50	3	متعاقد
100	72	16,67	12	16,67	12	66,67	48	المجموع

في الأسرة كأب.

الجدول رقم (25): يوضح طبيعة العلاقة بين عقد العمل و عدد المرات الذهاب في السنة لسؤال عن الأولاد في المدرسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن المبحوثين صرحوا بأنهم يسألون مرة واحدة في السنة عن أولادهم في المدرسة . بنسبة 66.67%، تدعمها في ذلك نسبة 70.31 % من المرسمين ، وتليها نسبة 37.50 % من المتعاقدين ، ويقابلها في ذلك ممن ذهبوا مرتين و ثلاثة مرات، بما نسبته 16.67%، وتدعمهما في ذلك مانسبته 50.00% من المتعاقدين .

ونقول أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم لا يذهبون إلا مرة واحدة لسؤال عن أولادهم وكان أغلبهم من المرسمين وهذا يرجع إلى عدم أجدود الوقت الكافي لسؤال عن أولاده في المدرسة وأيضا بحكم أنه مرسم و التعامل المؤسسة

ألفاييب مع العمال المرسمين ليس مثل تعاملها مع المتعاقدين فهم الركيزة الأساسية في الإنتاج ، إذ لا يسمح لهم بان يأخذوا عطلة السنوية أو الاستثنائية وبرمجتها في أوقات التي تتزامن مع مزاولة الأولاد لدراسة ، بل تبرمج عطل العمال حسب طبيعة وتواريخ إيفاء طلبات المؤسسة مع الزبائن ، و كذلك ضغوط العمل الذي يفرضها هذا النظام من جراء تطبيق المناوبة (8x5) ، وغيابه نهارا وعمله ليلا تحرمه من ألقاء أصلا بالأولاد ومسألتهم عن أحوالهم ، و الاكتفاء فقط بتلبية الحاجات الاقتصادي، غير أن العاملين بالمؤسسة الفاييب المتعاقدين صرحوا أنهم ثلاثة مرات يذهبون إلى المدارس أولاد و الاستفسار عن أحوالهم ويرجع هذا إلى تزامن عطلةهم و كذلك نعلم أن التعاقد لا يكون على المدى الطويل بل هذه الفئة تستغل فترة نهاية العقد في الاهتمام بالجانب التربوية لأولادهم و مرافقتهم في مساهمهم التعليمي .

ونستنتج أن هناك فرق بين العمال بالمؤسسة الفاييب المرسمين و المتعاقدين في عدد المرات الذهاب للمدرسة و المسألة على الأولاد و الاستفسار عنهم في حين نجد أن العاملين المرسمين اقل ذهابا للمدارس عكس العمال المتعاقدين فهم أكثر ذهابا .

الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين قدرات المطلوبة للعمل وهل عمك الليلي يعيقك على المذاكرة و المراجعة للأولاد.

المجموع		لا		نعم		هل العمل الليلي يعيقك على المذاكرة و المراجعة قدرات المطلوبة للعمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	9	0,00	0	100,00	9	عضلية
100	21	47,62	10	52,38	11	فكرية
100	42	38,10	16	61,90	26	كليهما
100	72	36,11	26	63,89	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن الباحثين صرحوا بأن العمل الليلي يعيق في المذاكرة والمراجعة لأولادهم المتدربين بما نسبته 63,89 % ، تدعمها في ذلك نسبة 100% ممن لديهم القدرات العضلية للعمل وتليها في ذلك 61.90 % مما لديهم قدرات (عضلية وفكرية) ، وتليهم من لديهم قدرات فكرية بنسبة 52.38 % ، ويقابلها في ذلك نسبة 36.11 % ممن صرحوا أن العمل الليلي لا يعيقهم في المذكرات والمراجعة للأولاد. تدعمها في ذلك ما نسبته 47, 62 % ممن لديهم قدرات فكرية المطلوبة للعمل، وتليها في ذلك نسبة 38, 10 % ممن لديهم قدرات فكرية وعضلية .

العمل العضلي يقابله مستوى تعليمي لا يؤهله للمذكرة في بعض المستويات التعليمية المتقدمة كالمتوسط والثانوي ضيف إلى تلك التغيير الجذري في المناهج التعليمي غير التي ألفها أو تلقى هذا العامل بما معارفه العلمية السابقة وهذا أن المستوى المعرفي في الجزائر في تدني بسبب عدم تأقلم المدرسين مع تلك المناهج المستوردة من الخارج رغم عديد الندوات والمحاضرات التي يحضرونها من اجل فهم محتوياتها. أن الجهد العضلي يقابله تعب بدني يؤدي إلى

طلب مدة أطول للراحة هذا ينجر عنه تقليص مدة المذاكرة والمراجعة لأولادهم المتدرسين. وعكس من لديهم قدرات فكرية تؤهلهم نوعا ما في متابعة أولادهم في المراجعة بسبب الراحة البدنية النسبية مقارنة مع اللذين يبذلون جهد عضلي ، وأيضا المستوى الذي يتمتع به هؤلاء العمال والحاملين لرأس مال ثقافي يمكنهم من وضع استراتيجيات والتخطيط الجيد لمساره أولادهم التعليمي ومسايرة الحياة المستقبلية لأولادهم وإحساسهم بالمسؤولية اتجاه أولادهم في مجال التعليم والتربية. كما يقول بير بورديو إعادة الإنتاج في مجال التعليم وهذا يأخذنا أن هؤلاء العمال يصقلون أفكارهم وطموحهم في أولادهم .

وهذا الاستنتاج يسير بنا نحو علاقات عكسية بين المراجعة والجهد المبذول في العمل بمؤسسة الغايب.

الجدول رقم (27): يوضح تفضيل تواجد الأبناء في المنزل عند العودة من العمل

النسبة %	التكرارات	تفضيل تواجد الأبناء في المنزل عند العودة من العمل
65,28	47	نعم
34,72	25	لا
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن أغلبية الباحثين صرحوا أنهم لا يجذبون تواجد الأبناء في المنزل عند عودتهم بنسبته 65.28%، في حين صرحوا أنهم يجذبون تواجد الأبناء في المنزل عند عودتهم بما نسبته 34.72%.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلب الباحثين يفضلون عدم تواجد أبناءهم في المنزل عند رجوعهم من العمل و هذا يرجع إلى تأثير العمل بالليل على الحالة النفسية للعامل ، حيث يظهر على شكل توتر و تعب وحالة نفسية وسلوكية ومزاجية سيئة، ولذلك فإن العامل يسعى لإيجاد الهدوء في بيته و أخذ ساعات في النهار لراحته، مع عدم إزعاجهم بأي وسيلة لتعويض سهر الليل، وعليه الالتزام بنظام

النوم و الاستيقاظ الخاص به، حيث يرى أن تواجد الأولاد في المنزل لا يمكنه من الراحة الكافية و يخلق له مشاكل معهم ويحدث له اضطرابات في النوم والتي يؤدي به إلى القلق والاكتئاب وحِدّة التعامل.

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين التحوار مع أولادهم وفهم طبيعة شخصيتهم

المجموع		نوعا ما افهمها		لا افهمها		افهمها		فهم طبيعة شخصية الأولاد التحوار مع الأولاد
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	34	35,29	12	5,88	2	58,82	20	نعم
100	38	13,16	5	47,37	18	39,47	15	لا
100	72	23,61	17	27,78	20	48,61	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن الباحثين صرحوا أنهم يفهمون طبيعة شخصية أولادهم بما نسبته 48.61%، تدعمها في ذلك 58.82% من الباحثين أقرروا أن العمل الليلي يعطيهم الوقت في التحوار مع أولادهم، وتليها نسبة 39.47% من الباحثين صرحوا أن العمل الليلي لا يعطيهم الوقت في التحوار مع أولادهم، يقابلها مانسبته 27.78% من الباحثين صرحوا أنهم لا يفهمون طبيعة شخصية أولادهم، تدعمها نسبة 47.37% من الباحثين صرحوا أن عملهم بالليل لا يعطيهم وقت الكافي للحوار مع أولادهم، تليها نسبة 5.88% من الباحثين صرحوا أن عملهم بالليل يعطيهم الوقت في التحوار مع أولادهم، ويقابلها في ذلك مانسبته 23.61% من الباحثين نوعا ما يفهمون طبيعة شخصية أولادهم ، تدعمها في ذلك

نسبة 35.29% من الباحثين صرحوا أن عملهم بنظام الليالي يعطيهم وقت للتحاور، و تليها نسبة 13.16% من الباحثين لا يعطيهم الوقت الكافي لتحاور مع الأولاد.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين صرحوا أن عملهم بالليلي يعطيهم الوقت الكافي للتحاور مع أولادهم، هم على دراية بطبيعة شخصية أولادهم، وهذا يرجع إلى تنظيم و استغلال وقت راحتهم وعطلهم في الحوار و التواصل مع أولادهم، إضافة إلى إدراكهم بأهمية تواجد الأب في الأسرة لتحقيق التكامل و الوصول إلى الهدف. في حين نجد أن الذين لا يفهمون طبيعة شخصية أولادهم، هم ممن لا يعطيهم نظام عملهم الوقت الكافي للحوار، وهذا يرجع إلى إفرازات هذا النظام من ضغوط واضطرابات، إذ عملهم ليلا ونومهم نهارا يجعلهم غير متفرغين للاهتمام بأولادهم ومشاكلهم، فلا يجدون الوقت الكافي للحوار و التواصل والسؤال على أحوالهم. ومن خلال المعطيات نجد أن العمل بالليل غالبا لا يعطيهم الوقت لتحاور.

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين القدرات المطلوبة للعمل و هل نظام عملك يعطيك الوقت في التحوار مع الأولاد

المجموع	لا		نعم		هل نظام عملك يعطيك الوقت في التحوار مع الأولاد
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	9	44,44	4	55,56	عضلية
100	21	52,38	11	47,62	فكرية
100	42	54,76	23	45,24	كليهما
100	72	52,78	38	47,22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) بأن نسبة 52.78% من المبحوثين الذين صرحوا أن نظام العمل بالليل، لا يعطيهم الوقت في التحوار مع أولادهم، تدعمها في ذلك نسبة 54.76% من المبحوثين الذين لديهم قدرات عملهم فكرية وعضلية ، تليها نسبة 52.76% ممن لديهم قدرات فكرية، وتليها مانسبته 44.44% ممن لديهم قدرات عضلية ، يقابلها ما نسبته 47.22% من المبحوثين الذين صرحوا أن نظام العمل بالليل يعطيهم الوقت في التحوار مع أولادهم ، تدعمها في ذلك 55.56% ممن عبروا بأن لديهم قدرات عضلية للعمل ، تليها نسبة 45.24% ممن لديهم قدرات فكرية وعضلية ، ثم تليها مانسبته 47.62% ممن لديهم قدرات فكرية .

و من خلال النتائج الموضحة في الجدول يمكننا أن نقول أن نظام العمل الليلي، لا يعطي الوقت في التحوار مع الأولاد وأغلبيتهم من لديهم القدرات لكليهما (الفكرية و العضلية)، مجتمعة مع بعضها، وهذا راجع للعبء الذي يتلقاه العامل عبء عضلي و فكري، وتزيد ضغوط هذا النظام العمل الليلي و ينتج عنه إرهاق جسدي و عقلي و نفسي مجتمعة مع بعضها البعض، و بإستخدام كل من التفكير و الذاكرة، و يترتب عن هذا كله الإصابة بالتوتر و القلق و إستنزاف للطاقة و بالتالي الشعور بالتعب و الإعياء و الإصابة بالصداع و أمور الصحية أخرى وعدم القدرة على التفكير و التركيز، مما تنعكس عليه و على أسرته و أولاده و يفقد فن الحوار و التواصل معهم، و أن عمله هذا يتطلب منه الراحة الكافية للإستعداد لليوم الموالي للعمل، و أن الزوجة هي التي تقوم بالوظائف التي تخص الأسرة منها التحوار و التواصل مع الأولاد، وكذلك نظرة الأولاد لأبيهم لأنه أغلب الوقت غائب عنهم، عامل ليلا ونائم نهاراً، مما يزيد في سوء التواصل مع أولاده، و كما أن الأولاد في هذه الحالة يجذبون التواصل مع أمهاتهم، و يرون أن مع عودة الأب من العمل، تعود معه الضوابط و القوانين التي تزيد من تدمير الأولاد.

غير أن الباحثين الذين أقرروا بأن العمل الليلي يعطيهم الوقت لتحوار مع الأولاد نجدهم لديهم القدرات العضلية لأداء أعمالهم، ويرجع هذا إلى إرهاق من جانب واحد وهو الجانب الجسدي الذي يتطلب تخصيص الوقت لراحة لإستعادة الطاقة بسرعة من عناء العمل الليلي.

و من خلال مما سبق يمكننا أن نقول بأن الباحثين العاملين بالليل، ليس لديهم وقت لتحوار مع أولادهم ومنهم الذين لديهم القدرات الفكرية و العضلية، عكس العاملين الذين لديهم قدرات عضلية فهم لا يرون في العمل الليلي عائق أمامهم في التحوار و التشاور مع أولادهم.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين نوع عقد العمل و هل عمك الليلي يعيقك في اللعب مع أولادك

المجموع		لا		نعم		هل عمك الليلي يعيقك في اللعب مع أولادك نوع عقد العمل
		النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	
100	64	42,19	27	57,81	37	مرسم
100	8	50,00	4	50,00	4	متعاقد
100	72	43,06	31	56,94	41	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30): أن المبحوثين صرحوا أن عملهم الليلي هو سبب في إعاقتهم في اللعب

مع أولادهم بما نسبته 56.94%، تدعمها في ذلك نسبة 57.81% ممن صرحوا أنهم مرسمين، تليها في ذلك

نسبة 50.00%، ممن أقرروا أنهم غير مرسمين أي متعاقدين. يقابلها في ذلك نسبة 43.06%، ممن صرحوا أن

عملهم الليلي لا يعيقهم عن اللعب مع أولادهم، تدعمها في ذلك 50.00% ممن أقرروا أنهم متعاقدين

بالمؤسسة ألقايب، و تليها نسبة 42.19%، ممن صرحوا أنهم مرسمين بالمؤسسة.

و يتبين لنا من خلال الجدول رقم (30) أن أغلبية المبحوثين المرسمين صرحوا أن عملهم بالليل كان هو السبب

في إعاقتهم عن اللعب مع أولادهم ، ويرجع هذا على إلى الضغوط التي يسببها هذا الأسلوب من العمل الذي

يلزم العاملين على العمل ليلاً و النوم نهاراً حيث أن العامل المرسم ليس له الوقت للخروج مع أولاده فحتى

عطلته لا تكون مبرجة مع متطلبات و احتياجات أولاده ، وهذا راجع لسياسة التعاقد المؤسسة بالزبائن ورهانها

على الوقت المحدد، حيث يقلل من الوقت الكافي للعب مع أولاد وخروجه معهم في رحلات الاستجمام و

التنزه معهم، مع العلم أن للعب مع الأولاد أهمية كبيرة حسب علماء الاجتماع و علماء النفس فاللعب الجماعي

يتعلم النظام ويؤمن بروح الفريق وأهمية الجماعة واحترامها ، ويدرك قيمة العمل الجماعي و يكسبه مهارات تربوية تعجز المناهج المدرسية على ترسيخها في عقله ، بينما التعلم باللعب يرسخ المعلومات ، بحيث تظل معه بالذاكرة يستخدمها كمرجع حينما يريد أن يتخذ أي قرار أو الإقدام على أي سلوك.

وإن دور الأب في مرحلة التطور المبكر لأي طفل هو أمر بالغ الأهمية، ولا يمكننا أبدا التقليل من شأنه أو حتى مقارنته بدور الأم ، حيث أن كلا منهما ادوار ومسؤوليات منفصلة ولكنها مرتبطة مع بعضها البعض و أن الآباء لهم قدرة على المساهمة المباشرة في اللغة ، و القدرة المعرفية ، و المهارات الاجتماعية و الانجاز الأكاديمي لأطفالهم أنهم القدوة و المثال الأعلى لأطفالهم ، وعندما يتعاونون جيدا مع الأم، يمكن للطفل أن يكبر ليصبح أنسانا سعيدا وصحيا من الناحية العاطفية، وكلما كان الأب قريبا من طفله كلما اكتسب الطفل حياة صحية أكثر.

فحين نجد أن العمال المتعاقدين صرحوا أن عملهم الليلي ليس هو عائق في اللعب مع الأولاد ، وهذا يرجع للفترات الراحة التي تتخلل إبرام العقد، حيث يسمح للعمال المتعاقدين باستثمار و استغلاله في اللعب مع أولاده وخرجه معهم في رحلات الاستجمام و التنزه، و مشاركته معهم في بعض الأنشطة الترفيهية

نستنتج أن العاملين بمؤسسة ألفايب المرسمين هم أكثر فئة يعيقها عملها الليلي من اللعب مع أولادهم ، عكس العاملين بالليل المتعاقدين أن عملهم الليلي لا يعيقهم في اللعب مع أولادهم.

الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين مكان السكن العامل بالليل والإطلاع بوقت الدخول و الخروج الأولاد.

المجموع		لا		نعم		هل أتت على اطلاع بوقت الدخول و الخروج الأولاد مكان السكن العامل بالليل
النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	
100	29	68,97	20	31,03	9	مع العائلة
100	43	41,86	18	58,14	25	منفرد
100	72	52,78	38	47,22	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أن الاتجاه العام يشير أن المبحوثين صرحوا أنهم ليسوا على اطلاع بوقت الدخول و خروج الأولاد، بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 68.97% من المبحوثين يسكنون مع أحد أفراد العائلة، تليها نسبة 41,86% من المبحوثين صرحوا أنهم يسكنون في بيت مستقل. يقابلها نسبة 47.22% من المبحوثين صرحوا أنهم على اطلاع بوقت الدخول و خروج أولادهم، تدعمها في ذلك نسبة 58.14% من المبحوثين يسكنون في بيت مستقل ، وتليها في ذلك نسبة 31.03% المبحوثين من الذين يسكنون مع أحد أفراد العائلة.

و من خلال النتائج يتبين لنا أن الأغلبية من المبحوثين صرحوا أنهم ليسوا على اطلاع بوقت دخول و خروج أولادهم، هم ممن يسكنون مع أحد أفراد العائلة، و هذا راجع إلى طبيعة العمل في الليل قلا ما يستطيعون متابعة و مراقبة الأولاد، فتزايد أعباء عملهم ليلا لا يعطيهم فرصة في أداء وظيفة المراقبة، و المتابعة، مما يضطر الزوجة أو أحد أفراد العائلة للقيام بوظيفة الرقابة و المتابعة و تحمل المسؤولية أثناء تأديته لعمله الليلي، وأما الذين صرحوا أنهم يعلمون وقت دخول و خروج أولادهم فأغلبيتهم لا يسكنون في منزل مستقل و يرجع ذلك إلى معرفتهم بطبيعة ظروف الحياة العائلية في الأسرة النووية التي تفرض على الأب و الزوجة بالقيام بضبط سلوكيات أولادهم.

و من خلال المعطيات نقول بأن المبحوثين العاملين بالليل الذين يسكنون مع أحد أفراد العائلة هم ليسوا على دراية بوقت الدخول و الخروج أولادهم، عكس الذين يسكنون في أسر مستقلة فهم على دراية بوقت الدخول و الخروج.

الجدول رقم (32) يوضح التقصير المبحوثين العاملين بالليل اتجاه الأولاد.

النسبة %	التكرارات	تقصير المبحوثين العاملين بالليل اتجاه الأولاد
54,17	39	نعم مقصر
45,83	33	غير مقصر
100	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن المبحوثين العاملين بالليل صرحوا أنهم مقصرين إتجاه أولادهم بنسبة 54.17%، تليها نسبة 45.83% ممن أقرروا أنهم غير مقصرين إتجاه أولادهم .

و من خلال المعطيات يتبين أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم مقصرين إتجاه أولادهم ويرجع ذلك إلى لعدم تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية للأولاد، التي تمثل الركيزة الأساسية لبناء شخصية الأبناء وتنمية المهارات الإبداعية و التفكيرية ، و اقتصر دورهم على تلبية الحاجات الاقتصادية من ملابس و مشرب فقط ، وهذا ما صرح به مسؤول الموارد البشرية من خلال مقابله في المرحلة الاستطلاعية حيث يقول أن الوقت المخصص لراحة العمل بالليل ، يستغله في وظائف موازية (سيارة أجرة) وهم شراء سيارة جديدة وبناء مسكن فاخرة، ومكانة الاجتماعية ، وآخر شيء الاهتمام بالعلاقات الأسرية، وأما الذين صرحوا أنهم غير مقصرين إتجاه أولادهم و يرجع ذلك إلى إدراكه بأهمية الوظائف وتكاملها سواء الاقتصادية أو النفسية و الاجتماعية للأولاد ، حيث أن تحقيق الهدف يكمن في إكساب الأفراد مهاراتهم الجسدية والعقلية والنفسية والاجتماعية، بغية تنظيم علاقاتهم الاجتماعية، فهم

بحاجة إلى تكوين صورة واضحة عن الأب لإشباع حاجاتهم النفسية، والثقافية التي تسهم في بناء شخصياتهم، ويمكنهم من التكيف مع المجتمع.

الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين الأقدمية و سلطة الأبوية.

المجموع		لا		نعم		سلطة الأبوية الأقدمية في العمل الليالي
		النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	
100	29	37,93	11	62,07	18]10-1]
100	37	35,14	13	64,86	24]20-10]
100	6	33,33	2	66,67	4]30-20]
100	72	36,11	26	63,89	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن الباحثين صرحوا أن العمل الليلي أثر على سلطتهم على أولادهم، بما نسبته 63.8%، تدعمها في ذلك نسبة 66.67% من الباحثين أقدميتهم تتراوح ما بين [20-30] سنة ، تليها نسبة 64.86% من الباحثين أقدميتهم تتراوح ما بين [10-20] سنة، و تليها نسبة 62.07% من الباحثين أقدميتهم تتراوح ما بين [1-10] سنة. و في المقابل نجد مانسبته 36.11% ممن صرحوا أن العمل الليلي لم يؤثر على سلطتهم إتجاه أولادهم ، تدعمها في ذلك نسبة 37.93% من الباحثين أقدميتهم تتراوح ما بين [10-01] سنة ، وتليها نسبة 35.14% من الباحثين اقدميتهم تتراوح ما بين [10-20] سنة ، ثم تليها نسبة 33.33% من الباحثين أقدميتهم تتراوح ما بين [20-30] سنة.

يتبين من خلال الجدول أن الفئة الأكبر في الأقدمية في العمل الليلي هي من صرحت أن العمل الليلي يؤثر على سلطتهم إتجاه أولادهم، و يرجع هذا إلى المدة الطويلة التي زاولها في العمل الليلي ترتب عنها روتين يومي، فغيابه دائما عن أسرته ليلا وشبه غائب نهارا وقلت اتصاله مع أولاد، و عدم اجتماعه على مائدة الغداء في وقت واحد، و قلت تنظيم لقاءات معهم، و الاهتمام الأب بالوظائف الاقتصادية فقط، و أيضا حضور الدائم للزوجة في البيت و في ذهن الأولاد أثر على السلطة الأبوية.

وهذا ما توصلت إليه دراسة كولر (1990) أن العمل بالليلي لمدة طويلة يمكن أن يخلق مشاكل و اضطرابات في الوظائف الأب في الأسرة، و خاصة في علاقته مع الأولاد، وذلك من خلال الفترة الطويلة التي يغيب فيه الأب العمل بالليل من أجل تلبية حاجات أولاده الاقتصادية فتتخفف السلطة الأبوية في الأسرة لأنهم لا يرونه دائما في حل المشاكل و النهي وإنما دائم يلاحظون أن الزوجات هم من يقمن بهذه الوظيفة.

وفي المقابل نجد أن الذين صرحوا أن العمل الليلي لا يؤثر على سلطتهم إتجاه أولادهم، وكانت أغليبتها من الفئة التي عملت لمدة قصيرة بهذا النظام، فهو إما حديث الزواج وليس له عدد كبير من الأولاد بحيث يعيقه عن أداء وظائفه، و دائما الحرص على استغلاله لوقت راحته وعطله في بناء علاقات جيد مع الأولاد. نستنتج أنه كلما طالت مدة العمل بالليل بالنسبة للعامل تنقص سلطته الأبوية إتجاه أولاده.

الجدول رقم (34) يوضح العمل بالليل و تأثيره على الاتصال مع الأولاد.

النسبة %	التكرارات	العمل بالليل و تأثيره على الاتصال مع الأولاد
62,50	45	نعم يؤثر
37,50	27	لا يؤثر
100,00	72	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أن مانسبته 62.50% من المبحوثين صرحوا أن العمل بالليل يؤثر على اتصالهم مع أولادهم، وتليها نسبة 37.50% ممن صرحوا أن العمل الليلي لا يؤثر في اتصالهم مع أولادهم. من خلال الجدول يتضح لنا أن المبحوثين صرحوا أن العمل الليلي يؤثر على اتصالهم بأولادهم ، وهذا راجع إلى مايفرزه هذا النظام من ضغوطات ، وعودته في وقت خروج أولاده فلا يلتقي بهم لكي يمكن الاتصال معهم، والحديث عن أحوالهم و الدخول إلى عالمهم، وعدم توفيقه بين زمن راحتهم وعطلهم، مما يؤدي بهم إلى فقدان مهارات التفاعل والتشاور و المشاركة في العلاقات الأسرية، وفي المقابل نجد ممن صرحوا أن العمل الليلي لا يؤثر في اتصالهم مع أولادهم، وهذا راجع إلى الاهتمام الفاعلين بالعلاقات الأسرية، والوظائف التي تزيد من الاتصال مع الأولاد، وتقسيم وقت راحتهم وعطلهم بين الوظائف الداخلية للأسرة.

ونقول أن العاملين بالليل بمؤسسة ألقابيب لا يجدون الوقت الكافي للاتصال مع أولادهم.

الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين مكان السكن عاملين بالليل وتلقين الأولاد بالقيم التربوية.

المجموع		لا		نعم		تلقين الأولاد القيم التربوية مكان سكن العاملين بالليل
النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	النسبة %	التكرارات	
100	29	79,31	23	20,69	6	مع العائلة
100	43	53,49	23	46,51	20	منفرد
100	72	63,89	46	36,11	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن المبحوثين صرحوا أنهم ليس لديهم الوقت في تلقين الأولاد بالقيم التربوية بنسبته 63.89%، تدعمها في ذلك نسبة 79.31% ممن يسكنون مع أحد أفراد العائلة ، وتليها نسبته 53.49% ممن لا يسكنون مع أحد أفراد العائلة ، وفي المقابل نجدهم بنسبته 36,11% ممن صرحوا أن العمل الليلي يتيح لهم الوقت في تلقين أولادهم بقيم تربوية، تدعمها في ذلك نسبة 46.51% ممن يسكنون بمفردهم ، وتليها نسبة 20.69% ممن يسكنون مع أحد أفراد العائلة.

و يتضح لنا من خلال الجدول أن المبحوثين صرحوا أن عملهم الليلي، لا يعطيهم الوقت الكافي لتلقين أولادهم القيم التربوية، و منهم من يسكنون في أسر ممتدة، وهذا يرجع إلى عمله الجهد الذي يتطلب من وقت من الراحة و عدم تركيزه على وظائفه التربوية ، كما أنه يعتمد على الجد أو أحد أفراد العائلة لتربية أولاده و انتشار مؤسسات التنشئة الاجتماعية مثل دور الحضانة و المدرسة.

وعليه نستنتج أن العمل الليلي لا يتيح للعاملين بتلقين أولادهم بقيم تربوية

07-02- استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال التحليل الإحصائي و السوسيولوجي للجدول السابقة و التي كانت تحاول الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني يمكن استنتاج مايلي:

- و من خلال الجدول رقم (25)، يتبين لنا أن المبحوثين صرحوا بأنهم يسألون مرة واحدة في السنة عن أولادهم في المدرسة .بنسبة 66.67%، تدعمها في ذلك نسبة 70.31 % من المرسمين ،ونقول أن هناك فرق بين العمال بالمؤسسة ألقايب المرسمين و المتعاقدين في عدد المرات الذهاب للمدرسة و المسالة على الأولاد و الاستفسار عنهم في حين نجد أن العاملين المرسمين اقل ذهابا للمدارس عكس العمال المتعاقدين.

- يتبين لنا خلال الجدول رقم (26) أن المبحوثين صرحوا بأن العمل الليلي يعيق في المذاكرة والمراجعة لأولادهم المتدربين، بما نسبته 63,89 % ، تدعمها في ذلك نسبة 100% ممن لديهم القدرات العضلية للعمل، و نستنتج أنه هناك علاقة عكسية بين المراجعة والجهد المبذول في العمل بمؤسسة القايب.

-ونجد من خلال الجدول رقم (27) أن أغلبية المبحوثين صرحوا أنهم لا يجذبون تواجد الأبناء في المنزل عند عودتهم بمانسبته 65.28%، حيث نلاحظ أن العامل الليل يجذب الراحة و الهدوء أثناء رجوعه من عمله و فتواجد الأولاد يحدث له اضطرابات في النوم.

-ونجد من خلال الجدول رقم (28) أن المبحوثين صرحوا أنهم يفهمون طبيعة شخصية أولادهم بما نسبته 48.61%، تدعمها في ذلك 58.82% من المبحوثين أقروا أن العمل الليلي يعطيهم الوقت في التحاور مع أولادهم، ومن خلال هذه النسبة نجد أن العمل بالليل الذين يعطيهم الوقت لتحاو مع الأولاد هم الذين يفهمون طبيعة شخصية أولادهم.

- نجد من خلال الجدول رقم (29) بأن نسبة 52.78% من الباحثين الذين صرحوا أن نظام العمل بالليل، لا يعطيهم الوقت في التذاور مع أولادهم، تدعمها في ذلك نسبة 54.76% من الباحثين الذين لديهم قدرات عملهم فكرية وعضلية، و نقول بأن الباحثين العاملين بالليل، ليس لديهم وقت لتذاور مع أولادهم ومنهم الذين لديهم القدرات الفكرية و العضلية، عكس العاملين الذين لديهم قدرات عضلية فهم لا يرون في العمل الليلي عائق أمامهم في التذاور و التذاور مع أولادهم.

- و من خلال الجدول رقم (30) نجد أن الباحثين صرحوا أن عملهم الليلي هو سبب في إعاقتهم في اللعب مع أولادهم بما نسبته 56.94%، تدعمها في ذلك نسبة 57.81% ممن صرحوا أنهم مرسمين ونستنتج أن العاملين بمؤسسة ألفايب المرسمين هم أكثر فئة يعيقها عملها الليلي من اللعب مع أولادهم، عكس العاملين بالليل المتعاقدين أن عملهم الليلي لا يعيقهم في اللعب مع أولادهم.

- ونجد من خلال الجدول رقم (31) أن الاتجاه العام يشير أن الباحثين صرحوا أنهم ليسوا على اطلاع بوقت الدخول و خروج الأولاد، بما نسبته 52.78%، تدعمها في ذلك نسبة 68.97% من الباحثين يسكنون مع أحد أفراد العائلة، و نقول بأن الباحثين العاملين بالليل الذين يسكنون مع أحد أفراد العائلة هم ليسوا على دراية بوقت الدخول و الخروج أولادهم، عكس الذين يسكنون في أسر مستقلة فهم على دراية بوقت الدخول و الخروج.

- ونجد من خلال الجدول رقم (32) أن الباحثين العاملين بالليل صرحوا أنهم مقصرين إتجاه أولادهم بنسبة 54.17%، ويرجع ذلك إلى عدم الاهتمام العاملين ليلا بالحاجات النفسية، والاجتماعية للأولاد و انشغالهم فقط بتلبية الحاجات الاقتصادية.

-ومن خلال الجدول رقم (33) يتبين لنا أن المبحوثين صرحوا أن العمل الليلي أثر على سلطتهم على أولادهم، بما نسبته 63.8%، تدعمها في ذلك نسبة 66.67% من المبحوثين أقدميتهم تتراوح ما بين [20-30] سنة، ونستنتج أنه كلما طالت مدة العمل بالليل بالنسبة للعامل تنقص سلطته الأبوية اتجاه أولاده.

-وحيث نجد من خلال الجدول رقم (34) أن مانسبته 62.50% من المبحوثين صرحوا أن العمل بالليل يؤثر على اتصالهم مع أولادهم.

- ومن خلال الجدول رقم (35) أن المبحوثين صرحوا أنهم ليس لديهم الوقت في تلقين الأولاد بالقيم التربوية بنسبته 63.89%، تدعمها في ذلك نسبة 79.31% ممن يسكنون مع أحد أفراد العائلة ومن كل هذا نستنتج أن العمل الليلي لا يتيح للعاملين بتلقين أولادهم لقيم تربوية

ومن خلال ما سبق فإن الفرضية الثانية و التي تنص أنه يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كأب محققة.

الاستنتاج العام:

ومن خلال تحليلنا لنتائج دراسة العمل الليلي و تأثيره في الدور الوظيفي الأسري للعامل، توصلنا إلأن العمل الليلي يؤثر على الأدوار الوظيفية في الأسرة للعامل داخل الأسرة (كزوج وكأب)، وذلك من خلال تحليل متغيرات البحث وإعداد أداة لجمع البيانات، و تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من 80 عامل من مؤسسة- ألفاييب- وبعد جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها إحصائيا و سوسولوجيا توصلنا إلى أن طبيعة العمل الليلي يعد أمرا صعبا، و خاصة على العمال المتزوجين ولديهم أولاد حيث تُفرض عليهم صعوبات في أداء أدوارهم الوظيفية في الأسرة، فاعتماد المؤسسة على تكنولوجيا عالية، إضافة إلى العقود المبرمة مع مؤسسات أجنبية التي لا تقبل أي تأخير في طلبيتها، استدعي إجبارية العمل ليلا، كما وجدنا أن أغلبية زوجات العاملين بالليل لديهم رأس مال ثقافي مقبول إلا أن هذا لم يمنعهم من التدمر من نظام العمل بالليل لأزواجهم، وذلك لما يترتب عليه من زيادة الوظيفة داخل لأسرية، ويظهر ذلك من خلال عدم مساعدة الزوج لزوجته في بعض الأعمال المنزلية، و التي تتطلب مشاركة كلا الطرفين في ضوء الحياة العائلية السليمة، في حين وجدنا أن العمال العاملين بالليل و زوجاتهم عاملات هم أكثر مساعدة لأزواجهم من غيرهم.

- إن نظام العمل الليلي يفرز ضغوط نفسية على العامل تزداد كلما تقدم في السن، مما ينجر عنه التقصير في بعض الواجبات الزوجية، كعدم تحضير وحضور بعض المناسبات العائلية في الأفراح والأحزان، الأمر يؤدي إلى عدم الاندماج في الحياة الاجتماعية والأسرية، أما من جانب الأولاد فيعتبر الأب ذلك المسؤول و الحامي والراعي لهم في الأسرة، إلا أنه في ظل عمله تتأثر مسؤوليته و دوره كأب، و ذلك من خلال قيام الزوجة ببعض الأدوار أو أحد أفراد العائلة إذا كان يسكن في أسرة ممتدة، وهذا ما توضح لنا في خلال دراستنا، ويتجلى ذلك في عدم استطاعته لحضور و متابعة أولاده في المسار المدرسي (المراجعة، الحل الواجبات المنزلية، متابعة الأولاد في الدراسة).

وإن العاملين بالليل ليس لديهم وقت للحوار مع أولادهم، وذلك لغيابه ليلاً و نومه نهاراً مما يزيد على الزوجة من أدوار خاصة إذا كانت عاملة، فإن العامل بالليل يخصص وقت للحوار تزامناً مع أيام العطل و الراحة فقط، وأما من الجانب الترفيهي الذي يساعد الأولاد على تنمية شخصيتهم والاتصال الجيد مع الأب و تنمية مهاراتهم و خاصة الأولاد في سن التعلم، فنجد أن القيام بأنشطة الاستحمام واللعب مع أولاده تكاد تنعدم، فعامل في نظام الليلي، لا يجد الوقت الكافي لقيامه بالأنشطة الترفيهية، مما ينتج عنه انخفاض مستوى الاتصال والحوار مع أولاده، وعدم قدرته على تزويد الأولاد بقيم تربوية تساعدهم على التكيف مع الحياة اليومية، و اعتماد على مؤسسات التنشئة الاجتماعية بهذه الوظائف أو أحد أفراد العائلة إذا كان في أسرة ممتدة.

ويمكن أن نلخص هذه النتائج فيما يلي:

- إن العمل بالليل ينعكس سلباً على العمال المتزوجين، ولديهم أولاد فيما يخص الجوانب الاجتماعية والنفسية على العامل أولاً ثم على الزوجة والأولاد ثانياً، وهذا يتجلى في رفض الزوجات لنظام العمل الليلي.
- إن المناوبة الليلية تؤثر في الحوار بين الزوجين ويضعف قنوات الاتصال ويؤدي إلى التسرع في اتخاذ القرارات الأساسية للحياة الزوجية، مما ينجر عنه عدم استقرار الأسرة.
- وإن العمل الليلي يؤثر على العلاقات الاجتماعية وعدم الاندماج في الأسرة من خلال عدم الحضور والتحضير مع الزوجة للأفراح والأحزان.
- الزوج العامل بالنظام الليلي يهتم كثيراً بالدور الاقتصادي والخارجي، ويقصر في الجانب الأسري للزوجة والأولاد بسبب الإرهاق، والتعب النفسي والجسماني نتيجة استمراره بالعمل الليلي.

- إن غياب الأب يقلل أيضا من الاتصال والحوار مع الأولاد بسبب ضغوط هذا النظام ويرجع أدوار الدراسة وتلبية حاجات الأولاد الصحية والنفسية والاجتماعية والتربوية إلى الزوجة أو أحد أفراد العائلة.
- إن سلطة الأب العامل بالليل تكون منخفضة تجاه أولاده وهذا يرجع إلى عدم المتابعة والمراقبة وشبهغيابه على أدائه بالأدوار الوظيفية اتجاه الأولاد.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة فقد ارتأينا تقديم التوصيات التالية:

- 1- إشراك و إدراج مناصب للمختصين في علم النفس و علم الاجتماع بمؤسسة الفاييب، لتكفل بالعمل من الناحية النفسية و الاجتماعية و إعطاء توضيحات حول العمل بهذا النظام.
- 2- وضع إجراءات تنظيمية تعطي امتيازات للعمال بالنظام الليلي المتزوجين ولديهم أولاد من ناحية العطل والراحة.
- 3- تقسيم العمل الليلي وتنظيمه وفق الحالة الأسرية للعامل (متزوج بأولاد، متزوج، أعزب) وأقدمية العمل بهذا النظام.
- 4- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية لمعرفة مدى تأثير العمل بالنظام الليلي على العمال وعلى محيطهم الأسري.
- 5- تطبيق مبدأ مداولة العمال بالنهار و الليل.

خاتمة:

إن نظام العمل الليلي له تأثير كبير علما لاستقرار الأسري، سواء على جانب الزوجة أو الأولاد، وعلى العامل في حد ذاته، وهذا يرجع إلى عدم تقبلهم العمل بهذا النظام، ونظرا لما يفرزه من ضغوطات نفسية واجتماعية وصحية وفيزيولوجية.

يعتبر العامل المناوب بالليل شبه غائب عن حياته الأسرية، فعمله ليلا ونومه نهارا يترتب عنه تفصيره في قيامه بأدواره الوظيفية في أسرته من ناحية زوجته و أولاده ، وهذا يتجلى في عدم توفر الوقت الكافي للحوار و النقاش و سبل الاتصالو الاجتماع على طاولة واحدة لاستماع و المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الحياة الأسرية و حاجيات الاجتماعية و النفسية للأسرة ، و إن الأولاد خاصة في السن الصغيرة فهم يحتاجون إلى الرعاية و الاهتمام و الدعم وذلك لتنمية مهاراتهم و اكتسابهم ثقافتهم في شخصيتهم لتكيف مع الظروف الحالية و تقديم النصح و الإرشاد و تزويدهم بالقيم التربوية السليمة لإعدادهم للأجيال المستقبلية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

النصوص التشريعية والتنظيمية:

1- الجريدة الرسمية. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، أول شوال عام 1410هـ،

الكتب:

الكتب باللغة العربية

3- إبراهيم إبراهيم: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق لتوزيع والنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2008.

4- أمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2004.

5- بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.

6- بوظيفة حمو: الساعة البيولوجية، دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1995.

7- بيومي مجدي أحمد. لطفى محمد السيد: الكفاءة التنظيمية والسلوك الانتاجي مدخل علم الاجتماع الصناعي، دار الفكر الجامعية، مصر، 2011،

8- بيومي محمد أحمد، ناصر عفاف عبد العليم: علم الاجتماع العائلي دراسة التغيرات في الاسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، 2005.

- 9- بوتفنوشت مصطفى، ترجمة، احمد دمري: العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1984.
- 10- تركي موسى عبد الفتاح: البناء الاجتماعي للأسرة، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، مصر، 1970 .
- 11- التويجري محمد عبد المحسن. الاسرة والتنشئة الاجتماعية في المجتمع العربي، مكتبة العبيكان، الرياض، الطبعة الأولى، 2001.
- 12- حريم حسن: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، 2004.
- 13- الحسن إحسان محمد: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، ط. 2005.
- 14- حسن رواية محمد: إدارة الموارد البشرية، دارالجامعة، الإسكندرية، 2000.
- 15- حسن عبد الباسط محمد: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة غريب، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1995.
- 16- الخشاب سامية مصطفى: النظرية الاجتماعية ودراسة الاسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية مصر، الطبعة الأولى.
- 17- الخشاب سامية مصطفى: النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1993.
- 18- الخشاب مصطفى: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980.
- 19- الخضيرى محسن أحمد وعبد الغني محمد: الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1992،

- 20- الخطيب سلوى عبد الحميد: نظرة في علم الاجتماع الأسري، المصرية لخدمات الطباعة، القاهرة، 2007.
- 21- خواجه عبد العزيز: أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعية، دار نزهة الألباب، غرداية، 2012.
- 22- الخولي سناء حسين: الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 2003.
- 23- داداي عدون ناصر: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1998.
- 24- دواير عبد الفتاح محمد: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995.
- 25- دواير عبد الفتاح محمد: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995.
- 26- رسلان صلاح بسيوني: كونفوشيوس رائد الفكر الإنساني، منتدى مكتبة الإسكندرية.
- 27- رشوان حسين عبد الحميد: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، 2001.
- 28- رشوان حسين عبد الحميد احمد: علم الاجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 29- زكي إحسان و(آخرون): رعاية الأسرة والطفولة، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي، الطبعة الأولى، 1987.
- 30- سلامة محمد على: محكمة الأسرة ودورها في المجتمع، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، الطبعة الأولى، 2007.
- 31- السلمي علي: إدارة السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1997.

- 32- السمالوطي نبيل محمد توفيق: الدين والبناء الاجتماعي، دار الشروق والتوزيع والطباعة، جدة، ج1، الطبعة الأولى، 1981.
- 33- شكري علياء (وآخرون): الأسرة والطفولة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى.
- 34- صخري عمر: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2008.
- 35- الصديقي سلوى عثمان: الأسرة والسكان من منظور إجتماعي وديني، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 2012.
- 36- الصديقي سلوى عثمان: الأسرة والسكان، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 2003.
- 37- صيام شاحنة: النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، مصر لعربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009.
- 38- عاطف محمد و(آخرون): قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1979.
- 39- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- 40- عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلات الاجتماعية، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 1984.
- 41- عبيدات محمد و(آخرون): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 1999.
- 42- عزم كمال: إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب، القاهرة، 1983.

- 43-العزي صلاح حسن احمد: دور التنشئة الاجتماعية، في الحد من السلوك الإجرامي، دار غيداء للنشر والتوزيع،الأردن، الطبعة الأولى،2011.
- 44-طلعت إبراهيم لطفي: علم الإجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة.
- 45-علي سعيد إسماعيل: فقه التربية، مدخل إلى العلوم التربوية، دار الفكر لغربي، القاهرة،2001.
- 46-عليان رجي مصطفى وغنيم عثمان محمد: مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان، الطبعة الأولى،2000.
- 47-عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية،المؤسسة الوطنية للكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى.
- 48-عيم أحمد سمير: النظرية في علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الثانية،1976.
- 49-فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة التاسعة،2005.
- 50- القصاص مهدي محمد: عام الاجتماع العائلي، كلية الأدب جامعة المنصورة، 2008.
- 51-القصير عبد القادر: الأسرة المتغيرة في المجتمع المدينة العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان،1999
- 52-كرم توفيق سميحة: مدخل الى العلاقات الاسرية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة،1992.

- 53-الكندري أحمد محمد مبارك:علم النفس الأسري،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع،الكويت، الطبعة الثانية،1992.
- 54-مباركي بوحفص: العمل البشري،دار الغرب للنشر والتوزيع،الجزائر،الطبعة الثانية،2004.
- 55-محمد الشكري: إدارة المشاريع الصناعية،دار الكتاب،1960.
- 56-مسعود أحمد طاهر: المدخل إلى علم الاجتماع العام، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع،الأردن،الطبعة الأولى،2011.
- 57-سلامة أحمد عبد العزيز و(آخرون): علم النفس الاجتماعي،دار النهضة العربية، القاهرة، مصر،1974.
- 58-مطر أميرة حلمي: جمهورية أفلاطون،مطابع الهيئة المصرية القاهرة، جمهورية مصر العربية،1994.
- 59-نجيب إبراهيم اسكندر و(آخرون): الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي، مؤسسة المطبوعات الحديثة، القاهرة،،1961.
- 60-واضح رشيد: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر،2002.
- 61-يوسف إلياس: أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان،2006.

- 62- Antoine laxill : L'ergonomie, que-sais-je, paris éd, puff 1976
- 63- Gérard.V et Caroline.H : Perspectives interdisciplinaires sur le travail.et la Santé 1 février 2005.
- 64- Robert Leonard : Le travail et Le temps, Le travail en Horaires atypiques, Institut National de Recherche sur les Conditions de Travail. Concorde 60, 1050 Bruxelles. 1998.
- 65-Robert lafon : vocabulaire de psychopédagogie et psychiatrie de l'enfant, quadrigé édition.2001.
- 66-Vieux.N, Caillaes : Le travail Posté ou travail en équipes Successives, ou travail en quart, feuilles de médecine, 1980, W, N° 10.
- 67-Wyatt.S, Mariott.R : Night Works and shift changes, Brait j, IndustrialMedicine, 1979, N°10.

- المذكرات و الرسائل

68- بارود أسامة: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، شهادة ماستر تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2016.

69- بقادير عبد الرحمان: العمل الليلي وأثره الفيزيولوجي والاجتماعي على العمال، دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة 2015/2016.

70- بقادير عبد الرحمان: آليات التخفيف من حدة التأثيرات الفيزيولوجية والاجتماعية للعمل الليلي، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر2، والاجتماعية، 2013.

71- بوهلال أحلام: تأثير استخدام شبكة الإنترنت على العلاقات الأسرية الجزائرية، رسالة ماستر في وسائل إعلام ومجتمع، جامعة تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015.

72- جيلالي عزاوي: نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالضغط المهني لدى عمال الحماية المدنية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2013.

73- عرعور مليكة: العلاقات الزوجية وانعكاساتها على الفعل الاجتماعي عند الأبناء، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2003.

- 74- العوضي إلهام سعيد: أثر استخدام الانترنت على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في الاقتصاد المنزلي، تخصص السكن وإدارة المنزل، كلية التربية والاقتصاد المنزلي والتربية الفنية، جدة، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 75- لعلاوي عماد: مفهوم العمل لدي العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي، رسالة دكتوراه في علم النفس وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011.
- 76- المكروطار نزهة: مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة، رسالة ماجستير، تخصص العائلة والسكان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008.
- 77- ناتش فريد: نظام العمل بالدوريات وتأثيرها على حوادث العمل، ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2010.
- المجلات و الدوريات:
- 78- بحري صابر (وآخرون): مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية، مجلة تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، العدد 2، ديسمبر 2016.
- 79- بن غريب محمد (وآخرون): تقييم أخطار الأنساق الجزئية وإجراءات الوقاية منها، مجلة تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية، وهران، العدد 2، جوان 2016.
- 80- حلاوة باسمة: دور الوالدين في تكوين الشخصية الاجتماعية عند الأبناء، مجلة جامعة دمشق، كلية التربية، المجلد 27، العدد 3، 2011.

- 81- حليلو نبيل: الأسرة وعوامل نجاحها، جامعة قصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أفريل 2013.
- 82- دهيمي زينب: التغيير الاجتماعي داخل الأسرة الجزائرية، ملتقى وطني حول الأسرة والتحديات المعاصرة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، ورقلة، 2012.
- 83- رميشي ربيعة: العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية، مجلة آفاق العلمية، المركز الجامعي تامنغست، العدد 8، جوان 2013.
- 84- صديق شريف: التطور التاريخي للعمل ومكانته في الذاكرة الشعبية الجزائرية، مجلة فكر ومجتمع، النشر والتوزيع طاكسيج كوم للدراسات، العدد 26 يوليو/تموز 2015-ص 11.
- 85- طبال رشيد: التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية الخصائص والوظائف، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سكيكدة، جوان 2015، العدد 19.
- 86- عبدوني عبد الحميد و(آخرون): العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم (الأرق، فرط النوم، اضطرابات جدول النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة وجامعة بسكرة.
- 87- عمومن رمضان وآخرون: حوادث العمل أساسها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد خاص،
- 88- مقراني الهاشمي: علم الاجتماع (مفهوم العمل)، مجلة تصدر من معهد علم الاجتماع، بوزريعة الجزائر، ال عدد 5، 1992.

- مواقع الانترنت:

-<http://www.alriyadh.com>-04-02-2018-12 :56

-[www.univ-djelfa.dz/revues/dérasât/index htm.../Makal12_13.pdf](http://www.univ-djelfa.dz/revues/dérasât/index.htm.../Makal12_13.pdf).

-<http://pistes.revues.org>.

-www.dw.com.

-خضير بن سعود الخضير : علمالاجتماع الصناعي والإنتاج، العبيكان للنشر، جامعة الملك فهد للبترول

والمعادن LIVRES SUR GOOGLE PLAY



قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): شبكة الملاحظة.

كيف ألاحظ	متى ألاحظ	ماذا ألاحظ
<p>تم استخدام تقنية الملاحظة بدون مشاركة و بتسجيل كل ما لاحظته أثناء قيامي بالدراسة الاستطلاعية داخل المؤسسة</p>	<p>أثناء تواجد فرقة من المناوبة الليلية في الفترة صباحية وأيضا العمال الذين سوف تبدأ مناوبتهم من الساعة 12:00 إلى غاية 08:00 ليلا</p>	الظروف الفيزيائية التي يعمل فيها العامل في المؤسسة
		نوعية العمل الذي يقوم به العمال
		ملاحظة تأثير العمل الليلي على الصحة الجسمية(ملامح الوجه و العينين) للعامل
		ملاحظة الآلات التي يتعامل معها العامل بالمؤسسة
		ملاحظة مخاطر العمل في المؤسسة
		ملاحظة العامل هل يعمل منفردا أو مع الجماعة

ملحق (02) دليل المقابلة .

- س1: تقديم نبذة على المؤسسة ألفاييب وأهم مصالحها و أهدافها؟.
- س2: ما هو العدد الإجمالي لعمال مؤسسة ألفاييب ؟.
- س3: ما هو عدد العمال المتزوجين و لديهم أولاد و يعملون بنظام الليلي؟.
- س4: هل العمل الليلي إجباري لعمال ألفاييب ؟.
- س5: هل تلقيتم شكاوي عن تغير المناوبة الليلية من طرف العمال ألفاييب؟.
- س6: هل ترون أن العمل الليلي احدث تغيرات على الحالة الاجتماعية و النفسية للعمال ألفاييب؟
- س7: هل هناك تحفيز على العمل الليلي بمؤسسة ألفاييب؟.
- س8: من هي المصلحة الأكثر تدمرا من نظام العمل الليلي ؟.



جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

العمل الليلي وتأثيره على الدور الوظيفي في الأسرة

دراسة ميدانية بمؤسسة ألفايب غرداية

-مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل.

في إطار إعداد البحث العلمي الذي نحن بصدد القيام به نرجوا منكم الإجابة على هذه الأسئلة التي تدخل في إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، وذلك بوضع علامة (X)، في الخانة المناسبة.

ملاحظة: نعلمكم أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، مع كل الاحترام والتقدير.

إشراف الدكتورة:

- أمال حواطي

إعداد الطالب:

- يوسف خنين

السنة الجامعية: 2017/2018.

المحور الأول : البيانات الشخصية

(1) -السن: [30-20] . [40-30] [50-40] . [50-فمافوق]

(2) -المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي معهد أو جامعي

(3) -نوع عقد العمل؟ مرسوم متعاقد

(4) -ماهي القدرات التي تتطلب عملك؟ قدرات عضلية قدرات فكرية لكليهما

(5) - كم سنة لديك من أقدميه في العمل؟ [أقل من سنة-10] . [10-20] . [20-30] . [30-فمافوق]

(6) كم عدد الأولاد لديك؟:.....

(7) هل تسكن مع الوالدين؟ نعم لا

-المحور الثاني :يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كزوج .

(8) كم من سنة وأنت متزوج؟:.....

(9) ما هو مستوى التعليمي لزوجتك؟ ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

(10) هل الزوجة عاملة؟ نعم تعمل لا تعمل

(11) هل طلبت منك عائلتك مرة بتغيير المناوبة الليلية؟ نعم لا

(12) في ظلالمناوبة الليلية هل تمتلك الوقت الكافي للحوار مع زوجتك؟ ليس هناك وقت ، هناك وقت قليل جدا

يوجد وقت للحوار .

(13) هل تساعد في بعض الأعمال المنزلية؟:نعم لا

(14) هلعانيت مرة من سوء تفاهم مع زوجتك؟-دائما -أحيانا -ناذرا

(15) هل تفضل أن تشاركك زوجتك في قراراتك؟ نعم لا أحيانا

(16) هل تعتبر أن المناوبة الليلية هي السبب التي تعيقك على الاندماج في الحياة الزوجية؟ نعم لا

(17) هل شعرت مرة أنك مقصر في بعض الواجبات اتجاه زوجتك؟ نعم لا

18) كم من وجبة تتناولها مع زوجتك في ضل عملك الليلي؟.وجبة واحدة وجبتان ثلاثة وجبات ولا وجبة

19) هل عملك الليلي هو سبب في عدم تحضير و حضور المناسبات العائلية مع زوجتك؟ نعم لا

20) هل عملك بالليل يجعلك تتسرع في بعض القرارات اتجاه الأسرة؟ دائما متسرعة حيانا متسرعة نادرا ما أتسرع

المحور الثالث: يؤثر العمل الليلي للعامل على دوره الوظيفي في الأسرة كآب:

21) كم من مرت ذهبت تسال عن أولادك في المدرسة؟ مرت واحدة مرتين ثلاثة مرات

22) هل عملك الليلي يعيقك على مساعدة أولادك في المذاكرة والمراجعة أو إتمام الواجبات المنزلية؟ نعم يعيق لا يعيق

23) أثناء رجوعك من العمل الليلي هل تمنى عدم وجود الأولاد في المنزل لرتاح جيدا؟ نعم لا

24) هل عملك الليلي يعطيك بعض الوقت لتزويد أولادك بقيم تربوية؟ نعم لا أحيانا

25) هل نظام عملك بالليل يعطيك الوقت في التحاور مع أولادك؟ نعم لا

26) هل عملك الليلي يعيقك عن اللعب ومزاولة الأنشطة الترفيهية مع أولادك؟ نعم لا

27) في ظل عملك الليلي هل تعرف أوقات دخول وخروج الأولاد من المنزل؟ نعم لا

28) هل تجد نفسك مقصرا اتجاه أولادك؟ نعم لا

29) هل تفهم طبيعة شخصية ابنك؟ أفهمها لا أفهمها نوعا ما أفهمها

30) هل ترى أن عملك بالليل قد أثر على سلطتك اتجاه أولادك؟ نعم لا

31) هل عملك بالليل يعيقك في الاتصال الجيد مع أولادك؟ نعم لا