

القدرة على العمل لدى العمال المسنين (دراسة على عينة من أعوان الجمارك)

زاوي إبراهيم ومباركي بوحفص

مخبر الأرغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة قدرات العمل لدى العمال المسنين باعتبار أن هذه الفئة تواجه صعوبات كثيرة أثناء أداء عملها: العمل الليلي، العمل بالمناوبة، الظروف الفيزيائية السيئة، هيلمانس، (2007)، Hellemans. لقدت أصبحت دراسة قدرات العمل من الناحية الأكاديمية والاجتماعية، تسترعي إهتمام العديد من الباحثين خاصة منذ أعمال إلمارين وآخرون (1992، 2004، 2007)، Ilmarinen & All، في فنلندا، أعمال هيلمانس (2011، Hellemans، 2010) في بلجيكا.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (185) عونا جمركيًا، مُوزعين على فئتين: عمال المكاتب وعمال الفرق الجمركية، حيث استعمل الباحثين "إستبيان قدرات العمل، VOW/ QFT Questionnaire sur les facultés de travail". كأداة أساسية في هذه الدراسة.

خلُصت الدراسة إلى أن قدرات العمل عند أفراد العينة تتأثر بشكل محسوس بعامل التقدم في السن، وهذا تأكيداً لما أوردهت الدراسات السابقة لدى فئات عمالية أخرى وفي مجتمعات مغايرة، غير أن هذه النتيجة شملت فئات أقل سناً في عينة الدراسة، وهو ما لم تتوصل إليه الدراسات المماثلة.

الكلمات المفتاحية: الشيخوخة، العامل المُسن، القدرة على العمل.

1- مقدمة:

يُقدّر العامل المسن على أساس المساهمة التي يمكن أن يُقدمها للجماعة التي يتواجد فيها، "لافيل وآخرون" (1989)، La ville & al.,، إما أن يمارس مهنة يستطيع أن يُقدم من خلالها تجاربه وخبراته للشباب، وإما العكس لا يستطيع مواكبة وتيرة العمل ومستوى أداء الشباب، بسبب تدني قدراته الفسيولوجية والنفسية، وبالتالي ينعزل عن الجماعة. إن الترقية الصحية للعمال المسنين مهمة جداً، من خلال تعزيز مصادر الصحة، تقليص الثقل الناتج عن العمل وكذا مدة التعرض لمختلف الأضرار والأخطار، هذا يعني أن العمل المصمّم يؤثر بشكل إيجابي وفَعّال في القدرة على العمل.

إنطلاقاً مما سبق جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتحديد ماهية القدرة على العمل من خلال توضيح وتبسيط الضوء على ظروف العمل لموظفي الجمارك، خاصة المسنين وبالتالي تمت صياغة السؤالين التاليين:

- ما هي ظروف العمل الحالية لأعوان الجمارك؟

- ما هو مستوى قدراتهم على العمل؟

تكمن أهمية دراسة القدرة على العمل في المحيط المهني في أنها تساعد على تطوير تساعد على تطوير أداء الأفراد وتنمية مهاراتهم المهنية من خلال تحسين ظروف العمل وترقية الحماية الصحية. التركيز على فئة العمال المسنين له أيضاً أهمية مزدوجة للعمال وللمؤسسة، شعور الفرد بالتقدير والاهتمام من خلال توفير الآليات المناسبة لإدماجه في محيط عمله وتسهيل تكيفه، تحقيق الكفاية الإنتاجية في المؤسسة وبأقل تكلفة، وانطلاقاً من هذه الأهمية تم تحديد بعض الأهداف، كتشخيص الظروف الفيزيائية التي يواجهها العامل بالإضافة إلى الأخطار والأضرار التي تُسبب حوادث العمل أو الأمراض المهنية، معرفة مدى تأثير قدرات العمل بالعوامل النفسية-الاجتماعية وكذا المهنية، وفي الأخير إيجاد آليات فعالة لتحسين ظروف العمل في مختلف الجوانب.

اعتمدت أغلب الدراسات التي تناولت موضوع الشيخوخة في العمل، على بعض النظريات مفسرة لتلك الصيرورة من جوانب مختلفة، كنظرية الابتذال أو الاستنزاف للطبيب "أوقيست ويسمان" (Auguste Weismann) والذي كان يظن أن خلايا الجسم تتضرر مع الزمن، كما أن عدة أعضاء في جسم الإنسان كالكلية، المعدة، الكليتين والجلد، تتضرر هي الأخرى بفعل سموم المواد الغذائية المستهلكة، هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى كالبئية، الاستهلاك الزائد للسكر، الدهون، الكحول، النيكوتين، الأشعة فوق البنفسجية والشعور بالقلق، "وار" (Warr, 1992). نظرية أخرى لا تقل أهمية، هي النظرية الهرمونية للدكتور "فلاديمير ديلمان" (Vladimir Dilman) الذي توصل بعد دراسة الشبكة البيوكيميائية التي تسير جهازنا الغدي، إلى أن الإفرازات الهرمونية في مرحلة الشباب تكون مرتفعة وتقل بصفة مُثلّفة وكبيرة مع التقدم في السن، "وار" (Warr, 1992). أما نظرية المراقبة الوراثية فأكدت على أن الطفرة الوراثية ADN لكل فرد هي التي تحدد بنسبة كبيرة الوتيرة التي يشيخ بها كل فرد، وتحدد أيضاً السن الأقصى الذي سيصل إليه، بالإضافة إلى أن البنية الداخلية للطفرة

الوراثية تحمل المعلومات المرتبطة بالمدّة الزمنية التي سوف يعيشها الفرد، "وار"، Warr (1992). أما الطبيب دنهام هرمن (Denham Harman) ومن خلال نظريته حول الجزيئات الحرة فيرى بأن عملية الأكسدة الطبيعية في الجسم رغم أنها ضرورية إلا أن لها تأثير سلبي على أغشية الخلايا، وبالتالي فإن أكسدة هذه الأغذية تُؤدّ فضلات ليپوفيسين (Lipofuscine) حيث تظهر على جلد الإنسان بعد تراكمها، مكوّناتاً بما يعرف بعلامات الشيخوخة، وهذه الفضلات بدورها تعطل القدرة على إنتاج الخلايا كما تسبب أمراض خطيرة كالسرطان، وار (1992)، Warr. هناك نظريات أخرى لم نوردّها في هذا السياق جاءت مُكمّلة للنظريات السابقة والتي تُفسّر الظاهرة المعقدة للشيخوخة.

لقد أكدت الأدبيات العلمية على لقد أكدت الأدبيات العلمية على العلاقة الطردية بين التقدم في السن وتطور القدرات الفيزيولوجية والمعرفية والاجتماعية. فمن الناحية الفيزيولوجية، تُعرّف القدرة القصوى للعمل (La capacité maximale de travail), (CMT) على أنها انعكاس للقدرة التنفسية-القلبية على الجهد، إذ تتناقص تدريجياً مع التقدم في السن نتيجة التغيرات الفيزيولوجية التي تطرأ على مختلف الأعضاء الحيوية كالجهاز التنفسي والقلب والأوعية الدموية، والهيكلي العضلي. إن الفروق بين الأفراد عادة ما تُفسّر على أساس إتباع البعض لنظام غذائي صحي وكذا ممارسة الأنشطة الرياضية التي تُحسن عمل تلك الأجهزة الحساسة، وبالمقابل فإن إتباع البعض الآخر لنظام صحي رديء وخطير يكون سبباً في تدهورها مثل التدخين، "إلمارنن وآخرون" (2007)، Ilmarinen & All. إنّ العامل المسن يكون في حالة تعب كبير عندما يقارب الثقل الفيزيقي مستوى قدرته القصوى للعمل، هذا المستوى يقل بدوره مع تقدم العامل في السن، "فولكوف ومولينّي" (Volkoff & Molinié, 2001)، يوجد عوامل كثيرة مرتبطة بظروف العمل تسبب التعب، منها: وتيرة العمل، ثقل العمل. إن قوة حدة البصر تقل مع التقدم في السن (الطروح Presbytie) بالإضافة إلى ذلك تظهر أمراض أخرى (إعتام عدسة العين Cataracte) و(الزرق Glaucome). حدة السمع تقل هي الأخرى فالصمم (La Surdité) يعتبر عائقاً جسدياً ونفسياً واجتماعياً كبيراً، والوقاية منه لا تكون إلا بالعزل من الأماكن التي يكون فيها الضوضاء أو باستعمال الوسائل الوقائية إن تطلب الأمر العمل في تلك الظروف الفيزيكية.

يقصد بالقدرات المعرفية مجموع الوظائف التي تساعد الشخص على التفاعل مع

محيطه، "فولكوف ومولينّي" (Volkoff, Molinié, & Jolivet, 2000). ومن بين الوظائف الأساسية الذاكرة والانتباه والذكاء. حيث أكدت بعض الدراسات على أن أغلب العمال المستنّين يحافظون على مستويات متساوية أو أكبر مقارنة بالعمال الشباب فيما يخص زمن الرجوع (رد الفعل) فولكوف، "موليني وجوليفي" (Volkoff, Molinié, & Jolivet, 2000)، كما بينت أن السن الزمني له تأثير ضعيف على فعالية الذاكرة، وهنا يجب الإشارة إلى أن الفروق الشخصية كمستوى التكوين، الذكاء، الخبرة، المعارف والحالة الصحية، لها تأثير إيجابي على الذاكرة. أن العمال المستنّين يجدون صعوبات أثناء عمليات التعلم خاصة إذا تعلق الأمر بمعارف جديدة، إذا يلزمهم في غالب الأحيان المزيد من الوقت لاكتسابها بالمقارنة مع الشباب، حيث تلعب بعض العوامل دوراً هاماً في هذه الصيرورة كالصحة البدنية والنفسية والعقلية "فولكوف، موليني وجوليفي" (Volkoff, Molinié, & Jolivet, 2000).

أشارت الدراسات السابقة إلى أن القدرات الاجتماعية تتأثر بالسن هي الأخرى، كظاهرة التغيب، حيث يقل تكرار الغيابات عند العمال مع التقدم في السن، لكن المدة الزمنية لهذه الأخيرة تتزايد، "ديجور" (Dejours, 2003). إن العامل المستنّ لا يُظهر بسهولة بأنه يشعر بالضغط في العمل كزملائه الأقل سناً، حيث يُظهر بأنه تعلم إستراتيجيات فعّالة لمواجهة هذه الضغوط، لكن هذا السلوك سيتسبب في ظهور أعراض ومشاكل صحية خطيرة وبالتحديد مشاكل مرتبطة بأمراض القلب والأوعية الدموية "كلو" (Clot, 2010). الرضا في العمل هو مهم سواء عند العمال المستنّين أو العمال الأقل سناً، فالكل يؤكد على أهمية المناخ الجيد في محيط العمل سواء تعلق الأمر بالعلاقات المهنية أو بمضمون العمل "كلو" (Clot, 2010).

2- منهجية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته طبيعة الموضوع وكذا الأهداف التي تم تحديدها، حتى يتسنى لنا وصف وتحليل النتائج المتحصل عليها على شكل متوسطات حسابية وتفسيرها من خلال معطيات عينة الدراسة المتكونة من 185 عوناً جرميكياً من كلا الجنسين (ذكوراً وإناثاً) ومن مختلف المستويات الهرمية، مُقسّمين حسب نوعين أساسيين من مناصب العمل، العمل المكتبي (المستقر، travail Sédentaire)، وعمل الفرق الجرمكية (النشط، travail Actif).

امتدت الدراسة الحالية على فترات متفاوتة بسبب التنقل ما بين المصالح الخارجية

المختلفة التابعة للمديرية الجهوية للجمارك بوهرا، بعد تحضير الرزنامة الزمنية لتطبيق الاستبيان بالتشاور مع مختلف رؤساء المصالح، حتى لا تؤثر هذه العملية على السير الحسن لتلك المصالح، ولجمع المعطيات تم استعمال إستبيان "القدرة على العمل" Questionnaire sur "les facultés de travail VOW/QFT" هيلمانس وآخرون" Hellemans, et al., (2010)، حيث طُبّق في البيئة البلجيكية على شرائح مختلفة من العمال وفي قطاعات مختلفة، وكان الهدف منه قياس الجوانب المختلفة للقدرة على العمل وفيه يلي مقاييس وأبعاد الاستبيان:

المقاييس	الأبعاد	ترميز الأبعاد في الإستبيان	عدد الفقرات
المقياس 1 العوامل النفسية- الاجتماعية	الشعور بالضغط	STRESS	01
	الوتيرة وكمية العمل	QUANTITY	03
	استعمال المعارف وإمكانية التعلم	LEARN	03
	السند الاجتماعي	SUPPORT	04
	إمكانية المشاركة	PARTICIPATION	03
	صعوبات في مواجهة التغير في المهام	CHANGE	03
	الأمن الوظيفي	INSECURITY	04
	المتعة في العمل	PLEASURE	04
	الحاجة للاسترجاع	RECOVERY	04
المقياس 2 الجوانب الفيزيكية (ظروف العمل)	الأضرار	NUISANCE	04
	الأخطار	DANGER	01
	الضغوط الفيزيكية	EXHAUSTION	02
	تكرار الحركات	REPETITIVE	01
	العمل على الشاشة	DISPLAY	01
المقياس 3 الأمن	حوادث العمل	INJURY	02
	المناخ الأمني	SAFETY	11
المقياس 4 الصحة	الإنشغال بالحالة الصحية	HEALTH_BAD	05
	الآلام	PAIN10	10
	الحالة الصحية في الأسبوعين الماضين	HEA_2_WEEK	01
	عدد المرات في البيت	HEA_HOME	01
	عدد الأيام في البيت	HEA_HDAY	01
	عدد المرات في العمل	HEA_WORK	01
	الكفاءات المدركة	CAP_ Compet	06
المقياس 5 القدرة على العمل	زيادة القدرات	CAP_ Increa	07
	الرغبة في البقاء على المدى القصير	STAY_SHORT	02
	الرغبة في البقاء على المدى الطويل	STAY_LONG	05

الجدول (01): مقاييس وأبعاد إستبيان VOW/QFT

الجدول المعياري التالي يساعد على مقارنة المتوسطات الحسابية المتحصل عليها مع المتوسطات الحسابية الجدولية لكل بُعد، حيث نستطيع وبسهولة تحديد مجال العينة طبقاً للمستويات الثلاثة الآتية:

- الثلث الأول تقابله نسبة 33.33% من أفراد العينة المرجعية واللذين كانت لهم نتائج ضعيفة.
- الثلث الثاني تقابله نسبة 33.33% من أفراد العينة المرجعية واللذين كانت لهم نتائج متوسطة.
- الثلث الثالث تقابله نسبة 33.33% من أفراد العينة المرجعية واللذين كانت لهم نتائج مرتفعة.

العوامل النفسية الاجتماعية								
Dimension	N	M	Ecart type	Min	Max	1 ^{er} tertile	2 ^{ème} tertile	3 ^{ème} tertile
QUANTITY	3643	2,33	0,65	1,00	4,00	[1,00 ; 2,00[	[2,00 ; 2,67[	[2,67 ; 4,00]
LEARN	3611	2,66	0,62	1,00	4,00	[1,00 ; 2,33[	[2,33 ; 3,00[	[3,00 ; 4,00]
SUPPORT	3608	2,87	0,69	1,00	4,00	[1,00 ; 2,50[	[2,50 ; 3,25[	[3,25 ; 4,00]
PARTICIPATION	3628	2,53	0,73	1,00	4,00	[1,00 ; 2,00[	[2,00 ; 3,00[	[3,00 ; 4,00]
CHANGE	3648	1,62	0,54	1,00	4,00	[1,00 ; 1,33[	[1,33 ; 2,00[	[2,00 ; 4,00]
INSECURITY	3511	1,62	0,70	1,00	4,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 1,75[	[1,75 ; 4,00]
PLEASURE	3580	1,82	0,29	1,00	2,00	[1,00 ; 1,80[	[1,80 ; 2,00[	[2,00 ; 2,00]
RECOVERY	3601	1,32	0,35	1,00	2,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 1,50[	[1,50 ; 2,00]
الجوانب الفيزيكية لظروف العمل								
NUISANCE	3623	1,72	0,68	1,00	4,00	[1,00 ; 1,25[	[1,25 ; 2,00[	[2,00 ; 4,00]
DANGER	3639	1,64	0,82	1,00	4,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 2,00[	[2,00 ; 4,00]
EXHAUSTION	3649	1,84	0,79	1,00	4,00	[1,00 ; 1,50[	[1,50 ; 2,00[	[2,00 ; 4,00]
REPETITIVE	3657	2,18	1,05	1,00	4,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 3,00[	[3,00 ; 4,00]
DISPLAY	3650	2,53	1,21	1,00	4,00	[1,00 ; 2,00[	[2,00 ; 3,00[	[3,00 ; 4,00]
الأمن								

INJURY	3622	1,10	0,24	1,00	2,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 1,01]	[1,02 ; 2,00]
SAFETY	2798	3,70	0,89	1,00	5,00	[1,00 ; 3,45]	[3,45 ; 4,09]	[4,09 ; 5,00]
الصحة								
HEALTH_BAD	3625	1,70	0,82	1,00	5,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 2,00]	[2,00 ; 5,00]
PAIN10	3604	3,43	2,68	0,00	10,00	[0,00 ; 2,00]	[2,00 ; 5,00]	[5,00 ; 10,00]
HEA_2_WEEK	3667	3,21	0,95	1,00	5,00	[1,00 ; 3,00]	[3,00 ; 4,00]	[4,00 ; 5,00]
HEA_HOME	3653	1,93	1,01	1,00	5,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 2,00]	[2,00 ; 5,00]
HEA_HDAY	3496	15,92	44,55	0,00	366,00	[0,00 ; 0,00]	[0,01 ; 5,00]	[5,00 ; 366,00]
HEA_WORK	3625	2,24	1,29	0,00	5,00	[1,00 ; 1,00]	[1,01 ; 3,00]	[3,00 ; 5,00]
القدرة على العمل								
COMPETENCE	3584	3,94	0,64	1,00	5,00	[1,00 ; 3,83]	[3,83 ; 4,17]	[4,17 ; 5,00]
CAP_INCREASE	3590	3,07	0,61	1,00	5,00	[1,00 ; 2,86]	[2,86 ; 3,29]	[3,29 ; 5,00]
الرغبة في البقاء								
STAY_SHORT	3639	3,87	0,94	1,00	5,00	[1,00 ; 3,50]	[3,50 ; 4,00]	[4,00 ; 5,00]
STAY_LONG	3571	2,98	1,09	1,00	5,00	[1,00 ; 2,60]	[2,60 ; 3,40]	[3,40 ; 5,00]

الجدول (03) : الجدول المعياري لمختلف أبعاد الاستبيان

3- عرض نتائج الدراسة:

المعطيات السوسيوديمغرافية:			
العينة الإجمالية N=185	ذكر أي ما يعادل %74.6	أنثى أي ما يعادل %25.4	متوسط السن: 41.4 سنة
الفئات العمرية:			
29 سنة إلى 39 سنة: 72 فرد أي 38.9 %		40 سنة وما فوق: 113 فرد أي 61.1 %	
بالنسبة للوظائف:			
- 113 فرد بنسبة 61.1 % من العينة الإجمالية يشتغلون في الفرق الجمركية.	- 64 فرد بنسبة 34.6 % من العينة الإجمالية يشتغلون وظائف إدارية.	- 8 أفراد بنسبة 4.3 % من العينة الإجمالية يشتغلون كمكوّنين.	

الأقدمية:		
الأقدمية في العمل : المتوسط هو، 18.3 سنة.	الأقدمية في إدارة الجمارك: المتوسط هو، 18 سنة.	
الدوريات العمل :		
92 فرد يمثلون 49.7 % من العينة، يعملون في النهار .	79 فرد يمثلون 42.7 % من العينة، لهم عمل تناوبي غير ثابت.	14 فرد يمثلون 7.6 % من العينة، لهم عمل تناوبي ثابت.

نتائج أبعاد مقاييس الإستبيان:

نتائج الشعور بالضغط في محيط العمل:

يشعرون أحيانا	غالبا ما يشعرون	نادرا ما يشعرون	دائما يشعرون	لا يشعرون أبدا
43% أي 80 فرد	22% أي 40 فرد	16% أي 30 فرد	15% أي 28 فرد	4% أي 7 أفراد

فيما يلي نتائج مختلف الأبعاد المتحصل عليها بعد تحليلها ومقارنتها بالجدول المعياري الشامل للاستبيان:

المقاييس	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الثالث المعياري	التحليل
الشعور بالضغط		3,3	الثالث	المجيبون يشعرون بالضغط بنسب متفاوتة حسب النتائج المشار إليها أعلاه
المقياس 1 العوامل النفسية- الاجتماعية	الوتيرة وكمية العمل	2,4	الثاني	المجيبون يواجهون وتيرة عمل وكمية عمل متوسطتين
	استعمال المعارف وإمكانية التعلم	2,5	الثاني	بعض الإمكانات للتعلم للمجيبين
	السند الاجتماعي	2,5	الثاني	المجيبون يشعرون بسند اجتماعي متوسط
	إمكانية المشاركة	2,2	الثاني	المجيبون لهم إمكانيات متوسطة للتعبير على ما يجري في محيط عملهم
	صعوبات في مواجهة التغير في المهام	1,9	الثاني	المجيبون يشعرون ببعض الصعوبات

من أجل التأقلم بسبب التغيرات في مهامهم				
الأمّن الوظيفي	1,6	الثاني	المجيبون يشعرون بأمن وظيفي متوسط	
المتعة في العمل	1,4	الأول	المجيبون لا يشعرون بالمتعة في العمل	
الحاجة للاسترجاع	1,6	الثالث	المجيبون يشعرون بالزامية الاسترجاع بعد العمل	
المقياس 2 الجوانب الفيزيائية (ظروف العمل)	1,5	الثاني	المجيبون يظنون أنهم مُعرضون إلى أضرار فيزيقية بصورة متوسطة	
الأخطار	1,6	الثاني	المجيبون يظنون أنهم مُعرضون إلى وضعيات خطيرة بصورة متوسطة	
الضغوط الفيزيكية	1,8	الثاني	المجيبون يظنون أنهم معرضون إلى ضغوط فيزيقية بصورة متوسطة	
تكرار الحركات	2,1	الثاني	المجيبون يظنون أنهم مجبرون على القيام بحركات تكرارية بصفة متوسطة	
العمل على الشاشة	2,0	الثاني	المجيبون يظنون أنهم ينجزون أعمالهم على الشاشة بصفة متوسطة	
المقياس 3 الأمّن	1,1	الثالث	المجيبون كانوا شاهدين أو متسببين في حادث عمل خلال السنة الماضية على الأقل مرة واحدة	
المناخ الأمني	2,5	الأول	المجيبون لا يشعرون بوجود الأمن في عملهم	
الإنتغال بالحالة الصحية	2,5	الثالث	المجيبون يشعرون بالقلق على صحتهم	
المقياس 4 الصحة	4,7	الثاني	المجيبون يشعرون بالألام الجسدية بصفة متوسطة	
الحالة الصحية في الأسبوعين الماضين	2,5	الأول	المجيبون يظنون أنهم ليسوا في صحة جيدة	
عدد المرات في البيت	2,2	الثالث	المجيبون بقوا في المنزل خلال 12 شهرا الماضية أكثر من مرة نتيجة مرض أو حادث	
عدد الأيام في البيت	5,8	الثالث	المجيبون بقوا في المنزل خلال 12 شهرا الماضية نتيجة مرض أو حادث	
عدد المرات في العمل	2,8	الثاني	المجيبون ذهبوا مرة واحدة إلى العمل، ورغم أنه كان عليهم البقاء في المنزل لأسباب صحية	
المقياس 5	3,3	الأول	المجيبون يشعرون أن لهم كفاءات	

القدرة على العمل			قليلة من أجل إنجاز عملهم
زيادة القدرات	2,8	الأول	المجيبون يعتقدون أن قدراتهم لم تنمو بصورة مرضية
الرغبة في البقاء على المدى القصير	3,2	الأول	المجيبون يرون أنه لا يمكنهم ولا يرغبون في القيام بعملهم الحالي في المستئين المقبلين
الرغبة في البقاء على المدى الطويل	3,2	الثاني	المجيبون غير متأكدون من رغبتهم في مواصلة العمل إلى غاية سن التقاعد

الجدول (02): جدول تحليل نتائج أبعاد الاستبيان

4- مناقشة النتائج:

- من خلال النتائج المتوصل إليها استنتجنا ما يلي:
- فئة الأقل من 40 سنة من العينة يعتبرون وتيرة العمل وكمية العمل مرتفعة بالمقارنة بالفئة الثانية (الأكثر من 40 سنة)، وهذا راجع إلى بعض الأسباب، أهمها:
 - ✓ عدم التوزيع الجيد للمهام بين الموظفين في نفس المصلحة والتركيز على الفئة الأولى في تنفيذ المهام وبالتالي تفاوت كمية العمل ووتيرة العمل بين الفئتين.
 - رغم وجود برامج تكوينية، إلا أن أغلبية العمال في كلا الفئتين يعتقدون أن فرصهم في الاستفادة منها قليلة، وبالتالي إمكانية التعلم لديهم ضئيلة أيضا "فولكوف، موليني وجوليفي" (2000) Volkoff, Molinié, & Jolivet, وهذا راجع إلى الأسباب التالية:
 - ✓ عدم الانتقاء الجيد للموظفين المعنيين بالتكوين.
 - ✓ الاختيار العشوائي للمواضيع المدرجة في البرامج التكوينية، بدون جرد الاحتياجات الميدانية.
 - يمكن تفسير غياب السند الاجتماعي لدى العمال، خاصة عند فئة الشباب، سواء من جانب مسؤوليهم أو زملائهم في العمل، بغياب العلاقات الاجتماعية "فولكوف، موليني وجوليفي" (2000) Volkoff, Molinié, & Jolivet.
 - أبرزت النتائج أن النظرة الضيقة لأغلبية المسؤولين والتي تركز مبدأ أحادية اتخاذ القرارات قللت من إمكانيات المشاركة لهذه الفئة والتعبير عن ما يجري في محيط عملهم وهذا الاعتقاد السائد لدى فئة العمال الأقل من 40 سنة مقارنة بالفئات العمرية الأكبر سنا.

- كان لعصرنة مختلف المصالح الجرمكية الأثر السلبي على تأقلم وتكيف نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة وذلك نظراً للأسباب التالية:
- ✓ عدم تحكم أغلبية العمال في وسيلة الإعلام الآلي.
- ✓ صعوبة التكوين والتعلم عند العمال المستن.
- إن شعور أفراد العينة في كلتا الفئتين العمريتين -و بمستويات متوسطة- باللامن الوظيفي، راجع إلى خصوصية وظيفة أعوان الجمارك وكذا حساسية القطاع، حيث تترتب إجراءات عقابية في حالة مخالفة قواعد أخلاقيات العمل.
- يتضح من نتائج الدراسة غياب المتعة في العمل عند الفئتين العمريتين، وهي الحالة النفسية التي يمكننا تفسيرها بظاهرة انتشار العمل الروتيني وغياب المرافق الأساسية الملائمة (كالمطبخ ودورات المياه وتهيئة أماكن العمل من أثاث وطلاء... الخ)، خاصة عند الفرق الجرمكية.
- الشعور بالحاجة للاسترجاع بعد أوقات العمل، عند الفئتين، دلالة على شعور أفراد العينة بالتعب، "هيلمانس وآخرون" (Hellemans, et al., 2010)
- عبر أفراد العينة عن عدم شعورهم بخطورة التعرض إلى بعض الأخطار الفيزيكية، وبالتالي يمكن تفسير ذلك بما يلي:
- ✓ نقص الوعي بالأخطار لدى أفراد العينة.
- ✓ نقص الوعي لدى المسيرين من خلال تحسيس الأعوان بمختلف الأخطار.
- عدم شعور العينة بخطورة التعرض إلى ضغوط فيزيكية في محيط عملهم يمكن تفسيره بنقص وعيهم ووعي المسيرين.
- أغلبية أفراد العينة أكدوا على أنهم كانوا شاهدين على بعض حوادث العمل، وهذا يعتبر دليلاً على وجود أخطار في العمل.
- الشعور والإحساس بعدم التوفر على الكفاءة اللازمة في إنجاز العمل يمكن أن تربطه بنقص المردودية الناتجة عن نقص التحفيز بالإضافة إلى غياب المشاركة في اتخاذ القرار. مما جعل نسبة (67%) من أفراد عينة الفئة (الأكثر من 40 سنة) تعبر عن عدم رغبتها في البقاء في المنظمة على المديين القصير والمدي الطويل كما جاء في دراسة "فولكوف، موليني وجوليفي" (Volkoff, Molinié, & Jolivet, (2000) و"دافيد

وأخرون" (2001). David, H., & AL.

وخلصت الدراسة إلى أن مختلف قدرات العمل لدى أفراد العينة كالقدرات الفيزيولوجية، المعرفية والاجتماعية، تتأثر مع التقدم في السن. غير أن نفس مستوى قدرات العمال المسنين لوحظ لدى فئة العمال الأقل من 40 سنة من العمر، وهو ما يمكننا إرجاعه إلى عوامل أخرى مرتبطة بالجوانب الاجتماعية- المهنية.

5-خاتمة:

تجمع الدراسات على أن ظروف العمل السيئة بمختلف أشكالها (تنظيمية وفيزيائية وغيرها) تؤدي إلى استهلاك قدرات الفرد على العمل، وبالتالي، قصر عمره المهني، "فولكوف، موليني وجوليفي" (2000) Volkoff, Molinié, & Jolivet, "هيلمانس وآخرون" (2010) Hellemans, et al., وهو ما خلُصت إليه الدراسة الحالية، حيث كانت القدرة على العمل لدى أفراد العينة متأثرة بشكل محسوس بعامل التقدم في السن. نفس هذه النتيجة توصلت إليها دراسات سابقة لدى فئات عمالية أخرى وفي مجتمعات مغايرة استعملت نفس الأداة (إستبيان "القدرة على العمل" Questionnaire sur les facultés de travail "VOW/QFT"، هيلمانس (2010,2006) Hellemans, 2010,2006)، غير أن هذه النتيجة شملت فئات أقل سناً في عينة الدراسة الحالية، وهو ما لم تتوصل إليه الدراسات المماثلة، مما يدفعنا إلى تعميق دراستنا في اتجاهين متوازيين:

1. اتجاه منهجي: يطبق أداة القياس الحالية على عينات من العمال مشابهة في خصائصها للعينات البلجيكية، حتى يتسنى لنا إجراء المقارنات الضرورية.
2. اتجاه معرفي: بهدف استقصاء مختلف مكونات القدرة على العمل لدى شرائح متعددة من العمال وفي ظروف عمل متفاوتة، كي نحدد نسب تأثير مختلف العوامل على القدرة على العمل، وبالتالي التقدم في العمر المهني وليس البيولوجي فحسب.

قائمة المراجع

1. Laville,A (1989).Vieillesse et travail.Collection le travail humain,vol 52.Paris : PUF
2. Clot, Y. (2010).La fonction psychologique du travail (3ed). Collection le travail humain. Paris : PUF
3. David, H., Volkoff, S., Cloutier, E., & Derriennic, F. (2001). Vieillesse. Organisation du travail et santé.
4. Dejours, C.(2003).L'évolution du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évolution. Paris : INRA Editions.
5. Hellemans, C. (2006). Les travailleurs âgés et la fin de carrière :

- Stéréotypes et réalités. In : O. Klein & S. Pohl (Eds.). Psychologie des stéréotypes et des préjugés. Bruxelles : Editions Labor.
6. Hellemans, C. (2010). Rendre opérationnel le VOW/QFT. Analyses statistiques de 1000 questionnaires récoltés en 2009 via l'Association Professionnelle Belge Des Medecins Du Travail (A.P.B.M.T.). Laboratoire de psychologie du travail et psychologie économique. Université libre de Bruxelles.
 7. Hellemans, C., Piette, A. et Himpens, A. (2010). Le VOW / QFT. Un outil complet pour l'analyse des facultés de travail des travailleurs vieillissants. Santé et Travail.
 8. Ilmarinen, J. & Tuomi, K. (2004). Past, present and future of work ability. People and Work Research Reports. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
 9. Ilmarinen, J. (2007). The Work Ability Index (WAI). Occupational Medicine.
 10. Ilmarinen, J., Tuomi, K & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. International Congress Series.
 11. Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M., (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. Scandinavian Journal of Work Environment and Health.
 13. Volkoff, S., Molinié, A., & Jolivet, A. (2000). Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail.
 14. Volkoff, S., & Molinié, A.-F. (2001). Eléments pour une démographie du travail. In J.-C. Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff, Le travail au fil de l'âge. Octares.
 15. Warr, P. (1992). Age and Occupational Well-being. Psychology and Aging, .

LA CAPACITE AU TRAVAIL CHEZ LES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS

ZAOUI Brahim & MEBARKI Bouhafs

Laboratoire d'Ergonomie et Prévention des Risques (LEPR), Université d'Oran

L'objectif de cette étude est d'investiguer la capacité de travail chez les travailleurs vieillissants, en prenant comme échantillon deux catégories de fonctionnaires des douanes. L'idée principale de cette étude s'est développée à partir de la faite que, les fonctionnaires des douanes âgés rencontrent de plus en plus de difficultés dans leur travail ; les horaires de nuit, le travail posté, en plus des tâches liées à l'activité douanière et qui imposent a leurs tours des exigences physiques et psychologiques élevées.

Nous avons appliqué dans cette étude, le VOW/QFT « Questionnaire sur les facultés de travail ». L'échantillon de l'étude se composé de 185 fonctionnaires des douanes, répartis-en deux (02) catégories : les travailleurs de bureau (travail sédentaire), les travailleurs des brigades (travail actif) .Les résultats obtenus ont confirmé que les capacités de travail sont influencées par le vieillissement, comme ça été indiqué par les études précédentes. Cependant, d'autres résultats similaires ont été obtenus pour la catégorie des jeunes fonctionnaires.

Mots-clés : vieillissement, le travailleur âgé, la capacité de travail.