

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الموضوع

علاقة العمل الليلي بالدافعية للإنجاز

لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس "العمل والتنظيم"

تخصص تسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

❖ د/ خمنو دنيا

من إعداد الطالبتين :

❖ حمسي جوهر

❖ إكنفر حسبية

السنة الجامعية: 2017 - 2018

كلمة شكر



أحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذه الدراسة ونصلي ونسلم على من لا نبي بعده.

ونسأله عز وجل أن يباركنا في والدينا الكريمين وأن يوفقنا كي نرد فضلهم فلهم منا جزيل الإمتنان.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الدكتورة "خمنو دنيا" لمتابعتها المستمرة وتوجيهاتها القيمة.


كما نتقدم بالشكر الخاص إلى السيد مدير مؤسسة الحماية المدنية بعزازقة على التسهيلات المقدمة أثناء القيام بهذه الدراسة.

كما لا يفوتنا أن نقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون والتوجيه لإتمام هذه الدراسة.

والحمد لله أولا وأخيرا.



إهداء



بفضل الله وعونه وبعد جهد ومثابرة تم إنجاز هذا العمل المتواضع الذي أسأل الله عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم.

وفي هذا الصدد أتقدم بإهداء هذا العمل إلى جميع الباحثين في مختلف التخصصات ليستفيدوا منه.

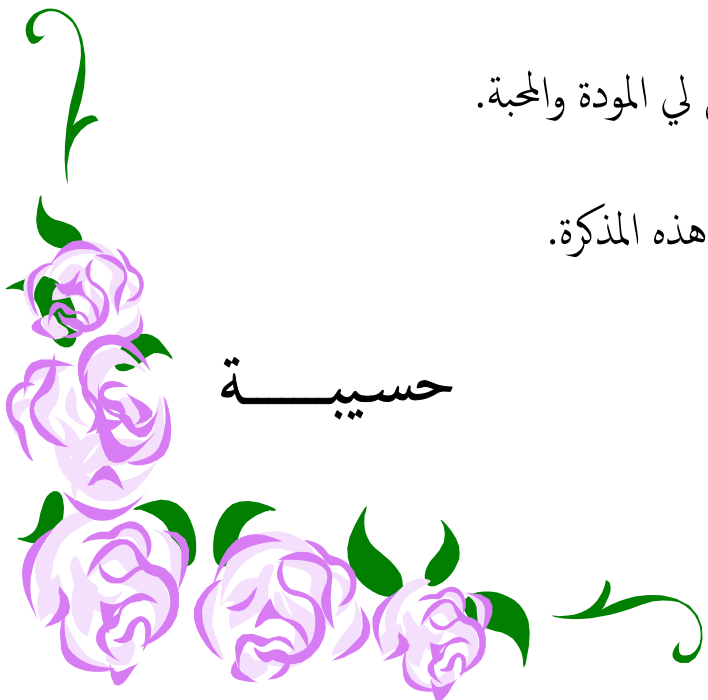
وإلى أمي وأبي الغاليين اللذان كانا يدعماني معنويا ويكثرون لي الدعوات الصالحة لتتنور لي طريقي و إلى جميع زملائي الطلبة.

إلى أساتذتي الكرام الذين ساندوني خلال فترة الدراسة خاصة بالذكر الأستاذة المحترمة "خنو دنيا" المشرفة على عملي.

وإلى كل ما يكن لي المودة والمحبة.

أهدي لهم هذه المذكرة.

حسبنة





إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أسمى وأزكى معاني السلام إلى الله سبحانه وتعالى الذي وهبني العلم وإلى نبينا
محمد عليه الصلاة والسلام وصلى الله على آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم
بالإحسان إلى يوم الدين.

أهدي ثمرة جهدي إلى والدي العزيز الذي كان مثلي الأعلى وسندي وعوني وإلى منيع
الحنان والأمان أمي العزيزة.

إلى أخواتي وإخواني

إلى جدتي العزيزة أطال الله في عمرها.

إلى كل من ساندني من قريب أو من بعيد دون أن ننسى أساتذتنا الكرام الذين
علمونا أسمى وأجلى عبارات في العلم.

أهدي لكم هذا العمل المتواضع كباقة عبير الإعراف
بالجميل والإخلاص.



جواهر

ملخص الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع "العمل الليلي وعلاقته بالدفاعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بعزازقة" ولقد كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو الكشف تحديد ما إذا توجد علاقة بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدفاعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بعزازقة، وأيضاً تحديد إذا توجد علاقة بين الانعكاسات المعرفية والدفاعية للإنجاز، وإذا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية وأيضاً تحديد إذا توجد علاقة بين الانعكاسات المهنية والدفاعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بمدينة عزازقة.

ولقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 100 عون من أعوان الحماية المدنية الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من مقياس خاص بالدفاعية للإنجاز وأيضاً استبيان خاص بالعمل الليلي من إعداد الطالبتين على أفراد عينة هذه الدراسة الذين يعملون بالحماية المدنية بمدينة عزازقة وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- 1- لا توجد علاقة بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدفاعية للإنجاز.
 - 2- لا توجد علاقة بين الانعكاسات المعرفية والدفاعية للإنجاز.
 - 3- لا توجد علاقة بين الانعكاسات المهنية والدفاعية للإنجاز.
- لا توجد علاقة بين الانعكاسات الوجدانية والدفاعية للإنجاز.

Résumé :

Cette étude a traité le sujet du travail de nuit et sa relation avec la motivation pour la réalisation des agents de protection civile de l'unité centrale de Azazga. L'objectif principale de cette étude était de déterminer s'il existe une relation entre les conséquences physiologique et la motivation de la réalisation des agents de la protection civile à Azazga, et s'il existe également une relation entre les conséquences cognitive et la motivation de la réalisation, et aussi s'il ya une relation entre les conséquences émotionnelles, et déterminer également s'il existe une relation entre les conséquences professionnelles et motivationnelles de la réalisation des agents de la protection civile de l'unité centrale de Azazga.

Cette étude a été réalisée sur un échantillon de 100 agents de la protection civile qui ont été sélectionnés d'une manière au hasard ou nous avons distribué l'outil qui est basé sur une mesure de la motivation à la réalisation ainsi qu'un questionnaire pour le travail de nuit de la préparation des deux étudiantes sur les membres d'échantillons de cette étude qui ont travaillé dans la protection civile de Azazga nous avons atteint les résultats suivants :

1. il n'y a pas une relation entre les conséquences physiologiques et la motivation de la réalisation
2. il n'y a pas une relation entre les conséquences cognitive et la motivation de la réalisation
3. il n'y a pas une relation entre les conséquences professionnelles et la motivation de la réalisation
4. il n'y a pas une relation entre les conséquences émotionnelles et la motivation de la réalisation

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	كلمة شكر
ب	الإهداء
د	ملخص الدراسة
ي	فهرس الجداول
ك	فهرس الأشكال
و	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
04	1-الإشكالية
07	2-الفرضيات
08	3-أسباب اختيار الموضوع
08	4-أهمية الدراسة
09	5-أهداف الدراسة
09	6-تحديد المفاهيم
10	7-الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الأول: العمل الليلي	
20	تمهيد
20	1-تعريف العمل الليلي
21	2-لمحة تاريخية عن العمل الليلي
21	3-انعكاسات العمل الليلي

24	4-دوريات العمل
28	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز	
30	تمهيد
30	1-تعريف الدافعية للإنجاز
30	2-أنواع الدافعية للإنجاز
31	3-أهمية الدافعية للإنجاز
32	4-أبعاد الدافعية للإنجاز
33	5-مكونات الدافعية للإنجاز
34	6-النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
36	7-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز
37	8-قياس الدافعية للإنجاز
40	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الحماية المدنية	
42	تمهيد
42	1-تعريف الحماية المدنية
42	2-نبذة تاريخية عن الحماية المدنية
43	3-مجالات تدخل الحماية المدنية
44	4-التنظيم الإداري المحلي للحماية المدنية
49	5-وسائل تدخل الحماية المدنية
49	6-الهيكل التنظيمي للحماية المدنية
50	7-نظام العمل في وحدة الحماية المدنية
51	8-الجانب الأمني للوحدة الرئيسية
52	خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

55	تمهيد
55	1-التذكير بفرضيات الدراسة
56	2-الدراسة الإستطلاعية
57	3-حدود الدراسة
57	4-منهج الدراسة
58	5-عينة الدراسة وخصائصها
65	6-أدوات جمع البيانات
71	7-الأساليب الإحصائية المستعملة
74	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

76	تمهيد
76	1-عرض وتحليل النتائج
76	1-1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى
77	1-2-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
78	1-3-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
79	1-4-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
80	1-5-عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
81	2-مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
81	2-1-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
82	2-2-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
83	2-3-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
83	2-1-مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

84	2-2- مناقشة نتائج الفرضية العامة
86	استنتاج عام
88	الاقتراحات والتوصيات
	المراجع.
	الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
26	تزايد نسبة العمال بالدوريات في بعض الدول	01
27	نماذج توقيت العمل بالدوريات	02
59	خصائص العينة حسب السن	03
60	خصائص العينة حسب الجنس	04
61	خصائص العينة حسب الحالة العائلية	05
62	خصائص العينة حسب المستوى التعليمي	06
63	خصائص العينة حسب المستوى الوظيفي	07
64	خصائص العينة حسب المستوى الخبرة المهنية	08
66	الصورة الأولية لمقياس الدافعية	09
68	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدافعية	10
71	ثبات الاستبيان	11
76	العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الفيزيولوجية	12
77	العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الوجدانية	13
78	العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات المهنية	14
79	العلاقات بين الإنعكاسات المعرفية والدافعية للإنجاز	15
80	العلاقة بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي	16

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
26	يمثل تزايد نسب العمال بالدوريات في بعض الدول	01
59	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب السن	02
60	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب الجنس	03
61	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب الحالة العائلية	04
62	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب المستوى التعليمي	05
63	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب المستوى التوظيفي	06
64	يمثل النسبة المئوية لخصائص العينة حسب الخبرة المهنية	07

فهرس الملاحق

عنوان الملاحق	الرقم
استبيان	01
قائمة الأساتذة المحكمين	02
تطبيق معامل SPSS	03

مقدمة

يعتبر العمل ذو أهمية في حياة الأفراد حيث هو أداة للعيش وتطور الشعوب منذ أن خلق الله الأرض ومن عليها، حيث العمل يعتبر من المواضيع الاجتماعية التي تقف وراء واقع تزايد ديمغرافي وتطور تكنولوجي سريع، ويقضي الإنسان معظم حياته وهو يزاول عملا معيناً، إذ هو عنصر جوهري بفضلته يستطيع أن يلبي حاجاته الأساسية مهما كانت نوعية العمل.

إلى جانب هذا نجد بعض الميادين تتطلب وجوب تكوين فرق من العمال ليلاً، فهذه الضرورة تجبر على المستشفيات والقطاعات الأمنية والمطافئ ما يحتم على عمالها العمل بالتناوب.

مع العلم أن موضوع العمل التناوبي شغل منذ الأزل تفكير العلماء والفلاسفة لذا أغلب العلوم والتخصصات تهتم بالعمل الليلي. إنّ دراسة دوافع الإنسان تجعله يفهم نفسه وغيره و زيادة جهد الفرد في عمله حيث يؤدي إلى تركيز الانتباه وعدم شعوره بالتعب أثناء تأدية عمله.

من خلال دراستنا سنتكلم بصفة عامة على العمل الليلي وعلاقته بالدافعية للإنجاز وبوجه خاص لدى أعوان الحماية المدنية حيث نرى مختلف الجوانب المحيطة بهذا الموضوع إذ قمنا بتقسيم بحثنا إلى الجانب النظري الذي هو مقسم إلى أربعة فصول رئيسية.

حيث نذكر الفصل التمهيدي أي الإطار العام للدراسة الذي يوضح ماهية المشكلة وذلك بطرح مشكلة البحث وفرضياته وأهدافه وأيضاً تحديد المفاهيم الإجرائية، كما سيتم التطرق على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث.

ثم يأتي الفصل الثاني المتعلق بالمتغيرين العمل الليلي والدافعية للإنجاز.

حيث العمل الليلي يحتوي على جزأين، الجزء الأول خصصناه لموضوع العمل وتطرقنا إلى تعريفه، أهميته واهم التحديات التي تواجهه حاليا أما الجزء الثاني فتعرضنا للعمل الليلي بصفة عامة، أي تعريفه وذكر أبرز إنعكاساته والدورات الليلية التي يقوم بها العامل المتناوب أثناء عمله.

المتغير الثاني الّ هو الدافعية للإنجاز وهو مقسم أيضا إلى جزئين أساسيين، الجزء الأول خاص بالدافعية نذكر فيه تعريف الدافعية والإطار العام لها وأنواعها وخصائصها وأيضا نظرياته، أما في الجزء الثاني فلقد تناولنا موضوع الدافعية للإنجاز بصفة عامة لحاجة الأفراد لها وإبراز أهم العوامل المؤثرة عليها وأهم نظرياته مثلا نظرية أتكينسون وماكيلاند كما خصصنا فصل آخر يدور محتواه حول الوحدة المركزية للحماية المدنية حيث تعريفها وعدد موظفيها.

أخيرا الجانب التطبيقي الخاص بإجراءات المنهجية لدراسة أي معرفة المنهج المتبع في الدراسة والمكان الذي أجريت فيه ثم معرفة أداة الدراسة وتوضيح العينة، بعد ذلك سنعرض نتائج البحث وناقشها وذلك بعرض الجداول المتعلقة بالخصائص العامة لأفراد العينة ثم عرض النتائج للتحقق من مختلف الفرضيات المقترحة.

لإنهاء بحثنا سنقوم بمناقشة النتائج المتوصل إليها والاستنتاج العام للدراسة، بالإضافة إلى بعض الاقتراحات المقدمة بعد ذلك خاتمة البحث، المراجع، الملاحق.

الفصل التمهيدي:

الإطار العام للإشكالية

1. إشكالية.
2. الفرضيات
3. تحديد المفاهيم
4. أسباب اختيار الموضوع
5. أهمية البحث
6. أهداف البحث
7. الدراسات السابقة

1- إشكالية:

إنّ العولمة الاقتصادية أوجبت مسايرة الأنظمة القوية في كل ما تبنته من نظام في العمل بما فيها المواقيت فبعدما كان اعتماد نظام الحياة التقليدية الطبيعية التي يراعي فيها المؤشرات الطبيعية كشروق الشمس وغروبها، في تحديد مواعيد الإلتحاق بالشغل ومغادرته والتي كانت تقام بالنهار، فلقد تعد الأمر اليوم إلى أنظمة التناوب، المداومة أو إلى العمل الليلي، والفرد أثناء أدائه لمهامه تعترضه أعباء العمل، ولاسيما مع متغيرات سوق العمل والتطورات التكنولوجية والذي يتوجب مسايرته من قبل العمل والتطورات التكنولوجية والذي يتوجب مسايرته من قبل مؤسسات العمل، وهذا ما دفع بالعامل إلى عدم اكتراثه بنوعية العمل سواء كان ذو جهد عضلي أو ذهني بحيث يعتبر عنصراً جوهرياً لا يمكن الاستغناء عنه، فهو ليس وسيلة لإشباع حاجاته من مأكّل ومشرب فقط وإنما هو أحد الطرق الملمية لحاجاته النفسية من تقدير ونمو الذات.

كما تعتبر دوريات العمل ظاهرة من الظواهر الصناعية التي نجمت عن بروز فروع جديدة من النشاط الإقتصادي والتي أدت بدورها إلى زيادة المحسوبية في عدد العمال وهذا راجع إلى التطور وزيادة حاجاتها لليد العاملة إنّ نظام العمل بالليل هو ضمان لاستمرار الإنتاجية والزيادة فيه وتحسينه مثل ما هو الحال بالنسبة للمجتمع والمؤسسات. (بن زجيل محمد، 2010)

ويشكل ضمان للخدمة المتواصلة لفائدة الأفراد والمواطنين وضمان السلامة للبلاد.

إنّ أداء المهن بالليل بقدر ما يخدم مصلحة المؤسسة الأمنية، فإنه يستلزم أن يخضع الموظفون والعاملين الملحقيين بها؛ حيث سيطراً تغييراً على ساعاتهم البيولوجية ونظام راحتهم ونومهم، هذا يفترض أن يحمل تبعات تنعكس على الإطار الحياتي لهؤلاء الموظفين، على

الصحة العاملة لأبنائهم، على رضاهم، هذا المفهوم الذي يرتبط بالتعب أثناء العمل وبعده.
(نصيرة سويح، ص 24)

وهذا ما كان مجال اهتمام العديد من الباحثين، فنجد الدراسة التي قام بها كل من "كلنيتمان ورمسار وب" (1948) على مجموعة مكونة من ستة أفراد، فحص لديهم نبضات القلب على مدار الأربع والعشرين ساعة، مع فاصل زمني يقدر بساعتين بين كل فحص وآخر، حيث توصلوا إلى أن نبضات القلب تخضع إلى نظام الدوري لجسم الإنسان ككل، بحيث تنخفض ليلاً وترتفع نهاراً كما لوحظ أن تغير وقت النوم يتبعه تغير في دقات القلب أي أنها تتكيف مع حالة الجسم الجديدة.

كما أشارت الباحثة (فرانسوازليل، Francoiselille 1967) في هذا الصدد، بأن العامل ليلاً لديه نقص متراكم في النوم يعوضه خلال يومين من الراحة الأسبوعية، وبالتالي لا يجب أن تقل مدة الراحة الأسبوعية عن يومين في هذه الحالة، وليس النوم في النهار قصيراً فحسب، بل كذلك منقطعاً نتيجة حاجة الفرد إلى الطعام ووجود عوامل خارجية كضوء النهار، وضجيج الأطفال والسيارات. (بوحفص مباركي، 2004، ص 119)

ولقد وجد كل من موريس ومونتاي، في دراستهما لهذا النظام أن "60% من عمال النظام الدوري يشكون بالدرجة الأولى من معاناة في الحياة الأسرية"

وكما أثبتت دراسة لـ (شازلان، 1973) "أن الإحساس بعدم الإرتياح والعزلة موجودة لدى معظم عمال الليل. (بوحفص مباركي، 2004، ص 124)

وبالاستناد على كل ما ذكر سابقاً فإنه يمكن القول أن العمل بالدوريات له أثر على البيئة الكلية للفرد، بما تشمل من جوانب مختلفة بغض النظر على قابلية الفرد ذاته للعمل في مثل هذه الأنماط، من العمل وهذا ما يدفعنا للحديث عن عامل مهم يساهم في نجاح أو تحقيق النوعية المطلوبة من الإنتاجية وهو الدافعية للإنجاز.

حيث تعد الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين، ولقد أشار **ماكلياند** إلى أنّ الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته، في مختلف المجالات والأنشطة فالنمو الإقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفرادهِ ويرتبط إزدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية. (مسعود عظمي، 2009، ص 98)

كما أنّ أداء الفرد وإقباله على القيام بأعمال معينة مرهون بنوعية الدافعية لديه، ولذلك نجد أن تباين سلوك الأفراد من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوك الأفراد من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوك الفرد في المواقف المختلفة، قد يكون السبب الأساسي هو الدافعية.

ويكثر العمل الليلي بالدوريات خاصة في قطاع الصحة، القطاع العسكري، قطاع الأمن، الحماية المدنية، المواقف العامة والمصالح الاجتماعية الواسعة،... فالعمل الليلي من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والأمنية ضروري لكن ما نوع انعكاسات أو الآثار التي تخلفها على صحة العامل، إذ فالأمر يحتاج إلى دراسة، لأن جسم الإنسان يخضع من الناحية البيولوجية النفسية إلى نظام دوري، فهو ينشط أثناء النهار وترتخي وظائفه أثناء الليل ليستعيد نشاطه وقوامه في اليوم الموالي. (أبو حفص مباركي، 2004، ص 109، ص 111)

ومن هنا قمنا بتطبيق دراستنا على مستوى قطاع الحماية المدنية وهذا نظرا لطبيعة أعمالهم والتي تتطلب وجوب أخذ الحيطة والانتباه المستمر خصوصا عندما تزداد الأعباء والمسؤوليات وهذا ما يؤثر في الإتجاه الكامن لدى العامل ويعرقل سعيه إلى تحقيق التفوق في إنجاز المهام المكلفة لهم مما يقلل من مستوى دافعية الإنجاز والحماس لبذل جهد ويترتب عنه نوع من التراخي والكسل وعدم تحمل المسؤولية وهذا التأثير يخلق نتائج سلبية على الفرد والمنظمة على حد سواء لذا فإننا في هذه الدراسة قمنا بتناول موضوع العمل الليلي وعلاقته بالدافعية للإنجاز وما أدى بنا إلى طرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة؟

2- الفرضيات:

• الفرضية العامة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

• الفرضيات الجزئية:

✓ الفرضية الجزئية الأولى:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الفيزيولوجية للعمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

✓ الفرضية الجزئية الثانية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية للعمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

✓ الفرضية الجزئية الثالثة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المعرفية للعمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

✓ الفرضية الجزئية الرابعة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المهنية للعمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

3- أسباب إختيار الموضوع:

لقد تعددت أسباب إختيارنا للموضوع ومن بين هذه الأسباب نجد:

- الرغبة في إكتشاف ظروف العمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية.
- محاولة إبراز العلاقة الموجودة بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع العمل الليلي.
- إعطاء فكرة علمية قصد إفادة المؤسسات الأخرى.

4- أهمية البحث:

في كثير من الأحيان يلتجئ الإنسان إلى العمل ليلا بدل النهار، والعمل الليلي موجود منذ العصور الغابرة ، سواء لظروف أمنية أو اقتصادية إلا أننا نلاحظ أن مجال هذا النوع من العمل اتسع ،خاصة في المجتمع الصناعي الحديث ونتيجة لمتطلبات الحياة العصرية التي تقتضي العمل والإنتاج المتواصل ليل نهار دون انقطاع.

فالعمل الليلي من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والأمنية ضروري، لكن إذا ما ، نظرنا إلى آثاره السلبية على العامل فإن الأمر يحتاج إلى دراسة لأن جسم الإنسان يخضع من النواحي البيولوجية إلى نظام دوري ، ومفاد هذا النظام أن جسم الإنسان ينشط أثناء ضوء النهار وترتخي وظائفه خلال ظلام الليل، ليسترجع طاقته وقواه لمواصلة نشاطه خلال اليوم الموالي. (بوحفص مباركي، 2000 ص 102)

و نظرا للأهمية الكبيرة المولاة للعمل الليلي فلقد قمنا في دراستنا هذه بالتطرق لموضوع العمل الليلي و علاقته بالدافعية للإنجاز وهذا لمعرفة مستوى دافعية العمال ليلا وإذا توجد علاقة تربط بين الاثنين.

5- أهداف البحث:

- معرفة القيمة الحقيقية للعمل الليلي.
- معرفة مستوى دافعية العمال أثناء العمل ليلا.
- التعرف على طبيعة العمل الليلي وظروفه لدى أعوان الحماية المدنية.
- معرفة مستوى علاقات العامل سواء على الجانب الأسري أو الاجتماعي أثناء عمله ليلا في وحدة الحماية المدنية.
- إيجاد حلول للعاملين الذين ليس لديهم دافعية لإنجاز أثناء عملهم ليلا.
- معرفة طريق العمل بفرق متناوبة أي بالدوريات.

6- تحديد المفاهيم:

التعاريف:

1- العمل:

أ/ التعريف اللغوي للعمل: عمل يعمل عملا، صنع ومهن (قاموس الهدى، عين المليئة، الجزائر)

ب/ التعريف الاصطلاحي: هو كل نشاط إنساني يهدف إلى تحقيق هدف الإنسان وهو بذل الجهد العضلي والذهني لفائدة أشخاص آخرين. (أحمد عبد الكريم أبوشن، 2003، ص5)

ج/ التعريف الإجرائي: العمل هو كل نشاط الذي يؤدي داخل المؤسسة من طرف مجموعة من العمال خلال فترة زمنية لا تقل عن 7 ساعات متتالية من الليل، وتحدد لمدة الزمنية للعمل حسب التشريعات.

2- العمل الليلي: هو كل نشاط بين العاشرة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً، يمكن أن يدخل ضمن الساعات المتناوبة أو الساعة الثابتة. (Antoine Laville, 1976, 67)

3- الدافعية:

أ/ التعريف اللغوي: إستدفع، دفاع، دافع، مصدر صناعي من دافع رغبة (معجم اللغة العربية المعاجم، ص15)

ب/ التعريف الإصطلاحي: هي قوة محرّكة لسلوك الأفراد لتحقيق إشباعاته وحاجاته الخاصة، وإدراكه الأمور والأشياء. (محمد حافظ حيازي، 2007)

ج/ التعريف الإجرائي: هي القوة المحركة لسلوك الفرد، والتي توجهه نحو إستجابات معينة، وذلك لإشباع حاجات معينة حيث تمتاز هذه القوة بعوامل قد تكون نابعة من الفرد ذاته أو من البيئة المحيطة.

4- الدافعية للإنجاز:

أ- التعريف الإجرائي: هي السعي للوصول إلى مستوى من التفوق والإمتياز وهو أيضاً رغبة الفرد في إنجاز ما يطلب إليه من مهام بأحسن مستوى وأكثر نجاح.

ب- التعريف الإصطلاحي: هو الطموح العام المثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول إلى مستوى من التفوق والإمتياز (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص17)

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:

أ/ باللغة العربية:

1- دراسة محمد محمود بن يونس (2005) بعنوان: "دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وانماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية".

أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 طالب وطالبة 87 إناث و29 ذكور.

استخدم الباحث من خلال دراسته المقاييس التالية:

- مقياس ينموق لقياس دافعية الإنجاز.
- قائمة سيلبيرغر وزملائه لقياس القلق.
- مقياس الفسفورس لقياس أنماط السلوك.

ولقد أظهر النتائج ما يلي:

- عدم وجود علاقة إرتباط بين دافعية للإنجاز والقلق الشخصي أنماط السلوك.

(محمد محمود بن يونس، 2009، ص 138-139)

2- دراسة الشعراوي (2000) مصر "فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية".

هدفت الدراسة إلى التحقق من الفروق في فعالية الذات بين الجنسين، وطلابا بالصف الاول والثانية ثانوي التعرف على تأثير تفاعل الجنسين والصف الدراسي تبادل درجات فعالية الذات والتعرف عن العلاقة الإرتباطية بين فعالية الذات وكل من الدافع للإنجاز الاكاديمي وتكونت عينة الدراسة من (476) طالب وطالبة من الصفين الأول والثاني على مقياس فعالية الذات وعدم وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعل بين الجنسين والصف على تباين درجات الطلاب على مقياس فعالية الذات كما توصلت الدراسة على وجود علاقة إرتباط دالة إحصائيا بين فعالية الذات والدافع للإنجاز الأكاديمي والاتجاه نحو التعلم.

3- دراسة بدر العمر بالكويت (2000): عن علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية مستخدما عينة مكونة من (1237) ذكر و(803) أنثى من العاملين بمختلف الوزارات والهيئات الحكومية والقطاع الخاص وقد كشفت الدراسة أنّ مستوى الدافعية

بشكل عام متوسط في القطاعات الثلاثة، وإن كانت تزيد لدى الذكور عنها لدى الإناث وأرجع الباحث ذلك إلى أهمية العمل بالنسبة للذكور نتيجة أدوارهم الاجتماعية، وتبين أيضا أنّ العاملين بالدرجات الوظيفية الأعلى أكثر دافعية من العاملين بالدرجات الأدنى. (المجلة العربية للإدارة، مج 23، ع1، يونيو 2003)

4- دراسة علي سالم مطالقة (1998): استخدم عينة مكونة من (30) مديرا ومديرة: 30 من الإداريين والإداريات و (70) من المعلمين و (70) من المعلمات ببعض المدارس الخاصة من مختلف المراحل التعليمية بإمارة الشارقة، والهدف من الدراسة شدة مختلف الدوافع الكامنة وراء الإلتحاق بالعمل في المدارس الخاصة وكشفت الدراسة أن من أهم هذه الدوافع (الأمن والاستقرار الوظيفي والأسري)، تليها الدوافع المادية، وتبين أن بيئة العمل لم تشبع هذه الدوافع ولم تكشف الدراسة عن فروق في شدة الدوافع حسب تباين الجنس والعمل وطبيعة العمل والمؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية. (المجلة العربية للإدارة، مج 23، ع1، يونيو 2003)

ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة لجون أندروز 1967: العلاقة بين الدافعية للإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارة في المؤسسة.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين دافعية الإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة، ولقد تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك الأولى، أمريكية حققت أعلى النتائج، في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسيا يديرها بدكتاتورية وقد استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات.

حيث توصل الباحث إلى ما يلي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة التالية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

- تفوق الإداريين العاملين في الشركة الأولى على نظائهم في الشركة الثانية من حيث الحاجة إلى الإنجاز.

2- دراسة كير سي سنة 1989 للإرشاد: بعنوان "الأنماط القيادية في الإدارة المدارس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين..."

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الأنماط القيادية في إدارة المدارس علاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين، وتمثل عينة الدراسة في كل مديري المدارس المرحلة الثانوية بحددة، وكانت العينة عشوائية مثلت المجتمع الإحصائي أما الأدوات المستخدمة النسب المئوية ومعامل بيرسون وكا²، k² لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أما النتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة فهي أن دافعية الإنجاز للمعلمين أعلى في المدارس التي يكون فيها نمط القيادي هو نمط تفويض وأقلها بنمط الأمر.

الدراسات التي تناولت العمل الليلي:

1- دراسة كولودوري وبخرون 1990:

تمحورت الدراسة حول الكشف عن الإفرازات النفس - فيزيولوجية للعمل في الرديّة الليلية، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها والتي لها علاقة مباشرة بالإكتئاب ما يلي:

- إنّ النشاط العام للعامل في الرديّة الليلية يتميز بالضعف والخمول الذي يصاحبه نوع من الصعوبة في أداء المهام في مختلف المجالات.

- العامل أثناء فترة الاسترجاع غالبا ما يكون كثير الشكوى من آلام عضوية، والحال نفسه أثناء العمل في النوبات المختلفة، وهذا ناتج بدرجة أكبر من التعب

والإرهاق الذي يسببه ضعف مخزون الطاقة الناتج عن العمل وفق نظام بالمناوبة.

- نسبة 91% من العينة التي شملتها الدراسة تعاني من اضطرابات النوم وخاصة فيما يتعلق بصعوبة الاستيقاظ.

- نسبة 86% من العينة تشعر بالتعب والإرهاق حتى خارج أوقات العمل.

- نسبة 77% من أفراد العينة عبرت عن ضعف الرغبة الجنسية لديها.

- نسبة 65% من أفراد العينة تعاني من التشاؤم من المستقبل.

لقد عبرت نسبة 93% من العينة التي شملها البحث أنها تلجأ إلى المنومات بشكل منتظم عند انتهاء فترات العمل وحتى أثناء فترة الراحة بالإضافة إلى استهلاك المنشطات المختلفة أثناء أداء المهام والواجبات المرتبطة بالعمل بالمناوبة أو بالحياة الاجتماعية للعامل بناء على نتائج هذه الدراسة أن العمال بالمناوبة يعانون من مشاكل نفسية فيزيولوجية أهمها سوء استخدام المنبهات والمهدئات اللازمة لضمان الحصول على حياة طبيعية حسب آرائهم، وغياب استراتيجية تنظيمية للتعامل مع الأعراض التي توصلت إليها الدراسة إلى الكشف عنها والتي تعتبر من أعراض الاكتئاب. فمثلا اضطرابات النوم تنشأ انطلاقاً من عوامل نفسية وفيزيولوجية والتفاعلات المختلفة بينها وبين كل من بيئة العمل، الجانب الاجتماعي إضافة إلى الجانب الصحي. كل ذلك من شأنه التعجيل بظهور أعراض الاكتئاب المختلفة والتي من بينها:

- الخمول.

- الشعور بالحزن.

- الشكوى من الآلام العضوية المختلفة حتى وإن كانت في حقيقة الأمر وهمية.

- الاعتماد على العقاقير المختلفة لضمان الحصول على الطاقة اللازمة لإداء

العمل، إضافة إلى تجاوز الوضعية النفسية والفيزيولوجية غير المرغوب فيها.

2- دراسة نوت وروترفرانز (1972):

يمكن القول أنّ هذه الدراسة جاءت تدعيماً للدراسة التي سبق ذكرها أي دراسة (اندرسون) حيث قام هذين الباحثين (Knauth et Ruterfranz) بدراستهما على 5 أشخاص يعملون في بعض الأحيان ليلاً، حيث أظهر تحليل الموجات الكهربائية للدماغ أن معاناة العمال ترتبط بالنوعية الرديئة للنوم لأنه لا يكون عميقاً نهاراً كما أنت مراحل كثيرة تتبعه حركات جسمية متعددة، كما لاحظ تقلص مدة النوم أثناء النهار بعد مقارنة الأشخاص الذين ينامون في مكان تكثر فيه ضوضاء بآخرين ينامون في أماكن هادئة وذات جدران عازلة للصوت، ثم توصل إلى أن الضوضاء ليست هي السبب الرئيسي في تقلص كمية النوم، وإنما راجع إلى كون ذلك خاصية من خصائص النوم أثناء النهار. (حمو بوظريفة، 1995)

3- دراسة أندرسون Anderson (1957):

قام أندرسون بدراسة على 600 عامل يعملون بنظام الدوريات و300 عامل آخر يعملون بالنظام العادي، فوجد أن 66% من عمال الدوريات ينامون نوماً مضطرباً، في حين 11% من عمال النظام العادي يشكون من هذه الاضطرابات ويرجع سبب هذا الغنزجاج في النوم، خاصة خلال النهار وعدم قدرة العمال على التعويض كما توجد إزعاجات تحليل نوم عمال الدوريات.

تؤكد هذه الدراسات رداءة النوم بالنسبة لعمال الدوريات وهذا لأن نوعية العمل نهاراً لا تكون بأي حال من الأحوال كنوعية أثناء الليلي، بحيث تكون مدته أثناء نهاراً أقل كما أنه يكون أقل عمقاً بالمقارنة مع النوم ليلاً. (حمو بوظريفة، 1995)

8- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تعرضنا لها من خلال بحثنا لاحظنا أنها قد أجريت في بيئة مختلفة منها عربية واجنبية حيث تناولت هذه الدراسات كل ما يتعلق بالعمل الليلي والدافعية للإنجاز وبالرغم من انه لم تتوفر لدينا دراسات كافية تشمل العلاقة أو درست العلاقة بين المتغيرين إلا أنه قمنا بالإستدلال منها وحاولنا الإستعانة بها من أجل الوصول إلى نتائج سليمة، أما فيما يخص العينة فقد اختلف الباحثون في اختيارهم لحجم العينة إلا أن هذه الأخيرة تم اختيارها بطريقة عشوائية.

ورغم اختلاف مضمون الدراسات إلا أنهم انتهجوا نفس المنهج باعتباره الملائم لوصف وتحليل الظاهرة المراد دراستها ألا وهو المنهج الوصفي.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فمعظم الدراسات التي تطرقنا إليها اعتمدت على الإستبانة من أجل جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات.

خلاصة الفصل:

إنّ الهدف الرئيسي لدراستنا هذا الموضوع هو التعرف على العلاقة الموجودة بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية وأيضا معرفة جميع إنعكاسات السلبية التي يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله في الليل وكل الآثار الناجمة عن ذلك.

الجانب النظري

الفصل الأول: العمل الليلي

تمهيد

1. تعريف العمل الليلي
2. لمحة تاريخية عن العمل الليلي
3. انعكسات العمل الليلي:
4. دوريات العمل

خلاصة

تمهيد:

نظرا للتقدم والتطور التكنولوجي في ميدان العمل إلا أن هناك ميادين تتطلب العمل ليلا على شكل دوريات لتحقيق أساسيات الفرد بصفة كاملة وهو كل جهد عضلي وفكري يؤديه مجموعة من العمال لضمان سير الحياة.

1- تعريف العمل الليلي:

1-1 تعريف العمل الليلي حسب Antoue Laville (1976): يعرف هذا الأخير

العمل الليلي على أنه كل نشاط يقوم به الفرد خلال فترة محددة للراحة (من العاشرة مساء إلى السادسة صباحا) (Antoie Laville, 1967, p7).

1-2 تعريف العمل الليلي حسب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في

الجزائر:

جاءت المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في باب العلاقات الفردية أن كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباح يعتبر عملا ليلا، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة عن طريق الاتفاقيات الفردية والجماعية.

1-3 تعريف العمل الليلي حسب قانون العمل الفرنسي (1983):

ورد في قانون العمل الفرنسي المادة 2 أن "كل عمل يبدأ من العاشرة ليلا إلى الخامسة صباحا يعتبر عملا ليلا"، بالإضافة إلى المادة 27 هناك مواد أخرى متعلقة بالعمل الليلي تخص شروط التشغيل ونجد كل من المادتين "28" و"29" توضحان ذلك.

المادة 28: لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذي يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي.

2- لمحة تاريخية عن العمل الليلي:

لم يكن العمل الليلي مطبقا قبل سنة 1919 وهو مطبق حسب طريقتين إما بصفة دائمة أو متباعدة، ولقد تميزت فترة السبعينيات على وجه الخصوص بدراسات جمعت بين آثار العمل الليلي وقد اتضح من خلاله صعوبة التمييز بين التبادل الزمني لكل نوع، إن تطور تشغيل مراكز في خدمات ليلية كان أسرع أيضا ونستنتج في هذه الآونة أن حوالي نصف العاملين قد انضموا إلى العمل الليلي بشكل مفروض ورغم أنه لم يشهد تطبيقه منذ فترة طويلة فقد تم تطبيقه في فترة ما بعد السبعينات هذا نظرا إلى التوسع حاجات الفرد والازدهار بمختلف جوانب الحياة، أما في هذه الأخيرة فقد أصبح العمل الليلي واجب مفروض من كلا الجنسين (الرجل والمرأة) حيث المرأة تعمل في القطاعات الحساسة مثلا المستشفى، هذا ما يفرضه مجتمعنا اليوم.

3- انعكاسات العمل الليلي:

• انعكاسات فسيولوجية:

أ- اضطرابات النوم:

هي اضطرابات تلازم بعض الناس فتؤثر على كمية نومه وتجعله ذو قدرة أقل في الأداء الوظيفي ومن أشكال اضطرابات النوم نجد الأرق واضطرابات دورة النوم وما وراء النوم وتنقسم إلى نوعين:

❖ **اضطرابات النوم الثانوية:** هي أعراض تدل على مرض جسدي أو نفسي وهي ناتجة

عن ضغوطات نفسية مثلا تعطي الكحول و كثرة السفر.

❖ اضطرابات النوم الرئيسية: هي لا تقتزن بأي اضطراب طبي ومن بين أعراضها:

- الإحساس بالنعاس التام خلال النهار.
 - عدم الاحساس بالتوازن الذي يعقب النوم عادة.
 - الشعور بالضيق والكرب خلال النهار (مجدي محمد الدسوقي، 2002، ص 103)
- ب- اضطرابات هضمية:

يجعل العمل بالدوريات العامل يأخذ وجبات غير صحية وفي غير مواعيدها أي في وقت يكون فيها الجهاز الهضمي في حالة استرخاء وغير مستعد للقيام بعملية الهضم تبين المؤشرات ظهور اضطرابات هضمية لدى عمال الدورية، ولعل هذا ما جعل (أندرسون 1970) يوجي أنه إذا تمت مراقبة الانتظام في سير الجهاز الهضمي فإنه على الصحة. وسبق لنفس الباحث أندرسون 1957 أن عثر على اضطرابات هضمية غير قرحية لدى 46% من عمال الدوريات بينما لم يعد ذلك نسبة 15% عند العمال الذين يعملون حسب التوقيت العادي.

• انعكاسات معرفية:

لقد حضى هذا الموضوع بالإهتمام والبحث من طرف الكثير من الباحثين الذين درسوا الأضرار والآثار التي يخلفها نظام العمل بالدوريات حيث إذ هناك عامل يعمل بصفة دائمة في دورية الليل فإن الإيقاع البيولوجي له قد يكون تقريبا عكس الإيقاع اليومي لشخص يعمل في دورية النهار ومن أهم الاضطرابات المعرفية حسب "باهارد" نجد:

- ضعف الإنتباه وقلة التركيز بنسبة 20%.
- انخفاض القدرة على بذل الجهد الذهني خارج العمل 30%.
- الاستيقاظ الصعب 17% (حمو بوضريفة، 1996، ص 102-109).

• انعكاسات مهنية:

أ- التعب:

إنه من العوامل الهامة المؤثرة على الإنتاج من جهة وعلى الحوادث من جهة أخرى ويمكنه تعريفه أنه حالة عامة تنشأ من نشاط سابق، كما أن العمل العقلي المتواصل يؤدي إلى تعب جسيمي لأنه يقترن بتكيف حسي حركي يرى معظم الباحثين أن التعب مرتبط بالصعوبة في التكيف وتقص النوم ونظهر ذلك بعد اليوم الأول من العمل الليلي بحيث هو لا ينام 50% منهم أكثر من 6 ساعات و 25% أقل من 4 ساعات كما توصلوا إلى تحديد بعض الأعراض الذاتية للتعب مثلاً:

- الانهالك البدني 83%.

- آلام في الأطراف السفلي 78%.

- الصداع 56%.

- ضعف التركيز 50%. (حمو بوضريفة، 1995، ص 107-108).

ب- الغياب:

يربط ميرال **Murrell 1970** الغياب بعوامل تنظيمية مختلفة مثل مدة الدورات ويكون أكثر في دورة الصباح والمساء على العموم هناك إتجاه قوي يؤكد أن الغياب لدى العمال العاديين أكثر منه لدى عمال الدوريات بمقارنة عامة نسبة الغياب في دورية النهار وإن الغياب يزداد عند العمال دورية الليل وينقص عند عمال دورية النهار وهذا بعد أن عقد الباحثين (ويات وماريوت) بين غياب العمال لدورتين ليلاً ونهاراً، فيظهر أن الغياب خلال الأربع أسابيع يتجه نحو الإنخفاض أثناء الدورية النهارية ونحو الإرتفاع أثناء الدورية الليلية.

4- دوريات العمل:

4-1- تعريف نظام العمل بالدوريات:

نظرا للأهمية البالغة لنظام العمل بالدوريات أعطيت له عدة تعاريف:

أ- تعريف كامينر (1976) Kempner:

من جهة "كامينر" يعرف نظام العمل الدوريات على أنه: "عباررة عن تنظيم لساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات العمل خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة وعشرين (24) ساعة، ويعتمد هذا النظام على تتابع هذه الفرق من أجل استمرارية الإنتاج".

ب- تعريف مكدونالد ودويل (1981):

حيث يعتبران نظام العمل بالدوريات على أنه نظام تتم فيه ساعات العمل على الأقل جزئياً خارج الأوقات العادية للعمل.

4-2- أسباب ظهور الدوريات:

أ- الأسباب الاقتصادية:

لقد أدت الحاجة إلى الإنتاج أوفر لتلبية حاجيات السوق و الإعتماد على المنافسة لتحقيق الربح السريع في الكثير من المؤسسات، إضافة عن ما سبق فإن كل من تطور وسائل النقل والسفر وتزايد عدد السكان قد تتطلب توفير المواد الأساسية الواسعة الإستهلاك كالحليب ومشتقاته.

وقد أشار موريس 1976 إلى أهمية الاقتصادية لدوريات العمل فلخصها في ما يلي:

- نمو رأس المال: حيث يعود بالربح والفوائد الاقتصادية على المؤسسة نتيجة للتزايد المتضاعف للمنتجات.
- تقلص ساعات العمل: حيث يكون أكثر فعالية وأحسن مردودية أو اللجوء إلى ساعات إضافية التي تكون غالبا التكلفة.
- تحسين مرونة الإنتاج: يمكن استعمال نظام العمل بالدوريات المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع.
- التشغيل: يزداد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال حيث تخفض البطالة ويشغل نسبة كبيرة من اليد العاملة. (حمو بوضريفة، 1995، ص 56).

ب- الأسباب الاجتماعية:

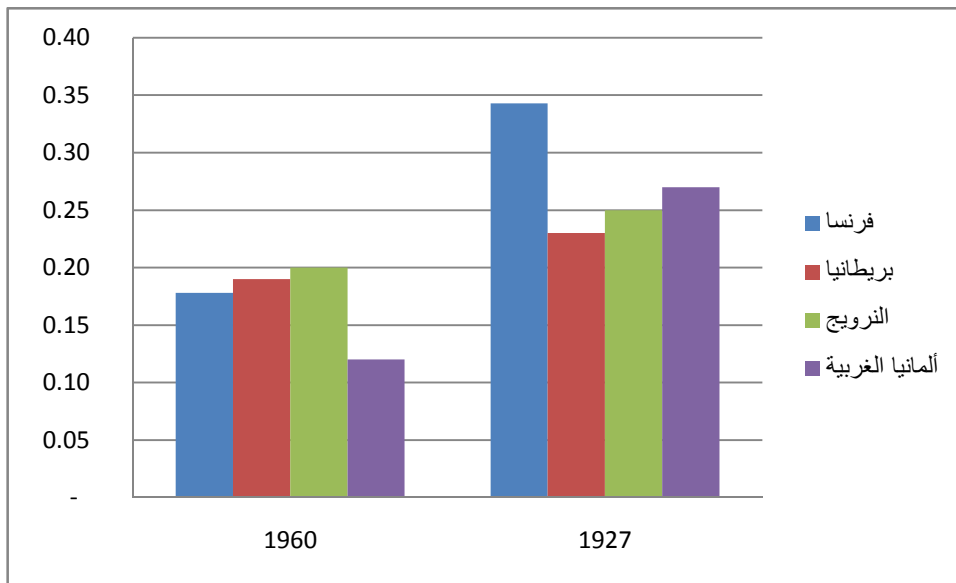
بعض الأعمال تستدعي العمل 24 ساعة دون إنقطاع كما هو الحال في المصالح الأمنية، حيث تعتبر ظاهرة البطالة من أبرز الأسباب التي دفعت إلى تقليل من ساعات العمل والعمل بالتناوب، كما برزت ضرورة تلبية متطلبات المستهلك في الحصول على الخدمات المتنوعة. (G. Carpentieret p.Cazanèam, 1977, p2).

4-3- أهمية العمل بالدوريات:

تعتبر دوريات العمل نظام تقليدي بالنسبة لأصحاب المهن مثلا الخباز، وأيضا هي تقوم على ساعات العمل لتصبح من 14 إلى 15 ساعة يوميا لمدة سنة أو 7 أيام في الأسبوع مما أدى إلى نقص في الإنتاج بمجرد دخول ميدان الصناعة حيث عمد أرياب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية مما أدى إلى بروز ضغوطات العمل، وذلك ساعد في زيادة عمال الدوريات الذي إرتفع في العشرية ما بين 1954-1964 ولقد نشر المكتب الدولي للشغل نسب تزايد العمال بالدوريات في بعض الدول 1960-1972 وهذا نبرزه في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): جدول يمثل تزايد نسب العمال بالدوريات في بعض الدول.

الدول	فرنسا	بريطانيا	النرويج	ألمانيا الغربية
1960	17.8%	19%	20%	12%
1927	34.3%	23%	25%	27%



شكل رقم (01): يمثل تزايد نسب العمال بالدوريات في بعض الدول.

- تكمن أهمية العمل بالدوريات في زيادة عدد المؤسسات التي تلجأ إلى هذا النظام وزيادة العمال المشغولين بها، وعليه فإن العمل بنظام الدوريات قد فرض وجوده بكل ما يحمله من خلفيات اجتماعية.

هنا دور الباحث في موضوع دوريات العمل ينحصر في إكتشاف الحقائق الموجودة حول

أداء العاملين تحت تأثير متنوع من أوقات العمل. (حمو بوضريفة، 1995، ص 50-52).

الجدول رقم (02): نماذج توقيت العمل بالدوريات.

النموذج	النموذج	النموذج	
12 - 04	13 - 05	14 - 06	دورة صباحية
20 - 12	21 - 13	22 - 14	دورة مسائية
04 - 20	05 - 21	06 - 22	دورة ليلية

(حمو بوضريفة، 1995، ص 72)

خلاصة الفصل:

إن العمل الليلي ضروري بالنسبة للمجتمع حيث هو يسهل سيرورة الحياة العملية وهو أصبح هاما في اغلب الميادين التي يحتاج إليها الفرد مثلا ميدان الصحة الحماية وغيرها من الميادين.

بالرغم من أهميته البارزة إلا أن له انعكاسات على العامل حيث تأثر على طبيعة عمله.

الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدافعية للإنجاز
- 2- أنواع الدافعية للإنجاز
- 3- أهمية الدافعية للإنجاز
- 4- أبعاد الدافعية للإنجاز
- 5- مكونات دافعية للإنجاز
- 6- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
- 7- العوامل المؤثرة على الدافعية للإنجاز
- 8- قياس الدافعية للإنجاز

خلاصة

تمهيد:

يعتبر العالم النفسي "موري - Murrey" أول من استخدم اصطلاح الدافع للإنجاز حيث ورد بين عدد الحاجات بلفت 28 حاجة في كتابه "استكشافات في الشخصية" الذي ظهر سنة (1938) ويتضمن هذا الكتاب خلاصة لنظريته في الشخصية ولبحوثه التي بدأها سنة (1930) مع تلاميذه وزملائه في جامعة "هارفرد بالولايات المتحدة الأمريكية". (نعيمه الشماع، ب.ت).

1- تعريف دافعية الإنجاز:

- عرفها قشقوش: تعتبر الحاجة للإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات وممارسة القوة والكفاح من أجل أداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح وبأقصى سرعة ممكنة
- تعريف أحمد عبد الخالق: هي الأداء في ضوء مستوى الإمتياز والتفوق أو أنها الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح. (قدوري، 2011، ص 64).
- تعريف احمد عزت راجح: حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك وتوجهه نحو غاية معينة. (عويد سلطان المشعان، 1994، ص 183).
- تعريف فرنون: أن دافعية الإنجاز هي السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الإمتياز والتفوق. (الزيات، 2004، ص 445).
- تعريف رجاء محمود أبو علام: أنها حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به و يعتقد به. (أبو علام، 1986، ص 269).

2- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف Veruv" نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

أ- الدافعية للإنجاز الإجتماعية:

ويقصد بها تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

ويمكن أن يعمل هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتيهما تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة في الموقف فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف فإنه غالبا ما تتبعها دافعية للإنجاز الاجتماعي والعكس صحيح. (خليفة، 2000، ص 95).

ب- الدافعية للإنجاز الذاتية:

ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

3- أهمية دافعية الإنجاز:

تلعب دافعية الإنجاز دورا هاما في رفع مستوى في أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أكده "ماكلياند" حيث يرى أن مستوى دافعية الإنجاز في أي مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأ بها التلاميذ في هذا المجتمع، وهكذا تتجلى أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، وإنما أيضا بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد. (سهيل، 2009، ص 77).

كما تساهم الدافعية للإنجاز في فهم سلوك الإنسان وتتعطي تصورا عن الدافع المحدد للأهداف التي وضعها الفرد لنفسه.

الدافع للإنجاز يحفز سلوك الفرد نحو السعي لتحقيق ذاته من خلال تحقيق لمستوى مرتفع من التفوق.

يعطي دافعا لزيادة المعتقدات الذاتية الموجبة والتي تساهم في زيادة الفرد وقدراته.

دفع الفرد إلى النجاح وتحقيق الأهداف التي وضعها مسبقا. (محمد عبده أحمد رشوان، 2006، ص 118).

4- أبعاد الدافعية:

تحدد الخصائص الشخصية الثقة بالنفس، الحاجة للإنجاز تحمل المخاطر، الاعتماد على النفس، كيفية اختيار الفرد لوظيفته وكيفية رؤيته لها وإلى أي مدى سيعمل بجهد وحماس فيها وإلى أي مدى سيظل ويبقى في هذه الوظيفة بمعنى آخر فإن الدافعية الوظيفية تشمل عدد من الخصائص والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث مجالات هي:

أ- المثابرة والمرونة الوظيفية:

وهي تنطوي على أبعاد مثل: ثقة الفرد في قدراته، الرغبة في تحمل المخاطر، والمثابرة الوظيفية هي المدى الذي يستطيع من خلاله الفرد أن يقاوم العوائق أو الاعتراضات الوظيفية التي تؤثر على عمله، ويرى الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من المثابرة، نفسه على أنه فرد كفء قادر على التحكم فيما يحدث له، كما أنه يشعر بنجاحه في إنجاز وتحقيق ما يرغب في تحقيق من خلال العمل الذي يقوم به ويكون هذا الفرد قادرا على تحمل المخاطر، تحدد متى وكيف يتعاون مع الآخرين أو يكون مستقلا وتحدد المثابرة الوظيفية إصرار الفرد على تحقيق أهدافه الوظيفية.

ب- الرؤية الوظيفية:

وهي تنطوي على أبعاد مثل: تحديد الأهداف، التصرف على نقاط الضعف والقوة في الفرد، وتحدد الرؤية الوظيفية مدى اعتماد الفرد في تكوينه لرأيه أو لبناء تصوراته عن العمل والوظيفة، على الواقع وكيف يربط بين إدراكه للواقع وأهدافه الوظيفية والفرد الذي تكون لديه درجة عالية من الرؤية الوظيفية يحاول أن يفهم نفسه ويفهم البيئة التي يعمل بها.

ت - الهوية الوظيفية:

وهي تتطوي على أبعاد مثل الإندماج في الوظيفة والمنظمة و التخصص والحاجة إلى التقدير وإلى شغل دور قيادي، وتمثل بذلك المدى الذي يعرف به الفرد نفسه من خلاله الوظيفة أو العمل الذي يؤديه. (راوية حسن، 2002، ص 351).

5- مكونات الدافعية للإنجاز:

حسب "أوزيل" فإن الدافع للإنجاز يتكون من مكونات منها:

أ- الحافز المعرفي:

والذي يعبر عن حالة "انشغال بالعمل" بمعنى أن الفرد والباحث يحاول أن يشبع حاجاته من المعرفة والفهم وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على إنجاز مهامه بكفاءة أعلى.

ب- تكريس الذات:

بمعنى آخر توجه الأنا أو الذات، ويمثله رغبة الفرد في المزيد من المكانة والشهرة والسمعة التي يحرزها عن طريق آراءها المميزة، والملتزم في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمي المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ت - دافع الإنتهاء:

ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي وأداءه ويأتي هنا دور الوالدين كمصر أولي لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد، ويعتمد عليها في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة.

6- النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

سنحاول هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت مفهوم دافعية الإنجاز نذكرها على النحو التالي:

أ- النظرية المعرفية:

ترى النظرية المعرفية أن هناك تفسيرات معرفية تسلم افتراض، مفاده أن الكائن البشري مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات والمية على النحو الذي يرغب فيه، لذلك تؤكد هذه التفسيرات على مفاهيم أكثر ارتباطا بمتوسطات مركزية كالقصد والنية والتوقع، لأن النشاط العقلي يزوده بدافعية دافعة متأصلة فيه وتشير إلى النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة.

فظاهرة حب الاستطلاع مثلا هي نوع من الدافعية الذاتية يمكن تصورها على شكل قصد يرمي إلى تأمين معلومات حول موضوع أو حادث أو فكرة عبر سلوك استكشافي وبهذا المعنى يمكن اعتبار حب الاستطلاع دافعا إنسانيا ذاتيا وأساسيا. (مقاق، 2007، ص 29).

ب- نظرية سكيندر:

لقد فسر الدافعية على أساس المنعكس الشرطي انطلاقا من التجارب التي قام بها على الحيوان.

ويرى "Skinner" بأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء، و تجارب الحياة والأحداث التي تقع في محيط الفرد والتي يسجلها الفرد في ذاكرته شيئا فشيئا وتتحول إلى مثيرات تؤدي به على القيام بسلوكات على نحو معين.

ولذا فمن منظور هذه النظرية دافعية التعلم والإنجاز لدى التلميذ تستثار وترتفع بواسطة المحفزات والمكافآت عن طريق حثهم على مواصلة النجاح الذي يحرزونه على مستوى الأنشطة التعليمية ويكون هذا التحفيز يمنح نقاط جيدة لهم وهدايا تشجيعية.

ت - نظرية ماكيلاند:

يقوم تصور "ماكيلاند" للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز فقد أثار "ماكيلاند" وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباطا بين الهدايا السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد، فإذا كانت المواقف الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والإنهاك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل.

ونظرية "ماكيلاند" ببساطة تشير إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة مثلا هاديا لتدعيم الكفاح والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف، وقد أوضح "كورمان" 1947 أن تصور "ماكيلاند" في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين:

أ- السبب الأول: أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله منافسة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث أثرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، ومثل هذا التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

ب- السبب الثاني: ويتمثل في استخدام "ماكلياند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات. (خليفة، 2000، ص 109).

ت- نظري التنافر المعرفي:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستبخر" امتداد لمنحي التوقع -القيمة والتي تقترض أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحب وما نكره، أهدافنا وأشكال سلوكنا) ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود أحدهما منطقياً غياب الآخر، حيث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه. (خويلد، 2005، ص 51)

7- العوامل المؤثرة على الدافعية للإنجاز:

هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الدافعية للإنجاز لدى الفرد ومنها: النمط الإداري، وسياسات إجراءات الشركات وزملاء العمل، وفيما يلي سنتناول هذه المصادر بشيء من التفصيل:

أ- المدير:

يؤثر على المهام التي يقوم بها الفرد وعلى المكافآت التي يحصل عليها، فهو مصدر هام لتعريف الفرد بنتائج عمله، فالتدعيم الذي يقدمه المدير يعدّ من الأمور الحيوية والهامة في التأثير على دافعية الفرد.

ب- المنظمة:

تؤثر سياسات وإجراءات المنظمة على الدافعية المهنية لأفرادها، كما تختلف المنظمات في مدى مساعدتها للأفراد على تنمية مساهم الوظيفي، تتميز المنظمة التي يكون

لديها اتجاه لتنمية المسار الوظيفي لأفرادها بعدد من الخصائص ومنها: أن يكون لديهم برامج للتنمية الإدارية، تعلم المديرين حديثي التعيين على أنهم مورد هام من موارد المنظمة في المستقبلية على المستويات العليا والتي تدل على نمو الفرص التوظيف.

ت - العمل:

يعدّ العمل الفعلي الذي يقوم به الفرد ذو أهمية لتنمية مساره المهني خاصة إذا كانت مهام وواجبات هذا العمل ذو أهمية كبيرة للمنظمة، ويتميز العمل الذي يقَدّم تدعيماً للفرد بعدة خصائص منها تقديمه لمعلومات من نتائج العمل به درجة من الاستقلالية، يسمح للفرد باستخدام مهارات متنوعة، يسمح بتحليل مسؤولية العمل ككل، يسمح للفرد مع أفراد الإدارة العليا.

وهذه النوعية من الأعمال ليس فقط تساعد على الرقي والتقدم في التعلم ولكنها أيضا تساعد على اكتساب والإحساس بالإنجاز، والذي يزيد من دافعية الفرد، وهناك بعض العوامل الأخرى التي تؤثر على دافعية الفرد للإنجاز مثل زملاءه في العمل، أفراد الأسرة والأصدقاء، فمثل هؤلاء الأفراد قد يكون لهم وجهة نظر مؤثرة على الفرد وسلوكه المتعلق بتنمية مساره الوظيفي. (راوية حسن، 2000، ص 355-358).

8- قياس دافعية الإنجاز:

تنقسم المقاييس التي استخدمت في قياس دافعية الإنجاز إلى فئتين:

8-1- الفئة الأولى:

أ- المقاييس الإسقاطية:

هي الوسيلة التي تستطيع من خلالها التمييز بين مختلف مستويات الدافعية للإنجاز حيث يقوم في هذه الطريقة بوضع صور غامضة للفرد وجعله يحكي قصة عليها، وتتضمن

هذه الطريقة اختبرتهم الموضوع (TAT) الذي أعده موراي عام 1938 حيث يرى أن الفرد يكشف عن حاجاته للإنجاز من خلال هذه القصص، حيث يتم عرض الصور على الشاشة لمدة 20 ثانية أمام المبحوث، يطلب من المبحوث كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة لكل صورة والأسئلة هي:

- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟

بعدها يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة، وذلك في مدة لا تتجاوز أربع دقائق، حيث يستغرق إجراء اختبار كله في حالة استخدام الصور الأربع حوالي عشرين دقيقة. (رشاد عبد العزيز، 1994، ص 21).

ويرتبط هذا الاختبار أساساً بتخيل الإبداعي، ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز وعلى الرغم من أن ماكلياند وزملائه قد كشفوا عن معاملات الثبات وصدق مرتفعة لاختبار تفهم الموضوع، فقد وصل معامل ثباته إلى 0.96 وإلى 0.58 وفي دراسة أخرى، على الرغم من هذا فقد كشفت أغلب الدراسات التي استخدمت هذا الإختبار في مجال الدافع للإنجاز عن انخفاض ثباته.

أما بخصوص الصدق فقد تبين أنه لا توجد علاقة بين اختبار تفهم الموضوع، وكل من مقياس التفضيل الشخص لإدوارد (EPPS Edwards) ومقياس مهربيان (A.Mehrablan) للميل للإنجاز.

وتعرضت هذه الطرق والأساليب الإسقاطية في قياس الدافع للإنجاز للنقد الشديد أيضاً من جانب العديد من الباحثين، فيرى البعض أن هذه الطرق الإسقاطية، ليست مقاييس على الإطلاق ولكنها تصف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه، كما أن طريقة تصحيحها تحتاج

إلى وقت كبير، وتتسم بالذاتية، بالإضافة إلى انخفاض ثبات وصدق هذه الطرق الإسقاطية. (عبد اللطيف خليفة: 2000، ص 98 - 99).

ب- المقاييس الموضوعية:

تعددت هذه المقاييس من بينها ما يلي:

ث- مقياس وينر **Weiner 1970**: حيث أحد مقياس الدافعية لإنجاز لدى الأطفال والمراهقين، عبارته مشتقة من نظرية "أتكسون" حيث تكونت من 20 عبارة عن عبارات الاختبار الجبري، وقام الباحث بإيجاد صدق المقياس وحصل على نتائج مرضية وبالنسبة لثبات المقياس رغم أنه طبق في البيئة الأمريكية في دراستين إلا أنه لم تذكر أي تفاصيل على ثبات المقاييس، وقام "موسى" (1985) بتطبيقه على عينة تتكون من 124 تلميذا وتلميذة من المدارس الإبتدائية في مدينة براد نورد بإنجلترا وباستخدام الفا كرونباخ وصل معامل الثبات إلى 0.85 وهو دال. (رشاد موسى: 1994، ص 25).

ج- مقياس ماكلياند: بحيث يعتقد أن أفضل طريقة لقياس الحاجة للإنجاز هي من خلال استخدام اختبار تفهم الموضوع وبعد تقديم بعض صور اختبار تفهم الموضوع على المفحوصين فإنه يسجل القصص التي يؤلفونها حول هذه الصور وعندئذ تحلل هذه القصص بإحصاء تكرار الموضوعات الواردة فيها، والتي تتصل "بمحاولة النجاح من ناحية مقاييس الإمتياز" وعلى الرغم من أن هذا المقياس ليس دقيقا إلى درجة مثالية من الناحية الفنية إلا أنه أدى إلى توليد الكثير من الأبحاث المتصلة به بالإضافة إلى سلسلة من الوسائل القياس البديلة.

ويقول ماكلياند أنه أسلوبه يقيس الدرجة التي يحاول بها الشخص النجاح من أجل الشعور بإنجاز شيء وأن الساعين بجهد إلى النجاح لأنهم يريدون ان ينجحوا ويمكن تمييزهم عن هؤلاء الذين ينجحون من أجل العوائد المالية فقط أو الحصول على الاعتراف بهم. (سلوى الملا: 1989، ص 65-66).

خلاصة الفصل:

يظهر من خلال ما سبق أن دافعية الإنجاز تعتبر أحد الجوانب المهمة في المنظومة الدوافع الإنسانية لذلك اهتم بدراستها الباحثون في مختلف المجالات نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي وكذا أيضا في العديد من المجالات والميادين الأخرى كالمجال الرياضي، المجال الاقتصادي، المجال التربوي.

حيث يعد الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد، كما يعتبر مكونا أساسيا يسعى الفرد من خلاله لتحقيق ذاته وتأكيدا.

الفصل الثالث: الحماية المدنية

تمهيد

- 1- تعريف الحماية المدنية:
- 2- نبذة تاريخية عن الحماية المدنية:
- 3- مجالات تدخل الحماية المدنية:
- 4- التنظيم الإداري المحلي للحماية المدنية:
- 5- وسائل تدخل الحماية المدنية:
- 6- الهيكل التنظيمي للحماية المدنية:
- 7- نظام العمل في وحدة الحماية المدنية:
- 8- الجانب الأمني للوحدة الرئيسية:

خلاصة:

تمهيد:

إن الحماية المدنية عبارة عن مرفق عمومي مهامه حماية الأشخاص والممتلكات وطبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات العصرية وبناء على هذا المنطلق فهذا المرفق العمومي يوضع تحت وصاية الوزارة الداخلية حيث له تنظيم إداري يتمتع به وإن مهمة الحماية المدنية تنحصر في ثلاثة ميزات هي: الوقاية، التوقع، الإسعاف ولتحقيق كل هذه القوانين والأنظمة التي تسير فيها الحماية المدنية يجب أن يتوفر ما يلي: التكوين المستمر في شتى المجالات وتوفير جميع الوسائل اللازمة التي يحتاجونها للإسعافات الأولية وأيضا يجب أن يقدموا مساعدات على أكمل وجه وأخيرا يقومون بإرسال خبرات إلى الخارج قصد تعليمهم بما يجري من مشكلات أو كوارث طلبا للمساعدة من المؤسسات الصحية الأخرى.

1- تعريف الحماية المدنية:

عبارة عن جهاز أمنى دفاعي تكمن مهمته الرسمية في حماية الأشخاص والممتلكات ولها عدة تنظيمات إدارية سواء تقنية أو علمية حيث يكمن دور الحماية المدنية في الوقاية وفرض الأمن على الأفراد وأيضا تقوم بتقديم حملات التوعية في شتى فروعها وتتميز بتنظيم إداري تقني وعلمي لضمان حماية الأفراد من جميع الكوارث. (أحمد قريطس، 2008)

2- نبذة تاريخية عن الحماية المدنية:

ظهرت تحت لواء الإمبراطورية الرومانية بعد حريق روما الشهير 10 من بين 14 حي بمدينة روما الإيطالية، من بينها حريق لندن 1966 الذي دمر 1200 مسكن تقدر بـ 175 هكتار وحريق شيكاغو في أكتوبر سنة 1971 الذي دمر 1400 مسكن تعود نشأة مختلف وحدات الحماية المدنية في الجزائر إلى 15 فيفري 1964 الذي فتح الطريق لتأميم

جهاز الحماية المدنية المسير من طرف المؤسسات المحلية وبموجب المرسوم التنفيذي رقم (39-76) المؤرخ في 20 فيفري 1976.

أهميته تنظيم الإدارة العامة للحماية المدنية وبموجب المرسوم التنفيذي رقم (92-94) المؤرخ في 12 فيفري 1921 مهمته تسيير مصالح الحماية المدنية حيث قسموا مديرية الحماية المدنية إلى (04) أربعة مصالح أهمها:

- مصلحة الوقائية
- مصلحة الإدارة والإمداد
- مصلحة الحماية العامة
- مصلحة المفتشية العامة الجزائرية الرسمية في 17 مارس 1997.

(Himaya26 .lafda .net)

3- مجالات تدخل الحماية المدنية:

- نقل المرضى والجرحى .
- حراسة الشواطئ .
- تقديم إسعافات سواءا منزلية أو حادث مرور .
- إخماد الحرائق .
- وضع مجمعات أمنية في شتى مختلف النشاطات الرياضية والثقافية.
- الوقاية والأمن من الكوارث الكبرى مثل الزلازل .
- وضع قوانين لسلامة الأمن الصناعي .
- إبراز وثائق الحماية المدنية .
- القيام بحملات التحسيس والتوعية.

4- التنظيم الإداري المحلي للحماية المدنية:

إن التنظيم الإداري المحلي لمختلف المديرات الولائية أو المصالح الخارجية للحماية المدنية يحدده المرسوم رقم 92-54 المؤرخ في 08 شعبان 1412 هجري، الموافق لـ 12 فيفري 1992. وهو يقسم وينظم الإدارة المحلية إلى ثلاثة مصالح هي:

4-1 - مصلحة لإدارة والإمداد: SAL

يتولى رئيس مصلحة الإدارة والإمداد ما يلي:

- التسيير غير المركز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية للولاية
- متابعة إنجاز برامج التجهيز والمنشآت وصيانتها
- متابعة وتنسيق أعمال التكوين والسهر على تطبيق برامج التدريب والتمارين الميدانية.
- تسيير المحاسبة العامة ومسك مختلف السجلات ودفاتر الجرد ودخول الإمدادات والمعدات وخروجها ومتابعة نشاط الحظائر وورشات الصيانة.
- متابعة مراحل الحياة المهنية لمستخدمي الحماية المدنية في الولاية وعلى هذا فإن هذه المصلحة تنقسم إلى مكاتب تساهم في ضمان السير الحسن لنشاطات المصلحة من

02 إلى 04. (<https://ar.wikipidya.org/wik>)

4-1-1-1 انقسامات مصلحة الإدارة والإمداد :

- مكتب المستخدمين - التكوين - النشاط الإجتماعي:

يتولى تسيير الحياة المهنية للمستخدمين على عدة مراحل وهي:

أ- التوظيف: هو يجري حسب كفايات مختلفة هي:

- المسابقة على أساس الإختبارات
- المسابقة على أساس الشهادات
- الإمتحانات والإختبارات المهنية

- الاختبار بين الموظفين الذين تتوفر لديهم خبرة مهنية كافية، عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد إستشارة لجنة الموظفين.

- عن طريق التوظيف المباشر.

ب- **التعيين:** يعين المترشحون الذين إستوفوا الشروط، حيث تصدر وثيقة التعهد في شكل مقرر تبين بدقة المعلومات التالية:

- منصب العمل

- الصنف وقسم تصنيف المنصب المذكور

- المصلحة التي عين فيها

- الرتبة

ت- **المدة التجريبية:**

تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها وهي عموما محددة بمدة تسعة أشهر قابلة للتجديد عند الاقتضاء.

ث- **التثبيت:**

يتم تثبيت المتمرنين في مناصب عملهم بعد انقضاء المدة التجريبية.

ج - **الترقية في الدرجة:**

تجري الترقية حسب قواعد العامة الواردة في القانون الأساسي النموذجي وفق كفاءات تحددتها القوانين الأساسية الخاصة حسب المدات الثلاث: الدنيا، المتوسطة والقوى، والنسب المنصوص عليها في المادة 75 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 11/09/82 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والغارات العمومية.

4-1-2 العقوبات:

ينص عليها القانون 302/82 المؤرخ في 11/09/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية لعلاقات العمل الفردية فكل خطأ مهني يرتكبه عون الحماية المدنية أثناء تادية مهامه يعرضه لعقوبات تأديبية حسب نوعية الخطأ، يتولى تسيير الحياة المهنية درجات:

- الدرجة الأولى: الخاصة بالإنضباط العام
 - الدرجة الثانية: الناتجة عن الغفلة والإهمال
 - الدرجة الثالثة: المتمثلة في التلبس بإخفاء معلومات أو رفض تنفيذ التعليمات أو إفشاء أسرار مهنية
- أما من حيث العقوبات التأديبية فهي كالتالي:
- الخطأ المهني من الدرجة الأولى: يتراوح العقاب بين الإنذار الشفوي والطرده من يوم إلى ثلاثة أيام.
 - الخطأ المهني من الدرجة الثانية: الطرد من 4 إلى 8 أيام
 - الخطأ من الدرجة الثالثة: يتراوح في التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية.
- (www.elchourouknews.com)

التكوين: يسهر هذا المكتب على إعداد برامج التكوين وكذا تطبيقه على مستوى وحدات الحماية المدنية ويعمل على القيام بتربصات لأعوان الحماية المدنية والحرائق وتربصات لمختلف التخصصات ويقوم كذلك بمتابعة النشاط الإجتماعي لمختلف الموظفين وأعوان الحماية المدنية وذلك بمتابعة:

- تطور الحياة المهنية
- العطل المرضية
- المتابعة الطبية

- الدورات الرياضية

• مكتب المحاسبة والأملاك:

يتولى هذا المكتب مسك الإعتمادات وتسيير الميزانية وتنفيذها حسب الأبواب وتقسيمها على عدة مواد كما يقوم بإحصاء ومتابعة العتاد والأملاك والمنشآت المتواجدة بمختلف وحدات الحماية المدنية وهي:

- تسيير الميزانية

- المرتبات

- الأجر الأساسي

- العلاوات

- الخصوم

العتاد:

تتوفر مختلف وحدات الحماية المدنية بالولاية على عتاد متنوع وهو إما أن يكون تنصيب من المديرية العامة لفائدة المديرية الولائية أو عبارة عن إقتناء من ميزانية المديرية الولائية.

يوجد نوعين من العتاد: المستهلك وغير المستهلك.

يتم تخزين العتاد على مستوى الحاضرة الولائية وعلى مستوى الوحدات بتوفير سندات إدخال وخروج عن طريق وثائق الأمر بالحركة ويخزن العتاد في الأدرج ويسجل على بطاقات التخزين وخروج العتاد من المخازن لا يتم إلاّ بأمر الحركة ممضي من طرف مكتب العتاد ومدير الحماية المدنية بالولاية.

2-4 مصلحة الحماية العامة SPG:

يتولى رئيس المصلحة إعداد مخططات تنظيم الإسعافات وتطبيقها عند حدوث الكوارث أو يأمر بإعدادها ويسهر على ضبطها باستمرار، ويعمل على تحقيق إقامة مختلف دوائر الإنذار عند حدوث الأخطاء.

ينظم رئيس المصلحة وينفذ ويراقب الأجهزة المخصصة لضمان سلامة الأشخاص والممتلكات كما يقوم بكل إجراء من شأنه النهوض بالإسعاف وينمي روح التضامن الوطني في مجال المساعدة والنجدة، وذلك بالإتصال مع التنظيمات ذات الطابع الإنساني ويساعد رئيس المصلحة في أداء مهامه رؤساء المكاتب: مكتب المخططات والأجهزة الأمنية.

3-4 مصلحة الوقاية SP:

تعتبر مصلحة الوقاية إحدى المصالح الثلاثة المكونة لمديرية الحماية المدنية، منظمة ومهيكلية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 54/92 المؤرخ في 12/02/1992 الذي يتعلق بتنظيم المصالح الخارجية للحماية المدنية، وكذا بموجب القرار الوزاري المشترك الصادر في 06 مارس 1994، الذي يحدد عدد المكاتب المكونة لهذه المصلحة المتمثلة في مكتب الدراسات والإحصائيات.

- مهام مصلحة الوقاية:

تتابع وتراقب تطبيق التنظيم وتدابير الأمن المطبقة في مجال الوقاية:

- تجري دراسات المخاطر والأمن لفائدة مؤسسات وهيئات عمومية أو خاصة وتشارك في الدراسات ذات الصلة بمهام الحماية المدنية والتي تبادر بهما مختلف الهيئات الموجودة في تراب الولاية.

- تعد خطط الوقاية أو تأمر من بعيها وتراقبها

- تبادر بحملات التوعية بشأن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظيمها.
(أيمن أبو العلي.2006).

5- وسائل تدخل الحماية المدنية:

- سيارات الإسعاف (03) تعرف بـ AMB نجد فيها السائق وعونين (02) من أعوان الحماية المدنية.

- شاحنة مجهزة بمضخات وخزان (02) يعرف بـ FPT لها السائق ورئيس العدد و(04) أعوان.

- وسائل الإتصال المحمولة والثابتة لها:

- مولد كهربائي
- طائرات النجدة
- قوارب النجدة
- عتاد الإسعاف
- شاحنات ذات الرافعات
- سيارات ذات صهاريج الماء
- قارورات الأوكسجين
- وسائل التقطيع
- حقائب النجدة
- أجهزة الإنعاش

6- الهيكل التنظيمي للحماية المدنية:

يطلق عليه إسم هيكل شبه عسكري دوره الحماية والإنقاذ يحتوي على 108 شخص منهم نساء ويحتوي على مختلف الرتب وتتمثل في الضباط السامون لأعوان ضباط صف الرقباء. وفيما يلي رسم بياني يوضح الهيكل التنظيمي للحماية المدنية.

7- نظام العمل في وحدة الحماية المدنية:

تعتبر الحماية المدنية كخدمة عسكرية وهي كباقي مختلف الأعمال الأخرى بحيث تخضع لعدة قوانين ولها هيكل خاص بها تعمل في نظام 24 ساعة و (7) أيام وذلك لأجل حماية أملاك المواطنين.

لديها ثلاثة أفواج تعمل في اليوم حيث كل فوج يبدأ على الثامنة صباحا إلى غاية الثامنة صباحا في اليوم الموالي وذلك عند خروج الفوج A يقوم بالإتصال بالفوج B لإعلامه بمختلف التعليمات الخاصة بتلك الوسائل.

ويكون البرنامج اليومي كالتالي:

- المناورات التدريبية
- نظافة الثكنة
- تناول وجبة الغذاء
- الراحة
- إلقاء الدروس النظرية حسب البرنامج
- الرياضة
- الراحة
- تناول وجبة العشاء.

حيث يبلغ عدد أعوان الفوج ما بين (20) و(25) عون في المنصب الأول، نجد ضباط حراسة الذي يكون إما مساعدا تتضمن مهمة في وضع الجدول الخاص بالفوج، وكل فوج يقوده ضابط قائد الحراسة يساعده في مهامه صف ضابط للحراسة وبالإضافة للتعريف اليومي المكلف بمركز الحراسة وكذلك رؤساء العدد المكلفون بسيارات الإسعاف وشاحنات التدخل والأعوان الموضوعين تحت تصرفهم أثناء التدخلات المختلفة خلال مدة المداومة.(هلة أبو سعد. 2008)

8- الجانب الأمني للوحدة الرئيسية:

- ارتفاع الجدران المحيطة بالثكنة حوالي 3,20 م مجهزة بأسلاك شوكية
- توفير الإنارة الخارجية والداخلية
- توفير هواتف داخلية
- حراسة مدعمة
- توفير منبه عام مثلا يتم تشغيله في عدة نقاط من الثكنة حيث يكون متعارف عليه لدى الأعوان
- التأكد من هوية الأعوان عند العودة من التدخل
- خروج فرقة التدخل للحماية المدنية مدعمة بفرق الأمن أو الدرك الوطني، خاصة أثناء الليل أو عندما يكون التدخل بعيدا أو خارج الدائرة أو الولاية.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى بعض العناصر المتعلقة بالحماية المدنية حيث أولاً تطرقنا إلى تعريف الحماية المدنية ثم كل المجالات التي تتدخل فيها. تعرفنا أيضاً على النبذة التاريخية لمحتوى الحماية المدنية ثم أخيراً عرضنا كيفية نظام العمل فيها ومعرفة جدول توقيتها اليومي.

لقد تم تقديم كل هذه المعلومات على شكل تقرير عام حول وحدة الحماية المدنية من جميع المسؤولين على هذا الجهاز ونظراً لكل ما تطرقنا له لا توجد مراجع تدعمها لأنه معتبرة من جهة نظرهم مجموعة من قوانين داخلية للجهاز الأمني والتي صعب الإطلاع عليها ومعرفة محتواها بسهولة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. التذكير بفرضيات الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. حدود الدراسة
4. منهج الدراسة
5. عينة الدراسة وخصائصها
6. أدوات جمع البيانات.
7. الأساليب الإحصائية المستعملة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري إلى تحديد الإشكالية وفرضية البحث وكذا تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة به إضافة إلى أسباب إختيار الموضوع والهدف منه، وبعد التعرض لمختلف الجوانب ذات الصلة بمتغيرات البحث المتمثلة في العمل، العمل الليلي، الدافعية، الدافعية للإنجاز وهذا في كل فصل على حدى، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الجانب التطبيقي قصد التحقق من مصداقية الفرضية الأولى: وهي: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية، وسنتعرض من خلال هذا الفصل: التذكير بالفرضيات، الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها، وكذا مكان وزمان إجراء البحث، عينة البحث إلى جانب منهج البحث المتبع وأدواته المتمثلة في المقابلة والاستبيان والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجتها وكذا صعوبات البحث.

1- التذكير بالفرضيات:*** الفرضية العامة:**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى اعوان الحماية المدنية "وحدة عزازقة".

*** الفرضية الجزئية الأولى:**

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدافعية للإنجاز.

*** الفرضية الجزئية الثانية:**

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية والدافعية للإنجاز.

* الفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المهنية والدافعية للإنجاز.

* الفرضية الجزئية الرابعة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المعرفية والدافعية للإنجاز.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة في البحث العلمي، أول خطوة يقوم بها الباحث للتعرف على ميدان الدراسة وعلى الإمكانيات والظروف المتاحة كما تساعد على إعطاء صفة موضوعية للبحث العلمي والابتعاد عن الذاتية، فهي من بين المراحل التي يجب مراعاتها قبل البدء بالدراسة الميدانية، وهي عبارة عن الملاحظة الأولية التي تقام في مجتمع الدراسة (Chauha ; 1985 : 15) حيث تهدف إلى الخروج ببعض الملاحظات الأمة التي يجب الأخذ بها في الدراسة الميدانية، كما تمكنا من تجريب أداة القياس ولغرض الإحاطة بموضوع الدراسة، قمنا باستطلاع ميدان يوم (الأربعاء 30 ماي 2018)، كان ذلك في وحدة الحماية المدنية بعزازقة التابعة لولاية تيزي وزو بهدف ضبط متغيرات بحثنا ومعرفة مدى ملائمة الأدوات التي تم تحديدها لجمع البيانات، وضبط العينة، وذلك من خلال التطبيق الأولي لمقياس الدافعية للإنجاز (لعبد الرحمان الأرزق) وملاحظة كيفية إجابة العينة على البنود، حيث وجدنا بعض الصعوبات بالتالي قمنا بتعديل بعض بنود هذا الأخير.

3- حدود الدراسة:**3-1- المجال المكاني:**

تم إجراء بحثنا هذا في الوحدة المركزية للحماية المدنية بعزازقة (التابعة لولاية تيزي وزو حيث أنها تقع بالمكان المسمى السيخ بدائرة عزازقة، يحدها من الشمال مجرى مائي ومن الجنوب منفق في إطار الإنجاز ومن الشرق مكمّل عقار من الغرب الطريق الوطني رقم 71 حيث تبلغ مساحته 16211م².

3-2- المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2018/2017 حيث كانت الزيارة الميدانية الأولى لمديرية الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بتيزي وزو بتاريخ 2018/04/23 من أجل موافقة مدير المؤسسة وبعد قبوله للطلب الخطي الذي قدمناه أما الاستبيان فقد تم توزيعه يوم 2018/04/30 وتم استرجاعه خلال (15) يوم وذلك بتاريخ 2018/05/15.

3-3- المجال البشري:

لقد قمنا بإجراء دراستنا هذه في الوحدة المركزية بعزازقة، حيث اشتملت هذه الدراسة على مجموعة من العمال من مختلف الرتب تقدر بـ 100 عامل من المجموع الأصلي المتمثل في 129 عونا.

4- منهج الدراسة:

المنهج بصفة عامة هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة بالتالي فإن لكل منهج خصائصه ومميزاته التي يستفيد منها كل الباحث وحتى يكون البحث علميا لا بد أن يكون المنهج المتبع مناسباً تماماً لطبيعة المشكلة المدروسة، لذا تمّ الاعتماد في بحثنا على المنهج الوصفي، لأنه يستخدم في دراسة الواقع التربوي ويساعد على استقصاء الظاهرة المدروسة، وصنعها وكذلك تشخيصها وتحديد العلاقة بين العمل الليلي

والدافعية للإنجاز لدى يعرف المنهج الوصفي أنه طريقة من طرق التحليل والتغيير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو إنسانية.

وحسب (نجدي عزيز إبراهيم) فهو يعرف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يهتم بدراسة الوضع الراهن لمجموع من الأهداف دون إحداث تغيير في ميدان من جانب البحث .
(سامي عريفج، 1999، ص 107)

5- عينة الدراسة وخصائصها:

5-1- اختيار عينة الدراسة: تعد العينة من ضروريات إجراء البحوث الميدانية وهذا بغرض تمثيل المجتمع الأصلي، لكن تختلف العينة من مجتمع لآخر، من منطقة لأخرى، وذلك باختلاف نوع المكان ونوع الدراسة. (محمد 1999، ص 277)

كما عرفها أيضا الهاملي (1988) بأنها "ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري إختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا" (الهاملي، 1988، ص 176)

5-2- اختيار عينة الدراسة:

قمنا باختيار عينة البحث بصفة عشوائية وذلك في الوحدة المركزية الحماية المدنية بعزازقة وشملت عينة بحثنا إلى (100) عون من المجتمع الأصلي الذي يقدر بـ 129 عون.

5-3- خصائص عينة الدراسة:

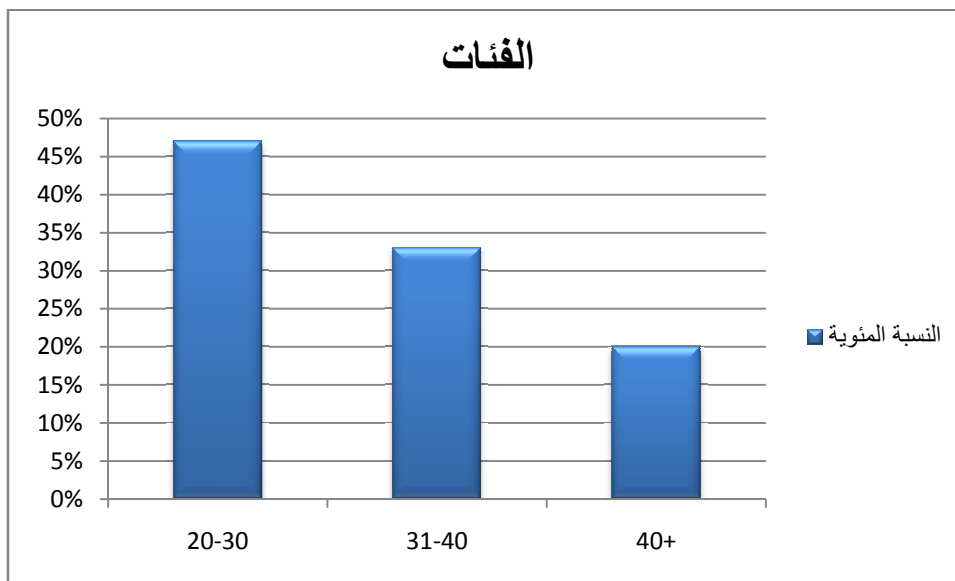
بعدما قمنا باسترجاع الاستبيان الموزع على العينة المحددة قمنا بحساب خصائصها من خلال الجداول التالية:

1- خصائص العينة حسب السن:

جدول رقم (03) : يمثل خصائص العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
47%	47	30-20
33%	33	40-31
20%	20	+40
100%	100	المجموع

شكل رقم (02) :



نلاحظ من خلال الجدول ومن خلال الأعمدة البيانية أن أغلبية العمال تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 31 سنة حيث بلغ عددهم 47 عامل وهي أكبر نسبة بحيث تقدر بـ 47%، وبعدها تأتي فئة من 31 إلى 40 سنة، وبلغ عدد العمال فيها 33 عامل ما يعادل 33% عددهم 20 عامل ما يعادل نسبة 20% ومن خلال هذا الجدول نلاحظ بأن فئة الشباب تمثل أكثر نسبة وهذا ما يوصلنا إلى استنتاج أن مهنة الحماية المدنية تمارس نسبة

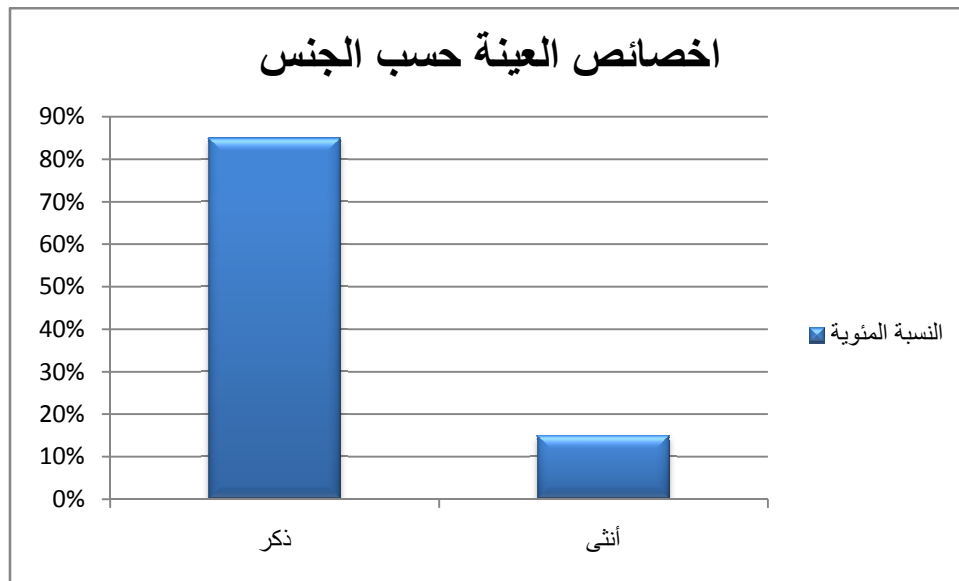
كبيرة من طرف الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 31 سنة وهذا بالوحدة المركزية للحماية المدنية بعزازقة التابعة للوحدة الرئيسية بتيزي وزو.

2- خصائص العينة حسب الجنس:

جدول رقم (04): يمثل خصائص العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
85%	85	ذكر
15%	15	أنثى
100%	100	المجموع

شكل رقم (03) :



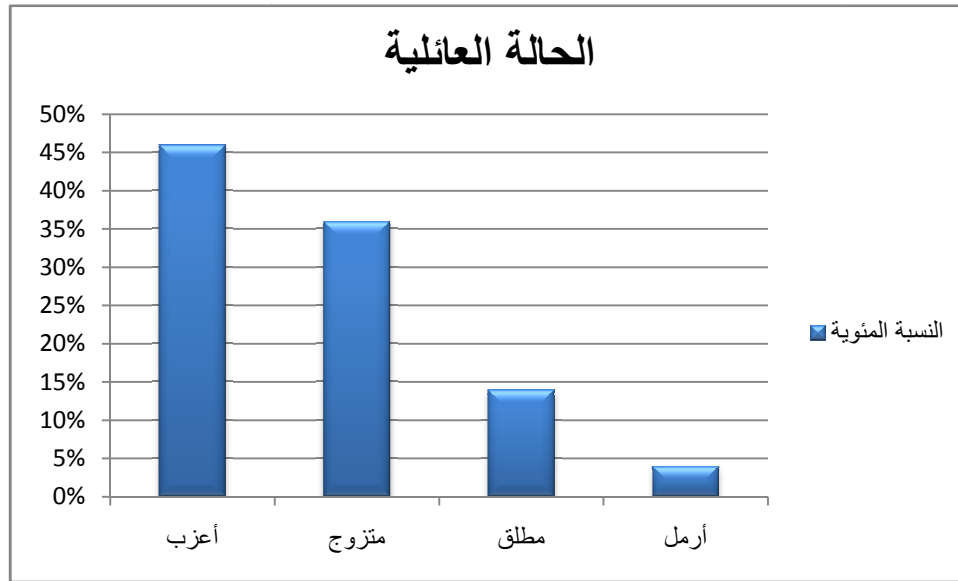
نلاحظ من خلال الجدول والأعمدة البيانية أن عدد الذكور طفت على نسبة الإناث والتي بلغت 85 عامل والتي قدرت 85% بالنسبة للذكور و 15 عاملة بنسبة تقدر بـ 15% وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يستلزم جهد بدني وأيضا لخطورة وحساسية الخدمة.

3- خصائص العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (05): يمثل خصائص العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
%46	46	أعزب
%36	36	متزوج
%14	14	مطلق
%04	04	أرمل
%100	100	المجموع

شكل رقم (04) :



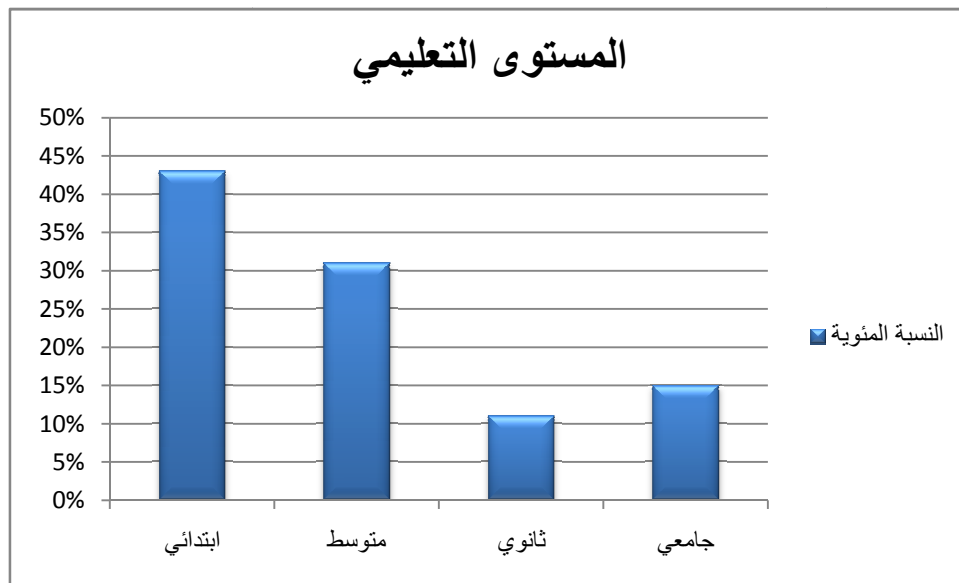
نلاحظ من خلال الجدول والأعمدة البيانية أنّ العمال العزاب يقدر عددهم بـ (46) عامل وتمثل نسبتهم المئوية بـ 46% من العينة ككل، أما فيما يخص فئة المتزوجين فتضم 36 عامل ونسبة مؤوية تقدر بـ 36% ثم تليها فئة المطلقين والتي تضم 14 عامل وهذا بنسبة تقدر بـ 14% وفي الأخير فئة الأرامل والتي تبلغ 04 عمال.

4- خصائص العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (06): يمثل خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
43%	43	ابتدائي
31%	31	متوسط
11%	11	ثانوي
15%	15	جامعي
100%	100	المجموع

شكل رقم (05) :



ومن خلال الجدول رقم 04 والأعمدة البيانية نلاحظ أنّ العمال الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي يقدر عددهم بـ 43 عامل ويمثلون بالنسبة 43%، ثم تليها فئة ذوي المستوى المتوسط إذ يمثلون نسبة 31% لـ 31 عامل من المجموع الكلي للعينة ويليهما العمال الذين يمثلون المستوى الجامعي حيث يقدر عددهم بـ 15 عامل وهذا بنسبة 15%، وتليها مباشرة فئة مستوى التعليم الثانوي الذي يبلغ عددهم 11 عامل بنسبة تقدر بـ 11%.

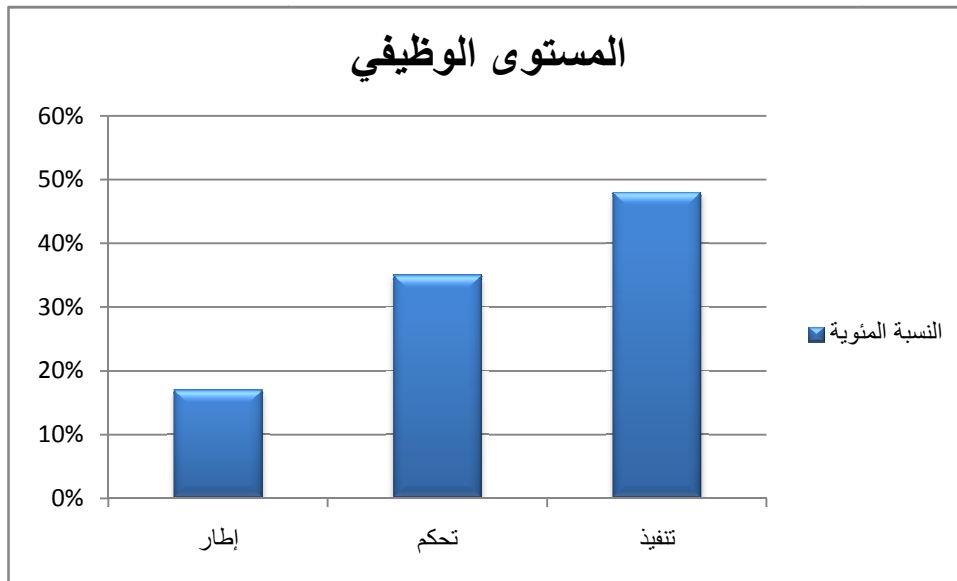
وعلى هذا الأساس نلاحظ أنّ اصحاب المسويات الإبتدائي المتوسط والجامعي يمثلون النسبة الأكثر من المجموع الكلي للعينة.

5- خصائص العينة حسب المستوى الوظيفي:

جدول رقم (07): يمثل خصائص العينة حسب المستوى الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الوظيفي
17%	17	إطار
35%	35	تحكم
48%	48	تنفيذ
100%	100	المجموع

شكل رقم (06) :



من خلال الجدول رقم (07) والأعمدة البيانية نلاحظ أنّ أصحاب التنفيذ يقدرون بـ (48) عامل بنسبة تمثل بـ 48% ثم يليها أصحاب التحكم بـ (35) عامل بنسبة 35% وبعدها تجد أصحاب الإطار الذين يبلغ عددهم (17) عامل بنسبة تمثل 17% من

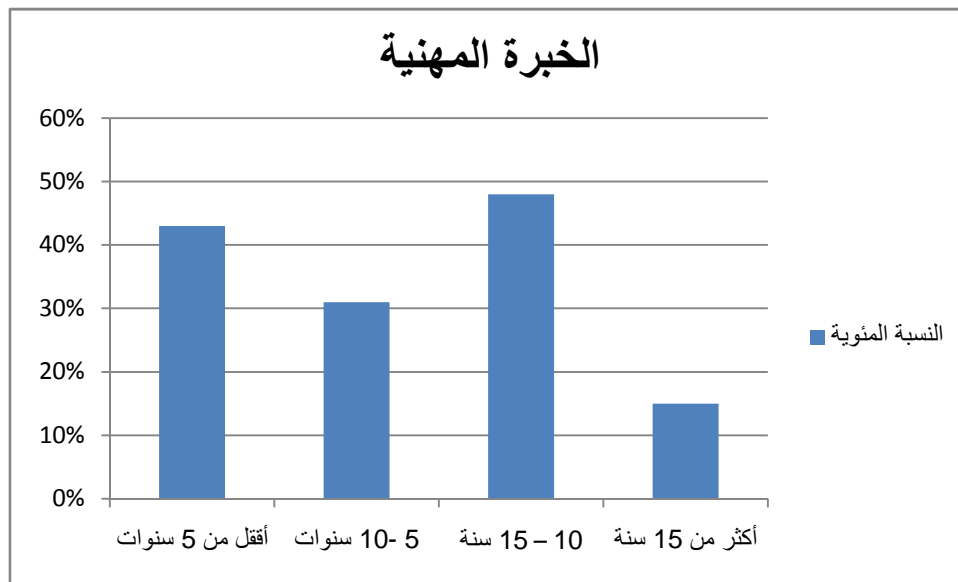
المجموع الكلي للعينة ومن هنا نلاحظ أنّ نسبة المنفذين تحتل المرتبة الأولى بالنظر إلى المستويات الأخرى.

6- خصائص العينة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (08): يمثل خصائص العينة حسب الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
43%	43	أقل من 5 سنوات
31%	31	5- 10 سنوات
48%	11	10 - 15 سنة
15%	15	أكثر من 15 سنة
100%	100	المجموع

شكل رقم (07) :



ومن خلال الجدول رقم (08) والأعمدة البيانية والذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة

ككل حسب الأقدمية المعينة في المؤسسة ويتضح لنا أنّ 43 عامل لديهم أقدمية أقل من 5

سنوات حيث يمثلون نسبة 43% من مجموع الأفراد ثم تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بحيث تقدر 31 عامل وقدرت نسبتهم بـ 31% وبعدها الفئة التي تتراوح الأقدمية الأكثر من 15 سنوات فقد قدر عدد العمال فيها بـ 15 عامل بنسبة 15% وتأتي فئة من 10 إلى 15 سنة والتي تقدر بـ 11 عامل والتي تمثل 11% من المجموع الكلي للعينة.

6- أدوات جمع البيانات:

من أجل البحث في الإشكالية المطروحة من أجل جمع البيانات المتعلقة بالعينة المدروسة، كان بالضرورة علينا أن نعتمد على مقياس المتغير الأول خاص بالدافعية للإنجاز واستبيان خاص بالمتغير الثاني العمل الليلي وهي كالتالي:

6-1- مقياس الدافعية:

6-1-1- وصف المقياس: لما تم بناء هذا المقياس من طرف (عبد الرحمان صالح الأرزق) الذي يتمثل في مقياس الدافعية للإنجاز، تم تعديل بعض بنوده لغرض تكيفه مع موضوع بحثنا. يتكون المقياس من (31) عبارة يحتوي على التقديرات التالية: ينطبق، إلى حد ما، لا ينطبق، فلقد صنف البنود حسب الإيجاب والسلب أي إعطاء إشارة (+) للعبارة الإيجابية، وإشارة (-) للعبارة السلبية، ثم يرفق كل تقدير بعدد كما يلي:

● في حالة العبارات الإيجابية:

ينطبق = 3 ، إلى حد ما = 2 ، لا ينطبق = 1.

● في حالة العبارات السلبية:

ينطبق = 1 ، إلى حد ما = 2 ، لا ينطبق = 3.

بعدما طلبنا من أفراد عينة البحث وضع إشارة (X) أمام التقدير الذي يصف أكثر اتجاهه نحو العبارة المقترحة، وبعد جمع كل إجابات العمال، قمنا بتحديد الحد الأدنى والحد

الأقصى للدافعية الخاصة بعينة البحث، وذلك من خلال ضرب مجموع العبارات في كل درجة من الدرجات المعطاة للتقديرات وذلك على النحو التالي:

$$93 = 3 \times 31, 62 = 2 \times 31, 31 = 1 \times 31$$

من خلال هذه النتائج قمنا بتحديد المجالين (31 - 61) دافعية منخفضة، (62) - (93) دافعية مرتفعة حيث أنّ الحد الفاصل بين الدافعية المنخفضة والمرتفعة مقدر بـ (62).

- مواصفات الصورة الأولية للأداة:

تتكون الصورة الأصلية من (5) خمس عناصر أساسية وهي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (09): يمثل الصورة الأولية لمقياس الدافعية:

العناصر	العبارات
الطموح	1 - 6 - 11 - 23
المتابعة	2 - 10 - 12 - 19 - 24 - 27 - 31
الأداء	3 - 7 - 13 - 16 - 21 - 26 - 28 - 29
إدراك الزمن	4 - 8 - 14 - 17 - 22 - 30
التنافس	5 - 9 - 15 - 18 - 20 - 25

6-1-2- صدق المقياس:

لقياس صدق المقياس استخدم (عبد الرحمن صالح الأرزق) صدق المحتوى بطريقة صدق المفردات حيث حسب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي لدرجة البعد الذي ينتمي إليه وتتلخص النتائج في توافع معاملات الارتباط بين العبارات (0,27) و(0,68) وهي جميعها دالة:

كما حسب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والتي تراوحت ما بين (0,54) و (0,79) وفي ضوء هذه النتائج يمكن القول أنّ مقياس الدافعية صادق ويصلح لقياس ما أعدّ من أجله.

6-1-3- ثبات المقياس:

لتحقيق ثبات المقياس استخدم (عبد الرحمن صالح الأرزق) طريقة التجزئة النصفية التي يقوم بحسابها بمعادلة (سيرمان براون) فلقد قام هذا الأخير بحساب العلاقة بين مجموع درجات العبارات الفردية في مقياس (16) عبارة ودرجات العبارات الزوجية (16) لعينة الدراسة الإستطلاعية (ن = 50) وبلغ معامل ثبات المقياس (0,81) وهو إرتباط عال.

6-1-4- الصدق والثبات في الدراسة الحالية:

● الثبات في الدراسة الحالية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

- **التجزئة النصفية:** حيث تم تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد والذي يقدر عددهم (10) عمال، وبعد تقسيم القياس إلى جزأين والحصول على درجتين تمثلان البنود الزوجية والفردية، حيث طبقنا معامل برسون وتحصلنا على درجة (0,78) وبعد استعمال معامل سبيرمان براون تحصلنا على درجة (0,88).
- **التناسق الداخلي:** حيث تم تطبيق المقياس على نفس العينة، وتم حساب درجة الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ وتحصلنا على درجة الثبات في حدود (0,59).

جدول رقم (10): يمثل معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدافعية.

قيمة الدلالة	معامل الثبات			عدد البنود	العينة	المقياس
	ألفاكرونباخ	معادلة تصحيح سبيرمان براون	معامل بيرسون			
0,01	0,59	0,88	0,78	31	10	الدافعية

من خلال الجدول رقم (10) يمكن القول بأنّ هذا المقياس ثابت بحيث يمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

• الصدق في الدراسة الحالية:

تم حساب صدق الأداء وهي مقياس الدافعية بواسطة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتدل الدرجة المتوصل إليها والتمثلة في (0,53) على مصداقية الاستبانة بشكل جيد.

6-2- استبيان العمل الليلي:

6-2-1- تصميم الاستبيان:

تم بناء الإستبيان وهو مكون من 31 سؤال مغلق و6 أسئلة فرعية تعبر عن معلومات شخصية تخص المفحوص المتعلقة بموضوع الدراسة ولقد تم اختيار الأسئلة المغلقة وذلك لأنها تفي بالفرض المحدد لدراسة وتقديم الدقة اللازمة للإجابة على أسئلة المقدمة وهناك في الإستبيان نوعين من العبارات الأولى إيجابية وتكون أوزان تدرج فيها 1 و 2 و 3 - والثانية سلبية وتكون أوزان التدرج فيها معكوسة.

6-2-2- وصف الإستبيان:

يتضمن الاستبيان المصمم من أجل دراسة الانعكاسات والآثار السلبية للعمل الليلي على صحة العامل 06 أسئلة خاصة بالمفحوص و31 عبارة موزعة على أربعة محاور وهي:

المحور الأول: الانعكاسات الفيزيولوجية:

يضم 12 عبارة مرقمة كما يلي: 01 - 02 - 03 - 07 - 08 - 09 - 11 - 14 - 18 - 20 - 21 - 25.

المحور الثاني: الانعكاسات المعرفية:

يضم 04 عبارات مرقمة كما يلي: 04 - 22 - 26 - 30.

المحور الثالث: الانعكاسات الوجدانية:

يضم 07 عبارات مرقمة كما يلي: 05 - 12 - 17 - 19 - 24 - 28 - 31.

المحور الرابع: الانعكاسات المهنية:

يضم 08 عبارات مرقمة كما يلي: 06 - 10 - 13 - 15 - 16 - 23 - 27 - 29.

العينة الأساسية:

تم اختيار العينة التي أجريت عليها الدراسة من الوحدة المركزية للحماية المدنية بعزازقة التابعة لولاية تيزي وزو، وهم جماعة العمال الذين يعملون تحت نظام متناوب.

المجتمع الأصلي لأفراد العينة المدروسة يمثلون مجموعة من العمال ونظرا لقلّة أفراد العينة قمنا بالتنقل إلى الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية تيزي وزو.

6-2-3- إجراء التطبيق الميداني:

تم توزيع الإستبيان المصمم من أجل قياس الإنعكاسات التي يخلفها العمل الليلي عن العمال من طرف الطالبين الباحثين، وكذلك بالتعاون مع عمال الوحدة وقد تم تطبيق الإستبيان بطريقة فردية على عينة الدراسة حيث طلب من كل عامل الإجابة على بنود الإستبيان وذلك بعد تقديم المعلومات اللازمة وشرح بعضها إذ لزم ذلك ومساعدة بعض العمال في فهم بعض البنود من الاستبيان ممن تعسر عليهم فهمها وذلك بتقديم الشرح الوافي والكافي عنها، مما يساعدهم على إعطاء الإجابة الدقيقة والصريحة.

- لقد استغرقت فترة توزيع الاستبيان لمدة 15 يوم ولقد بلغ عدد أفراد العينة 100 عينة.

6-2-4- أساليب التحليل والمعالجة الإحصائية:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات الإستبيان الصالحة لغايات الدراسة والمستوفية للإجابة في الحاسب الآلي بعرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموع البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) (Statistical Package, For Social Science)

وكما تم بعد تفريغ بيانات الإستبيان الصالحة لغاية الدراسة والمستوفية الإجابة، بغرض تحليلها وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية، وحساب الدرجات باستعمال القانون الكلي للمدى وذلك لتحقيق من وجود إنعكاسات وآثار سلبية للعمل الليلي على الدافعية للإنجاز لدى العامل.

6-3- الخصائص السيكومترية للاستبيان:

6-3-1- الصدق الظاهري للاستبيان:

لقد افترضنا دراستنا الحالية على صدق المحاكمين وصدق الاتساق الداخلي ولتحقق من صلاحيات أداة الدراسة والتأكد من توفرها على خصائص السيكومترية تم تطبيقها على عينة أولية قوامها 30 عامل ومن خلال النتائج المتواصل إليها تم حساب وصدق وثبات الأداة.

- تعريف الاتساق الداخلي.

يتم تقسيم الاختبار إلى جزئين متماثلين ليكون الاختبار متماثل فعالاً. (المقدمة عبد

الحفيظ، 2003، ص 155)

كما قمنا أيضاً بالإستعانة بمقياس الدافعية للإنجاز لعبد الرحمن الأرزق.

وبعد استرجاع الإستمارة فقد تم تعديل بعض الملاحظات التي أبدتها الأساتذة حول الموضوع وبعض العبارات خاصة، وبعد ذلك تم ضبط الاستبيان في طبيعته النهائية بغوص توزيعه على أفراد العينة الاستطلاعية وبعد التأكد من ثباته وصدقه ليتم تطبيقه على أفراد العينة الأساسية.

6-3-3- ثبات الاستبيان الأول: للتحقق من الاتساق الداخلي وثبات بنود مجموع

الاستبيان ألاً وهو العمل الليلي قمنا بإستخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل إيدا قيمة الثبات.

جدول رقم (11): يمثل ثبات الاستبيان.

بنود إستبيان العمل الليلي	معامل ألفا كرونباخ
31	0,54

7- الأساليب الإحصائية المستعملة:

نظراً لطبيعة بحثنا إعتدنا على عدة أدوات إحصائية وتتمثل في:

7-1- النسبة المئوية: هي أداة من أدوات الإحصاء الوصفي، حيث يتم الإعتماد عليها

لتحويل البيانات إلى نتائج كمية ذات معنى دلالة إحصائية، بحيث تساعد في تحليل نتائج

وتفسير محتوى الإجابات (البيهي السيد، 1978، ص 237) ولحساب النسبة المئوية لتكرار

معين نقسم هذه الفئة على المجموع الكلي والضرب في 100.

7-2- المتوسط الحسابي: هو أكثر مقياس النزعة المركزية إستخداما وأهمية، ونعيد متوسط الدرجة الوسطى في التوزيع فهي توضح مدى تقارب الدرجات من بعضها البعض واقتربها من المركز ويحسب بطريقة مباشرة وذلك بجمع جميع الدرجات وتقسيمها على عدد أفراد العينة. (بوعلاق محمد، 2009، ص64)

7-3- الإنحراف المعياري: هو من أهم مقياس التشتت، وهو يفيدنا في معرفة طبيعة أفراد العينة أي مدى إسنجامها وهو يتأثر بالمتوسطات، والدرجات المتطرفة أو تشتتها، وبمدى صلاحية الإختبار المطبق، وكما يفيدنا في مقارنة مجموعة بمجموعة.

7-4- معامل الارتباط (بيرسون pearson):

يستخدم معامل الارتباط في المنهج الوصفي لتعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وعند وجود تغير في المتغير (س) تبعه تغيير في المتغير (ص)، فإن الباحث يهتم بدراسة العلاقة التي تربط هذين المتغيرين، والتعرف على نوعية وقوة هذه العلاقة. (عبد الكريم بوحفص، 2005، ص211).

وتتحصر قيمة معامل الارتباط طردية بين (1 و 1-) وسير القيمة (+1) إلى وجود علاقة إرتباط طردية أو عكسية، والملاحظة أن قيمة الإرتباط تأخذ شكل كسر عشري، أي جزء من الواحد الصحيح، ويمكن القول أن الارتباط ضعيف إذا كانت قيمة معاملته أقل من 0.

وإنّ الإرتباط قوي إذا كانت قيمة معاملته أكبر من 0 فما فوق ومع هذا يمكن أن تتغير هذه القيم وفقا لطبيعة الدراسة. (غريب سيد حمد، 1995، ص ص46-47)

7-5- معامل ارتباط ألفا كرونباخ: لتحديد معامل وثبات الدراسة.

حدود البحث:

لقد قمنا ببحثنا في الوحدة المركزية للحماية المدنية بعزازقة التابعة لولاية تيزي وزو ولكن نظرا لقلّة أعضائها فلقد إضطررنا إلى التنقل إلى وحدة أخرى والتي هي الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية تيزي وزو والتي تقع في الجهة الشرقية الجنوبية للولاية والمتواجدة في تقاطع الطريق الوطني رقم (12) بوهنون.

ولقد كانت بداية بحثنا في شهر أبريل إنتهينا في شهر جوان.

خلاصة الفصل:

نستنتج مما تم عرضه في هذا الفصل والذي شمل التذكير بفرضيات الدراسة، المنهج المعتمد عليها لدراسة هذه الظاهرة مع تطبيق الأساليب الإحصائية على الظاهرة مع تطبيق الأساليب الإحصائية على العينة، أنّ هذه الخطوات ذات أهمية وضرورية لا يمكن الاستغناء عنها وهذا للوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
- 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج التي توصلنا إليها من خلال القيام بالعمليات الإحصائية الّآ وهي استبيان ومقياس الدافعية لعبد الرّحمان الأرزق لغرض التحقق أو رفض الفرضيات التي عرفت في البداية بحيث يتضمن هذا الفصل مرحلتين: تقوم في المرحلة الأولى بعرض نتائج الدّراسة، في المرحلة الثانية تحليل ومناقشة تلك النتائج وبعدها التعريف للاستنتاج العام وفي الأخير خلاصة البحث.

1- عرض وتحليل النتائج:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: التي مفادها توحيد علاقة ذات دلالة بين الانعكاسات الفزيولوجية والدّافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

جدول رقم (12): يمثّل العلاقة بين الدّافعية للإنجاز والإنعكاسات الفزيولوجية.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	برسن R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	متغيرات الدراسة
غير دالة	0,05	0,01	2,90	23,14	100	الانعكاسات الفزيولوجية
			6,08	67,92		الدّافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أنّ العينة تقدّر بـ (100) عامل، أمّا المتوسط الحسابي الخاص بالانعكاسات الفزيولوجية يساوي 23,14 بانحراف معياري يقدر بـ (2,90)، أما المتوسط الحسابي الخاص بالدّافعية للإنجاز يساوي (67,92) بانحراف معياري يقدر بـ (6,08). وبعد القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نلاحظ أنّ معامل برسان R يساوي (0,01)

غير دال عند مستوى الدلالة ($0 = 0,05$) منه ترفض الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الفيزيولوجية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة وتقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الفيزيولوجية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

وهكذا نستنتج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الفيزيولوجية وهذا بعد الإطلاع على النتائج المتحصل عليها.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة

إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الوجدانية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

جدول رقم (13): يمثل العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الوجدانية.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	برسن R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	متغيرات الدراسة
غير دالة	0,05	0,01	2,90	23,14	100	الإنعكاسات الوجدانية
			6,08	67,92		الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن العينة تقدر بـ (100) عامل، أما المتوسط الحسابي الخاص بالدافعية للإنجاز يساوي (67,29) بانحراف معياري يقدر بـ (6,08)، أما المتوسط الحسابي الخاص بالإنعكاسات الوجدانية يساوي (14,60) بانحراف معياري يقدر بـ (1,80). وبعد القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نلاحظ أن معامل برسن R يساوي (-1,08) غير دال عند مستوى الدلالة ($0 = 0,05$) منه ترفض الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات الفيزيولوجية لدى أعوان

الحماية المدنية بعزازقة وتقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات الوجدانية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات الوجدانية، وهذا مما لاحظناه في الجدول أعلاه، ومن خلال النتائج المتحصل عليها

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: التي مفادها توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

جدول رقم (14): يمثل العلاقة بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المهنية.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	برسن R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	متغيرات الدراسة
غير دالة		0,04	2,09	16,07	100	الانعكاسات المهنية
			6,08	67,92		الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن العينة تقدر بـ (100) عامل، أما المتوسط الحسابي الخاص بالانعكاسات المهنية يساوي (16,07) بانحراف معياري يقدر بـ (2,09)، أما المتوسط الحسابي الخاص بالدافعية للإنجاز يساوي (67,92) بانحراف معياري يقدر بـ (6,08). وبعد القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نلاحظ أن معامل برسن R يساوي (0,04) غير دال عند مستوى الدلالة (0,05 = 0) منه ترفض الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المهنية لدى أعوان

الحماية المدنية بعزازقة. وتقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات الوجدانية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

وهكذا توصلنا إلى انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا بعد أن وجدنا أن معامل برسن R يساوي (0,04) غير دال عند مستوى الدلالة (0 = 0,05) وبعد أن قمنا أيضا بالإطلاع على النتائج المتحصلة عليها في الجدول.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: التي مفادها توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المعرفية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

جدول رقم (15): يمثل العلاقة بين الدافعية للإنجاز والانعكاسات المعرفية.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	برسن R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	متغيرات الدراسة
غير دالة	0,05	0,1	1,39	8,11	100	الانعكاسات المعرفية
			6,08	67,92		الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن العينة تقدر بـ (100) عامل، أما المتوسط الحسابي الخاص بالانعكاسات المعرفية يساوي (8,11) بانحراف معياري يقدر بـ (1,39)، أما المتوسط الحسابي الخاص بالدافعية للإنجاز يساوي (67,92) بانحراف معياري يقدر بـ (6,08). وبعد القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نلاحظ أن معامل برسن R يساوي (0,1) غير دال عند مستوى الدلالة (0 = 0,05) منه ترفض الفرضية البديلة القائلة بأنه

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات المعرفية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة. وتقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات المعرفية لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

كما توصلنا في هذه المرحلة أيضا وبعد الإطلاع على نتائج الجدول إلى أن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والإنعكاسات المعرضة لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.
جدول رقم (16): يمثل العلاقة بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	برسن R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	متغيرات الدراسة
غير دالة	0,05	0,04	5,47	61,92	100	العمل الليلي
			6,08	67,92		الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن العينة تقدر بـ (100) عامل، أما المتوسط الحسابي الخاص بالإنعكاسات المعرفية يساوي (61,92) بانحراف معياري يقدر بـ (8,47)، أما المتوسط الحسابي الخاص بالدافعية للإنجاز يساوي (67,92) بانحراف معياري يقدر بـ (6,08). وبعد القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نلاحظ أن معامل برسن R يساوي (0,04) غير دال عند مستوى الدلالة (0 = 0,05) منه ترفض الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية

المدنية بعزازقة. وتقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة.

ومن هنا نستنتج أن الفرضية العامة أيضا لم تتحقق أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والعمل الليلي لدى أعوان الحماية المدنية بعزازقة وهذا بعد النظر إلى نتائج الجدول وأين وجدنا أن معامل بيرسون (R) يساوي (0,04) غير دال عند مستوى الدلالة (0 = 0,05)

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بمدينة عزازقة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الانعكاسات الفيزيولوجية بالدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية ولقد بينت لنا الدراسة الحالية حسب مقياس بيرسون الذي اعتمده أن الانعكاسات الفيزيولوجية ليس لها علاقة بالدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، ولقد أثبتت بعض الدراسات السابقة أن هناك جملة من الأعراض التي تبين اضطراب في نوم الأفراد الذين يعملون في نوبات الليلية وأهم هذه المؤشرات وأكثرها ظهورا هي الانخفاض في الوقت الاجمالي للنوم. ونظرا لنقص وقلة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل الليلي والدافعية للإنجاز فلقد قمنا بالاستناد على بعض الدراسات الأخرى والتي نذكر منها:

دراسة أندرسون 1957:

قام "أندرسون" بدراسة على 600 عامل يعملون بنظام الدوريات، و300 عامل آخر يعملون بالنظام العادي، فوجد أن 66% من عمال الدوريات ينامون نوما مضطربا، في حين

أن 11% من عمال النظام العادي يشكون من هذه الاضطرابات، ويرجع هذا الانزعاج في النوم إلى تقلص هام في مدة النوم خاصة خلال الليل مع عدم قدرة العامل على التعويض نهاراً، وتؤكد هذه الدراسة رداءة النوم بالنسبة لعمال الدوريات، وهذا لأن نوعية النوم نهاراً لا تكون بأي حال من الأحوال كنوعيته أثناء الليل بحيث تكون مدته نهاراً أقل كما انه يمكن ان يكون أقل عمقا بالمقارنة مع النوم ليلاً.

كما أظهر "أندرسون" في دراسة أخرى في نفس السنة للاضطرابات الهضمية بالنسبة لعمال الدوريات على وجود اضطرابات هضمية غير قرحية لدى 46% من عمال الدوريات بينما لم يتحدى ذلك نسبة 15% عند عمال الذين يعملون حسب توقيت العادي.

كما وجد أن تكرار الاضطرابات المعوية كالإسهال، أكثر عند عمال الدوريات مما هو عليه عند عمال النهار بنسبة 30% مقابل 09% ويتكرر نفس الوضع بالنسبة للإمساك. (حمو بوضرفة، 1995، ص 95-96).

وهذا عكس ما توصلنا إليه في دراستنا الحالية والتي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية والدافعية للإنجاز.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الانعكاسات الوجدانية بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة عزازقة ولقد أثبتت هذه الدراسة أن الانعكاسات الوجدانية لا تؤثر على مستوى الدافعية للإنجاز، أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية، والدافعية للإنجاز وهذا حسب مقياس بيرسون، ولقد بينت بعض الدراسات الأخرى أن للعمل الليلي علاقة بالانعكاسات الوجدانية والتي نجد منها "دراسة

كركوف 1980" ومن النتائج التي أسفرت عليها هذه الدراسة أن نسبة كبيرة من عمال المناوبة تعاني من التوتر الشديد الذي يصاحبه كل من العصبية والنفرة.

إن التوتر الشديد في أغلب الأحيان يؤدي إلى عدم القدرة على التركيز وبالتالي ينعكس سلبا على الأداء والعلاقات الاجتماعية المختلفة (kerkhof (G.A) 16.1980,) (p14).

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المهنية والدافعية للإنجاز.

وتهدف هذه الدراسة في البحث عن العلاقة بين الانعكاسات المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة عزازقة، ولقد أثبتت هذه الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المهنية والدافعية للإنجاز وهذا حسب مقياس برسون، ولقد بينت بعض الدراسات أن العمال بالدوريات يتعرضون أكثر إلى الانعكاسات المهنية وحسب دراسة لبارهادو (بافنوت Bahette et pafnote, 1970) أن 99% من عمال دورية الليل يتكون من أعراض التعب في نهاية الدورية بالمقارنة مع 66% من العاملين بدورية الصباح ويرجع هذا التعب إلى قلة النوم خصوصا بعد اليوم الأول من العمل الليلي بحيث لا ينام 50% منهم أكثر من 6 ساعات و 25% أقل من 4 ساعات، كما توصل الباحثان إلى تحديد بعض الأعراض الذاتية للتعب والتي تظهر أكثر لدى عمال دورية الليل، إن تتكرر لدى 86% منهم بعد 4 ساعات من العمل (حمو بوضريفة، 1996، ص 107-108).

2-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المعرفية و الدافعية للإنجاز.

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة إذ توجد علاقة بين الانعكاسات المعرفية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة عزازقة ولقد أثبتت هذه الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانعكاسات المعرفية والدافعية للإنجاز وهذا حسب مقياس برسون، ولقد أوجدت لنا بعض الدراسات أن العمال بالدوريات تتولد لديهم انعكاسات معرفية ولقد أشارت دراسة "باهارد" و "يافانوت" (1970) حيث وجد أن قلة النوم ترجع إلى أسباب أسرية بنسبة 36%، كما توصلنا إلى أن اضطرابات النوم تظهر لدى 58% من عمال الدوريات ومن بين هذه الاضطرابات تكرارا نجد:

- انخفاض القدرة على بذل الجهد الذهني خارج العمل 30%.
- صعوبة تركيز والانتباه بنسبة 20%.
- الاستيقاظ الصعب 17%.

كما تبدو مظاهر سرد تكيف العمال بالدوريات نتيجة لنقص النوم من خلال ما يقدمونه من شكاوي ولجوئهم للمهدئات والمنومات من جهة، وتناول المنشطات ومختلف المشروبات التي يعتبرونها مساعدة لهم للحفاظ على مستوى اليقظة كالكحول والقهوة والشاي بشكل مفرط من جهة أخرى. (حمو بوظريفة، 1996، ص 102، ص 109).

2-5- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة العمل الليلي بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة عزازقة، ولقد بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز وهذا حسب مقياس برسون الذي اعتمدها ولقد أظهرت الدراسات السابقة أن العامل الذي يعمل وفق نظام العمل بالدوريات عامة والدوريات الليلية خاصة يعاني من مشاكل سوء التكيف، ذلك رغم المجهودات التي بذلها الباحثون

والمنظمون من أجل تنظيم العمل بالدوريات، إلا أنه لا تزال تعترضهم صعوبات في هذا المجال، ولقد أشارت دراسة للدكتور "عبد الخياط" (عضو الكلية الملكية البريطانية للطب النفسي) إلى أن الساعة البيولوجية تحتاج إلى ما يقارب 2-3 أسابيع للتكيف مع تغير ساعات العمل والنوم، فإذا كان العمل خلال ساعات الليل فإن التعويض في النوم أثناء النهار يكون عادة لساعات أقل بمعدل 3-4 ساعات بمعدل النوم في الليل، كما أنه قد يكون متقطعا وغير منتظما إذ قد يخالف ما اعتاد عليه غالبية الأفراد من النشاط والحركة خلال النهار والنوم والسكون خلال الليل.

ولم نجد أي دراسات سابقة أثبتت وجود أو عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز.

تناولنا في هذه الدراسة العمل الليلي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال الحماية المدنية بمدينة عزازقة فمن المعروف أنه من المهن التي تطلب اليقظة والدقة في العمل، التي تتعلق بأمن وسلامة المواطنين بحيث يقدم العامل فيها جهودا كبيرة في مجال عمله بالتالي تكثر عليه الضغوطات والتي تؤثر على مستويات عديدة من جوانبه النفسية، الصحية والمعرفية كما يمكن أن تؤثر أيضا على مستوى دافعيته للعمل وهذا راجع للمتطلبات المفروضة عليه، كإنجاز عمله بإتقان وفي مدة زمنية محددة وغالبا ما لا تتوفر لديه الإمكانيات لذلك كما أيضا نجد العمال بالمناوبة أثناء أدائهم للعمل الليلي يتطلب أن تكون لديهم اليقظة الدائمة، وهذا لخطورة وحساسية عملهم، كما لاحظنا أثناء قيامنا بالدراسة الميدانية وتحليل نتائج اختبار العمل الليلي واختبار الدافعية للإنجاز توصلنا إلى أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الانعكاسات الفيزيولوجية والدافعية للإنجاز، كما أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الانعكاسات الوجدانية والدافعية للإنجاز، وينطبق الأمر أيضا على الفرضية الجزئية الثالثة القائلة أنه توجد علاقة بين الانعكاسات المعرفية والدافعية للإنجاز وهذا بعدم تحققها، كما توصلنا أخيرا إلى أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الانعكاسات المهنية والدافعية للإنجاز. كما توصلنا إلى أن العلاقة بين المتغير المستقل العمل الليلي، والمتغير التابع الذي هو الدافعية للإنجاز لدى عمال الحماية المدنية بوحدة عزازقة غير حاسمة، استنادا لكل هذا يمكن القول أن الفرضية العامة القائلة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى عمال الحماية المدنية بعزازقة"، لم تتحقق، إذن من هنا يمكننا القول أن العمل الليلي لا يؤثر على مستوى الدافعية لدى العمال وليست المتغير الرئيسي في تحديد مستوى الدافعية لديهم، بل هناك عوامل أخرى، كرضا العامل مثلا، الحياة الزوجية والاجتماعية، كما يمكن إرجاع عدم وجود علاقة بين المتغيرين إلى عدة أسبابا أخرى مثلا صغر حجم العينة (100) عامل أو ربما عدم فعالية المقاييس

المستخدمين في الدراسة أي عدم تناسبهما في البيئة التي استخدمنا فيها إضافة إلى قلة وعي العمال بأهمية الإفصاح عن الآراء بصراحة، ومن خلال استقراء النتائج المتواصل إليها في بحثنا ننفي التساؤل المطروح ونجيب عليه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الليلي والدافعية للإنجاز لدى عمال الحماية المدنية بعزازقة".

الاقتراحات:

من خلال الدراسة الميدانية وما لاحظناه أثناء القيام بالبحث وبعد النتائج التي توصلنا إليها خلال بحثنا سنحاول أن نقدم بعض الاقتراحات أي نأمل أن تأخذ بعدي الإعتبار من أجل تحقيق أقصى مستوى ممكن من الدافعية للعمال، إذ أنّ الموضوع فعلا يستحق الوقوف عنده والتغلغل فيه نظرا لأهميته القصوى في حياة الأفراد ومن بين هذه الإقتراحات يمكن أن تذكر.

- الإهتمام بشخصية العامل أثناء القيام بعملية التوجيه المهني.
- تعيين أخصائي نفسي يقوم بحوارات ومقابلات مباشرة مع العمال بهدف مساعدتهم على التكيف مع أجواء العمل بالتالي تحقيق الشعور بالدافعية نحو العمل.

كما نرجو من المؤسسة الإهتمام أكثر بعمالها وهذا من خلال تزويدهم ومنحهم الإمكانيات الوقائية اللازمة مثلا الألبسة، الأحذية الخاصة بهم، القفازات الوقائية والأقنعة، وهذا من أجل تفادي الوقوع في الحوادث كما يشعروهم بأهميتهم في مركز العمل مما ينعكس إيجابا في الرفع من مستوى الدافعية لديهم

المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1- القرآن الكريم.
- 2- الحافظ ابن كثير "تفسير القرآن الكريم"، 2003، المجلد الثاني، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى.
- 3- الحافظ ابن كثير "تفسير القرآن الكريم"، 2003، المجلد الرابع، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى.
- 4- أحمد فايز النماس "الخدمة الاجتماعية الطبية"، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2000.
- 5- بوحفص مباركي "العمل البشري"، دار الغرب، الجزائر، الطبعة الأولى، 2000.
- 6- بوحفص مباركي "العمل البشري"، دار الغرب، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- 7- حمو بوضريفة "الساعة البيولوجية"، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1995.
- 8- مقدم عبد الحفيظ "الإحصاء والقياس النفسي والتربوي"
- 9- محمد مسام "مدخل إلى علم النفس العمل"، دار قرطبة، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007.
- 10- براهيم قشقوش، طلعت منصور، دافعية الإنجاز وقياساتها، مكتبة الإنجلو المصرية، مصر، 1979.
- 11- ادوارج موراي، ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة، دافعية والإنفعال، دار الشروق، عمان، الأردن، 1988.

- 12- أندرو دي سيزلاقي، مارك جي ولاس، ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، سلوك تنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1991.
- 13- الفريق الفلسطيني للإدارة، مناهج تدريس القيادة والإدارة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1961.
- 14- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 21، دار الجامعية 2003.
- 15- خالد حامد، منهج البحث العلمي، الطبعة الأولى لدار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 16- حمدي علي الفرماوي، دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة، دار الفكر العربي، مصر، 2004.
- 17- سناء محمد مسلم، الأمراض النفسية والأمراض العقلية بين الحقيقة والخيال، علم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008.
- 18- فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والإداري، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة السادسة، 2006.
- 19- مقدم عبد الحافظ، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2003.
- 20- عبد الحميد زيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001.

ب- رسائل الماجستير:

- 21- خديجة بنت صالح بالي، علاقة التعلم التعاوني بالتفاعل الصفي، ورقلة، (2007-2008).

22- بقادير عبد الرحمن، العمل الليلي وأثره الفيزيولوجية والاجتماعية على العمال، الجزائر، 2005-2006.

23- زواني نزيهة، استراتيجيات المقاومة ودافع الإنجاز المدرسي لدى المراهقين المضطربين سلوكيا: رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2001.

24- ضياف الدين، السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي، دراسة ميدانية بوحدة مطاحن الحروش، جامعة منتوري، قسنطينة، 2000.

25- عادل بن لعربي، معنى العمل عن العامل الجزائري، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

المجلات والجرائد:

26- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، اتفقيات دولية، قوانين، مراسيم، مقررات مناشير إعلانات وبلاغات، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1996م يتعلق بعلاقات العمل.

27- مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 01، 1999.

المعاجم والقواميس:

28- النووي رياض الصالحين، مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة، بيروت، لبنان، 1984.

29- جمال التركي، معجم العلوم النفسية عربي انجليزي، إصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، 2007.

30- جلال الدين السيوطي، سنن النسائي، المجلد الرابع، الجزء السابع، دار إحياء التراث العربي، لبنان.

31- زكريا أبو الحسن، معجم مقاييس اللّغة، المجلد الثاني، بيروت، لبنان، 1990.

32- سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، الطبعة السابعة عشر، دار الآداب، بيروت، لبنان، 2003.

33- صحيح البخاري، المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة الطباعة المنيرية، بيروت، لبنان، 1982.

شبكة الأنترنت:

- Les jeudis.com
- bbcarabic.com

الملاحق

ملحق رقم (01):

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استبيان

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس ، تخصص تسيير و إدارة الموارد البشرية و التي يدور موضوعها حول -العمل الليلي و علاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية- دراسة ميدانية. ب، و في هذا الاستبيان مجموعة من الأسئلة و نرجو منكم الإجابة عليها بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة للإجابة.

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم الإجابة على أسئلة الإستبيان ونحيطكم علما أن النتائج المتحصلة عليها لن تستعمل إلا لأغراض علمية.

1-البيانات الشخصية:

أ-الجنس: ذكر أنثى

ب-السن: سنة

ج-الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

د-المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

هـ-المستوى الوظيفي: إطاري تحكم تنفيذ

و-الخبرة المهنية: 05 10-05س 15-10 15+

الدافعية للإنجاز:

الإجابة			العبارات	رقم العبارة
لا تنطبق	إلى حد ما	تنطبق		
			أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد	01
			أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل	02
			أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل	03
			كثيرا ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئا يذكر	04
			أجتهد دائما في عملي لأتفوق على من أعمل معهم	05
			أعتقد أنني شخص يكتفي بالقليل من لأمل و الطموحات	06
			أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان إذ كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كبيرين	07
			لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون مرهون بظروف الحظ و الصدفة	08
			أشعر بان الدخول في تحديات مع الآخرين لا جدوى منه	09
			كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصرارا على إنجازه	10
			أعتقد أن وضعي الحالي أفضل مما يمكن الوصول إليه	11
			أشعر بأنني مجتهد و مثابر في عملي كعامل	12
			أتجنب غالبا القيام بالمهام و المسؤوليات الصعبة في عملي	13
			لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في عملي	14
			أميل أحيانا إلى التراجع عن موقفي أمام الخصوم إذا كان متاعب صعبة	15
			لا أفكر كثيرا في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة	16
			أحرص دائما علي أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي	17
			أحرص دائما على الإشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتاحت لي الفرصة لذلك	18
			أنسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي	19
			تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي	20
			أستعد دائما لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا في تحقيقها	21

			نادرا ما أوّجّل عمل اليوم إلي الغد	22
			كلما حققت هدفا وضعت لنفسى أهدافا أخرى مستقبلية	23
			أشعر باليأس أحيانا في عدم إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي	24
			كثيرا ما أشعر بعدم قدراتي على القيام بما وعدت به سابقا	25
			أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي	26
			أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل	27
			لا أتأخر في إنجاز مسؤولياتي علي أكمل وجه و إن كانت الضر وف المحيطة بي تسمح بالتهاون	28
			إذا دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلى عملي علي الفور	29
			لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي	30
			لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي	31

العمل الليلي:

أبدا	أحيانا	دائما	العبارات	
			أشعر بالتعب أثناء أدائي لعملي ليلا	01
			أتحمل جميع مسؤولياتي أثناء أدائي لعملي ليلا	02
			أستطيع البقاء ليلة كاملة بدون نوم	03
			أرغب في إنهاء عملي بسرعة أثناء أدائي لعملي ليلا	04
			أتعارض مع مختلف الأنشطة و المهام في عملي	05
			أشكو كثيرا من نظام عملي لأنه يشعرني بالتعب	06
			يترجع مستوى أدائي للعمل في الليل مقارنة بالنهار	07
			تراودني فكرة ترك العمل بسبب سوء نظامه	08
			أغادر المصلحة بدون سابق إنذار	09
			أرفض أي توجهات في طريقة عملي من طرف الزملاء	10
			أجد صعوبة في النوم بعد انتهائي من المناوبة الليلية	11
			أشعر بضيق و اختناق عندما أستمر في العمل ليلا	12
			أشعر بتشتت في الانتباه و شرود ذهني عندما تطول ساعات العمل	13
			أستعمل أقراص منومة تساعدني على النوم في النهار	14
			تعترضني غفوة نوم مفاجئة أثناء العمل	15
			اخترت مهنتي الحالية برغبتني	16
			أحب عملي أكثر مما يحبب الآخرين عملهم	17
			أعاني من صعوبة التركيز في بض الأعمال التي أقوم بها	18
			أجد نفسي غير قادر على أداء العمل على أكمل وجه	19
			أشعر بخوف شديد عند مواجهة مشكلة في العمل ليلا	20
			أأخر عن عملي بقصد التقليل من ساعاته الطويلة	21
			أجد صعوبة في اتخاذ القرارات لاستمراري في العمل طوال الليل	22
			إن الأجر الذي احصل عليه غير كافي لمصروفاتي الحالية	23
			أتحين لفرصة لتغيير المهنة التي فيها	24
			أحس بالوحدة و عدم الانتماء للآخرين أثناء عملي ليلا	25

			يؤدي بالعمل أثناء الليل إلى الإقبال على تناول المنشطات كالشاي والقهوة	26
			أتحجج لأتفه الأسباب للغياب عن العمل	27
			أرفض أي توجيهات في طريقة عملي من طرف الزملاء	28
			أستيقظ من النوم ليلاً لشعوري بالضييق في التنفس	29
			أشعر بشد عضلي وتوتر أعصاب من أي مثير يعترضني من خلال العمل الليلي	30
			أعجز من الحركة لاستمرار في العمل طوال الليلي	31

ملحق رقم (02): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين.

اسم ولقب الأساتذة المحكم	الدرجة العلمية	التخصص
حادبي سمير	أستاذ محاضرة (ب)	علم النفس العمل والتنظيم
قدور عثمان	استاذ محاضرة (ب)	علم النفس العمل والتنظيم
الاحسن حمزة	أستاذ محاضرة	علم النفس العمل والتنظيم
مجيد ريلار	أستاذ محاضرة (ب)	علم النفس العمل والتنظيم
كلتين أحلام	أستاذة محاضرة	علم النفس العمل والتنظيم

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation travail_nuit_physiologique
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données1] C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
motivation	67,9200	6,08638	100
travail_nuit_physiologique	23,1400	2,90600	100

Corrélations

		motivation	travail_nuit_physiologique
motivation	Corrélation de Pearson	1	,015
	Sig. (bilatérale)		,883
	N	100	100
travail_nuit_physiologique	Corrélation de Pearson	,015	1
	Sig. (bilatérale)	,883	
	N	100	100

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation travaille_nuit_conaissance
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données1] C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
motivation	67,9200	6,08638	100
travaile_nuit_conaissance	8,1100	1,39910	100

Corrélations

		motivation	travaile_nuit_conaissance
motivation	Corrélation de Pearson	1	,192
	Sig. (bilatérale)		,056
	N	100	100
travaile_nuit_conaissance	Corrélation de Pearson	,192	1
	Sig. (bilatérale)	,056	
	N	100	100

```

GET
  FILE='C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav'.
DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=motivation travaille_nuit_oujedaniya
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données1] C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
motivation	67,9200	6,08638	100
travaile_nuit_oujedaniya	14,6000	1,80348	100

Corrélations

		motivation	travaile_nuit_ouje daniya
motivation	Corrélation de Pearson	1	-,108
	Sig. (bilatérale)		,285
	N	100	100
travaile_nuit_oujedaniya	Corrélation de Pearson	-,108	1
	Sig. (bilatérale)	,285	
	N	100	100

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivation travaille_nuit_mihaniya
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données1] C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
motivation	67,9200	6,08638	100
travaile_nuit_mihaniya	16,0700	2,09981	100

Corrélations

		motivation	travaile_nuit_miha niya
motivation	Corrélation de Pearson	1	,048
	Sig. (bilatérale)		,636
	N	100	100
travaile_nuit_mihaniya	Corrélation de Pearson	,048	1
	Sig. (bilatérale)	,636	
	N	100	100

ملحق رقم (07):

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=sexe age stfml niveau nvpr encienter  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\user pc\Documents\jujus.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
sexe	100	1,00	2,00	1,1500	,35887
age	100	1,00	3,00	1,7300	,77662
stfml	100	1,00	4,00	1,7600	,84232
niveau	100	1,00	4,00	3,0400	,81551
nvpr	100	1,00	3,00	2,3100	,74799
encienter	100	1,00	4,00	1,9800	1,07290
N valide (listwise)	100				