

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: تنظيم وعمل
من إعداد الطالبة: هادف سامية

مذكرة بعنوان:

اثر نظام العمل بالدوريات على الاداء المهني للعامل

دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بولاية - ورقلة -

تاريخ مناقشة البحث: 2014/06/02

لجنة مناقشة الموضوع:

أستاذ(ة): زينب زموري / أستاذ مساعد قسم - أ - / جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - / رئيسا.
أستاذ(ة): وسيلة بويعلی / أستاذ مساعد قسم - أ - / جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - / مشرفا.
أستاذ(ة): سهيلة برقية / أستاذ مساعد قسم - أ - / جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - / مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2013

تتذكر

لله وكفى والصلاة والسلام على النبي الحمد، تتم الصالحات بنعمته الذي لله الحمد
المصطفى نشكر الله عز وجل على نعمه وعلى ما من علينا لإتمام عملنا المتواضع هذا.

أن أجل من الطريق لنا أضاء و المذكرة هذه لإنجاز وفقنا الذي لله الحمد
غيرنا ويقتات نحن فنتذوق كنوزه من نصطاد حتى المعرفة بحر في نغص

الاحترام التقدير عبارات بأسمى نتقدم حتى الحياة بنعمة علينا أمني الذي لله الحمد
أجل من لي قدمتها التي الكبيرة مجهوداتها على "بويعلی وسيلة" الفاضلة إلى الأستاذة
إنجاز

تعالى الله نسأل معها تواجدي طوال بها زودتني التي القيمة نصائحها خلال من البحث هذا
علمها يديم أن و الحالكة الليالي في به نبراساً يستضاء و العلم لطلاب ذخراً يبقىها أن
العافية و الصحة.

علوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة معهد أساتذة كل إلى الجزيل بالشكر نتقدم كما و
الإدارة عمال كل إلى و مرباح بورقلة قاصدي

الاجتماع و والديمغرافيا . علم قسم طلبة جميع و

من البحث هذا إثراء في ساهم من لكل المواصل بالشكر نتقدم أن ننسى لا كما
حتى عليهم الله أمني بما علينا ببخلوا لم الذين الخفاء جنود خاصة و بعيد أو قريب
حال أحسن في يستخرج و هذا العمل يكتمل

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

شكر

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة أ-ب

الجانب النظري

الفصل الأول : موضوع الدراسة

1. تحديد الإشكالية 06-05
2. أسباب اختيار الدراسة 07
3. أهداف الدراسة 07
4. أهمية الدراسة 07
5. مفاهيم الدراسة 10-08
6. الدراسات السابقة والتعقيب عليها 16-10

7. المداخل النظرية 17-16

الجانب الميداني

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

تمهيد 20

1. مجالات الدراسة 21

2. المنهج المستخدم في الدراسة 22

3. أدوات جمع البيانات 23-26

4. الأساليب الإحصائية 26

5. عينة الدراسة 27-28

خلاصة الفصل 29

الفصل الثالث : عرض وتحليل النتائج

تمهيد 31

1. تفرغ البيانات و تحليل الجداول 32

2. نتائج الدراسة 52-53

54	النتيجة العامة
55	الاقتراحات
57	الخاتمة

ملخص الدراسة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(1)
32	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	(2)
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(3)
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	(4)
34	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	(5)
35	يوضح عدد أفراد عائلة المبحوثين	(6)
35	يوضح أفراد العينة حسب نمط دوريات العمل	(7)
36	يوضح توافق درجة الانجاز للمهام مع نظام الدوريات	(8)
36	يوضح تناسب نظام العمل بالدوريات في العمل مع رغبات المبحوثين	(09)
37	يوضح تحقيق نظام العمل بللدوريات لأهداف المؤسسة من وجهة نظر المبحوثين	(10)
38	يوضح توفير المؤسسة لوسائل الراحة و الترفيه من وجهة نظر المبحوثين .	(11)
39	يوضح أفضلية نظام الدوريات من الدوام الرسمي حسب وجهة نظر المبحوثين	(12)
39	يوضح زيادة نظام العمل بللدوريات من درجة التحفيز حسب وجهة نظر المبحوثين	(13)
40	يوضح تأثير الوظيفة على ضغوط العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(14)
41	يوضح تخفيف نظام الدوريات من حدة ضغوط العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(15)
42	يوضح تأثير نظام العمل بالدوريات على درجة إتقان العمل من وجهة نظر المبحوثين	(16)
42	يوضح تأثير العمل بالدوريات على الوضع المهني للعامل	(17)
43	يوضح مساعدة نظام العمل بالدوريات على زيادة وتيرة الأداء	(18)
44	يوضح الشعور بالنشاط و الحيوية في العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(19)
44	يوضح الالتحاق بمنصب العمل في الوقت المحدد من وجهة نظر المبحوثين	(20)
45	يوضح الشعور بالقلق بسبب نظام العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(21)
46	يوضح العمل لعدة فترات متتالية من وجهة نظر المبحوثين	(22)
47	يوضح قلة التركيز أثناء العمل من وجهة نظر المبحوثين	(23)
47	يوضح التوترات والاضطرابات التي يسببها نظام الدوريات	(24)
48	يوضح الشعور بالتعب أثناء العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(25)
49	يوضح موافقة المبحوثين على قواعد العمل الذي يقوم به	(26)

50	يوضح التفكير في ترك مؤسسة العمل حسب وجهة نظر المبحوثين	(27)
51	يوضح حالة تزامن العمل مع طارئ عائلي	(28)

مقدمة

يعتبر العمل البشري وسيلة و غاية في حياة الأفراد و المجتمعات فهو وسيلة للعيش و توفير الضروريات و الكماليات و الماديات و المعنويات، كما يعد وسيلة لتطور الشعوب و الأمم.

فموضوع العمل البشري شغل الإنسان و تفكير العلماء و الفلاسفة منذ القدم ، فلا عجب أن أغلب العلوم و التخصصات في العلم القديم و الحديث و في الأطروحات البشرية تهتم بالعمل البشري ، كل من وجهة نظره و تخصصه و اهتمامه معجاً على البحث عن أنسب الطرق و أسلمها و أجداها في الأداء الأحسن للعمل البشري قصد تحقيق أكبر قدر من السعادة و الرفاهية للفرد .

و هذا ما أدى ببعض القطاعات الخدماتية و الاجتماعية و كذا الصناعية الى اعتمادها على نظام العمل بالدوريات فرق من العمال ليلا عندما تغدوا الأغلبية إلى النوم فهذه الضرورة تجبر على المستشفيات و كذا قطاعات الأمن و المطافئ و بعض الميادين الاجتماعية الأخرى وجوب عدم انقطاع نشاطها طوال اليوم ، مما يجتم بالضرورة على عمالهم العمل طوال اليوم بفرق متناوبة لضمان سير العمل ، نفس الشيء ينطبق على قطاعات أخرى التي أرغمتها التكنولوجيا الحديثة و كذا المنافسة و متطلبات السوق من وجوب بقاء اشتغال آلتها طوال النهار و الليل . إن هذه الضرورة الحتمية و إن كانت بهذه الأهمية إلا أنها يمكن أن تنجم عنها انعكاسات على حياة العامل من جوانب عدة خاصة تلك المتعلقة بالصحة البدنية و النفسية .

و نظرا لما وصلت إليه العديد من مؤسساتنا من وجوب بقاء نشاطها طوال اليوم إرتئينا أن تكون دراستنا هذه حول البحث عن أهم الانعكاسات التي يمكن أن تنجم عن العمل بالدوريات فيما يخص أداء العامل لأن الفرد يخضع من النواحي البيولوجية إلى نظام دوري مفاده أن الجسم ينشط أثناء النهار و ترتخي وظائفه أثناء الليل .

وقد قسمنا دراستنا هذه الى شقين شق النظري و الجانب الميداني و ، اشتمل الجانب النظري على :

الفصل الأول : المعنون ب« مدخل الدراسة » و الذي يضم إشكالية الدراسة ، تساؤلات الدراسة ، و أسباب اختيار الموضوع تليها أهداف الدراسة ثم أهميتها لنصل إلى تحديد المفاهيم الأساسية ، ثم عرجنا الى عرض أهم الدراسات السابقة التي تطرقت لمثل هذا الموضوع .

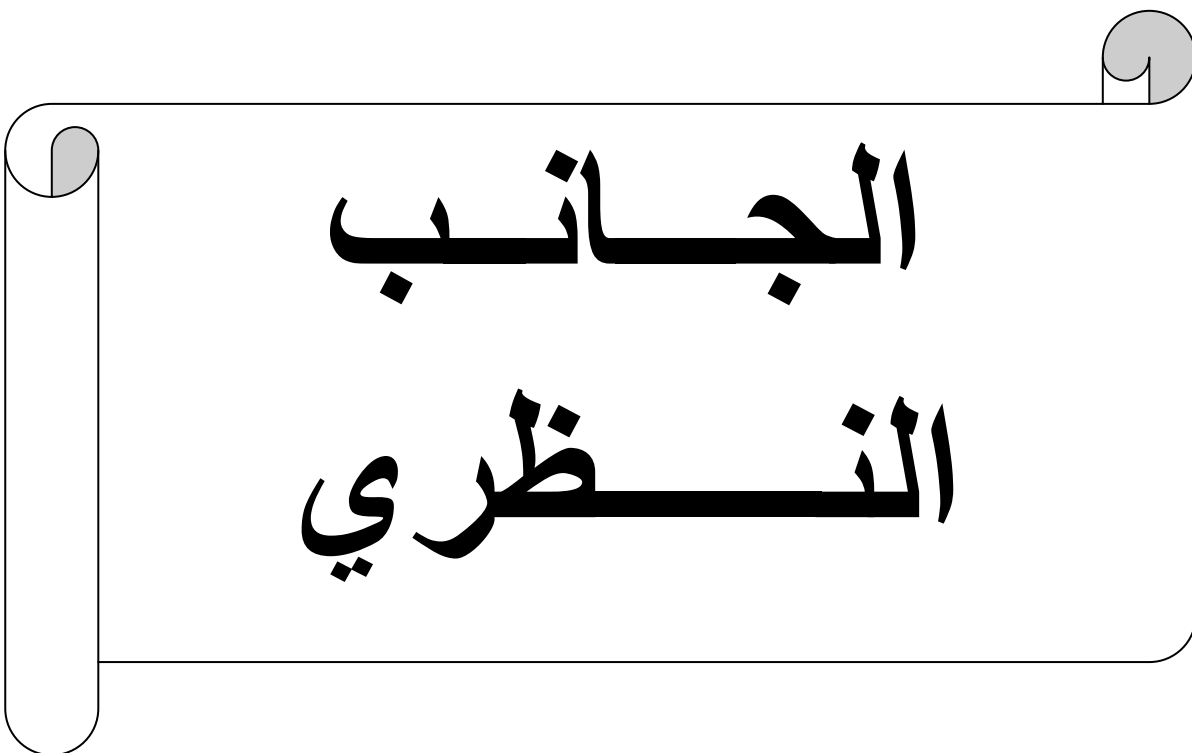
في حين احتوى الجانب الميداني على فصلين وهما كالتالي :

الفصل الثاني : و المعنون ب « الإجراءات المنهجية » كان هذا الفصل هو الفصل الأول من الجانب الميداني حيث يعتبر من أهم

الفصول في الدراسة لما له من دور في تحديد طريق الدراسة حيث تشمل فصل الإجراءات المنهجية على مجالات الدراسة من مجال البشري والمجال المكاني والمجال الزمني وكذلك تم التعرف على المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي، ثم أدوات الدراسة من ملاحظة ومقابلة واستمارة، ليكون فيما بعد الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل .

الفصل الثالث : و المعنون ب « عرض البيانات و تحليلها » و يعتبر هذا الفصل هو الفصل الأخير للدراسة حيث ضم الإجابة

عن تساؤل الدراسة و هو يحتوي على عناصر وهي عرض البيانات و تحليلها ومن ثم تفسير النتائج على ضوء التساؤلات ليتم استخلاص نتائج الدراسة من هذا التفسير، وبعدها وضعنا جملة من التوصيات والاقتراحات .



الجانب
النظري

الفصل الأول

- 1 - تحديد الإشكالية
- 2 - أسباب اختيار الموضوع
- 3 - أهداف الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - تحديد مفاهيم الدراسة
- 6 - الدراسات السابقة و التعقيب عليها
- 7 - المداخل النظرية

1 إشكالية البحث :

لقد شغلت المؤسسة العمومية الجزائرية حيزا معتبرا في كتابات و أعمال المؤلفين بمختلف اتجاهاتهم الأيديولوجية , باعتباره النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع , كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية , لأن العملية الإنتاجية داخلها أو نشاطها بشكل عام , يتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية متعاملة فيما بينها من جهة , وفيما بينها و العناصر المادية و العناصر الأخرى المعنوية من جهة ثانية , كما تتعامل مع المحيط الموجودة فيه , ولكي توزع وتقسّم أعمالها بطريقة منتظمة تتبع نظام أو أسلوب يسمى بنظام الدوريات , حيث يعتبر أحد أساليب التشغيل التي انتهجتها العديد من المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية و باعتبارها عاملاً ضاغظاً فإنه ينعكس سلباً على توافق العمال مع ذاتهم و بيئتهم مما يستوجب إيجاد آليات كفيلة بتحقيق تعايش سليم معه .

إن نظام الدوريات هو احد أنظمة تقسيم و توزيع العمل المعمول بها في الكثير من المنظمات خصوصاً التي تتطلب طبيعة عملها العمل على مدار أربعة و عشرون ساعة لتتقدم خدماتها مثل المستشفيات , البريد و المواصلات , دوريات الأمن و المطارات و خلافها فهذه المنظمات و بحكم الخدمات التي تقدمها تتطلب وجود قواها العاملة بمواقع الإنتاج خلال فترات اليوم المختلفة مما يدفعها إلى إتباع نظم لتقسيم العمل على مدار أربعة وعشرون ساعة و هو ما يعرف بنظام المناوبات .

فالمنظمات باختلاف أشكالها و أحجامها تسعى في سبيل تحقيق أهدافها إلى الاستفادة القصوى من مواردها المادية و البشرية و الركيزة الأساسية التي تركز عليها المنظمات في تحقيق هذه الأهداف هو العاملين فيها , و لذلك تسعى هذه المنظمات إلى الارتقاء بمستوى أداء مواردها و تحسين كفاءتها الإنتاجية لتمكينها من القيام بدورها الرئيسي في تنفيذ المشاريع و البرامج المختلفة . و العمل بالدوريات ليس حديث النشأة بل كان هنالك عملا مماثلا له منذ بداية العهد الإسلامي , حيث كان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب يخصص بعض الرجال لمهمة الخروج ليلا لتفقد أحوال الرعية و الحراسة الليلية من اجل توفير الأمن و الأمان للمواطنين و حراسة مؤسسات الدولة الهامة .

و في ظل الحركة و زيادة الحوادث و الكوارث الطبيعية التي تشهدها الجزائر عامة و كذا الحرائق ... و غيرها خلقت ضغط في

العمل لدى رجال الإطفاء (الحماية المدنية) و الذين تتطلب طبيعة عملهم العمل لمدة أربعة وعشرون ساعة بسبب الحوادث

و الاضطراب المستمر طوال اليوم مما استدعى من قياداتهم تنظيم أعمالهم بنظام دوريات خاصة و أن طبيعة العمل الأمني بصفة عامة لا يقتصر على وقت دوام رسمي مما يتطلب تنظيمه باستخدام أسلوب الدوريات .

وتجدر الإشارة إلى أن العمل بنظام الدوريات لا يتمتع فيه العاملون بالإجراءات الرسمية للدولة (الخميس , الجمعة ,

الأعياد الرسمية) و إنما فقط أيام الراحة و إجازاتهم الرسمية (الاعتيادية , الاضطرارية) و ذلك على مدار العام .

يطبق هذا الأسلوب أو النظام حسب الإمكانيات المتاحة من القوى البشرية و له مميزاته و عيوبه سواء تعلق الأمر بالفعالية

أو الأداء و كذلك انعكاساته عليهم و على محيطهم الأسري و الاجتماعي كما يسبب العمل بنظام الدوريات للعاملين اضطرابات

في النوم لتغير فترات العمل من صباحية إلى مسائية و بالعكس خلال فترات قصيرة لا تتجاوز عدة أيام مما ينتج عن ذلك

اضطرابات عديدة لدى العاملين تنعكس سلباً على مستوى أدائهم و إنتاجيتهم و اهتماماتهم بالعمل .

فقد تتجلى أهمية العمل بالدوريات في زيادة عدد المؤسسات التي تلجأ إلى هذا النظام من جهة و من جهة أخرى تزايد

العمال للمشتغلين به خاصة في بعض القطاعات الحساسة .

و على هذا فإن الأداء المهني لا يقل أهمية عنه و هو ما يفسر لنا الاهتمام الشديد بالأداء من طرف الباحثين و أصحاب

المنظمات و مديروها على حد سواء . خاصة في ظل التوجه الاستراتيجي للمنظمات , هاته الأخيرة التي يجسد فيها الأداء سلوكاً

عملياً يؤدي لدرجة من بلوغ الأهداف المخططة بكفاءة و فعالية على اعتبار انه سلوك يفرز أفعالاً تمثل ناتج الجهد المبذول

الجسمي أو الذهني , أي أن السلوك يمثل المدخلات و المخرجات .

و على هذا فإن الأداء يعكس مدى التزام الموظف أو العامل بمتطلبات العمل أو المهمة , فهو في النهاية سلوك يؤدي لنتائج

و قد تكون النتائج المحققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى قد تتجاوزها في بعض الأحيان . و أمام هذا الوضع

فإن دور الباحث في موضوع دوريات العمل ينحصر في محاولة اكتشاف الحقائق حول نوعية المعيشة و الأداء لدى العمال تحت

تأثير مختلف أزمات التوقيت و الدوريات بغية الوقوف على مختلف العوامل التي تتدخل في هذا المجال التي من شأنها أن تساعد في

القضاء على بعض المشاكل و الصعوبات التي يلاقيها عمال الدوريات أو على الأقل التخفيف من حدتها .

سنحاول من خلال هذه الدراسة البحث عن انعكاسات نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل في مؤسسة

الحماية المدنية بولاية ورقلة , لما لهما من أهمية في المؤسسة و لذلك ارتأينا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- ما هي انعكاسات نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل ؟

و تفرعت تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

1 -هل ينعكس نظام العمل بالدوريات إيجاباً على الأداء المهني للعامل ؟

2 -هل ينعكس نظام العمل بالدوريات سلباً على الأداء المهني للعامل ؟

2- أسباب الدراسة :

من جملة الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا البحث مايلي :

- إيماننا بالعنصر البشري في المؤسسة فهو المورد الذي تتوقف عليه الكفاءة أو الفعالية بالتالي نموها وبقاءها طبيعة تخصصنا

المتمثل في علم الاجتماع عمل وتنظيم .

- إن لتطبيق نظام العمل بالدوريات الأثر الكبير في تحسين وتطوير مهارات العمال لتحقيق الأداء المطلوب .

- فرض نظام العمل بالدوريات نفسه كواقع محتوم في مختلف القطاعات .

3- أهداف الدراسة :

- إبراز أهمية نظام العمل بالدوريات و دوره في تحسين أداء العمال .

- الكشف عن العلاقة بين نظام العمل بالدوريات و الأداء المهني للعامل .

- التعرف على الانعكاسات المترتبة لنظام العمل بالدوريات على الأداء المهني .

- التعرف على الأنظمة المعتمدة أو الموجودة و الغالبة في المؤسسة محل الدراسة .

4- أهمية الدراسة :

كثيراً ما تضطر بعض مؤسسات العمل ومختلف القطاعات الأخرى إلى أن يستمر العمل بها طوال الأربعة والعشرين ساعة خلال

اليوم مما جعل الإنسان يلجئ إلى العمل ليلاً بدل النهار . ضمن مناوبات عمل تجارية أو ليلية إلا أننا نلاحظ أن مجال هذا النوع

من العمل قد اتسع خاصة في المجتمع الصناعي وتكمن أهمية الدراسة في :

- دراسة طبيعة نظام العمل بالدوريات وإبراز الانعكاسات السلبية له .
- تقديم الحلول والاقترحات للتخفيف من الآثار السلبية والوصول إلى تحقيق التوافق .
- سعي أعضاء التنظيم إلى التكيف والتأقلم مع المواقف و التغيرات الطارئة .
- ضمان التماسك و الوجود والاستمرارية وهذا من خلال تبني إستراتيجية علمية جديدة تركز على مفهوم الإنسان باعتباره الفاعل والمحرك الاجتماعي .
- ✓ وهذا ما يجعل المؤسسات أكثر فعالية وكفاءة في خدمة المواطنين والمجتمعات .

5- مفاهيم الدراسة:

5-1- نظام العمل بالدوريات :

نظرا للأهمية البالغة لنظام بالدوريات العمل بالدوريات أدى الكثير من العلماء و المؤلفين الاهتمام به و إعطائه الكثير من التعاريف و التي يمكن إبراز بعضها فيما يلي :

• تعريف فيو (1971) :

قدم فيو تعريفاً للنظام على انه : " نمط من التنظيم لأوقات العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل على مكان العمل دون انقطاع " ¹.

• تعريف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا (1986) : قدمت تعريفاً مماثلاً لنظام العمل بالدوريات على انه : " العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمل في نفس المكان " ²

• تعريف كامينز (1976) : و من جهته يعرف نظام العمل بالدوريات على انه " عبارة عن تنظيم لساعات العمل حيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات العمل خلال أوقات مختلفة أثناء الأربعة وعشرون ساعة , ويعتمد هذا النظام على تتابع هذه الفرق من اجل استمرارية الإنتاج " ³

¹- Savoyant, statut et fonction des communication du l'activité des équipes de travail, psychologie française,1977,p 250

²- حمو بوضريفة , الساعة البيولوجية ،شركة دار الأمة ، الجزائر ، ط1 , 1995 , ص 49

³ Villemeur- sureté de fonctionnement des systèmes industriels , paris , 1988, p 21

- و يعرف نظام الدوريات بأنه : " أسلوب عمل يتم فيه تقسيم العمل على فترات زمنية متتالية خلال اليوم و على مدار الساعة و ساعات عمل محددة حسب نوعية التوزيع لكل مجموعة عمل (دورية أو مناوبة) لضمان جاهزية و استعداد فرق العمل " ¹
- إن عدم التوصل إلى تعريف شامل مانع يرجع أساساً إلى تعدد أنماط الدوريات من جهة و التنوع الواسع لمختلف عناصرها من جهة أخرى . بناءً على ذلك فالعمل وفق نظام الدوريات هو نظام عمل يقسم فيه مدة العمل إلى فترات متساوية و متعاقبة بين العمال , تلي بعد عدد من الأيام فترة راحة . و من خلال هذه التعاريف تم تبني التعريف التالي كتعريف إجرائي .
- التعريف الإجرائي :

يعرف على أنه " عبارة عن نمط من التنظيم لوقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج , و تتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمان ..."

5-2- الأداء المهني :

لغة : الاتصال , القضاء , الإتيان ²

ويستمد مصطلح الأداء أصله من اللغة الإنجليزية و بالذات من الفعل toperform و الذي يعني تنفيذ أو تأدية عمل ³

اصطلاحاً : يقصد به النظامية و الرسمية التي تعبر عن مكان القوة أو الضعف في المساهمات التي يعطيها الأفراد الذين كلفوا بإنجازها و القيام بها ⁴

يعرف الأداء كذلك بأنه " العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه و قدراته على الأداء و الخصائص اللازمة لتأدية

العمل بنجاح " ⁵

هذا التعريف يرى أن الأداء هو العملية التي تسمح لنا بالتعرف على أداء الفرد لمهامه و تأدية عمله بنجاح

¹ - العرياض ناصر عبد الله سليمان , فعالية العمل بنظام المناوبات في مراكز الدفاع المدني في مواجهة الكوارث , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الملك نايف للعلوم الأمنية , الرياض , 2004 , ص 10

² - عبد الغفار حنفي , حسين قزاز , السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية , الدار الجامعية , مصر 2007 , ص 200

³ - الداوي الشيخ , تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية , مجلة الباحث , العدد 6 , جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - , 2008 , ص 11

⁴ - عبد الغفار حنفي وحسين قزاز , مرجع سابق ص 200

⁵ - تقرير احمد الكردي , التنمية الإدارية , <http://kehaha.com> (09:30) 10.02.2014

حرف الحوامد و الفهداوي بأنه " مجموعة من سلوكيات الإدارية ذات علاقات المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤوليته وهي تتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن اتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية " ¹

- إن تعريف الحوامد و الفهداوي للأداء يقتصر على سلوك إداري يعكس قيام موظف بمهامه وحسن تنفيذه ويجب أن يكون هناك اتصال مع باقي أعضاء المنظمة .

- **التعريف الإجرائي :** يعتبر مفهوم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عندما يقوم بعمله من حيث كميته و جودة العمل المقدم من طرفه و الأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين و مديرين و مهندسين " ²

5 3 - المؤسسة :

- عرفها الكاتب تريشي " بأنها الوحدة التي تجمع فيها و تنسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي "
 - عرفها مكتب العمل الدولي : " هي القوالب التي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقاتهم بعضهم مع البعض , و المؤسسة جهاز عمل و أجهزة العمل تشتمل على تركيبات و نظم و أدوات و تجهيز و توزيع "
 - هي منظمة تقوم بجمع الوسائل المادية و البشرية التي تعبر عنها بعوامل الإنتاج بطريقة مثلى بهدف تحقيق أقصى ربح ممكن " ³
- تم تبني هذا المفهوم كمفهوم إجرائي يعتمد عليه في الدراسة .

6 - الدراسات السابقة :

هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي ، وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في المجالات وفي البحوث أو الكتب أو مخطوطات أ

و مذكرات أو الرسائل الجامعية أو في المواقع الالكترونية ، شريطة أن يكون للدراسة موضوع و هدف و نتائج و أما إذا وجدت فرضيات البحث و العينة و المنهج و الأدوات ، فالدراسة تصبح أكثر تفصيلا و دقة " ¹ .

¹ - كمال تشام و مغني , علاقة الرضا الوظيفي والأداء في ظل تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المصرفية, مجلة الواحات للبحوث و الدراسات , العدد 7 , غرداية, 2009, ص335.

² - حمداوي وسيلة, إدارة الموارد البشرية, مديرية النشر الجامعية , الجزائر , 2004 , ص 123 .

³ - عمر صخري , اقتصاد المؤسسة, ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , ط6 , 2008 , ص 24 .

و لتحقيق هدف الدراسة من حيث انتهى الآخرون سيقوم الباحث بمحصر الدراسات السابقة عن طريق القيام بزيارات للمكتبة الجامعية و مواقع الانترنت و قراءات للكتب و الأطروحات الجامعية ، فقد تم التحصل على عدد من الدراسات حول هذا الموضوع من بينها مايلي :

6-1- الدراسات الأجنبية :

6-1-1- دراسة وادريان 1978 :

قام الباحث بدراسة على 315 عامل بالدوريات الليلية في صناعة الحديد و الصلب فطرح عليهم السؤال التالي : ما هو اتجاهك نحو نظام العمل بالدوريات ؟ و توزعت الإجابات على النحو التالي :

18% أحبه كثيرا

29% أحبه أكثر ما اكرهه

22% لا أحبه و لا اكرهه

23% اكرهه أكثر ما أحبه

8% أكرهه أكثر

فقد وجد الباحث أن العمال الذين كانت لهم اتجاهات نحو هذا النظام ليسوا بالضرورة متمسكين به ، بل هم بصفة غير مباشرة يعارضونه و هذا نظرا لما ينطوي عليه من صعوبات ومشاكل .

مناقشة :

توضح الدراسة اتجاهات العمال بالدوريات . فنلاحظ أن هناك من العمال من يفضلون هذا النظام و يميلون إليه و يتميزون في تفضيلهم له حسب نوع الدورية بينما هناك من العمال من يرفضون هذا النظام و ذلك لما له من تأثيرات سلبية على حياتهم فهو لا يتناسب معهم .

¹ - رشيد زرواتي ، مرجع سابق ، ص 137 .

و توضح أيضا أن العمال الذين كانت لديهم اتجاهات نحو هذا النظام ليسوا بالضرورة لديهم رغبة فيه و إنما معارضون له وذلك لما له من انعكاسات سلبية و ما تنجر عنه من صعوبات و مشاكل , و تتميز الدراسة ببعض النواقص من بينها المنهج المتبع في الدراسة كذلك نوعية الرسالة (ماجستير أو دكتوراه) .¹

6-2-1- دراسة أندرسون 1957 :

قام أندرسون بدراسة على 600 عامل يعملون بنظام الدوريات و 300 عامل آخر يعملون بالنظام العادي , فوجد أن 66% من عمال الدوريات ينامون نوماً مضطرباً , في حين أن 11% من عمال النظام العادي يشتكون من هذه الاضطرابات , ويرجع هذا الانزعاج في النوم إلى تقلص هام في مدة النوم خاصة خلال الليل مع عدم قدرة العامل على تعويضه نهاراً . وتؤكد هذه الدراسة رداءة النوم بالنسبة لعمال الدوريات وهذا لأن نوعية النوم نهاراً لا تكون بأي حال من الأحوال كونهيته أثناء الليل بحيث تكون مدته نهاراً اقل كما انه يمكن أن يكون اقل عمقا بالمقارنة مع النوم ليلا . كما اظهر في دراسة أخرى في نفس السنة للاضطرابات الهضمية بالنسبة للعمال الدوريات على وجود اضطرابات هضمية غير قرحية لدى 46% من عمال الدوريات بينما لم يتعد 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 9% و يتكرر نفس الوضع بالنسبة للامساك .

مناقشة :

فقد أوضح أندرسون من خلال دراسته التي قام فيها بمقارنة بين عمال الدوريات الليلية لديهم انعكاسات سلبية على صحتهم تتمثل في :

- تقلص ساعات النوم لديهم
- اضطرابات هضمية غير قرحية و كذلك اضطرابات معوية , فنجد نسبتها عند عمال الليل أكثر من عمال النهار .²

¹ - حمو بوضريفة , مرجع سبق ذكره , ص ص 132-133-134
² - حمو بوضريفة , مرجع سبق ذكره , ص ص 96,95

6-2- الدراسات العربية :

6-2-1- الدراسة الأولى : هذه الدراسة عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع من إعداد الطالب "

"محسن سرور الدليحي" من جامعة الملك سعود تحت إشراف الدكتور "عثمان الحسن محمد نور" تحت عنوان "تأثير العمل بالدوريات الأمنية على العلاقات الاجتماعية و الالتزامات الأسرية" دراسة ميدانية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض سنة 2001 , تعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التحليلية التي تقوم على معرفة تأثير بيئة العمل (لمنسوبي الدوريات الأمنية) على ارتباطاتهم الأسرية وعلاقاتهم الاجتماعية معتمدة على منهج المسح الاجتماعي , وقد وقع اختيار البحث على عينة من منسوبي الدوريات الأمنية الذين يعملون بمدينة الرياض . و بلغ حجم العينة نحو 318 فردا من جنود و صف ضباط الدوريات الأمنية الذين كانوا على رأس العمل أثناء فترة جمع البيانات إلا أن هناك 6 أفراد استبعدت بياناتهم لعدم اكتمالها . واستخدم الباحث العينة العشوائية المنتظمة مستعينا بكشوفات العاملين في الدوريات الأمنية , و ذلك لضمان تمثيل العينة لمجتمع البحث , حيث أعطى كل فرد من العاملين بالدوريات الأمنية بمدينة الرياض فرصة متكافئة للظهور في عينة البحث .

-توصل الباحث إلى النتائج التالية :

-لقد أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة من أفراد العينة قد أشاروا إلى أن طبيعة عملهم في الدوريات الأمنية لا تمكنهم من قضاء الالتزامات الأسرية , بالإضافة إلى أن نسبة قد أشاروا إلى طبيعة عملهم نادرا ما تمكنهم من قضاء التزاماتهم مع الأسرة .

-أما بالنسبة للعلاقة مع التواصل الاجتماعي فإن الدراسة قد أوضحت أن نسبة من المبحوثين لم تمكنهم ظروف عملهم من التواصل الاجتماعي هذا بالإضافة إلى أن نسبة من المبحوثين نادراً ما تمكنهم طبيعة عملهم من التواصل الاجتماعي .

-هناك نسبة كبيرة من منسوبي الدوريات الأمنية لا يستطيعون القيام باحتياجاتهم الأسرية أثناء ساعات العمل هذا بالإضافة إلى أن نحو ثلث أفراد العينة نادراً ما يقومون بتلبية احتياجات أسرهم أثناء العمل .

مناقشة :

توضح الدراسة التي قام بها " محسن سرور الدليحي " أن هناك تأثيرات ايجابية و سلبية على الجانب الاجتماعي و الأسري من قبل العمل بالدوريات الأمنية , كما أن الباحث في هذه الدراسة حاول إعطاء بعض التوصيات من بينها استحداث إدارة خاصة لترعى المشكلات الاجتماعية و المتطلبات الأسرية , كذلك زيادة عدد الدورات المتخصصة لمنسوبي دوريات المرور والنجدة .

6-2-2- الدراسة الثانية :

دراسة قام بها الباحث فيصل شليويح الحربي بعنوان « أثر نظام الدوريات على الموظف في قسم الأمن » بالتطبيق على جمرک الميناء الجاف ، و هي دراسة مقدمة للتخرج من برنامج الإدارة الجمركية بمعهد الإدارة العلمية بالرياض عام 2001 ، حيث استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي في دراسته معتمدا على الاستبانة كأداة للدراسة ، حيث هدف في بحثه إلى تحديد أثر نظام الدوريات بمجرک الميناء الجاف على أداء الموظف لعمله من حيث وقت الدورية صباحاً مساءً و الكشف عن الجوانب السلبية و الايجابية لهذا النظام المتعلقة بالموظف و أداءه لعمله حيث توصل الباحث في نهاية بحثه إلى عدة نتائج منها :

1 -العمل بنظام الدورية الليلية يؤثر على حياة الموظف و كذلك ظهور بعض العوارض الصحية عليه و خاصة اضطرابات النوم بموافقة 67.4% من إجمالي أفراد العينة .

2 -نظام الدوريات المعمول به يقلل من أداء الموظف العامل فيه بموافقة 49.7% من إجمالي أفراد العينة .

3 -يفضل معظم الموظفين (74.4 %) تثبيت الدورية أفضل من دوراتها و تقليل ساعات العمل إلى 6 ساعات .

مناقشة :

توضح الدراسة التي قام بها فيصل الحربي أن هناك تأثيرات لنظام الدوريات على الموظف في قسم الأمن ، و هذا من خلال العمل في الليل على حياة الموظف ، كذلك نلاحظ أن هذه الدراسة اتبعت الإجراءات المنهجية اللازمة كما نلاحظ أن أفراد العينة يفضلون تثبيت الدورية .

6 3 -الدراسات الجزائرية :

6-3-1- الدراسة الأولى :

هذه الدراسة عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم ، من إعداد الطالب بقادير عبد الرحمان من جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية تحت إشراف الدكتور بوطاف مسعود بعنوان " العمل الليلي وأثاره الفيزيولوجية و الاجتماعية على العمال " دراسة مقارنة بين العزاب و المتزوجين سنة 2007/2006 بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ، حيث كان التساؤل الرئيسي كالأتي : هل يمكن أن يكون للعمل الليلي أثار مخلفات على صحة العامل الفيزيولوجية و كذا حياته الاجتماعية ؟ و إذا كانت كذلك فما هي أهم هذه المخلفات ؟ وهل هي بنفس التأثير بين العزاب و المتزوجين ؟

الدراسة تتألف من ثمانية فصول حيث الفصل الأول يحتوي على مدخل البحث , و الفصل الثاني تطرق فيه إلى نظام الدوريات و الفصل الثالث كان حول العمل الليلي في حين احتوى الفصل الرابع على النوم وأهميته , أما الفصل الخامس فتناول فيه الحياة الاجتماعية , أما الفصل السادس خصصه للإجراءات المنهجية أما الفصل السابع كان لعرض النتائج و أخيرا الفصل الثامن خصص لمناقشة النتائج المتوصل إليها .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في تفسير وجمع البيانات واستند إلى الأدوات التالية الاستبيان , المقابلات , المسح المكتبي... لجمع المعلومات والبيانات من عينة مكونة من 140 عامل .
توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- من جانب الاضطراب في النوم فانه لا يوجد فرق بين كل من العزاب و المتزوجين في ذلك حيث دلت النتائج المتوصل إليها أن الاضطراب في النوم كان لكلا الفئتين على حد سواء .
- لا يوجد فرق كذلك بين العزاب و المتزوجين فيما يخص المعاناة من الاضطرابات الهضمية .
- توصلت كذلك إلى أنه لا توجد فروق بين كل من العزاب و المتزوجين فيما يخص اضطراب علاقتهم الاجتماعية جراء عملهم ليلا .
- وفي الأخير توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العمال المتزوجين هم أكثر عرضة للاختلال في التنظيم الأسري بالمقارنة مع العمال العزاب .

مناقشة :

من خلال هذه الدراسة يتضح مايلي : أن خطة الدراسة طويلة نوعاً ما , أيضا نلاحظ أن سؤال الدراسة كان مركب من ثلاث أجزاء , وفي الأخير اتضح أن للعمل الليلي آثار فيزيولوجية على الفئتين محل الدراسة .

التعليق على الدراسات السابقة :

لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة عن الدراسة الحالية ، و الاطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات و أدوات جمع المعلومات .
و تشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لبعض الموضوعات مثل نظام الدوريات (المناوبات) و الأداء و التي سوف يتم التطرق إليها في الدراسة الحالية أيضا .

و تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة أمور وهي :

1 -موضوع و مشكلة الدراسة حيث أن الدراسة الحالية تتناول علاقة نظام الدوريات بالأداء المهني من خلال الانعكاسات

المرتتبة منه في مؤسسة الحماية المدنية و هو ما لم تتطرق إليه أي من الدراسات السابقة بطريقة مباشرة

2 - مجال التطبيق

3 - زمان و مكان التطبيق

4 -أهداف الدراسة

5 -النتائج التي سوف يتوصل إليها الباحث نظرا لاختلاف الأهداف و مجال التطبيق .

6-7- المداخل النظرية :

تشير اغلب الأبحاث و الدراسات حول نظام الدوريات في العمل و تأثيره على العاملين الى ضرورة فهم العمليات و التفاعلات الداخلية للأفراد من خلال بعض المداخل الرئيسية ،فهناك اتجاهات كثيرة تركز على العوامل المؤثرة في السلوك سواء أن كانت هذه العوامل ذاتية أو خارجية ،و لعل من بين أهم النظريات التي تتوافق مع موضوعنا وتم الاعتماد عليها في الدراسة نذكر منها مايلي :

✓ نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو :

طور ماسلو نظريته في سلم الحاجات في بداية 1935 إذ يوضح بأن هناك خمس مجموعات من الحاجات لدى الأفراد تندرج من الحاجات الدنيا الأساسية التي سماها بالحاجات الفيزيولوجية الى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن ثم الحاجات الاجتماعية ثم حاجات التقدير و أخيرا حاجات تأكيد الذات (التطور والنمو)¹

وإذا حاولنا استجابة هذا السلم لما نود الإشارة إليه في موضوعنا هذا و هو نظام الدوريات فسيكون التحليل كالتالي حسب بعض الانعكاسات الايجابية و السلبية لنظام العمل بالدوريات :

الحاجة الفسيولوجية : تتمثل في برامج الخدمات و الأجور .

الحاجة الاجتماعية : و تتمثل في فترات الاستراحة ، الفرق الرياضية ، فرق العمل .

حاجة الاحترام و التقدير الذات : تتمثل في الاستقلالية ، المسؤولية ، نوعية المكتب وتأثيره .

¹ نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010،ص 287 .

تقدير الذات : المهارات العلمية ، الصلاحيات والاستقلالية .

نظرية العلاقات الإنسانية :

ترتبط هذه النظرية بإسهامات " التون مايو " و زملائه في جامعة هارفالد واستطاعت هذه النظرية أن تركز على دراسة التنظيمات المختلفة وسعيها الى تحليل العمليات و البناءات الداخلية فيها والكشف عن السبل لزيادة الإنتاج وتحسين ظروف العمل ورفع الروح المعنوية، وتحسين الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل و العملية الإنتاجية¹

كما نجد أن هذه النظرية ركزت على العلاقات بين العاملين بحيث كلما تميزت بالاستقرار كلما ساعد ذلك على تحقيق أفضل إنتاج في ظل استبعاد كل ما يؤثر على الفرد من العوامل النفسية و العضوية .

نظرية العلاقات الإنسانية تؤكد على الوقت من خلال مناداتها بضرورة إعطاء العامل فترة للراحة و أخرى للعمل حتى يستطيع زيادة إنتاجيته لأن العامل في رأي رواد هذه النظرية ليس آلة يعمل على مدى أربع و عشرين ساعة، و إنما يحتاج إلى فترة راحة تقتطع من وقت العمل و يعود بعدها بنشاط و هممة لأداء المهام المطلوبة .²

¹ - عبد الرحمن عبد الله محمد، إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية و الممارسات الواقعية ، دار المعرفة الجامعية، لبنان، 2009، ص 366

² - عسكر، سمير احمد، أصول الإدارة، دار القلم، دبي ، 1987 ، ص 40 .

الجواب
الميدان

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية

تمهيد .

1 -المنهج المستخدم في الدراسة

2 -مجالات الدراسة

2-1- المجال البشري

2-2- المجال المكاني

2-2- المجال الزمني

3 -عينة الدراسة

4 -أدوات جمع البيانات

4-1 الملاحظة

4-2- المقابلة

4-3- استمارة الاستبيان

5 -الأساليب الإحصائية

خلاصة .

تمهيد

بعد أن تعرضنا في الفصل الأول إلى جميع المعلومات الخاصة بكل من تحديد الإشكالية الخاصة بالبحث , الأسباب ثم أهداف و أهمية الدراسة , الدراسات السابقة أو المماثلة للدراسة , أما الآن سننتقل إلى الجانب الذي تبنى عليه الدراسة و هو الجانب الميداني الذي يعد أساس أي دراسة أو بحث علمي مهما كان نوعه , ويعتبر هذا الجانب أهم جزء في البحث و ذلك لأن شخصية الباحث تظهر فيه , حيث ضم هذا الجانب فصلين فصل الإجراءات المنهجية وفصل عرض وتحليل البيانات وهذا الفصل يحتوي على ، أولاً منهج الدراسة ثم مجالات الدراسة وتمثل في المجال البشري والمجال المكاني والمجال الزمني ، ثم العينة التي أجريت عليها الدراسة وفي الأخير أدوات جمع البيانات، و الأساليب الإحصائية .

1 - المنهج المستخدم في الدراسة.

لا معني لأي بحث دون وجود منهج يسير عليه لأن المنهج هو الطريق الذي يسهل على الباحث الوصول إلى هدفه، وهدف كل بحث هو الوصول إلى نتائج تخدم العلم وتكون قابلة للتعميم، وللوصول إلى هذا الهدف لا بد من انتهاز واستخدام المنهج العلمي الذي عرف في اللغة بأنه "الطريقة أو الأسلوب أو الكيفية التي يصل بها العالم أو الباحث إلى نتائجه..."¹ وقد عرف أيضا بأنه "خطوات منظمة يتخذها الباحث لمعالجة مسألة أو أكثر ويتبعها للوصول إلى نتيجة"²

وللمنهج أنواع تختلف باختلاف طبيعة البحث، وطبيعة بحثنا تفرض علينا اختيار **المنهج الوصفي** لأنه منهج يتمشى والموضوع، وقد عرف **المنهج الوصفي** على أنه "رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره"³ ويعرف أيضا "هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"⁴

والمنهج الوصفي هو منهج يسمح لنا بالتعرف على الظاهرة عن قرب وقد اتبعناه في مرحلتين:

1/ **المرحلة الاستطلاعية:** حيث تم في هذه المرحلة زيارة ميدان الدراسة من أجل معرفته عن قرب وجمع المعلومات عنه.

2/ **مرحلة الوصف الموضوعي:** وفي هذه المرحلة وبعد جمع البيانات من طرف أفراد العينة قمنا بتحليل هذه البيانات ووصفها

والوصول إلى نتائج بمعنى الوصول إلى الهدف المنشود.

(1) . عبد الفتاح محمد العيسوي وعبد الرحمان محمد العيسوي: **مناهج البحث العلمي**، دار الراتب الجامعية، مصر، 1997، ص17.

(2) . عبد الهادي الفضلي، **أصول البحث العلمي**، ط1، دار المؤرخ العربي، بيروت، 1992، ص49.

(3) . رجي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي**، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص43.

(4) . محمد عبيدات وآخرون، **منهجية البحث العلمي . القواعد ومراحل والتطبيقات**، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص46.

2- مجالات الدراسة :

2-1- المجال البشري : يعتبر المجال البشري إجمالى عدد عمال ميدان الدراسة، بما أن دراستنا كانت في مؤسسة الحماية المدنية التي تشمل علي 621 عامل موزعين بالشكل التالي: مديرية الحماية المدنية والتي تحتوى على 67 إداري، الوحدة الرئيسية 183 عون، أما وحدة تقرت 101، ووحدة حاسي مسعود 66، ووحدة الحجيرة فيها 36، أما وحدة عين البيضاء 44 عون ووحدة الطيبات 30 عون، مركز القصر 40 عون ومركز بني ثور 54 عون، وبما أن الدراسة ستكون على عمال الحماية المدنية لمدينة ورقلة فقط فإن المجال البشري شمل على مايلي: الوحدة الرئيسية وكذلك مركز القصر ومركز بني ثور و منه يكون العدد الإجمالي والذي ستسحب منه العينة هو 277.

2-2- المجال المكاني : كما أشرنا سابقا أن الدراسة كانت في مؤسسة الحماية المدنية لمدينة ورقلة، ورقلة التي تقع في

الجنوب الشرقي للجزائر وتبعد على العاصمة ب: 800 كلم حيث كانت دراستنا على 03 وحدات وهي : **الوحدة الرئيسية :** تقع في الطريق الرئيسي ورقلة غرداية مقابل الجامعة، يجدها من الشرق الدرك الوطني، ومن الغرب محلات، ومن الجنوب مستودع. و **وحدة القصر:** التي يقابلها طريق عمومي ومن الشرق و الغرب محلات , أما **مركز بني ثور :** فيقع في منطقة بني ثور وسط المدينة

2-3- المجال الزمني : يتضمن المجال الزمني للدراسة الفترة التي نزلنا فيها إلى الميدان وعليه فقد تمت دراستنا على مرحلتين وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: وهي الدراسة الاستطلاعية وكانت هذه المرحلة في بداية الدراسة وكانت على فترات متقطعة المرة الأولى كانت في 2014/01/11 كانت فيها الملاحظة الأولية على ميدان الدراسة بصفة عامة والمرة الثانية كانت في 2014/02/21 كانت مع مسؤول مكتب التكوين وفيها تم إعطاء معلومات عن المجال وعن طبيعة العمل في هذا المجال، تم طرح أسئلة والإجابة عليها، أما الدراسة الاستطلاعية الأخيرة في 2014/03/16 مع مسؤول من مديرية الحماية المدنية تم معرفة عدد العاملين وكيفية توزيعهم على الوحدات

المرحلة الثانية: وفي هذه مرحلة تم توزيع الاستمارة في 2014/04/27 إلى غاية 2014/04/29 وبعدها تم تفريغ المعطيات في جداول وتفسيرها واستخلاص النتائج.

3- عينة الدراسة:

تعتبر من أهم العناصر المنهجية في الدراسة لأنها هي المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالكلفة أو الوقت أو لطبيعة المجتمع المدروس ، و هي بهذا إحدى الدعائم الأساسية للبحث الامبريقي ، حيث أنها تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصاد ملموس في الموارد البشرية ، الاقتصادية ، و في الوقت و دون أن يؤدي ذلك إلى الابتعاد عن الواقع المراد معرفته ، إلا أن اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث يعتبر من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين و الدارسين ، فقد ذكروا أن أول شروط اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث ، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة .

والعينة في أبسط تعريفاتها المقدمة على أنها : " مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي " (1) .

و تعرف : " بأنها هي المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي ، إذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع ، و منتقاة من حيث أنه يتم انتقائها من مجتمع الدراسة وفق إجراءات و أساليب محددة " (2) .

ونظرا لطبيعة الموضوع و خصائص مجتمع الدراسة تم اختيار العينة العشوائية البسيطة أي اختيار عينة مماثلة للمجتمع الأصلي التي يشمل عليها هذا المجتمع .

و " يطبق هذا النوع من العينات في حالة ما إذا كان المجتمع متباين (غير متجانس) و تتميز عناصره بعدة خصائص و مميزات " (3) .

1 (حسن المنسي، منهج البحث التربوي، ط1 ، دار الكندي، الأردن، 1999 ، ص92.

2 (بلقاسم سلاطنية و حسان الجيلاني ، أسس البحث العلمي ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، ص128.

3 (وائل عبد الرحمان التل و عيسى محمد قحل ، البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، 2007 ، ص42.

و تعرف العينة العشوائية : " هي العينة التي تختار وحداتها من الإطار الخاص بما على أساس يهيئ فرص انتقاء متكافئة لجميع وحدات المجتمع المسحوبة منه " (1) .

وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي 277 فرد و تم أخذ نسبة 20 % من كل وحدة من بين الوحدات الثلاث التي تم عليها البحث وهي كالتالي 20 % من وحدة الرئيسية بحيث قدر عدد الأفراد بـ 37 فرد بالتقريب ، و 20 % من وحدة بني ثور أي 10 أفراد ، و 20 % من وحدة القصر أي ما يعادل 08 أفراد ليكون مجموع العينة 55 فرد و لتجنب النقص في العينة تم توزيع 60 استمارة حتى إذا لم نسترجع بعض الاستمارات ن عوضها بالاستمارات الإضافية .

وتم حساب العينة (س) وفق التالي :

$$55 = 100 / 20 \times 277 = S$$

4- أدوات جمع البيانات :

لا يمكن أن ننجز دراسة علمية بدون أدوات نجمع بها المعلومات الخاصة بهذا الموضوع، وحتى تكون المعلومات دقيقة يجب أن يكون اختيار الأداة سليماً، و نحن بدورنا قمنا باختيار الأدوات التي تسمح لنا بجمع المعلومات بشكل صحيح وهي كالتالي:

1 - الملاحظة : إن أول مرحلة يمر بها الباحث عند دراسة أي موضوع هي الملاحظة، ولاشك أنها تكون ملاحظة

بسيطة يقوم من خلالها بالتعرف على مجتمع البحث وقد عرفت الملاحظة بأنها "المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما وعادة ما تستخدم الملاحظة البسيطة كوسيلة إستطلاعية، ولذلك فإن نظرة الباحث ودرجة تفهمه لموضوع بحثه تتغير تبعاً لتقدمه في مراحل البحث وهذا بالتالي يتطلب من الباحث أن يغير مجال ملاحظته وقد يستدعي الموقف أن يجري تغييراً شاملاً في مجال ملاحظته وهذا لا يعيب إجراءات البحث إطلاقاً، بل على العكس من ذلك فمرونة الباحث هي أقل ما يتطلبه استخدام الملاحظة البسيطة

¹ (بلقاسم سلاطونية و حسان الجيلاني : مرجع سابق ، ص 133 .

إستخداما سليما"¹ ومنه الملاحظة التي إعتدنا عليها في البحث هي الملاحظة البسيطة. و تستخدم هذه الأداة كثيرا من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية .

ومن خلال دراستنا قمنا بالملاحظة البسيطة في جولتنا الاستطلاعية ، و التي من جرائها نحتفظ بالحيادية...ودون أن نشارك في هذه الملاحظة ، كما استعنا بما عند قيامنا بمقابلة مع مسؤول مكتب الموظفين و التكوين و النشاط الاجتماعي و عند طرح الأسئلة قمنا بالملاحظة هل هذه الأسئلة يجب عليها بالطلاقة أو بعد تخمين أو تجنب الإجابة...و ذلك لكي ننفادى طرحها في الاستبيان .

2- المقابلة : تعرف على أنها " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن

يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية "² .

وهي إحدى أدوات جمع البيانات ، تستخدم في البحث الميداني لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال الدراسة النظرية أو المكتبية، وتجري المقابلة في شكل حوار (حديث) مع المبحوث في موضوع البحث ، ويشترط أن يكون الحوار مبوبا ومنظما ومسيرا من طرف الباحث، كما يفضل أن يقوم الباحث بتسجيل ملاحظات المبحوث وآرائه حول موضوع البحث .³

فالمقابلة إذن : هي عملية اجتماعية تحدث بين شخصين (الباحث أو المقابل) الذي يستلم المعلومات و يجمعها ويصنفها، و بين (المبحوث) الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجه إليه من قبل المقابل⁴ .

وللمقابلة نوعين: المقابلة المقننة والتي تكون فيها الأسئلة محددة والمقابلة "غير المقننة والتي هي عكس المقابلة المقننة

تماما حيث لا تكون هناك موضوعات محددة تحديدا سابقا، لذا يترك القائم بالمقابلة الفرصة الكاملة للفرد لان يذكر ما يريد ذكره وينتقل من موضوع لآخر في حرية تامة "⁵ ، و حيث اعتمدنا على مقابلة الغير مقننة و استناد اعتمدنا هذا من خلال دراستنا الاستطلاعية مع رئيس مكتب الموظفين و التكوين بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخفايا موضوع الدراسة ، حيث قمنا

(1) . غريب محمد سيد أحمد، عبد الله محمد عبد الرحمان ، البحث الاجتماعي وطرقه، مطبعة البحيرة، مصر، بدون سنة، ص 67 .

(2) طلعت إبراهيم لظفي، أساليب البحث الاجتماعي، ب ط ، دار غريب ، القاهرة، 1995، صص 85- 86 .

(3) رشيد زرواني ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ب ط ، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 143 .

(4) - محمد شفيق، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، ط 1، المكتب الجامعي، مصر، 1985، ص 113 .

(5) - فقيه حسن رضوان ، منهجية البحث العلمي و تنظيمه ، دار الكتاب الحديث ، مصر ، 2008 ، ص 167 .

بتحضير مجموعة من الأسئلة وطرحها على رئيس المكتب يوم (الثلاثاء 15 / 04 / 2014) ، و ذلك للكشف من خلالها عن المعلومات عن المؤسسة وكيفية العمل فيها .

وفي يوم (الاثنين 21/04/2014) أجرينا مقابلة غير مقننة ثانية مع رئيس مكتب الموظفين ، و تطرقنا من خلالها إلى توضيح بعض الجوانب الغامضة بغية تعديل أسئلة الدراسة وأهدافها و كذا العينة التي ستجرى عليها الدراسة من جهة ، ولكي تساعدنا في بناء أسئلة استمارة الاستبيان من جهة أخرى ودليل المقابلة يوضح ذلك (انظر الملحق رقم 02)

3- الإستبيان : Questionnaire

" هي مجموعة أسئلة تسجل على صحيفة وترجم أهداف البحث وعن طريقها يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات التي تفيد في التعرف على اتجاهات الأشخاص ومشاعرهم ودوافعهم وسلوكهم وتم الاستمارة بعدة مراحل لإعدادها للدراسة الميدانية وتمثل في أربعة مراحل :

1- مرحلة إعداد الاستمارة .

2- مرحلة الصدق .

3- مرحلة الثبات . "

4- الصيغة النهائية للاستمارة .

" هي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن يرسل إلى المبحوثين عن طريق البريد " ¹. كما تعرف بأنها مجموعة أسئلة ، بعضها مفتوح وبعضها مغلق ،وبعضها الآخر تصنيفية مفتوحة . وتستخدم الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعسر جمعها عن طريق أدوات جمع البيانات الأخرى ، ويجب أن تغطي أسئلة الاستمارة جميع محاور البحث ².

وفي أبسط صورة للاستمارة هي " عبارة عن مجموعة من الأسئلة تعد إعدادا محددًا وتسلم إلى الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم على صحيفة الاستبيان ثم إعادة مرة ثانية " ³.

(1)- محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط 1 ، دار المعرفة الجامعية، القاهرة ، 1980 ، ص339.

(2)- رشيد زرواتي، مرجع سبق ذكره ، ص ص 108، 109 .

(3)- محمد شفيق ، البحث العلمي ، ب ط ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1994 ، ص 115 .

لقد قمنا بتصميم الاستمارة بعد أن اطلعنا على عدد من الدراسات والبحوث التطبيقية والنظرية في هذا الموضوع أو الموضوعات المشابهة له ، كما استفدنا من الجانب النظري للدراسة في صياغة فقرات الاستمارة بشكل أولي ، كما قمنا بدراسة استطلاعية المهدف منها التعرف على نظام العمل بالدوريات وعلاقته بالأداء المهني بحيث استغرقت حوالي سبعة أسابيع ، في الأسبوع الأول و الثاني قمنا بالتحدث مع الأستاذة المشرفة مباشرة على الدراسة كذلك التعرف على آراء بعض الأساتذة حول موضوع الدراسة، وفي الأسابيع الأخيرة قمنا بدراسة استطلاعية تضمنت سؤالين مفتوحين إلى رئيس المصلحة ومن خلال الإجابات المتحصل عليها قمنا بوضع صورة مبدئية للاستمارة

وتلي هذه المرحلة مرحلة الصدق ويقصد بها إخضاع الاستمارة لصدق بعض المحكمين وبعد التعرف على آراء الخبراء حذفنا بعض الفقرات وجرى تعديل صياغات أخرى، وقد اختيرت الفقرات الصحيحة وهذا ما يدل على الصدق الظاهري للأداة والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول يوضح السؤال قبل وبعد التحكيم

السؤال قبل التحكيم	السؤال بعد التحكيم
11- هل يتناسب نظام الدوريات مع الأهداف الموضوعية للعمل ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	11- هل يحقق نظام الدوريات أهداف المؤسسة ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
في حالة الاجابة بنعم لماذا ؟	في كلتا الحالتين لماذا ؟
13- هل يتيح لك نظام الدوريات أوقات فراغ للتسلية ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	13- هل يعتبر نظام الدوريات بالنسبة إليك أحسن من الدوام العادي ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
20- هل تحترم مواعيد العمل و مواعيد العمل ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	20- هل تلتحق بمنصب عملك في الوقت المحدد ؟ نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>

بالإضافة إلى هذه التعديلات تم إضافة بعض الأسئلة وبناء على ذلك تم إعداد استمارة البحث حيث قدمت إلى فئة الأعوان بمؤسسة الحماية المدنية بورقلة حيث تم تجزئتها إلى ثلاث محاور تتمثل في مايلي:

المحور الأول : يحتوي على 7 أسئلة (من 1 إلى 7) كان الهدف منه الحصول على المعلومات والبيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوث مثل : الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية

المحور الثاني : يحتوي على 13 أسئلة (من 8 إلى 20) كان الهدف منه التعرف على انعكاسات نظام العمل بالدوريات اجاباً على الأداء المهني .

المحور الثالث : يحتوي على 8 سؤال (من 21 إلى 28) كان الهدف منه التعرف على انعكاسات نظام العمل بالدوريات سلباً على الأداء المهني .

4- السجلات والوثائق :

تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي تعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات من الميدان ، وهي تعتبر " تكميلية للاستمارة والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم ، كما تعتبر تكميلية في التحليل والتفسير والتعليل " .¹
وقد اعتمدنا عليها في الحصول على عدد العمال وتاريخ المؤسسة والهيكلة التنظيمي لها وساعدتنا كذلك في اختيار عينة البحث .

5- الأساليب الإحصائية :

تم خلال تحليلنا للبيانات الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

4-1- التكرارات : وتطلق على عدد الحالات من مجموع أو فئة معينة باعتبارها تكرارات بظهور الحالات أو القيم أو الأفراد داخل العينة وقد رمز لها بالرمز "ك"²

4-2- النسب المئوية: وهي معروفة ويرمز لها بالرمز (%)

وتحسب بالعلاقة التالية :

$$100 \times \frac{\text{تكرارات الاحتمال}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

(1) - رشيد زرواتي ، مرجع سبق ذكره ، ص 223 .

(2)- هالة منصور، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 6 .

خـ لاصـ ة

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث تعرفنا على مجالات الدراسة من خلال التعرف على مجتمع البحث، وكذلك تعرفنا على المنهج الوصفي المناسب لهذه الدراسة واحتوى على الأدوات التي اعتمدنا عليها في جمع المعلومات من ملاحظة بسيطة ومقابلة غير مقننة واستمارة الاستبيان وكذلك حجم العينة المطبق عليها هذه الأدوات.

الفصل الثالث : عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1 - عرض البيانات و تحليلها

2 - نتائج الدراسة

تمهيـد

بعد عرض الخطوات المنهجية في الفصل السابق واستكمالاً لخطوات هذه الدراسة يتم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات وتفسير التساؤلات الفرعية اعتماداً على الجانب النظري بما فيه من الدراسات السابقة و الدراسة الاستطلاعية ليكن في الأخير التوصل إلى النتيجة العامة وفيما بعدها توصيات الدراسة .

1 عرض البيانات وتحليلها :

1-1- عرض و تحليل البيانات الشخصية :

جدول رقم 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
80 %	44	الذكور
20 %	11	الإناث
100%	55	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الفئة الغالبة هي فئة الذكور حيث كانت بنسبة 80% في حين تراوحت نسبة الإناث 20% و هذا راجع إلى طبيعة المؤسسة ذلك لأنها تتطلب مجهود كبير ومخاطرة كبيرة في بعض الأحيان و هذا ما لا تستطيع الإناث تحمله ، كذلك يرجع هذا إلى ثقافة المجتمع الذي يحتم على المرأة العمل في المؤسسات التي تتناسب مع جنسها ، أيضا تعود هذه النسب إلى أن المؤسسة تتطلب العمل حتى أوقات متأخرة من الليل ، كل هذا يقلل من إقبال المرأة على هذا المجال .

جدول رقم 2 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
52.72 %	29	[30 – 20]
34.55 %	19	[40 – 30]
12.73 %	07	فوق 40
100 %	55	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن السن من [30-20] هو السن الغالب في العينة فهو يحتل نسبة 52.72% تليها فئة ما بين [40-30] بنسبة 34.55 % و اقل فئة كانت فوق 40 بنسبة 12.73% و ربما يرجع ذلك إلى ضعف قوة الجسم

في هذه المرحلة من العمر لأن العمل في هذا النوع من المؤسسات يتطلب قوة جسمية و هذا ما يفتقده الشخص في هذه المرحلة من العمر و يحققه الشخص في سن من [20-30] .

جدول رقم 3 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
% 04	02	ابتدائي
% 22	12	متوسط
% 56	31	ثانوي
% 18	10	جامعي
%100	55	المجموع

تختلف المستويات التعليمية بين أفراد العينة بحيث نجد أن أكبر نسبة هي %56 لديهم مستوى ثانوي و نسبة %22 تفسر المستوى المتوسط ، أما المستوى الجامعي فكانت نسبته قليلة ب %18 أما المستوى الابتدائي فكانت نسبته %04 و هذا يرجع إلى أن طبيعة العمل في هذه المؤسسة تتناسب مع كل المستويات .

جدول رقم 4 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
% 47	26	عازب
% 51	28	متزوج
% 02	01	مطلق
% 100	55	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن النسبة الأكبر في العينة هي فئة المتزوجين و تمثل 51% على خلاف نسبة العازبين في العينة التي تمثل نسبة 47% أما نسبة المطلقين فتمثلت في 02% ، حيث نرجع هذه النتائج المتحصل عليها إلى أن أفراد العينة يبحثون عن الاستقرار المهني و العائلي و هذا ما تؤكدته دراسة بقادير عبد الرحمان في مقارنة بين العزاب و المتزوجين و من نتائجها هذه الدراسة إلى أن العمال المتزوجين هم أكثر عرضة للاختلال في التنظيم الأسري بالمقارنة مع العمال العزاب، أيضا تحقيق احتياجات عائلته .

جدول رقم 5 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
اقل من 05 سنوات	33	60 %
من 05 إلى 10 سنوات	11	20 %
من 10 إلى 15 سنة	01	02 %
أكثر من 15 سنة	10	18 %
المجموع	55	100 %

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة لسنوات العمل في عينة الدراسة هي أقل من 05 سنوات و التي قدرت بنسبة 37.5% و يليها سنوات العمل من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 20 % ، و تمثل نسبة 18% سنوات العمل الأكثر من 15 سنة ، أما سنوات العمل من 10 إلى 15 سنة فقدرت نسبتها ب 02 % ، و نرجع هذه النتائج إلى أن المؤسسة تتميز بحالة التوظيف الدائم للأفراد و هذا ما يؤدي إلى تواجد عدد كبير من الأعوان في حالة تأهيل و هذا يجعل سنوات العمل تكون أقل من خمسة سنوات

جدول رقم 6 : يوضح عدد أفراد عائلة المبحوثين

النسبة	التكرار	الاحتمالات	
18%	05	فردين	متزوج
21%	06	ثلاث أفراد	
61%	17	أكثر من ثلاثة أفراد	
100%	28	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة تتراوح عدد أفراد عائلتهم ما بين فردين ، ثلاث ، أكثر من ثلاث و هذا ما تؤكدته النتائج التالية بحيث جاءت نسبة 61 % تفر بعدد أفراد العائلة أكثر من ثلاث أفراد في حين جاءت نسبة 21 % تفر بعدد أفراد العائلة ثلاث أفراد أما نسبة 18 % فتمثلت في أن عدد أفراد العائلة فردين و هذا راجع إلى أن أفراد العينة متوازنين بشكل كبير أيضا نرجعها إلى أن المهنة تحقق أهدافه العائلية من حيث الدخل الذي يلبي احتياجاته المعيشية و هذا ما أدى إلى أن أفراد العينة لم يتأثروا بالإنجاب الأطفال ونلاحظ نقص في مجموع العينة لأن باقي أفراد العينة عازبين .

جدول رقم 7 : يوضح أفراد العينة حسب نمط دوريات العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
42 %	23	الدوام الرسمي
07 %	04	8x2
51 %	28	8x3
100 %	55	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نمط الدوريات الغالب في عينة الدراسة هو نظام 8x3 وهذا ما تؤكدته نسبة 51 % ، أما نسبة 42 % فتمثلت في الدوام الرسمي ، في حين جاءت نسبة 07 % التي تفر عن نظام 8x2 و نرجع هذا إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذي يتطلب العمل بهذا النظام لكي يتم التنسيق بين الوحدات المتدخلة ، أيضا يرجع هذا إلى العمل لساعات متأخرة من الليل وهذا ما يؤثر على العمال من حيث عدم التركيز لهذا يغلب نمط العمل 8x3 في عينة الدراسة .

المحور الثاني: عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول .

جدول رقم 8: يوضح توافق درجة الانجاز للمهام مع نظام الدوريات .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	40	% 73
لا	15	% 27
المجموع	55	% 100

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة أكدوا توافق نظام الدوريات مع درجة انجازهم لمهامهم و قدرتهم نسبتهم 73 % في

حين أن المبحوثين الذين نفوا ذلك قدرت نسبتهم ب 27 % و يرجع هذا إلى أن نظام العمل بالدوريات يسهل على العمال

انجاز مهامهم و هذا من خلال تقسيم المهام عن طريق أفواج عمل ، كذلك أرجعها البعض إلى ساعات العمل المتناسبة مع المهام

أيضا أرجعها البعض إلى نوعية العمل المؤدى .

جدول رقم 9: يوضح مدى تناسب نظام العمل بالدوريات في العمل مع رغبات المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	32	% 58
لا	23	% 42
المجموع	55	% 100

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن عينة الدراسة ترى بأن نظام الدوريات يتناسب مع رغباتهم بحيث كانت إجاباتهم متمحورة في

الاحتمال (نعم) و قدرت نسبتها ب 58 % حيث أرجعها أفراد العينة إلى أن نظام العمل بالدوريات يحقق لهم مصالحهم

الشخصية ، كذلك يفتح لهم فسحة لقضاء حاجياتهم ، أيضا يتناسب مع نمط الحياة و يوفر الراحة ، أيضا التقليل من الضغط

و التعب لانجاز العمل على أكمل وجه ، في حين قدرت إجابات الاحتمال (لا) بنسبة قدرت ب 42 % و ذلك للإجابات

التي أرجعها البعض إلى عدم حب العمل ، أيضا أنه يشعر بالتعب ، كذلك أرجعها البعض إلى أن نظام العمل بالدوريات في

بعض الأحيان و ليس دائما يتناسب مع رغبات العامل ، وكانت الإجابة المشتركة بين أفراد العينة هي أنها ترجع إلى الظروف اليومية التي يعيشها الفرد .

جدول رقم 10: يوضح مدى تحقيق نظام العمل بالدوريات لأهداف المؤسسة من وجهة

نظر المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	% 78
لا	12	% 22
المجموع	55	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة على هذا السؤال كانت أغلبها ايجابية وهذا ما يؤكد الاحتمال (نعم) بنسبة 78 % ويرجع هذا إلى انه يهدف إلى تعميم الأمن و عدم وجود الكوارث ، توفير الراحة و تحقيق طاقة للعامل لإتمام عمله ، كذلك إتقان الأعمال من خلال عدم تراكم المهام و وجود تجديد في النشاط و التعاون بين الأعوان لضمان سير العمل ، أيضا يعود هذا إلى الاستقرار و التنسيق بين مهام المؤسسة و ضمان التغطية الشاملة لتدخلات على مستوى كافة الوحدات بالمؤسسة و هذا لخدمة وسلامة المواطنين . في حين كان نسبة الاحتمال (لا) التي قدرت ب 22 % من إجابات المبحوثين و التي ترجع إلى أن نظام العمل بالدوريات لا يحقق أهداف المؤسسة وهذا من خلال التأخر في إنجاز المهام بسبب إهمال أوقات العمل ، كذلك نقص في الأعوان ، أيضا أرجعها البعض إلى طبيعة العمل و عدم وجود طريقة لقياس مردود العامل في العمل .

جدول رقم 11: يوضح مدى توفير المؤسسة لوسائل الراحة و الترفيه من وجهة نظر
المبحوثين .

المجموع	النسبة	التكرار	الاحتمالات	
	% 72	21	النوادي الرياضية و الانترنت	نعم
	% 17	05	الخدمات الاجتماعية	
	% 10	03	التهوية	
% 53	% 99	29	مج	
% 47	% 47	26		لا
% 100	% 100	55		المجموع

نستنتج من خلال الجدول أن اغلب إجابات المبحوثين كانت تركز على أن المؤسسة توفر لهم وسائل للترفيه و الراحة وهذا من النوادي الرياضية مثل السباحة ، كرة القدم ، البيمار ، أيضا شبكة الانترنت كذلك الخدمات الاجتماعية و التهوية كل هذا يؤكد عليه الاحتمال (نعم) بنسبة % 99.41 حيث أرجعها البعض إلى النوادي الرياضية وقدرت نسبتهم ب % 72.41 في حين جاءت نسبة % 17 من المبحوثين أكدوا على توفير الخدمات الاجتماعية أما نسبة % 10 فتأكد على توفير التهوية ، أما نسبة % 47 التي تمحورت إجاباتهم على الاحتمال (لا) فقد أرجعها أفراد العينة إلى أن المؤسسة لا توفر وسائل الراحة و الترفيه وهذا من خلال عدم وجود تكييف ، وعدم اهتمام المسؤولين بروح المسؤولية اتجاه الجهود المبذولة أو بالأحرى انعدام روح المسؤولية

جدول رقم 12: يوضح أفضلية نظام الدوريات من الدوام الرسمي حسب وجهة نظر

المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	25	45 %
لا	30	55 %
المجموع	55	100 %

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المبحوثين أكدوا أن نظام العمل بالدوريات ليس أحسن من الدوام الرسمي إذ قدرت نسبة الذين أجابوا بذلك بـ 55 % و يرجع هذا إلى أن كل نظام يحقق أهداف محددة به أيضا أن الدوام الرسمي يكون لمدة محددة من الوقت ، كذلك يعود إلى ظروف وأحوال المستخدم ، أيضا يرى أفراد العينة أن نظام العمل بالدوريات فيه تعب و ارتياح في نفس الوقت ، أما باقي أفراد العينة فكانت إجاباتهم عن السؤال بـ (نعم) بنسبة 45 % بحيث يرجع هذا حسب وجهة نظرهم إلى أنه يساعدهم على تسيير الشؤون الخاصة ، الراحة ، أيضا للتخلص من الروتين اليومي ، كذلك يتناسب مع نمط الحياة لوجود أوقات فراغ كثيرة .

جدول رقم 13 : يوضح مدى زيادة نظام العمل بالدوريات من درجة التحفيز حسب وجهة

نظر المبحوثين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	53 %
لا	26	47 %
المجموع	55	100 %

من خلال الجدول نلاحظ أن نظام الدوريات يزيد من درجة التحفيز و هذا ما يؤكد معظم أفراد العينة ، حيث بلغت نسبة الذين أكدوا ذلك ب 53 % و يعود هذا حسب وجهة نظرهم إلى أن نظام الدوريات فيه تجديد في نشاط العمل كذلك يفتح لهم الفرص لقضاء مهام أخرى و هذا من خلال قلة الأعمال و أيضا فيه شيء من الراحة و هذا من خلال نقص الضغوط النفسية ، يساعد على الاستعداد للعمل بجدارة و بالتالي إعطاء أفاق جديدة و يعود أيضا إلى خبرة العمال في العمل ، إلا أن بقية أفراد ترى أن نظام الدوريات لا يزيد من التحفيز و كانت نسبتهم 47% و هذا يُعَوِد إلى أنه لا يلاءم في بعض الأحيان ، أيضا يكون عائقا تارة و تارة أخرى حافزا ، كذلك يعود العامل على الكسل و عدم قدرته على العمل وهذا راجع لكثرة الفراغ .

جدول رقم 14 : يوضح مدى تأثير الوظيفة على ضغوط العمل حسب وجهة نظر

المبحوثين .

المجموع	النسبة	النسبة	التكرار	الاحتمالات
	78 %	78 %	43	نعم
		67 %	08	طريقة العمل المنتظمة
		33 %	04	حسب الحالة النفسية للفرد
	22 %	100 %	12	مج
	100 %	100 %	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول و النسب الموجود في الجدول أن معظم أفراد العينة يقرون بأن الوظيفة تسبب لهم ضغوط و يؤكد هذا الاحتمال (نعم) بنسبة 78 % فقد يرجع هذا إلى أن العمل وفق هذا النظام يسبب ضغوط نفسية وبدنية وهذا من خلال العمل لأوقات متأخرة من الليل أحيانا وهذا ما يؤدي إلى قلة النوم و بالتالي يؤثر على تركيزه في العمل وهذا ما تؤكد عليه الدراسة السابقة " لآندرسون " الذي توصل فيها إلى أن العمال بنظام الدوريات ينامون نوماً مضطرباً ويرجع هذا الانزعاج في النوم إلى تقلص هام في مدة النوم خاصة خلال الليل مع عدم قدرة العامل على تعويضه نهاراً ، أما من اجابوا أن الوظيفة لا تسبب ضغوط بنسبة 67 % ارجعوا هذا الى طريقة العمل المنتظمة ، كذلك الى حالة الفرد النفسية وهذا ما تؤكد نسبة 33% ، أيضا أن هذا النظام يوفر الراحة و بالتالي التقليل من الضغوط .

جدول رقم 15: يوضح مدى تخفيف نظام الدوريات من حدة ضغوط العمل حسب وجهة نظر المبحوثين .

المجموع	النسبة	التكرار	الاحتمالات
	42 %	08	الابتعاد عن الضغوط من خلال توفير الراحة
	37 %	07	التجديد و زيادة المردود
	21 %	04	ثابت ومنظم
35 %	100 %	19	مج
65 %	65 %	36	لا
100 %	100 %	55	المجموع

سنحاول التركيز على الاحتمال (نعم) بنسبة 35 % الذين كانت إجاباتهم بأن نظام الدوريات يخفف من ضغوط العمل و هذا من خلال الابتعاد عن الضغوط بتوفيره لفترات الراحة وهذا ما تؤكدته نسبة 42 % أيضا يكون بالتجديد و الزيادة في مردود العامل وتؤكد هذا نسبة 37 %، كذلك من خلال تغيير المهام في كل فترة و كسر الروتين ، و تهيئة العامل نفسياً و بدنياً ، كذلك لأنه ثابت و منظم ينطبق مع كافة الظروف و تؤكد هذا نسبة 21 % ، أما نسبة 65 % فأجابوا بأن نظام الدوريات لا يخفف من الضغوط و هذا يعود إلى العمل لفترات طويلة و متتالية كذلك انه يعود الفرد على الكسل ، أيضا يعود إلى أن فيه تعب وارتياح في نفس الوقت

جدول رقم 16: يوضح مدى تأثير نظام العمل بالدوريات على درجة إتقان العمل من وجهة نظر المبحوثين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	53 %
لا	26	47 %
المجموع	55	100 %

من خلال معطيات الجدول المتحصل عليها نلاحظ أن أفراد العينة الذين أجابوا بأن نظام العمل بالدوريات يزيد من درجة الإتقان للعمل وقدرت بنسبة 53 % حسب وجهة نظرهم يعود إلى أن النظام يسمح بتجديد الطاقة أو النشاط عند العمل من خلال العمل بالدورية ، و أنه غير ممل يسمح بتكسير الروتين اليومي و ذلك من خلال التجديد و التغيير في المهام في كل مرة ، أيضا لأنه ثابت و منظم ينطبق مع الظروف الخاصة ، أما نسبة 47 % من المبحوثين أكدوا أن نظام الدوريات لا يزيد من درجة إتقان العمل و هذا يعود إلى عدم وجود التكييف ، أيضا عدم الاهتمام من طرف المسؤولين اتجاه الجهود المبذولة من طرف العمال أي انعدام المسؤولية ، كذلك يعود هذا إلى سوء التسيير مثل عدم توفر المستلزمات الإدارية .

جدول رقم 17: يوضح مدى تأثير العمل بالدوريات على الوضع المهني للعامل .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	30	55 %
لا	25	45 %
المجموع	55	100 %

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن نسبة 55 % من أفراد العينة راضين عن الوضع المهني وهذا يعود إلى أن وظيفتهم تلي لهم احتياجاتهم المعيشية ، كذلك يعود هذا إلى النشاط والحيوية داخل العمل ، كما و يعود إلى خبرة العمال في الوظيفة ، أيضا يرجع

إلى طبيعة ونوعية العمل ، كذلك أوقات الفراغ التي يوفرها و تتلاءم مع الارتباطات الشخصية ، أما نسبة 45 % من المبحوثين فأكدوا بأنهم غير راضين عن وضعهم المهني و يعود هذا إلى أنها لا تتوافق متطلبات المعيشية ، أيضا يرجع هذا إلى عدم توافقها مع نمط الحياة .

جدول رقم 18 : يوضح مدى مساعدة نظام العمل بالدوريات على زيادة وتيرة الأداء .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	53 %
لا	26	47 %
المجموع	55	100 %

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح زيادة وتيرة الأداء أن أفراد العينة أجابوا عن الاحتمال (نعم) بنسبة 53 % و هذا يرجع إلى أوقات الفراغ التي يوفرها هذا النظام أيضا التحفيز التي تقدمها المؤسسة ، أيضا إلى التجديد في العمل كذلك يعود هذا إلى العلاقات الجيدة بين الأعوان و المسؤولين ، أيضا إلى التوقيت المنظم ، أيضا يعود هذا إلى توفير وسائل الراحة و الترفيه . أما نسبة 47 % نفوا ذلك ، ويعود هذا إلى الضغوطات الناجمة من الوظيفة و المجتمع الخارجي ، كذلك إلى الروتين اليومي و تكرار العمل ، أيضا يرجع هذا إلى تراكم الأعمال و عدم حب الوظيفة أو بالأحرى عدم الراحة لأنه عمل متعب .

جدول رقم 19 : يوضح مدى الشعور بالنشاط و الحيوية في العمل حسب وجهة نظر المبحوثين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	% 82
لا	10	% 18
المجموع	55	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 82% كانت إجاباتهم متمحورة حول الاحتمال (نعم) أي أن معظمهم يشعرون بالنشاط والحيوية وذلك راجع لأسباب متعددة ومتنوعة ، من بينها طبيعة العمل و الطرق المستخدمة أو المتبعة من طرف الإدارة العليا وكذلك إلى المعاملة الحسنة من طرف المسؤولين و توفير كل المتطلبات و الحاجيات و الظروف الملائمة للعمل (النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية) و هذا ما ينتج عنه تأقلم العامل مع عمله ، كذلك توفر الرعاية الصحية و وسائل الوقاية كل هذا يؤدي إلى شعور العامل بالنشاط والحيوية في عمله ، مع تسجيل التفوق الطفيف للاحتمال (لا) بنسبة 18% و هذا يرجع إلى تراكم الأعمال و الضغوطات الناجمة من المهام و المسؤولين ، أيضا إلى عدم توافق المهام المنجزة مع الأجر المقدم .

جدول رقم 20 : يوضح مدى الالتحاق بمنصب العمل في الوقت المحدد من وجهة نظر المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	47	% 85
لا	08	% 15
المجموع	55	% 100

ما يمكن أن نستنتجه في الجدول من أجوبة المبحوثين على هذا السؤال أن معظم أفراد العينة يلتحقون بمناصب عملهم في الوقت المحدد و هذا ما تؤكد به نسبة 85 % و هذا يعود إلى أسباب متعددة و متنوعة من بينها قرب مكان العمل من مكان السكن و حب التبكير في العمل للتفرغ إلى مهام أخرى ، كذلك لأنه واجب و من قواعد وقوانين المؤسسة ، أيضا أن العمل عبادة و الوقت مقدس أيضا يرجع هذا إلى انه يزيد من النشاط و زيادة الثقة بالنفس وثقة المسؤول بك وبالتالي زيادة نقاط في العمل كذلك هو نابع من الضمير المهني ولكي تحلل لقمة العيش ، في حين نسجل تفوق طفيف للاحتمال (لا) بنسبة 15 % أرجعها البعض إلى الأسباب من بينها عدم توفر وسائل النقل والمواصلات الخاصة بالعمال ، أيضا لقلة المواصلات و بعد المسافات ، كذلك حسب الظروف اليومية .

المحور الثالث : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني .

جدول رقم 21 : يوضح مدى الشعور بالقلق بسبب نظام العمل حسب وجهة نظر

المبحوثين

النسبة	التكرار	الاحتمالات
38 %	21	نعم
62 %	34	لا
100 %	55	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62 % تؤكد على إجابات المبحوثين للاحتمال (لا) وهذا يعود إلى حسن التسيير و الحالة النفسية للعامل ، كذلك يعود إلى طبيعة العمل و النظام التابع له ، أيضا إلى عامل السن و الخبرة في العمل و حب العمل ، كذلك لخدمة المصالح العامة والخاصة . أما نسبة 38 % فأجابوا بالاحتمال (نعم) أي أنهم يشعرون بالقلق بسبب نظام العمل وهذا يرجع إلى انعدام التحفيز ، كذلك التمييز والمحسوبية بين العمال ، نظرا للظروف و الجو غير الملائم ، ضغوطات العمل ، عدم التشجيع ، بسبب الاحتكار وعدم المساواة ، إلى القرارات غير الصائبة ، لكثرة الآراء و تداعل المهام ، إلى العمل غير المنظم

جدول رقم 22 : يوضح العمل لعدة فترات متتالية من وجهة نظر المبحوثين

المجموع	النسبة	النسبة	التكرار	الاحتمالات
		52 %	12	عادي
		35 %	08	جيد
		13 %	03	متوسط
	42 %	100 %	23	مج
	58 %	58 %	32	لا
المجموع	100 %	100 %	55	

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 58 % من أفراد العينة لم يعملوا لفترات متتالية من العمل و هذا يرجع إلى قلة الأعمال، أيضا إلى طبيعة العمل أي أنهم يعملون وفق الدوام الرسمي و بالتالي لا تحتم عليهم العمل لفترات متتالية ، أما نسبة 42 % فأجابوا بأنهم عملوا لفترات متتالية بحيث كان معظمهم أدائهم عادي وهذا ما تؤكد نسبة 52 % وهذا يرجع إلى عدم الاهتمام بالعمل ، كذلك بسبب الضغوطات التي يسببها هذا النظام ، و بسبب الظروف ، أما نسبة 35 % فكان أدائهم جيد و هذا يعود إلى حب العمل ، توفير الراحة ، أيضا التحفيزات و وسائل الراحة و الترفيه ، كذلك بسبب تلائمه مع نمط الحياة لأنه منظم في التوقيت خاصة ، أما نسبة 13 % فكان أدائهم متوسط و هذا بسبب التعب الناجم عن العمل لفترات متتالية وقد يكون هذا لأوقات متأخرة من الليل وبالتالي قلة النوم و هذا يؤدي إلى قلة التركيز في العمل و بالتالي أداء متوسط .

جدول رقم 23 : يوضح مدى قلة التركيز أثناء العمل من وجهة نظر المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	% 42
لا	32	% 58
المجموع	55	% 100

من الجدول الموضح أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة من أفراد العينة أجابوا انه لا يقل تركيزهم أثناء العمل و كانت نسبتهم 58 % و ذلك يرجع إلى توفير كل الاحتياطات الأمنية اللازمة بالعمل و توفير الإجراءات الوقائية ، كذلك توفير الراحة و محاولة رفع الروح المعنوية للعامل من خلال شعوره بالنشاط و الحيوية والحماس ، أيضا لأن التركيز هو أساس العمل و إتقان المهنة ، بسبب الخبرة المهنية في العمل ، أن نجاح العمل يعود إلى الإتقان و الثبات و التركيز ، أما نسبة 42 % فتؤكد عكس ذلك أي أن التركيز يقل أثناء العمل و هذا يرجع إلى عدم وجود التكيف و الجمود و الروتين اليومي ، أيضا إلى ضغوط خارجية ، القلق و التفكير و الضغط النفسي ، بسبب الإرهاق و التوتر .

جدول رقم 24 : يوضح التوترات والاضطرابات التي يسببها نظام الدوريات .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	12	%22
لا	43	%78
المجموع	55	%100

يظهر من خلال توزيع النسب في الجدول أن أفراد العينة يقرون بأن نظام الدوريات لا يسبب توترات و اضطرابات و هذا ما تؤكدته نسبة 78 % و هذا يرجع إلى تنظيم الوقت و توفير فترات الراحة و تسهيل الأمور لتلبية الحاجيات و حسن سير العمل و التهوية داخل مكان العمل ، في حين تفر نسبة 22 % بأن نظام الدوريات يسبب توترات و اضطرابات و يرجع هذا إلى عدم

الاهتمام براحة العامل ، أيضا إلى طبيعة العمل و العمل لساعات متتالية من العمل كذلك القلق النفسي والتفكير كثيرا ، أيضا عدم تقدير الجهود المبذولة من طرف العامل و الجمود والروتين اليومي ، كذلك التدخل لبعض الطفولين في المهام غير الخاصة بهم و المحسوبة في الإدارة و التداخل في المهام و الحضور العشوائي للجمهور في مكان العمل ، أيضا للظروف الشخصية ، أيضا كثرة الآراء وبالتالي هذا يؤدي إلى خلق التوتر و الاضطراب .

جدول رقم 25 : يوضح الشعور بالتعب أثناء العمل حسب وجهة نظر المبحوثين

المجموع	النسبة	التكرار	الاحتمالات
	% 87	41	طبيعة العمل
	% 02	01	عدم انتظام ساعات العمل
	% 11	05	جو العمل غير المناسب
	% 85	47	مج
	% 15	08	لا
	% 100	55	المجموع

بالنظر إلى نتائج الجدول نجد أن اغلب العمال يشعرون بالتعب و ذلك راجع لأسباب متعددة و متنوعة و هذا ما يؤكد الاحتمال (نعم) بنسبة 85 % حيث أرجعها البعض إلى طبيعة العمل و كانت نسبتهم 87 % التي تزيد من تعب العامل على اعتبار أنه عمل يسعى إلى خدمة المجتمع يوميا والتدخل في مختلف الحوادث و الكوارث ، في حين أرجعها البعض إلى جو العمل الغير المناسب وهذا بنسبة 11 % و هذا يرجع إلى تراكم الأعمال فوق بعضها البعض ، أيضا انه لا يتناسب مع نمط الحياة ، أما نسبة 02 % فأرجعوها إلى عدم انتظام ساعات العمل و هذا يرجع إلى عدم التوافق من خلال عدم قضاء الاحتياجات الخاصة ، في حين كانت نسبة 15 % ترى بأنه ليس هناك تعب أثناء العمل و هذا ما يؤكد الاحتمال (لا) و هذا يرجع إلى توفير الراحة و تنظيم أوقات العمل .

جدول رقم 26 : يوضح مدى موافقة المبحوثين على قواعد العمل الذي يقوم به

المجموع	النسبة	النسبة	التكرار	الاحتمالات
	64 %	64 %	35	نعم
		30 %	06	عدم الاحترام
		70 %	14	عدم العدالة
	36 %	100 %	20	مج
	100 %	مج	55	المجموع

من خلال هذا الجدول سنحاول التركيز على الاحتمال (نعم) بنسبة 64% الذي يقر على موافقة العمال على قواعد العمل الذي يقوم به و هذا يرجع إلى اطلاع العمال على لوائح المؤسسة قبل دخول الوظيفة ، أيضا مدة سنوات الخدمة و الرضا عن الوضع المهني ، و بسبب توافقه مع نمط الحياة وتلبية حاجياته ، أيضا توفير الراحة من خلال العمل بنظام الدوريات ، أما نسبة 36% فأجابوا بأنهم غير موافقين عن قواعد العمل و يعود هذا إلى عدم الاحترام القائم فيما بينهم و تؤكد ذلك نسبة 30 % أيضا لعدم الاهتمام من طرف المسؤولين و عدم توفير التحفيزات ، كذلك لعدم المساواة في الحقوق أيضا عدم توفر الراحة بسبب طبيعة العمل واغلب أفراد العينة أرجعوا إلى عدم العدالة وقدرت نسبتهم بـ 70 % .

جدول 27 : يوضح مدى التفكير في ترك مؤسسة العمل حسب وجهة نظر المبحوثين .

المجموع	النسبة	النسبة	التكرار	الاحتمالات
	%44	% 44	24	نعم
		% 55	17	لا
		% 45	14	حب الوظيفة
				مصدر الرزق
	% 56	% 100	31	مج
	%100	مج	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة تمحورت حول عدم ترك المؤسسة وهذا ما يؤكد الاحتمال (لا) بنسبة 56 % وهذا يرجع إلى ارتياح العمال في وظيفته و توافقه مع مؤهلاته العلمية ، بحيث تؤكد نسبة 55 % على أن أفراد العينة يحبون عملهم وهذا ناتج عن الشعور بالنشاط والحيوية و توفيرها إلى الراحة و وقت الفراغ لقضاء مهام أخرى ، أما نسبة 45 % فأرجعها إلى أنها مصدر رزقه و عيشه وهذا من خلال الأجر المناسب الذي يتقاضاه بحيث يلبي احتياجاته المعيشية و يحقق رغباته و أهدافه العامة و الخاصة ، أما باقي أفراد العينة فأجابوا بترك المؤسسة و هذا ما يؤكد الاحتمال (نعم) بنسبة 44 % و هذا يرجع إلى عدم الرضا بالأجر المتقاضى ، كذلك عدم تناسب منصب العمل مع مؤهلاته العلمية ، أيضا يعود هذا إلى العمل المتعب .

جدول رقم 28: يوضح حالة تزامن العمل مع طارئ عائلي .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
حسب الظروف	09	% 16
التصرف بعقلانية	18	% 33
الاهتمام بالعمل	05	% 09
طلب الاستئذان	16	% 29
الأولوية للعائلة	07	% 13
المجموع	55	% 100

من خلال الجدول نلاحظ كيفية تصرف أفراد العينة أثناء تزامن العمل مع طارئ عائلي وكانت إجابات مختلفة بحيث كانت اغلب الإجابات بالتصرف العقلاني و هذا بنسبة 33 % و هذا من خلال اتخاذ القرار الصائب لأن المهنة واجب عليه ، بسبب عدم زوال الثقة بينهم ، أما نسبة 29 % فأرجعوها إلى طلب الاستئذان أو طلب إجازة لفترة لقضاء الطارئ العائلي وهذا من اجل عدم تضييع الوقت بالنسبة لإنهاء العمل ، أيضا لتكون الإدارة على علم مسبق ، أما نسبة 16 % فأرجعوها إلى الظروف التي يتصادم معها ، أما نسبة 13 % فأرجعوها إلى الأولوية للعائلة و هذا لأن العائلة أهم بالنسبة لهم و بالدرجة الأولى ، كذلك يروا بأن العمل يعوض والعائلة لا تعوض ، أما نسبة 09 % فأولوا الاهتمام بالعمل لأنه واجب و العمل مقدس ، أيضا حسب الطارئ العائلي ، بسبب الخوف من المسؤولين .

2- نتائج الدراسة :

❖ تفسير نتائج التساؤل الفرعي الأول : هل ينعكس نظام العمل بالدوريات إيجاباً على الأداء المهني

للعامل ؟ في مؤسسة الحماية المدنية .

من خلال الجداول رقم (09 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20) التي تشكل مؤشرات

هذا المحور توصلنا الى النتائج التالية :

فيما يتعلق بتوافق النظام مع درجة الانجاز و نسبتهم 73 % ، في حين كانت نسبة تناسب النظام مع الرغبات هي 52 %

أما نسبة 78 % من المبحوثين اقرؤا بأن نظام الدوريات يحقق أهداف المؤسسة ، في حين أكدت نسبة 52.73 % على توفير

لك وسائل الراحة و الترفيه ، في حين كان عدد كبير من المبحوثين و نسبتهم 53 % اقرؤا بأن نظام الدوريات يزيد من درجة

التحفيز أثناء العمل ، أما نسبة 53 % من المبحوثين اقرؤا بأن نظام الدوريات يزيد من درجة الإلتقان في العمل ، في حين

أكدت نسبة 55 % على أن نظام الدوريات يزيد من الرضا عن الوضع المهني ، في حين كانت نسبة المبحوثين الذين يقرون

على أن نظام الدوريات يزيد من وتيرة الأداء في المهام هي 53 % ، أما نسبة 82 % فتؤكد على شعور العامل بالنشاط

و الحيوية أثناء تأدية الوظيفة .

و من خلال ما توصلنا إليه من نتائج نلاحظ أن لنظام الدوريات في المؤسسة له انعكاسات ايجابية على الأداء في زيادة الرضا عن

الوضع المهني ، و زيادة الوتيرة في الأداء ، أيضا يزيد من درجة الإلتقان و الشعور بالنشاط و الحيوية داخل المؤسسة و بالتالي تحقيق

هدف النظام خاصة و أهداف المؤسسة عامة ، فمن خلال النظريات المتبناة نرى أن نظرية العلاقات الإنسانية تؤكد على الوقت

من خلال مناداتها بضرورة إعطاء العامل فترة للراحة و أخرى للعمل حتى يستطيع زيادة إنتاجيته لأن العامل في رأي رواد هذه

النظرية ليس آلة يعمل على مدى أربع و عشرين ساعة ، و إنما يحتاج إلى فترة راحة تقتطع من وقت العمل و يعود بعدها بنشاط

و همة لأداء المهام المطلوبة .

كما نجد أن هذه النظرية ركزت على العلاقات بين العاملين بحيث كلما تميزت بالاستقرار كلما ساعد ذلك على تحقيق أفضل

إنتاج في ظل استبعاد كل ما يؤثر على الفرد من العوامل النفسية و العضوية ، وهذا ما نجده قد تحقق من خلال التساؤل الأول

حيث أن نظام العمل بالدوريات ينعكس بالإيجاب على الأداء المهني للعامل داخل مؤسسة الحماية المدنية ، وهذا ما أكدته أيضا

الدراسة الاستطلاعية من مقابلات مع بعض المسؤولين في ميدان البحث أكدوا بأن نظام الدوريات هو نظام ايجابي لما له من انعكاسات ايجابية و هذا ما يزيد من تحسين أدائهم داخل المؤسسة .

ومن خلال ما سبق نجد أن التساؤل الفرعي الأول يثبت من خلال النتائج التي تم التوصل إليها وهذا لماله من دور هام و فعال في تحسين أداء العمال داخل مؤسسة الحماية المدنية .

❖ تفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني : هل ينعكس نظام الدوريات سلبا على الأداء المهني

للعامل ؟ في مؤسسة الحماية المدنية

من خلال الجداول رقم (21-22-23-24-25-26-27-28) التي تشكل أو تعبر عن مؤشرات هذا المحور توصلنا الى النتائج التالية : فيما يتعلق بشعور العامل بالقلق بسبب نظام العمل نسبتهم 21% ، في حين كانت نسبة 58% تؤكد بأنه لا يقل تركيزهم أثناء العمل ، أما نسبة 78% ترى أن نظام الدوريات لا يسبب توترات و اضطرابات ، في حين تؤكد نسبة 64% على الموافقة عن قواعد العمل ، و في الأخير نسبة 85% يشعرون بالتعب بسبب نظام العمل .

من خلال النتائج يتضح أن نظام الدوريات ليس له انعكاسات سلبية كثيرة على أداء العمل في المؤسسة و هذا من خلال عدم شعور العمال بالقلق بسبب نظام الدوريات ، كذلك انه لا يقلل من تركيزهم أثناء العمل أيضا لا يسبب توترات و اضطرابات وهذا ما حاول تايلور دراسته من خلال نظرية الإدارة العلمية التي تم فيها دراسة الظروف الملائمة للعمل ومن بينها الظروف الفيزيكية ، أيضا نظرية ماسلو للحاجات التي أكدت على تقدير الذات من خلال شعور العامل بالنشاط و الحيوية أثناء تأدية عمله حيث تتوافق كلا النظريتين مع نتائج التساؤل الفرعي الأول ، حيث أن نظام الدوريات ليس له انعكاسات سلبية على الأداء المهني ، وبالتالي فان التساؤل الفرعي الثاني لم يثبت ، أي أن التساؤل الفرعي الأول نسبي ، أي أن لا يحقق أهداف المؤسسة عامة و أهداف الفرد العامل خاصة ، و بالتالي لا يحسن من الأداء المهني للعامل .

❖ النتيجة العامة :

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها من تفسير التساؤلات الفرعية وكإجابة على التساؤل الرئيسي الذي هو كالتالي :

ما هي انعكاسات نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل في مؤسسة الحماية المدنية ؟ نجد أن أفراد العينة يؤكدون على أن نظام العمل بالدوريات يؤثر إيجاباً على الأداء ، و هو ما يساهم على رفع مستوى أداء العامل و معنوياته و بالتالي رفع إنتاجية المؤسسة و نجاح هذا النظام في المؤسسات ، ومن بين الآثار الايجابية انه لا يحدث قلق و توترات و اضطرابات أيضا تناسبه مع رغبات العمال و تحقيق زيادة في التحفيز والرضا المهني و كل هذا يساهم في تنمية المورد البشري و تحقيق احتياجاته الشخصية .

❖ الاقتراحات :

في ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بالتالي :

- العمل على إزالة المعوقات التي تحد من إتباع العمل بالدوريات مثل : مناسبة أسلوب تقسيم العمل المتبع لنظام الدوريات و غيرها من المعوقات الأخرى لكي لا يشعر العامل بالتعب .
- حسن اللوائح و النظم التي تسهل العمل بأسلوب الدوريات .
- العمل على الحد من الآثار السلبية لنظام الدوريات ، و دعم الآثار الايجابية له من خلال إجراء دراسات و بحوث دورية حوله و الحصول على هذه السلبيات و الايجابيات و العمل على معالجتها باتخاذ ما يناسب من قرارات وفق نوع السلبية أو الايجابية .
- العمل على تثبيت نظام الدوريات المعمول به لفترة زمنية بحيث لا يتسبب تغيير فترات العمل في اضطرابات للعاملين مما يؤثر على أدائهم .

توفير الظروف الملائمة للعمل من اجل تحسين أداء العمال

إجراء المزيد من الدراسات و البحوث المستقبلية حول مدى مناسبة أسلوب الدوريات للعاملين .


الخاتمة

الخاتمة :

يتضح لنا من خلال دراسة موضوع « أثر نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل داخل مؤسسة الحماية المدنية » و يتضح ذلك من خلال توزيعها للعمال على شكل دوريات لتحقيق أهدافها و توفير كل الاحتياجات اللازمة لزيادة وتحسين أداء العامل ومن بين هذه الاحتياجات نجد الخدمات الاجتماعية، وتوفير وسائل الترفيه و الراحة، و نظام العمل بالدوريات بمفهومه الحديث ليس وليد فكر معين أو بيئة دون أخرى و لكن تطوره جاء عبر عدة مراحل .

لهذا ركزت دراستنا على إبراز الانعكاسات الايجابية و السلبية لنظام الدوريات على الأداء المهني في مؤسسة الحماية المدنية نظرا لاحتياجات المجتمع إليها ، التي بقاءها يخدم مصالح المجتمع و يتأثر بتقسيم أعمالها بانتظام و هذا ما يؤكد نظام العمل بالدوريات و هذا الأخير تنجم منه انعكاسات من بينها الانعكاسات الايجابية و السلبية ، و هذا ما توصلنا إليه من خلال نتائج الدراسة التي تؤكد على أن نظام العمل بالدوريات ينعكس بالإيجاب على الأداء المهني ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها انه يساهم في زيادة درجة التحفيز ، كذلك الإلتقان في العمل ، و الزيادة من الرضا عن الوضع المهني ، التوافق مع الرغبات ، تناسبه مع نمط الحياة ، كذلك توفير أوقات الفراغ لقضاء مهام أخرى ، إلا أنه لا يخلوا من بعض السلبيات من بينها الشعور بالقلق و التعب و التوترات و الاضطرابات ، إلا أنها كانت بنسبة قليلة وهذا يرجع طبيعة العمل في المؤسسة أي أنها تسعى إلى خدمة المجتمع و بالتالي فإن الانعكاسات السلبية لا تخدم مصالحها .

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها تبين أن الانعكاسات الايجابية لنظام العمل بالدوريات التي تركز على أن النظام يوفر كل ما يريح العامل أثناء عمله وهذا ما يزيد من أدائهم و معنوياتهم في تحقيق أهدافها وتأدية الواجبات على أكمل وجه ، و أنها ملائمة و يعتمد عليها بالدرجة الأولى في تحقيق متطلبات كل فرد على ضوء التغيرات الحاصلة في البيئة ، ومن ثم تحقق النتائج المطلوبة .



قائمة
المراجع

قائمة المراجع :

قائمة المراجع باللغة العربية :

- 1) بن عبد الواصل، عبد الرحمان، البحث العلمي، المملكة العربية السعودية، 1999.
- 2) بوضريفة، سمو ، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة ، الجزائر ، ط 1 ، 1995 .
- 3) حمداوي، وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر الجامعية ، الجزائر ، 2004 .
- 4) حنفي، عبد الغفار و قزاز، حسين ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر 2007 .
- 5) زرواتي، رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ب ط ، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
- 6) سلاطينة بلقاسم و الجيلاني حسان ، أسس البحث العلمي ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 .
- 7) شفيق، محمد، البحث العلمي ، ب ط ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1994 .
- 8) شفيق، محمد، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، ط 1، المكتب الجامعي، مصر، 1985.
- 9) صخري، عمر ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 6 ، 2008.
- 10) عبد الرحمن عبد الله محمد، إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية و الممارسات الواقعية، دار المعرفة الجامعية، لبنان، 2009.
- 11) عبيدات، محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي . القواعد ومراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.
- 12) عسكر، سمير احمد، أصول الإدارة، دار القلم ، دبي ، 1987.
- 13) عليان ، مصطفى ، غنيم، عثمان محمد ، مناهج وأساليب البحث العلمي، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000 .
- 14) العيسوي، عبد الفتاح محمد ، العيسوي، عبد الرحمان محمد ، مناهج البحث العلمي، دار الراتب الجامعية، مصر، 1997.
- 15) غريب ، محمد سيد أحمد و عبد الله محمد، عبد الرحمان ، البحث الاجتماعي وطرقه، مطبعة البحيرة، مصر، ب س.
- 16) الفضلي، عبد الهادي، أصول البحث العلمي، ط 1، دار المؤرخ العربي، بيروت، 1992 .

- 17) فوقيه، حسن رضوان، منهجية البحث العلمي و تنظيمه، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008.
- 18) لطفني، طلعت إبراهيم، أساليب البحث الاجتماعي، ب ط، دار غريب، القاهرة، 1995.
- 19) محمد علي، محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1980.
- 20) مختار محمد، إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطوته الإجرائية، دار الفكر العربي، مصر، 2005.
- 21) المنسي حسن، منهج البحث التربوي، ط1، دار الكندي، الأردن، 1999.
- 22) منصور، هالة، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 23) نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

المذكرات و الرسائل :

- 24) العرياض، ناصر عبد الله سليمان ، فعالية العمل بنظام المناوبات في مراكز الدفاع المدني في مواجهة الكوارث ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2004 .

المجلات :

- 25) تشام كمال و مغني ، علاقة الرضا الوظيفي والأداء في ظل تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المصرفية ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، العدد 7 ، غرداية، 2009 .
- 26) الداوي الشيخ ، تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية ، مجلة الباحث ، العدد 6 ، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة - ، 2008

المواقع الالكترونية :

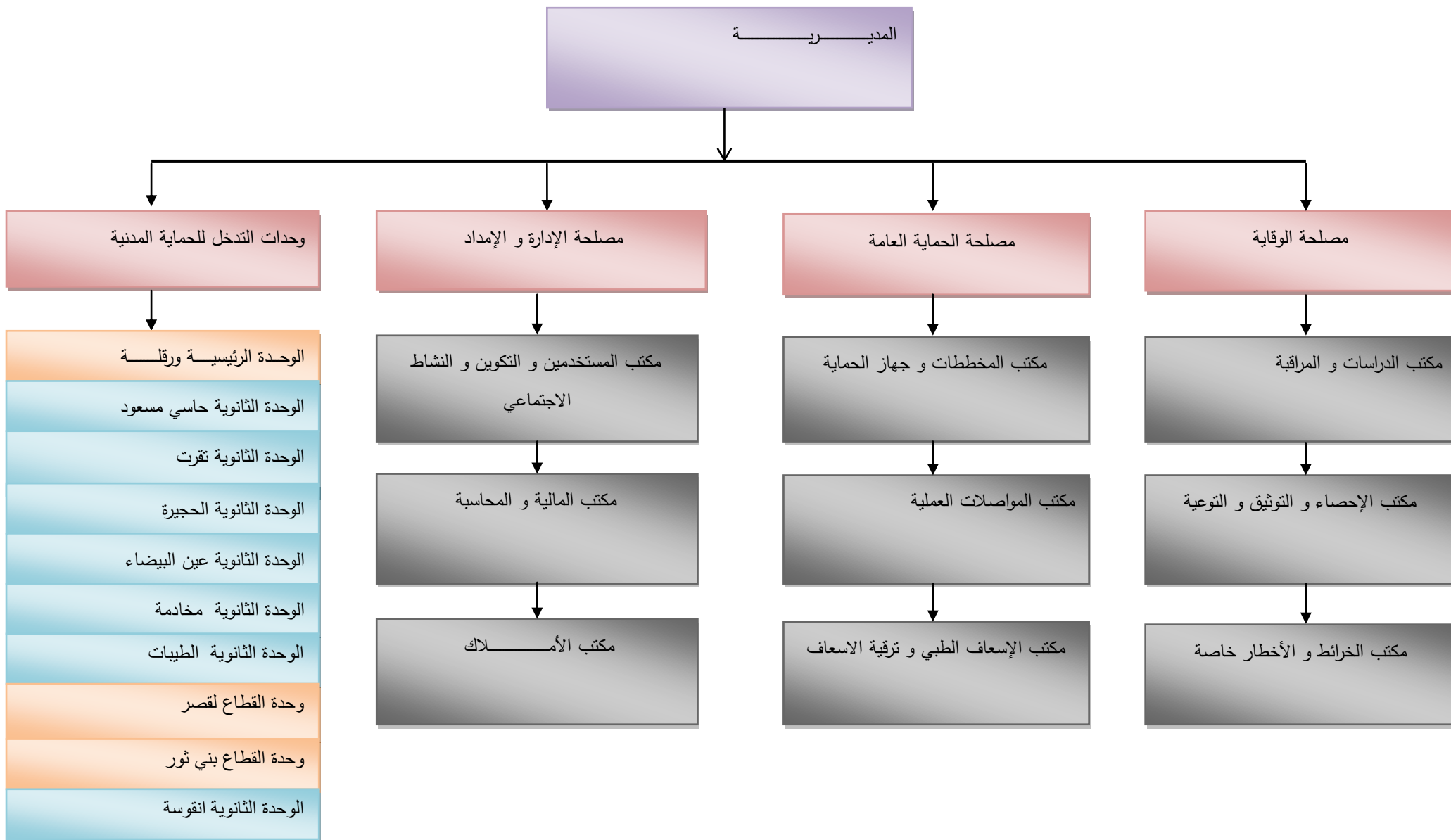
- 27) الكردوي احمد، التنمية الإدارية، [http://kehaha, online. Com](http://kehaha.online.Com) (09:30) 10. 02.2014

قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

- 28) Savoyant, **statut et fonction des communication du l'activité des équipes de travail**, psychologie française, 1977.
- 29) Villemeur- **sureté de fonctionnement des systèmes industriels** , paris 1988 .

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): تنظيم المصالح الإدارية و العملية لمديرية الحماية المدنية بولاية ورقلة



ملحق رقم (02): يوضح الأساتذة المحكمين

الدرجة	التخصص	الأستاذ
ماجستير	علم الاجتماع	عيساوي الساسي
ماجستير	تنمية الموارد البشرية	برقية سهلية

ملحق رقم (03) : دليل المقابلة

س1 : عرف لي المؤسسة وأهم وظائفها ؟

س2 : ما هو العدد الإجمالي للعمال ؟

س3 : هل تعملون بنظام العمل بالدوريات في مؤسساتكم ؟

س4 : ما هو النظام السائد في مؤسساتكم ؟

س5 : كيف يؤثر نظام العمل على الأداء بالنسبة للعمال ؟

س6 : هل يتراجع مستوى الأداء بسبب نوعية النظام المعمول به ؟

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص عمل وتنظيم

سنة : ثانية ماستر LMD

استمارة بحث حول

اثر نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل

دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية - ورقلة -

أخي العامل السلام عليك و رحمة اللهأما بعد :

في إطار إعداد البحث العلمي الذي نحن بصدد القيام به نرجوا منكم الإجابة على هذه الأسئلة التي تدخل في إعداد مذكرة

(في الخانة المناسبة X)التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم ، وذلك بوضع علامة (

ملاحظة : نعلمكم أن هذه المعلومات ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع كل الاحترام و التقدير

تحت إشراف الأستاذة :

ويعلى وسيلة

من إعداد الطالبة :

هادف سامية

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس :

2. السن :

3. المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4. الحالة العائلية : عازب متزوج مطلق أرمل

5. عدد سنوات الخدمة :

6. عدد أفراد الأسرة :

7. نمط دوريات العمل : الدوام الرسمي 8x2 8x3

المحور الثاني : ينعكس نظام العمل بالدوريات إيجاباً على الأداء المهني للعامل

8. هل تتوافق درجة الانجاز لمهامك مع نظام الدوريات ؟

لا نعم

9. هل يتناسب نظام الدوريات في العمل مع رغباتك ؟

لا نعم

كيف ذلك ؟.....

.....

10. هل يحقق نظام الدوريات أهداف المؤسسة ؟

لا نعم

في كلتا الحالتين لماذا ؟.....

.....

11. هل توفر لك المؤسسة وسائل الراحة والترفيه ؟

لا نعم

فيما تتمثل ؟.....

.....

12. هل يعتبر نظام الدوريات بالنسبة إليك أحسن من الدوام الرسمي ؟

لا نعم

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

.....

13. هل يزيد نظام الدوريات من درجة تحفيزك لأداء عملك؟

لا نعم

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

.....

14. هل وظيفتك تسبب لك ضغوط عمل؟

لا نعم

في حالة الإجابة بلا لماذا؟.....

.....

15. برأيك هل نظام الدوريات يخفف من حدة ضغوط العمل التي تتعرض لها؟

لا نعم

في حالة الإجابة بنعم : كيف يكون ذلك؟.....

.....

16. هل يزيد نظام الدوريات من درجة إتقانك للعمل؟

لا نعم

17. هل نظام الدوريات يزيد من رضاك عن وضعك المهني؟

لا نعم

18. هل يساعد نظام الدوريات في زيادة وتيرة الأداء في مهامك؟

لا نعم

19. هل تشعر بالنشاط و الحيوية أثناء أداء وظيفتك؟

نعم لا

20. هل تلتحق بمنصب عمك في الوقت المحدد ؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟.....
.....

المحور الثالث : ينعكس نظام الدوريات سلبيًا على الأداء المهني للعامل ؟

21. هل يبتابك القلق بسبب نظام عملك ؟

نعم لا

إلى ماذا يعود ذلك؟.....
.....

22. هل سبق لك العمل لعدة فترات متتالية ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم : كيف كان أدائك؟.....
.....

23. هل يقل تركيزك أثناء العمل ؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا ؟.....
.....

24. هل يسبب لك نظام الدوريات توترات و اضطرابات ؟

نعم لا

في حالة الإجابة (بنعم) فيما تتمثل؟.....
.....

هل تشعر بالتعب أثناء أداء وظيفتك ؟

نعم لا

في حالة الإجابة (بنعم) هل هذا راجع إلى :

- طبيعة العمل

- عدم انتظام ساعات العمل

- جو العمل غير الملائم

أخرى تذكر.....

.....

هل أنت موافق عن قواعد (قوانين) العمل الذي تقوم به ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (لا) لماذا؟.....

.....

25. هل فكرت في تركك للمؤسسة ؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

.....

26. في حالة تزامن عملك مع طارئ عائلي كيف يكون تصرفك ؟

.....

.....

.....

شكرا على تعاونكم معنا

ملخص الدراسة :

تهدف دراستنا المعنونة ب « اثر نظام العمل بالدوريات على الأداء المهني للعامل » إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي : ما هي انعكاسات نظام الدوريات على الأداء المهني ؟ و كانت دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة ورقلة و للإجابة على هذا التساؤل قمنا بوضع تساؤلات فرعية و هي :

- 1 - هل ينعكس نظام الدوريات إيجاباً على الأداء المهني للعامل ؟
- 2 - هل ينعكس نظام الدوريات سلباً على الأداء المهني للعامل ؟

و للتحقق من صحة هذه التساؤلات اعتمدنا على جملة من الإجراءات المنهجية و تتمثل في المنهج الوصفي كمنهج للدراسة واعتمدنا على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات بما مستعنيين بالملاحظة و المقابلة كأدوات ثانوية لجمع المعطيات الميدانية حيث كانت العينة عشوائية بسيطة وكانت بنسبة 20% من مجموع مجتمع البحث ليكون في الأخير عدد العينة 55 فرد الذين وزعت عليهم الاستمارات ، وكانت نتائج الدراسة كالتالي : أن لنظام العمل بالدوريات انعكاسات على الأداء المهني للعامل بمؤسسة الحماية المدنية و تتمثل في الانعكاسات الايجابية التي لها تأثير على تحسين الأداء المهني للعامل لأن تواجدها يحقق أهداف العامل خاصة و أهداف المؤسسة عامة .

الكلمات المفتاحية : نظام العمل بالدوريات ، الأداء المهني

Résumé de l'étude :

Notre étude visait intitulé « performance du système de relation facteur de revues professionnelles » pour répondre à la question principale : Quelles sont les implications pour les patrouilles du système sur la performance professionnelle ? L'étude de terrain et l'institution de la protection civile à Ouargla et à répondre à cette question , nous avons développé et sous-questions sont les suivantes:

- 1 - Est- périodiques du système réfléchis positif sur la performance professionnelle du travailleur ?
- 2 - Est- périodiques du système des répercussions négatives sur la performance professionnelle du travailleur ?

Et pour valider ces questions , nous nous sommes appuyés sur un certain nombre de procédures méthodologiques et c'est dans l'approche descriptive comme une façon d'étudier , et nous nous sommes appuyés sur la forme comme le principal outil de collecte de données à l'aide d'outils remarquables et correspondants domaine de la collecte de données secondaire , où l'échantillon est un échantillon aléatoire simple et étaient de 20 % de la communauté totale Rechercher d'être dans le dernier numéro de l'échantillon de 55 personnes qui ont été distribués des questionnaires , et les résultats de l'étude sont les suivantes : que le travail du système des patrouilles implications pour la performance professionnelle de l'institution de travailleur de la protection civile et dans les effets positifs qui ont un impact sur l'amélioration de la performance professionnelle du travailleur en raison de la présence d'atteindre les objectifs du groupe privé et les objectifs généraux de l'institution .

Les mots clés : la performance , périodiques du système travaille