

جامعة قاصدي مرياح

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الإجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

إعداد الطالب : جعفر العبد

بعنوان :

جائحة كورونا وإنعكاسها على الأداء الوظيفي لدى عمال
الجماعات المحلية
دراسة ميدانية في بلدية عين البيضاء ورقلة

أساتذة ولجنة المناقشة :

الأستاذ : مازن الحوش /جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مشرفا

الأستاذة : شيماء مبارك /جامعة قاصدي مرياح ورقلة / رئيسا

الأستاذة : قريشي نجاه / جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مناقشا

السنة الجامعية : 2021/2020

كلمة شكر

إن الشكر في بادئ الأمر للمولى عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث المتواضع ونتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير وخالص الإحترام إلى الأستاذ القدير * مازن الحوش * على ما بذله من مجهودات وما قدمه من نصائح قيمة لنا كم. نشكر كل أساتذتنا الكرام في قسم علم الاجتماع الذين لم يبخلوا علينا بالعلم والمعرفة .

كما نشكر عمال بلدية عين البيضاء على تعاونهم معنا لإنجاز هذا البحث وإلى لكل من ساعدنا في مشوارنا الدراسي وتحديدا في إنجاز هذا العمل من بعيد أو من قريب .

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد : فإلى من نزلت في

حقهم الآيتين الكريمتين في قوله تعالى * بسم الله الرحمن الرحيم وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين

إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما

واخفض جناح الذل من الرحمة وقل رب إرحمهما كما ربياني صغيرا *

إلى روح أبي رحمه الله وإلى أمي العزيزة الغالية أطال الله في عمرها وإلى أفراد أسرتي وإلى كافة

الأصدقاء والأحباب .

إلى أساتذتي الكرام وأسرة المعهد ورفقاء الدراسة وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملنا هذا نفعا

يستفيد منه جميع الطلبة المتربصين المقبلين على التخرج .

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	شكر وعران
/	إهداء
أ	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار المنهجي للدراسة	
2	تمهيد
3	الإشكالية
5	التساؤلات
6	فرضيات الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	أسباب اختيار الموضوع
8	تحديد المفاهيم الدراسة
12	المقاربة النظرية
13	خلاصة

الإطار النظري للدراسة

/	_ الفصل الاول :جائحة كورونا
16	تمهيد
17	ماهية الفيروس
18	طرق إنتشار فيروس كوفيد - 19
18	طرق الوقاية من إنتشار مرض كوفيد - 19
19	الفئات المعرضة لخطر الإصابة بمرض كوفيد - 19
19	عدم فعالية المضادات الحيوية في علاج مرض كوفيد - 19
19	علاقة مرض كوفيد - 19 بمرض سارس
20	خلاصة
/	_ الفصل الثاني : الأداء الوظيفي
22	تمهيد
23	ماهية الأداء
24	أنماط الأداء الوظيفي
24	أنواع الأداء الوظيفي
25	معايير الأداء الوظيفي

26	محددات الأداء الوظيفي
27	أبعاد الأداء الوظيفي
28	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
29	خلاصة
/	الفصل الثاني : عرض وتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها
/	أولاً: مناقشة الفروض
30	تمهيد
31	المنهج المستخدم
31	أدوات جمع البيانات
33	عينة الدراسة
35	مجالات الدراسة
37	عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبيانات الشخصية
49	عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى
57	عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية
63	عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة
70	ثانياً: مناقشة فروض الدراسة من خلال تحليل النتائج

70	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
70	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
71	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
71	ثالثا: مناقشة الفرضية الرئيسية
73	خاتمة
74	قائمة المصادر والمراجع
/	ملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	جدول توزيع العينة حسب الجنس	37
02	جدول توزيع العينة حسب السن	39
03	جدول توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	41
04	جدول توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة	43
05	جدول توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	45
06	جدول توزيع العينة حسب الحالة المدنية	47
07	جدول نمط الإشراف السائد في المؤسسة في ظل جائحة كورونا	49
07.5	جدول كيفية تعامل المشرف مع العمال	50
08	جدول القيام بوظيفة الإشراف على العمال	51
08.5	جدول كيفية التعامل بجدول الحضور والغياب في المؤسسة	52
09	جدول كيفية المعاملات والعلاقات في العمل في ظل جائحة كورونا	53
10	جدول تعامل المشرف بمرونة مع جميع العمال في ظل جائحة كورونا	54
11	جدول كيفية إنعكاس تعامل المشرف بمرونة على سير العمل	55
12	جدول كيفية تسيير قانون الحضور في المؤسسة	56
13	جدول مشاركة المشرف عمال المؤسسة في عملية إتخاذ القرار	57
14	جدول التعاون بين الزملاء في إتخاذ القرار لمواجهة فيروس كورونا	59
15	جدول القرارات التي يتخذها المشرف لمواجهة كورونا	60
16	جدول السماح بالمساهمة في تقديم إقتراحات لتطوير المؤسسة	61
17	جدول القرارات الأكثر فاعلية لمواجهة كورونا	62
18	جدول إهتمام المؤسسة بأمن وسلامة العمال من وباء كورونا	63
19	جدول وجود متابعة طبية للعمال	64

65	جدول كيفية التكفل بالعمال في حالة إصابة أحدهم بفيروس كورونا	20
66	جدول إجراءات السلامة المهنية التي تتخذها الإدارة لتأمين العمال	21
67	جدول إتخاذ الإجراءات الوقائية ضد فيروس كورونا	22
68	جدول إتزام المؤسسة بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة	23
69	جدول متابعة المؤسسة تنفيذ العمال لقوانين الوقاية والسلامة	24

فهرس الإشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	شكل توزيع العينة حسب الجنس	37
02	شكل توزيع العينة حسب السن	39
03	شكل توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	41
04	شكل توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة	43
05	شكل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	45
06	شكل توزيع العينة حسب الحالة المدنية	47

ملخص الدراسة :

إنطلقت هذه الدراسة من فرضية مفادها أن وباء كورونا إنعكس على الأداء الوظيفي لعمال بلدية عين البيضاء ولاية ورقلة إنعكاسا سلبيا مقلقا .

وللإجابة على هذه الإشكالية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية :

- 01 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على نمط الإشراف في بلدية عين البيضاء.
- 02 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على إتخاذ القرار في بلدية عين البيضاء.
- 03 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على أساليب الوقاية والسلامة لعمال بلدية عين البيضاء.

وقد تم الإعتماد على الإجراءات المنهجية المتمثلة في المنهج الوصفي وإستخدام أداة جمع البيانات المتمثلة في إستمارة الإستبيان على عينة عشوائية طبقية بحجم 45 مفردة وقد تم التوصل إلى إستنتاج عام مفاده أن وباء كورونا إنعكس إنعكاسا سلبيا مقلقا على الأداء الوظيفي للعاملين بنسبة 66 % نتيجة تحقق الفرضية الأولى وعدم تحقق الفرضية الثانية والثالثة .

:Abstract of the study

This study was launched from the hypothesis that the corona epidemic reflected negatively and worryingly on the job performance of workers in the municipality of Ain al Bayda.

To answer this problem the following sub – hypotheses have been formulated

01 – the corona epidemic had a worrying negative impact on the pattern of supervision in the municipality of Ain al – Bayda .

02 – the corona epidemic had a worrying negative impact on the decision – making in the municipality of Ain al – Bayda .

03 – the corona epidemic has a negative worrying reflection on the prevention and safety methods of Ain al – Bayda municipality workers

The methodological procedures represented in the descriptive approach and the use of the observation tool and questionnaire were based on a stratified random sample of 45 individuals .

A general conclusion was reached that the corona epidemic was reflected in the job performance of employees by 66 % as a result of the realization of the first hypothesis and the failure of the second and third hypotheses.

مقدمة

مقدمة :

تهتم إدارة الموارد البشرية بمختلف العمليات التي تساهم في تأهيل وتكوين وتنمية العاملين بما فيها من برامج تدريبية وتعليمية تسعى دائما إلى تحقيق نوع من التوازن والإستقلال في محيط العمل حيث تعد تنمية الموارد البشرية عام-لا أساسيا لتقدم هذا المورد وإستمراره في الحياة المهنية من جهة- وإستقرار المؤسسة من جهة أخرى ، فهي عملية تهدف إلى تحقيق الأفضل للعاملين من خلال إكتسابهم المهارات والمعارف والأساليب والإتجاهات السليمة التي تجعل منهم أعضاء نافعة وفعالة في المؤسسة وعليه فالعنصر البشري يعتبر عنصر أساسي في تنمية المؤسسات التي تسعى دائما إلى جعله هدفا ووسيلتها الفعالة في تحقيق الأهداف.

ومن هذا المنطلق فالمؤسسة في تخطيط أهدافها المستقبلية تهدف إلى رفع الكفاءة والأداء الوظيفي للعاملين فيعد هذا الأخير من الظواهر التنظيمية التي إعتنى بها علم الإجتماع على إعتباره ذات علاقة مباشرة بالعامل البشري المحرك الرئيسي لديناميكية التنظيم إذ ما يحدث اليوم من تطورات وأحداث ومستجدات من إنتشار جائحة كورونا أثرت على هذا العنصر البشري وإنعكست على مختلف المجالات والقطاعات والتنظيمات للعديد من الدول في العالم ومن بينهم الجزائر .

فمن خلال هذه الدراسة ستتم محاولة التعرف على بعض الجوانب المتعلقة بإنعكاس جائحة كورونا على الأداء الوظيفي لدى عمال الجماعات المحلية أين تمت الدراسة الميدانية ببلدية عين البيضاء بورقلة .

ولمعالجة هذه الظاهرة تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول على النحو التالي :

مقدمــــة

- الفصل التمهيدي : الموسوم بالإطار المنهجي للدراسة وإحتوى على إشكالية الدراسة وفرضيات

الدراسة ، أسباب إختيار موضوع الدراسة ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ...الخ

- الفصل الأول : تم الإهتمام فيه بالإطار النظري للدراسة المتكون من فصلين ، الأول جائحة

كورونا ، والثاني الأداء الوظيفي

- الفصل الثاني : تضمن هذا الفصل عرض وتحليل البيانات ، ومناقشة نتائج الدراسة والنتائج

العامة للدراسة

وقد أرفقت هذه الفصول بقائمة المراجع التي تم الإعتماد عليها في هذا العمل العلمي وبعدها

تلتها قائمة الملاحق .

الإطار

المنهجي

للدراسة

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

01 - إشكالية الدراسة

02 - التساؤلات

03 - فرضيات الدراسة

04 - أهمية الدراسة

05 - أهداف الدراسة

06 - أسباب إختيار الموضوع

07 - تحديد مفاهيم الدراسة

08 - المقاربة النظرية

13 - خلاصة

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

يتطلب أي بحث علمي الوقوف على جملة من النقاط المنهجية التي تتضمن التسلسل المنطقي لمسار الدراسة البحثية ، فهذا الفصل تم فيه إستعراض الإطار المنهجي للدراسة إنطلاقا من تحديد الإشكالية وصياغة الفروض التي تعد بمثابة الموجه لمسار الدراسة وعلى وجه الخصوص جانبها الميداني وكذا الأسباب التي تم إختيار الموضوع على أساسها وأهمية الدراسة والأهداف التي قامت عليها وصولا إلى تحديد المفاهيم والمقاربة النظرية المتعلقة بالدراسة.

الإشكالية :

تعتبر الموارد البشرية المتمثلة في العاملين بالمنظمة من مختل ف الفئات والمستويات والتخصصات الدعامه الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة والإدارة الحقيقية لتحقيق أهدافها ، فهي مصدر الفكر والتطوير و القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المتاحة للمنظمة ، وإن من أهداف المؤسسة السعي والعمل إلى إيصال العاملين بأدائهم إلى أقصى كفاءة ممكنة ، وتدريبهم وإكسابهم المهارات المختلفة من أجل رفع قدراتهم في الأداء ، والعمل على إثارة رغبتهم وتوجيه سلوكياتهم إلى الإتجاه الذي يحقق الأداء المرغوب ، كما أن الأداء الوظيفي يشكل عنصر أساسي لدى التنظيمات التي تسعى إلى الزيادة والتقدم وتحقيق الأهداف المسطرة لها باعتبارها الناتج النهائي لجميع الأنشطة التي يقوم بها العنصر البشري بصفته المحور الحقيقي في إدارة الأداء ، وذلك يرتكز على الفعالية والكفاءة والقدرة والجودة والإحترافية والتنافس والتجديد والإبتكار والرضى الوظيفي وغيرها ، إلا أن هذا لا يصرف نظرنا على أن للأداء الوظيفي مجموعة من الأنشطة الوظيفية التي يؤديها الموظف بالكيفية المقررة والوقت المحدد لتجنب الملل والروتين المستهدف ويقوم على عناصر أساسية تبدأ بالموظف ومالديه من خبرات ومهارات ومعارف وإدراكات لمتطلبات الوظيفة والدوافع والإستعدادات والجاهزية للعمل والإهتمامات التي لها علاقة كبيرة بنوعية الخدمة المقدمة في تأدية المهام وكمية العمل المنجز في الوقت المحدد ثم الوظيفة وماتتصف به من متطلبات وتحديات نتيجة المتغيرات الجديدة التي يستغلها العامل لإكتساب القدرة على التكيف والتحقق من مدى قابليته للوصول إلى درجة الإحترافية وتأكيد الذات وماتتقدمه من فرص عمل فالبيئة التنظيمية أي بيئة العمل المحيطة بالعامل ودور القيم التنظيمية المرتبطة بطبيعة الوظيفة وماتتضمنه من المناخ السائخ داخل المؤسسة فبيئة العمل لها دور كبير في تحقيق الولاء

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

والإنسجام والاستقرار الوظيفي والشعور بالانتماء للمؤسسة بالإضافة إلى الشعور بالإرتياح وتحقيق القدرة على التحكم في بيئة العمل الناتج عن تقييم الأداء المحدد لنقاط القوة والضعف لدى العامل لتجنب الأخطاء المهنية لبلوغ درجة إحترافية التحكم ، إلا أنه يتضح أن عملية تنمية الموارد البشرية طرأت عليها متغيرات مستجدة ، فالعالم في الآونة الأخيرة شهد أزمة كبيرة كان لها أثر بالغ على إقتصاديات ومؤسسات الدول والمنظمات العالمية ، ذلك ما يعرف بجائحة كورونا ، التي بدأت في الصين بمدينة ووهان التي تحتوي على أكبر مختبر للفيروسات والأمراض المعدية الذي يجري علماء المعهد فيه أبحاثا حول أكثر الأمراض خطورة في العالم ، ويضم المعهد أكبر بنك فيروسات في آسيا ويحتفظ بأكثر من 1500 سلالة ويتعامل مع الأمراض من الفئة الرابعة (بي 4) مثل فيروس إيبولا ، وسارس ، وكورونا حيث أن هذه الأخيرة (فيروس كورونا) ظهر في أوائل شهر ديسمبر عام 2019 ، وقد أعلنت منظمة الصحة العالمية رسميا في 30 جانفي لسنة 2020 حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي وأكدت تحول الفيروس إلى جائحة يوم 11 مارس 2020 بعد إصابة 102 مليون شخص بكوفيد-19 في أكثر من 188 دولة وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية أكثر الدول تضررا من الجائحة حيث سجلت أكثر من ربع مجموع الإصابات في العالم ، ثم إنتشر وغزى الدول الأوروبية مثل إيطاليا وألمانيا وفرنسا وبريطانيا وباقي دول الإتحاد الأوروبي ، وإعتبرت منظمة الصحة العالمية أن أوروبا هي المركز النشط للجائحة ، بعد ذلك وصل إلى الدول العربية بدرجات متفاوتة في كل من السعودية وتونس والأردن والمغرب وقطر والعديد من المدن العربية عن طريق المسافرين والرعايا الأجانب والعمليات التجارية إلى أن وصل هذا المرض إلى الجزائر كما هو الحال في باقي الدول العربية من خلال حركة المسافرين والمغتربين والأجانب العاملين في الوطن والعمليات التجارية المختلفة مما أثر على مؤسسات ومنظمات الدول الجزائرية ، حيث عملت هذه الأخيرة على إدارة هذه الأزمة بفعالية متميزة للتقليل من آثاره على المواطنين ثم عمال مؤسساتها بمختلف أنواعها ونشاطاتها وقطاعاتها، حيث سعت الجزائر لإحتواء أزمة

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

كورونا والتخفيف من حدتها ، قدر المستطاع عن طريق توعية المجتمع بخطورة هذا الوباء واضطرت الدولة إلى ضرورة تسيير إداراتها بما يتلائم مع إمكانياتها والظروف المحيطة بها من إتخاذ كافة الإجراءات اللازمة والتدابير الخاصة لتجنب إنتشار وباء كوفيد- 19 ، وذلك بإيقاف حركة النقل الدولي والوطني وإغلاق جميع منافذ الدولة ، كما قامت بتفعيل أجهزة المراقبة التي تحتوي على كاميرات حرارية للكشف عن المصابين على مستوى المطارات الدولية ، وكذلك توصيات وإرشادات وزارة الصحة بصفة مستمرة كافة المواطنين والمؤسسات بضرورة إتباع طرق الوقاية من إستخدام مطهر اليدين والإبتعاد عن التجمعات وإرتداء الكمامات وأيضاً إقرار قانون حظر التجول ضمن برامجها الوقائية كما سعت إلى تجسيد برامج تحسيسية وقائية وتوعوية مكثفة حول الفيروس تتضمن التشديد على الإجراءات الوقائية على مستوى المؤسسات الوطنية للحفاظ قدر المستطاع على الأداء الوظيفي لعمال مؤسسات الدولة ووتيرة العمل وسلامة العمال وتحت برامج صحية معينة ، وتعتبر بلدية عين البيضاء إحدى مؤسسات الدولة التي قامت بأخذ التدابير الاحترازية شأنها شأن باقي مؤسسات الدولة حيث كانت بلدية عين البيضاء هي محور الدراسة في هذا الموضوع ، وأخذ عينة من عمال المؤسسة كـ مجال للبحث (كعينة بحث) ، وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي :

التساؤل الرئيسي :

- كيف إنعكست جائحة كورونا على الأداء الوظيفي لعمال بلدية عين البيضاء ولاية ورقلة؟

وإنطلاقاً من التساؤل الرئيسي تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

التساؤلات الفرعية :

- 01 - كيف إنعكس وباء كورونا على نمط الاشراف في بلدية عين البيضاء؟ .
- 02 - كيف إنعكس وباء كورونا على اتخاذ القرار في بلدية عين البيضاء ؟ .
- 03 - كيف إنعكس وباء كورونا على أساليب الوقاية والسلامة لعمال بلدية عين البيضاء ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية الأساسية :

- 01 - إنعكس وباء كورونا على الأداء الوظيفي لعمال بلدية عين البيضاء ولاية ورقلة إنعكاسا سلبيا مقلقا

الفرضيات الجزئية :

- 01 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على نمط الإشراف في بلدية عين البيضاء.
- 02 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على اتخاذ القرار في بلدية عين البيضاء.
- 03 - إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على أساليب الوقاية والسلامة لعمال بلدية عين البيضاء.

أهمية الدراسة :

- موضوع وباء كورونا له أثر كبير على أداء العاملين .
- الدور الكبير للمتغيرين باعتبارهما يشكلان أهمية كبيرة أثرت على واقع تسيير المؤسسات والتي هدفها الإنتاج والربح .

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

- لفت إنتباه الباحثين إلى الحاجة لمثل هذا الموضوع لفتح آفاق مستقبلية للدراسات العلمية .
- إثراء المعلومات وزيادة المعارف في تأثير وباء كورونا على الأداء الوظيفي للعمال الذي يعتبر من المواضيع الهامة والحساسة في ظل إنتشار هذا الفيروس الفتاك في الفترة الراهنة لسنة 2020 و 2021 .
- فتح المجال للمزيد من الحلول في هذا الموضوع .
- محاولة معرفة وفهم مدى تأثير وباء كورونا على الأداء الوظيفي للعمال وأيضاً معرفة وعي العمال بهذا المرض ومزاولة ومباشرة عملهم .

أهداف الدراسة :

- إبراز أهمية تخطيط المسار الوظيفي في التكيف مع المتغيرات والمستجدات الميدانية مثل جائحة كورونا .
- التعرف على مدى تأثير فيروس كورونا على الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة محل الدراسة .
- محاولة التعرف على التحديات التي تعيق الأداء الوظيفي للعمال .
- محاولة الإستفادة من الدراسات السابقة ذات الصلة بكل المتغيرين والتعرف على أهم الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وأهم النظريات التي إهتمت به .
- الدراسة تهدف إلى تحليل مدى تأثير وباء كورونا على الأداء الوظيفي للعمال .
- التحقق من صحة الفرضيات التي صغناها في ضل النتائج المتحصل عليها ومناقشتها .

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

أسباب الدراسة :

- دافع لإكتشاف مدى تأثير وباء كورونا على الأداء الوظيفي للعمال .
- البحث عن الإنعكاسات والتأثيرات التي سببها فيروس كوفيد-19 على المؤسسات الوطنية .
- الإنتشار الواسع للموضوع لكل مؤسسة .
- محاولة التقرب من الموضوع وإعطائه الطابع السوسولوجي .

تحديد المفاهيم :

01 - فيروس كورونا :

فيروسات كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى أمراض أشد وخامة مثل : متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس) ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض كوفيد-19. (منظمة الصحة العالمية ، 2021)

02 - مرض كوفيد-19 :

هو مرض معد يسببه آخر فيروس تم إكتشافه من سلالة فيروسات كورونا ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس قبل بدأ تفشيه في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019 وقد تحول كوفيد-19 إلى جائحة تهدد العديد من بلدان العالم. (منظمة الصحة العالمية ، 2021)

- التعريف الإجرائي لكوفيد- 19 :

هو مرض معد وخطير يجب مواجهته ومحاربته لسلامة البشرية والعمل على محاربته مع جميع الطواقم الطبية بإستعمال كافة إجراءات الوقاية الصحية من إرتداء للكمامات والتباعد الإجتماعي وتجنب المصافحة ودوام النظافة بإستخدام وسائل النظافة والتطهير من معقمات كحولية أو الصابون وغيرها..... الخ .

03- مفهوم الأداء :

تعريف لغوي:

- أدى الشيء أي أوصله أو الأداء هو القضاء. (سمير الشويكي ، 2006 ، ص 206)

- ويعرف لغة أيضا : مشتق من الفعل أدى وتعني أدى الشيء أي قام به وأدى الصلاة أي قام بها.

(المعجم الوسيط ، 2005 ، ص 104)

تعريف الإصطلاحي:

- هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي تربطه بها ويعني النتائج

التي يحققها الموظف في المنظمة . (خالد بن عبد الله لحنيطة ، 2003 ، ص 89)

- ويعرفه محمد أنور سلطان : هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو

المهام والذي يشير إلى درجة إتمام وتحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد. (محمد سعيد أنور سلطان ، 2004

، ص 219)

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

- وعرفه كل من robinset و wiersema : هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد.

(وائل محمد صبحي إدريس ، 2009 ، ص38)

- عرفته وسيلة حمداوي : هو المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث تأدية

وجودة العمل المقدم من طرفه فالأداء المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين

ومدرّبين ومهندسين. (وسيلة حمداوي ، 2004 ، ص 12)

04 - مفهوم الأداء الوظيفي :

- يعرفه بربر كامل على أنه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات

والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى أهداف المؤسسة . (كامل بربر، 2008 ، ص 172)

- يعرفه لورينو : هو القدرة على الإنتاج بفعالية للسلع والخدمات التي تستجيب لطلب السوق بما يسمح

لتحقيق فائض لتحريك النظام الإقتصادي. (p . borino . 1991 . p 56)

- يعرفه بروسكت : هو العلاقة بين النتيجة والمجهود. (r.brosquet . 1989 . p11)

التعريف الإجرائي :

هو تقييم ما إذا كان الشخص ينفذ وظيفته بشكل جيد .

05 - مفهوم تقييم الأداء :

- عرفه عبد الغفار حنفي : هو الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من

الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدي ، ويترتب على هذا التقييم وصف الفرد بمستوى

كفاية أو جدارة أو إستحقاق معين. (عبد الغفار حنفي وآخرون ، 2002 ، ص 361)

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

- عرفه راندل : هو الإجراءات التي تساعد في تجميع ومراجعة ومشاركة وإعطاء وإستخدام المعلومات المتجمعة من حول الأفراد لغرض تحسين آدائهم في العمل. (مصطفى يوسف كامل ، 2014 ، ص 225)

التعريف الإجرائي :

هو عملية يتم من خلالها تقدير الجهود التي يبذلها العاملون في المنظمة وذلك بالاعتماد على طرق التقييم من أجل مكافئتهم وتحسين آدائهم لتحقيق الأهداف المسطرة.

06 - مفهوم المؤسسة :

- يعرفها بارسونز : هي وحدات تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة. (عبد الرزاق بن حبيب ، 2002 ، ص 25)

- تعرف في النظام الرأسمالي : هي وحدة لإنتاج السلع والخدمات تسعى إلى تعظيم أرباحها من خلال بيع منتجاتها في السوق وتتميز بالمنافسة لتحقيق أهدافها. (محمد مسلم ، 2007 ، ص 22)

التعريف الإجرائي :

هي تنظيم إقتصادي أو خدماتي مستقل ماديا في إطار قانوني إجتماعي معين هدفه جمع عوامل الإنتاج وتبادل السلع والخدمات بغرض تحقيق الأهداف المسطرة بإختلاف الحيز المكاني والزمني الذي توجد فيه وتبعا لحجم ونوع النشاط.

07 - مفهوم الجماعات المحلية :

تعرف على أنها مقاطعات إدارية ذات شخصية إعتبارية (الولاية ، البلدية) وإختصاصات ومجال خاص . (إبتسام القرام ، 1995 ، ص 52 - 53)

وتعرف البلدية على أنها جزء من التراب الوطني يعيش فيه أشخاص يمثلون مجموعة من السكان تربطهم قرابات وتعاون في مختلف النشاطات التي تحتوي على منافع في ميادين مختلفة .
(أمال بن شمسة ، 2018 ، ص 132)

كما تعرف البلدية في المادة الأولمن القانون الخاص بالجماعات المحلية 90 - 08 هي الجماعة الإقليمية الأساسية وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتحديث بموجب قانون .
(الجريدة الرسمية ، 1990 ، ص 488)

التعريف الإجرائي :

هي جماعة إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتنشأ بموجب قانون تسيير من قبل مجلس شعبي بلدي منتخب من قبل سكان البلدية ويقصد بها في هذه الدراسة الجماعات المحلية لولاية ورقلة بلدية عين البيضاء .

المقاربة النظرية :

من المعروف أن الدراسات السوسيولوجية تدعم معرفيا من مقاربات نظرية تكون بمثابة المرجع الذي يجعل البحث ذا قيمة علمية واضحة وفي موضوع دراستنا أخذنا النظرية البنائية الوظيفية التي تشرح وتوضح المؤشرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة وتعمل على تغييره .

النظرية البنائية الوظيفية :

ظهرت النظرية البنوية الوظيفية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وكانت بمثابة رد فعل للمعوقات والإنتقادات والمشكلات التي وجهت لكل من النظرية البنائية والنظرية الوظيفية فالنظرية البنائية الوظيفية تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة بناء والبناء يتحلل إلى أجزاء ولكل جزء وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة .

ولقد إستفادت النظرية البنوية الوظيفية من النظرية البايولوجية التي جاء بها جارلس دارون من حيث البناء والوظيفة والتطور وذلك أن للمجتمع بناء ووظيفة وأن هناك تكاملا بين الجانب البنيوي والجانب الوظيفي وهنا يقول تالكوت بارسونز : **لابناء بدون وظائف إجتماعية ولا وظائف بدون بناء إجتماعي .**

وهذا يدل على وجود علاقة تفاعلية وتقوم على 10 مبادئ متكاملة :

01 - يتكون المجتمع أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها أو حجمها من أجزاء ووحدات مختلفة وبالرغم من إختلافها إلا أنها مترابطة .

02 - المجتمع أو المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائف .

03 - الأجزاء التي تحلل إليها المجتمع أو المؤسسة هي أجزاء متكاملة أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث مايسمى بعملية التغير الإجتماعي .

04 - كل جزء من أجزاء المؤسسة له وظائف نابعة من طبيعة الجزء وهذه الوظائف مختلفة نتيجة إختلاف الأجزاء إلا أنها متكاملة والإختلاف هو شئى وظيفي للتماسك والتكافل الإجتماعي في المؤسسة .

الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي للدراسة

- 05 – الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة تشبع حاجات الأفراد المنتمين لها قد تكون حاجات إجتماعية أو حاجات أساسية أو حاجات روحية .
- 06 – الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو بناءة أو هدامة
- 07 – وجود نظام قيمي أو معياري يسير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه وأساليب إتصاله وتفاعله مع الآخرين وماهية الأفعال التي يكافؤ عليها الفرد أو يعاقب .
- 08 – وجود نظام إتصال وعلاقات إنسانية تمر عن طريق المعلومات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو العكس
- 09 – وجود نظام سلطة في المجتمع أو المؤسسة يتخذ القرارات والأوامر إلى الأدوار القاعدية فهناك أدوار تصدر القرار وأدوار تنفذها .
- 10 – الموازنة بين نظام السلطة ونظام المنزلة و هو شئ ضروري لديمومة وفاعلية المؤسسة أو النظام أو النسق .
- ومن أهم رواد النظرية ابن خلدون وهاربرت سبنسر وتالكوت بارسونز وروبرت مرتون ورايت ميلز وغيرهم.

خلاصة :

تم في هذا الفصل تقديم صورة أولية حول موضوع الدراسة الحالية وفرضياته وأهميته وأهدافه وأسباب إختياره والإعتماد على المقاربة النظرية من خلال التركيز على عناصره الأساسية بعرض الإشكالية التي تعتبر المحدد الأساسي لعناصر البحث وضبط أبعاد الموضوع من أجل حصر الظاهرة وتحديد الجوانب المراد دراستها وهذا الفصل يعتبر القاعدة الأساسية التي تبنى عليها الدراسة الحالية ، ونقطة الإنطلاق للدخول في الجانب الميداني وفهم الظاهرة أكثر من خلال خطوات منظمة للوصول إلى نتائج ذات قيمة تساهم في حل المشكلة.

الإطار

النظري

للدراسته

الفصل الأول

جائحة كورونا

01 - تمهيد

02 - ماهية الفيروس

03- طرق إنتشار فيروس كوفيد- 19

04- طرق الوقاية من إنتشار مرض كوفيد- 19

05- الفئات المعرضة لخطر الإصابة بمرض كوفيد- 19

06- عدم فعالية المضادات الحيوية في علاج مرض كوفيد- 19

07- علاقة مرض كوفيد- 19 بمرض سارس

08 - خلاصة

تمهيد :

تم التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بفيروس كورونا الذي يصنف من ضمن أشد الأوبئة فتكا في تاريخ البشرية التي تصيب الإنسان وينتقل من شخص لآخر ويتسبب بالموت القاتل ،وقد أدرجناه في هذا البحث العلمي بإعتباره أحد متغيرات الدراسة الحالية ، مايسمح لنا بالتعمق في الواقع لإكتشاف الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة وإنعكاساته على أداء العاملين داخل البيئة التنظيمية ، حيث شملت هذه الإجراءات التعريف بفيروس كورونا وأعراضه وطرق الوقاية منه وعلاقته بمرض سارس ، وهذا في إطار إختبار الفرضيات والتحقق منها.

01 - ماهية الفيروس

فيروسات كورونا هي فصيلة كبيرة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب للبشر حالات عدوى للجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها من نزلات البرد إلى أمراض أشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية سارس ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض فيروس كورونا كوفيد- 19 الذي هو مرض معد ناتج من فصيلة فيروس كورونا المكتشف مؤخرا ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس وهذا المرض ، المستجدين قبل ظهوره في مدينة يوهان الصينية في ديسمبر 2019 ، وتتمثل الأعراض الأكثر شيوعا لمرض كوفيد- 19 في الحمى والإرهاق والسعال الجاف وقد يعاني بعض المرضى من الآلام والأوجاع أو إحتقان الأنف أو الرشح أو ألم الحلق أو الإسهال وعادة ماتكون هذه الأعراض خفيفة وتبدأ تدريجيا ويصاب بعض الناس بالعدوى دون أن تظهر عليهم أي أعراض ودون أن يشعروا بالمرض ويتعافى معظم الأشخاص نحو 80 % من المرض دون الحاجة إلى علاج وتشتد حدة المرض لدى شخص واحد تقريبا من كل 6 أشخاص يصابون بعدوى كوفيد- 19 حيث يعانون من صعوبة التنفس وتزداد احتمالية إصابة المسنين والأشخاص المصابين بمشكلات طبية أساسية مثل إرتفاع ضغط الدم أو أمراض القلب أو داء السكري بأمراض وخيمة وقد يموت نحو 03 % من الأشخاص الذين أصيبوا بالمرض وينبغي للأشخاص الذين يعانون من الحمى والسعال وصعوبة التنفس إلتماس الرعاية الطبية . (منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

04 - طرق إنتشار مرض كوفيد-19

يمكن أن يصاب الأشخاص بعدوى مرض كوفيد-19 عن طريق الأشخاص المصابين بالفيروس وينتقل عن طريق القطرات الصغيرة التي تنتشر من الأنف أو الفم عندما يسعل الشخص المصاب أو يعطس وتتساقط هذه القطرات على الأشياء والأسطح المحيطة بالأشخاص ويمكن أن يصاب آخرون عند ملامستهم لهذه الأشياء أو الأسطح ثم لمس أعينهم أو فمهم أو أنوفهم لذا فمن الأهمية الإبتعاد عن الأشخاص المصابين بقدر 02 متراً. (منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

05 - طرق الوقاية من إنتشار مرض كوفيد-19

على الأشخاص الحفاظ على صحتهم وحماية الآخرين من خلال إتباع الإرشادات الصحية الوقائية التالية:

- تنظيف اليدين بالماء والصابون وفركهما بمطهر كحولي.
- الإحتفاظ بمسافة الأمان لاتقل عن 02 متر بين الأشخاص.
- تجنب لمس الأعين والأنف والفم إلا بعد الغسل الجيد.
- ممارسة النظافة التنفسية الجيدة وذلك عن طريق تغطية الفم والأنف بمنديل ورقي عند السعال أو العطس ثم التخلص من المنديل على الفور.
- إلتزام إجراءات الحجر المنزلي إذا شعرت بالمرض أو كنت مصاب بالحمى والسعال وصعوبة التنفس وإلتماس الرعاية الصحية. (منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

06 - الفئات المعرضة لخطر الإصابة بمرض كوفيد- 19

المسنين والأشخاص المصابين بحالات طبية صحية موجودة مسبقا مثل إرتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وداء السكري. (منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

07 - عدم فعالية المضادات الحيوية في علاج مرض كوفيد- 19

لاتقضي المضادات الحيوية على الفيروسات فهي لاتقضي إلا على العدوى الجرثومية وبما أن مرض كوفيد- 19 سببه فيروس فإن المضادات الحيوية لاتقضي عليه فلا ينبغي إستعمالها إلا وفقا لتعليمات الطبيب لعلاج حالات العدوى الجرثومية.(منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

08 - علاقة مرض كوفيد- 19 بمرض سارس

الفيروس الذي يسبب مرض كوفيد- 19 والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة سارس بينهما إرتباط جيني ولكنهما مختلفان ويعد مرض سارس أشد فتكا ولكنه أقل عدوى من مرض كوفيد- 19 إلا أن مرض كوفيد أكثر إنتشارا.(منظمة الصحة العالمية دليل توعوي صحي شامل ، 2020)

خلاصة :

يعتبر كورونا أو النسخة المتحورة منه ما يعرف ب كوفيد- 19 من الأمراض الخطيرة التي تتسبب في تعطيل البيئات التي تنمو وتنشأ فيها الحياة الإجتماعية كنسق كلي متمثل في المجتمع أو الدولة أو كنسق جزئي متمثل في الأسرة، كما يسبب تباعد إجتماعي، ويؤثر على الصداقات والبرامج اليومية والمجتمع المحلي بصورة أشمل وأوسع، وينتج عنه تبعات سلبية على صحة الأشخاص، فإجراءات الحجر الصحي مثل إغلاق المؤسسات التعليمية والقيود على الحركة وتعطل الروتين اليومي تؤدي إلى ضغوط جديدة ويزداد الخطر بسبب الإقصاء الإجتماعي والإقتصادي للذين يعيشون في ظروف إزدحام شديدة وينتج عنه تأثير إجتماعي على الأسرة من تعطيل للروابط الأسرية وعلى المجتمع المحلي من إنهيار الثقة والتنافس على الموارد المحدودة، وعلى المجتمع من تراجع رأس المال الإنساني وتعطيل الخدمات الأساسية وكل هذا يؤثر بضرورة على كل قطاعات الدولة وخاصة المورد البشري العامل داخل بيئة العمل.

الفصل الثاني

الأداء الوظيفي

01 – تمهيد

02 – ماهية الأداء

03 – أنماط الأداء الوظيفي

04 – أنواع الأداء الوظيفي

05 – معايير الأداء الوظيفي

06 – محددات الأداء الوظيفي

07 – أبعاد الأداء الوظيفي

08 – العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

09 – خلاصة

تمهيد :

يعد الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها كما يعبر عن مدى كفاءة الإداري وفعاليته في بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل لذلك يتم تكليف الأفراد الأكفاء للقيام بالأعمال المختلفة وتوفير لهم المكان والجو الملائم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر.

ونظرا لأهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات بإعتباره المعيار الذي يحدد مدى تحقيق أهدافها سنتعرف على مفهومه وعلى أهم مؤشرات الدالة عليه والتطرق إلى محدداته التي من خلالها يمكن إثبات أن الأداء الوظيفي جيد ومتوسط وامتدني أو أنه فعال أو غير فعال وعلاقته بالدافعية والرضى وكذا التعاون وغيرها ومعرفة أهم أساليب قياسه في المنظمات والمؤسسات وكما هو معلوم فإن رواد الفكر الإداري قدموا نظريات متعددة ساهموا من خلالها في تحديد أهم معايير نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها.

01 - ماهية الأداء :

يعرف الأداء الوظيفي على أنه : الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال. (عبد الله

عبد الرحمان النميان ، 2003 ، ص 37)

وينقسم إلى عناصر تتمثل في :

- تخطيط الأداء:

ويقصد به الوصول إلى الأهداف بطريقة منظمة حسب الإمكانيات والطاقات المتاحة.

- تنظيم الأداء:

ويقصد به تنظيم العمل بين الموظفين في إطار متكامل لامتعاض بين مختلف الوظائف. (حسين محمد

الحراشة ، 2014 ، ص 100)

- توجيه الأداء:

يهدف إلى متابعة نتائج الأداء.

- تقييم الأداء:

هو عملية قياس وتحديد مستوى أداء الأفراد العاملين في المنظمة إنتاجيا وسلوكيا ومعرفيا وما يتحمله من

مسؤوليات بالنسبة للوظيفة التي يشغلونها. (الوليد البشار ، 2009 ، ص 306)

03 - أنماط الأداء الوظيفي :

- أداء المهمة:

يقصد به الإلمام بكل جوانب الوظيفة من حيث الإلتزام الوظيفي ، الإبداع والإبتكار في أداء الوظيفة ، حسن إصدار الأحكام والقرارات المرتبطة بالوظيفة ، الإلتقان ، الوقت المحدد للإنجاز .

- الأداء السياقي :

يقصد به الدرجة التي يساهم فيها العاملون في سياق العمل وبشكل غير مباشر في تعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية. (عبد المالك الشريف طلال ، 2003/2002 ، ص 82)

04 - أنواع الأداء الوظيفي :

- الأداء الكلي:

يتجسد في الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف وفروع المؤسسة في تحقيقها في إطار متكامل ومدى كيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالإستمرارية ، والشمولية ، والأرباح ، والنمو .

- الأداء الجزئي :

يتجسد على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم إلى المعيار الوظيفي والمعيار الطبيعي :

أ / المعيار الوظيفي ينقسم إلى :

- أداء الوظيفة المالية

- أداء وظيفة الأفراد

الإطار النظري للدراسة : الفصل الثاني الأداء الوظيفي

- أداء وظيفة التموين

- أداء وظيفة الإنتاج

- أداء وظيفة التسويق

ب / المعيار الطبيعي ينقسم إلى :

- أهداف إقتصادي

- أهداف إجتماعية

- أهداف سياسية

- أهداف تقنية (عبد المليك مزهودة ، 2001 ، ص 89)

05 - معايير الأداء الوظيفي :

تستخدم معايير متعددة لقياس الأداء ويجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط أهمها :

- الصدق :

هو إمكانية قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء.

- الثبات :

هو الإستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء .(إبراهيم عباس الحلابي ، 2013 ،

ص 113)

الإطار النظري للدراسة : الفصل الثاني الأداء الوظيفي

- التمييز :

إمكانية المقياس على تمييز الجهود والأداء بشكل واضح وإصدار القرارات الخاصة بالتحفيز والتدريب والتطوير .

- القبول :

هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد ويتم تحديد المعيار وفق السلوكيات التي يمارسها الأفراد أو على أساس النتائج المنجزة من طرفهم.(سهيلة محمد عباس ، 2006 ، ص 142- 143)

06 - محددات الأداء الوظيفي :

- الجهد:

عبارة عن الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لإدارة مهنته ويختلف من مهنة لأخرى.

- القدرات :

الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء عمل معين والقدرة تكون مقرونة بالكفاءة والمهارة وهي تختلف من فرد لآخر.

- نمط الإشراف :

هو الطريقة التي يكون فيها الجهد الفعلي هو أساس نمط الأداء.

- مناخ العمل:

هو الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية من إحساس بالرضى عن العمل.(أحمد صقر عاشور ، 1997 ،

ص 50)

07 - أبعاد الأداء الوظيفي :

- المعرفة مع المتطلبات الوظيفية:

وتشمل المعارف العامة ، والمهارات الفنية ، والخلفية العامة عن الوظيفة ، والمجالات المرتبطة بها.

- نوعية العمل:

تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة ومهارات وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

- كمية العمل المنجزة - المثابرة والوقوف :

تتمثل في الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.

- جودة أداء العامل:

يشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على تنظيم العمل والتحرر من الأخطاء.

- الإلتزام:

المواظبة على مسار العمل وتحقيق التواصل للنشاطات وتحقيق الإنجازات والأهداف.(سهام بن رحمون ،

2014/2013 ، ص 71)

08 - العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

الإطار النظري للدراسة : الفصل الثاني الأداء الوظيفي

- المناخ التنظيمي :

يعرف بأنه تعبير يدل على مجموعة من العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة ، وطبيعة الهيكل التنظيمي ، والتشريعات المعمول بها ، والحوافز .

- الروح المعنوية لدى الموظف :

تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي.

- المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور :

مدى المهارات التي يملكها الموظف والخبرات و تشغيلها بقدر كاف.

- إختلاف مستويات الأداء :

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين ، عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدل الأداء والمردود المادي والمعنوي.

- مشكلات الرضى الوظيفي :

عدم الرضى الوظيفي يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل والرضى الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف. (عبد المالك الشريف طلال ، المرجع السابق ، ص 82)

خلاصة :

لقد تناولنا في هذا الفصل الأداء الوظيفي ماهيته ومحددات عناصره والعوامل المؤثرة فيه إضافة إلى أنماطه وأنواعه وأهم معاييرهم كما ألقينا الضوء على عملية تقييم الأداء باعتبارها تمثل جوهر العملية الأدائية في المنظمة كما أكدنا على ضرورة إجرائه من قبل مختصين في المجال لأن له أثر محوري على كفاءة الفرد في المؤسسة التي يعمل بها.

عند عملية التقييم لابد من عدم إغفال الجوانب الإنسانية في هذه العملية سواء تعلق الأمر بالأهداف الإجتماعية التي تجعل الفرد يشعر بأنه عضو فعال في الجماعة وهذا الأخيرة تقدر جهوده وتعترف بوجوده وتتمسك به أو ماتعلق بالأهداف النفسية التي تتمثل في تحقيق رغبات وآمال وطموحات العامل وأخيرا الأهداف الإقتصادية والمادية الخاصة بالمنظمة والفرد على سواء.

الإطار

الميداني

للدراسة

الفصل الرابع

تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها

01 – تمهيد

02 – المنهج المستخدم في الدراسة

03 – أداة جمع البيانات

04 – عينة الدراسة

05 – مجالات الدراسة

06 – عرض وتحليل البيانات

07 – عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى

08 – عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

09 – عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة

10 – مناقشة نتائج الدراسة

11 – النتائج العامة للدراسة

12 – الخاتمة

تمهيد :

بعد إستعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة حول جائحة كورونا وإنعكاسها على الأداء الوظيفي للعاملين .

سنتطرق في هذا الفصل الميداني إلى دراسة ميدانية في قطاع الجماعات المحلية ببلدية عين البيضـاء ولاية ورقلة وذلك لدراسة الظاهرة الإجتماعية المهنية على أرض الواقع وهذا من خلال ماتم الحصول عليه من معلومـات من طرف المبحوثين عن طريق الإستبيان الذي قمنا بإعداده وتوزيعه على عينة البحث المختارة .

وسنتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات الجزئية الأولى والثانية والثالثة ومناقشتها والنتائج العامة المتوصل إليها.

المنهج المستخدم :

تختلف المناهج باختلاف المواضيع ، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان إختصاصه ، والمنهج كيف ماكان هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى هدف معين .

وإنطلاقا من طبيعة هذه الدراسة وجب الإعتماد على المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لدراسة مثل هذه الظواهر وعليه فالهدف من إستعماله هو وصف موضوع الدراسة وتبسيط الضوء أكثر على جوانبها المختلفة إذ أن المنهج الوصفي يقوم بدراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها. (خالد حامد ، 2003 ، ص 31)

فالمنهج الوصفي يعد الأسلوب المناسب لدراسة هذا الموضوع لأنه يقدم حقائق ومعلومات وبيانات ذات قيمة علمية سريعة الفائدة على الظاهرة المدروسة ومثل هذه المعلومات تساعدنا على فهم الظواهر والعوامل التي تسببها. (جودت عزة المطوي ، 2007 ، ص 179)

أدوات جمع البيانات :

إن الباحث في البحوث الوصفية يعتمد على عدة أدوات التي يتم من خلالها جمع البيانات وقد إعتدنا خلال هذه الدراسة على بعض الأدوات التي هي من أهم الوسائل لجمع المعلومات في الدراسة الميدانية وتحدد طبقا لطبيعة الموضوع والمنهج المستخدم لذلك فإن عمليات إختيار الأدوات تتطلب عناية ودقة كبيرة من طرف الباحث لتفادي إستعمال أدوات يكون الموضوع ليس بحاجة إليها وفي دراستنا الحالية إعتدنا على أداة الإستمارة.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

إستمارة الإستبيان :

وهي من أهم أدوات البحث العلمي وتعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين. (محمد عبيدات وآخرون ، نفس المرجع السابق ، ص 63)

وقد إعتدناها في دراستنا أثناء عملية جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بجائحة كورونا وإنعكاسها على الأداء الوظيفي

وعادة ماتقسم الإستمارة إلى مجموعة من المحاور تضم مجموعة من البنود حيث يتم إعدادها إنطلاقا من فرضيات الدراسة وبالتالي التأكد من مدى صحة الفرضيات.

كما أن هذه التقنية تسمح بأن نكون على إتصال مباشر أثناء تطبيقها مع العمال وهذا يضمن الإجابة على كل البنود بأكثر دقة والإدلاء بآرائهم لاسيما الأسئلة المفتوحة التي تحتاج إلى التحليل والشرح والتفصيل.

وقد إستعملنا في الإستمارة الأسئلة المغلقة وذلك لتسهيل تفرغ البيانات والأسئلة المفتوحة بغرض إعطاء الحرية للمبحوث في إجابته.

وقد إحتوت الإستمارة على 25 سؤال موزع على أربعة محاور وهي :

المحور الأول : يتضمن البيانات الشخصية للمبحوث ويحتوي على 06 أسئلة.

المحور الثاني : حول إنعكاس وباء كورونا على نمط الإشراف ويضم 06 أسئلة.

المحور الثالث : حول إنعكاس وباء كورونا على إتخاذ القرار ويضم 05 أسئلة.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

المحور الرابع : حول إنعكاس وباء كورونا على أساليب الوقاية والسلامة ويضم 08 أسئلة

عينة الدراسة :

تم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية وتعرف على أنها عينة تؤخذ من مجتمع بحث غير متجانس من ناحية السن والنوع والموطن والدين والمهنة متكونة من عدة طبقات تتصف كل واحدة منها بخصائص وصفات تميزها عن الأخرى ثم يتم الإختيار عشوائي ضمن كل طبقة. (طاهر حسو الزبياري ، 2011 ، ص121)

وقد تم أخذ نسبة 22 % من مجتمع البحث وتحديدًا من العمال الدائمين في مصلحة الإدارة أي 45 مفردة من إجمالي 205 عامل دائم من مجتمع البحث لإجراء الدراسة الميدانية .

$$45 = 100 / 22 * 205 = 22 \% * N / 100 = n$$

جدول تحديد مجتمع البحث والعينة :

عدد العينة	مجتمع البحث	الفئات المهنية/ عمال دائمين	المصالح البلدية
8	27	متصرف إداري	مصلحة الإدارة
4	4	مستشار	
8	17	ملحق إداري	

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

25	37	عون إدارة	
0	7	مهندس	المصلحة التقنية
0	2	محاسب رئيسي	
0	5	كاتب إدارة	
0	28	عامل مهني	مصلحة الحظيرة
0	72	عون نظافة	
0	6	سائق	
45	205		المجموع

مجالات الدراسة :

01- المجال الزمني :

أنجزت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2021/2020 وقد قسمت هذه الدراسة إلى قسمين :

- الدراسات الإستطلاعية : تم فيها الإتصال بالمؤسسة المستقبلية بغرض أخذ الموافقة على إجراء

التربص وقد تم أخذ الهيكل التنظيمي للمؤسسة وبعض المعلومات المتعلقة بها وإستغرقت من

تاريخ : 2021/04/01 إلى غاية 2021/04/15.

- الدراسة الميدانية : أين تم فيها توزيع 45 إستمارة الإستبيان على المبحوثين بتاريخ :

2021/05/16 وقد تم إسترجاع جميع الإستمارات بتاريخ 2021 /05/18 ليتم الشروع في

مرحلة تحليل البيانات وإستخلاص النتائج.

02- المجال المكاني :

يتمثل ميدان الدراسة في بلدية عين البيضاء بولاية ورقلة التي تبعد عن مقر الولاية ب 07 كلم2 وتتكون

من أربعة قرى هي عين البيضاء ، الشط ، عين القديمة ، عجاجة ، مساحتها حوالي : 1973 كلم 2

وتقدر كثافتها السكانية حسب إحصائيات سنة 2008 حوالي : 18892 نسمة مقسمة حسب التجمعات

السكانية للبلدية :

- عين البيضاء 9572 نسمة.

- الشط 5736 نسمة.

- عين القديمة 1798 نسمة.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

- عاجة 1445.

يحد البلدية من الجنوب والشرق بلدية حاسي مسعود ومن الشرق بلدية حاسي بن عبد الله وبلدية حاسي مسعود ومن الغرب بلدية ورقلة ومن الشمال بلدية سيدي خويلد.

ولاية ورقلة في الجنوب الشرقي الجزائري وهي الولاية رقم 30 في التقسيم الإداري الجزائري تبلغ مساحتها 163233 كلم 2 عدد دوائرها 10 وعدد بلدياتها 21 حسب إحصائيات سنة 2008 وبلغ تعداد سكانها 1052539 نسمة يحدها شمالا ولاية الجلفة والوادي ومن الشرق جمهورية تونس ومن الجنوب ولايتي تمنراست واليزي ومن الغرب ولاية غرداية وتبعد عن ولاية الجزائر العاصمة 820 كلم 2.

المجال البشري :

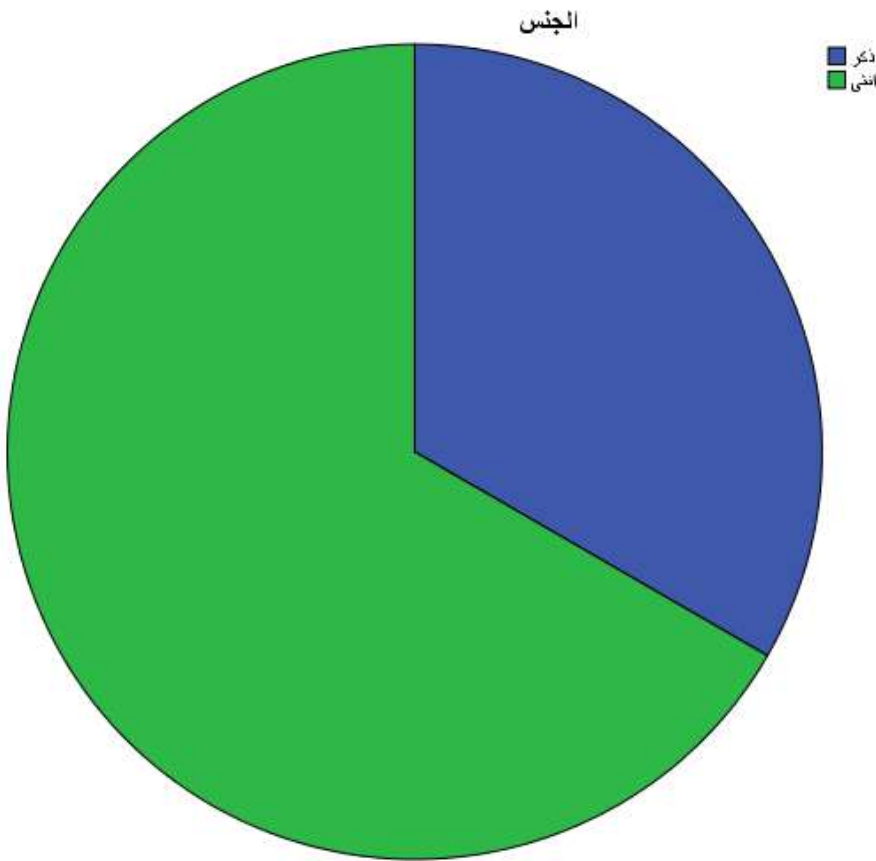
يعمل ببلدية عين البيضاء ورقلة 380 عاملا من بينهم 205 عامل دائم و 130 عامل مؤقت منهم إداريين وأعوان الصيانة وعمال مهنيين وعمال النظافة والنقاوة العمومية ويقوم على تسيير البلدية مجلس شعبي بلدي منتخب مكون من 15 عضو .

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

المحور الأول : البيانات الخاصة بالمبحوث :

جدول رقم 1: توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	15	%33,3
أنثى	30	%66,7
المجموع	45	%100



الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

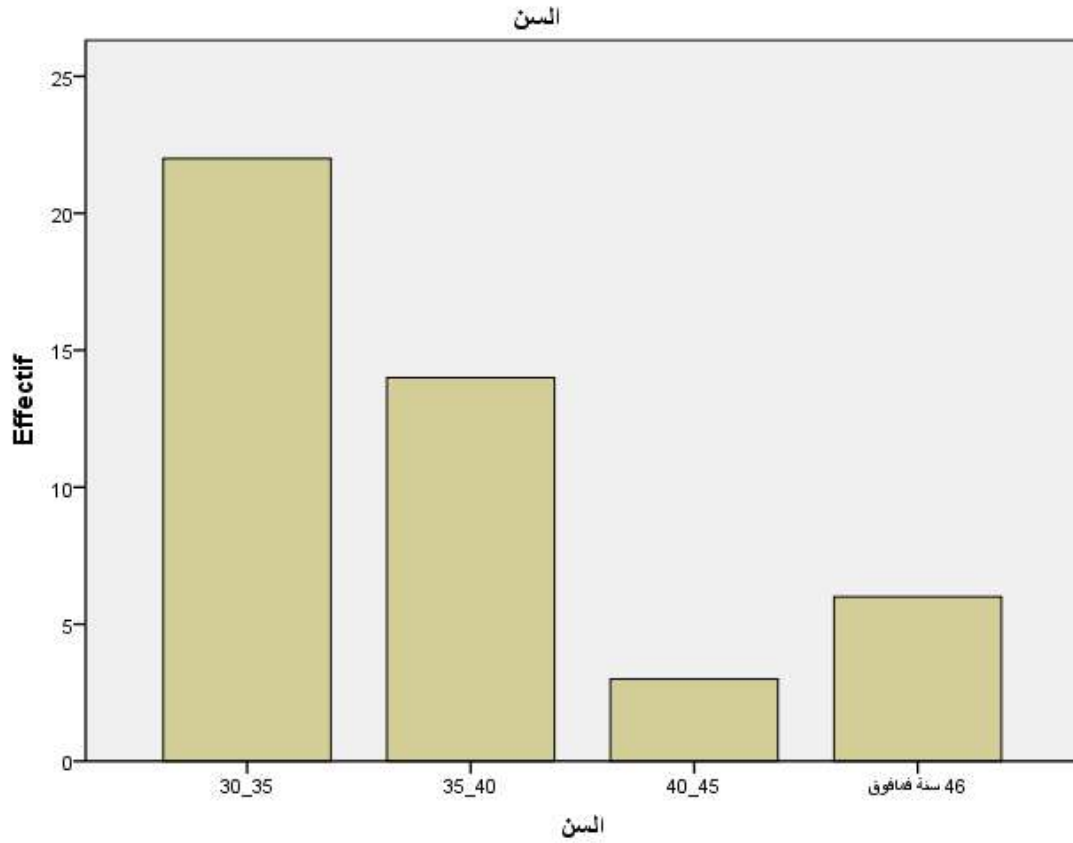
يلاحظ من خلال الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس أن نسبة 66.7 % إناث ونسبة 33.3 % ذكور أي أن الفئة الغالبة في تقلد المناصب الوظيفية بالبلدية فئة الإناث .

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وهذا يرجع إلى مشاركة ودور المرأة الفعال في مثل هذه الوظائف وقدرتها على الصبر وتحمل المسؤولية فقد لاقت المرأة في الآونة الأخيرة تحسنا ملحوظا حيث أنها اجتاحت العديد من التخصصات والمجالات المهنية وكذلك نستنتج أن المؤسسة تبحث عن الكفاءات بغض النظر عن كونها ذكر أو أنثى وهذه الأخيرة (المرأة) نجدها دخلت بقوة في عالم الشغل وهذا ما أثبتته الإحصائيات الأخيرة لسوق العمل فدخولها في مختلف القطاعات والنظام الأجرى يعطيها إستقلالية إقتصادية تمكنها من الإستقلال السياسي والإيديولوجي.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 2: توزيع العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
%48,9	22	1 35 - 30 1
%31,1	14	1 40 - 35 1 فوق
%6,7	3	1 45 - 40 1 فوق
%13,3	6	فوق 45
%100	45	المجموع



الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

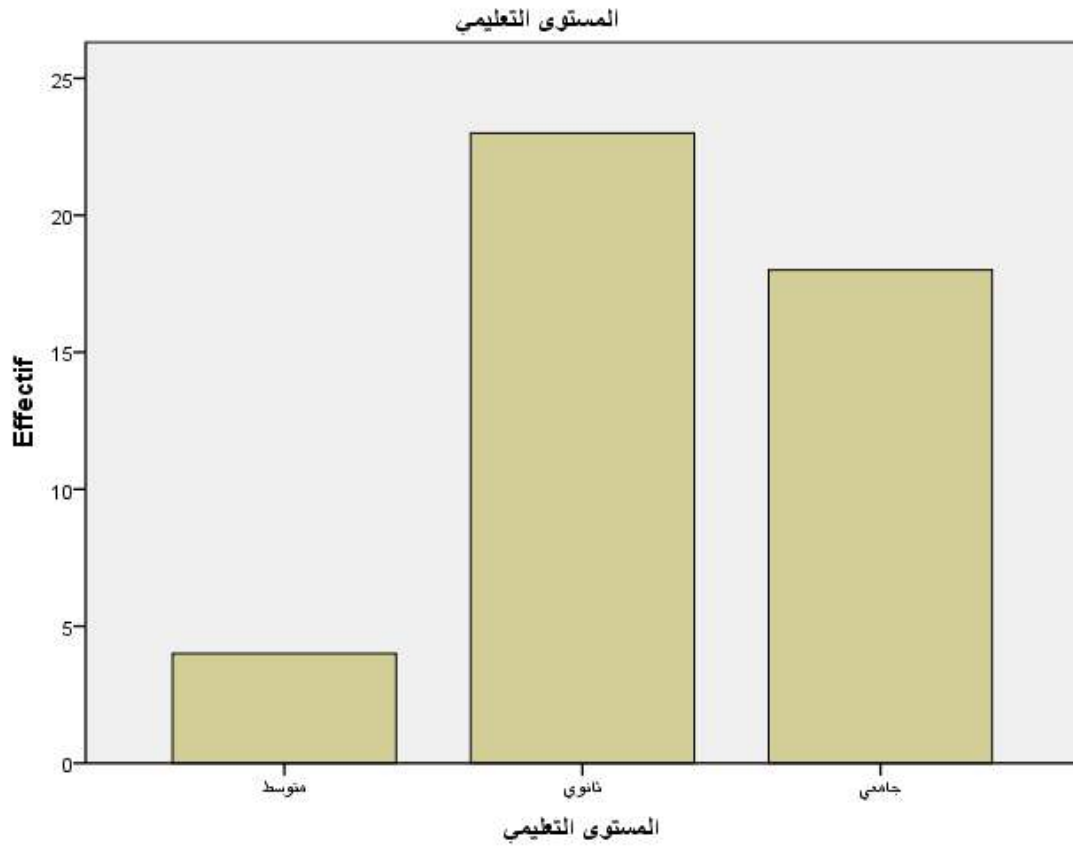
تظهر نتائج تحليل الإحصائي كما هو موضح في الجدول لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن أغلبية المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 - 35 سنة الذين بلغ عددهم 22 مبحوث بنسبة 48.9 % بينما تقل أغلبية المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ما فوق 40 - 45 سنة الذين بلغ عددهم 03 مبحوثين بنسبة 6.7 %

من خلال قراءة معطيات هذا الجدول يتبين لنا أن فئة الشباب هم أغلب شاغلي المناصب الوظيفية الذين يتمتعون بكفاءة عالية لأن مجال سوق العمل يتطلب حيوية ميدانية كما يرجع هذا التفاوت في النسب إلى المسار الوظيفي الذي يمر به المورد البشري داخل المنظمة بالإضافة إلى سياسة التشغيل والتوظيف حسب الحاجة التي تتبعها المؤسسة وهو مؤشر إيجابي للأداء الجيد بالنسبة للأفراد العاملين وتحسين الكفاءة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 3: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%00	00	ابتدائي
%8,9	4	متوسط
1,51%	23	ثانوي
0,40%	18	جامعي
%100	45	المجموع



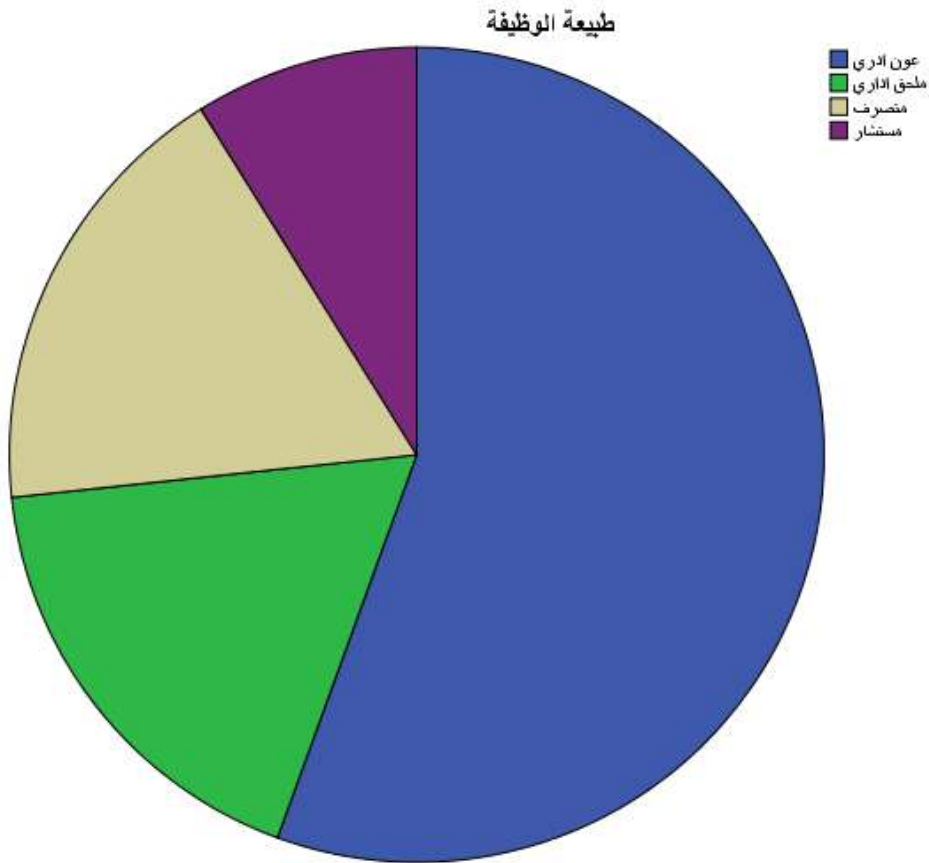
الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي أن أغلبية المبحوثين كانوا من المستوى الثانوي الذي يقدر بنسبة 51.1 % الذين بلغ عددهم 23 مبحوث ويقل أغلبية المبحوثين في المستوى المتوسط الذي يقدر بنسبة 8.9 % ويبلغ عددهم 04 أفراد.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأن نسبة 51.1 % يحتلون مناصب إدارية رفيعة (متقدمة) وهذه المناصب لا تتوفر لأغلب الموظفين (ذوي الكفاءات أصحاب الشهادات) وهذا راجع إلى تطور المستوى التعليمي في البلاد خلال الإصلاحات المتكررة التي رفعت من المستوى التعليمي وكذا سياسة التوظيف وخصوصية الأعمال داخل المؤسسة.

جدول رقم 4: توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة

طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة
عون ادري	25	%55,6
ملحق اداري	8	%17,8
متصرف	8	%17,8
مستشار	4	%8,9
المجموع	45	%100



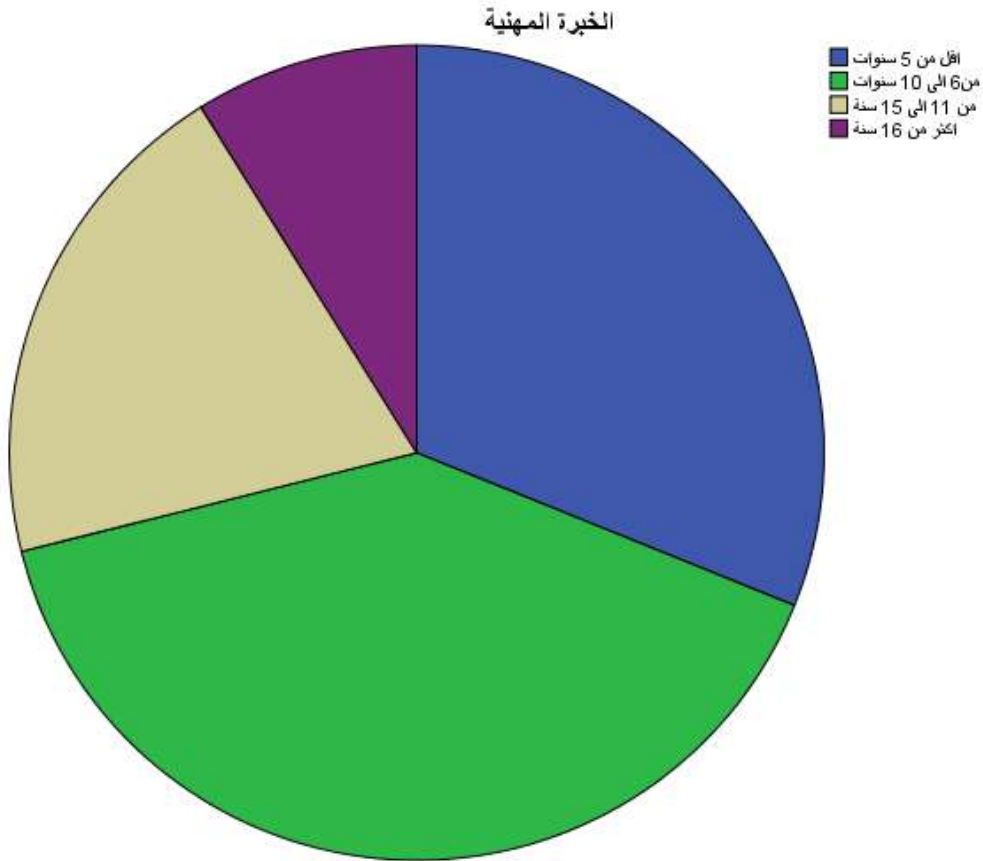
الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة الوظيفة بأن أغلبية الأفراد يعملون في وظيفة عون إداري الذي يقدر بنسبة 55.6 % والذي يبلغ عددهم 25 مبحوث ويقل أغلبية الأفراد في وظيفة مستشار التي تقدر بنسبة 8.9 % والذي يبلغ عددهم 04 أفراد .

من خلا الجدول الموضح أعلاه يتبين أن طبيعة العمل في المؤسسة ترجع إلى سياسة شروط التوظيف التي يعتمدها نظام إستقطاب اليد العاملة حسب إحتياجات المؤسسة وميزانيتها المالية كما أن هذا التباين أيضا نتيجة إتساع نطاق الإشراف نظرا للنسبة العالية للأعوان الإداريين حيث إستخدمنا أسلوب الملاحظة أثناء قيامنا بالدراسة الميدانية فوجدنا أن المعيار الأول هو الترقية أو الخبرة المهنية والمعيار الثاني هو طبيعة الأعمال عموما التي تحتاج إلى مورد بشري يتمتع بمستوى الوظيفة المطلوبة والذي يتمتع بالمؤهلات العلمية ويمكن إرجاعها حسب طبيعة بنائها الوظيفي حسب دراسات تالكوت بارسونز بأنها قائمة على مبدأ النظام القيمي الذي يقسم العمل على الأفراد والعاملين ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه.

جدول رقم 5: توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	14	%31,1
من 6 إلى 10 سنوات	18	%40,0
من 11 إلى 15 سنة	9	%20,0
16 سنة فأكثر	4	%8,9
المجموع	45	%100



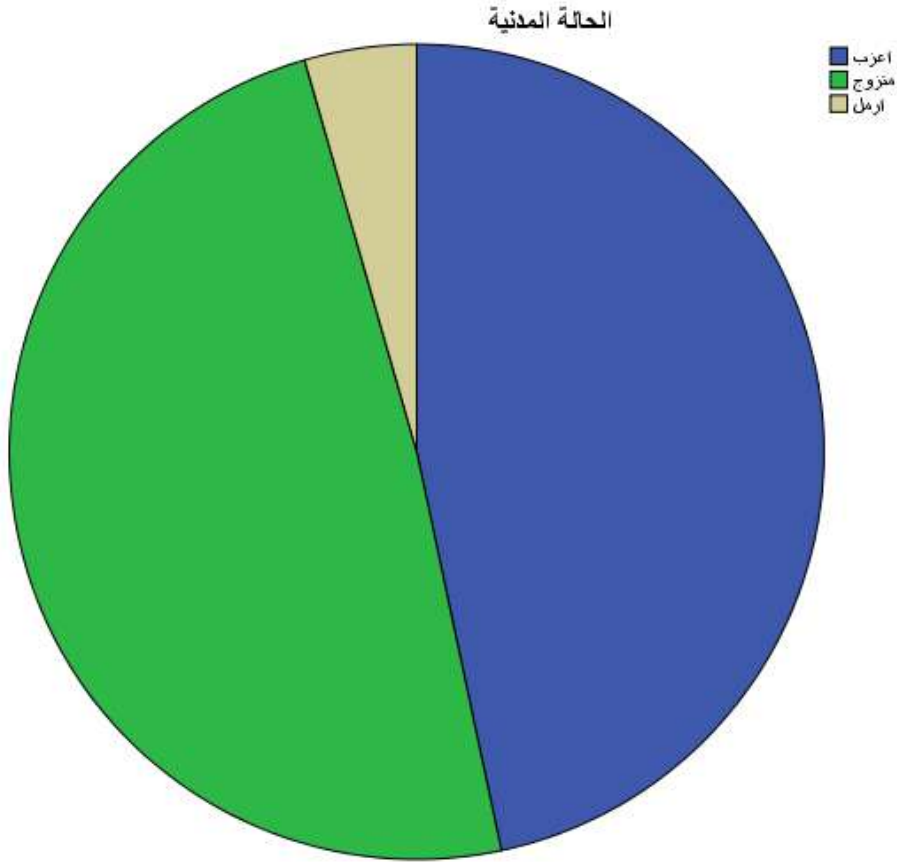
الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة أن أغلبية المبحوثين كانت خبرتهم تتراوح ما بين 6 - 10 سنوات التي تقدر بنسبة 40 % والذين بلغ عددهم 18 مبحوث بينما يقل أغلبية المبحوثين في مجال 16 سنة فأكثر الذي بلغ عددهم 4 أفراد تقدر نسبتهم ب 8.9 % .

من خلال الجدول يتبين لنا أن هذا راجع لسياسة المؤسسة في عملية التوظيف والتي تحاول خلق توازن في مكوناتها البشري من حيث العدد لكي تستطيع أن تواجه مشكلة دوران العمل وكذا أن هناك تباين في مدة سنوات الخبرة المهنية ، كما أن المؤسسة تهتم بتوظيف وجلب اليد العاملة الحديثة المكونة بأساليب جديدة حسب متطلبات سوق العمل وسياسة التوظيف كما أنها لاتستغني عن الخبرات والكفاءات إلا في إطار عملية دوران العمل حسب المسار المهني كالتقاعد والإنتداب وغيرها وهذا ماتؤكدته دراسات تالكوت بارسونز الذي أكد على تحديد الضروريات الوظيفية للنظام.

جدول رقم 6: توزيع العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
اعزب	21	%46,7
متزوج	22	%48,9
مطلق	00	%00
ارمل	02	%4,4
المجموع	45	%100



الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

يتضح من خلال الجدول المذكور أعلاه أن توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية أن أغلب المبحوثين متزوجون يقدر بنسبة 48.9 % والذين بلغ عددهم 22 مبحوث ويقل عدد الأفراد في الأرامل الذين يقدر بنسبة 4.4 % ويبلغ عددهم 02 في حين هناك نسبة 46.7 % هم عزاب ونسبة 00 % هم من فئة المطلقين .

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول يتبين لنا بأن فئة المتزوجون قدرت بأعلى نسبة والسبب يعود إلى الإستقرار العاطفي وإرتباطهم بمسؤوليات عائلية لإعانتها وتلبية حاجياتهم ومتطلباتهم ، وتحسن الظروف المعيشية والإستعداد النفسي للتحلي بروح المسؤولية داخل وخارج المؤسسة بالإضافة إلى الإستقرار المهني الذي يؤدي إلى الإنسجام والتعاون بين عمال المؤسسة نتيجة العلاقات الغير الرسمية وهذا ما يؤدي إلى شعور العامل براحة والإستقرار المهني مما ينعكس إيجابا على العامل والمؤسسة معا وهنا نلمس أن المؤسسة متكونة من أجزاء إجتماعية مختلفة إلا أنها داخل البناء الوظيفي للمؤسسة هي متكاملة فلا إختلاف شئ وظيفي يؤدي للتماسك والتكافل الإجتماعي في المؤسسة حسب مبدأ البنائية الوظيفية.

02 / المحور الأول : البيانات الخاصة بإنعكاس الجائحة على نمط الإشراف

جدول رقم 07: نمط الإشراف السائد في المؤسسة في ظل جائحة كورونا

النسبة	التكرار	البدائل
55,6 %	25	ديمقراطي
5,4 %	20	فوضوي
00 %	00	تسلطي
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55.6 % من أفراد العينة أقرروا أن نمط الإشراف السائد يتم بشكل ديمقراطي و 44.4 % أقرروا بأنها تسير بشكل فوضوي أما مانسبته 00 % تسير بشكل صارم .

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول نلاحظ أن نسبة 55.6 % من أفراد العينة المبحوثة يصرحون بأن نمط الإشراف السائد هو النمط الديمقراطي في المؤسسة في ظل جائحة كورونا وهذا مؤشر إيجابي يؤدي التماسك بين وحدات العمل ويعتبر أداة بناءة في عناصر ومقومات الإدارة الحديثة ويقضي على التسبب والفوضى وتبديد الوقت المهني وينتج عنه الإحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوس وإتاحة الفرصة للجميع للتفوق والتميز والإسهام الفعال في رسم سياسة المؤسسة وتحديد الأهداف المشتركة وإتخاذ القرارات الصائبة وتوطيد العلاقات الإنسانية وهذا يزيد من الشعور بالثقة والانتماء للمؤسسة وهذا ما أثبتته دراسات تالكوت بارسونز في تحديد المتطلبات الوظيفية إذ يؤكد ضرورة وجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم والإتصال بين الأفراد في ظل مبدأ البناء الوظيفي للإدارة الديمقراطية.

جدول رقم 07.5: كيفية تعامل المشرف مع العمال

النسبة	التكرار	البدائل
57,8%	26	بنوع من مرونة والتشاور
42,2%	19	بفوضوية وعدم الاكتراث
00%	00	بنوع من التسلط وعدم النقاش
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 57.8 % من أفراد العينة صرحوا بأنه يتم التعامل معهم بنوع من المرونة والتشاور ونسبة 42.2 % يتعامل معهم المشرف بفوضوية وعدم إكتراث في نفس السياق يصرح لنا المبحوثون بأن نسبة 00 % صرحوا بأنه لا يوجد تسلط وعدم النقاش في تعامل المشرف مع العمال وهذا بدوره يعزز لنا النمط الديمقراطي القائم في البنية الوظيفية للمؤسسة .

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول الإحصائي أن المشرف يتعامل مع العمال بالإحترام المتبادل والمشاركة في الرأي وذو خبرة وكفاءة علمية وعملية تمكنه من حسن قراءة العامل وتحديد نوع المعاملة التي سوف يتعامل بها معه ويهتم بالفرد قبل عمله ، وكذلك يتضح لنا أن المؤسسة تعزز النمط الديمقراطي وهذا الأخير يؤدي إلى خلق جو من التعاون بين الأفراد وتحسين آدائهم الوظيفي لتحقيق الأهداف المشتركة فالتعاون يعكس العلاقات الطيبة ويعكس مرونة بيئة العمل الداخلية وهو مؤشر مهم يؤكد هاربرت سبنسر من خلال الدور القيادي الإيجابي الذي يتمتع به النظام من خلال وظائفه داخل المؤسسة ويمكن أن تتعدى مجال العمل في المؤسسة أو خارجها وتحترم القوانين وتؤدي إلى زيادة الإنتاجية لأن هذه الأجزاء متكاملة.

جدول رقم 08: القيام بوظيفة الإشراف على العمال

النسبة	التكرار	البدائل
%17,8	8	نعم
%82,2	37	لا
%100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 82.2 % من العمال لم يقوموا بوظيفة الإشراف ونسبة 17.8 % قاموا بوظيفة الإشراف .

نلاحظ أن أكبر نسبة للعاملين في المؤسسة هم حسب ما بينه جدول متغير العينة حسب طبيعة الوظيفة رقم 04 ، هم من فئة أعوان الإدارة ليست لديهم مسؤوليات لأنه غالبا ماتتخصر مسؤولية الإشراف في المناصب العليا داخل المؤسسة أو حسب الخبرة والكفاءة المهنية العالية التي تعطي للمشرف دراية بمخاطر الصحة والسلامة الفعلية في بيئة المنظمة والحرص والعمل على سيرورة الإجراءات والقوانين المتبعة داخل المؤسسة كما يرجع هذا للجانب البنيوي والجانب الوظيفي للمؤسسة القائم على وجود نظام قيمي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه حسب دراسات ومبادئ البنيوية الوظيفية.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 08,5: كيفية التعامل بجدول الحضور والغياب في المؤسسة

النسبة	التكرار	البدائل
64,4%	29	بمرونة
00%	00	عدم اكتراث
35,6%	16	بصرامة
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64.4 % من أفراد العينة أقرروا أن التعامل بجدول الحضور بنوع من المرونة ونسبة 35.6 % بنوع من الصرامة في حين نسبة 00 صرحوا بأنه يتم التعامل بجدول الحضور والغياب في المؤسسة بعدم إكتراث .

نلاحظ أن الإدارة تتعامل بنمط ديمقراطي لديه القابلية على تحقيق الوحدة بين أعضائه بإستخدام أساليب إدارية أكثر مرونة في التعامل مع الموظفين بالإضافة إلى فهم العاملين والتعامل معهم على أساس من الوعي والإدراك لحاجاتهم النفسية والمادية مما يساعد على تحقيق إحتياجاتهم وإزالة الحواجز وزيادة الإنسجام في العمل بين الرئيس والمرؤوس ويقلل من حدوث الخلافات التي تضر بالأداء الوظيفي وتحقيق الفعالية الإنتاجية من خلال تحويل الفكر الإداري بإتجاه الثقة وعدم السلطة الصارمة وإعادة النظر في معنى المسؤولية والإتجاه نحو الإدارة الديمقراطية القائمة على قيادة المصادر البشرية التي تؤدي إلى أداء عال ورضا عال وتجديد وإبداع عال وهذا يكرس مبدأ البنائية الوظيفية في الموازنة بين نظام السلطة ونظام المنزلة وهو شئ ضروري لديمومة وفاعلية المؤسسة أو النظام أو النسق.

جدول رقم 09: كيفية المعاملات والعلاقات في العمل في ضل جائحة كورونا

النسبة	التكرار	البدائل
13,3%	6	سلبى مقلق
31,1%	14	سلبى نوع ما
55,6%	25	ايجابى
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55.6 % من أفراد العينة أقرروا أن المعاملات والعلاقات مع زملاء العمل في ضل جائحة كورونا إيجابية وهذا يساعد على التكامل في أداء المهام والوظائف الإدارية كما يساعد على التخفيف من أعباء العمل الإداري الذهني والبدني في نفس الوقت ولقد أكدته العديد من الطروحات النظرية التي جاءت بعدة دراسات ميدانية وتطبيقية ، ونسبة 31.1 % أقرروا أنها سلبية نوعا ما ونسبة 13.3 % أقرروا أنها سلبية مقلقة.

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول الإحصائي على وجود روح التعاون بين الأفراد وجماعات العمل وهذه ظاهرة إيجابية من ظواهر السلوك الإنساني بين العاملين تؤدي إلى تقليل حدوث النزاعات والخلافات وتزيد من الإنسجام بين الزملاء مما ينعكس ذلك إيجابا على الأداء إذا ماتم توظيف وإستغلال تلك الروح الإستغلال الأمثل مما يخدم المصلحة العامة والمشاركة في المؤسسة كما يرى تالكوت برسونز في تحديد المتطلبات الوظيفية على ضرورة وجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم والإتصال بين الأفراد والجماعات وفق الضروريات الوظيفية للنظام الإجتماعي داخل بنية المؤسسة ، وهذه المؤشرات تولد روح إيجابية في مواجهة المشاكل التي تأتي من البنى الخارجية بإعتبارها بنى وأنساق متكاملة لمواجهة فيروس كورونا.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 10: تعامل المشرف بمرونة مع جميع العمال في ظل جائحة كورونا .

النسبة	التكرار	البدائل
60,0%	27	نعم
40,0%	18	لا
100%	45	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مانسبته 60 % من أفراد العين أقرروا أن المشرف يتعامل بمرونة مع جميع العمال ونسبة 40 % أقرروا أن المشرف لا يتعامل بمرونة.

يتبين لنا من خلال المعطيات أن هناك نمط ديمقراطي يؤدي إلى نوع من المرونة في التعامل مع العمال والتأقلم في بيئة العمل بين المشرف والعمال وزيادة الثقة في مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة كجائحة كورونا وهو مؤشر إيجابي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ، كما يتضح لنا أن المشرفين ذو كفاءة علمية وعملية مهنية عالية تمكنهم من حسن التعامل والتواصل الجيد داخل بيئة العمل والبنية الداخلية التي تتكون منها المؤسسة.

جدول رقم 11: كيفية إنعكاس تعامل المشرف بمرونة على سير العمل

النسبة	التكرار	البدائل
40,0%	18	انعكاس سلبي
60,0%	27	انعكاس ايجابي
100%	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 60 % من أفراد العينة أكدوا أن التعامل بمرونة إنعكس إيجابا على سير العمل ونسبة 40 % أفروا أنه إنعكس سلبا على سير العمل.

من خلال البيانات الواردة يتبين لنا إرتياح العمال في التعامل بالنمط الديمقراطي قد لاقت إستحسان من الموظفين بنسبة 60 % وهذا راجع إلى محاولة إستثارة الدافعية لدى جماعة العمل عن طريق الحوافز الإيجابية ومساندة المرؤوسين والتركيز على نقاط القوة لديهم وتقدير جهودهم وتوجيههم عندما يخطئون وحسن معاملة المشرف أدت إلى إنعكاس إيجابي على سيرورة العمل فهو بدوره يعطي القدرة على التكيف والتقليل من الضغوط المهنية داخل المنظمة وإدارة الوظيفة بكفاءة عالية وزيادة القدرة على الإنتاجية ورفع مستوى الأداء الوظيفي وحسب دراسات هاربر سبنسر بأن الوظائف البنوية في المؤسسة تتحلل إلى أدوار وهذه الأدوار تكمل بعضها البعض فالأدوار القيادية تكمل الأدوار القاعدية وهذا من خلال تكريس النظام الديمقراطي بين الوظائف والأدوار المتعلقة بالأفراد المختلفة داخل المؤسسة.

جدول رقم 12: كيفية تسيير قانون الحضور في المؤسسة في ظل جائحة كورونا .

النسبة	التكرار	البدائل
48,9 %	22	تسيير عقلائي واحترازي ووقائي
4,4 %	2	تسيير صارم
46,7%	21	تسيير فوضوي
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 48.9 % من أفراد العينة أقرروا أن تسيير قانون الحضور يتم بشكل عقلائي وإحترازي ووقائي وهذا يبين لنا بشكل جلي ظهور مبدأ الإدارة الديمقراطية ونسبة 46.7 % أقرروا بأنها تسيير بشكل فوضوي ونسبة 4.4 % تسيير بشكل صارم وهذا الإختلاف والتباين في النسب يكرس الدور الديمقراطي الوظيفي للمؤسسة .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول يرجع هذا إلى الطرف الوبائي الذي تشهده الجزائر بكل قطاعاتها ومؤسساتها والتي سنت سياسة إحترازية ووقائية ضد جائحة كورونا وإقرار قوانين متعلقة بتطبيق التباعد الإجتماعي والإلتزام بإرتداء الكمامات وإجراء المناوبة في المؤسسات بين العمال وفي جميع المصالح المهنية كما أن هناك مؤشر آخر وهو إرتباط بين زمن الحضور للعمل بالأجرة والحوافز الشهرية لأنه أي تأخير عن الزمن المحدد يكون سببا في حرمان الموظف من حافزه الشهري وكذلك تطبيقا للنمط الديمقراطي للإدارة الحديثة والمرونة في سيرورة العمل ومنح أجرة تحفيزية للموظفين ماتسمى ب منحة كورونا كوفيد- 19 لجميع العمال كتعويض للعمل الخطر في ظل هذه الجائحة وكتحفيز مادي للعمل وبذل مجهود أكبر للتغلب على هذا الوباء ومن خلال ماسبق فإن دراسة تالكوت بارسونز تؤكد من خلال الضروريات الوظيفية للنظام الإجتماعي بأن نظام المؤسسة له قابلية على تكييف نفسه للأنظمة الأخرى وللبيئة الطبيعية التي وجد فيها لتحقيق الأهداف والمحافظة على الإستقرار والإنسجام بين مختلف الأفراد والجماعات داخل البناء الوظيفي للمؤسسة.

03 / المحور الثالث :البيانات الخاصة بانعكاس الجائحة على إتخاذ القرار

جدول رقم 13: مشاركة المشرف عمال المؤسسة في عملية إتخاذ القرار

النسبة	التكرار	البدائل
0,04%	18	نعم
0,06%	27	لا
100	45	المجموع
إذا كان نعم ،القرارات التي تشاررك فيها هي قرارات؟ متعلقة:		
8,9%	4	أهدافك
22,2%	10	أهداف المؤسسة
28,9%	13	كلاهما
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 60 % من أفراد العينة أقرروا أن المشرف لا يشارك العمال في عملية إتخاذ القرار وهذه القرارات تتعلق بأهداف الأفراد وأهداف المؤسسة (الأهداف المشتركة) بنسبة 28.9 % ونسبة 40 % أقرروا أن المشرف يشارك أفراد العينة في عملية إتخاذ القرار .

من خلال البيانات الواردة في الجدول الإحصائي يبين أن المؤسسة تزاعي مصالح العمل والعمال (مصلحة مشتركة) من خلال ما بينه الجدول رقم 06 في تعامل المشرف أو الرئيس مع العمال بنوع من المرونة والتشاور في تكريس مبدأ الديمقراطية الإدارية لآكن ليس بالضرورة فالرئيس يمكن أن يشاور العمال لكن له الصلاحية في الإنفراد بإتخاذ القرار حسب الأهداف الرئيسية للنظام الوظيفي في المؤسسة

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

وهذا ما تؤكدته دراسات تالكوت بارسونز بأن نظام السلطة في المؤسسة هو الذي يتخذ القرار والأوامر إلى الأدوار القاعدية لكي تنفذ فهناك أدوار تصدر القرار وهناك أدوار تنفذها كما يتبين لنا أن الرئيس لايهتم بإشراك العمال في عملية إتخاذ القرار ولكن يتعامل معهم بنوع من السياسة الإدارية المرنة من حيث إعطاء لهم المجال للتشاور لكن الإنفراد بإصدار القرار يعود للسلطة في المؤسسة وهذا يولد لديهم نسبة في الإحساس بالإنتماء للمؤسسة وحافز للعمل ويساعد على تماسك العلاقات بين جماعة العمل.

جدول رقم 14: التعاون بين الزملاء في إتخاذ القرار لمواجهة فيروس كورونا

النسبة	التكرار	البدائل
8,17%	8	دائما
6,55%	25	نادرا
7,26%	12	لا أتعاون
100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ أن نسبة 55.6 % من أفراد العينة نادرا ما يتعاونون في إتخاذ القرار لمواجهة فيروس كورونا ونسبة 26.7 % لا يتعاونون ونسبة 17.8 % يتعاونون دائما .

من خلال المعطيات الموضحة يمكن أن نرجع عدم التعاون بين الزملاء في عملية إتخاذ القرار حسب دراسات تالكوت بارسونز راجع إلى النظام الإجتماعي الناتج عن نظام الثقافة ونظام الشخصية لكل فرد ، حيث يصب في مصالح فردية داخل بنية المؤسسة الباطنية في نفس الوقت هناك تكامل في البناء الظاهري وهذا يبين لنا بوضوح النمط الديمقراطي الظاهري في البناء الوظيفي للمؤسسة حسب الجدول رقم 13 السائد في المؤسسة حيث تشارك جميع العمال في الرأي بمرونة وتستفرد السلطة بإتخاذ القرار وتسمح لهم بالتعاون والمشاركة فيما بينهم في إطار مصلي ووقائي لعدم الوقوع في براثن المرض أو ما يعرف بجائحة كورونا وينتج عن هذا التعاون إعطاء قوة وحماية وتماسك لجماعة العمل بنوع نسبي وهذا ما هو موضح في تباين إحصائيات الجدول.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 15: القرارات التي يتخذها المشرف لمواجهة كورونا تتعلق ب :

النسبة	التكرار	البدائل
48,9%	22	أهداف المؤسسة
17,8%	8	أهداف شخصية
33,3%	15	كلاهما
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 48.9 % من القرارات التي يتخذها المشرف لمواجهة كورونا تتعلق بأهداف المؤسسة ونسبة 33.3 % تتعلق بأهداف شخصية وأهداف المؤسسة (الأهداف المشتركة) ونسبة 17.8 % تتعلق بأهداف شخصية تماما .

من خلال البيانات الواردة في الجدول يتضح لنا أن القرارات التي يتخذها المشرف لمواجهة كورونا تتعلق بأهداف المؤسسة التي تصب في مصلحة المؤسسة وهذا ماتؤكدته دراسة ماري باركر فوريت الذي يبين مبدأ إطاعة القوانين التي يفرضها الموقف خاصة في ظل هذه الظروف الوبائية ومركزية القرارات واللوائح والتعليمات الإستثنائية من نظام السلطة السياسية التنفيذية وهذا يجعل المرؤوسين يؤدون مهامهم بفعالية أقل ويحافظون على تحقيق نسبة معينة من معدلات الأداء وكل هذه المعطيات يؤكدتها الجدول رقم 13 بأن المشرف لا يشارك العمال في إتخاذ القرار مع تلازم النمط الديمقراطي في المرونة ومشاركة العمال الرأي وهذا من أجل الحفاظ على السير الحسن لمصالح الدولة وتحقيق الأهداف المسطرة وحل المشكلات التي سببتها جائحة كورونا.

جدول رقم 16: السماح بالمساهمة في تقديم إقتراحات لتطوير المؤسسة في مواجهة فيروس كورونا :

النسبة	التكرار	البدائل
9,8%	4	دائما
28,9%	13	أحيانا
62,2%	28	أبدا
100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ بأن نسبة 62.2 % من أفراد العينة أقروا بأنه لايسمح لهم في تقديم إقتراحات لتطوير المؤسسة في مواجهة جائحة كورونا ونسبة 28.9 % يسمح لهم أحيانا في تقديم إقتراحات ونسبة 8.9 % يسمح لهم دائما في تقديم إقتراحات .

من خلال هذه المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول الموضح أعلاه يتبين بأن أقل نسبة يساهمون في تقديم إقتراحات وهذا يوضح طبيعة المنصب الإداري الذي يتمتعون به داخل البناء الوظيفي للمؤسسة كالمستشارين وهم نسبة أقل ويتمتعون بمسؤولية من الإشراف أعلى وهذا مايبينه الجدول رقم 04 الخاص بتوزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة بالإضافة إلى أن أغلب المناصب هم من أعوان الإدارة ينفذون المهام الموكلة إليهم ونلاحظ نسبة 28.9 % يسمح لهم في تقديم إقتراحات وهذا راجع للتعامل بمرونة وتشاور من طرف المشرفين في إطار نمط ديمقراطي في حين هناك مركزية في إتخاذ القرار وهذا ماأكده الجدول رقم 07.5 ، أن المؤسسة ترسخ بنوع من النسبية مبدأ الإدارة الديمقراطية ومشاركة المرؤوسين في تقديم إقتراحات لتطوير المؤسسة وهذا يولد لدى العمال نوع من الشعور بالإنتماء و الولاء التنظيمي والثقة الإيجابية بالمؤسسة وتحقيق الأهداف المشتركة لمواجهة كورونا.

جدول رقم 17: القراران الأكثر فاعلية لمواجهة الجائحة :

النسبة	التكرار	البدائل
8,9%	4	قرارات فردية
33,3%	15	قرارات جماعية
57,8%	26	كلاهما
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 57.8 % من المبحوثين يقرون بأن القرارات الفردية والجماعية هي الأكثر فاعلية لمواجهة كورونا (القرارات المشتركة) ونسبة 33.3 % قرارات جماعية ونسبة 8.9 يرون أنها قرارات فردية .

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين بأن القرارات الأكثر فاعلية هي القرارات المشتركة لأن هذا يزيد من روح التعاون بين المؤسسة والعمال ويحسن من أداء العاملين وزيادة الرضى الوظيفي لديهم وتماسك العلاقات بين جماعة العمل وتوفير الشعور بالانتماء والفخر وإنجاز المهام المنوطة بهم بكل فاعلية إدارية وإتقان وهذا ماتؤكدده دراسات عالمة الإجتماع ماري باركر فوليت في مبدأ المشاركة الجماعية في العمل حيث ترسخ ضرورة بأن العمل الجماعي في مواجهة المشكلات وحل الصراعات داخل المؤسسة.

03 / المحور الرابع: البيانات الخاصة بانعكاس الجائحة على أساليب الوقاية

والسلامة

جدول رقم 18: إهتمام المؤسسة بأمن وسلامة العمال من وباء كورونا :

النسبة	التكرار	البدائل
9,28%	13	دائما
66,7%	30	أحيانا
4,4%	2	أبدا
100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ بأن نسبة 66.7% من أفراد العينة يقرون بأن المؤسسة أحيانا تهتم بأمن وسلامة العمال ونسبة 28.9% يقرون بأن المؤسسة دائما تسعى لأمن وسلامة العمال ونسبة 4.4% ينفون تماما إهتمام المؤسسة بأمن وسلامة العمال .

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المذكور أعلاه يبين بأن عدم إهتمام المؤسسة بأمن وسلامة العمال يولد لهم عدم شعور بالراحة النفسية والجسدية والعمل في جو ملائم خاصة في ظل إنتشار هذا المرض القاتل وهو كذلك مؤشر سلبي مقلق يجعل المرؤوسين يشعرون بالتوتر وعدم الراحة في غياب الوسائل الصحية والوقائية التي توفر حماية مهنية وهذا يصب في عدم تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة والعاملين على حد سواء وحسب دراسة هنري سبانسر للبنية الوظيفية للمؤسسة يؤكد تكامل نظام الإقتصادي مع النظام الصحي مع النظام السياسي مع النظام الديني فكل مؤسسة تكمل الأخرى وأي تقاطع بينهم ينتج عنه خلل في البناء الوظيفي للمؤسسة.

جدول رقم 19: المتابعة الطبية للعمال :

النسبة	التكرار	البدايل
7,26%	12	توجد
%73.3	33	لا توجد
00%	00	أحيانا
100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة يؤكدون لا توجد متابعة طبية للعمال بنسبة 73.3 % ونسبة 26.7 % يقرون بأنه توجد متابعة طبية .

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا بأن المؤسسة لا تحافظ على القيام بكل معايير الأمن والسلامة الصحية والتقييد بالإجراءات الوقائية خاصة في ظل إنتشار جائحة كورونا كما تحافظ على حق من حقوق العمال والمتمثل في المتابعة الطبية لجميع الفئات العمالية والسهر على تنفيذ إجراءات الرعاية الصحية بنوع من النسبية وهذا من خلال تصريح المبحوثين بنسبة 26.7 %.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 20: التكفل بالعمال في حالة إصابة أحدهم بفيروس كورونا :

النسبة	التكرار	البدائل
57,8%	26	الإدارة
42,2%	19	زملاء العمل
00	00	طبيب المؤسسة
100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ بأن نسبة 57.8 % من أفراد العينة يقرون بتكفل الإدارة في حالة إصابة أحدهم بفيروس كورونا ونسبة 42.2 % يقرون تكفل زملاء العمل بالمصاب.

نلاحظ من خلال المعطيات بأن المؤسسة حريصة على حماية العمال وتوفير الرعاية الصحية لجميع الموظفين من إتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لحماية الفئات العمالية داخل المؤسسة وتوفير بيئة عمل مناسبة تمكن الموظفين من القيام بمهامهم الإدارية دون الشعور بالخوف وهذا يعطي لهم القدرة على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكل فعالية إلا أن هذا وحسب قيامنا بالملاحظة الميدانية لمسنا بأن الإدارة لاتقوم بالإجراءات الصحية الوقائية في الوقت اللازم في حالة ظهور إصابات سواء على مستوى الفرد بتسريحه وفق عطلة إستثنائية مرضية أو القيام بتعقيم المكان في إطار الحجر الصحي وهذا ماتؤكدته نسبة 42.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم هم من يتعاملون مع المصاب في بعض الأحيان وهذا ينتج عنه شعور بالقلق والخوف من تفشي الإصابة بفيروس كورونا وهذا ما يؤكد مبدأ لبنائية الوظيفة أن المؤسسة تتكون من أجزاء متكاملة وأي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء ، وهذا ملاحظناه حسب تصريح المبحوثين بأن جائحة كورونا متغير طراً على بنية المؤسسة فأثر بشكل سلبي مقلق على بقية الأجزاء.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 21: إجراءات السلامة المهنية التي تتخذها الإدارة لتأمين العمال داخل المؤسسة :

النسبة	التكرار	البدائل
,34.4%	2	كافية
3,73%	33	غير كافية
%22,2	10	ليس هناك إجراءات
100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ بأن نسبة 73.3 % من أفراد العينة يؤكدون بأن إجراءات السلامة التي تتخذها المؤسسة غير كافية ونسبة 22.2 % ترى بأنه ليست هناك إجراءات للسلامة المهنية ونسبة 4.4 % تؤكد وجود إجراءات صحية كافية.

من خلال البيانات الواردة في الجدول يتبين لنا بأن المؤسسة لا تتخذ إجراءات السلامة المهنية وهناك غياب شبه تام لمبادئ إدارة السلامة والصحة المهنية على مستوى بيئة العمل للحد من الأخطار والمخاطر المهنية والحفاظ على الأرواح والممتلكات ومواجهة فيروس كورونا وهذا يؤدي مؤثر سلبي مقلق ينتج عنه عدم تماسك جماعة العمل وزيادة الخوف والقلق وعدم الرضى الوظيفي ونقص في أداء العاملين.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 22: إتخاذ الإجراءات الوقائية ضد فيروس كورونا في مكان العمل :

النسبة	التكرار	البدائل
4,44%	20	نعم
%55,6	25	لا
%100	45	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ بأن نسبة 55.6 % من أفراد العينة تؤكد عدم وجود إجراءات وقائية ضد فيروس كورونا ونسبة 44.4 % تؤكد وجود إجراءات وقائية.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا بأن المؤسسة لا تتخذ كافة الإجراءات الوقائية ضد فيروس كورونا وهذا يدل على أنها تطبق قوانين السياسة الوقائية الصحية التي أقرتها الدولة على جميع القطاعات بشكل نسبي وهذا يولد عدم الثقة المتبادلة بين المؤسسة والعاملين خاصة في ظل إنتشار فيروس كوفيد-19 وعدم السعي الكافي لتعزيز الإجراءات الوقائية والإهتمام بعنصر المورد البشري من توفير الكمادات اللازمة في أماكن العمل ومنح عطل إستثنائية للعاملات الحوامل حرصا وحفظا عليهم وكذلك العمال المصابين بداء الرشح و منح أجرة وحوافز مادية كتعويض من أضرار الفيروس وهذا كله يؤثر بشكل سلبي على مصلحة العامل والمؤسسة وعدم تحقيق الأهداف المشتركة والحرص على سيرورة العمل وهذا ما يؤكد الجدول رقم 21 الخاص بإجراءات السلامة المهنية والجدول رقم 18 الخاص بإهتمام المؤسسة بأمن وسلامة العمال.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

جدول رقم 23:إلتزام المؤسسة بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة التي أصدرتها الدولة في مواجهة كورونا :

النسبة	التكرار	البدائل
9,48%	22	نعم
%51,1	23	لا
%100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول بأن نسبة 51.1 % من المبحوثين يصرحون بأن المؤسسة لا تلتزم بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة التي أصدرتها الدولة في مواجهة كورونا ونسبة 48.9 % يصرحون بإلتزام المؤسسة بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة.

من خلال البيانات الواردة في الجدول يتبين بأن المؤسسة لا تلتزم بتنفيذ خطط الإستراتيجية الوقائية التي أصدرتها الدولة في مواجهة كورونا من تطبيق مختلف التعليمات الوزارية بصرامة للحفاظ على مبادئ السلامة والصحة المهنية والقضاء على المخاطر الفيروسية التي تهدد بيئة العمل والعمال وكل هذه المؤشرات سلبية تؤدي إلى عدم تحقيق الرضى الوظيفي للعاملين وتحسين آدائهم و كفاءتهم وفاعليتهم الإنتاجية المهنية والإدارية وهذا مايبينه الجدول رقم 22 الذي يوضح ويصرح من خلاله المبحوثون بعدم وجود إجراءات وقائية في مكان العمل.

جدول رقم 24: متابعة المؤسسة تنفيذ العمال لقوانين الوقاية والسلامة في مواجهة كورونا :

النسبة	التكرار	البدائل
0,04%	18	نعم
%60,0	27	لا
%100	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 60 % من المبحوثين يقرون بعدم متابعة المؤسسة تنفيذ العمال لقوانين الوقاية والسلامة في مواجهة كورونا ونسبة 40 % يقرون بمتابعة المؤسسة العمال تنفيذ قوانين الوقاية والسلامة وهذا التباين في النسب يوضح بأن هناك تنفيذ نسبي لقوانين الوقاية والسلامة المهنية .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول يتبين بأن المؤسسة لاتقوم بمتابعة مستمرة ودائمة للعمال في تطبيقهم لتنفيذ قوانين الوقاية والسلامة المهنية من فيروس كورونا و تحقيق الأهداف المشتركة المتعلقة بأمن وسلامة العمال ومواصلة سيرورة العمل من توفير كافة الإجراءات الوقائية والسهر على تنفيذها بجد وصرامة وفق نمط ديمقراطي يصب في مصلحة الجميع وكل هذه الإحصائيات تؤكد معطيات الجدول رقم 23 والجدول رقم 22.

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

مناقشة فروض الدراسة من خلال تحليل النتائج :

الفرضية الأولى :

- من خلا الجدول رقم : 01 الذي يبين بأن نمط الإشراف السائد في المؤسسة هو نمط ديمقراطي بنسبة 55.6 % ، والجدول رقم : 02 الذي يبين تعامل المشرف مع العمال بمرونة وتشاور بنسبة 57.8 % ، والجدول رقم 08.5 الذي يبين تعامل المشرف بمرونة بجدول الحضور والغياب بنسبة 64.4 % ، والجدول رقم : 09 يبين بأن هناك مؤشر إيجابي في المعاملات والعلاقات في العمل في ظل جائحة كورونا ، والجدول رقم : 10 يبين تعامل المشرف بمرونة مع جميع العمال في ظل جائحة كورونا بنسبة 60 % ، والجدول رقم : 11 : يبين تعامل المشرف بمرونة إنعكس بإيجابية على سيرورة العمل بنسبة 60 % ، وذلك يدل بأن نمط الإشراف الغالب ديمقراطي وفي الواقع يجب أن يكون تسلطي من أجل سلامة العمال ، وذلك يعني أن نمط الإشراف لم يكن تسلطي لأن في وضع الأزمة التي تعاني منها البلاد (كورونا) يجب أن تكون الصرامة في إتخاذ القرارات الخاصة بنمط الإشراف وذلك للحفاظ على سلامة العمال ، والتي ساهمت في عدم تحقق الفرضية ((بطلت الفرضية)) ، بأن وباء كورونا إنعكس إنعكاسا سلبيا مقلقل على نمط الإشراف في بلدية عين البيضاء.

الفرضية الثانية :

- من خلال الجدول رقم : 13 يبين بأن المشرف لايشترك العمال في إتخاذ القرار بنسبة 60 % ، والجدول رقم : 14 يبين بأنه نادرا ما يوجد تعاون بين الزملاء في إتخاذ القرار لمواجهة فيروس كورونا ، والجدول رقم : 15 يبين بأن القرارات التي يتخذها المشرف هي قرارات تتعلق بأهداف المؤسسة بنسبة 48.9 % ، والجدول رقم 16 يبين بأن

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

المؤسسة لاتسمح للعاملين في المساهمة في إتخاذ القرار بنسبة 62.2 % التي ساهمت في تحقق الفرضية بأن وباء كورونا إنعكس إنعكاسا سلبيا مقلقا على إتخاذ القرار في بلدية عين البيضاء ، وقد تحققت الفرضية.

الفرضية الثالثة :

من خلال الجدول رقم : 18 يبين بأنه أحيانا تهتم المؤسسة بأمن وسلامة العمال في ظل جائحة كورونا بنسبة 66.7 % ، والجدول رقم : 19 يبين عدم وجود متابعة طبية للعمال بنسبة 73.3 % ، والجدول رقم : 21 يبين بأن إجراءات السلامة المهنية التي تتخذها الإدارة لتأمين العمال داخل المؤسسة غير كافية بنسبة 73.3 % ، والجدول رقم 22 يبين بأن المؤسسة لاتتخذ الإجراءات الوقائية ضد فيروس كورونا في مكان العمل بنسبة 55.6 % ، والجدول رقم 23 يبين عدم إلتزام المؤسسة بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة التي أصدرتها الدولة في مواجهة كورونا بنسبة 51.1 % ، والجدول رقم 24 يبين عدم متابعة المؤسسة لقوانين الوقاية والسلامة في مواجهة كورونا بنسبة 60 % ، التي ساهمت في تحقق فرضية إنعكس وباء كورونا إنعكاسا سلبيا مقلقا على أساليب الوقاية والسلامة لعمال بلدية عين البيضاء ، وقد تحققت الفرضية.

مناقشة الفرضية الرئيسية :

من خلال مناقشة فروض الدراسة تبين مايلي :

- الفرضية الأولى لم تتحقق

- تحقق الفرضية الثانية والثالثة.

ذلك يؤدي بأن فروض الدراسة تحققت بدرجة 2 على 1 ، يعني ذلك بأن الفرضية العامة

تحققت بنسبة 66 % ، وأخيرا يتم الإجابة على التساؤل الرئيسي :

الإطار الميداني للدراسة : تحليل وتفسير النتائج

كيف إنعكست جائحة كورونا على الأداء الوظيفي لعمال بلدية عين البيضاء ولاية ورقلة؟

إنعكس وباء كورونا على عملية إتخاذ القرار وأساليب الوقاية والسلامة إيجابا بينما

إنعكس سلبا على نمط الإشراف.

خاتمة

خاتمة:

يعد موضوع جائحة كورونا وانعكاسها على الأداء الوظيفي من المواضيع المتعددة الأبعاد التي إسترعت إهتمام العديد من الباحثين في مختلف العلوم والعائد الرئيسي وراء هذا هو أن جائحة كورونا من المواضيع الجديدة وتداعياتها على الأداء الوظيفي للعمال التي لم يتطرق إليها من قبل وكذلك أهمية العنصر البشري وتأثره بكورونا على وجه الخصوص .

ومما لاشك فيه أن هذا الوباء لم ينعكس إنعكاس سلبي مقلق لدى الفئات العمالية حسب ماتم التوصل إليه في دراستنا الميدانية عند الجماعات التنظيمية في حالة تطبيق المؤسسة لمبادئ نمط الإدارة الديمقراطية التي تعزز مقومات التعامل بمرونة وتشاور بين الفئات العمالية وتعزيز إجراءات الوقاية الصحية والمهنية التي تولد إرتياح كبير لدى العمال مما ينتج مؤشرات إيجابية تعزز من تماسك في جماعات العمل وزيادة الرضى الوظيفي وتحسين آدائهم .

وبالنظر إلى الإستنتاج العام المتوصل إليه فإن الأداء الوظيفي في أي تنظيم لايتأنى إلا من خلال خلق جو من التفاعل بين الإدارة والأفراد العاملين وإتباع نمط إشراف ملائم ومشاركة عمودية وأفقية في عملية إتخاذ القرار وهو مايعطي قوة وثقافة معرفية وصحية تنظيمية لمواجهة هذه الجوائح أو أي إنعكاس سلبي لها على أوساط الفئات المهنية داخل التنظيمات العمالية .

قائمة المراجع :

الكتب :

- 01 - إبراهيم محمد المحاسنه ، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق ، دار الجرير للنشر وتوزيع ، مملكة البحرين ، 2013 .
- 02 - كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية إتجاهات الممارسات ، دار المنهل البناني ، بيروت ، 2008 .
- 03 - حسين محمد الحراشة ، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان ، عمان ، 2014 .
- 04 - الوليد البشار ، المفاهيم الإدارية الحديثة ، دار الراية ، الأردن عمان ، 2009 .
- 05 - إبراهيم عباس الحلابي ، تنمية الموارد البشرية وإستراتيجيات تخطيطها ، دار الفكر العربي القاهرة ، 2013 .
- 06 - سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، ط2 ، دار الوائل للنشر والتوزيع ، الأردن 2006 .
- 07 - أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، ط1 ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1979 .
- 08 - إبتسام القرام المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري ، قصر الكتاب ، البليدة الجزائر ، 1995 .
- 09 - آمال بن شمسة ، الأداء البشري بالإدارة المحلية ، ط 1 ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الجزائر ، 2018 .

- 10 - خالد حامد ، منهج البحث العلمي ، دار الريحانة للنشر والتوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2003 .
- 11 - جودة عزة المطوي ، أساليب البحث العلمي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان الأردن ، 2007 .
- 12 - طاهر حسو الزبياري ، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 2011 .
- 13 - محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي ، دار وائل للنشر ، ط 2 ، عمان ، 1999 .
- 14 - د . إبراهيم بختي ، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية ، ط 4 ، الجزائر ، 2015/1998 .
- 15 - عبد الغفار حنفي وآخرون ، محاضرات في السلوك التنظيمي ، مكتبة ومطبعة الإشعاع ، مصر ، ط1 ، 2002 .
- 16 - وسيلة حمداوي ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة ، الجزائر ، 2004 .
- 17 - محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، 2004 .
- 18 - وائل محمد صبحي إدريس وطاهر محسن منصور الغالي ، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن ، 2009 .
- 19 - عبد الرزاق بن حبيب ، إقتصاد وتسيير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002 .
- 20 - محمد مسلم ، مقدمة في علم النفس الاجتماعي ، دار قرطبة ، ط1 ، الجزائر ، 2007 .
- 21 - مصطفى يوسف كامل ، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط1 ، 2014 .

الكتب الأجنبية :

22 – P . lorino : leconomiste et le manager . edenag.alger.1991.

23 – R.brosquet : fondement de la berformance humaine dans lentreprise.les
editions dorganisation .paris.1989.

المقالات والمجلات :

24 – عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، ط 1 ،
. 2001

المذكرات :

25 – خالد بن عبد الله الحنيطة ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالكفاءة والأداء ، دراسة تطبيقية على
العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض ، 2003 .

26 – عبد الله عبد الرحمان النميان ، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية ،
رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003 .

27 – عبد المالك الشريف طلال ، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في العلوم
الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية ، 2003 .

28 – سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي ، أطروحة دكتوراء في العلوم
الإجتماعية ، تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة باتنة الجزائر ، 2014/2013 .

المواقع الإلكترونية :

29 - [WWW.WHO .INT / ENERGENCIAS / DISEASES - CORONAVIRUS](http://WWW.WHO.INT / ENERGENCIAS / DISEASES - CORONAVIRUS) دليل

توعوي شامل ، منظمة الصحة العالمية ، تاريخ النشر: 2020/03/05 ، سا 15:25 .

المعاجم :

30 - سمير الشوبكي ، المعجم الإداري ، ط 1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2006 .

31 - المعجم الوسيط ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، ط4 ، 2005 .

الجريدة الرسمية :

32 - الجريدة الرسمية ، المادة من القانون 90-08 المؤرخ في 07 أبريل 1990 ع 15 ، 1990 .

الملاحق

ملحق رقم 01 : الهيكل التنظيمي للبلدية

يضم الهيكل التنظيمي للبلدية مكتب رئيس المجلس الشعبي البلدي وأربع مصالح وعدة فروع :

01 - مصلحة التنظيم والشؤون الإجتماعية :

- مكتب التنظيم : يضم فرع الحالة المدنية ، فرع الإنتخابات والإحصاء والخدمة الوطنية .
- مكتب الشؤون الإجتماعية : يضم فرع الشبكة الإجتماعية ، وتشغيل الشباب ، فرع النشاط الإجتماعي والثقافي .
- مكتب الشؤون القانونية والمنازعات : يضم فرع نزاع الملكية .

02 - مصلحة تسيير المستخدمين :

- مكتب تسيير المستخدمين : يضم فرع الأرشيف والتوثيق ، فرع تسيير المؤسسات
- مكتبة كتابة المجلس ومسك السجلات : فرع الأمانة والبريد

03 - المصلحة التقنية :

- مكتب التعمير والبناء : يضم فرع التعمير ، فرع رخص التعمير
- مكتبة متابعة المشاريع والتنظيم العقاري : يضم فرع متابعة المشاريع ، فرع التنظيم العقاري
- مكتب الفلاحة والوقاية وحماية البيئة : يضم فرع الفلاحة ، فرع الصحة الوقائية وحماية البيئة .
- مكتب تسيير الحاضرة : يضم فرع قطاع النظافة ، فرع تسيير المخازن ، فرع الصيانة

04 - مصلحة المالية والشؤون الإقتصادية :

- مكتب الصفقات وتسيير الممتلكات : يضم فرع الصفقات ، فرع تسيير الممتلكات والتحصيل .

- مكتب المالية والمحاسبة : يضم فرع تسيير الأجور ، فرع الميزانية والمحاسبة .

ملحق رقم 02 : إستمارة الإستمابان

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الإجتماع والديمغرافيا

إستمارة إستمابان

أخي أختي العاملة تحية طيبة وبعد :

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل بعنوان (جائحة كورونا

وإنعكاسها على الأداء الوظيفي لدى عمال الجماعات المحلية) يسرنا أن نضع بين يديك هذا

الإستمابان ونرجوا منك التعاون معنا بالإجابة بكل شفافية وموضوعية على الأسئلة المطروحة في الإستمارة .

ملاحظة : تكون الإجابة بوضع علامة (x) في المكان المناسب .

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1 - الجنس : ذكر أنثى
- 2 - السن :
- 3 - المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4 - طبيعة الوظيفة :
- 5 - الخبرة المهنية :
- 6 - الحالة المدنية : متزوج أرمل مطلق أعزب

المحور الثاني : إنعكاس وباء كورونا على نمط الإشراف

7 - ماهو نمط الإشراف السائد في المؤسسة في ظل جائحة كورونا ؟

ديمقراطي فوضوي تسلطي

7.5 - كيف يتعامل المشرف معكم كعمال (كجماعة عمل)؟

بنوع من المرونة والتشاور بفوضوية وعدم الإكراه بنوع من التسلط وعدم النقل

8 - هل قمت بوظيفة الإشراف على العمال ؟ نعم لا

8.5 - كيف يتم التعامل بجدول الحضور والغياب في المؤسسة؟

بمرونة عدم إكتراث بصر

9 - كيف تصف المعاملات بعلاقتك مع زملائك في العمل في ظل جائحة كورونا؟

سلبى مقلق سلبى نوعا ما إيجابى

10 - هل يتعامل المشرف مع جميع العمال بمرونة في ظل جائحة كورونا؟

نعم لا

- في حالة لا كيف ذلك؟

11 - في حالة الإجابة بنعم كيف إنعكس هذا على سير العمل؟

إنعكاس سلبى إنعكاس إيجابى

12 - كيف يتم تسيير قانون الحضور في المؤسسة في ظل جائحة كورونا؟

تسيير صارم تسيير فوضوي تسيير عقلاى وإحترازى ووقائى

المحور الثالث : إنعكاس وىاء كورونا على إتخاذ القرار

13- هل ىشارك المشرف عمال المؤسسة في عملية إتخاذ القرار في ظل جائحة كورونا؟

نعم لا

- إذا كان نعم ، القرارات التي تشارك فيها هي قرارات ؟

متعلقة : أهدافك أهداف المؤسسة كلاهما

14 - هل تتعاون مع زملائك في إتخاذ القرار لمواجهة فيروس كورونا ؟

لا أتعاون دائما نادرا

15 - من خلال القرارات التي يتخذها المشرف لمواجهة كورونا هل تسعى لتحقيق ؟

أهداف المؤسسة أهداف شخصية كلاهما

16 - هل يسمح لك بالمساهمة في تقديم إقتراحات لتطوير المؤسسة في مواجهة فيروس كورونا ؟

أحيانا دائما أبدا

17 - القرارات الأكثر فاعلية لمواجهة الجائحة حسب رأيك ؟

قرارت فردية قرارات جماعية كلاهما

المحور الرابع : إنعكاس وباء كورونا على أساليب الوقاية والسلامة

18 - هل تهتم المؤسسة بأمن وسلامة العمال من وباء كورونا ؟

دائما أحيانا لا تهتم

19 - هل توجد متابعة طبية للعمال ؟

توجد لا توجد أحيانا

20 - في حالة إصابة أحد العمال بفيروس كورونا في مكان العمل من يقوم بالتكفل به ؟

الإدارة زملاء العمل طبيب المؤسسة

21 - ما رأيك في إجراءات السلامة المهنية التي تتخذها الإدارة لتأمين العمال داخل المؤسسة خاصة في

ظل إنتشار وباء كورونا ؟

كافية غير كافية ليس هناك إجراءات

22 - هل تتخذ الإجراءات الوقائية ضد فيروس كورونا في مكان العمل ؟

نعم لا

23 - هل تلتزم المؤسسة بتنفيذ خطط الوقاية والسلامة التي أصدرتها الدولة في مواجهة وباء كورونا ؟

نعم لا

24 - هل تتابع المؤسسة تنفيذ العمال لقوانين الوقاية والسلامة في مواجهة وباء كورونا ؟

نعم لا

25 - إذا كانت هناك أخرى لم يتم التطرق إليها يمكنك إضافتها ؟

.....

.....

.....