

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



الميدان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: قسم علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الموضوع:

انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية
دراسة حالة: "الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء" وكالة غرداية"

من اعداد الطالبة:

- وئام كروم

نوقشت وأجيزت علنا يوم: 2023/06/14

تحت اشراف أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
السايع عبد الله	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. وليد بن شاعة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. نور الدين الطالب أحمد	جامعة غرداية	مساعد مشرف
برهان نور الدين	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1443-1444 هـ 2022-2023 م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



الميدان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: قسم علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الموضوع:

انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية
دراسة حالة: "الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء" وكالة غرداية"

من اعداد الطالبة:

- وئام كروم

نوقشت وأجيزت علنا يوم: 2023/06/14

تحت اشراف أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
السايع عبد الله	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. وليد بن شاعة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. نور الدين الطالب أحمد	جامعة غرداية	مساعد مشرف
برهان نور الدين	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1443-1444 هـ 2022-2023 م

الموسم الجامعي: 1443هـ-1444هـ 2022-2023م

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع وثمره جهدي الى من قال فيهما الله عزوجل

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

الى نبع الحنان وحضن الأمان الى من سهرت مع الليالي لأتمم عملي هذا الى أمي

الغالية وصديقتي بارك الله في عمرها

الى من كان السند الأول للوصول الى ما انا فيه الان

ابي الغالي بارك الله في عمره

الى جميع اخوتي: أيمن، سيد علي، "رضوان وعزالدين" وزوجاتهم

الى براعم العائلة: لجين، فادي غيت، ملاك

الى خطيبي الذي كان سندا لي في مشواري الدراسي والى كل عائلته صغيرا وكبيرا

وإلى كل من تجمعني بهم مودة ورحمة

الى كل من تذكرته ذاكرتي ونسته مذكرتي

وثام

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

أولاً وقبل كل شيء أحمد الله عز وجل على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل حمداً يليق بجلالته وعظمته. كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف " **بن شاعة وليد** " على توجيهاته القيمة التي قدمها لي، وعلى سعة صدره، وأرجو من المولى عز وجل أن يثيبه خير الثواب. كما يسرني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل، كما لا يفوتني أن أشكر كل أساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ



شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
22	يوضح أوجه المقارنة	01
27	يوضح انتشار الوكالات عبر التراب الوطني	02
29	يوضح تصنيف موظفي الوكالة	03
37	الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان	04
37	متغيرات الدراسة	05
38	محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال	06
38	مضمون عناصر المحاور	07
39	مقياس ليكرت الحماسي	08
40	مقياس تحديد الأهمية النسبية	09
41	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) في توزيع الإستهبان	10
42	ايوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد المتغير المستقل أزمة جائحة كورونا	11
43	يوضح صدق الإتساق الداخلي للمقياس المتغير (أداء العاملين)	12
44	ايوضح أسماء الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة	13
45	نتائج اختبار كولمنجروف_سمنوف في توزيع البيانات	14
46	توزيع أفراد العينة وفق الجنس	15
47	توزيع أفراد العينة وفق العمر	16
48	توزيع أفراد العينة وفق الحالة الاجتماعية	17
50	يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة ببعدي (أزمة العلاقات - الأزمة النفسية)	18
51	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التبني وترتيب العبارات لبعدي (أزمة العلاقات - الأزمة النفسية)	19
52	يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة ببعدي (الأزمة الصحية)	20
53	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التبني وترتيب العبارات لبعدي (الأزمة الصحية)	21
54	يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة بالمحور الثاني (أداء العاملين)	22

56	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التبني وترتيب العبارات للمحور الثاني (أداء العاملين)	23
57	تحليل إختبار (أزمة كورونا وتأثيرها على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإنحدار الخطي البسيط	24
58	تحليل إختبار (بعد أزمة العلاقات العامة وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإنحدار الخطي البسيط	25
58	تحليل إختبار (بعد أزمة الجانب النفسي وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإنحدار الخطي البسيط	26
60	تحليل إختبار (بعد أزمة الجانب الصحي وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإنحدار الخطي البسيط	27

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
05	يوضح يوضح نموذج الدراسة	01
31	يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة	02
47	توزيع أفراد العينة وفق الجنس	03
48	يوضح الفئة العمرية لعينات الاستبيان	04
49	يوضح الفئة الحالة الإجتماعية لعينات الاستبيان	05

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
/	اهداء
/	شكر وتقدير
/	الفهرس
01	مقدمة
01	01- توطئة
01	02- الإشكالية
02	03- الفرضيات:
02	04- أهداف الدراسة:
02	05- أهمية الدراسة
03	06- منهج وأدوات الدراسة:
03	07- حدود الدراسة
03	08- مبررات اختيار موضوع الدراسة
04	09- صعوبات الدراسة:
04	10- تقسيمات الدراسة:
05	11- متغيرات الدراسة:
05	12- نموذج الدراسة
الفصل الأول: مفاهيم عامة حول جائحة كورونا وأداء العاملين	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: جائحة كورونا -
08	المطلب الأول: ماهية فيروس كورونا
09	المطلب الثاني: جائحة كورونا في الجزائر
12	المبحث الثاني: ماهية أداء العاملين
13	المطلب الأول: تعريف أداء العاملين وأهداف تقييمه
13	المطلب الثاني: محددات أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه
16	المطلب الثالث: العلاقة بين أداء العاملين وجائحة كورونا

الفهرس

19	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
19	المطلب الأول: الدراسات العربية
21	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
24	خلاصة الفصل:
الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية	
26	المبحث الأول: الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية والتعريف بالوكالة
26	المطلب الأول: نشأة الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية والتعريف بالوكالة
36	المبحث الثاني: تقديم الإطار المنهجي لطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
36	المطلب الأول: طريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة
37	المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة
46	المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج
46	المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة
57	المطلب الثاني: إختبار نتائج فرضيات الدراسة
63	خاتمة:
66	قائمة المصادر والمراجع
69	الملاحق

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات، وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء "وكالة غرداية" ولتحقيق أهداف الدراسة والوصول الى النتائج الموجودة، تم تصميم استبيان الكتروني موجه الى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، تم بلوغ عدد العينة 40 عامل، والتي تم تحليلها من خلال اعتماد المنهج الوصفي لوصف وتحليل البيانات واختبار الفرضيات، باستخدام البرامج الاحصائية (SPSS,Excle)، أشارت النتائج الى توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أزمة العلاقات في مكان العمل واداء العاملين في ظل الجائحة، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الازمة النفسية في التأثير على اداء العاملين في ظل الجائحة، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الازمة الصحية واداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

كلمات مفتاحية: أزمة كورونا، أداء العاملين، الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

Abstract :

This study aimed to find out the extent of the repercussions of the Corona crisis on the performance of workers in institutions, through a field study conducted on a sample of workers in the Social Security Fund for non-employees "Ghardaia Agency". To achieve the objectives of the study and reach the existing results, a targeted electronic questionnaire was designed To the workers in the institution under study, the number of the sample was 40 workers, which were analyzed by adopting the descriptive method to describe and analyze the data and test the hypotheses, using the statistical programs SPSS Excle

The results indicated that there is a statistically significant relationship between the crisis of relationships in the workplace and the performance of workers in light of the pandemic. There is a statistically significant relationship between the psychological crisis in affecting the performance of workers in light of the pandemic. There is a statistically significant relationship between the health crisis and the performance of workers in light of the pandemic corona .

Keywords: Corona crisis, employee performance, social security fund for non-wage earners.

مقدمة

01-توطئة

تأثرت العديد من المجالات والقطاعات بشكل كبير بسبب جائحة كورونا، ولم يسلم العاملون فيها من آثارها، حيث تم اتخاذ تدابير للحد من انتشار الجائحة، مما أدى إلى تغيير كبير في طريقة العمل في العديد من المؤسسات والشركات، وتزايد الضغط والتوتر على العاملين كان واضحاً، مما قد يؤثر سلباً على أدائهم وعلاقاتهم العامة وصحتهم النفسية، في هذا السياق، اعتمدت الشركات والمؤسسات العمل عن بعد كحل أساسي للتعامل مع الجائحة، مستخدمة تقنيات جديدة، وعلى الرغم من أن هذه التقنيات قد تتطلب تأهيلاً جديداً لبعض العاملين غير الملمين بها، إلا أنها ساعدت على تغلب التحديات المتعلقة بالجائحة، ولكن يجب مراعاة أن ذلك يمكن أن يؤثر على أدائهم، بما فيها التأثير على صحتهم، وعلى مردودية المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة هذا ما أدى الى المساس باقتصاد الدول في ظل هذه الازمة.

02-الإشكالية

ومن هنا كان اهتمامنا بموضوع "انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات" وذلك من خلال دراستنا للانعكاسات التي خلفتها أزمة كورونا لحالة العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء -وكالة غرداية-
السؤال الرئيسي:

ومنه نطرح الاشكالية التالية:

فيما يكمن تأثير أزمة (جائحة) الكورونا COVID19 على أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية خلال فترة 2023/2022؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات العامة على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجانب النفسي على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجانب الصحي على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؟

03-الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة العلاقات العامة على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الجانب النفسي على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الجانب الصحي على أداء العاملين خلال جائحة كورونا بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية.

04-أهداف الدراسة:

- تحديد انعكاسات الجائحة على أداء العاملين وفهم العوامل التي تؤثر عليه.
- تحديد التغييرات التي تم إجراؤها في بيئة العمل وتقييم تأثيرها على أداء العاملين بسبب أزمة الكورونا.
- دراسة تأثير الجائحة على صحة العاملين والعوامل المرتبطة بذلك، مثل الضغط النفسي والعزلة الاجتماعية.
- تحديد وتحليل الآثار الناتجة عن تغيير نمط العمل في المؤسسات على الأداء والإنتاجية.

05-أهمية الدراسة

— يتسم موضوع تأثير جائحة كورونا على أداء العاملين بأهمية بالغة وذلك لإلحاقه الضرر على معظم القطاعات خاصة القطاع الاقتصادي الذي شهد تراجع كبير تحصيلاته.

— بالإضافة إلى ذلك ترجع أهمية الدراسة إلى تحديد وتحليل مختلف الانعكاسات التي خلفتها جائحة كورونا على أداء العاملين من أزمات في العلاقات العامة وأزمات نفسية وصحية.

06- منهج وأدوات الدراسة:

من أجل تغطية الموضوع وإثبات صحة الفرضيات، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكننا من عرض المفاهيم والمعلومات الخاصة بمجال البحث على مستوى الفصل الأول، مع الاعتماد على المنهج التحليلي المقارن لتفسير تلك المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج منها في الجانب التطبيقي. أما في يخص الأدوات المستخدمة فتمثلت في:

- بالنسبة للجانب النظري من الدراسة، قمنا باستخدام مجموعة من الكتب، الرسائل والأطروحات، المقالات، التقارير والمواقع الالكترونية، وكان هذا لتوضيح المفاهيم التي نحتاجها في دراستنا ولعرض الدراسات السابقة.
- أما بالنسبة للجانب التطبيقي، فقد اعتمدنا على الاستبانة الالكترونية من اجل تحليل النتائج وتقييمها والمقارنة ثم الإجابة على الإشكاليات وإثبات صحة الفرضيات.

07- حدود الدراسة

- الحدود المكانية: قمنا بإجراء الدراسة على صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية.
- الحدود الزمنية: قمنا بإجراء الدراسة خلال الفترة من فيفري 2023 الى جوان 2023.

08- مبررات اختيار موضوع الدراسة

لكل دراسة او بحث علمي دوافع ذاتية وأخرى موضوعية تجعل الباحث يجري تجارب قصد الوصول الى نتائج تجيب على مجموعة فرضياته لمعالجة ودراسة الموضوع المطروح نذكر:

أ- الأسباب الذاتية:

- الميل إلى دراسة تأثير أداء العاملين خاصة في ظل الأزمات المنجزة عن فيروس كورونا.
- الرغبة في معرفة ما خلفت جائحة كورونا من أزمات في العلاقات العامة والازمات النفسية والصحية لعمال صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية.
- موضوع جديد وفي صلب التخصص.
- الميل الشخصي لهذا النوع من الدراسات خاصة النزول الى الميدان والحصول على المعلومة من مصدرها.

ب - الأسباب الموضوعية:

- الأهمية العلمية لهذا الموضوع باعتباره من بين المواضيع التي تتطلب دراسة جادة ومحاولة توضيح مختلف جوانبه ومتغيراته داخل المؤسسة محل الدراسة.

- محاولة الربط بين الجانب النظري للموضوع وما هو موجود فعال في المؤسسات الاقتصادية.
- تحديد وتحليل انعكاسات جائحة كورونا على أداء العاملين.

09-صعوبات الدراسة:

- تمثلت صعوبة الدراسة في الاجابة على الاستبانة الالكترونية من طرف عمال المؤسسة محل الدراسة لعدم تعاملهم بهذا النوع من الاسيانات وتخوفهم في البداية.
- صعوبة الحصول على المراجع والمصادر الكافية لجائحة كورونا لكونها أزمة جديدة وبخاصية التحول لأكثر من نوع.

10-تقسيمات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها تم تقسيم الدراسة إلى فصلين مبتدئين وذلك بمقدمة وتذييل بخاتمة، حيث يتناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة وتبيان أهم المفاهيم وهذا في مبحثين، تناولنا في المبحث الأول المفاهيم المرتبطة بجائحة كورونا عن طريق تعريفه، وأعراضه، تطور الوضعية الوبائية في الجزائر، أسباب انتشاره والتدابير المتخذة للحد منه، أما في المبحث الثاني فقد تناولنا عموميات حول أداء العاملين، تعريف، أهداف تقييمه، محددات والعوامل المؤثرة فيه، والعلاقة بين أداء العاملين وجائحة كورونا، أما بالنسبة للمبحث الثالث قمنا بعرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوعنا ثم التعقيب على هذه الدراسات وعرض ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة.

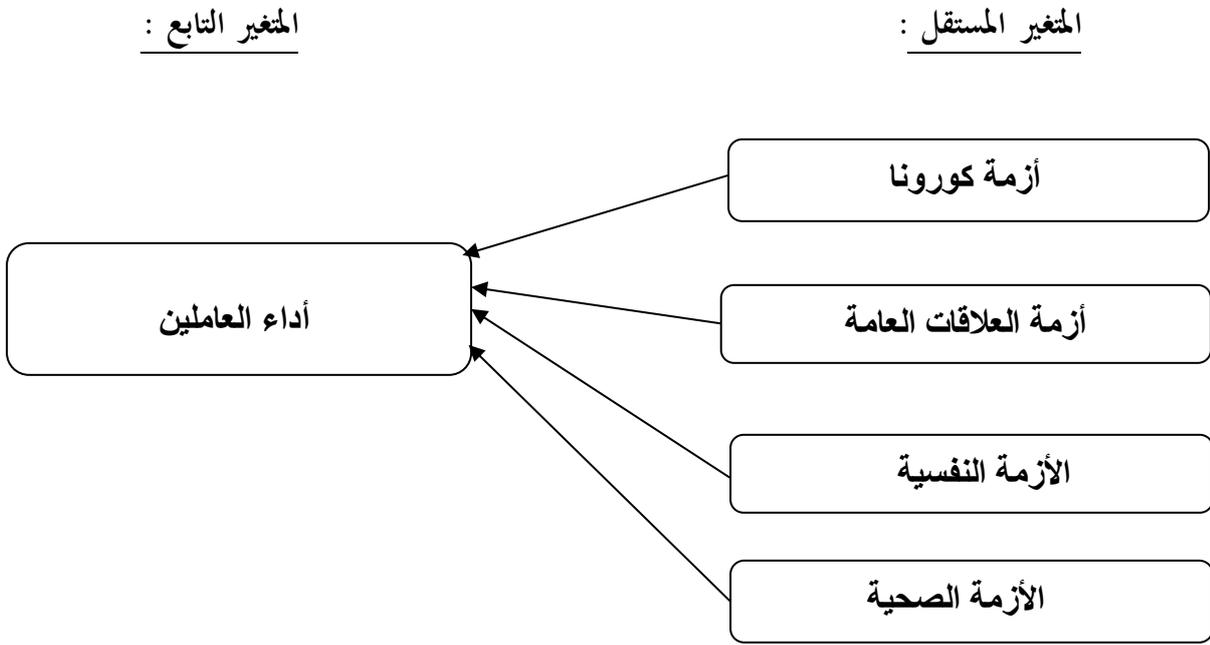
وفي الفصل الثاني الخاص بالدراسة الميدانية قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، في المبحث الأول عرضنا فيه قراءة حول صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية، تعريفه، أهدافه، مهامه، وهيكله التنظيمي، أما المبحث الثاني تحليل متغيرات الدراسة باستعمال مؤشرات وتحليل النتائج وتقييمها والمقارنة ثم الإجابة على الإشكاليات وإثبات صحة الفرضيات.

11-متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: جائحة كورونا
- التابع: أداء العاملين

12-نموذج الدراسة

الشكل رقم (1): يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة

الفصل الأول:
مفاهيم عامة حول
جائحة كورونا وأداء العاملين

تمهيد

تعد جائحة كورونا من أكبر التحديات التي واجهت المؤسسات، حيث تأثرت كثير منها بشكل كبير بالإجراءات الاحترازية والقيود التي فرضتها الحكومات حول العالم للحد من انتشار الفيروس. ولم يكن هناك من قبل دراسات واضحة حول كيفية التعامل مع هذه الظروف الجديدة وكيفية التأقلم معها، مما تسبب في تحديات عديدة للمؤسسات والعاملين فيها.

يهدف هذا الفصل إلى تحليل تأثير جائحة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات ودراسة التحديات التي تواجهها في ظل هذه الظروف الاستثنائية. سنقوم بتحليل العوامل المؤثرة على صحة العاملين وتأثيرها على أدائهم، بالإضافة إلى دراسة تحديات العمل عن بعد وكيفية التعامل معها. كما سنستعرض تأثير الجائحة على تنظيم العمل والإنتاجية في المؤسسات وكيفية التعامل مع هذه التحديات.

وفي النهاية، سنقوم بدراسة الاستراتيجيات الممكنة اتخاذها من قبل المؤسسات للتعامل مع جائحة كورونا وتحسين أداء العاملين في ظل هذه الظروف الصعبة. يتضمن ذلك دراسة الأساليب الفعالة لإدارة التحديات التي تواجه المؤسسات وتحسين أداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

المبحث الأول: جائحة كورونا - COVID19-

المطلب الأول: ماهية فيروس كورونا

الفرع الأول: تعريف فيروس كورونا

فيروس كورونا المستجد (SARS-CoV-2) هو فيروس ينتمي إلى عائلة الفيروسات التاجية (Coronaviridae)، وهو نوع من الفيروسات التي تتسبب في العدوى الحادة للجهاز التنفسي للإنسان والحيوانات الأخرى.¹

يشار إلى فيروس كورونا باسم (Coronavirus)، وهو عبارة عن سلالة جديدة من الفيروسات التي تسبب مرض كوفيد 19. وتشير الحروف الثلاثة الأولى في الاسم الإنجليزي للمرض (Co) إلى كلمة "Corona" والتي تعني "تاج" بالإشارة إلى شكل التاج الذي يتخذه الفيروس عند فحصه تحت المجهر الإلكتروني، والحرفان الأولان من كلمة "Virus" (Vi)، والحرف الأول من كلمة "Disease" (D)، وينتمي الفيروس إلى عائلة الفيروسات التاجية، التي تتضمن الفيروس الذي يسبب مرض المتلازمة التنفسية الحادة (SARS) وبعض أنواع الزكام العادي. ويُصنف فيروس كورونا على أنه فيروس معدٍ، وكان غير معروف قبل انتشاره في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019.

تتواجد فيروسات كورونا في الطبيعة بشكل واسع، وسميت بهذا الاسم نظراً لشكلها الذي يشبه التاج عند الفحص تحت المجهر الإلكتروني. ينتمي فيروس كورونا المستجد إلى رتبة الفيروسات التاجية، وتم الكشف عن أنه يحمل أكبر حجم جينيوم بين فيروسات الحمض النووي الريبوزي (RNA). يعرف أن فيروس كورونا يسبب أمراضاً في الجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والجهاز العصبي لدى الإنسان والحيوان.²

الفرع الثاني: أعراض كورونا فيروس

يمكن أن يختلف الأشخاص في أعراض فيروس كورونا المستجد (COVID-19) بشكل كبير، حيث يتراوح من الأعراض الخفيفة إلى الأعراض الشديدة. ومن المهم ملاحظة أن الأشخاص الذين لديهم العدوى بالفيروس يمكن أن يظهروا

¹ منظمة الصحة العالمية، فيروس كورونا، 2023/04/13 21:00:

https://www.who.int/ar/health-topics/coronavirus#tab=tab_3

² نفسه.

بعض الأعراض أو قد لا يظهروا على الإطلاق، حتى أنه يمكن للأشخاص أن ينتقلوا الفيروس دون الشعور بأي أعراض. ومن بين الأعراض الشائعة لفيروس كورونا:¹

1. الحمى والارتفاع المفاجئ في درجة الحرارة.
2. السعال الجاف المزمن والذي لا يخرج معه بلغم.
3. صعوبة التنفس أو الشعور بضيق في التنفس، ويمكن أن يزداد الضيق عند النوم.
4. الإرهاق الشديد والتعب.
5. آلام في الجسم وآلام في العضلات.
6. الصداع.
7. فقدان حاستي الشم والتذوق.
8. ظهور طفح جلدي أو احمرار في البشرة.

تظهر أعراضه بعد أربعة عشر (14) يوما من الإصابة به، حيث تتطور أعراضه إلى التهاب حاد في الرئة يؤدي بالمصاب إلى صعوبة التنفس ويمنع الأوكسجين من الوصول إلى الدم مما يؤدي إلى الوفاة.²

ودون التعمق في أعماق هذا الوباء، فإن الطبيب والممرض كلاهما يجد نفسه متعددًا للتشخيصات المرضية كون وباء كورونا يمس جسم الانسان بكامله، بعيدا عن الشروط الأمنية، نظرا للعدد الهائل الذين أصابهم هذا الوباء ولازال يصيب كل أفراد المجتمع.

المطلب الثاني: جائحة كورونا في الجزائر

الفرع الأول: تطور الوضعية الوبائية لفيروس كورونا في الجزائر

في السابع والعشرين من فيفري 2020، سُجِّلت أول حالة إصابة بفيروس كورونا في الجزائر بعد وصول رجل إيطالي، وتم إرساله إلى بلاده في 08 فيفري 2020. ثم ظهرت حالتان جديدتان في 02 مارس 2020، وارتفع عدد الإصابات

¹ منظمة الصحة العالمية، المرجع السابق.

² محمد غلام، احمد مير محمد، كورونا والاحترازات الوقائية من منظور الكتاب والسنة، مجلة البحوث الإسلامية، الجامعة الإسلامية، الجامعة الإسلامية، الولايات المتحدة الأمريكية، العدد 52، 2020، ص 17.

ليصل في نهاية مارس إلى 716 حالة، بالإضافة إلى 44 حالة وفاة و37 حالة شفاء، واستمر ارتفاع عدد الإصابات في أبريل حتى بلغت 4006 حالات مؤكدة و450 حالة وفاة و1702 حالة شفاء. وصل عدد الحالات التي تحت العلاج إلى 6805، بما في ذلك 2714 حالة مؤكدة حسب التحليل المخبري و4091 حالة محتملة حسب التحليل بالأشعة والمسكانير، ووجد 23 مريضاً في العناية المركزة. في شهر ماي ارتفع عدد الإصابات المؤكدة إلى 9394 حالة، ووصل عدد الوفيات إلى 638 حالة وعدد الحالات التي تماثلت للشفاء إلى 5549 حالة، بينما استفادت 17753 حالة من العلاج حسب البروتوكول المعمول به. ارتفع عدد الإصابات في جوان إلى 13907 حالة، وارتفع عدد الوفيات الإجمالي إلى 912 حالة، وتماثل 9897 مريضاً للشفاء. وفي نهاية جويلية، وصل عدد الإصابات بفيروس كورونا إلى 30394 حالة، وارتفع عدد الوفيات إلى 1210 حالات، بينما تماثلت 20575 حالة للشفاء. وفي 22 أوت 2020، وصل عدد الحالات المؤكدة إلى 41068 حالة، بينما وصل عدد الوفيات إلى 1424 حالة، وتماثلت 28874 حالة للشفاء، وفقاً لأحدث الإحصائيات المتاحة.¹

الفرع الثاني: اسباب انتشار فيروس كورونا في الجزائر

من بين اسباب انتشار فيروس كورونا في الجزائر نجد:²

- » عدم غلق المطارات والموانئ ومداخل البلاد من الوافدين من خارج الجزائر بالرغم من ان الحالات الأولى المسجلة كانت من الوافدين من ايطاليا وفرنسا مع ذلك لم تعلق الحكومة النشاط.
- » التأخر في اتخاذ التدابير الصارمة والإجراءات الاحترازية للوقاية من انتشار فيروس covid19.
- » نقص الوعي واستهتار فئة كبيرة من شرائح المجتمع الجزائري بخطورة الفيروس ومواصلتهم حياتهم بشكل عادي.

الفرع الثالث: التدابير المتخذة للتصدي لتفشي فيروس كورونا في الجزائر

¹ مروى طبيب ونجم الدين نحال، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي - تبسة، الجزائر، 2021، ص56.

² سهيلية سماح، الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، العدد 03، أكتوبر 2020، ص28.

1. على المستوى الصحي

يحتوي القطاع الصحي على المستوى الوطني على 82716 سرير منها 2500 سرير تم تخصيصها للتكفل بالمصابين على مستوى 64 مصلحة الأمراض المعدية و247 مصلحة للطب الداخلي و79 مصلحة امراض رئة. وقد اعتمدت الجزائر منذ 32 مارس 2020 على بروتوكول علاج جديد ضد كوفيد 19 يسمى الكلوروكين وهو علاج ضد الملاريا، ويستخدم لعلاج امراض الروماتيزم، حيث اظهر نتائج مشجعة في كل من الصين وفرنسا.

ومن بين التعليمات الصحية لتجنب الاصابة بعدوى فيروس كوفيد 19:¹

» غسل اليدين بالماء والصابون او باستخدام معقم باستمرار.

» ترك مسافة امان على الأقل واحد متر مع الآخرين.

» تغطية الفم والانف عند العطاس أو السعال.

» تجنب ملامسة العينين والانف.

» استشارة طبيب عند ظهور الاعراض.

2. على المستوى الاجتماعي

من بين الإجراءات والتدابير التي وضعتها الجهات المعنية في الجزائر ما يلي:²

» وقف الدراسة في المدارس والجامعات لمنع تفشي فيروس كورونا.

» وضع تدابير التباعد الاجتماعي.

» تطبيق التدابير لمدة 14 يوما.

» تعليق نشاطات نقل الاشخاص.

» غلق المحلات والمؤسسات.

¹محمد غلام، احمد مير محمد، مرجع سابق، ص16.

²سهيلية سماح، مرجع سابق، ص30.

وبالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق الحجر الصحي لابعاد وعزل الأشخاص الذين خالطوا المصابين بالأمراض أو يحتمل اصابتهم بالمرض، حيث أن الشخص السليم يمكن أن يكون حاملاً للمرض دون أي علامات أو أعراض، ولكن بعد فترة يظهر التأثير وتصبح الأعراض واضحة، وهذا يساعد على نقل المرض إلى الكثير من الأشخاص، لذلك فإن الحجر الصحي يشمل عزل الأشخاص الذين لا تظهر عليهم أي أعراض لفيروس كورونا ولم يصابوا بالمرض، ولكنهم خالطوا المصابين بالأمراض.

المبحث الثاني: ماهية أداء العاملين

المطلب الأول: تعريف أداء العاملين وأهداف تقييمه

الفرع الأول: تعريف أداء العاملين

أداء العاملين هو مصطلح يستخدم لوصف كفاءة وجودة العمل والإنجازات التي يحققها العاملون في العمل. ويعتبر تقييم أداء العاملين جزءاً مهماً من إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والشركات، حيث يتم قياس أداء العاملين بواسطة معايير محددة مثل الكفاءة، الإنتاجية، الجودة، والانضباط في العمل.¹

الفرع الثاني: أهداف تقييم أداء العاملين²

وتتضمن أهداف تقييم أداء العاملين تقدير مدى تحقيق الأهداف والمعايير المحددة، وتحديد ما إذا كان العامل يقوم بواجباته ومسؤولياته بكفاءة وفعالية، وتقدير مدى ملاءمة العامل للمهام المحددة ومدى تطويره المستمر، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

يتم تنفيذ تقييم أداء العاملين عن طريق مختلف الأدوات والتقنيات، مثل المقابلات الشخصية والتقارير الدورية والملاحظات الميدانية والاختبارات المعرفية، والتي يتم تحليلها وتقييمها لتحديد أداء العامل.

ويهدف تقييم أداء العاملين إلى تحسين أدائهم وتعزيز تطويرهم، وتحديد الفرص الممكنة لتحسين العمل وتحقيق الأهداف، وتعزيز الاتصال والتواصل بين العاملين والإدارة، وتعزيز الرضا والمسؤولية والتحفيز في العمل.

المطلب الثاني: محددات أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في المؤسسة، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى عوامل خاصة بالفرد وعوامل خاصة بالمؤسسة.

¹ الشيخ، محمد، الأداء الوظيفي وتحسين جودة العمل، مجلة الإدارة العربية، العدد 33، 2014، ص 32.

² خيرة حميدي، عبد الرزاق مختار قواير التوت، تقييم أداء العمال بالمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسعيدة. جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2021، ص 43.

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في أداء العاملين

1. العوامل الخاصة بالفرد

العوامل المؤثرة في أداء العاملين الخاصة بالفرد هي:¹

- المهارات والخبرات: يؤثر مستوى المهارات والخبرات التقنية والتخصصية للفرد بشكل كبير على أدائه في العمل.
- العزيمة والتحفيز: تحفيز العاملين وتشجيعهم على تحقيق الأهداف والتفوق يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل.
- الشخصية والثقة بالنفس: تؤثر الشخصية والثقة بالنفس للفرد على أدائه في العمل.

2. العوامل الخاصة بالمؤسسة

العوامل الخاصة بالمؤسسة التي تؤثر في أداء العاملين هي:²

- الإدارة والقيادة: يعد القيادة والإدارة الفعالة عاملاً مهماً في تحسين أداء العاملين، حيث يقوم القادة بإنشاء بيئة عمل ملائمة وتحفيز العاملين وإرشادهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف.
- التدريب والتطوير: يؤثر التدريب والتطوير على تطوير وتحسين مهارات العاملين وتحسين أدائهم في العمل.
- الثقافة والقيم: تؤثر الثقافة والقيم في المؤسسة على أداء العاملين، حيث تحدد قيم المؤسسة وثقافتها سلوك العاملين ومدى ارتباطهم بالعمل والمؤسسة.
- المكافآت والحوافز: تعد المكافآت والحوافز عاملاً مهماً في تحفيز العاملين وتحسين أدائهم في العمل.

3. العوامل الخاصة بالبيئة والمحيط:

تلعب العوامل الخارجية والبيئية دوراً هاماً في أداء العاملين في المؤسسات، حيث يمكن أن تؤثر على مستوى التحفيز والإنتاجية والإبداع للعاملين. ومن بين العوامل الخاصة بالبيئة والمحيط والتي تؤثر على أداء العاملين³:

¹ خيرة حميدي، عبد الرزاق مختار قواير التوت، المرجع السابق، ص14.

² الشيخ، محمد، مرجع سابق، ص36.

³ محمد الأمين بيوسف ومحمد الجيلالي، تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "عبد الكريم بودرغومة" أدرار، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2021، ص20.

1. **المناخ التنظيمي:** وهو يشير إلى البيئة التي يعمل فيها العاملون وتتميز بسلوكياتها وأساليبها وتوقعاتها، ويتأثر أداء العاملين بشكل كبير بنوعية المناخ التنظيمي الموجود في المؤسسة.
 2. **ثقافة العمل:** وهي تعكس القيم والمعتقدات والممارسات الخاصة بالمؤسسة والتي تؤثر بشكل كبير على سلوكيات العاملين وأدائهم في العمل.
 3. **الحوافز والمكافآت:** وتعتبر من العوامل المؤثرة على أداء العاملين حيث تزيد من التحفيز وتحسن من جودة العمل وزيادة إنتاجيته.
 4. **العلاقات بين العاملين:** حيث تتأثر أداء العاملين بشكل كبير بنوعية العلاقات الموجودة بينهم داخل المؤسسة ومدى التفاعل والتعاون الموجود بينهم.
 5. **الضوضاء والازدحام:** حيث تعتبر هذه العوامل من العوامل المؤثرة على أداء العاملين، ويجب العمل على تقليل مستوى الضوضاء والازدحام داخل المؤسسة لتحسين أداء العاملين.
 6. **التكنولوجيا:** حيث تعد التقنية من العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء العاملين، ومن خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة يمكن تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء والوقت اللازم لإنجاز المهام.
 7. **الضغط النفسي:** حيث تعتبر الضغوط النفسية من العوامل الخاصة بالبيئة والتي تؤثر على أداء العاملين، وقد يؤدي زيادة مستوى الضغط النفسي إلى تراجع في جودة العمل وتقليل الإنتاجية.
 8. **الصحة والسلامة:** وتعد من العوامل الهامة في تأثيرها على أداء العاملين، حيث يحتاج العاملون إلى العمل في بيئة صحية وآمنة لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.
 9. **التدريب والتطوير:** حيث يساهم التدريب والتطوير في تحسين أداء العاملين وزيادة مستوى مهاراتهم وخبراتهم في العمل.
 10. **السياسات والإجراءات:** وتشمل السياسات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين وتحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية.
- لا يمكننا تجاهل أي من هذه العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين في المؤسسات، ومن المهم العمل على تطوير جميع هذه العوامل من أجل تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى جودة العمل في المؤسسة.

الفرع الثاني: محددات العامل النفسي لأداء العاملين

إن محددات العامل النفسي من أهم عوامل التي تحدد أداء العاملين يمكن تلخيصها في العناصر التالية:¹

الخطر أو التهديد بالخطر: إن الخطر أو التهديد يثير الخوف والقلق لدى الفرد بشكل خاص، والجماعة بشكل عام، يجعله أمس الحاجة إلى الشعور بالأمن من جانبه ومن جانب المسؤولين.

الأمراض الخطيرة: يصاب الانسان بأمراض عديدة قد تكون متعددة الأسباب كأن تكون وراثية، أو عن طريق العدوى، أو جراء مؤثرات بيئية، حيث يصاحبها في غالب الأحيان توتر وقلق مرتفع أو اكتئاب وشعور باللامن.

الاعاقة الجسمية: تولد الاعاقة الجسمية نقصا في الأمن والعصابية أيضا، تكون أوضح عند المعاقين جسيما.

المطلب الثالث: العلاقة بين أداء العاملين وجائحة كورونا

أثر انتشار فيروس كورونا بشكل سلبي على الاقتصاد الدولي من خلال العديد من القنوات، بما في ذلك غلق المصانع وعائدات صادرات، وتضرر العمال بشكل كبير حيث بقي الكثيرون منهم بلا عمل، وبعضهم لم يتسلم أجره. ويشكل هذا التحدي تهديداً حقيقياً للحياة البشرية من كافة الجوانب، مما يتطلب من الدول والمؤسسات الاقتصادية اتخاذ سياسات وإجراءات للتخفيف من الآثار الاقتصادية السلبية.

الفرع الأول: أثر الجائحة على نصيب الفرد من الدخل

يقول البنك الدولي إن الصدمة السريعة والشديدة لجائحة فيروس كورونا وتدابير الإغلاق التي اتخذت لاحتوائها هوت بالاقتصاد العالمي في غمرة انكماش حاد، وطبقا لتوقعات البنك فإن الاقتصاد العالمي سيشهد انكماشاً بنسبة 5.2% هذا العام.²

¹منور ماري، الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) وعلاقته بالأداء الوظيفي— دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بتلمسان، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، العدد 03، جامعة تلمسان، 2021، ص13.

²معلومات خاصة بالمقال أثار كورونا الاقتصادية خسائر فادحة ومكاسب ضئيلة ومؤقتة، نقلا عن الرابط التالي : 12:12 24 مارس 2023
<https://studies.aljazeera.net/ar/article/4613>

وفي إصدار جوان 2020 من تقريره الآفاق الاقتصادية العالمية يضيف البنك الدولي أن هذا سيمثل أشد كساد منذ الحرب العالمية الثانية، إذ ستشهد أكبر مجموعة من اقتصاديات العالم منذ عام 1870 تراجعاً في متوسط نصيب الفرد من الفاتح.

الفرع الثاني: أثر الجائحة على العمالة وإدارة الموارد البشرية

أولاً: أثر الجائحة على العمالة

تعاني العمالة حول العالم جراء جائحة كورونا، ويصعب تقدير الأثر الإجمالي المترتب عليهم هذا العام، وذلك بسبب تضافر إجراءات الإغلاق والتعويضات المؤقتة والعودة إلى العمل. ومع ذلك، تقدر منظمة العمل الدولية أن الأزمة أثرت على أكثر من 500 مليون وظيفة في جميع أنحاء العالم، وبالرغم من أن العديد من العمال سيستعيدون نشاطهم العادي بعد رفع قرارات الإغلاق في أماكن العمل، فإن بعضهم سيفقدون وظائفهم بشكل دائم، وتشير التقديرات إلى أن عدد الوظائف التي ستختفي تماماً قد يصل إلى 100 مليون وظيفة بحلول نهاية العام. كما أن ما بين 90 مليون و120 مليون شخص في العالم النامي يواجهون خطر الفقر المدقع، مع احتمالية الإصابة بالجوع وسوء التغذية، وتتسع الفجوات في الدخل في كل مكان. وينذر هذا الوضع بارتفاع هائل في حالات المرض والوفاة، حيث قدرت المنظمة "الدولية للعمل" أن عدد الذين تأثروا جراء الإغلاق الكلي أو الجزئي لأماكن العمل بأكثر من أربعة أخماس 81% من القوى العاملة العالمية والبالغ عددها 3.3 مليار شخص إلى غاية 7 أبريل، إلا أن هذه النسبة أخفضت إلى 61% بسبب الرفع التدريجي لتدابير العلق خلال الأسبوعين الثاني والثالث الشهر أبريل.

ثانياً: آثار أزمة كورونا (كوفيد 19) على إدارة الموارد البشرية

من الملاحظ أن ما يشهده العالم من انتشار لوباء فيروس كورونا والاجراءات المتخذة في إدارة أزمته من إدارات الموارد البشرية في العالم أجمع، يجعل منه التحدي الأصعب والأخطر، والأكثر شمولية منذ نشأة إدارة الموارد البشرية وتطورها خلال ما يقارب القرن من الزمن.

1- دور إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19)¹

لقد تعرض مفهوم إدارة الموارد البشرية لهزات عديدة عبر التاريخ، ومن أبرزها الأزمة الاقتصادية العالمية بعد الحرب العالمية الأولى عام 1929، والتي أدت إلى انخفاض كبير في الدخل الفردي وارتفاع معدلات البطالة بنسبة وصلت إلى 25% في الولايات المتحدة الأمريكية، إلى جانب نقص حاد في الإنتاج، خاصة في الدول الصناعية. ومن الأزمات التي تعرض لها المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية، أزمة أسعار النفط عام 1973، التي أدت إلى حدوث تضخم مرتفع وركود اقتصادي عالمي، وصولاً إلى الأزمة المالية العالمية عام 2008.

ولكن ما يميز أزمة كورونا الحالية بجمع ملايين المختصين حول العالم لحل أزمات متشابهة للعاملين لديهم، ولوضع أسس جديدة للعمل بعد انتهاء الأزمة، وعلى الرغم من اختلاف الثقافات والمفاهيم والسياسات والإجراءات، إلا أن إدارة الموارد البشرية اعتمدت أساليب متشابهة إلى حد ما لمواجهة الأزمة، مثل العمل عن بعد، وتخفيض ساعات العمل، وتغيير شروط العمل، واستخدام التقنيات الحديثة في عقد الاجتماعات. ومن أجل ضمان نجاح إدارة القوى العاملة في هذه الفترة العصيبة، اعتمدت المؤسسات أساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية، والتي تضمن استقرار اليد العاملة المنتجة. ويتم تحقيق هذا الهدف عن طريق الاهتمام بالعنصر البشري المؤهل، الذي يعد من أكثر أصول المؤسسة أهمية، والذي يظهر من خلال خطط إدارة الأزمات كأحد مصادر جعل المؤسسة موضع جذب واستقطاب للكفاءات، وذلك من أجل الحفاظ على رأس المال العامل واستقراره في المؤسسة، وهو ما يدركه العديد من المؤسسات اليوم رغم تطور التقنيات التكنولوجية المستخدمة.

¹ أ.م. مي حمودي عبد الله جاسم الشمري، ط د . علوان رمزي: مستقبل إدارة الموارد البشرية ما بعد جائحة كورونا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد، 12، العدد، 01 الجزائر: 2021، ص315.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات العربية

1. الدراسة الأولى: ¹دراسة بيوسف محمد الأمين، الجليلي محمد بعنوان: ضغوط العمل على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "عبد الكريم بودرغومة" أدرار. (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستويات ضغوط العمل المتعلقة بالوظيفة، معرفة ان كانت مصادر ضغوط العمل تؤثر على أداء العاملين وتمحورت إشكالية دراستها حول: ما مدى تأثير ضغوط العمل في ظل جائحة كورونا على مستوى أداء العاملين في المؤسسات الصحية الاستشفائية؟ وتكونت عينة الدراسة من: 100 عامل وكانت الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية "عبد الكريم بودرغومة" بأدرار في الفترة الزمانية من 04 افريل 2021 الى 10 ماي 2021، حيث تم الاعتماد على ثلاث مناهج: المنهج الوصفي، منهج التاريخ، منهج دراسة حالة، باستخدام الاستبيان ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ اثبات أن العاملين في المؤسسات الاستشفائية يتعرضون لمستوى مرتفع من الضغوط

✓ يعاني العاملون في هذه الظروف من نقص توفير الادوات اللازمة

✓ نقص في معدات الوقاية الصحية وخطر الاصابة بالعدوة هذا ما يزيد من توترهم

ومن التوصيات التي ذكرت في هذه الدراسة: ضرورة الاهتمام وتطوير القطاع الصحي لتقليل من الضغوط على العاملين، ضرورة وعي الادارة والاستفادة من الوضع الراهن لوضع خطط استراتيجية لمواجهة أي أزمة مستقبلية.

2. الدراسة الثانية: ²دراسة مروى طيب ونجم الدين نحال بعنوان: ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية تبسة (2021).

هدفت هذه الدراسة إلى لكشف عن مدى تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل الجائحة، ما إذا كان عبء العمل يؤثر على أداء العاملين في ظل الجائحة وتمحورت إشكالية دراستها حول: هل تؤثر ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا؟ وتكونت عينة الدراسة من: 50 عامل، وكانت الدراسة بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية (تبسة) في

¹ محمد الأمين بيوسف ومحمد الجليلي، مرجع سابق، ص 2-3.

² مروى طيب ونجم الدين نحال، مرجع سابق، ص 5-6.

الفترة الزمانية من 9 مارس 2021 إلى 12 ماي 2021 حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ بالنسبة لساعات العمل فإنها ال تتناسب مع حجم العمل الملقى على عينة الدراسة؛

✓ واجه أفراد العينة مشاكل نفسية وجسدية اعاقت اداءهم الوظيفي في ظل جائحة كورونا؛

✓ بيئة العمل ال تأهل أفراد العينة ألداء عملهم بكفاءة وفاعلية.

3. الدراسة الثالثة:¹دراسة جهاد سعيد الرحماني وإكرام دحماني بعنوان: تأثير جائحة كوفيد-19 على أداء العاملين دراسة حالة بمؤسسة "حيدراييل إلكتريك". (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين فيروس كورونا وأداء العاملين في مؤسسة، معرفة طرق التعامل مع هذا الفيروس والوقاية منه لضمان الأداء وتمحورت إشكالية دراستها حول: إلى أي مدى تؤثر جائحة كورونا على اداء العاملين؟ وتكونت عينة الدراسة من: 40 عامل، وكانت الدراسة بمؤسسة "حيدراييل إلكتريك" بمنطقة بئر ولد خليفة ولاية عين الدفلى في الفترة الزمانية 2021-2022 حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ توجد عالقة ذات دلالة احصائية بين المخاطر الصحية في مكان العمل واداء العاملين في ظل الجائحة؛

✓ توجد عالقة ذات دلالة احصائية بين ضعف الدافعية في التأثير عمى اداء العاملين في ظل الجائحة؛

✓ توجد عالقة ذات دلالة احصائية بين التوتر واداء العاملين في ظل جائحة.

ومن التوصيات التي ذكرت في هذه الدراسة: ضرورة الحفاظ على اليد العاملة المنتجة في هذه الفترة العصيبة، ضرورة تطبيق الاجراءات الوقائية لفيروس كورونا والعمل بها.

¹ جهاد سعيد الرحماني وإكرام دحماني، مرجع سابق، ص10.

4. الدراسة الرابعة: ¹دراسة خيرة حميدي، عبد الرزاق مخطار قواير التوت بعنوان: تقييم أداء العمال بالمؤسسة

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسعيدة. (2021)

- هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في إثراء المكتبة بمرجع علمي في هذا المجال بالإضافة إلى التعرف على المفاهيم الأساسية لعملية تقييم أداء العاملين وكذا الأليات المستخدمة في هذه العملية، ومدى تفعيلها في مؤسسة سونلغاز سعيدة وكذا الاجابة على الاشكالية وتحليلها، وتمحورت إشكالية دراستها حول: ما مدى تأثير عملية التقييم على أداء العمال؟ وتكونت عينة الدراسة من: 35 عامل، وكانت الدراسة بمؤسسة سونلغاز بسعيدة، في الفترة الزمانية 2020-2021، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ تعتمد المؤسسة على نتائج تقييم الأداء في اتخاذ القرارات، منها ما يخص المؤسسة ومنها ما يخص العامل.

✓ تقوم المؤسسة في تقييم الأداء بالاعتماد على نظام محدد.

✓ التحفيز والتعويضات التي تمنحها المؤسسة للعاملين بناء على نتائج التقييم تدفعهم لبذل جهد أكبر في العمل.

✓ نظام تقييم الأداء الذي تتبعه المؤسسة يجعل العاملين يشعرون بالولاء والاستقرار في العمل.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1. الدراسة الأولى²: سوهارنو مظفر مختار، العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في PT.Kyokuni

اندونيسيا. (2017)

-هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وفحص وشرح تأثير أسلوب القيادة والتحفيز والانضباط على أداء العاملين بشكل متوازن وجزئي في PT.Kyokuni اندونيسيا، وكانت عينة هذه الدراسة من بين 451 شخصا من السكان، تمت اجابة 82 عينة من السكان عن الاسباب، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة:

• يوجد تأثير ايجابي بين اسلوب القيادة وتحفيز الموظف و الانضباط على أداء العاملين.

¹ خيرة حميدي، عبد الرزاق مخطار قواير التوت، تقييم أداء العمال بالمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسعيدة. جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2021.

² سوهارنو مظفر مختار، العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في PT.kiyokuni.اندونيسيا، مقالة، المجلة الدولية للقانون والإدارة، المجلد، 59 العدد، 4، 2017، 30/04/2021، 9:20https://doi.org/10.1108/IJMA-03-2016-0031

- يوجد تأثير ايجابي بين أداء العاملين و اسلوب القيادة.
- أن الانضباط هو المتغير التأثير الاقوى على أداء الموظف فبالتالي يجب أن يكون له عناية خاصة.

المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف

الجدول رقم (01) : أوجه المقارنة

الدراسة الحالية	معايير المقارنة	الدراسات السابقة	أوجه الاختلاف والتشابه
	*العينة: 40 عامل *دراسة حالة: بصندوق ضمان الاجتماعي لغير الاجراء غرداية	*ضغوط العمل على اداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية في ظل جائحة كورونا.	اختلفنا في العينة: 100 عامل. ودراسة حالة: بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "عبد الكريم بودرغومة" أدرار والفترة الزمانية: 2021. تشابهنا في المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان
*انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين	*الفترة الزمانية 2023 *المنهج الوصفي	*ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا.	اختلفنا في العينة: 50 عامل و دراسة حالة: بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية (تبسة) والفترة الزمانية: 2021. تشابهنا في المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان
	* الاستبانة الالكترونية	*تأثير جائحة كوفيد19 على أداء العاملين	اختلفنا في دراسة حالة بمؤسسة "حيدراييل إلكتريك" بمنطقة بئر ولد خليفة ولاية عين الدفلى و الفترة الزمانية 2021 واشبهنا في عدد افراد العينة 40 والمنهج الوصفي

<p>اختلفنا في عدد العينة 35 عامل والفترة الزمانية 2020 و المكانية مؤسسة سونلغاز بسعيدة و تشابها في المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان</p>	<p>*: تقييم أداء العمال بالمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز</p>		
<p>اختلفنا في عدد العينة 481 شخصا من السكان ومكان الدراسة اندونيسيا، واشتبهنا في المنهج وصفي باستخدام الاستبيان.</p>	<p>*العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في PT.Kyokuni اندونيسيا. (2017)</p>		

المصدر: من إعداد الطالبة.

استعرضنا في هذا المبحث مجموعة من الدراسات 4 دراسات عربية و واحدة أجنبية لاحظنا أن جل الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان وبعد تحليل نتائجها نرى أن كل النتائج لها علاقة في تأثير جائحة كورونا على أداء العاملين في كل المؤسسات و القطاعات حيث لامس هذا التأثير عدة جوانب منها النفسية و الصحية و الخارجية وكان ذكر هذا التأثير يختلف حسب الدراسات المدروسة، أما من ناحية أوجه الاختلاف فاختلقت هذه الدراسات في عدد العينة ومكان الدراسة وحتى الفترة الزمانية كما لاحظنا الاختلاف أيضا في استخدام الاستبانة فكل الدراسات استخدمت الاستبيان الورقي اما في دراستنا فتميزت باستخدام الاستبيان الالكتروني وهذا برسالة على شكل رابط ويقوم العامل بالاجابة عليه الكترونيا و ارساله.

خلاصة الفصل:

تتعرض المؤسسات في هذا العصر إلى تحديات كبيرة تهدد بقائها واستمراريتها، وأصبح التحدي الأكثر صعوبة وخطورة في ظل جائحة كورونا هو اتباع الإجراءات الوقائية التي فرضتها المنظومة العالمية للصحة من أجل مزاولة العمل. ولقد أثرت هذه الجائحة على العاملين وأدائهم في العمل بشكل كبير، حيث أدت إلى حالة نفسية غير مستقرة مليئة بالخوف من فقدان الوظيفة وتعرضهم للعدوى.

الفصل الثاني:

إجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الأول: صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية والتعريف بالوكالة

في هذا المبحث سنقوم بتقديم مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية والتعريف بالوكالة محل دراسة الحالة.

المطلب الأول: نشأة الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية والتعريف بالوكالة

الفرع الأول: تعريف لصندوق الوطني الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

1- تقديم لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

تأسس صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنظام إجباري في عام 1958 واستمر حتى نهاية عام 1974، وكان يشمل فقط الأداءات المتعلقة بالتقاعد. وبدءاً من عام 1975، تم توسيع نطاق التغطية ليشمل التأمين الاجتماعي، وتضمن الأمومة والعجز والمرض والوفاة. وفي عام 1983، خلال إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، تم دمج صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) في النظام الواحد والموحد. وتم تكليف الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بمهام تسيير التقاعد والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) بمهام تسيير التأمينات الاجتماعية.¹

¹قداري زرياني، أثر الإجراءات التحفيزية الاستثنائية على التوازن المالي للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية، جامعة غرداية، الجزائر، 2017، ص 06.

تأسس الصندوق كجزء من نظام الضمان الاجتماعي المستقل عن صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)، والذي بدأ إعداده في 4 يناير 1992، خلال اجتماع إداري حضره 21 عضواً في الصندوق.¹

- » ستة (06) أعضاء ممثلين عن الأعمال التجارية الأكثر فعالية على مستوى الوطن؛
- » أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الفلاحية الأكثر فعالية على مستوى الوطن؛
- » أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الحرفية؛
- » أربع (04) أعضاء ممثلين عن المهن الحرة؛
- » عضو المكتب الصحي؛
- » عضو مكتب الدراسات التقنية؛
- » عضو مكتب المحاسبة؛
- » عضو مكتب المحامين؛
- » عضوين (02) ممثلين عن الأعضاء الصناعيين؛
- » عضوين (02) ممثلين لموظفي الصندوق (CASNOS) وذلك في لجنة الاشتراك المقررة من طرف قانون العمل والتنظيمات المطبقة.

إلى أن استمر الصندوق تحت الوصاية التنظيمية والمهنية والمالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) إلى غاية سنة 1995 تاريخ استقلالية CASNOS وبداية نشاطه كجهاز مستقل متكون من (وحدة مركزية) مديرية مركزية مقرها الاجتماعي بنهج فيكتور هيجو بالجزائر ووكالات جهوية وفروع ولائية وشبابيك مختصة كما هو مبين في الجدول التالي:²

الجدول رقم (02): يوضح انتشار الوكالات عبر التراب الوطني

مقر الوكالة	الولايات الملحقة
الجزائر	الجزائر العاصمة
عنابة	عنابة - قالة - الطارف - سوق أهراس
باتنة	باتنة - ام البواقي - بسكرة - خنشلة
بشار	بشار - ادرار - البيض - تندوف - النعامة
البلدية	البلدية - تيبازة - المدية - الجلفة
الشلف	الشلف - عين الدفلى - تيسمسيلت

¹ الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة بتاريخ 19 جانفي 1993.

² قداري زرباني، المرجع السابق، ص 07.

قسنطينة - جيجل - سكيكدة - ميله - تبسة	قسنطينة
وهران - معسكر - عين تموشنت	وهران
مستغانم - غليزان - تيارت	مستغانم
ورقلة - الوادي - غرداية - الاغواط - تمنراست - اليزي	ورقلة
سطيف - بجاية - برج بوعرييج - المسيلة	سطيف
سيدي بلعباس - تلمسان - سعيدة	سيدي بلعباس
تيزي وزو - البويرة - بومرداس	تيزي وزو

المصدر: من إعداد الطالبة

أما في سنة 2015 وحسب القرار المؤرخ في 15 جانفي من نفس السنة الذي يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء والذي بمقتضاه تم إنشاء الوكالات الولائية للصندوق. وبموجب المادة رقم 17 من القرار تم تصنيف الوكالات الولائية إلى ثلاث (03) أصناف على أساس المعايير التالية¹:

« عدد المكلفين والمنتسبين للضمان الاجتماعي لغير الأجراء؛

« عدد المؤمن لهم اجتماعيا؛

« اشتراكات الضمان الاجتماعي ونفقات الأداءات؛

الفرع الثاني: التعريف بالصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (وكالة غرداية) وهيكله التنظيمي

1. التعريف بالصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية

إن الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) بغرداية هي مؤسسة إدارية تنظيمية ذات طابع خاص، تعمل على تأمين الفئة الغير مأجورة للولاية، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجورة في إطار التشريع الخاص بأعمال المنظمة (المهن الخاضعة للقيود في السجل التجاري) الخاصة بولاية غرداية والتي تعني:²

• الصناعيين؛

• الحرفيين؛

¹ الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 5 افريل 2015.

² قداري زرباني، المرجع السابق، ص08.

- التجار؛
 - الفلاحين؛
 - أصحاب المهن الحرة (محامين، خبراء محاسبين، صيادلة، أطباء وغيرهم)؛
 - السائقين بمختلف أنواعهم (القطاع الخاص)؛
 - أصحاب المؤسسات الخاصة (SARL, EURL, SNC)؛
- أما عن الحدود الجغرافية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية فهي تغطي جميع بلديات الولاية وذلك من خلال الشبائيك المختصة التابعة للوكالة:¹
- » شبك مختص تابع لدائرة المنبوعة الذي يغطي بلديات هذه الدائرة تم فتحه في شهر ماي 2004 وعدد عماله ثلاثة (03) ولديهم مستوى جامعي؛
- » شبك مختص لدائرة بريان الذي يغطي بلدية بريان تم فتحه شهر جويلية 2003 وعدد عماله إثنان (02) ولديهم مستوى جامعي؛
- » شبك مختص لدائرة متليلي الذي يغطي جميع بلديات متليلي بما فيهم دائرة زلفانة تم فتحه في شهر أفريل 2005 وعدد عماله ثلاثة (03) إثنان جامعيين والآخر لديه مستوى ثانوي؛
- » شبك مختص لدائرة القرارة الذي يغطي بلدية القرارة وتم فتحه في شهر جويلية 2001 وعدد عماله ثلاثة (03) ولديهم مستوى جامعي؛
- » أما وكالة غرداية فهي تغطي جميع بلديات الدوائر الباقية مثل دائرة بنورة، العطف، غرداية، الضاية بن ضحوة؛
- إن الوكالة الولائية تضم (44) أربعة وأربعون موظفا موزعين على الوكالة الولائية وعلى الشبائيك المختصة التابعة للوكالة من بينهم (31) واحد وثلاثون لديهم مستوى جامعي وهم موزعين كما يلي:

جدول رقم (03): يوضح تصنيف موظفي الوكالة

الصف	العدد الإجمالي	الجنس	
		ذكور	إناث

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، التعريف بالصندوق، <https://cnas.dz>

إطارات سامية	04	0	04	من 18 إلى ما فوق
إطارات	14	01	13	من 14 إلى 17
التحكم	24	07	17	من 10 إلى 13
التنفيذ	02	01	01	من 01 إلى 09
المجموع	44	09	35	-

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مصلحة المستخدمين.

2. مهام الوكالة الولائية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تكمّن مهام الوكالة الولائية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في:¹

- » مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال؛
- » تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية؛
- » تسيير المنح العائلية لحساب الدول؛
- » تحصيل الاشتراكات؛
- » الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات؛
- » منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل؛
- » المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية؛
- » تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي؛
- » إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين؛
- » القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية، على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي؛
- » تسيير صندوق المساعدة والنجدة؛

¹الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 5 افريل 2015.

يترجع على رأس الصندوق مديرا عين بقرار وزاري منذ سبتمبر 2015 حيث أن له كل الصلاحيات في إتخاذ القرارات المناسبة والمتعلقة بالصندوق، وذلك في حدود الأطر التنظيمية والقانونية المتعامل بها، وبالتالي فهو يتكفل بما يلي:

» متابعة كل مهام الصندوق والتصديق على كل الوثائق والبيانات والصكوك وكل وثيقة رسمية تجاه مختلف وحدات الولاية؛

» متابعة نشاط وأعمال الصندوق، تقديم التقارير وتمثيل الصندوق في المناسبات والجهات الرسمية؛

❖ المديرية الفرعية للأداءات: وتتولى ما يلي:

» ضمان تنظيم وتنسيق العمليات المرتبطة بدفع أداءات التأمينات الاجتماعية ومعاشات ومنح التقاعد المنجزة؛

» ضمان متابعة وتنفيذ جهاز التكفل بالعلاجات الصحية؛

» تقييم نشاطات الشبابيك المختصة التابعة للوكالة الولائية؛

» السهر على تطبيق النصوص المسيرة للأداءات الاجتماعية؛

وتضم هذه المديرية مصلحتين:

مصلحة لأداءات التأمينات الاجتماعية

تشرف هذه المصلحة على تقديم مختلف التعويضات والأداءات للمنخرطين وذلك بإستلام الوثائق التي تسمح لهم بالحقوق ومعالجتها وتحديد مبالغ التعويضات، وتشرف المصلحة على:

» أداء تعويضات المرض المشار إليها سابقا؛

» أداءات الأمومة؛

» منحة الوفاة؛

للعلم المصلحة يشرف على تسييرها رئيس مصلحة وأربع أعوان، وتكمن الوظائف التي تؤديها فيما يلي:

» استلام الوثائق اللازمة من المنخرطين؛

» مراقبة الوثائق والتأكد من إستيفاء الأخير لكافة اشتراكاته ومستلزماته؛

» دراسة الوثائق وتحديد ما يكفل الصندوق بتعويضه وبالمقابل مالا يقع على عاتق الصندوق؛

» إصدار الوثائق اللازمة للتخليص الذي يتم وفق: حساب جاري بريدي (Compte CCP)؛

» إرسال الملفات إلى مصلحة المالية والمحاسبة للقيام بعملية التخليص أو إصدار الشيكات؛

» تقديم الإحصائيات والمعلومات شهريا و سنويا للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها وإرسالها إلى المديرية العامة؛

مصلحة لأداءات التقاعد

من مهام هذه المصلحة نجد:

» إستقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح ومعاشات التقاعد أو التقاعد المنقول ومعالجتها وإصدار القرارات المناسبة لذلك؛

» إستقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح العجز، بعد موافقة الطبيب المراقب وإصدار القرارات المناسبة فيحقتها؛

» تقديم الإحصائيات والمعلومات شهريا و سنويا للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها وإرسالها إلى المديرية العامة؛

مصلحة المراقبة الطبية

لقد سبقت الإشارة إلى مهام هذا المكتب بطريقة غير مباشرة، إذ أنعمل هذا المكتب الذي يتكون من طبيبان مستشاران وسكرتيرة مكملتا لأعمال مصلحة التعويضات والأداءات، وجوهره يكمن في:

» إبرام الاتفاقيات مع المرافق الصحية؛

» التأكد من قائمة الأدوية القابلة للتعويض وغير القابلة للتعويض؛

» قائمة الأجهزة والأعضاء الاصطناعية القابلة للتعويض؛

» إدارة الملفات الطبية؛

» منح بطاقات اقتناء الدواء بنسبة 80% و 100% ؛

» التأشير على الأداءات الواجبة الدفع ورفض الأداءات المخالفة للقانون أو غير المدفوعة(الغش، الإفراط)التي قد تحدث من المؤمن أو حتى من الطبيب؛

» إعادة فحص المرضى والتأكد من سلامة الوثائق الطبية الممنوحة لهم والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى طبيب الخبرة؛

مصلحة المحاسبة والمالية

يؤدي هذا الجهاز دورا هاما وأساسيا في نشاط الصندوق، وتكمن مهامه الأساسية فيما يلي:

» إعداد مختلف الإحصائيات المتعلقة بالفرع فيما يخص:

- إحصائيات المداخيل (الإشتراكات) (Les encaissements)؛
- إحصائيات تحويلات رؤوس الأموال (Les virements) ؛
- إحصائيات الشيكات غير القابلة للدفع (Les chèques impayés)؛
- إحصائيات حالة الخزينة (Etat de trésorerie)؛
- ضبط حالات الصندوق ورصيده (Les P.V caisse) ؛
- جداول كشوف المراقبة (Les états de rapprochement)؛
- حالات الأداءات والتعويضات (Les états de prestation)؛

» كما يعمل على تسجيل كل العمليات المحاسبية والمالية للوحدة؛

» وتسيير المصلحة أربع حسابات بنكية:

» حساب جاري بريدي مخصص لدفع مختلف الأداءات والتعويضات المؤشر عليها؛

» حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA)، وهو حساب تجاري يستقبل مختلف الاشتراكات المدفوعة عن طريق الشيكات؛

» حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA) خاص بالتعويضات الطبية للصيادلة المتعاقدة مع الصندوق؛

» حساب في القرض الشعبي الجزائري (CPA)؛

» استقبال الصكوك غير القابلة للدفع لتحويلها فيما بعد إلى مصلحة المنازعات وذلك لاتخاذ التدابير اللازمة؛

» دفع رساميل الوفاة (Capitaux décès).

» كما تسيير الملحقة صندوقين:

- الصندوق الرئيسي (Caisse principale) والتي تتعلق باشتراكات المنخرطين؛
- الصندوق الثانوي (Caisse régie) المخصص لتمويل بعض النفقات الصغيرة للوكالة.

أيضا من بين المهام الرئيسية للمصلحة نجد:

- » إعداد الميزانية السنوية للصندوق وضمان متابعة تنفيذها؛
- » ضمان العمليات المالية والمحاسبة؛
- » السهر على المسك المنتظم لحسابات الصندوق وتأمينها؛
- » ضمان تنظيم المحاسبة والمالية وتسييرها وتنسيقها ومراقبتها؛
- » جمع الجداول المالية وتحليلها؛
- » إعداد وثائق التلخيص المتعلقة بتسيير المحاسبة؛
- » تجميع جداول التقارب.

5- مصلحة الموارد البشرية والوسائل: وتتولى ما يلي:

- » تنظيم وتسيير الموارد البشرية والمادية وكذا أملاك الصندوق؛
- » إعداد التسيير التقديري للموارد البشرية؛
- » متابعة تسيير الموارد البشرية وخطط المسار المهني وتنظيمها؛
- » تسيير ومتابعة المنازعات في مجال علاقات العمل.

المبحث الثاني: تقديم الإطار المنهجي لطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنعرض في هذا المبحث المنهج المستخدم في الدراسة والأدوات التي تم الاعتماد عليها .

المطلب الاول: طريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة

سننتقل في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها والمراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضاً عرض مجريات التحكيم وطرق التحقق من الصدق والثبات وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات.

الفرع الأول: الإجراءات التطبيقية

أولاً: منهجية الدراسة

طبقت هذه الدراسة على في المؤسسة " الصندوق الوطني للضمان للعمال الغير أجراء" وكالة غرداية"، حيث اتبعنا المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع والمنهج التحليلي من خلال تصميم استبيان، وقد تم توزيع الاستبيانات الالكترونية في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، وذلك وفق جدول البيانات وتمثيلها بيانياً بالإضافة إلى المقاييس الاحصائية المناسبة ومعالجتها واختبار الطبيعة لعينات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية النسخة 26 (SPSS (Statistical Package for Social Science) والاستعانة أيضا ببرنامج Excel .

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين العاملين في المؤسسة (الصندوق الوطني للعمال الغير أجراء وكالة غرداية) بولاية غرداية، تم اختيار تطبيق موضوع الدراسة في المؤسسة على اعتبار أنها صادفت ظهور أزمة كورونا، وقد تم توزيع حوالي 40 استبيان الكتروني على العينة المختارة، وتم استرجاع 00 استبيان صالحة للمعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (04) : الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	40	عدد الاستثمارات الموزعة والمعلن عنها
00.00%	00	عدد الاستثمارات الملغاة
100%	40	عدد الاستثمارات الصالحة

من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج الاستبيان

ثالثا: متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (05) متغيرات الدراسة

المتغيرات	إسم المتغير
المتغير المستقل	جائحة كورونا
المتغير التابع	أداء العاملين

المصدر : من إعداد الطالبة

المطلب الثاني : الأدوات الإحصائية المستخدمة

← الفروع الأولى : أدوات جمع البيانات

- الاستبيان : تم إعداد استبيان لمعرفة العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة، بالاعتماد على استبيانات دراسات سابقة في نفس موضوع الدراسة، وقد مرَّ تصميم الاستبيان بالمراحل التالية:
 - إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
 - عرض الاستبيان على المشرف من أجل تقييم مدى ملائمته لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاته.
 - عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتحكيم وإبداء الملاحظات والتصويبات.
 - توزيع الاستبيان في شكله النهائي (الالكتروني) على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة النهائية من المشرف.
- واشتمل الاستبيان في مطلعته على رسالة وجهت إلى المبحوثين لحثهم على الإجابة بكل دقة وموضوعية، ولتشخيص الارتباط بين جائحة كورونا وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، واختبار الفرضيات، وقد تم تقسيمه إلى جزئين:

↩ الجزء الأول: البيانات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية)

↩ الجزء الثاني: يتضمن المحاور التالية:

الجدول رقم (06) : محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال

الرقم	المحور	عدد الفقرات
01	جائحة كورونا	16
02	أداء العاملين	11
	المجموع	27

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على الاستبيان

بالإضافة إلى أن تحليل العمليات والذي كان على النحو التالي:

جدول رقم (07) مضمون عناصر المحاور

الرقم	عناصر المحاور	رقم الفقرات
01	بُعد أزمة العلاقات	05
02	بُعد الأزمة النفسية	06
03	بُعد الأزمة الصحية	05
04	جائحة كورونا	16

11	أداء العاملين	05
----	---------------	----

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على الاستبيان

الفرع الثاني : الأساليب الإحصائية المستخدمة

بعد الحصول على وثيقتين تسهيل المهمة والاتفاقية من الكلية تم توزيع الاستبيان في مؤسسة الصندوق الوطني للعمال الغير أجراء" وكالة غرداية ، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الرزم الاحصائية SPSS26، لتمييزها بالطرق الاحصائية المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية.

أ. المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارة الاستبيان، أي احتساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات.

ب. الانحراف المعياري: الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية.

ت. التكرارات: لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من بدائل عبارة الاستبيان.

ث. النسب المتوية: لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

ج. معامل الثبات (Cronbach Alpha): الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أين يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة.

ح. اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار (Kolmejevov-Smirnov) لتأكيد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أو لا.

خ. اختبار الانحدار البسيط لاختبار لدراسة العلاقة والأثر ما بين المتغيرات .

د. الاعتماد في التحليل على برامج الجداول الالكترونية (EXCEL): لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول لترجمتها إلى رسومات بيانية في أعمدة ودوائر لتسهيل عملية الملاحظة والتحليل بغية التحليل الجيد للبيانات التي تم جمعها.

د. وقد كانت إجابات كل فقرة وفق سلم ليكرت (LIKERT) الخماسي: حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً، بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على واحد من الخيارات ولتحديد أهمية كل بند من بنود الاستبيان كما هو موضح في الشكل التالي :

الجدول رقم (08) : مقياس ليكرت الخماسي

الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

المصدر : من إعداد الطالبة اعتماداً على نتائج الاستبيان

الجدول رقم (09) مقياس تحديد الأهمية النسبية

درجات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
النقاط	5	4	3	2	1
المدى	4.2-5	3.4-4.2	2.6-3.4	1.8-2.6	1-1.8
درجة الموافقة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر : من إعداد الطالبة اعتماداً على نتائج الاستبيان

حيث تم اعتماد هذا المقياس على أساس المدى، الحد الأعلى _ الحد الأدنى (1_5)، عدد المستويات 5 وبناءً عليه فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات من (1.8-2.6) فيكون مستوى منخفض (يعني موافقة منخفضة لأفراد العينة على العبارة)، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (2.6-3.4) فيكون مستوى متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي من (4.2-5) فيكون مستوى مرتفع أي موافقة عالية لأفراد للعبارة.

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

بغرض الوقوف على صدق وثبات الاستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

- أولاً: ثبات الاستبيان:

وهو الاتساق في نتائج الأداة ويقصد به إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد استخدام نفس الأداة مرة ثانية التحليل نفس المستوى.

ومن أجل التحقق من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة تم استخدام معامل الاتساق الداخلي: (ألفا كرونباخ)

المتغيرات-الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا
بعد أزمة العلاقات	05	0.726
بعد الأزمة النفسية	06	0.850
بعد الأزمة الصحية	05	0.842
جائحة كورونا	16	0.918
أداء العاملين	11	0.843
معامل الثبات الكلي	27	0.939

(Cronbach Alpha) للتأكد من عدم حصول أداة القياس أعيدت الدراسة نفسها وباستخدام الحزمة التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول:

الجدول رقم (10): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) في توزيع الإستبيان

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج الإحصائي Spss

ومع العلم أن معامل الاتساق الداخلي الكلي لجميع العبارات المتغيرين بلغت (أزمة جائحة كورونا 0.918- أداء العاملين 0.843) تعتبر مرتفعة جدا وجد معتبرة، وهذا يشير على أنه كلما كان معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) أكبر من (60%) كلما دل هذا على وجود الاتساق الداخلي.

ويوضح الجدول من خلال تبيان أن معامل الثبات الكلي لأداة جمع البيانات بلغ (0.939) وهو معامل ثبات جد مرتفع، وهذا يؤكد جليا على أن الاستبيان يتمتع بدرجة ممتازة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

- صدق الإتساق

↳ صدق الإتساق الداخلي

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة وذلك بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS والجداول التالية توضح ذلك.

↳ صدق ومقياس متغيري الدراسة : (أزمة جائحة كورونا - أداء العاملين)

صدق الإتساق الداخلي لأبعاد أزمة جائحة كورونا- أداء العاملين : حيث يوضح العلاقة الترابطية بين كل فقرة بأبعادها ولقد تم الإعتماد على معامل الإرتباط بيرسون لتوضيح هذا الإتساق حيث تمحورت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (11) يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد المتغير المستقل أزمة جائحة كورونا

الفقرة	العبارات	معامل إرتباط بيرسون الفقرة ببعدها
بُعد أزمة العلاقات		
01	قللت جائحة كورونا من اتصالاتك المباشرة مع زملاء العمل	**1
02	[.أثر التباعد الاجتماعي على طبيعة العلاقات مع زملائك في العمل]	**0.599
03	[.أثناء اصابتك بالوباء قام زملائك في العمل بزيارتك والاطمئنان على حالتك]	**0.148
04	[كنت تتفادى الكلام مع زملائك في العمل خشية الاصابة]	**0.265
05	[إرتدائك للواقى الصحي بهدف تقليل الاتصال مع زملائك في مكان العمل]	**0.493
بعد الأزمة النفسية		
06	لازلت تعاني من مشاكل نفسية جراء أزمة كورونا	**0.442
07	[سببت لك الاصابة بفيروس كورونا حالة دعر دائم من الاصابة بالامراض]	**0.230
08	[.سبق وأن طبقت التباعد الاجتماعي بعد رفع الاجراءات وفتح الأماكن العامة داخل مكان العمل]	**0.426
09	[قلة تواصلك مع أفراد عائلتك سبب لك مشاكل وضغوطات نفسية]	**0.465
10	[لديك نوبات لحالات نفسية عانيت منها خلال اصابتك بفيروس كورونا]	**0.550
11	[تأثرت علاقتك مع الغير بسبب أزمة نفسية حادة عانيت منها جراء اصابتك بالفيروس]	**0.492
بُعد الأزمة الصحية		
12	أصبحت ممرض مزمن بعد اصابتك بفيروس كورونا	**0.214
13	[لازلت تعاني من أضرار جانبية بسبب الاصابة بفيروس كورونا]	**0.287

0.405**	[أصبح لديك أرق دائم بسبب هاجس الخوف الذي تملكك جراء الإصابة بالفيروس]	14
**0.440	[سبق وأن عانيت من فقدان لحاسة الشم والنوق لفترة طويلة بعد تعافيك من الفيروس]	15
المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج الإحصائي Spss- عند مستوى الدلالة 0.01		

التعليق على الجدول: يتوضح لدينا من خلال نتائج الجدول، بأن جميع الفقرات المتعلقة بأبعاد أزمة كورونا (عند مستوى الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط بيرسون 0.01)، وهذا يؤكد جليا أن عبارات المتضمنة المحور الأول " أبعاد أزمة كورونا" تتمتع بدرجة ممتازة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

الجدول رقم: 12 يوضح صدق الإتساق الداخلي للمقياس المتغير (أداء العاملين)

الفقرة	العبارات المتعلقة بالمتغير (أداء العاملين)	معامل ارتباط بيرسون الفقرة بعدها
01	شعرت بأنك فقدت جزء من طاقتك وحيويتك في العمل نتيجة الخوف من الإصابة من جديد بالفيروس	**0.515
02	[أصبحت تعتمد على التواصل الرقمي في أداء مهامك بدل الورقي تفاديا لأي علوى]	**0.431
03	[التحول في النمط الاداري والاعتماد على التكنولوجيا والرقمنة يساعدك على أداء مهامك بأريحية تامة]	**0.302
04	[تأقلمت مع الروتين في العمل بنضامه القديم بعد مرور أزمة كورونا]	**0.129
05	[فقدانك لبعض العلاقات وزملاء العمل قللت من أدائك داخل مكان عملك]	**0.559
06	[تأثر أدائك بالمؤسسة بعد مرور أزمة كورونا ووفاة أحد زملائك في العمل]	**0.536
07	[.اتخاذ نمط الاجتماعات عن بعد وتقييم أداء المؤسسة كان ذو فعالية أفضل من الاجتماعات الحضورية]	*0.155
08	[لاحظت بأن جل العمال أصبح لديهم بعض العجز في أداء مهامهم نتيجة تعودهم على الراحة خلال الحجر الصحي]	**0.200
09	[ضاعفت من مجهوداتك في العمل بعد مرور الأزمة من أجل تعويض ما خسرتة مؤسستك خلال الجائحة]	**0.399

0.304**	[عاجلت العديد من الملفات للمكلفين المشتركين بمؤسستك وذلك لوفاتهم أثناء الجائحة]	10
0.172**	[تم تعويض مناصب الشغل للملاء الذين تم فقدانهم أثناء الجائحة وتوظيف عمال جدد يقومون بمساعدتك على أداء المهام]	11
المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss - عند مستوى الدلالة 0.01		

التعليق على الجدول : يتوضح لدينا من خلال نتائج الجدول : بأن جميع الفقرات المتعلقة بمحور أداء العاملين (عند مستوى الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط بيرسون.، وهذا يؤكد جليا وهذا أن عبارات المتضمنة المحور الثاني " أداء العاملين" تتمتع بدرجة ممتازة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

- ثانيا: تحكيم الاستبيان:

عرضنا الاستبيان على ستة محكمين أعضاء في الهيئة التدريسية، وقد استجبت آرائهم وتوجيهاتهم فيما يتعلق بالحذف ولتعديل، حتى اعتمدنا الاستبيان في صورته النهائية.

الجدول رقم (13) يوضح أسماء الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة

الجامعة	الأساتذة المحكمون
جامعة غرداية	حمزة بن زين
جامعة غرداية	عقبة بن خنان
جامعة غرداية	بوحفص بن أوزينة

المصدر : من إعداد الطالبة

• ثالثا: توزيع البيانات:

حسب نظرية النهاية المركزية فإنه إذا كانت العينة كبيرة فإن التوزيع يقترب من التوزيع الطبيعي وهذا ما يجعلنا نتجه في تحليلاتنا إلى الاعتماد على الطرق العلمية.

- الدراسة الوصفية لمتغيرات الدراسة .

- تبرير جميع قيم خصائص العينة .

- تم إجراء اختبار كولمنجروف_سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات الاحصائية العلمية تشترط أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي (Normal Distribuion) حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الاحصاء سنفترض ما يلي:
- الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.
- والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (14) نتائج اختبار كولمنجروف_سمرنوف في توزيع البيانات

اختبار كولمنجروف_سمرنوف		المحور
مستوى الدلالة	الإحصائية Z	
**0.200	0.067	جائحة كورونا
**0.200	0.178	أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن إحصائية Z أقل من القيمة الجدولية والمعنوية أكبر من (0,05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 : تخضع البيانات للتوزيع الطبيعي، ونرفض الفرضية البديلة H_1 وبالتالي يتجه التحليل نحو الطرق العلمية.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

سنعرض في هذا المبحث مختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم الوصول إليها من خلال جمع وتحليل البيانات ومناقشتها للوصول إلى نفي أو إثبات فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة

الفرع الأول: تحليل الخصائص الديموغرافية لعينات الدراسة

أولاً : تحليل عبارات الخاصة بالجنس والعمر والحالة الاجتماعية

1. الجنس:

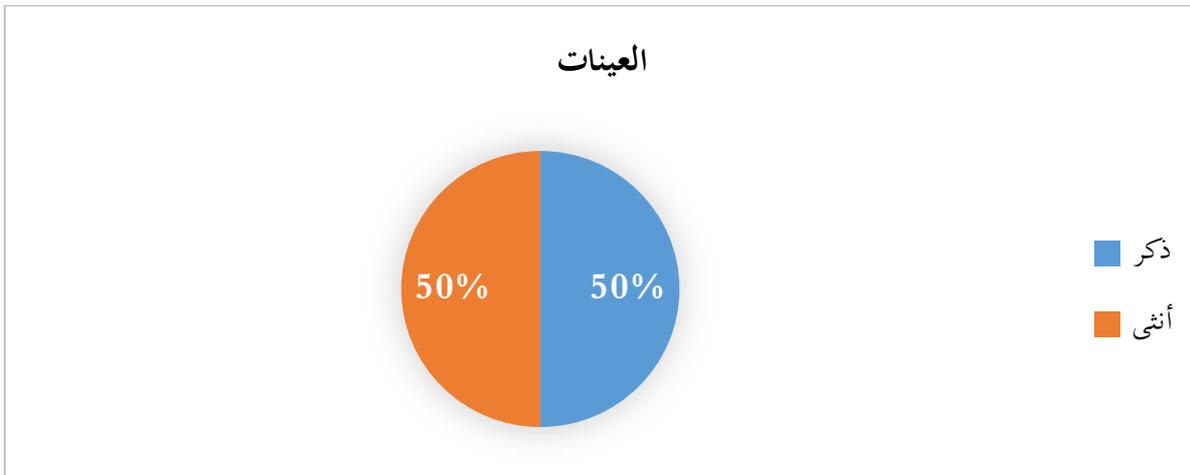
الجدول رقم (15) توزيع أفراد العينة وفق الجن

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
50.00%	20	ذكر
50.00%	20	أنثى

المجموع	40	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة وفق الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

العينة المدروسة تتكون من 50% إناث (20 أفراد) و50% ذكور (20 أفراد). يمكن تفسير زيادة عدد الذكور على الإناث بسبب طبيعة العمل المختلط وتوزيع الاستبانة بطريقة ميسرة للرجال.

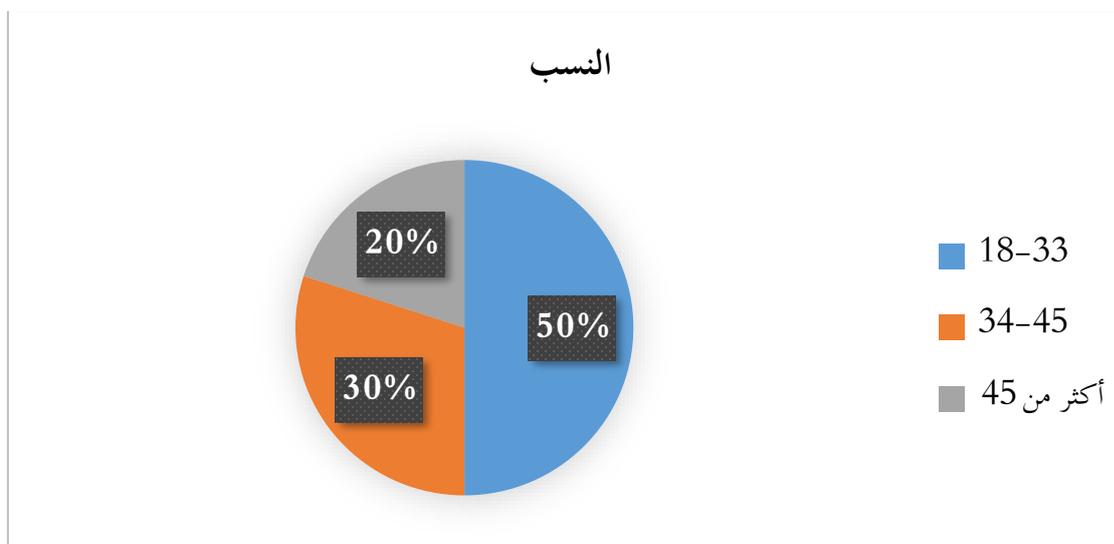
2. العمر:

الجدول رقم (16) : توزيع أفراد العينة وفق العمر

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
50.00%	20	من 18 إلى 38
30.00%	12	من 34 إلى 45
20.00%	08	أكثر من 45 سنة
%100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

الشكل رقم (04): يوضح الفئة العمرية لعينات الاستبيان



المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال النتائج السابقة التي تشير على أن 50% من العينة (20 أفراد) يتراوح عمرهم بين 18 و33 عامًا، 30% من العينة (12 أفراد) يتراوح عمرهم بين 34 و45 عامًا، 20% من العينة (8 فردًا) يتراوح عمرهم فوق 45 عامًا. نستنتج أن معظم العينة (50%) يتراوح عمرها فوق بين 18-33 عامًا، وهذا قد يشير إلى أن الموضوع المدروس يهم شريحة معينة من الناس في هذه الفئة العمرية. كما يمكن استنتاج أن الموضوع المدروس لا يهم بشكل كبير الأفراد الذين تتراوح أعمارهم أكثر 45 عامًا، حيث يمثلون 20% فقط من العينة.

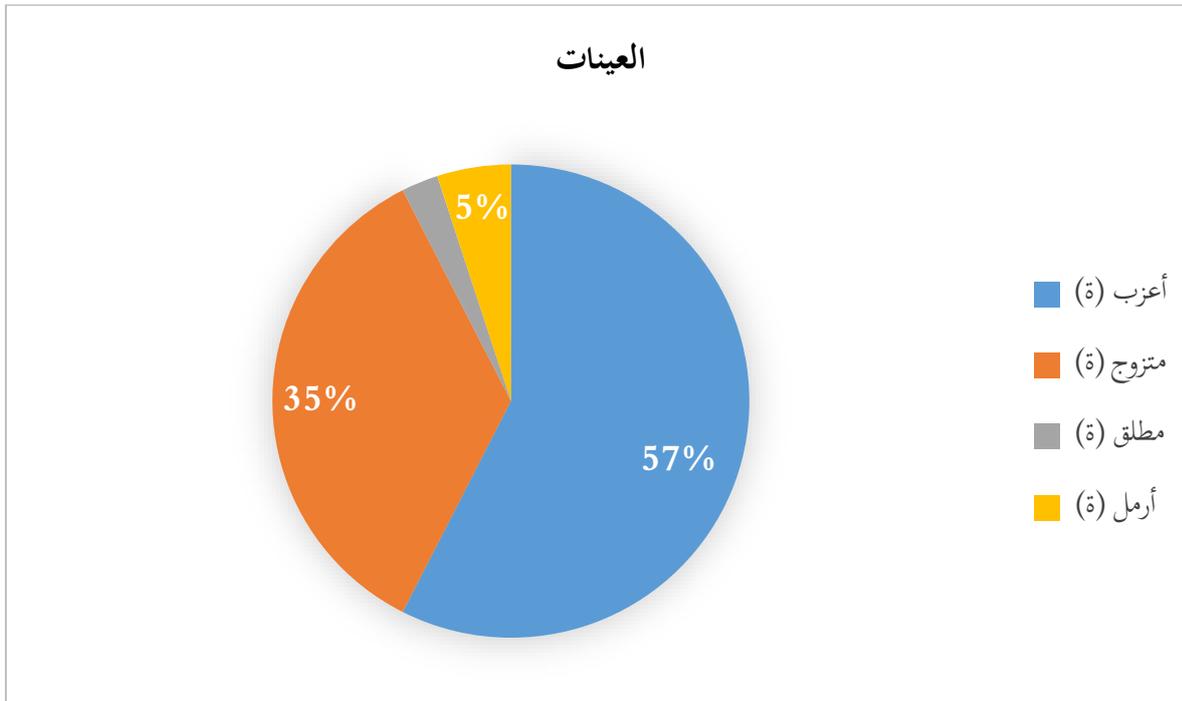
3. الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (17) توزيع أفراد العينة وفق الحالة الاجتماعية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
57%	23	أعزب
35%	14	متزوج
3%	01	مطلق
5%	02	أرمل
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

الشكل رقم (05): يوضح الفئة الحالة الاجتماعية لعينات الاستبيان



المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

من النتائج يتضح أن العينة المستخدمة في الاستبيان تتكون من 40 فردًا، وتتنوع بين العينة العزباء 23 فردًا، يمثلون 57% من حجم العينة المتزوجة 14 فردًا، يمثلون 35% من حجم العينة.

أما بالنسبة لفئات "المطلقة" فتمثل فردًا واحدًا أي 3% و"الأرملة" فقد مثلت عينتين أي ما يعادل نسبيًا 5%.

يمكن القول إن هذه النتائج تشير إلى أن معظم الأفراد في العينة هم من الأشخاص عزباء، بينما يشكل المتزوجين نسبة صغيرة. ومن الملاحظ أن العينة المستخدمة في الاستبيان قد تم اختيارها بطريقة معينة وربما لا تمثل العمال بشكل كامل.

الفرع الثاني : تحليل عبارات أبعاد أزمة جائحة كورونا

الجدول رقم (18): يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة ببُعدي (أزمة العلاقات – الأزمة النفسية)

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة البعد رقم (1): أزمة العلاقات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
07.50	03	12.50	05	02.50	01	45.00	18	32.50	13	1- قلت جائحة كورونا من اتصالاتك المباشرة مع زملاء العمل
02.50	01	30.00	12	07.50	03	52.50	21	05.00	02	2- أثر التباعد الاجتماعي على طبيعة العلاقات مع زملائك في العمل
/	/	15.00	06	32.50	13	30.00	12	22.50	09	3- أثناء إصابتك بالوباء قام زملائك في العمل بزيارتك والاطمئنان على حالتك
10.00	04	42.50	17	02.50	01	42.50	17	02.50	01	4- كنت تتفادى الكلام مع زملائك في العمل خشية الإصابة
10.00	04	10.00	04	05.00	02	57.50	23	17.50	07	5- ارتدائك للواقى الصحي بهدف تقليل الاتصال مع زملائك في مكان العمل
غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة البعد رقم (2): الأزمة النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
27.50	11	37.50	15	07.50	03	22.50	09	05.00	02	6- لازلت تعاني من مشاكل نفسية جراء أزمة كورونا
10.00	04	52.50	21	12.50	05	20.00	08	05.00	02	7- سببت لك الإصابة بفيروس كورونا حالة ذعر دائم من الإصابة بالأمراض
12.50	05	20.00	08	05.00	02	52.50	21	10.00	04	8- سبق وأن طبقت التباعد الاجتماعي بعد رفع الإجراءات وفتح الأماكن العامة داخل مكان العمل
15.00	06	30.00	12	02.50	01	35.00	14	17.50	07	9- قلة تواصلك مع أفراد عائلتك سبب لك مشاكل وضغوطات نفسية
17.50	07	32.50	13	07.50	03	37.50	15	05.00	02	10- لديك نوبات لحالات نفسية عانيت منها خلال إصابتك بفيروس كورونا
17.50	07	52.50	21	07.50	03	17.50	07	05.00	02	11- تأثرت علاقتك مع الغير بسبب أزمة نفسية حادة عانيت منها جراء إصابتك بالفيروس
المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS										

الجدول رقم (19): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التنبئ وترتيب العبارات لبعدي (أزمة العلاقات - الأزمة النفسية)

رقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التنبئ	ترتيب العبارة
البعدي رقم (1): أزمة العلاقات				
01	3.83	1.238	مرتفعة	01
02	3.28	1.050	متوسطة	03
03	2.60	1.008	منخفضة	05
04	2.85	1.167	متوسطة	04
05	3.63	1.192	مرتفعة	02
/	3.23	1.131	المتوسط الحسابي الكلي / الانحراف المعياري الكلي	
البعدي رقم (2) الأزمة النفسية				
06	2.40	1.257	منخفضة	06
07	2.58	1.083	منخفضة	04
08	3.28	1.261	مرتفعة	01
09	3.10	1.411	مرتفعة	02
10	2.80	1.265	متوسطة	03
11	2.40	1.128	منخفضة	05
/	2.76	1.234	المتوسط الحسابي الكلي / الانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

التعليق على الجدول رقم 16-17: من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول، يوضح لنا أن المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لجميع عبارات البعدين بلغ قيمته (3.23 - 1.131 عند بعد أزمة العلاقات) و (2.76 - 1.234) عند بعد الأزمة النفسية)، وهذا يعبر عن تمركز إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة مقياس ليكرت (3) أي (محايد)، وهذا يشير على أنه يوجد تحفظ وحياد لإجابات أفراد عينة الدراسة حول البعدين .

الجدول رقم (20): يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة ببعء (الأزمة الصحية)

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
/	/	27.50	11	55.00	22	02.50	01	15.00	06	1- أصبت بمرض مزمن بعد اصابتك بفيروس كورونا
15.00	06	42.50	17	07.50	03	30.00	12	05.00	02	2- لازلت تعاني من أضرار جانبية بسبب الاصابة بفيروس كورونا.
15.00	06	37.50	15	10.00	04	30.00	12	07.50	03	3- أصبح لديك أرق دائم بسبب هاجس الخوف الذي تملكك جراء الاصابة بالفيروس.
17.50	07	52.50	21	05.00	02	22.50	09	02.50	01	4- سبق وأن عانيت من انخفاض وارتفع ضغط الدم والسكري بعد اصابتك بفيروس كورونا.
10.00	04	20.00	08	10.00	04	37.50	15	22.50	09	5- عانيت من فقدان لحاسة الشم والنوق لفترة طويلة بعد تعافيك من الفيروس.

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

الجدول رقم (21): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التبني وترتيب العبارات لبعء (الأزمة الصحية)

رقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التبني	ترتيب العبارة
البعء رقم (3): الأزمة الصحية				
01	2.05	0.959	منخفضة	05
02	2.68	1.207	متوسطة	03
03	2.78	1.250	متوسطة	02
04	2.40	1.105	منخفضة	04
05	3.43	1.318	مرتفعة	01
/	2.66	1.167	المتوسط الحسابي الكلي / الانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

التعليق على الجدول رقم 18-19: من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول، يوضح لنا أن المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لجميع أبعاد الأزمة الصحية بلغ قيمته (2.66 - 1.167) بعد الأزمة الصحية، وهذا يعبر عن تمركز إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة مقياس ليكوت (3) أي (محايد)، وهذا يشير على أنه يوجد تحفظ وحياد لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأزمة الصحية في المؤسسة الصندوق الوطني لغير الأجراء .

الجدول رقم (22): يوضح التكرار والنسب المئوية المتعلقة بالمحور الثاني (أداء العاملين)

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
12.50	05	22.50	09	12.50	05	47.50	19	05.00	02	1- شعرت بأنك فقدت جزء من طاقتك وحيويتك في العمل نتيجة الخوف من الإصابة من جديد بالفيروس
10.00	04	17.50	07	12.50	05	52.50	21	07.50	03	2- أصبحت تعتمد على التواصل الرقمي في أداء مهامك بدل الورقي تفاديا لأي علوى.
07.50	03	05.00	02	07.50	03	57.50	23	22.50	09	3- التحول في النمط الاداري والاعتماد على التكنولوجيا والرقمنة يساعدك على أداء مهامك بأريحية تامة.
10.00	04	22.50	09	02.50	01	62.50	25	02.50	01	4- تأقلمت مع الروتين في العمل بنظامه القديم بعد مرور أزمة كورونا.
/	/	17.50	07	35.00	14	07.50	03	40.00	16	5- فقدانك لبعض العلاقات وزملاء العمل قللت من أدائك داخل مكان عملك.
07.50	03	25.00	10	15.00	06	45.00	18	07.50	03	6- تأثر أداؤك بالمؤسسة بعد مرور أزمة كورونا ووفاة أحد زملائك في العمل.
07.50	03	27.50	11	15.00	06	42.50	17	07.50	03	7- اتخاذ نمط الاجتماعات عن بعد وتقييم أداء المؤسسة كان ذو فعالية أفضل من الاجتماعات الحضورية.
05.00	02	32.50	13	25.00	10	35.50	13	05.00	02	8- لاحظت بأن جل العمال أصبح لديهم بعض العجز في أداء مهامهم نتيجة تعودهم على الراحة خلال الحجر الصحي.

02.50	01	22.50	09	10.00	04	60.00	24	05.00	02	9-ضاعت من مجهوداتك في العمل بعد مرور الأزمة من أجل تعويض ما خسرتة مؤسستك خلال الجائحة.
05.00	02	25.00	10	10.00	04	50.00	20	10.00	04	10-عاجت العديد من الملفات للمكلفين المشتركين بمؤسستك وذلك لوفائهم أثناء الجائحة.
12.50	05	45.00	18	17.50	07	20.00	08	05.00	02	11-تم تعويض مناصب الشغل للزملاء الذين تم فقدانهم أثناء الجائحة وتوظيف عمال جدد يقومون بمساعدتك على أداء المهام.

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

الجدول رقم (23): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التبني وترتيب العبارات للمحور الثاني (أداء العاملين)

رقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التبني	ترتيب العبارة
01	3.10	1.194	متوسطة	08
02	3.30	1.159	متوسطة	04
03	3.83	1.083	متوسطة	01
04	3.25	1.149	متوسطة	05
05	2.70	1.181	متوسطة	10
06	3.20	1.137	متوسطة	06
07	3.15	1.145	متوسطة	07
08	3.00	1.038	متوسطة	09
09	3.43	0.984	متوسطة	02
10	3.35	1.122	متوسطة	03
11	2.60	1.105	منخفضة	11
/	3.17	1.117	المتوسط الحسابي الكلي / الانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

التعليق على الجدول رقم 20-21: من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول، يوضح لنا أن المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لجميع العبارات المتعلقة بالمحور الثاني (أداء العاملين) بلغ قيمته (3.17 - 1.117) بعد الأزمة الصحية، وهذا يعبر عن تمركز إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة مقياس ليكرت (3) أي (محايد)، وهذا يشير على أنه يوجد تحفظ وحياد لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المتعلقة بالمحور الثاني (أداء العاملين)

المطلب الثاني: إختبار نتائج فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء .

ولإختبار هذه الفرضية، قمنا بالتطرق إلى 4 تساؤلات فرعية والتي تخص كلا منها وجود تأثير من عدمه لكل من المحور الأول (أزمة كورونا) بأبعاده الأربعة (أزمة العلاقات –الأزمة النفسية-الأزمة الصحية)، والمحور الثاني ' أداء العاملين '.

1- إختبار الفرضية الرئيسة :

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

- H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

الجدول رقم (24): تحليل إختبار (أزمة كورونا وتأثيرها على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإنحدار الخطي البسيط

المتغيرات	B	قيمة T المحسوبة	قيمة F	درجة القرار
الثابت	12.970	4.396	59.260	/
أزمة كورونا	0.477	7.698		وجود تأثير دال إحصائيا
معامل التحديد R ²	0.609	المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS		
مستوى دلالة	0.000			

من خلال تحليلنا لنتائج إختبار النموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية، تبين لنا ان المتغير الثابت يمثل لنا درجة (أداء العاملين) في حالة ثبات درجة(بعد أزمة كورونا)، بمعنى أصح ان مستوى تأثير أزمة كورونا، في حالة عدم وجود (أداء العاملين) والمقدرة ب 12.970، والمعامل الثاني والذي يوضح معامل أزمة كورونا والمتمثل في قيمته 0.477، وهذا يمثل درجة التغير في المتغير (أداء العاملين) في حالة تغير المتغير أزمة كورونا بدرجة واحدة، بمعنى أصح إذا تغير بعد (أزمة كورونا) بدرجة واحدة فإن متغير أداء العاملين يتغير بنصف درجة، أو إذا تغير بعد (أزمة كورونا) بدرجتين فإن متغير (أداء العاملين) يتغير بدرجة واحدة بقيمة 0.609، والمؤشر يوضح ان هناك تأثير

طردى موجب لمتغير أزمة كورونا على أداء العاملين، حيث نلاحظ ان إشارة معامل (أزمة كورونا) هي 60.90 % وهي إشارة موجبة، إضافة إلى عامل آخر ألا هو قيمة مستوى الدلالة حيث تساوي 0.000، وهذا يدل على أن هذا المعامل دال إحصائياً لان مستوى الدلالة الخاص به أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي إفترضناه في دراستنا سابقا ب 0.05. وهذا يحيلنا على قبول الفرضية البديلة H1: والتي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة كورونا على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء . " ورفض الفرضية الصفرية H0.

2- إختبار الفرضية الفرعية الأولى

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة العلاقات العامة على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.
- H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة العلاقات العامة على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

الجدول رقم (25): تحليل إختبار (بعد أزمة العلاقات العامة وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة

النموذج الإنحدار الخطي البسيط

المتغيرات	B	قيمة T المحسوبة	قيمة F	درجة القرار
الثابت	15.408	3.671		/
أزمة العلاقات العامة	1.211	4.774	22.787	وجود تأثير موجب دال إحصائياً
معامل التحديد R ²	0.375			المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS
مستوى دلالة	0.000			

من خلال تحليلنا لنتائج إختبار النموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى، تبين لنا ان المتغير الثابت يمثل لنا درجة (أداء العاملين) في حالة ثبات درجة (بعد أزمة العلاقات العامة)، بمعنى أصح ان مستوى تأثير بعد أزمة العلاقات العامة، في حالة عدم وجود (لأداء العاملين) والمقدرة ب 15.408، والمعامل الثاني وهو معامل البعد (أزمة العلاقات العامة) والمتمثل في 1.211، وهذا يمثل درجة التغير في المتغير (أداء العاملين) في حالة تغير المتغير بعد (أزمة العلاقات العامة) بدرجة واحدة، بمعنى أصح إذا تغير بعد (أزمة العلاقات العامة) بدرجة واحدة فإن متغير أداء العاملين يتغير بربع درجة، أو إذا تغير بعد (أزمة العلاقات العامة) بدرجتين فإن متغير (أداء العاملين) يتغير بدرجة واحدة هي 0.375 %، والمؤشر يوضح ان هناك تأثير طردى موجب لبعد تأثير أزمة العلاقات

العامة على أداء العاملين، حيث نلاحظ ان إشارة معامل (أزمة العلاقات العامة) هي 37.50% وهي إشارة موجبة، إضافة إلى عامل آخر ألا هو قيمة مستوى الدلالة حيث يساوي 0.000، وهذا يدل على أن هذا المعامل دال إحصائيا لان مستوى الدلالة الخاص به أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي إفترضناه في دراستنا سابقا ب 0.05، وهذا يجعلنا على قبول الفرضية البديلة H1: والتي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة العلاقات العامة على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء "، ورفض الفرضية الصفرية H0.

3- إختبار الفرضية الفرعية الثانية :

➤ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الجانب النفسي على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

➤ H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الجانب النفسي على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

الجدول رقم 26: تحليل إختبار (بعد أزمة الجانب النفسي وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة النموذج الإلتحادي الخطي البسيط

المتغيرات	B	قيمة T المحسوبة	قيمة F	درجة القرار
الثابت	-	-1.074	53.061	/
أزمة الجانب النفسي	0.558	7.284		وجود تأثير موجب دال إحصائيا
معامل التحديد R ²	0.583	المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS		
مستوى دلالة	0.000			

من خلال تحليلنا لنتائج إختبار النموذج الإلتحادي الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية، تبين لنا ان المتغير الثابت يمثل لنا درجة (أداء العاملين) في حالة ثبات درجة (بعد أزمة الجانب النفسي) ، بمعنى أصح ان مستوى تأثير بعد أزمة الجانب النفسي، في حالة عدم وجود (لأداء العاملين) والمقدرة ب -2.942، والمعامل الثاني وهو معامل البعد (أزمة الجانب النفسي) والمتمثل في 0.558، وهذا يمثل درجة التغير في المتغير (أداء العاملين) في حالة تغير المتغير بعد (أزمة الجانب النفسي) بدرجة واحدة، بمعنى أصح إذا تغير بعد (أزمة الجانب النفسي) بدرجة واحدة فإن متغير أداء العاملين يتغير بنصف درجة، أو إذا تغير بعد (أزمة الجانب النفسي) بدرجتين فإن متغير (أداء

العاملين) يتغير بدرجة واحدة هي 58.30 %، والمؤشر يوضح ان هناك تأثير طردي موجب لبعد أزمة الجانب النفسي على أداء العاملين، حيث نلاحظ ان إشارة معامل (أزمة الجانب النفسي) هي 58.30 % وهي إشارة موجبة، إضافة إلى عامل آخر ألا هو قيمة مستوى الدلالة حيث تساوي 0.000، وهذا يدل على أن هذا المعامل دال إحصائياً لان مستوى الدلالة الخاص به أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي إفترضناه في دراستنا سابقا ب 0.05، وهذا يجعلنا على قبول الفرضية البديلة H1: والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الجانب النفسي على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

4- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

➤ H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الصحة على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.
➤ H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الصحة على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

الجدول رقم (27): تحليل إختبار (بعد أزمة الجانب الصحي وتأثيره على أداء العاملين) بواسطة النموذج

الإنحدار الخطي البسيط

المتغيرات	B	قيمة T المحسوبة	قيمة F	درجة التقرار
الثابت	0.958	-0.378		/
أزمة الجانب الصحي	0.409	5.765	33.238	وجود تأثير موجب دال إحصائياً
معامل التحديد R ²	0.467			المصدر: من إعداد الطالبة على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS
مستوى دلالة	0.000			

من خلال تحليلنا لنتائج إختبار النموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة، تبين لنا ان المتغير الثابت يمثل لنا درجة (أداء العاملين) في حالة ثبات درجة (بعد أزمة الجانب الصحي) ، بمعنى أصح ان مستوى تأثير بعد أزمة الجانب الصحي ، في حالة عدم وجود (لأداء العاملين) والمقدرة ب -0.958، والمعامل الثاني وهو معامل البعد (أزمة الجانب النفسي) والمتمثل في 0.409، وهذا يمثل درجة التغير في المتغير (أداء العاملين) في حالة تغير المتغير بعد (أزمة الجانب الصحي) بدرجة واحدة، بمعنى أصح إذا تغير بعد (أزمة الجانب الصحي) بدرجة واحدة فإن متغير أداء العاملين يتغير بنصف درجة، أو إذا تغير بعد (أزمة الجانب الصحي) بدرجتين فإن متغير (أداء العاملين) يتغير بدرجة واحدة هي 46.70 %، والمؤشر يوضح ان هناك تأثير طردي موجب لبعد

تأثير أزمة الجانب الصحي على أداء العاملين، حيث نلاحظ ان إشارة معامل (أزمة الجانب الصحي) هي 46.70% وهي إشارة موجبة، إضافة إلى عامل آخر ألا هو قيمة مستوى الدلالة F حيث تساوي 0.000، وهذا يدل على أن هذا المعامل دال إحصائياً لان مستوى الدلالة الخاص به أقل من مستوى الدلالة المفترض والذي إفتراضناه في دراستنا سابقا ب 0.05، وهذا يميلنا على قبول الفرضية البديلة H1: والتي تنص على يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأزمة الصحية على أداء العاملين بصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء .

خاتمة

خاتمة :

جائحة كورونا تركت أثرًا كبيرًا على العاملين في مختلف المجالات والقطاعات، مما أدى إلى اتخاذ تدابير للحد من انتشار الجائحة بما في ذلك الاعتماد على التقنيات الحديثة للعمل عن بعد. ورغم أن هذه الخطوة تحسن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، إلا أنها تؤثر سلبًا على العلاقات بين الزملاء وتزيد من الضغوط النفسية والشعور بالعزلة، مما يؤثر على أدائهم. لذلك، ينبغي للشركات والمنظمات مراعاة هذه المخاطر وتطوير إجراءات للتعامل معها، مثل إنشاء برامج دعم صحة العاملين النفسية والاستثمار في تقنيات التواصل والتفاعل الاجتماعي عن بعد، من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين وتحسين أدائهم في المنظمات والشركات.

فكانت محاولتنا في هذه الدراسة النظرية والتطبيقية تسليط الضوء على انعكاسات جائحة كوفيد-19 على أداء العاملين، فأظهرت دراستنا النظرية أن كوفيد-19 هو مرض معدي يسببه فيروس كورونا المستجد، ويعد تدبيره أحد التحديات الأكثر صعوبة وخطورة في تاريخ إدارة الموارد البشرية، حيث تضررت جميع قطاعات العمل على مستوى العالم، ولمواجهة هذا التحدي، تم اتباع إجراءات تضمن استمرارية العمل، مثل تخفيض ساعات العمل وتغيير شروط العمل، واستخدام التقنية الحديثة لإجراء الاجتماعات والعمل عن بعد. وبالنسبة للجانب التطبيقي، فقد أظهرت دراستنا أن جائحة كوفيد-19 أثرت بشكل كبير على المؤسسات والشركات في جميع أنحاء العالم.

نتائج الدراسة:

.توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أزمة العلاقات في مكان العمل واداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الازمة النفسية في التأثير على اداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الازمة الصحية واداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

. يوجد تأثير لأزمة كورونا على أداء العاملين بالمؤسسات وإنعكاس أزمتهما إلى ما بعد الجائحة.

.تم الاعتماد على الادارة الالكترونية والتواصل الاجتماعي بالمؤسسات في ظل مثل الازمات.

توصيات الدراسة:

- ضرورة الحفاظ على اليد العاملة المنتجة في هذه الفترة العصيبة.

خاتمة

- ضرورة إدراك ان العنصر البشري المؤهل من أكثر الأصول اهمية بالمؤسسة ويعتبر المورد الأساسي داخلها.
- ضرورة تطبيق الاجراءات الوقائية لفيروس كورونا والعمل بها.
- تخصيص دورات في علم النفس للاهتمام بالجانب النفسي للعاملين في مثل هذه الازمات.
- ضرورة تخصيص مبالغ مالية لتكفل بالجانب الصحي للعاملين في ظل هذه الازمات.
- ضرورة استخدام طرق لتسهيل العمل في ظل جائحة كوفيد.

افاق الدراسة:

- دور اعتماد أساليب مغايرة لإدارة العاملين له دور فعال في الحد من تفشي وانتشار فيروس كورونا المستجد أو فيروسات مشابهة.
- دور اتباع الارشادات الوقائية والتباعد والعمل بما يقلل من تفشي ظاهرة فيروس كورونا في المؤسسة.
- دور بين تخفيض ساعات وشروط العمل.
- دور الاهتمام بالجانب النفسي داخل المؤسسات.

قائمة المصادر والمراجع

1. الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة بتاريخ 19 جانفي 1993.

قائمة المصادر والمراجع

2. الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 5 افريل 2015.

❖ الكتب:

3. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الرابعة، دار الشرق النشر والتوزيع، الأردن.

❖ المذكرات:

4. جهاد سعيد الرحماني وإكرام دحماني، تأثير جائحة كوفيد-19 على أداء العاملين، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر، 2021.

5. خيرة حميدي، عبد الرزاق مختار قواير التوت، تقييم أداء العمال بالمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسعيدة. جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2021.

6. قداري زرباني، أثر الإجراءات التحفيزية الاستثنائية على التوازن المالي للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية، جامعة غرداية، الجزائر، 2017

7. محمد الأمين بيوسف ومحمد الجيلالي، تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "عبد الكريم بودرغومة" أدرار، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2021،

8. مروى طبيب ونجم الدين نحال، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي - تبسة، الجزائر، 2021.

❖ المجلات:

قائمة المصادر والمراجع

9. مي حمودي عبد الله، جاسم الشمري، علوان رمزي، مستقبل إدارة الموارد البشرية ما بعد جائحة كورونا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 01 الجزائر 2021.
10. سهيلية سماح، الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، العدد 03، أكتوبر 2020،
11. الشيخ، محمد، الأداء الوظيفي وتحسين جودة العمل، مجلة الإدارة العربية، العدد 33، 2014
12. محمد غلام، احمد مير محمد، كورونا والاحترازاات الوقائية من منظور الكتاب والسنة، مجلة البحوث الإسلامية، الجامعة الإسلامية، الجامعة الإسلامية، الولايات المتحدة الأمريكية، العدد 52، 2020،
13. منور ماري، الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) وعلاقته بالأداء الوظيفي _ دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بتلمسان، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، العدد 03، جامعة تلمسان، 2021،
14. سوهارنو مظفر مختار، العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في kiyokuni.PT اندونيسيا، مجلة الدولية للقانون والإدارة، المجلد 59، العدد 4، 2017.

❖ المواقع الإلكترونية:

15. <https://studies.aljazeera.net>
16. <https://www.who.int>
17. <https://cnas.dz>

الملاحق

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

تخصص: ثانية ماستر إدارة أعمال

الطالبة: وئام كروم

استمارة استبيان

عزيزي العامل انا أدعوك للانضمام إلى مشروع البحث الخاص بي من خلال استكمال أسئلة الاستطلاع التالية:
تهدف هذه الدراسة إلى تأثيرات انعكاسات أزمة كورونا على أداء العاملين في المؤسسات
سيطلب هذا الاستطلاع حوالي 5-10 دقائق من تعاونك
ستقدمي مساعدتك في بحثي التالي بشكل كبير في اكمال بحثي وتعزيز قدرتي البحثية، شكرا لكم مقدما على
تعاونكم.

البيانات الشخصية: الرجاء وضع العلامة (x) في المكان المناسب:

الجنس: ذكر أنثى

حالة إجتماعية: متزوج مطلق أعزب أرمل

الفئة العمرية: من 18 سنة من 33 سنة من 34 إلى 45 عام

أكثر من 45

الملاحق

المحوّ الأول: جائحة كورونا

البعد الأول: أزمة العلاقات

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	قللت جائحة كورونا في إتصالاتك المباشرة مع زملاء العمل.					
02	أثر التباعد الإجتماعي على طبيعة العلاقات مع زملائك في العمل					
03	أثناء إصابتك بالوباء قام زملائك في العمل بزيارتك والإطمئنان على حالتك.					
04	كنت تتفادى الكلام مع زملائك في العمل خشية الإصابة					
05	إرتدائك للوقاي الصحي بهدف تقليل الإتصال مع زملائك في مكان العمل .					

الملاحق

البعد الثاني: الأزمة النفسية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لازلت تعاني من مشاكل نفسية جراء أزمة كورونا					
02	سببت لك الإصابة بفيروس كورونا حالة ذعر دائم من الإصابة بالأمراض					
03	سبق وأن طبقت التباعد الاجتماعي بعد رفع الإجراء وفتح الأماكن العامة داخل مكان عملك .					
04	قلة تواصلك مع أفراد عائلتك سبب لك مشاكل وضغوطات نفسية.					
05	لديك مناوبات لحالات نفسية عانيت منها خلال إصابتك بفيروس كورونا					
06	تأثرت علاقاتك مع الغير سبب أزمة نفسية حادة عانيت منها إجراءات إصابتك بالفيروس					
07	لازلت تعاني من مشاكل نفسية جراء أزمة كورونا					

البعد الثالث: الأزمة الصحية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أصبحت بمرض مزمن بعد إصابتك بفيروس كورونا.					
02	لازلت تعاني من أضرار جانبية بسبب الإصابة بفيروس كورونا.					
03	أصبح لديك أرق دائم بسبب هاجس الخوف الذي تملكك جراء الإصابة بالفيروس					
04	سبق أن عانيت من إنخفاض أو إرتفاع ضغط الدم والسكري بعد إصابتك بفيروس كورونا					
05	الحاسة الشم والذوق لفترة بعد تعافيك من الفيروس عانيت من فقدان .					

الملاحق

المحور الثاني: أداء العاملين.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	شعرت بأنك فقدت جزء من طاقتك وحيوتك في العمل نتيجة الخوف من الإصابة من جديد بالفيروس.					
02	أصبحت تعتمد على التواصل الرقمي في أداء مهامك بدل الوقي تفادي بأي عدوى					
03	التحول في النمط الإداري والاعتماد على التكنولوجيا والرقمنة يساعذك على أداء مهامك بأريحية تامة.					
04	تأقلمت مع الروتين في العمل بنظامه القديم بعد مرور جائحة كورونا					
05	فقدانك لبعض العلاقات والزملاء داخل العمل قللت من أدائك داخل مكان عملك					
06	تأثرت أداؤك بالمؤسسة بعد مرور أزمة الكورونا ووفاة زملائك في العمل .					
07	إتحاد نمط الاجتماعات عن بعد وتقييم أداء المؤسسة كان ذو فعالية أحد أفضل من الاجتماعات الحضورية .					
08	لاحظت بأن جل العمال أصبح لديهم بعض الحجز في أداء مهامهم نتيجة تعودهم على الراحة خلال الحجر الصحي .					
09	ضاعفت من مجهوداتك في العمل بعد مرور والأزمة من أجل تعويض خسرتة مؤسستك خلال الجائحة .					
10	عالجته العديد من الملفات للمكلفين المشتركين بمؤسستك وذلك لوفائهم أثناء الجائحة.					
11	تم تعويض مناصب الشغل للزملاء الذين تم فقدانهم أثناء الجائحة ويقومون بمساعدتك على أداء مهامك.					

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	27

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1_1 Q2_1 Q3_1 Q4_1 Q5_1 Q1_2 Q2_2 Q3_2 Q4_2 Q5_2 Q6_2 Q1_3 Q2_3 Q3_3
Q4_3 Q5_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	27

.918	16
------	----

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1_1 Q2_1 Q3_1 Q4_1 Q5_1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.726	5

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1_2 Q2_2 Q3_2 Q4_2 Q5_2 Q6_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.850	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q1_3 Q2_3 Q3_3 Q4_3 Q5_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

الملاحق

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	11

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		المحور الأول: جائحة كورونا	المحور الثاني: أداء العاملين
	N	40	40
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	45.9750	34.9000
	Ecart type	12.56060	7.67547
Différences les plus extrêmes	Absolue	.067	.178
	Positif	.067	.121
	Négatif	-.067-	-.178-
Statistiques de test		.067	.178
Sig. asymptotique (bilatérale)		.200	.200 ^{c,d}

NPARTESTS
 /K-S(NORMAL)=Q1_1 Q2_1 Q3_1 Q4_1 Q5_1 Q1_2 Q2_2 Q3_2 Q4_2 Q5_2 Q6_2 Q1_3 Q2_3 Q3_3
 Q4_3 Q5_3 q1
 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11
 /MISSING ANALYSIS.

Table de fréquences

		الجنس		Percentage valide	Percentage cumulé
		Fréquence	Percentage		
Valide	ذكر	20	50.0	50.0	50.0
	أنثى	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الملاحق

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 18 إلى 33	20	50.0	50.0	50.0
	من 34 إلى 45	12	30.0	30.0	80.0
	أكثر من 45	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		الحالة العائلية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب (ة)	23	57.5	57.5	57.5
	متزوج (ة)	14	35.0	35.0	92.5
	مطلق (ة)	1	2.5	2.5	95.0
	أرمل (ة)	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

قللت جانحة كورونا من اتصالاتك المباشرة مع زملاء العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	7.5	7.5	7.5
	غير موافق	5	12.5	12.5	20.0
	محايد	1	2.5	2.5	22.5
	موافق	18	45.0	45.0	67.5
	موافق بشدة	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[. أثر التباعد الاجتماعي على طبيعة العلاقات مع زملائك في العمل]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.5	2.6	2.6
	غير موافق	12	30.0	30.8	33.3
	محايد	3	7.5	7.7	41.0
	موافق	21	52.5	53.8	94.9

الملاحق

	موافق بشدة	2	5.0	5.1	100.0
	Total	39	97.5	100.0	
Manquant	Système	1	2.5		
	Total	40	100.0		

[أثناء اصابتك بالوباء قام زملائك في العمل بزيارتك و الاطمئنان على حالتك]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	15.0	15.0	15.0
	غير موافق	13	32.5	32.5	47.5
	محايد	12	30.0	30.0	77.5
	موافق	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[كنت تتفادى الكلام مع زملائك في العمل خشية الاصابة]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موافق	17	42.5	42.5	52.5
	محايد	1	2.5	2.5	55.0
	موافق	17	42.5	42.5	97.5
	موافق بشدة	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[ارتدائك للواقى الصحى بهدف تقليل الاتصال مع زملائك في مكان العمل]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موافق	4	10.0	10.0	20.0
	محايد	2	5.0	5.0	25.0
	موافق	23	57.5	57.5	82.5
	موافق بشدة	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

لازلت تعاني من مشاكل نفسية جراء أزمة كورونا

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	11	27.5	27.5	27.5
	غير موافق	15	37.5	37.5	65.0

الملاحق

محاييد	3	7.5	7.5	72.5
موفق	9	22.5	22.5	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[سببت لك الإصابة بفيروس كورونا حالة ذعر دائم من الإصابة بالامراض]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موفق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موفق	21	52.5	52.5	62.5
	محاييد	5	12.5	12.5	75.0
	موفق	8	20.0	20.0	95.0
	موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[سبق وأن طبقت التباعد الاجتماعي بعد رفع الاجراءات و فتح الأماكن العامة داخل مكان العمل]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موفق بشدة	5	12.5	12.5	12.5
	غير موفق	8	20.0	20.0	32.5
	محاييد	2	5.0	5.0	37.5
	موفق	21	52.5	52.5	90.0
	موفق بشدة	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[قلة تواصلك مع أفراد عائلتك سبب لك مشاكل و ضغوطات نفسية]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موفق بشدة	6	15.0	15.0	15.0
	غير موفق	12	30.0	30.0	45.0
	محاييد	1	2.5	2.5	47.5
	موفق	14	35.0	35.0	82.5
	موفق بشدة	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[لديك نوبات لحالات نفسية عانيت منها خلال اصابتك بفيروس كورونا]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موفق بشدة	7	17.5	17.5	17.5
	غير موفق	13	32.5	32.5	50.0

الملاحق

محاييد	3	7.5	7.5	57.5
موفق	15	37.5	37.5	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[تأثرت علاقتك مع الغير بسبب أزمة نفسية حادة عانيت منها جراء اصابتك بالفيروس]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	7	17.5	17.5	17.5
غير موفق	21	52.5	52.5	70.0
محاييد	3	7.5	7.5	77.5
موفق	7	17.5	17.5	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

أصبت بمرض مزمن بعد اصابتك بفيروس كورونا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	11	27.5	27.5	27.5
غير موفق	22	55.0	55.0	82.5
محاييد	1	2.5	2.5	85.0
موفق	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[لازلت تعاني من أضرار جانبية بسبب الإصابة بفيروس كورونا]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	6	15.0	15.0	15.0
غير موفق	17	42.5	42.5	57.5
محاييد	3	7.5	7.5	65.0
موفق	12	30.0	30.0	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[أصبح لديك أرق دائم بسبب هاجس الخوف الذي تملكك جراء الإصابة بالفيروس]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	6	15.0	15.0	15.0
غير موفق	15	37.5	37.5	52.5

الملاحق

محايد	4	10.0	10.0	62.5
موافق	12	30.0	30.0	92.5
موافق بشدة	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[سبق و أن عانيت من انخفاض و ارتفاع ضغط الدم و السكري بعد اصابتك بفيروس كورونا]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	7	17.5	17.5	17.5
	غير موافق	21	52.5	52.5	70.0
	محايد	2	5.0	5.0	75.0
	موافق	9	22.5	22.5	97.5
	موافق بشدة	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[عانيت من فقدان لحاسة الشم و الذوق لفترة طويلة بعد تعافيك من الفيروس]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موافق	8	20.0	20.0	30.0
	محايد	4	10.0	10.0	40.0
	موافق	15	37.5	37.5	77.5
	موافق بشدة	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

شعرت بأنك فقدت جزء من طاقتك و حيويتك في العمل نتيجة الخوف من الاصابة من جديد بالفيروس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	12.5	12.5	12.5
	غير موافق	9	22.5	22.5	35.0
	محايد	5	12.5	12.5	47.5
	موافق	19	47.5	47.5	95.0
	موافق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[أصبحت تعتمد على التواصل الرقمي في أداء مهامك بدل الورقي تفاديا لأي عدوى]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موافق	7	17.5	17.5	27.5

الملاحق

محاييد	5	12.5	12.5	40.0
موفق	21	52.5	52.5	92.5
موافق بشدة	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[التحول في النمط الاداري و الاعتماد على التكنولوجيا و الرقمنة يساعدك على أداء مهامك بأريحية تامة]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	7.5	7.5	7.5
	غير موافق	2	5.0	5.0	12.5
	محاييد	3	7.5	7.5	20.0
	موفق	23	57.5	57.5	77.5
	موافق بشدة	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[تأقلمت مع الروتين في العمل بنضامه القديم بعد مرور أزمة كورونا]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	10.0	10.0	10.0
	غير موافق	9	22.5	22.5	32.5
	محاييد	1	2.5	2.5	35.0
	موفق	25	62.5	62.5	97.5
	موافق بشدة	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[فقدانك لبعض العلاقات و زملاء العمل قللت من أدائك داخل مكان عملك]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	7	17.5	17.5	17.5
	غير موافق	14	35.0	35.0	52.5
	محاييد	3	7.5	7.5	60.0
	موافق	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[تأثر أدائك بالمؤسسة بعد مرور أزمة كورونا و وفاة أحد زملائك في العمل]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	7.5	7.5	7.5
	غير موافق	10	25.0	25.0	32.5
	محاييد	6	15.0	15.0	47.5

الملاحق

موفق	18	45.0	45.0	92.5
موفق بشدة	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[. اتخاذ نمط الاجتماعات عن بعد وتقييم أداء المؤسسة كان ذو فعالية أفضل من الاجتماعات الحضورية]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	3	7.5	7.5	7.5
غير موفق	11	27.5	27.5	35.0
محايد	6	15.0	15.0	50.0
موفق	17	42.5	42.5	92.5
موفق بشدة	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[لاحظت بأن جل العمال أصبح لديهم بعض العجز في أداء مهامهم نتيجة تعودهم على الراحة خلال الحجر الصحي]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	2	5.0	5.0	5.0
غير موفق	13	32.5	32.5	37.5
محايد	10	25.0	25.0	62.5
موفق	13	32.5	32.5	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[ضاعفت من مجهوداتك في العمل بعد مرور الأزمة من أجل تعويض ما خسرتة مؤسستك خلال الجائحة]

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موفق بشدة	1	2.5	2.5	2.5
غير موفق	9	22.5	22.5	25.0
محايد	4	10.0	10.0	35.0
موفق	24	60.0	60.0	95.0
موفق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الملاحق

[عالجت العديد من الملفات للمكلفين المشتركين بمؤسستك و ذلك لوفاتهم أثناء الجائحة]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	5.0	5.0	5.0
	غير موافق	10	25.0	25.0	30.0
	محايد	4	10.0	10.0	40.0
	موافق	20	50.0	50.0	90.0
	موافق بشدة	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[تم تعويض مناصب الشغل للزملاء الذين تم فقدانهم أثناء الجائحة و توظيف عمال جدد يقومون بمساعدتك على أداء المهام]

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	12.5	12.5	12.5
	غير موافق	18	45.0	45.0	57.5
	محايد	7	17.5	17.5	75.0
	موافق	8	20.0	20.0	95.0
	موافق بشدة	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et Sciences de Gestion
Département des Science de gestion



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

غرداية في:

تصريح شرفي بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز مذكرة الماستر

أنا الممضي أدناه :

السيد، الأنسة (ة) **كسروم وثرانم** الصفة: طالب (ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطني رقم: **110001191000700006** الصادرة بتاريخ **11** **2022**

المسجل بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، بقسم: **علوم تسيير "إدارة الأعمال"**

المكلف بإنجاز مذكرة الماستر بعنوان: **التحليل المالي كوسيلة لقياس أداء العاملين في المؤسسات**

..... **دراسة حالة صندوق التوظيف الاجتماعي للميراث الخيري**

أصح بشرفي أن ألتزم بقواعد ومعايير النزاهة العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور

نشكركم على إعلاءه في بصماتنا

المعلم

تاريخ: **06** **2023**

التاريخ:

إمضاء المعني (ة)

.....

عبد ربيح الأحمري التفتحي البعدي
معاون مدير
معاون مدير
مضام: مدير تسيير جامعة

- أنظر ملحق القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالسرقة العلمية ومكافحتها الصادر من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique Et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère De L'Enseignement Supérieur Et De la recherche
Scientifique

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques et
Commerciales et Sciences de Gestion
Département des Sciences de
gestion



غرداية في : 19.5 FEV. 2023

إلى السيد: مدير الضمان الاجتماعي لغير الأجر

الموضوع: تسهيل مهمة

في إطار التحضير لإعداد تقرير تربص في السنة: الثانية ماستر إدارة أعمال.....

نرجوا من سيادتكم التكرم بمساعدة الطالبة :

1..... كروم ونام.....

بالسماح له (أ) بالاستفادة من التربص في المؤسسة وذلك لإثراء موضوعه (أ) من أجل استكمال تقرير تربص

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

سلمت هذه الوثيقة للمعني (ة) بناء على طلبه لاستعمالها في حدود مايسمح به القانون

رئيس القسم

قسم علوم
التسيير
مكلفا للتربص والتعليم في التدرج

من شاعمة وليد

وكالة غرداية
المديرية
مدير الوثائق الولائية

عبد بنو بريك



إذن بالإيداع

(مذكرة الماستر)

أنا الممضي أسفله المشرف الرئيسي، الأستاذ(ة): (بن. شامة. وليد)
الرتبة: الأستاذ حاضري القسم: علوم التسيير
الجامعة: غرداية
المشرف على مذكرة الماستر للطلبة الآتية أسمائهم :

- الطالب (ة) : كروم و. نائم رقم التسجيل : 181839082211

- الطالب (ة) : رقم التسجيل :

تحت عنوان:
رئاسة مصلحة صندوق الضمان الاجتماعي لغير المتقاعدين
وكالة غرداية

المقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير

تخصص:
أشهد أن الطالب أو الطلبة قد أتم(ت) (و) تحرير المذكرة ، وأخذ(ت) (و) بعين الإعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له
(لها) (لهم)
وعليه نوافق على طباعة العمل المذكور وفق المعهود في المذكرات والرسائل الجامعية ثم تقديمه للإدارة

غرداية في :

إمضاء وختم الأستاذ(ة) المشرف(ة):