

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم:

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب: بن الشيخ العياشي

تحت عنوان:

واقع الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية في ظل جائحة

كورونا

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. بسطي نور الدين	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
د. شباح مريم	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
د. بتقة ليلي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2021



شكر وعرّفان

الحمد لله الذي أنار لي درب العلم والمعرفة، وأعانني على أداء هذا الواجب

ووفقني في إنجاز هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر وخالص الامتنان الى كل من ساعدني من قريب أو من

بعيد في إنجاز هذا العمل وتذليل ما واجهته من صعوبات. وأخص بالذكر

الأستاذة الدكتورة "مريم شباح"، التي لم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها القيمة،

والتي كانت عوناً وسنداً لي في إتمام عملي هذا.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان لكل أساتذة ودكاترة قسم علم الاجتماع بجامعة

المسييلة، أذكر منهم د. بن خالد، د. بداوي، د. قجة، د. بلوم، د. بوجلال...

وكثيرون ممن كان لهم الفضل علينا طيلة مشوارنا.

الإهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيهما حقهما.. إلى من لا يمكن للأرقام أن

تحصي خصائلهما.. إلى والدي العزيزين.

إلى الزوجة العزيزة التي كانت السند والدعم عبر كل مراحل حياتي.. شاكرًا لها

فضلها وصبرها ووقوفها معي طيلة فترتي الدراسية.. داعيًا الله عز وجل أن

يحفظها ويديمها بجانبني، ويحقق أمانيتها يا رب..

إلى ولدي نور عيني.. فرات يزن، وفتون نورسين.. أُملي في هذه الدنيا.

إلى كل الإخوة والأخوات.. إلى كل عائلة بن الشيخ، حجاب وبعجي.. إلى كل

الأهل والأصدقاء.

إلى كل من سقطوا من قلبي سهوا..

إلى كل هؤلاء.. أهدي هذا العمل المتواضع.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول والأشكال
-	ملخص الدراسة
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
2	1. المقاربة المنهجية للدراسة النظرية
2	1.1 صياغة الإشكالية
5	2. أهمية الدراسة وأسباب اختيارها
6	3. أهداف الدراسة
6	4. فرضيات الدراسة
7	5. تحديد المفاهيم
8	6. الدراسات السابقة
11	7. توظيف الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الصحة التنظيمية	
13	تمهيد
14	1. ماهية الصحة التنظيمية
14	1.1 مفهوم الصحة التنظيمية
16	2. أهمية الصحة التنظيمية
17	3. مستويات الصحة التنظيمية
20	4. أبعاد الصحة التنظيمية
22	5. مجالات الصحة التنظيمية

23	II. المقاربة النظرية للصحة التنظيمية
23	1. نظرية التبادل الاجتماعي
24	2. نظرية المساواة ل آدمز
25	3. نظرية Z لوليام أوتشي
26	خلاصة
الفصل الثالث: جائحة كورونا	
28	تمهيد
29	1. جائحة كورونا- كوفيد 19-
29	1. التعريف بالجائحة
29	2. كوفيد 19 بالجزائر
29	3. التكيف القانوني لكوفيد 19
30	4. جائحة كورونا مقارنة اجتماعية
32	II. آليات مواجهة الجائحة كوفيد 19
32	1. تأثيرات الجائحة اقتصاديا واجتماعيا في الجزائر
34	2. الإجراءات والآليات المتخذة لتسيير المؤسسات الجزائرية في ظل الجائحة
الفصل الرابع: دراسة ميدانية	
39	تمهيد
40	أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
40	1. الدراسة الاستطلاعية
41	2. منهجية الدراسة
41	3. أدوات جمع البيانات
46	4. مجالات الدراسة
48	ثانياً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
48	عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة
54	عرض وتحليل نتائج بيانات الاستبيان

65	مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
67	النتائج العامة
69	خاتمة
71	قائمة المراجع

فهرس الأشكال والجداول

قائمة الاشكال:

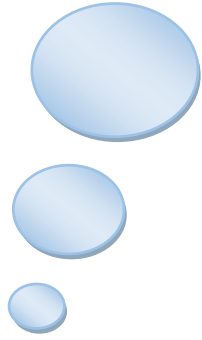
الصفحة	العنوان	الرقم
48	توزيع عينات الدراسة حسب الجنس	01
50	أعمدة بيانية تمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن	02
51	دائرة نسبية تمثل متغيرات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	03
52	أعمدة بيانية توضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى	04
53	دائرة نسبية توضح عينة الدراسة حسب الوضعية المهنية	05

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
48	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
49	توزيع عينة الدراسة حسب السن	02
50	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	03
51	يوضح متغير المستوى التعليمي	04
53	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوضعية المهنية	05
54	يوضح العلاقة بين طرح الإدارة للأفكار جديدة وتخفيض ساعات العمل.	06
55	يوضح العلاقة بين السن والتوقف عن العمل	07
56	يوضح التوقف عن العمل وطرح أفكار جديدة	08
57	يوضح العلاقة بين تكييف الإدارة مع الظروف الطارئة وغلق المكاتب فترة الفيروس	09
58	يوضح العلاقة بين تكييف الإدارة مع الظروف الطارئة والإحالة على الإجازة	10

59	يوضح العلاقة بين استغلال الإدارة للوسائل المتاحة والإصابة بعدوى الفيروس	11
60	يوضح العلاقة بين استغلال الإدارة للوسائل المتاحة والتخوفات من الإصابة بفيروس كورونا	12
61	يوضح العلاقة بين تحفيز الإدارة للموظف والإرهاق الجسدي في ظل فيروس كورونا	13
62	يوضح العلاقة بين تحفيز الإدارة للموظف والضغطات النفسية للموظفين في ظل فيروس كورونا	14
62	يوضح العلاقة بين برامج الإدارة التكوينية للموظفين والإصابة بعدوى فيروس كورونا	15
63	يوضح العلاقة بين برامج الإدارة التكوينية للموظفين وقوع الحوادث في ظل جائحة كورونا	16
64	يوضح العلاقة بين طغيان الجانب الإنساني للإدارة اتجاه الموظفين والتوقف عن العمل في ظل الجائحة	17
64	تصورات أفراد العينة لتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في المديرية	18

مقدمة



لقي مفهوم الصحة التنظيمية الاهتمام الواسع والجاد، من قبل الكثير من الباحثين وعلماء الاجتماع الحديث، ويعد هذا المفهوم أحد أهم المداخل الحديثة في علم السلوك التنظيمي، والذي يقدم إطارا مفاهيميا عن المناخ السائد في المؤسسة بشكل عام، وفي المؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص. وتعتبر الصحة التنظيمية واحدا من بين أهم المصطلحات التي تعنى بدراسة السلوك التنظيمي للإنسان الحديث، وقد اشتق هذا المصطلح من محيط الإنسان البيولوجي، فقد تم تشبيه المنظمات والمؤسسات بجسم الإنسان الذي يحتاج الى ان يكون صحيحا ومعافى، والامر نفسه بالنسبة للمؤسسات والمنظمات، فيجب عليها أن تكون في صحة جيدة حتى تضمن بقاءها على أسس سليمة ودعائم ثابتة ودائمة.

إن مفهوم الصحة التنظيمية يكتسي من الأهمية حيزا كبيرا، كونه يمكننا من أخذ فكرة عامة، وتصور كامل عن الظروف المحيطة بالمؤسسة، وهو يصف العلاقة بين الموظفين والإدارة، ويسعى الى تبيان أهمية تطبيق الصحة التنظيمية في شتى أنواع المؤسسات والمنظمات.

ويمكننا القول بأن الصحة التنظيمية، تعمل على تهيئة بيئة صالحة لعمل الموظفين في مؤسساتهم، وتجعل منهم أفرادا فاعلين وقادرين على مواجهة التحديات والصعوبات الداخلية والخارجية، وذلك من أجل الوصول بهم الى المستوى المطلوب والمرجو في الأداء.

بيد أن الواقع الراهن الذي يصف لنا موضوع الصحة التنظيمية قد تحول، وطرأت عليه العديد من التغيرات والتحويلات المهمة، فالفترة الاخيرة، وبالتحديد منذ نهاية السنة الفارطة (منذ شهر ديسمبر 2019 بالتحديد)، شهدت تحولا عظيما وحاسما مس كل القطاعات، وعلى جميع الاصعدة، وتمثل ذلك في الفيروس الجديد الذي ضرب العالم قاطبة، تحت ما يعرف باسم: فيروس كورونا كوفيد - 19.

لقد كان لهذه الجائحة الاثر الكبير والواضح على المؤسسات بجميع أطيافها، وعلى عمالها وموظفيها بجميع رتبهم، وعلى الجوانب كلها، الاجتماعية والاقتصادية بكل فروعها. فهذه الاخيرة لعبت دورا حاسما في بناء معالم جديدة، وتسطير أطر مختلفة، كان لزاما حدوثها والسير وفقها من طرف هذه المؤسسات، وذلك حتى تواكب التطورات الحاصلة، أو على الاقل تحاول ضمان مكانة لها في ظل الظروف الجديدة.

إن توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسة، من شأنه أن يسهم في تطوير منظومة العمل المؤسسي، ويحقق الاستقرار والطمأنينة في العمل، إذ انه يخلق جوا ملائما تسوده مشاعر الرضا والسعادة للعاملين، ويخلصهم من الضغوطات والسلبيات المحيطة بهم.

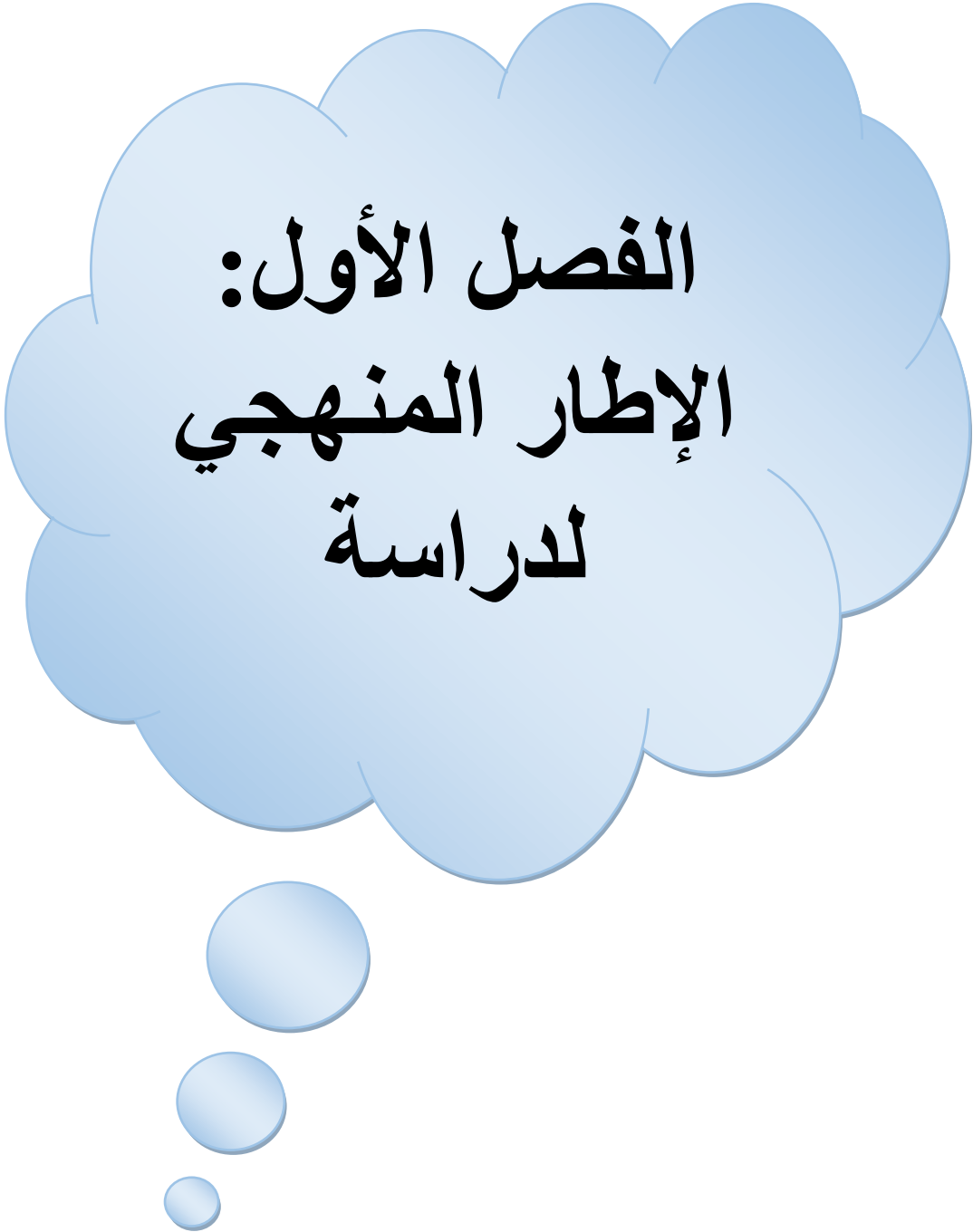
وباعتبارنا لمديرية التربية لولاية المسيلة، مؤسسة قائمة، تضم عددا معتبرا من أنماط العاملين بها، فقد ارتأينا ان تكون محلا لدراستنا حول واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية، وذلك في خطة عمل احتوت على:

الفصل الأول: يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة، وقد ضم صياغة الإشكالية، والفرضيات، الرئيسية والفرعية، وأسباب الدراسة، وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تمحور حول الصحة التنظيمية من حيث مفهومها، أهميتها، مستوياتها، أبعادها ومجالاتها.

الفصل الثالث: يتحدث عن الجائحة من خلال تعريفها، والمقاربات الاجتماعية لها، وذكر آليات مواجهتها.

الفصل الرابع: ويضم الجانب التطبيقي والتحليلي للدراسة الميدانية.



**الفصل الأول:
الإطار المنهجي
لدراسة**

1. المقاربة المنهجية للدراسة النظرية

1. صياغة الإشكالية:

يعتبر واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات العالمية عموماً، وفي المؤسسات الجزائرية على وجه الخصوص واحداً من بين أهم المواضيع التي تناولها ولا يزال إلى حد الآن الكثير من السوسيولوجيين والباحثين والمختصين في المجال. وفي الآونة الأخيرة، ومع ظهور الجائحة المسماة (كورونا - كوفيد19)، لقي موضوع الصحة التنظيمية في المؤسسة اهتماماً زائداً لدى علماء الاختصاص. هذه الأخيرة فرضت نفسها باعتبارها واحدة من بين أهم المفاهيم الحديثة في ميدان العلوم الإدارية، حيث تعتبر نقطة محورية ذات أهمية بالغة تسعى المؤسسات الجزائرية بمختلف أحجامها وأنشطتها إلى بلوغها، وذلك عن طريق التحكم في مؤشراتها، والتي يمكننا حصر أهمها في: القدرة على التكيف، معرفة المؤسسة لهويتها، القدرة على اختبار الواقع، الإحساس بالتغيير في بيئة العمل الداخلية والخارجية، الفهم الجيد للمعلومات، إحداث التغييرات الداخلية في المؤسسة استجابة للمعلومات، تطوير خطط عمل جديدة، والحصول على التغذية الراجعة من تطبيق هذه الخطط، حيث أن هذه المؤشرات تعتبر ضرورة حتمية ولا بد من تواجدها في السياق التنظيمي، باعتبارها آلية تعمل على تحديد سلوكيات وأفعال الفئات العاملة المسيرة.

ويهدف إعطاء البناء التنظيمي صفة الصحة فتطبيق الصحة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية، خاصة في ظل الجائحة، أصبح مطلباً أساسياً لكل مؤسسة، وهدفاً تصبو إليه كل المؤسسات.

إن المؤسسات الجزائرية في الوقت الحالي تركز جل اهتمامها وانشغالها على هدف مهم وأساسي هو تحقيق مناخ تنظيمي مناسب ومريح، يزاول فيه العاملون مهامهم بالشكل الصحيح و المرجو وهو ما من شأنه خدمة وإرضاء جميع الأطراف، ولهذا فإننا نجد المؤسسات تحرص دائماً على محاولة تقادي الضغوطات التي تملئها عليها البيئة الخارجية والداخلية، والظروف المحيطة، ولهذا تجتهد الطاقات

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

البشرية المسيرة والمؤثرة على أخذ التدابير والاحتياطات اللازمة التي من شأنها أن تزيد في تنمية المؤسسة وتطويرها، وتعمل على النهوض بها بشكل صحي سليم يضمن بقاءها في إطارها المؤسسي الصحيح.

وقد شهدت إدارة المنظمات في العصر الحالي الكثير من الصعاب والتحديات، وذلك بفعل المستجدات والمتغيرات الطارئة في المؤسسات، الامر الذي أدى بالمؤسسات التي تسعى الى المحافظة على استراتيجياتها، والساعية الى توظيف تلك الأزمات قصد الاستفادة منها في إدارة سلوكيات الأفراد العاملين بها والمنتهمين إليها، وبحثا عن كيفية إبقاء موظفيها تابعين بالولاء لها، من أجل استثمار طاقاتهم إيجابيا، وتوجيهها بصفة صحيحة الى العمل على تحقيق أهدافها.

كل ذلك أدى بهذه المؤسسات الى ضرورة البحث عن طرق ناجعة وفعالة تضمن بها السير وفقا للواقع الجديد المفروض عليها، وتماشيا مع الطرق والأساليب الإدارية الحديثة، هذا الواقع الجديد يتمثل في فيروس كورونا كوفيد - 19.

وقد كان للجائحة التأثير الكبير على طريقة عمل المؤسسات وتسييرها، وأصبحت إدارة الأزمة داخل المؤسسات في صلب تحقيق أبعاد ومؤشرات الصحة التنظيمية، فالمؤسسات تسعى في الوقت الراهن الى التكيف مع الأحداث والتطورات المتلاحقة، وعليها أن تكون قادرة على مواجهة واحتواء تلك التحديات والتعاشيش معها. وقد توجب على المؤسسات ممثلة في طاقمها الإداري القيام بالعديد من الأنشطة الهادفة إلى تقديم الدعم الإداري لموظفيها، مما يعكس حرصها على مواردها البشرية واهتمامها بتحقيق حاجاتهم ودوافعهم سواء من حيث الجوانب النفسية أو المادية أو الاجتماعية.

وفي إطار سعي المؤسسات إلى إحداث تغييرات على مستوى التسيير و اتخاذ القرار لمواجهة هذه الأزمة الصحية الطارئة (في إطار الإجراءات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية)، سارعت هذه الأخيرة إلى محاولة التأقلم مع المعطيات الجديدة، والشروع في التحضير المسبق لإدارة الأزمة، بهدف الخروج منها (أي الجائحة)، بأقل خسائر ممكنة، والعمل على الحفاظ على صورة المؤسسة. كما بادرت إلى اتخاذ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

الكثير من الإجراءات الاحترازية مثل تطبيق البروتوكول الصحي داخل المؤسسة، منح إجازات مدفوعة الأجر للموظفين، وأيضا الاحتفاظ بالحد الأدنى منهم من أجل تقليص عددهم لتجنب التقارب الجسدي قدر الإمكان.

لقد ركزت المؤسسات الجزائرية، عبر مختلف إداراتها، في التعامل مع أزمة الجائحة، على حث موظفيها على اتباع سياساتها الصارمة في مواجهة الفيروس، وتجنبهم للاختلاط والتقارب الجسدي، حتى لا تنتقل بينهم العدوى ويكونون سببا في إصابة بعضهم بالفيروس. وذهبت كذلك إلى توعيتهم وتحفيزهم من أجل أن يكونوا جزء من الحل المنتهجة في مواجهة فيروس كورونا كوفيد-19، ويكون لهم دورا أساسيا ومهما في القضاء عليه.

ومن خلال كل ما سبق فإننا في دراستنا هذه نحاول الإجابة على التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة المورد البشري في تعزيز دور الصحة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية في ظل جائحة كورونا - كوفيد19؟

ولتضمن معالم الوضوح في مجالها المنهجي والمعرفي، نبلور الأسئلة الفرعية التالية:

أ. ما مدى قدرة تكيف موظفي المؤسسات مع شروط تطبيق الصحة التنظيمية في ظل الجائحة؟

ب. ما مدى استيعاب الأفراد داخل المؤسسات لمفهوم الصحة التنظيمية في ظل الجائحة؟

ج. كيف يمكن إحداث التغيير المناسب في تطبيق الصحة التنظيمية داخل المؤسسات وخارجها في ظل الجائحة؟

د. كيف يمكن استحداث آليات وخطط عمل جديدة للحد من انتشار الجائحة في ظل تطبيق الصحة التنظيمية داخل المؤسسات؟

2. أهمية الدراسة وأسباب اختيارها:

تسعى جل التنظيمات والمؤسسات الحديثة إلى ترسيخ وتوطيد العلاقات القائمة على أساس الاحترام المتبادل والثقة بين الطرفين (المسؤولون المباشرون من جهة، والموظفون العاملون تحت إمرتهم من جهة أخرى)، وهي أمور من شأنها أن تساعد على خلق جو من الإبداع والابتكار يهدف كل ذلك إلى تحقيق نتائج ايجابية عبر تحقيق أعلى مراتب الاندماج الوظيفي للعاملين، داخل المؤسسات التي ينتمون إليها، حيث يظهر ذلك من خلال التوافق والانسجام والتعاون بين العاملين سواء داخل العمل في إطار التنظيم الرسمي، أو في الإطار الاجتماعي من خلال عملهم على حل مشاكلهم الشخصية والتعاون فيما بينهم على مواجهة الظروف والتحديات التي تواجههم.

إن ارتباط الموظف بعمله داخل المؤسسة يعتبر من الأساسيات التنظيمية التي تساعده على تجنب أشكال اللاتفاعل، واللا استقرار، خاصة في ظل الظروف الحالية والواقع المفروض من خلال الجائحة وتبعاتها وهنا يجب على كل مؤسسة أن تولي عناية بالغة واهتماما كبيرا بالموارد البشري الذي يسهم في تعزيز صحة المؤسسة وجعلها قادرة على المنافسة والتكيف مع جميع أنواع الظروف الداخلية والخارجية التي من شأنها أن تلم بها.

نرى من كل هذا أن أهمية الموضوع محل الدراسة تكمن في محاولتنا لمعرفة طبيعة العلاقة بين واقع الصحة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة وبين الظروف المحيطة التي طرأت والمتمثلة في الجائحة (كورونا كوفيد19).

كما تبرز الأهمية في التعرف على مدى التطبيق الفعلي والجاد لبروتوكول الصحة في المديرية والذي من شأنه أن يكون له دورا فعالا ومسهما في الحفاظ على صحة المؤسسة تنظيميا.

وأیضا تكمن الأهمية في محاولتنا لإثراء المكتبة الجامعية بموضوع الصحة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية في ظل الجائحة كورونا (كوفيد-19)، باعتباره موضوعا جديدا لم يحظ بالكثير من الدراسات السابقة.

3. أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف يصبو إليه، وذلك من أجل الوصول الى نتائج، وكشف الغموض الذي يحيط بالموضوع الذي يتم معالجته. ومن المنطلقات السابق ذكرها عن موضوع واقع الصحة التنظيمية في ظل الجائحة، فإن دراستنا هذه تهدف إلى:

- محاولة الوقوف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مديرية التربية؛
- معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مديرية التربية؛
- التعرف على واقع وأهمية الصحة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة؛
- معرفة آليات مواجهة الجائحة في ظل ظروف صحية تنظيمية سليمة؛
- الكشف عن الطرق والخطط المساهمة في توفير الصحة التنظيمية داخل المديرية في ظل جائحة كورونا.

4. فرضيات الدراسة:

أولا: الفرضية الرئيسية:

يساهم الالتزام بالتدابير الصحية التنظيمية الملائمة في بلورة وعي العاملين بمديرية التربية في مواجهة

جائحة كورونا.

(1) لموظفي مديرية التربية لولاية المسيلة القدرة على التكيف مع شروط تطبيق الصحة التنظيمية في ظل الجائحة.

(2) هناك استيعاب للأفراد داخل مديرية التربية لمفهوم الصحة التنظيمية في ظل الجائحة.

(3) يمكن إحداث التغيير المناسب في تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية وخارجها (المؤسسات التربوية التابعة لها) في ظل الجائحة.

(4) يمكن استحداث آليات وخطط عمل جديدة للحد من انتشار الجائحة في ظل تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية.

5. تحديد المفاهيم:

أولاً: الصحة التنظيمية:

أ. المفهوم اللغوي: الصحة لغة تعني زوال العيوب، عكس السقم.¹

ب. المفهوم الاصطلاحي: التعريف الاصطلاحي: يعد ميلز أول من استخدم مصطلح الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية عام 1969، حيث عرفها بأنها "قدرة المؤسسات على أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو على النحو الملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق أهدافها المرغوبة."² وعرفها هيل على أنها: "قدرة المؤسسات على العمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم والتغلب على المشكلات على نحو كاف والتغيير والنمو من الداخل."³

¹ كريم سيد محمد محمود، معجم الطلاب الوسيط عربي عربي، ط 1، دار المكتبة العلمية، بيروت لبنان، 2006، ص 439.
² أكتف عبدالمجيد الصرايرة، أحمد عدنان الطيط، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصال الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن 2010 ص 100.

³ علي فلاح الضلايين، أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 27، العدد 7، 2012 ص 254.

أما **وولف** فقد عرفها بأنها: "إستراتيجيات منظمة للحفاظ على صحة العاملين الفيزيولوجية والنفسية وتزيد من إنتاجيتهم عن طريق تحفيزهم والوصول الى اسباب المشاكل ومعالجتها".

في حين عرفها **Klinget & Elyden** بأنها: "مفهوم موسع لأدب المؤسسات، يعني قدرة المؤسسة على العمل بفاعلية، وكذلك القدرة على النمو والتطور".¹

ومن خلال كل ماسبق من تعريفات فإنه يمكن بلورة تعريف إجرائي للصحة التنظيمية مفاده أن: الصحة التنظيمية هي قدرة المؤسسة على الكشف المبكر عن المشكلات أو حتى قبل حدوثها ومن ثم معالجتها، وانتهاج سياسة فعالة تساهم في إدارة شؤونها المادية والمعنوية بشكل أفضل وتزيد من مرونتها مع التغييرات الداخلية والخارجية للمؤسسة مما يضمن لها المنافسة والاستمرار عبر إتباع آليات تنظيمية قادرة على خلق جو عملي يسوده الأمن والاستقرار والطمأنينة.

6. الدراسات السابقة:

➤ الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة "هو" (HO) (2000): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية وضغوط العمل في البيئة التدريسية للكليات المتوسطة في سنغافورة، وخلصت النتائج الى أهمية الإدارة في التعليم ودورها في بناء أثر الصحة التنظيمية في التخفيف من ضغوط العمل وتحقيق الرضا والرفاهية لأعضاء الهيئة التدريسية.

الدراسة الثانية: دراسة "لي" (Lee) (2004): هدفها تقييم الصحة التنظيمية لأكاديمية الجيش وأكاديمية الشرطة الفلبينية للموسم الدراسي 2004/2003 من خلال معرفة مدى إدراك الأفراد في الأكاديميتين لأبعاد الصحة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن الصحة التنظيمية في أكاديمية الجيش الفلبيني تعمل بصورة مرضية بتوافر أربعة أبعاد (الإنتاجية، المشاركة، الاتصال، الإبداع)، أما بعد القيادة والهيكل

¹ هبة منير، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي

التي يمارسها المدبرون، من وجهة نظر معلمي، جامعة الشرق الاوسط، عمان الاردن، 2017 ص 17 ص 18

التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وإدارة الصراع، فكانت ضعيفة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأفراد المعنية لإدارة الصراع ووجود فروق في إدراك المدرسين والموظفين المدنيين للمكونات الأخرى للصحة التنظيمية.

➤ الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة القصير (2006) بعنوان: مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الامارات العربية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم.

الدراسة الثانية: دراسة سالم (2007): بعنوان " :أ نموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة . "وتهدف هذه الدراسة الى الكشف عن مدى وجود الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة، وقدمت الدراسة نموذجا في إطارين: الإطار المفاهيمي المتعلق بالثقافة التنظيمية، السياسات والممارسات الإدارية، الدافعية وإدارة الجودة الشاملة والميزة التنافسية، والحرية الأكاديمية، أما الإطار العملي فيتعلق بسبعة أبعاد هي: التكامل المؤسسي، تأثير القيادة، الاعتبارية، المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، التأكيد الأكاديمي، ودعم المصادر . وقد توصلت الدراسة إلى أن توفر الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية كان متوسطا.

الدراسة الثالثة: دراسة منصور محمد الياي (2010) : بعنوان (أثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية)، وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تصورات العاملين في الغرفة التجارية الصناعية للصحة التنظيمية ذات مستوي مرتفع؛
- تصورات العاملين في الغرفة التجارية للسلوك الإبداعي كان مرتفعا أيضا؛

- وجود أثر لأبعاد الصحة التنظيمية في السلوك الإبداعي، وأبعاد الصحة التنظيمية تفسر ما مقداره (68.7%) من التباين في السلوك الإبداعي.

الدراسة الرابعة: دراسة سلامة (2013): بعنوان درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة المفرق، وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكونت من 518 معلما و50 مديرا. وزعت عليهم استبانتان، الأولى لقياس درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية، والثانية لقياس مجالات الأداء المتميز، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج منها أن الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة المفرق، كان مستواها متوسطا، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية طردية بين درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية وبين الأداء المتميز.

➤ الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة بلوم أسمهان (2010) تهدف إلى معرفة العلاقة بين النسق السلطوي والوظائف التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية في دراسة مقارنة بين مؤسسة جزائرية عامة ومؤسسة خاصة (صناعية) ، حيث انطلقت الباحثة من صياغة فرضية رئيسية مفادها أنه لنسق السلطة العقلانية علاقة بفعالية الوظائف التنفيذية لتسيير الموارد البشرية، أي أن القيادة الديمقراطية التي تحتكم إلى العقلانية والرشادة تساهم في فعالية التنظيم الصناعي، وتعد من ركائز الصحة التنظيمية التي تنعكس على أداء العاملين وتحقق انتمائهم التنظيمي.

وتوصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أن النسق السلطوي القائم على العقلانية والذي يعتمد على الكفاءة المعرفية مع احتكام إلى الجانب الأخلاقي القيمي يساهم في فعالية الوظائف التنفيذية لإدارة الموارد البشرية.

وقد برزت أهمية هذه الدراسات في مجملها، في مدى تطرقها وتعمقها للموضوع الذي تدرسه وتحيط به (الصحة التنظيمية)، وذلك باعتباره واحدا من بين أهم المواضيع التي اهتم علماء الاجتماع بدراساتها وتحليلها. وتجسد ذلك في محاولتها الوقوف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية، ومدى السهر على تطبيقها في مختلف أنواع المؤسسات، والتي بدورها تسهم في تحقيق مناخ تنظيمي مناسب ومريح، يخدم المؤسسة وموظفيها.

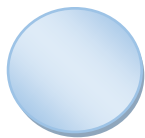
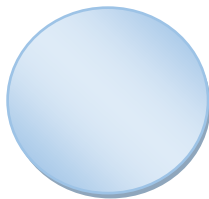
✚ توظيف الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة، في معظمها، مفسرة لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة من طرف كل باحث على حدى، حيث تناول كل باحث موضوع الصحة التنظيمية في المؤسسات حسب منظوره الخاص، وهو ما أعطى دراستنا هذه جانبا كبيرا من الأهمية والفائدة، وساهم في الاستفادة منها. وفيما يلي نذكر بعض أهم العناصر التي تلخص كيفية الاستفادة من هذه الدراسات السابق:

- التعرف على الموضوع المتناول بصفة عامة؛
- عرض الاطار النظري العام للموضوع محل الدراسة؛
- تحديد متغيرات الدراسة بشكل عام بما يتلاءم والموضوع المدروس؛
- ضبط المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالمتغير المستقل؛
- تحديد المنهج المتبع في دراسة الموضوع؛
- إعداد وتصميم استمارة الاستبيان الخاصة بموضوع الدراسة؛
- الوقوف على مدى توافر الصحة التنظيمية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني:

الصحة التنظيمية



تمهيد:

الصحة التنظيمية هي واحد من بين أهم المفاهيم التي تبت في السلوكيات التنظيمية، والاتجاهات الإدارية التي تركز على الأفراد والجماعات داخل التنظيمات. ويعنى هذا المصطلح بقدرة المنظمة على العمل بفاعلية والتكيف بشكل مناسب والتغيير بشكل مفيد والنمو من الداخل. وهو مفهوم موسع لأدب المنظمات، يستند الى أساس نظري، وواحد من المصطلحات المجازية التي انتشر استعمالها في ستينيات القرن الماضي. وتهدف المؤسسات والمنظمات من خلالها الى تحقيق أهدافها والتكيف مع البيئة، وتحسين مناخ العمل لموردها البشري، والوصول الى مستوى جيد من الفعالية التنظيمية. وهو ما سيتم التعرض له في هذا الفصل، حيث سيتم الوقوف بالتفصيل على مفهوم الصحة التنظيمية، أهميتها، مستوياتها، أبعادها ومجالاتها.

1. ماهية الصحة التنظيمية

1. مفهوم الصحة التنظيمية:

يعد مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم التي ظهرت من أجل إحداث التغيير في السلوك، فهو من المفاهيم الحديثة التي يمكن من خلالها "التعبير عن حالة المنظمة، فإما أن تكون بيئة محفزة جيدة وصحية ويطلق عليها حينئذ أنها تتمتع بصحة تنظيمية، وإما أن تكون حالتها محبطة غير جيدة وغير صحية، فتكون مدعاة للتوتر والقلق والاضطراب، فلا تتمتع بصحة تنظيمية جيدة وهذا بدوره يقود الى إحداث العديد من ضغوط العمل".¹

فبيئة العمل هي التي تعبر عن مستوى صحة المؤسسة التنظيمية، والبيئة هنا لا نعني بها فقط البيئة الفيزيائية، والاهتمام بالصحة الجسمية والنفسية للعمال حيث " يتعدى ذلك إلى توفير مناخ تنظيمي إيجابي منفتح، ويتبنى إستراتيجية لا تجعل العاملين ملتزمين فقط بأداء واجباتهم وتنفيذ مهماتهم في العمل، بل تحقيق أهداف واضحة تتبناها المنظمة، في الوقت الذي يتمكنون فيه من تحقيق أهدافهم الشخصية"²

مثل هذه الأفكار نجدها عند **دوغلاس ماك غريغور Douglas Mc Gregor**، وغيره من العلماء السلوكيين، حيث أكد **ماك غريغور** أن " لدى الأفراد القدرة على الإبداع والابتكار واستخدام خيالهم في التعامل مع المشاكل التنظيمية، وأن أنماط التنظيم لا تستخدم إلا جزء فقط من إمكانيات وطاقت الإنسان المبدعة وقدرته على الخلق والابتكار".³

¹ عبد الله عبد القادر الكمالي ، مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة في التربية

تخصص إدارة وقيادة تربوية، جامعة الشرق الأوسط 2011 ص3

² نفس المرجع ص6

³ مريم شباح، إنتاجية العامل في ظل طبيعة علاقة العمل ضمن نمطي نظام العمل الرسمي والتعاقدى، دراسة ميدانية بمركب النسيج E.A.T.I.T، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم غير منشورة فيعلم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 1 ، 2015 ص31.

✓ تعريف مايلز **Miles** للصحة التنظيمية: " قدرة المنظمة في أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو

بشكل ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة لتحقيق أهدافها المرغوبة."¹

✓ تعريف **هوي و وولفولك Hoy Woolfolk**: الصحة التنظيمية مفهوم يستند إلى أساس نظري مفاده أن

"المنظمة في تفاعلها مع بيئتها وأدائها لأدوارها أن تعمل على الوصول إلى حالة من الانسجام بين

المستويات الثلاثة (الفنية، الإدارية والمؤسسية)."²

✓ تعريف **فانسانت Vansant**: " حالة نشطة ومستمرة من الرضا العميق تسهم فيها الهياكل التنظيمية

الرسمية وغير الرسمية إيجابيا في زيادة الفاعلية، وتحسين مناخ العمل للأفراد في المنظمة."³

✓ تعريف **كوسيك Koces**: حالة المنظمة التي يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيهما أن

يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد، ويمكن أن ينعكس ذلك في

انخفاض معدلات كل من (الغياب عن العمل، دوران العمل، الشكاوى) بالإضافة إلى أن مجتمع العاملين

ينعمون بالصحة النفسية والفيزيولوجية.

ومن خلال كل ماسبق من تعريفات، فإنه يمكن بلورة تعريف إجرائي للصحة التنظيمية مفاده أن:

الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الكشف المبكر للمشكلات أو حتى قبل حدوثها، ومن ثمة

معالجتها، وانتهاج سياسة فعالة تساهم في إدارة شؤونها المادية والمعنوية بشكل أفضل، وتزيد من مرونتها

مع التغييرات الداخلية والخارجية للمنظمة، مما يضمن لها المنافسة والاستمرار عبر إتباع آليات تنظيمية،

قادرة على خلق جو عملي يسوده الأمن والاستقرار والطمأنينة.

1Akbaba, Sadegul, Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed, Unpublished Doctoral Dissertation, Ankara University, Turkey1997.

2Hoy, W. K, Woolfolk. A, Teachers sense of efficiency and the organizational Health of school, the elementary school journal, Vol 93, N° 04. 1993

3Vansant, D, Organizational Health, Health ventures inc, publication, Colombia university, USA.2000

2. أهمية الصحة التنظيمية¹:

تتجلى أهمية الصحة التنظيمية في اكتساب المؤسسة القدرة على مواجهة التحديات من جهة، وضمان الاستمرار في تحقيق أهدافها وتطورها، من جهة أخرى.

للصحة التنظيمية دور مهم من خلال تأثيرها على سلوكيات العاملين في المنظمة، حيث أنها تقوم على بناء السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المنظمات من خلال تشكيل وتعديل السلوكيات والقيم والاتجاهات التي يحملونها ويظهرونها في موقع العمل في المنظمة. كما أن نجاح المنظمات يعتمد على مدى قدرتها في إيجاد جو عمل مناسب يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين في المنظمة.

ويقوم العاملون بواجباتهم بشكل فعال في الجو المنتج الذي يمكنهم من التعبير عن آرائهم ومشاعرهم، ويصدر حكمه على قيمة الأفكار لا على مصدرها، حيث ينعكس الاحترام على تصرف المؤسسة المهني ويكون الإحساس بالحياة سائداً في أجوائها، بينما يكون عمل الموظفين أقل كفاءة في الجو المغلق.²

كما ركز الحجار، على أهمية الصحة التنظيمية بوصفها: "عنصرًا لازم التحقيق التقارب الواجب بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين بها، فضلا عن أنه يؤدي إلى المساهمة في تنمية المجتمع من خلال العمل على تطوير أبعادها المختلفة."³

¹Yüceler, Aydan& Doganalp , Burcu& Kaya, Didem, The Relation BetweenOrganizationalHealth and Organizational Commitment ,Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 4 No. 10 : pp781-788 (2013).

²إيناس زهير الشمالية، أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2014 ص

³رائد الحجار، أولويات إصلاح النظام المدرسي الفلسطيني في ضوء مفهوم الصحة التنظيمية، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول

انعقد بكلية التربية في الجامعة الإسلامية 2004

وتكمن أهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها إدراكا ووعيا مشتركا نحو العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية والخارجية، وعلى النحو الذي يؤدي إلى زيادة الفاعلية والتماسك بين أرجاء المنظمة، ويحقق التوافق بين الأهداف المرسومة، كما يسمح بتوفير استعدادات ملائمة لإحداث التغييرات المطلوبة لمسايرة المستجدات.

وينظر الى أهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها لقوة كبيرة تسهم في تغيير التخطيط وتحسين البيئة التنظيمية، وهو الامر الذي أكده المختصون في مجال التنظيم.

كما أنها تقدم حولا جذرية لمشاكل العمل الحالية، وهو أسلوب تتميز به المنظمات الصحية عن غيرها من المؤسسات التي كانت في معظمها تسعى إلى الحلول العاجلة والسطحية لمشاكل العمل ومعوقاته.

فمن الناحية النظرية فإن الصحة التنظيمية هي أداة لتطوير المنظمات التي تطبقها في طرق أدائها لأعمالها، خصوصا في ظل المتغيرات التي تجعل من كل منظمة عالما قائما بذاته ومختلفا عن غيره.¹

3. مستويات الصحة التنظيمية: تتباين مستويات الصحة التنظيمية من منظمة لأخرى تبعا لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية ومكوناتها في تلك المنظمات، وقد ذكر **ولف Wolff** ستة مستويات للصحة التنظيمية هي²:

أولا: الصحة التنظيمية المفقودة: في هذا المستوى من الصحة التنظيمية لا تحترم قيم الأفراد، ولا توجد فرصة لتطويرهم ولا يتم الاستماع إليهم، ولا تؤخذ أفكارهم بعين الاعتبار، والقيادة الحقيقية مفقودة عند أي مستوى إداري في المنظمة وهناك انتهاك لحقوق الأفراد وإساءة لاستعمال السلطة، والأفراد لا يعرفون إلى أين تسير المنظمة، والمنظمة يسودها المناخ السياسي، ويتم التركيز فيها على العقاب، والبيئة التنظيمية يسودها عدم الثقة، وضعف عميق في ترابط العاملين والمشرفين، والعاملون يشكون ببعضهم وكل يهتم

¹رغد محمد يحي خروفة، **بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية**، دراسة مسحية على عينة من المدارس الأهلية في مدينة الموصل، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 11 العدد 25، 2019/08/19 ص 366

²Wolff, S. (2003). **Organizational Health Beyond integrated disability management compensation and benefits review**, 35 (4):7-12. <https://doi.org/10.1177/0886368703255425>

بمصلحته الخاصة وقنوات الاتصال مغلقة، وينظر للمنظمة على أنها منظمة بالاسم، ومن المستحيل أن يكون فيها تطوير ومحافظة على عاملين منتجين يتمتعون بالصحة لإنجاز التغييرات المطلوبة وتكون الرؤية المستقبلية لهذه المنظمة مشكوك فيها.

ثانيا: الصحة التنظيمية الضعيفة¹: عند هذا المستوى من الصحة يشعر العاملون بعدم احترام قيمهم، ويتم استغلال جهودهم دون أن يتم تطويرهم مهنيا، ومعظم القرارات تتخذ في المستويات العليا القيادة هنا استبدادية مفروضة من الأعلى، والعاملون لا يشعرون بالتمكين لإحداث التغيير، وهناك عدم وضوح في الأهداف، وأن أسلوب التوجيه مشوش، والعلاقات فردية، وفي الغالب لا يوجد تعاون جماعي وبيئة الثقافة التنظيمية تتميز بضعف الترابط وضعف الثقة بين العاملين، كما أن هناك نقصا في الدافعية وضعفا في الالتزام بالأهداف، وقنوات الاتصال مغلقة وينظر للمنظمة على أنها منظمة استبدادية ويصعب وجود تطوير أو محافظة على صحة العاملين فيها وأن هناك حاجة للتغيير لكن من الصعب تحقيقها.

ثالثا: الصحة التنظيمية المحدودة²: يشعر العاملون في هذا المستوى من الصحة التنظيمية بأنهم يتلقون التدريب لزيادة أدائهم من أجل مصلحة المنظمة، وليس لتطويرهم الشخصي، ويمكن الاستماع لآرائهم، ولكن نادرا ما يتم الأخذ بها، والقرارات المهمة تبقى في المستويات الإدارية العليا داخل المنظمة، والنمط القيادي السائد هو أبوي سلبي، والعلاقات تقوم على الفردية وتسود أجواء من عدم التأكد، ويشعر الأفراد باستمرار بأن عليهم إثبات ذواتهم، وهنا يمكن أن تظهر الضغوط التنظيمية، وينظر للمنظمة على أنها

¹Orvik,Arne&Axelsson,Runo,Organizationalhealth in health organizations: towards a conceptualization, Scandinavian journal of caring sciences, Vol 17: pp1-7 (2012).

²²Yüceler, Aydan&Doganalp, Burcu& Kaya, Didem, The Relation BetweenOrganizationalHealthand OrganizationalCommitment ,Mediterranean Journal of Social Sciences,Vol. 4 No.10 pp781-788.

منظمة أبوية بصورة سلبية تتعرض لإجبار العاملين على الإذعان والتغير هنا مطلوب، لكن من الصعب تحقيقه والمنظمة في موقع يقودها في حالات الضغوط إلى بيئة تنظيمية استبدادية.

رابعاً: الصحة التنظيمية المتوسطة¹: يتميز هذا المستوى بأن العاملين يحفزون، وهناك اهتمام بروحهم المعنوية، والقيادة أبوية إيجابية، غالباً ما تأتي من الإدارة العليا في المنظمة، وهناك حوار محدود بين القادة والعاملين والتوجيهات أحياناً تكون مشوشة، ويوجد مستوى من العمل الجماعي والتعاون الحقيقي. أما الثقافة التنظيمية فيسودها أحياناً عدم التأكد والمخاطرة ويكون الاتصال مفتوحاً بين مجموعات مختارة من الأفراد، وهذه هي المنظمة الأبوية الإيجابية التي تجنب العاملين المحفزين بشكل جيد، ويكون التغيير فيها مرغوب، لكن يصعب تحقيقه في جميع الأوقات، وهذه المنظمة في موقع جيد للتحرك نحو تحقيق صحة تنظيمية أفضل مستقبلاً.

خامساً: الصحة التنظيمية الممتازة²: في هذا المستوى من الصحة التنظيمية يشعر أغلب العاملين باحترام قيمهم، ويستمتع أغلب القادة والعاملون لبعضهم ويشاركون في صنع القرارات واتخاذها، وأغلب العاملين يمكنهم قيادة المنظمة نحو تحقيق الأهداف، ويكون العمل الجماعي هو المفضل لدى الأفراد، وبيئة الثقافة التنظيمية غالباً ما تسودها أجواء الثقة ويكون الاتصال مفتوحاً بين العاملين وقيادة المنظمة. وهذه هي المنظمة المبادرة الموجهة التي تستقطب المستشارين والعاملين المحفزين الذين يرحبون بالتغيير، كعملية مستمرة لمواجهة تحديات المستقبل، فالنظرة للمنظمة إيجابية والتطوير يقودها نحو الصحة التنظيمية المثالية.

¹Nair ,HariA.p&Kumar ,Dileep&Ramalu, Subramaniaim Sri , **OrganizationalHealth: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model**, journal Asian Social Science; Vol. 10, No. 14: pp145-157 (2014).

²الجوراني هبة، منير طويرش، **الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرين من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط 2017.

سادسا: الصحة التنظيمية المثالية¹: في هذا المستوى من الصحة التنظيمية يشعر جميع العاملين بالاهتمام الكامل لقيمهم ولوجودهم في المنظمة، والعلاقة قوية جدا بينهم وبين القادة ويشاركون في اتخاذ القرارات المهمة، والقيادة فاعلة في جميع مستويات المنظمة تمكن العاملين وتوجههم نحو الأهداف التنظيمية عن الثقة الكاملة بين العاملين والمشرفين والمديرين التنفيذيين، ويكون الاتصال مفتوحا وفعالا داخل المنظمة.

4. أبعاد الصحة التنظيمية: هناك مجموعة من الأبعاد التي من الممكن اعتمادها في دارستنا الصحة التنظيمية وذلك بحسب توجهات الباحثين واهتماماتهم ويمكن تحديد بعض هذه الأبعاد كالاتي:

أولا: الإبداع والابتكار: وهي قدرة الإدارة على توليد مجموعة من الأفكار الجديدة المعروفة سابقا للتعامل مع المتغيرات الحديثة في البيئة الخارجية وبالشكل الذي يعزز من القدرات التكيفية للمنظمة.

ثانيا: استخدام الموارد: وتعكس قدرة الإدارة على استخدام الموارد المتاحة لدى المنظمة بأفضل كفاءة ممكنة وبالشكل الذي يحقق اقل نسبة من الضياع أو التلف في استخدامها.²

ثالثا: الاتصالات التنظيمية: تشكل الاتصالات الشريان الحيوي للمنظمات الصحية والذي يتم من خلاله توزيع وتبادل المعلومات بين كافة المستويات التنظيمية بالشكل الذي يساعد على تشخيص المشكلات التي من الممكن أن تؤثر على سير العمل في المنظمة واتخاذ القرارات اللازمة لمعالجتها بالوقت المناسبة وبالذقة والموضوعية المطلوبة.

¹Parlar, Hanifi & Cansoy, Ramazan, **Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health** , Journal of Education and Training Studies , Vol. 5, No. 4; pp18-28 (2017).

²Saunders, Ian & Barker, Steve, **Organizational health: A framework for checking your organization's fitness for success**, Journal of Change Management, Volume 2, Issue 2,2010 pp173-183 (2010).

رابعاً: الأخلاقيات: تعتبر الأخلاقيات من المحركات الأساسية لتحفيز الأفراد وتعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي داخل المنظمة وذلك من خلال تحديد مجموعة المبادئ التي توضح طبيعة السلوكيات المطلوبة والمرفوض التعامل بها بين الموارد البشرية.¹

خامساً: الاستقلالية: الدرجة التي يتمتع بها العاملين بدرجة كافية من الحرية في التعامل مع المهام والواجبات المنوطة بهم من حيث تقدير وقت الانجاز ومقدار الموارد المستخدمة فيه وغير ذلك.

سادساً: الثقة: وهي حالة الاطمئنان التي يشعر بها الأفراد العاملين داخل المنظمة نتيجة حالات الصداقة والصراحة التي تتعامل بها الإدارة مع مواردها البشرية في وضع السياسات والبرامج والإجراءات المعتمدة في تسيير الأعمال.²

سابعاً: القيادة: تمارس القيادة دور مهم في تحريك الموارد الموجودة داخل المنظمة وذلك من خلال مصادر القوة المتنوعة التي تتمتع بها داخل المنظمة سواء من حيث المكافآت أو العقوبات أو غيرها من الصلاحيات الرسمية وغير الرسمية التي تمتاز بها.³

¹ عطية، طارق طعمة ومهدي، أمانة عبد الكريم، تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، بحث استطلاعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، العدد 94 - المجلد 22، 2016، ص ص 344 - 325، . 2016

² حمادي انتصار عباس وعلي لبنى قحطان محمد، تأثير المرونة الاستراتيجية والالتزام البيئي في الصحة التنظيمية، بحث ميداني في عدد من الشركات الصناعية العراقية، مجلة دنانير، العدد الثامن، 2016 ص ص 450 - 474

³Parlar, Hanifi & Cansoy, Ramazan, **Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health** , Journal of Education and Training Studies , Vol. 5, No. 4; pp18-28 (2017).

5. مجالات الصحة التنظيمية¹:

للصحة التنظيمية عدة مجالات رئيسية ضرورية لتحقيق الانتاجية الجيدة للمنظمة، ومن أهم هذه

المجالات نذكر:

✓ **احترام قيم الأفراد:** ويقصد به إيمان المنظمة وقادتها بأن الأفراد يركزون بشكل أساسي على قبول قيمهم واحترامها، وتوفير احتياجاتهم، والاستماع إليهم والاهتمام بمطالبهم.

✓ **تطوير الأفراد²:** المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تسعى لإيجاد بيئة تعليمية ديناميكية تبعث على التطور والنمو، وتعتبر أخطاء الآخرين فرصاً للتعليم في منظمة تشجع الأفراد وتمنحهم الثقة والقبول.

✓ **بناء العمل الجماعي:** المنظمة التي تتمتع بالصحة تأخذ بعين الاعتبار العلاقات بين الأفراد لإنجاز مهمتها وتحقيق رؤيتها، كما أن قيادة المنظمة والعاملين فيها يستثمرون الوقت والفرص ليتواجدوا معها كفريق واحد في المشاركة والاستماع ورد الفعل، هنا لا بد من احترام الاختلافات كالعرق، الجنس، العمر، والثقافة، ولا تسمح المنظمة لهذه الخلافات بالسيطرة على المنافسة بين العاملين فيها.

✓ **دعم الثقة وبناءها:** المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية هي التي تتمتع بقنوات اتصال مفتوحة بين أفرادها وقادتها، ويتوفر فيها مستوى عالي من الثقة بين العاملين لكي يتطابق القول مع الفعل في جميع ممارسات الأفراد في المنظمة.

✓ **الدعم القيادي:** المنظمة التي تنظير إلى الأمام تتوجه نحو ما يجب أن يكون في المستقبل وتكون داعمة لقيادتها لتكون قيادة مبدعة ومؤثرة وتعتني بتوفير الاحتياجات الفردية وتكون مسؤولة عن تحقيق

¹ منيب عبد الله يوسف السقا، أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين، شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة- فلسطين، 2019 ص ص 34-

² الصرايرة، أحمد عدنان، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصال الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية،

الأهداف سواء لدي القادة أو العاملين، بلا شك تكون هذه المنظمة تتمتع بمستوي رفيع من الصحة التنظيمية.

✓ **المشاركة في القيادة:** المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تري أن لكيل قيادة سلطة، ولابد من المشاركة في السلطة بين القادة والعاملين، إذ يمكن للمعاملين المشاركة في وضع رؤية للمنظمة ووضع قراراتها واستغلال مواردها، ومشاركة القادة في جميع المستويات التنظيمية تمكن العاملين من تفعيل دورها وأخذ مواقع في رسم إستراتيجية المنظمة وتنمية مسؤولياتهم تجاهها.

II. المقاربة النظرية للصحة التنظيمية

1. نظرية التبادل الاجتماعي:

تعود هذه النظرية لمؤسسها بيتر بلاو الذي يركز على عنصر تبادل المنافع كأساس لعضوية الفرد في الجماعات، إذ أنه يريد من خلال انضمامه إلى الجماعة تحقيق المنفعة القصوى وتجنب الخسارة، كلما زادت العوائد الحاصلة للفرد من خلال انتمائه للجماعة¹.

تحاول نظرية التبادل الاجتماعي ومعيار المنفعة المتبادلة في الأساس تفسير الدافع الكائن وراء الاتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد، حيث أن فكرة معيار المنفعة المتبادلة تقوم على أن الأفراد يجب أن يساعدوا من يساعدهم ولا يجب عليهم أن يؤذوا من يساعدهم. فعندما يقوم أحد الأطراف بتأدية عمل مفيد للطرف الآخر فإن متلقي الفائدة سيشعر بالولاء تجاه المنظمة.

وقد توصلت هذه النظرية إلى أن علاقة التبادل بين الطرفين غالبا ما تتجاوز التبادل الاقتصادي وتتعداه إلى تبادل اجتماعي، حيث أثار العديد من الباحثين في السلوك التنظيمي بأن صاحب العمل والموظف لا يتبادلون فقط الموارد غير الشخصية كالمال مثلا أو الخدمات، ولكنهم يتبادلون أيضا الموارد الاجتماعية ك الاحترام والدعم المتبادل. لذلك فقد جاءت الأبحاث والدراسات التنظيمية لتطبيق نظرية

¹ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، مكتبة الشروق، عمان 1993 ص 151

التبادل الاجتماعي ومعيار المنظمة المتبادلة من أجل وصف الدوافع التي تقف وراء مواقف العامل وسلوكياته في المنظمة.¹

2. نظرية المساواة لـ آدمز²:

تستند هذه الفرضية إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عملية العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لفئات العاملين في الوظائف الشبيهة وبنفس الظروف، فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة بين الفئات تكون النتيجة شعور الفرد بالرضا. أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا.

وتعتمد نظريات العدالة والمساواة على القول بأن الأفراد يبحثون عن العدالة أو المساواة في العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين العاملين وأصحاب العمل، وأن إدراك عدم وجود عدالة في هذه العلاقة يؤدي إلى خلق حالة من التوتر النفسي الذي ينشط بدوره مجموعة من التغييرات السلوكية والمعرفية لدى الفرد في محاولة منه لتقليل هذا التوتر.

وتتص نظرية المساواة على أن الفرد يقارن معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم، فإن حدث و تساوى المعدلان فهنا لن يكون هنالك شعور بالظلم أو عدم المساواة³.

ويمكن القول أن شعور الفرد بعدم المساواة ينتج عن حالتين هما⁴:

¹أنور علي، علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى الموساة الحكومية بمحافظة دمشق، مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد 54، 2017 ص 21

²محمد الصرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات ج4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2009 ص 299.

³عمر محمد درة، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر 2008 ص 25.

⁴عمر محمد درة، مرجع سابق ص

الأولى: عندما يحصل العامل على أقل مما يحصل عليه زملاءه فيرتب عن ذلك شعوره بالغضب والإحباط والقلق.

الثانية: عندما يحصل العامل على أكثر مما يستحق يترتب عن ذلك شعور الفرد بالذنب أحياناً.

3. نظرية Z لـ وليام أوتشي:

أوضح وليام أوتشي في هذه النظرية كيف أنه يمكن للمؤسسات الأمريكية مواجهة التحديات اليابانية، وتؤكد هذه النظرية على الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل، فقد توصل أوتشي إلى أن الحوافز المادية غير كافية لتحفيز العمال إن لم يصاحب ذلك عملية تعليم لكيفية إدارة العمال بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة، وبذلك فقد وصل إلى مجموعة من الأسس هي¹:

❖ **الثقة:** الثقة المتبادلة بين الجميع واجبة، فالمؤسسات اليابانية تعتمد على مبدأ الثقة، من منطلق أن الثقة والإنتاجية عنصران تربطهما علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زادت الثقة في العامل كلما زادت إنتاجيته. وتنمو هذه الثقة من خلال المصارحة والمشاركة والتعاون بين العمال على كافة الأصعدة والمستويات الإدارية وكذلك بين المؤسسات والنقابات العمالية.

❖ **مهارة التعامل:** تمتاز المؤسسات اليابانية في إدارتها بالدقة والتهديب، ويرجع ذلك إلى الخبرة والتجربة الطويلة في الوظيفة.

❖ **المودة والاهتمام ودعم الآخرين والابتعاد عن الغرور والأنانية.**

ومن خلال هذه الأسس الرئيسية الثلاثة يحدد **وليام أوتشي** المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فلسفة الإدارة اليابانية وفق نظرية Z.²

¹ خيري أسماء، **العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة**، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، شهادة دكتوراه LMD تخصص علم اجتماع المؤسسة، 2019 ص 152.

² خيري أسماء، مرجع سابق ص 193

خلاصة:

تستجيب المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية الى ما يجري حولها من تغيرات وتطورات، واستشعار المشكلات في المؤسسة وتحديدها، ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة لها، قصد تقدير الحل البديل والمناسب، والعمل على تنفيذ هذا الحل بما يتناسب وقدرات المؤسسة.

وتسعى الصحة التنظيمية الى تحقيق أهداف المنظمة، وأهداف العاملين فيها، فهي تعبر عن مقدرة المنظمة على التعامل مع المتغيرات الداخلية والخارجية بكفاءة وفاعلية.



الفصل الثالث:
جائحة كورونا

تمهيد:

يقاس تقدم المجتمعات تطورها بمدى نمو وعي أفرادها، تجاه الظواهر المختلفة التي يعايشونها في ظروف وزمن معينين. ولعل ما يعيشه العالم اليوم من انتشار لفيروس كوفيد-19 ، أو جائحة كورونا كما أعلنتها منظمة الصحة العالمية، دليل واضح على أن الوعي الاجتماعي أصبح ضرورة اجتماعية من أجل تجاوز هذه الضائقة الصحية الخطيرة. والخروج ببلادنا إلى بر الأمان. وإذا قسنا مدى انتشار هذا الوباء في بلدان على غرار بلدان أخرى، والفارق المميز في درجة الانتشار وسرعته بينها، فالأكيد أننا نجد لتنامي وعي أفراد المجتمع دخل صريح في المساهمة في الحد من انتشار الوباء، أو المساهمة في زيادة المضاعفة من مخاطره.

فكلما كان الفرد يتميز بالحكمة والفهم السليم في إدراك ما يجري حوله، ويبني تفسيراته للظواهر على أساس المحاكمة العقلية المنطقية، بعيدا عن الخرافات والمعتقدات الخاطئة، كانت الحياة الاجتماعية أكثر توازن.

من هذا المنطلق فالأزمة الحقيقية التي تعيشها مجتمعاتنا اليوم هي أزمة وعي، وتتجلى أكبر صوره في مثل هذه الظروف الصعبة التي نمر بها حاليا، في ظل استفحال هذا الوباء في كل منطقة من مناطق العالم، من انتشار رهيب، وهلع أكبر بين أوساط أفرادها. وإذا اقتصرنا الدراسة على المجتمع الجزائري، كأنموذج من بين نماذج المجتمعات العالمية، التي تعاني من جائحة كورونا، فإن الحديث عن الوعي الاجتماعي، أصبح مناط اهتمام السلطات المحلية الجزائرية ومؤسسات المجتمع المدني، في القيام بالتوعية الكاملة للأسر، وفقا لبرامج الإعلامية والجمعيات الثقافية، والحملات التحسيسية، من أجل بناء وعي متكامل يساهم في محاربة هذه الضائقة الصحية.

1. الجائحة كورونا كوفيد-19:

1. التعريف بالجائحة:

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

ومرض كوفيد-19 هو مرض معدي سببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في شهر ديسمبر 2019. وقد تحوّل كوفيد-19 الآن إلى جائحة تؤثر على العديد من بلدان العالم¹.

2. كوفيد 19 بالجزائر:

انتشرت جائحة فيروس كورونا العام 2020 في الجزائر ابتداءً من 25 فيفري 2020، عندما فُحص إيجابياً بمرض فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة SARS-CoV-2 - لعينة من مواطن إيطالي، ثم كُشف عن حالات أخرى مصابة بكوفيد-19

3. التكيف القانوني لفيروس كورونا كوفيد-19:

أكدت منظمة الصحة العالمية بأن فيروس كورونا وباء عالمي لم يكن متوقعا، ولم تستطع إلى حد الآن أي دولة السيطرة عليه ومنعه من الانتشار وإيجاد له العلاج المناسب، والدليل على ذلك العدد الهائل

¹ وزارة الصحة والتضامن 2020

للمضاي التي خلفها والذي يتضاعف من يوم إلى آخر¹. إضافة إلى تأثيره بشكل سلبي على جميع القطاعات الاقتصادية الحيوية² في العالم مما انعكس سلبيًا على الطبقة العمالية وهذا نتيجة قيام المؤسسات إما بوقف نشاطها مؤقتًا وإحالة عمالها على عطل مدفوعة الأجر أو عطل سنوية، وإما بغلاقها بعد إعلان إفلاسها وقيامها بتسريح عمالها.

4. جائحة كورونا - مقارنة اجتماعية:

لا أحد يستطيع أن يغفل حقيقة أنّ الوباء الأسرع انتشارًا في العالم والذي أطلق عليه كورونا كوفيد-19، أضر البلدان الغربية المتقدمة في العالم؛ مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وإيطاليا، وفرنسا، وإسبانيا، وبلجيكا، وألمانيا...، أكثر مما فعل بالبلدان التي تعد متراجعة من النواحي التنموية.

جاءت كورونا لتصنع لحظتها التاريخية، وتتحدى مفاهيمنا وأفكارنا وكل ما اعتبرناه صحيحًا ومقبولًا حتى الآن، حيث اعتدنا أن ضرر العولمة يطال البلدان الأفقر والأقل تطورًا، وخلصنا إلى أنّ العولمة كظاهرة متعددة الأبعاد أسهمت في إضعاف الضعيف وتقوية القوي، وبدا ذلك صحيحًا. من جانب آخر، ومن وجهة نظر علم اجتماع التنظيم، صار في عداد المسلمات القول إن لا خوف على دولة المؤسسات. ولما كانت الدول الغربية المتقدمة دول مؤسسات فستتجو لا محالة،

وبسهولة، أما بلداننا فسيتساقط فيها الأفراد مثل أوراق الشجر في فصل الخريف. هكذا بدا الوضع للوهلة الأولى، وقد أشارت كل التوقعات إلى قدرة الغرب المتطور على النجاة، فيما ستعدم قدرة بلداننا على

¹ آخر الإحصائيات تشير إلى تسجيل أكثر من 3 ملايين و400 ألف مصاب وأكثر من 240 ألف وفاة، موقع متابعة فيروس كورونا كوفيد لوزارة الصحة وإصلاح المستشفيات في الجزائر، تاريخ الاطلاع 03 ماي 2020.

² بن قاسم محمد، مآل عقود الشغل في ظل الأزمة الراهنة المتعلقة بفيروس كوفيد 19، مقال منشور بموقع المعلومة القانونية لنشر العلوم القانونية.

مواجهة الجائحة، بيد أن تطورات انتشار الوباء وطرق التعامل معه أظهرت حقائق مختلفة على أرض الواقع.¹

ظهر واضحًا من خلال هذا السيناريو المؤلف، كيف أنّ المجتمعات العربية انساقت إلى الغرب المتقدم، وتتبع أخباره، وتعلقت بمقارناته في مواجهة الجائحة، فكان أن انتشرت الكمامات، وتشكّلت لجان خلية الأزمة على الصعيد الوطني، وفرض الحظر العام، واهتمت الحكومات تمامًا كما يفعل الغرب المتقدم، وقرع فشل القطاع الصحي في البلدان المتقدمة ناقوس الخطر في بلداننا، وكان لسان حال الفرد والمؤسسة على السواء في مجتمعاتنا يردّد "إذا انهار القطاع الصحي في بلدان متقدمة بدلالة عدد الإصابات، وتصاعدت نسب الوفيات بالمقارنة معهم، فكيف بنا؟".

وقد بدا أنّ انهيار القطاع الصحي في الولايات المتحدة بدلالة الإحصائيات والتي تشكل 31 % من عدد الإصابات في العالم أثار هلع العالم، من حيث أنّه غالبًا ما يُنظر إلى القطاع الصحي الأمريكي على أنّه الأكثر تقدمًا وكفاءة وفعالية. أضف إلى ذلك أنّ إصابة عدد من الأشخاص المعروفين، من أمثال رئيس الوزراء البريطاني بوريس جونسون، وشخصيات رياضية وفنية معروفة أخرى بهذا الفيروس، أسهم في زيادة درجة القلق والتوتر، حيث ظهر للعامة أنّ الفيروس يقتحم الجميع، ولا يميّز بين مجتمع متقدم أو نامٍ، ولا يفرّق بين شخصية معروفة ومشهورة وأخرى ضامرة ومجهولة، وكان من شأن أمور من هذا النوع أن تنعش انتشار الإشاعات التي اتسم بعضها بالخطورة، مثل الإشاعة التي تقول أنّ الفيروس ينتقل عبر الهواء، ولم يكن هذا إلا محض هراء.

¹ أسماء حسين ملكاوي، حسن رشيق وآخرون، أزمة كورونا وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم السياسية والعلاقات الدولية، مركز ابن خلدون للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قطر، قطر، 2020، ص 50.

وباللجوء إلى لغة الأرقام في مجتمعاتنا فقد بدا أن عدد الإصابات -وبالتالي عدد الوفيات- أقل بكثير، باستثناء إيران التي بلغ عدد الإصابات فيها رقما كبيرا.

II. آليات مواجهة الجائحة كورونا كوفيد-19:

1. تأثيرات الجائحة اقتصاديا واجتماعيا في الجزائر:

لقد كان أثر هذا الفيروس كارثيًا، إذ سيكون للشلل الاقتصادي العالمي انعكاسات وتبعات سلبية جدًا على الاقتصاد الجزائري، فلقد فقدت الجزائر نصف مداخيلها من العملة الصعبة خلال الأيام الأولى من الجائحة، وذلك بسبب تهاوي أسعار البترول في الأسواق العالمية، تحت ضغط جائحة كورونا، وهو ما وضع الحكومة في مأزق جديد تجاه الجبهتين الاجتماعية والاقتصادية التي تهدد بانفجار وشيك¹.

إذ يعتمد الاقتصاد الجزائري في نسيجه الصناعي والاستهلاكي بدرجة رئيسية على الخارج، وتعتبر دولة الصين من بين أهم مورديه بالمواد الأولية كالحديد والألمنيوم، إضافة إلى بعض المعدات الطبية والصيدلانية، زيادة على مواد واسعة الاستهلاك، كالمواد المدرسية، والألبسة، وبعض اللوازم المنزلية، كما تعتبر المصانع الصينية المورد الرئيسي لبعض القطاعات التحويلية، حيث توفر قطع غيار الصناعات الكهربائية والكهرومنزلية والميكانيكية، على غرار الهواتف ولوازم الإعلام الآلي. وفي ظل شلل المصانع الصينية، فإنّ العطب في مسار بعض القطاعات في الجزائر سيكون كبيرًا، وقد تختلف التقديرات الاقتصادية للتأثير الوطني المحتمل بشكل كبير، مع خسارة هائلة في الإنتاج. في هذه الحالة، وفيما يلي، تقرير موجز عن تحليل الآثار الاقتصادية الفعلية والمحتملة للأزمة حتى الآن:

¹JACOB, K. (2020). The Socio-economic Impact of COVID-19 on the Economy. The Sierra Leone: cademia.

✓ قد يؤدي إلى ركود يحركه الطلب، وخاصة من قطاع الخدمات الذي يوفر في الجزائر 60 في المائة من فرص العمل، و 44 في المائة من الناتج الداخلي الخام، و 2.2 في المائة من القيمة المضافة. وهنا يتوقع مراقبون تضرر قطاع الخدمات من تداعيات فيروس كورونا، الذي يعتبر ثالث قطاع رئيسي في الناتج المحلي الإجمالي، حيث يشمل القطاع الخدمات المصرفية والسياحية والفندقة، والتأمينات، والترفيه والاتصالات وخدمات الإنترنت والمعلومات والنقل وغيرها.. .

✓ وعلى غرار قطاع الفندقة، يشهد قطاع الوكالات السياحية صعوبات عديدة، خاصة تلك التي تنشط في السياحة الدينية على غرار الحج والعمرة، حيث قرّرت السعودية تعليق العمرة إلى إشعار آخر في إطار إجراءات الوقاية من تفشي وباء كورونا.

✓ وفر قطاع خدمات المطاعم سوق شغل لليد العاملة، سواء المنظمة منها أو أصحاب العمل اليومي، وهي من بين القطاعات التي عرفت صدمة كبيرة نجمت عن هذا الوباء، ويجدر التذكير هنا، بأن الحكومة قرّرت تعليق نشاط المقاهي والمطاعم ضمن إجراءات الوقاية من انتشار الوباء.

✓ ستخفف الإيرادات في قطاعات أخرى من الاقتصاد مما يؤدي إلى "الميزانيات المرهقة".

✓ زيادة الديون العامة لتخفيف الصدمة الخارجية والحفاظ على مستويات التوظيف.

✓ وإذا نظرنا إلى حظيرة السيارات في الجزائر، خاصة وسائل النقل والشاحنات، فإن مجمل قطاع غيار السيارات مصدره الصين، وفي ظل غلق المصانع الصينية، فإن قطاع غيار السيارات في الجزائر سيعرف بدوره عجزًا بشكل ملحوظ، وبحسب خبراء فإن فترة تسليم البضائع بين الجزائر وبكين، تتراوح تقريبًا بين 3 إلى 4 أشهر، وهذا في ظل تراجع نشاط الموانئ في العالم.

✓ التأثيرات المتوقعة على ندرة المخزون الاستراتيجي قائمة في ظل توقف العمل في القطاعات المنتجة كالزراعة والصناعة، مما سيسبب غلاء وارتفاعا في الأسعار.

✓ تصريح مجلس الوزراء بمخطط عمل الحكومة يعتمز إرساء قواعد اقتصادية جديدة، تقوم على ثلاثة محاور، أولها تطوير الموارد البشرية ويشمل إعادة بناء المنظومة الصحية، وإعادة بناء المدرسة والجامعة، وثانيا التحول الاقتصادي من خلال التركيز والاعتماد على الطاقات المتجددة، ثم الاقتصاد الرقمي والمعرفة كمحور ثالث.

✓ تعهد مجلس الوزراء برفع القيود عن الاستثمارات الوطنية والأجنبية، وعدم الالتزام بقاعدة 49/51 في المئة إلا فيما يتعلق بالقطاعات الاستراتيجية، وهي القاعدة التي كانت مصدر نفور المستثمرين الأجانب، بينما تمسكت بها الحكومات السابقة بدعوى الحفاظ على السيادة الوطنية¹.

2. الإجراءات والآليات المتخذة لتسيير المؤسسات الجزائرية في ظل الجائحة:

دفع فيروس كورونا العديد من الحكومات حول العالم إلى التدخل ببرامج إنقاذ ودعم ضخمة للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية المتضررة لدعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من جهة، وحفاظا على مناصب العمل بقدر الإمكان من جهة ثانية. وهذا ما بادرت الجزائر إليه على غرار الكثير من الدول بتفعيل مجموعة من الآليات هي:

أولا : آلية العمل عن بعد: يتأسس مفهوم نظام العمل عن بعد على منح الموظف أو المستخدم إمكانية تأدية واجباتها الوظيفية سواء بشكل جزئي أو بشكل كامل، من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة، وهو بذلك يعتبر أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرافق العامة من خلال تأدية الأعمال والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية، ويمكن اعتمادها من طرف الإدارة في الحالات التي

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيان نص مجلس الوزراء، الجزائر: رئاسة الجمهورية 2020.

تتطلب تأدية الأعمال وإنجاز المهام من خارج مقر العمل عوضا عن التواجد كليا أو جزئيا في مقرات العمل، دون أن يعتبر ذلك نوعا من أنواع الإجازات.¹

على مستوى القطاع الخاص، يعتبر العمل عن بعد أحد أهم صور العمل غير النمطي التي تجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة في مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات.²

يتمثل العمل عن بعد في انجاز جزء من العملية الإنتاجية أو كلها أو تقديم بعض الخدمات خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة. وهذا من خلال استعمال الكمبيوتر، وسائل الإعلام والاتصال للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، كما يخص الأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة³ مثل السكرتارية، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة، الطبع...

أكثر من ذلك قد يتضمن العمل عن بعد تحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية وتحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة. كما يتم نقل بعض الأعمال على الشاشة من المؤسسات ومنحها لمصالح خدمتية مستقلة، يتعلق الأمر هنا بأعمال دقيقة كتطوير أنظمة الحاسوب و البيع و مصلحة الزبائن و ا لإدارة.⁴

¹ دليل العمل عن بعد، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، قطاع إصلاح الإدارة، المملكة المغربية، أبريل 2020، ص4.

² ماموني فاطمة الزهرة ، العولمة و الأشكال الجديدة للعمل ، دار نور نشر ، ألمانيا أكتوبر 2019 ص347.

³ V. *Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? Op.cit. p 24 et 80.*

⁴ ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل، مقاربات سوسولوجية للمجتمع الجزائري، عدد6 ، جوان 2000 ص236.

الواقع أن صور العمل عن بعد متنوعة، فهي لا تشمل نمودجا واحدا بل تشمل وضعيات مختلفة كالعامل في المنزل والعمل عن بعد في مواقع مختلفة والعمل عن بعد المتنقل والعمل عن بعد من خلال مكاتب عمل غير مستقرة.

ثانيا: آلية نظام العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر:

الآلية الثانية التي اعتمدت عليها الجزائر في إطار المحافظة على مناصب العمل بدلا من اللجوء إلى عملية الاقتطاع من الرواتب الموظفين و أجور العمال أو تسريحهم، تم اعتماد نظام العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو في القطاع الاقتصادي طوال مدة التوقف عن العمل حسب فترة الحجر الصحي المحددة.

في قطاع الوظيفة العمومية، أكدت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 69/20 وضع 50 % من مستخدمي كل المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر طوال فترة الحجر الصحي، على أن تكون الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والتي يربين أطفال صغار والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة ومن يعانون من هشاشة صحية¹.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 69/20 التي حددت مدة العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر ب 14 يوم حسب مدة الحجر الصحي المنزلي كمرحلة أولى قبل أن يتم تجديدها بموجب قرار الحكومة ب 10 أيام إضافية تمتد من 19 إلى 29 أفريل 2020

ثالثا: آلية نظام العمل بالتوقيت الجزئي:

من بين الآليات المعتمدة أيضا اللجوء إلى ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي، كأحد الآليات اللازمة والضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل حفاظا على مناصب العمل بدلا من اللجوء إلى عملية تسريح العمال، حيث سمحت المادة 04 من الأمر رقم 97/03¹ بتخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل المحددة كمبدأ عام ب 40 ساعة عمل في كل القطاعات² على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل.

الأصل في تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها أن يتم عن طريق التفاوض والاتفاق في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع ومؤسسة ومتطلباتها.

¹ الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ج ر عدد 3 لسنة 1997.

² المادة 02 من الأمر 97-03 السابق الذكر وهذا بعد أن كانت 44 ساعة طبقا لقانون 90-11

الفصل الرابع:

دراسة ميدانية

تمهيد:

بعد أن قمنا في الفصل النظري للبحث بعرض المشكلة والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها، سنحاول من خلال دراستنا الميدانية ترجمة هذه الحقائق إلى معطيات ملموسة وذلك بالاستناد إلى إستراتيجية منهجية متكاملة تمكنا من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات و المعلومات التي حصلنا عليها من الميدان، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع البحث وعينة الدراسة، كما سيتم تحديد المنهج المتبع في الدراسة و التطرق المتبع في الدراسة و التطرق إلى أدوات جمع البيانات كما سنتطرق إلى عينة الدراسة و كيفية اختيارها ، وضبط مجالات الدراسة المكانية و الزمانية و البشرية، وكذلك من خلال هذا الفصل سيتم عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان و تفسيرها و اختبار مدى صحة الفرضيات ، لنحاول الخروج بالنتائج العامة للدراسة .

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من المراحل الأولى لكل دراسة علمية محددة بالإشكالية معينة، حيث تساعد على الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن تكون لها علاقة بأحد متغيرات البحث، أو بأكثر من متغير بنسبة ارتباط معينة، بالإضافة إلى أنها تسهل للباحث عملية التأكد من صحة توافق المنهج المستخدم من الدراسة مع المتغيرات، وكذلك معرفة ملائمة أدوات البحث، و قد بدأت دراستنا الاستطلاعية منذ موافقة اللجنة العلمية للقسم على موضوع الدراسة، ونزلت للميدان للبحث عن المراجع و الكتب بالاتصال بمختلف المكتبات لجمع المادة العلمية.

و كان أول اتصال لي بميدان الدراسة في حدود منتصف شهر ماي بتاريخ 16 ماي 2021 "لمديرية التربية ولاية المسيلة"، و ذلك من أجل التعرف على مجتمع البحث حيث تبين لنا أنه يتكون من عمال وموظفين موزعين على كلا الجنسين إناث و ذكور، حيث حاولت من خلال هذه المرحلة تحديد وحصر أهم المساهمات المورد البشري في تعزيز دور الصحة التنظيمية داخل المؤسسة في ظل جائحة كورونا - كوفيد 19-، ومن خلال الزيارة المتكررة للميدان لاحظت وجود وعي كبير من طرف الموظفين باعتبارهم العنصر البشري الذي تقوم عليه المؤسسة و كذا شعورهم بالمسؤولية و أنهم واحد من بين أهم العوامل في تأثير على الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية لولاية المسيلة.

2. منهج الدراسة:

يستند موضوع بحثنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياته.¹ ومن خلال الدراسة المتمثلة في "مساهمة المورد البشري في تعزيز دور الصحة التنظيمية داخل المؤسسة في ظل جائحة كورونا" تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى دراسة وتحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها و توصيف العلاقات القائمة بينهما، ويهدف للوصول إلى وصف علمي متكامل لها و يهدف إلى دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة الأوضاع و ذلك بهدف الحصول إلى معلومات كافية ودقيقة عنها و تهدف إلى التعرف على المعتقدات و الاتجاهات عند الأفراد و الجماعات و يظهر استخدامنا لهذا المنهج من خلال جمع البيانات حول أنواع الصحة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة و المتمثلة في مديرية التربية لولاية المسيلة و علاقتها بالمورد البشري و ذلك لمحاولة التعرف على مدى ارتباط هذين المتغيرين مع بعضهما البعض و تغييرها بتغير أنواع الصحة التنظيمية المقدمة في مديرية الصحة التنظيمية لولاية المسيلة.

3. أدوات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم المراحل المهمة في البحث، فكل باحث عند دراسته لظاهرة معينة يقوم بتحديد نوعية وشكل البيانات اللازمة لاختبار فروضه،² و قد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة على أسئلتها أو لفحص فرضياتها³، و قد استخدمت في

¹مقداد محمد والفر ماجد، مناهج البحث العلمي والتحليلي الإحصائي في العلوم الإدارية والاقتصادية، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإسلامية، غزة، 2007، ص 110.

² كامل محمد المغربي، أساليب البحث

³ جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص97.

البحث الميداني كل الأدوات التي كانت متاحة أمامي و رأيت أنها تخدم أهداف الموضوع و لذلك فقد تنوعت و تعددت و فيما يلي سوف أوضحها:

أ. الملاحظة:

تعتبر الملاحظة وسيلة هامة من وسائل تجميع المعلومات ذلك لأنها تسهم إسهاما أساسيا في البحث الوصفي، وهناك معلومات يمكن للباحث أن يحصل بالفحص المباشر و ذلك عندما يكون الأمر متعلقا بالأشياء المادية و النماذج... .

و في هذه الحالة فإن العملية تكون بسيطة نسبيا، حيث يتضمن التصنيف و القياس و العد¹ وتعتبر الملاحظة من أهم أدوات جمع البيانات و خطوة أساسية تستمر مع الباحث مع بداية عمله إلى نهاية فمن خلالها يستطيع الباحث منهجيا أن يكشف عن تفاصيل الظواهر و العلاقات الموجودة بين عناصرها.² و في دراستي هذه اعتمدت على " الملاحظة المباشرة و البسيطة" و التي هي نوع من الملاحظة غير العلمية، حيث يقوم الباحث بملاحظة الظواهر و الأحداث عن طريق الصدق بدون إعداد و تخطيط مسبقين و بدون استخدام وسائل و أدوات مقننة وهذا النوع مفيد في الدراسات الاستطلاعية.³ و تفيد هذه الطريقة في ملاحظة سلوك الأفراد ملاحظة واقعية أثناء إجراء المقابلات، و قد ساعدتني هذه الوسيلة في التعرف عن كثب عن ميدان الدراسة بالتعرف على أقسام ومصالح و مختلف هياكل مديرية التربية لولاية المسيلة، و أشير إلى أنني استعملت هذه الأداة الخاصة عند إجراء المقابلات المباشرة مع مختلف أفراد العينة و حتى بعض المسؤولين ورؤساء المصالح الذين أفادوني كثيرا بمعلومات لها صلة مباشرة بموضوع دراستي.

¹ أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، د ط، المكتبة الأكاديمية، د س، ص 342.

² علياء شكري وآخرون، قراءات في علم الاجتماع، د ط، دار الكتاب، مصر، د س، ص 25.

³ عبد الله شريف، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، د ط، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 292.

وقد تم استخدام الملاحظة ميدانيا في المجالات التالية:

- ✓ التعرف على جماعات العمل وخاصة تلك التي تمثل عينة البحث؛
- ✓ ملاحظة طبيعة العمل الذي يمارسونه وكذا البيئة الفيزيائية و مدى ملائمتها لظروف الصحة التنظيمية؛
- ✓ مراقبة سلوك الأفراد أثناء استجوابهم وهم يقومون بالمهام المسندة إليهم؛
- ✓ التعرف على مدر رضا العاملين على الظروف الصحية التي يزولون بها مهامهم.

دليل الملاحظة المباشرة

ا. بيانات متعلقة بالقيادة التنظيمية:

1-الابداع: (مدى تقديم المساعدة، القدرة على الاندماج مع الاخرين، مدى إلهام الاخرين، الوقوف

على طبيعة البرامج التكوينية)

.....

2-المهارات الفنية: (مدى المثابرة، الاسهام في حل المشكلات، ابتكار الأساليب الحديثة والبسيطة،

مدى القدرة على إيجاد البدائل)

.....

اا. بيانات متعلقة بالدعم التنظيمي:

1-الحوافز المادية: (الزيادة في الأجور، المنح والعلاوات، المكافآت، توفير السكن الوظيفي، توفير

وسائل النقل والمواصلات)

.....

2-الاهتمام بالموظفين: (توفير الامن، توضيح إجراءات وطرق العمل، المرونة في التعامل، تقديم

الدعم المادي والمعنوي)

.....

III. بيانات متعلقة بالثقة التنظيمية:

1- الثقة في العمل: (تكوين صداقات بين الرؤساء والمرؤوسين، تمكين العاملين من الاخذ بزمام

الأمر، التكليف بتسيير المصالح، المشاركة في اتخاذ القرار، توسيع دائرة التشاور والاختذ بالرأي)

.....

2- فرق العمل: (مدى العمل بروح الفريق، التكافل، التعاون، التشجيع المتبادل، النقد البناء، نبذ

الصراعات والخلافات، مدح العمل الجيد، تبادل الخبرات)

.....

ب. المقابلة:

تعتبر المقابلة من التقنيات المنهجية المباشرة والمهمة أيضا في جمع البيانات وذلك لسهولة إجرائها نسبيا

ومن فوائد المقابلة أنها تسمح للباحث التعمق أكثر في فهم الموضوع المراد دراسته من خلال اللقاء

والتواصل المباشر.¹

تتكون المقابلة من أبسط صورها من مجموعة من الأسئلة معدة سلفا من قبل الباحث، ويطرحها على

الشخص موضوع البحث وجها لوجه، ويقوم الباحث بالتسجيل الإجابات عليها مباشرة، أو عن طريق

الآلات تسجيل سمعي، على تشخيص تكون لدى الباحث نسخة كي يفرغها و لدى الشخص المقابل نسخة

أخرى.²

و تمت الاستعانة بأداة المقابلة في هذه الدراسة بشكل أساسي نظرا لما توفره من بيانات هامة تخدم

أهداف البحث، حيث تمت إجراء مقابلة مع المسؤولين بمديرية التربية في ولاية المسيلة و كذلك مع بعض

¹ نادية سعيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، د ط، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر،

2017، ص292.

² عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط1، دار التمييز للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2002، ص

169.

العمال أثناء إجراء الدراسة الاستطلاعية من أجل شرح و ضبط المواعيد إضافة إلى الحصول على المعلومات التي تساعد في ضبط حجم المجتمع المدروس و تساهم في صياغة أسئلة الاستمارة.

ج. الاستمارة:

تعتبر الاستمارة تقنية منهجية مباشرة في البحث تساعد الباحث في الحصول على المعلومات المناسبة و اللازمة لموضوع دراسته و التي تسمح أيضا، بجمع المعلومات و إجراء الدراسة في أقرب ممكن و بتكاليف أقل جهد أوفر وتعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية.¹

بعد قراءة الأدبيات المتعلقة بموضوع دراستنا والاستفادة من الدراسات السابقة والمشابهة لها، قمت ببناء أسئلة وتوزيعها على عينة مكونة من 40 مبحوث هم من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة. ومرت الاستمارة قبل صياغتها النهائية بعدة خطوات منهجية، فمن المهم أن يتحقق الباحث من مدى قابليتها للتطبيق من أجل الوصول إلى النتائج الدقيقة التي تمكنه من الإجابة على الإشكالية، وفيما يلي توضيح خطوات بناء الاستمارة.

❖ **مرحلة إعداد الاستمارة:** وتم فيها التركيز على التصميم والصياغة الجيدة لأسئلة حتى تكون واضحة غير مبهمة يستطيع من خلالها الموظفين الإجابة على الأسئلة بسهولة.

❖ **مرحلة تجريب الاستمارة:** تسبق عملية تجريب الاستمارة على المبحوثين عملية عرضها على مجموعة من المحكمين، وفي هذا الصدد تم عرض الاستمارة على أساتذة مختصين من أجل تحكيمها والاستفادة من خبرتهم وملاحظاتهم لتقديم الصياغة النهائية للاستمارة.

وأسفرت عملية التحكيم على تعديل وتدقيق وحذف بعض الأسئلة، و إعادة ترتيب و إدراج بعضها على محاور أخرى، و هذا ما قد يضيفي الدقة العلمية على المعطيات المحصلة عليها و بعد انتهاء عملية

¹ نادية سعيد عاشور، مرجع سبق ذكره، ص286.

التحكيم تم تجريب الاستمارة على 5 مبحوثين من عمال مديرية التربية لولاية المسيلة، و اتضح مع ذلك أنها على قدر من الدقة و الوضوح فلم تسجل أي صعوبات لدى المبحوثين من حيث فهم الأسئلة وتقديم الإجابات.

❖ **تطبيق الاستمارة:** تم توزيع الاستمارة على عينة قدرت ب 40 مبحوث من موظفي مديرية التربية بولاية المسيلة وتم استرجاع جميع الاستمارات، وإلغاء استمارتين (2) لعدم استكمال الإجابة الكاملة عليها، حيث ضمت الاستمارة 33 سؤال ما بين المغلقة والمفتوحة والتي تم توزيعها على ثلاث محاور كالاتي: (أنظر الملحق رقم 1).

المحور الأول: ويشمل معلومات عامة حول المبحوثين ويضم 5 أسئلة.

المحور الثاني: ويشمل بيانات حول السياسات المنتهجة من طرف إدارة الموارد البشرية على الموظفين في ظل ظروف جائحة كورونا، ويضم 22 سؤالاً.

المحور الثالث: ويشمل بيانات حول الصحة التنظيمية في ظل تداعيات أزمة كورونا كوفيد 19 وضم 20 سؤالاً.

د. مجالات الدراسة:

إن تحديد مجالات الدراسة يعد من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، وقد اتفق أغلبية الباحثين والمتخصصين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة ثلاثة مجالات هين المجال المكاني، المجال الزمني، و المجال البشري.

أولاً: المجال الزمني:

لقد بدأت الدراسة الميدانية مع بداية الدراسة النظرية في أواخر شهر جانفي 2021 أين قمت بالتعرف عن قرب على مختلف مصالح المؤسسة، وسير عملها وإجراء بعض المقابلات مع مسؤولي المديرية، وذلك من أجل التصريح لإجراء هذه الدراسة وكذا تقديم بعض المعلومات المتعلقة بتعدادها البشري وكل المعلومات التي من شأنها أن تخدم موضوع الدراسة.

بعد الانتهاء من الدراسة النظرية والإجراءات المنهجية في مرحلة لاحقة (تحديدا يوم 15 مارس 2021)، قمت بتطبيق الاستمارة التجريبية على بعض موظفي المؤسسة وقد دامت هذه المرحلة من مارس إلى غاية نهاية ماي، وسبب هذا الوقت الطويل هو إجراءات البرتوكول الصحي نظرا لظروف الجائحة حيث كان هناك تفويج في استقبال الطلبة المتربصين، وفي المرحلة الأخيرة من الدراسة الميدانية قمت بتطبيق الاستمارة في صياغتها النهائية للحصول على المعلومات و البيانات التي تم من خلالها الإجابة على الإشكالية المطروحة.

ثانيا: المجال المكاني: لقد تمت الدراسة على مستوى مديرية التربية على مستوى ولاية المسيلة، وتقع هذه الأخيرة في وسط ولاية المسيلة بجانب مديرية البيئية، ويقابلها مستشفى سليمان عميرات. وقد تحولت التسمية من مفتشية الأكاديمية إلى مديرية التربية بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1971/09/09م.

ثالثا: هذا مجال مجتمع الدراسة والذي تمثل في عمال مديرية التربية ولاية المسيلة والبالغ عدد 223 موظف باختلاف رتبهم وأجناسهم.

ثانيا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1. عرض البيانات الشخصية للمبحوثين.

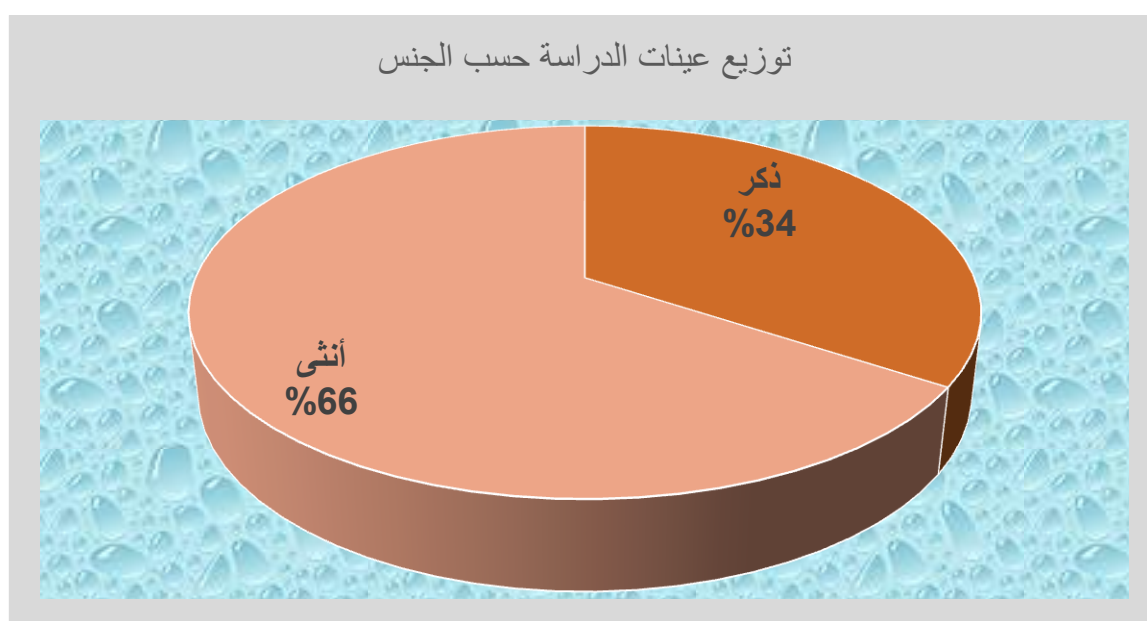
الجدول رقم (1): توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس		
النسبة %	التكرار	
34.21%	13	ذكر
65.79%	25	أنثى
100%	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه الجدول رقم (1) والذي يمثل توزيع عينات الدراسة المستجوبين حسب الجنس (ذكر/أنثى) وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 38 فردا، نلاحظ أن 13 فردا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 34.21%، أما حجم الإناث فقد بلغ 25 أنثى بنسبة قدرت بـ 65.79%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (1): توزيع عينات الدراسة حسب مستوى الجنس



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCELV 2016.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ طغيان الإطارات الأنتوية في مديرية التربية بولاية المسيلة و هو الأمر الذي أصبح غالبا على مختلف مديريات الجمهورية نظرا أن القطاع التربوي محبذ عند كثير من النساء خاصة المتزوجات هذا من جهة ومن جهة أخرى الثقافة الإسلامية التي يتمتع بها المجتمع الجزائري أين نجد المرأة لا تنافس أخاها الرجل في بعض الأعمال الرجالية و التي تكون حكرا على الرجال فقط ، بالإضافة إلى أن المرأة الجزائرية لديها من الكفاءات العالية في مجال التربية وهذا ما يجعلها مؤهلة لدخول عالم الشغل في قطاع التربية.

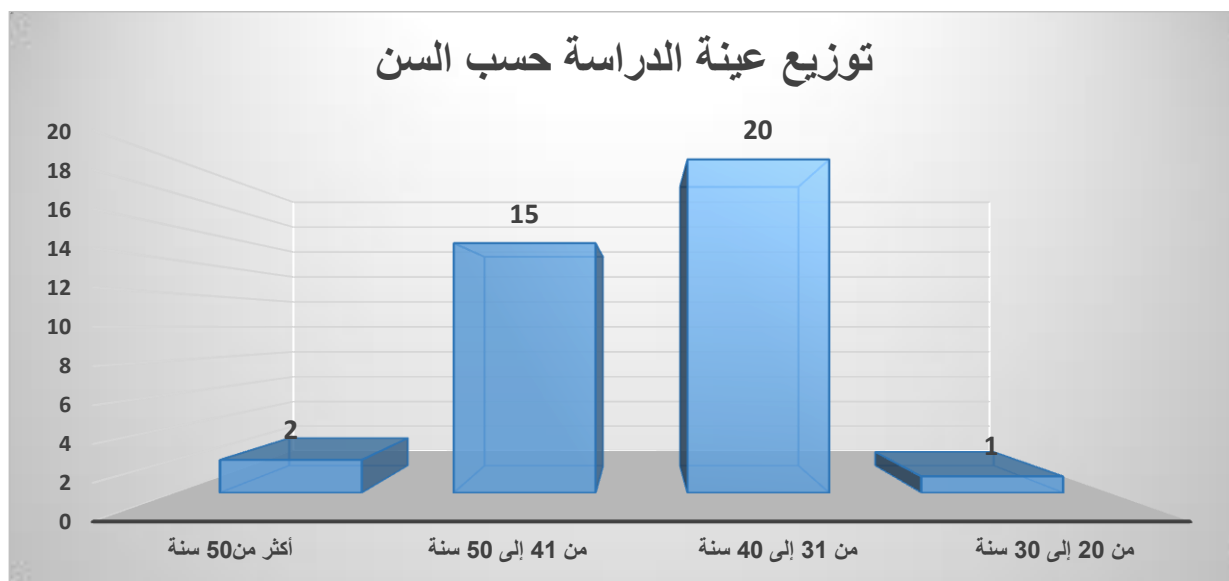
الجدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب السن

السن		
النسبة %	التكرار	
2.63 %	1	20 - 30 سنة
52.63 %	20	31 - 40 سنة
39.47 %	15	41 - 50 سنة
5.27 %	2	أكثر من 50 سنة
100 %	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 38 فردا، نلاحظ أن فردا واحدا من الذين يتراوح سنهم (20-30 سنة) بنسبة بلغت 2.63%، أما الذين يتراوح سنهم ما بين (31-40) فقد بلغ عددهم 20 فردا بنسبة قدرت بـ 52.63%، والذين يتراوح سنهم ما بين (41-50) فقد بلغ عددهم 15 فردا بنسبة قدرت بـ 39.47%، في حين أن البقية الذين يزيد سنهم عن 50 سنة والبالغ عددهم 2 أفراد بنسبة قدرت بـ 5.27%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2): أعمدة بيانية تمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على برنامج EXCEL.

الفئة الغالبة من حيث السن هي فئة الشباب بين 31 و 40 سنة، فما فوق، وذلك راجع لكون أغلبهم جامعيين.

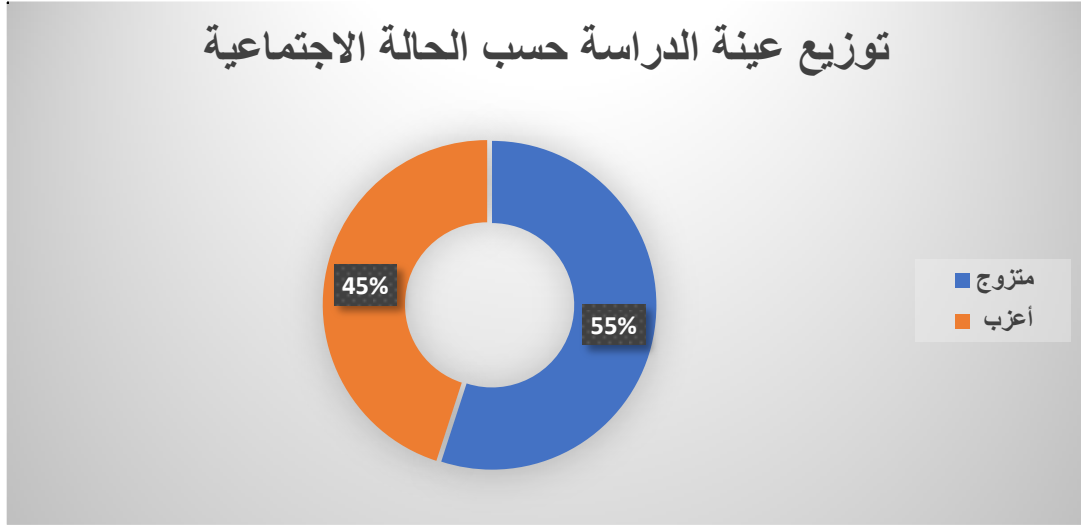
الجدول رقم (3): توزيع عينات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية		
النسبة %	التكرار	
44.73 %	17	أعزب
55.27 %	21	متزوج
100 %	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 38 فردا، نلاحظ أن هناك (21) فردا متزوجا بنسبة بلغت 55.27%، أما العزاب فقد بلغ عددهم 17 فردا بنسبة قدرت بـ 44.73%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(3): دائرة نسبية تمثل متغيرات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج EXCEL.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه و بالنظر إلى الشكل رقم (3) نجد نسبة المتزوجين من المبحوثين أخذت أكبر نسبة مقارنة مع باقي المبحوثين و هذا ما يمكن تدعيمه بالجدول رقم(2)، من خلال نسبة الفئات العمرية التي توضح بان أغلب المبحوثين واصلين لسن الزواج، و هذا ما يجعلهم أكثر ارتباطا بالمؤسسة التي هي بالنسبة لهم مصدر رزقهم، فعلى المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار هذه الفئة التي هي نقطة إيجابية على المؤسسة استغلالها نظرا لالتزامات هذه الفئة التي تجعلها تبحث عن الاستقرار الوظيفي و بالتالي يجب مراعاة هذه الاختلافات في الحالة العائلية أثناء توزيع المهام على الموارد البشرية.

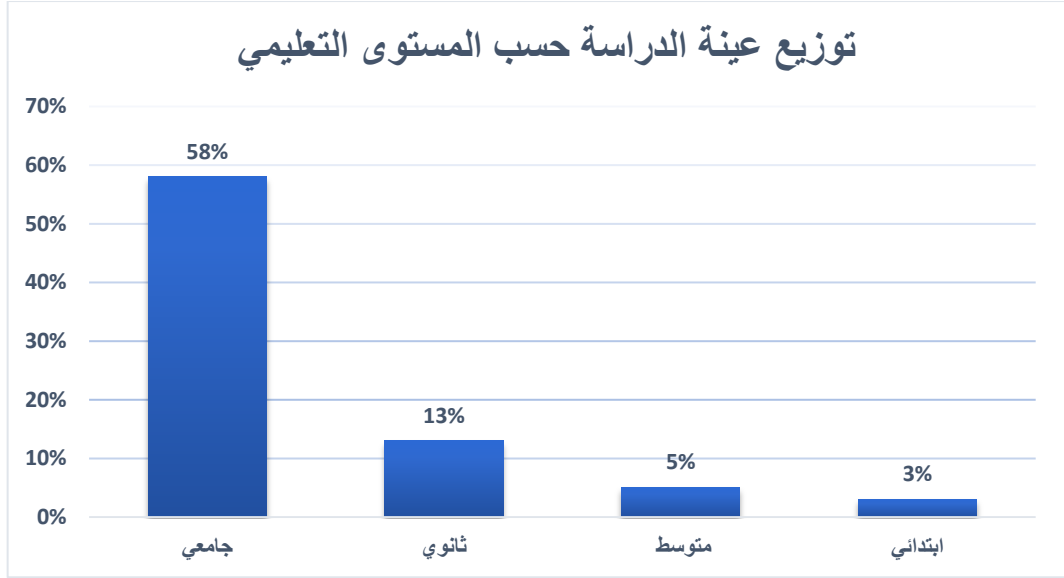
الجدول رقم (4): يوضح متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي		
النسبة %	التكرار	
2.63%	1	ابتدائي
5.26%	2	متوسط
34.21%	13	ثانوي
57.90%	22	جامعي
100%	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 38 فرداً، نلاحظ أن الذين لديهم مستوى ابتدائي عددهم فرد واحد فقط بنسبة 2.63 %، أما الذين لديهم مستوى متوسط فبلغ عددهم فردين اثنين بنسبة 5.26 %، في حين نرى أن المستوى الثانوي يشغله 13 فرداً بنسبة 34.21 %، بينما المستوى الجامعي فعددهم 22 فرداً بنسبة قدرت بـ 57.90 %، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (4): أعمدة بيانية توضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج EXCEL.

و من خلال النسب المتفاوتة في المستوى التعليمي، و بالتالي اختلاف في المناصب و الثقافة و أيضا التفكير، و هذا ينعكس على وجهة النظر حول الصحة التنظيمية، فقد يكون هناك اختلاف في درجة الوعي حول أهمية الصحة و كيفية المحافظة عليها باختلاف المستوى التعليمي و هذا ما سنحاول اكتشافه في الجداول اللاحقة، حيث أن الموظفين الذين يعملون في مناصب سامية تكون لديهم شهادات عالية و بالتالي وعي كافي و دراية عالية حول ماهية الصحة التنظيمية على عكس الموظفين الأقل درجة و الأقل مستوى.

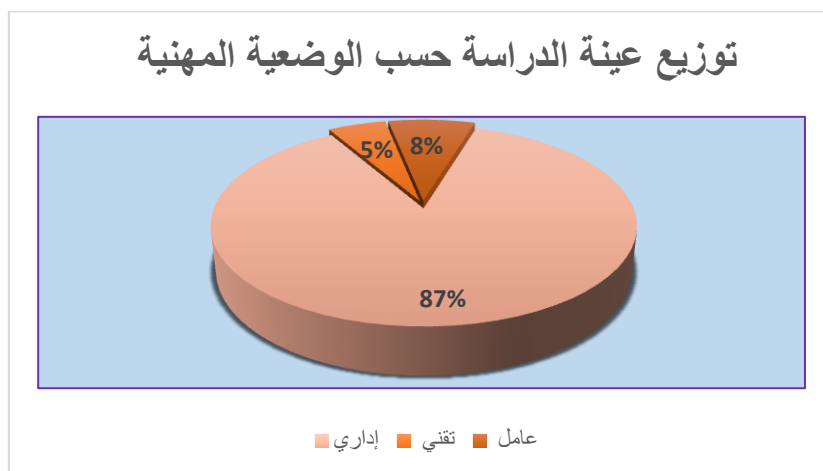
الجدول رقم (5): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوضعية المهنية

الوضع المهني		
النسبة %	التكرار	
7.89 %	3	عامل
5.26 %	2	تقني
86.85 %	33	إداري
100 %	38	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 38 فردا، نلاحظ أن الإداريين يبلغ عددهم 33 فردا بنسبة بلغت 86.85%، أما التقنيين فعددهم اثنين بنسبة 5.26%، في حين بلغ عدد العاملين ثلاثة أفراد بنسبة 7.89%، هذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (5): دائرة نسبية توضح عينة الدراسة حسب الوضعية المهنية



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الجدول و الشكل أعلاه بأن النسبة المرتفعة هي للموظفين الإداريين بنسبة 87% تليها نسب 8% للعمال ونسبة 5% للتقنيين، و هذا ما يدل على أن عينة الدراسة متنوعة من حيث المستويات أي المراتب الوظيفية و هذا شيء إيجابي يفيد في استثمار طاقتهم و خبرتهم ومعارفهم في تكوين مورد بشري يساهم في تعزيز دور الصحة التنظيمية داخل المؤسسة.

2. عرض وتحليل نتائج بيانات الاستبيان:

❖ المحور الثاني: السياسات التنظيمية المنتهجة من طرف إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة

الجدول رقم (6): يوضح العلاقة بين طرح الإدارة لأفكار جديدة وتخفيض ساعات العمل

المجموع		لا		نعم		طرح أفكار جديدة
% - مج	مج - ت	%	ت	%	ت	تخفيض ساعات العمل
34,21%	13	10,53	4	23,68	9	نعم
65,79%	25	36,84	14	28,95	11	لا
100,00%	38	47,37	18	52,63	20	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول رقم(7) و هو عبارة عن جدول مركب لعبارتي رقم(5) و (6) المطروحتين في استبيان الدراسة و التي تتصان على ما يلي: نصت العبارة رقم (5):باعتبارك موظف من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة هل توافق أن تقوم المديرية بطرح أفكار جديدة، و نصت العبارة (6) على الآتي:في ظلالضروف التي شهدها العالم عامة و الجزائر خاصة من جراء تداعيات أزمة كورونا، هل توافق على تقليص ساعات العمل تقاديا لمزيد من الإصابات. ولقد لخص الجدول أعلاه جابات عينة الدراسة حيث هناك 9 أفراد من أصل 20 من أفراد عينات الدراسة أبدوا رأيهم الإيجابي في أن المؤسسة على استعداد في طرح أفكار جديدة و تخفيض ساعات العمل، و 11 شخص وجدوا أن المؤسسة غير مستعدة لتخفيض ساعات العمل و لكنها مستعدة لطرح أفكار جديدة، من جهة أخرى هناك 4 أفراد من أصل 18 الذين وجدوا أن المؤسسة لا تملك خطة لطرح أفكار جديدة ولكنها قادرة على تقليص ساعات العمل عكس 14 فرد الذين رأوا أن المديرية غير قادرة على كل من طرح أفكار جديدة و لا تقليص ساعات العمل. هذا في ما يخص توزيع العينات تكراريا أما إجمالاً فإن:

فإن فكرة طرح أفكار جديدة بالنسبة للإدارة لا تتوافق بشكل كبير مع تخفيض ساعات العمل ، إلا للضرورة القصوى مثلا، وهنا نجد أن سبب تخفيض ساعات العمل كان نتيجة لتقشي فيروس كورونا، إذ كان من واجب الإدارة اتخاذ احتياطاتها قصد حماية الموظفين لأبعد الحدود. وهنا نجد أن ما نسبته

(23.68%) من الموظفين قد استفادوا من هذا التخفيض. في حين نقرأ في الجدول أن نسبة كبيرة من موظفي المؤسسة (36.84%) لا يرون بأن الإدارة تبادر بطرح أفكار جديدة بخصوص تخفيض ساعات العمل.

الجدول رقم (7): يوضح العلاقة بين السن و التوقف عن العمل.

التوقف عن العمل		نعم		لا		المجموع	
السن	ت	%	ت	%	مج - ت	مج - %	
من 20 إلى 30 سنة	3	7.89	4	10.53	7	18.42	
من 31 إلى 40 سنة	5	13.16	1	2.63	6	15.79	
من 41 إلى 50 سنة	8	21.05	2	5.26	10	26.32	
50 سنة فأكثر	10	26.32	1	2.63	11	28.95	
المجموع	30	78.95	8	21.05	38	100	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه رقم (8) نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين سن الموظفين ورغبتهم في التوقف عن العمل حيث نجد أنه كلما كان سن الموظف كبير كلما زادت الرغبة في التوقف عن العمل، حيث ما يقارب 80% من أفراد العينة أي ما يعادل 30 فرد أبدوا رغبتهم في التوقف عن العمل وكانت الفئة التي تتراوح أعمارها من 50 فأكثر هي أكثر الفئات موافقة على هذا القرار أي ما يقابل 10 أفراد بنسبة 26.32%، أما قي ما يقابلهم من الفئات التي أبدت رغبتها في العمل فكانت الفئة من التي تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة، بمعدل 7 أفراد أي ما نسبتهم 10% من أفراد العينة.

و براءة تفسيرية لمعطيات الجدول 8 نجد أن فئة كبار السن و التي تتراوح أعمارهم 50 سنة فأكثر هم فئة التي وافقت على التوقف عن العمل و هذا راجع لأنهم من الفئة التي لا تستطيع تحمل مضاعفات الوباء و تكون أقل مناعة بالإضافة إلى أن الأشخاص في هذا العمر يكونون في سن التقاعد أي تتناقص

القيمة المضافة التي يقدمونها للمؤسسة، على عكس الفئة التي أبدت رغبتها في العمل و المواصلة و هي فئة الشباب قد يكون إما لجهلهم أو لإقتناعهم بأن صحتهم و مناعتهم تستطيع الصمود.

الجدول رقم (8): يوضح العلاقة بين التوقف عن العمل و طرح أفكار جديدة

المجموع		لا		نعم		أفكار	طرح
مج - ت	مج - %	ت	%	ت	%	عن	جديدة
36,84	14	15,79	6	21,05	8	نعم	التوقف
63,16	24	39,47	15	23,68	9	لا	العمل
100,00	38	55,26	21	44,74	17	المجموع	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه فإن ما نسبته (21.05%) من الموظفين يؤمنون بأن الإدارة قد تبنت أفكارا جديدة في ظل الظروف الجديدة الطارئة والمتمثلة في جائحة كورونا كوفيد-19، وذلك من خلال استفادتهم من التوقف عن العمل بسبب الظروف المذكورة آنفا. أما ما نسبته (39.47%) من الموظفين فهم متمسكون دائما برأيهم القائل بأن إدارتهم لا تبادر بطرح أفكار جديدة و لا يريدون التوقف عن العمل و قد تكون هذه الفئة الأكثر تضررا من التوقف عن العمل فلهم التزامات تتمثل في الإشراف على سير عملية الامتحانات النهائية من شهادة تعليم ابتدائي و متوسط و بكالوريا، و كذا متابعة سير عملية التعليم عن بعد.

الجدول رقم (9): يوضح العلاقة بين تكيف الإدارة مع الظروف الطارئة وغلق المكاتب فترة الفيروس

تكيف الإدارة مع الظروف الطارئة		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	مج - ت	مج - %	ت	%
14	36,84	9	23,68	23	60,53		
12	31,58	3	7,89	15	39,47		
26	68,42	12	31,58	38	100,00		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

من خلال الجدول أعلاه وبقراءة تحليلية نجد ما عددهم 23 فرد من أفراد العينة وافقوا على أن إدارتهم متكيفة مع كل الظروف الطارئة وأنها قد تلجأ لغلق المكاتب في حالة تفاقم الوضعية الوبائية، وهذا ما يؤدي إلى فرض حجر كلي أين لا يمكنهم مزاوله أعمالهم وكل الأعمال تجمد. وهو ما أجمعت عليه أفراد عينة الدراسة.

عند قراءتنا للجدول رقم (9) قراءة تفسيرية نجد أن الإدارة قد وفقت في تكيفها مع الظروف الطارئة، حيث يرى (36.84%) من الموظفين بأنه تم غلق للمكاتب التي يعملون بها وذلك في إطار التدابير الاحترازية من الفيروس (كورونا كوفيد-19). وهو الأمر الذي يحسب للإدارة في ظل هذه الظروف حيث سارعت لاحتواء الخطر بشتى الطرق. أما فئة قليلة من الموظفين بنسبة (7.89%) فهم لا يرون بأن الإدارة قد حاولت التكيف مع الجائحة، ولم تقم بأدنى حركة في صالح الموظفين وهو ما يعتبر إجحافا في حق الإدارة.

الجدول رقم (10): يوضح العلاقة بين تكيف الإدارة مع الظروف الطارئة والإحالة على إجازة فترة الفيروس

تكييف الإدارة مع الظروف الطارئة		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
13	34,21	11	28,95	24	63,16	مج - ت	مج - %
10	26,32	4	10,53	14	36,84	لا	
23	60,53	15	39,47	38	100,00	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات لاستبيان.

من خلال المعطيات الظاهرة في الجدول أعلاه، نجد بأن فئة كبيرة من الموظفين (34.21%)، تتفق على رأي واحد مفاده أن الإدارة تسعى جاهدة للتكيف مع الظروف الجديدة والمتمثلة في جائحة كورونا كوفيد-19، وهو ما ترجمته الإدارة تجاه موظفيها بإحالتهم على إجازات مدفوعة الاجر قصد إراحتهم جراء هذه الظروف. أما ما نسبته (10.53%) من موظفي المديرية فيرون أن الإدارة لم تتكيف مع الظروف الجديدة الطارئة، حيث أن ميزة الاجازة مدفوعة الاجر لم تمسهم إطلاقا، ويرجع سبب ذلك الى أن بعض المصالح الحساسة لا يمكن الاستغناء عنها نظرا لضرورة المصلحة، وفي بعض الأحيان الأخرى يرجع السبب الى سوء التسيير واللا عدل في توزيع الاجازات.

الجدول رقم (11): يوضح العلاقة بين استغلال الإدارة للوسائل المتاحة والاصابة بعدوى فيروس

كورونا

المجموع		لا		نعم		استغلال الإدارة للوسائل
مج - ت	مج - %	ت	%	ت	%	الإصابة بعدوى الفيروس
15	71,05	5	13,16	10	26.31	نعم
23	28,95	3	7.89	20	52.63	لا
38	100,00	8	21.05	30	78.94	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات لاستبيان.

حسب الجدول والنتائج أعلاه فإن (52.63%) من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة يرون بأن الإدارة لم يصابوا بعدوى فيروس كورونا كوفيد-19، ويرجع ذلك حسبهم للاستغلال الجيد من طرف الإدارة لوسائل الحماية من هذا الفيروس. أما ما نسبته (7.89%) من الموظفين، فهم على الرغم من عدم إصابتهم بفيروس كورونا إلا أنهم لا يقرون باستغلال الإدارة للوسائل والامكانيات المتاحة في مجابهة هذه الجائحة.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين استغلال الإدارة للوسائل المتاحة والتخوفات من الإصابة

بفيروس كورونا

المجموع		لا		نعم		استغلال الإدارة للوسائل
مج - %	ت	%	ت	%	ت	من الإصابات
65,79	25	15,79	6	50,00	19	نعم
34,21	13	5,26	2	28,95	11	لا
100,00	38	21,05	8	78,95	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات الاستبيان.

يوضح الجدول في الأعلى معطيات تخص استغلال الإدارة لوسائل الحماية من الفيروس، ويقابله تخوفات الموظفين من الإصابة بعدوى فيروس كورونا كوفيد-19، ومنه نقرأ بأن نصف تعداد العينة المدروسة، أي ما يعادل نسبة (50.00%) من الموظفين يقولون بأنه رغم قيام الإدارة بالاستغلال الأمثل للموارد في مواجهة المرض إلا أنهم متخوفون من الإصابة بالعدوى. وفي قراءة أخرى نجد نسبة (5.26%) من الموظفين يرون بأن الإدارة لم تستغل الموارد كما يجب من أجل مواجهة الجائحة، إلا أنهم رغم ذلك غير متخوفين من أي إصابة بالعدوى من الفيروس.

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين تحفيز الإدارة للموظف والإرهاق الجسدي في ظل فيروس كورونا

التحفيز		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الإرهاق الجسدي الزائد							
نعم	8	21,05	11	28,95	19	50,00	مج - ت
لا	18	47,37	1	2,63	19	50,00	مج - %
المجموع	26	68,42	12	31,58	38	100,00	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

تفيدنا النتائج المستخلصة من النتائج الظاهرة في الجدول أعلاه، بأن نسبة مهمة تمثل (47.37%) من مجموع الموظفين يذهبون الى القول بأنه عند وجود تحفيز من طرف الإدارة للموظف، فإن ذلك من شأنه أن يمنع أو حتى يقلل من الإرهاق الجسدي الزائد. وهو ما يثبت بأن التحفيز جد مهم من طرف الإدارة تجاه موظفيها حتى تخفف على العبء الزائد عنهم في أداء مهامهم. في حين نجد أن فئة قليلة نسبتها (2.63%) من مجموع الموظفين، متمثلة في فرد واحد يرى بأنه لا يوجد تحفيز من طرف الإدارة تجاه موظفيها إلا أن ذلك لا يعني زيادة في الإرهاق الجسدي، بل على العكس من ذلك فلا يوجد أي إرهاق زائد.

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين تحفيز الإدارة للموظف والضغوط النفسية للموظفين في ظل

فيروس كورونا

التحفيز		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	مج - ت	مج - %
4	10.52	20	52.63	24	73.68		
13	34.21	1	2.63	14	26.32		
17	44.73	21	55.26	38	100.00		

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

الجدول رقم (13) يظهر أن الضغوط النفسية للموظف يمكن لها أن تتلاشى، إذا ما عرفت الإدارة كيف تحفز موظفيها إيجابيا، ففي تحليلنا للجدول نرى بأن ما نسبته (34.21%) يرون بأن التحفيز من شأنه التأثير في الضغوط النفسية للموظف، والعكس صحيح، فعندما لا نجد تحفيزا للموظفين نجد ان الضغوط النفسية للموظف تتزايد وترتفع نسبتها. بينما يرى (52.63%) من الموظفين أنه إذا ما غاب التحفيز للموظف فإن نسبة الضغوط النفسية حتما سترتفع وتزيد.

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين برامج الإدارة التكوينية للموظفين والإصابة بعدوى فيروس

كورونا

برامج التكوين للموظفين		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	مج - ت	مج - %
7	18.42	12	31.58	19	50.00		
13	34.21	6	15.79	19	50.00		
20	52.63	18	47.37	38	100.00		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

نستشف من الجدول السابق بأن وجود برامج تكوينية من طرف الإدارة للموظفين، حول كيفية التعامل مع الفيروس، يساهم ذلك في عدم الإصابة بعدوى الفيروس، وهو ما ترجمته نسبة (34.21%) من مجموع الموظفين المدروسين. أما في حالة عدم وجود برامج تكوينية من طرف الإدارة للموظفين، فإن ذلك قد يؤدي الى ارتفاع نسبة الإصابات بالفيروس، وهو ما أقرته نسبة (31.58%) من مجموع الموظفين محل الدراسة.

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين برامج الإدارة التكوينية للموظفين ووقوع الحوادث للموظفين في ظل الجائحة.

برامج التكوين للموظفين		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	مج - ت	مج - %	ت	%
0	0,00	12	31,58	12	5,26	0	0
24	63,16	2	5,26	26	94,74	24	63,16
24	63,16	14	36,84	38	100,00	24	63,16

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستبيان.

النتائج في هذا الجدول تخص وقوع الحوادث للموظفين، في حالة وجود برامج تكوينية تخص الموظفين، حول كيفية التعامل مع الفيروس، ونرى هنا أن الأغلبية من الموظفين بنسبة (63.16%) من مجموع الموظفين محل الدراسة، تعتقد أن وجود مثل هذه البرامج التكوينية تساعد كثيرا في الحد من وقوع الحوادث. أما نسبة قليلة من الموظفين (5.26%) من مجموع الموظفين ترى بأنه حتى في عدم وجود برامج تكوينية فإنه يمكن للحوادث ألا تقع للموظفين.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين طغيان الجانب الإنساني للإدارة تجاه الموظفين و توقف الموظفين عن العمل في ظل الجائحة.

المجموع		لا		نعم		طغيان الجانب الإنساني
مج - ت	مج - %	ت	%	ت	%	التوقف عن العمل
14	36,84	2	5,26	12	31,58	نعم
24	63,16	9	23,68	15	39,47	لا
38	100,00	11	28,95	27	71,05	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات الاستمارة.

عند قراءتنا للجدول رقم (18)، نجد بأن الموظف لا يمكنه دائما الاستفادة من الجوانب الإنسانية للإدارة في تعاملاتها مع الموظفين، فنرى بأن نسبة (39.47%) من موظفي المديرية، ورغم إقرارهم بوجود جانب إنساني من طرف الإدارة تجاههم إلا انهم لم يستفيدوا من ميزة التوقف عن العمل في ظل الجائحة التي أصابت المجتمع. و في مقابل ذلك فقد استفادت نسبة قليلة من الموظفين من فترة توقف عن العمل، رغم أنهم لا يرون بوجود جانب إنساني للإدارة نحو الموظفين، وهو ما عبرت عنه نسبة (5.26%) من مجموع الموظفين محل الدراسة.

الجدول رقم (18): يوضح تصورات أفراد العينة لتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في المديرية

المبدأ	متوسطه الحسابي	انحرافه المعياري	نسبة مئوية	الترتيب حسب الأهمية النسبية
الثقة	3.23	0.90	64.50%	1
التوازن	2.92	0.96	58%	3
الإبداعية	2.39	1.10	47.79%	6
تسخير الموارد	2.87	0.92	57.44%	4
حل المشكلات	2.78	1.03	55.69%	5
الاستقلالية	3.17	0.77	63.44%	2
الصحة التنظيمية	2.96	0.50	69.70%	- - -

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات نظام SPSS.

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تصورات أفراد العينة لمستوى الصحة العمومية في المديرية ومدى تطبيقها لمبادئها، حيث توصلنا من خلال عبرات الاستبيان الموزع على عينة الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة متوسط إلى قريب من الجيد حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.96 أي بأهمية نسبية تصل إلى 70 % بحوالي 69.70% و جاءت مبادئها مرتبة تصاعديا حسب أهميتها النسبية المتواجدة بينها في المؤسسة كالتالي: الإبداعية بنسبة 47.79 % تليها كل من مبدأ حل المشكلات و تسخير الموارد بنسبة 55.69% و 57.44% على الترتيب، ثم نجد مبدأ التوازن بنسبة 58%. أما مبدئي الاستقلالية و القفة فقد احتلا الصدارة بنسبة جد متقاربة وهي على التوالي 63.44% و 64.50% .

وعليه و من خلال القراءة التحليلية لمعطيات الجدول رقم(6) نجد أن مديرية التربية لولاية المسيلة لها من الثقافة في الصحة التنظيمية ما يكفيها حيث تحقق مبدأ الثقة وتوازن السلطة من خلال قيامها بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين، أما مبدأ الاستقلالية فقد جسده في تجاهلها لطلبات الجماعات الضاغطة كالنقابات في اتخاذ قراراتها، وفي ما يخص مبدأ حل المشكلات و تسخير الموارد فالمديرية تسعى جاهدة في إيجاد بدائل تعويضية لمواجهة الندرة التي قد تتعرض لها، و أخيرا مبدأ الإبداعية مما لا شك أن المديرية عملت ولازالت تعمل على برامج تطويرية للمؤسسات التربوية.

❖ مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

1- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نص الفرضية: " لموظفي مديرية التربية لولاية المسيلة القدرة على التكيف مع شروط تطبيق الصحة التنظيمية في ظل الجائحة".

من خلال الجدول رقم (10) الذي يمثل العلاقة بين (تكيف الإدارة بشكل جيد مع الظروف الطارئة، وغلق المكاتب أثناء فترة الفيروس). والجدول رقم (11)، الذي يمثل العلاقة بين (تكيف الإدارة بشكل جيد مع الظروف الطارئة، والاحالة على إجازة مدفوعة الاجر أثناء فترة الفيروس)، نرى بأن النسبة الغالب (36.84%) تقر بأنه يمكن لموظفي مديرية التربية لولاية المسيلة القدرة على التكيف مع شروط تطبيق الصحة التنظيمية في ظل الجائحة.

وفي مجل القول يمكن القول إن مديرية التربية لولاية المسيلة وبإدارتها للموارد البشرية قادرة على التكيف مع شروط تطبيق الصحة التنظيمية في ظل الجائحة بإجماع 27 فرد من أفراد العينة أي ما نسبتهم 71.05% هذا ما يدل على أن مديرية التربية لولاية المسيلة لها صحة تنظيمية فعالة.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

نص الفرضية: "هناك استيعاب للأفراد داخل مديرية التربية لمفهوم الصحة التنظيمية في ظل الجائحة." من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل العلاقة بين (طغيان الجانب الانساني على العمل بعد الجائحة، والتوقف عن العمل أثناء فترة الفيروس). والجدول رقم (17)، الذي يمثل العلاقة بين (برامج تكوينية للموظفين بالمؤسسة للتعامل مع فيروس كورونا، ووقوع أية حوادث في العمل أثناء فترة الفيروس)، نرى بأن النسبة الغالبة، أي ما نسبته (36.84%) ترى أنه هناك استيعاب للأفراد داخل مديرية التربية لمفهوم الصحة التنظيمية في ظل الجائحة.

3- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة:

نص الفرضية: "يمكن إحداث التغيير المناسب في تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية وخارجها (المؤسسات التربوية التابعة لها) في ظل الجائحة."

من خلال الجدول رقم (6) الذي يمثل العلاقة بين (طرح الإدارة أفكارا جديدة في مواجهة التغيرات الطارئة كفيروس كورونا، و تخفيض ساعات العمل أثناء فترة الفيروس). والجدول رقم (7)، الذي يمثل العلاقة بين (طرح الإدارة أفكارا جديدة في مواجهة التغيرات الطارئة كفيروس كورونا، و التوقف عن العمل أثناء فترة الفيروس)، نرى بأن نسبة عالي(23.68%) من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة يرون بأنه يمكن إحداث التغيير المناسب في تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية وخارجها (المؤسسات التربوية التابعة لها) في ظل الجائحة.

4- الاستنتاج الجزئي للفرضية الرابعة:

تص الفرضية: "يمكن استحداث آليات وخطط عمل جديدة للحد من انتشار الجائحة في ظل تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية".

من خلال الجدول رقم (10)، الذي يمثل العلاقة بين (استغلال الإدارة للوسائل المتاحة في مواجهة كورونا على أحسن وجه، والإصابة بعدوى الفيروس). والجدول رقم (11)، الذي يمثل العلاقة بين (استغلال الإدارة للوسائل المتاحة في مواجهة كورونا على أحسن وجه، والتخوفات من الإصابة بالفيروس)، نلاحظ بأنه هناك رؤية واضحة للموظفين مفادها أنه يمكن استحداث آليات وخطط عمل جديدة للحد من انتشار الجائحة في ظل تطبيق الصحة التنظيمية داخل مديرية التربية.

النتائج العامة:

في ضوء النتائج الجزئية التي توصلنا إليها سابقا، نصل في النهاية الى النتيجة العامة، كمحاولة منا للإجابة عن التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث، الذي هو كالتالي: ما مدى مساهمة المورد البشري في تعزيز دور الصحة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية (مديرية التربية لولاية المسيلة نموذجا) في ظل جائحة كورونا - كوفيد19 ؟.

ومن خلال المعالجة النظرية و الأمبريقية لموضوع دراستنا، والذي يتمحور حول واقع الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية في ظل جائحة كورونا، فقد حاولنا في هذه الدراسة الكشف عن طبيعة وواقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية، في ظل جائحة كورونا. وانطلاقا من تفسير الفرضيات الفرعية للبحث، والتي تحققت في مجملها بنسبة كبيرة، فقد تبين لنا أن الفرضية الرئيسية للدراسة تحققت بنسبة كبيرة.

الختامة

حظي موضوع الصحة التنظيمية باهتمام واسع وكبير من طرف العديد من الباحثين السوسيوتنظيميين، كونه يعالج العديد من الجوانب التنظيمية للمؤسسات والمنظمات، ويتطرق الى مختلف جوانبها وعناصرها، التنظيمية، مثل الإدارة والموظفين ومناخ العمل ومختلف السلوكيات الحاصلة بالمؤسسة أو المرتبطة بها سواء من الداخل او من الخارج.

وقد تم في هذه الدراسة التعرف على جل الحثيات المتعلقة بجوانب الصحة التنظيمية، وتم التطرق الى مختلف جوانب الصحة والسلامة في المؤسسة الجزائرية، سواء من حيث الكم أو النوع.

ويمكننا القول بأن موضوع الصحة التنظيمية هو واحد من بين أهم المرتكزات الأساسية والحديثة في المجال التنظيمي، ويرجع سبب ذلك الى الأهمية البالغة التي يكتسيها في مجال العلوم الاجتماعية.

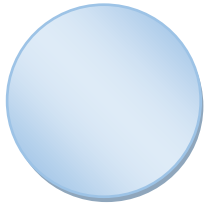
ونظرا لما سبق من منطلقات تحليلية للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، يمكن القول إن الصحة التنظيمية تعتبر أحد الأبعاد الأساسية والمهمة داخل السياق التنظيمي للمؤسسة. حيث تساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال معالمها الأساسية، مثل الابداع والابتكار، واستخدام الموارد... الخ.

إن تطبيق الصحة التنظيمية بالشكل المثالي الذي تقتضيه، من شأنه أن يحافظ على سلامة المنظمة، ويعمل على تعزيز الشعور بالأمن والطمأنينة لدى العاملين التابعين لها. وبالتالي القدرة على تعديل سلوكياتهم وذلك من أجل ضمان توازن عام للمؤسسة، أي خلق بيئة صحية منظمة خالية من المشاكل والعراقيل التنظيمية، وتسير وفقا للاستراتيجية المرجوة منها. وهنا نكون قد طبقنا صحة تنظيمية مثالية تخدم أهداف المؤسسة على المدى الطويل، وتحافظ على استقرارها ووجودها.

قائمة المصادر

و

المراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر باللغة العربية:

❖ المعاجم:

1. كريم سيد محمد محمود، معجم الطلاب الوسيط عربي عربي، ط 1، دار المكتبة العلمية، بيروت لبنان، 2006، ص 439.

❖ الكتب:

1. نادية سعيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، د ط، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 292.

2. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، د ط، المكتبة الأكاديمية، د س، ص 342.

3. جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 97.

4. عبد الله شريف، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، د ط، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 292.

5. عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط 1، دار التمييز للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2002، ص 169.

6. علياء شكري وآخرون، قراءات في علم الاجتماع، د ط، دار الكتاب، مصر، د س، ص 25.

7. ماموني فاطمة الزهرة، العولمة و الأشكال الجديدة للعمل، دار نور نشر، ألمانيا أكتوبر 2019، ص 347.

8. مقداد محمد والفر ماجد، مناهج البحث العلمي والتحليلي الإحصائي في العلوم الإدارية والاقتصادية، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة الإسلامية، غزة، 2007، ص 110.

9. عمر محمد درة، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر 2008 ص 25.

10. محمد الصرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات ج4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2009 ص 299.

11. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، مكتبة الشروق، عمان 1993 ص 151.

❖ المذكرات والرسائل الجماعية:

1. عبد الله عبد القادر الكمالي ، مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة في التربية تخصص إدارة وقيادة تربوية، جامعة الشرق الأوسط 2011 ص3.

2. مريم شباح، إنتاجية العامل في ظل طبيعة علاقة العمل ضمن نمطي نظام العمل الرسمي والتعاقدى، دراسة ميدانية بمركب النسيج E.A.T.I.T باتتة، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم غير منشورة فيعلم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتتة 1 ، 2015 ص31.

3. منيب عبد الله يوسف السقا، أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين، شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة- فلسطين، 2019 ص ص 34-35.

4. هبة منير، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون، من وجهة نظر معلمي، جامعة الشرق الأوسط، عمان الاردن، 2017 ص 17 ص18،

5. الجوراني هبة، منير طويرش، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة

عمان وعلاقتها باستراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر

المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط 2017 .

6. أسماء حسين ملكاوي، حسن رشيق وآخرون، أزمة كورونا وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم

السياسية والعلاقات الدولية، مركز ابن خلدون للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قطر، قطر

2020، ص 50.

7. إيناس زهير الشمايلة، أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في

محافظة الكرك دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2014 .

8. خيرى أسماء، العدالة التنظيمية وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة، جامعة

محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، شهادة دكتوراه، 2019،

ص 152.

❖ المجالات والمقالات المنشورة:

1. الصرايرة، أحمد عدنان، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصال الاردنية، المجلة الاردنية في

إدارة الاعمال، الجامعة الاردنية، عمان الاردن 1997، ص 117.

2. ب. رورب، مستقبل العمل وعمل المستقبل، مجلة التواصل، مقاربات سوسيولوجية للمجتمع

الجزائري، عدد6، جوان 2000 ص236.

3. حمادي انتصار عباس وعلي لبنى قحطان محمد، تأثير المرونة الاستراتيجية واللا تأكد البيئي في

الصحة التنظيمية، بحث ميداني في عدد من الشركات الصناعية العراقية، مجلة دنانير، العدد الثامن،

2016 ص ص 450 - 474.

4. عطية، طارق طعمة ومهدي، آمنة عبد الكريم، تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، بحث استطلاعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، العدد 94 -، المجلد 22 ، 2016 ص ص - 325 344، 2016 .

5. أكرم عبد المجيد الصرايرة، أحمد عدنان الطيط، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصال الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، الأردن 2010 ص 100.

6. أنور علي، علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواساة الحكومية بمحافظة دمشق، مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد 54، 2017 ص 21.

7. بن قاسم محمد، مأل عقود الشغل في ظل الأزمة الراهنة المتعلقة بفيروس كوفيد 19، مقال منشور بموقع المعلومة القانونية لنشر العلوم القانونية.

8. رائد الحجار، أولويات إصلاح النظام المدرسي الفلسطيني في ضوء مفهوم الصحة المنظمة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول انعقد بكلية التربية في الجامعة الإسلامية 2004.

9. رعد محمد يحي خروفة، بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية، دراسة مسحية على عينة من المدارس الأهلية في مدينة الموصل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 11 العدد 25، 2019/08/19 ص 366.

10. علي فلاح الضالعين، أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 27، العدد 7، 2012 ص 254.

❖ مواقع الأنترنت:

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

1. Akbaba, Sadegul, **Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed**, Unpublished Doctoral Dissertation, Ankara University, Turkey 1997.
2. Hoy, W. K, Woolfolk. A, **Teachers sense of efficiency and the organizational Health of school**, the elementary school journal, Vol 93, N° 04. 1993
3. JACOB, K. (2020). **The Socio-economic Impact of COVID-19 on the Economy**. The Sierra Leone: academia.
4. Nair ,HariA.p&Kumar ,Dileep&Ramalu, Subramaniaim Sri , **OrganizationalHealth: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model**, journal Asian Social Science; Vol. 10, No. 14: pp145-157 (2014).
5. Orvik ,Arne&Axelsson ,Runo ,**Organizationalhealth in health organizations**: towards a conceptualization, Scandinavian journal of caring sciences, Vol 17: pp1-7 (2012).
6. Parlar, Hanifi & Cansoy, Ramazan, **Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health** , Journal of Education and Training Studies , Vol. 5, No. 4; pp18-28 (2017).
7. Parlar, Hanifi & Cansoy, Ramazan, **Examining the Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health** , Journal of Education and Training Studies , Vol. 5, No. 4; pp18-28 (2017).

8. Saunders, Ian & Barker, Steve, **Organizational health: A framework for checking your organization's fitness for success**, Journal of Change Management, Volume 2, Issue 2,2010 pp173–183 (2010).
9. 1Vansant, D, **Organizational Health, Health ventures inc, publication**, Colombia university, USA.2000
10. Wolff, S. (2003). **Organizational Health Beyond integrated disability management compensation and benefits review**, 35 (4):7–12. <https://doi.org/10.1177/0886368703255425>
11. Yüceler, Aydan& Doganalp , Burcu& Kaya, Didem, **The Relation BetweenOrganizationalHealth and Organizational Commitment**,Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 4 No. 10 : pp781–788 (2013).
12. Yüceler, Aydan&Doganalp, Burcu& Kaya, Didem, **The Relation BetweenOrganizationalHealthand OrganizationalCommitment**,Mediterranean Journal of Social Sciences,Vol. 4 No.10 pp781–788
13. V. Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? Op.cit. p 24 et 80.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة استبيان

واقع الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية في ظل جائحة كورونا

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة

رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، في إطار بحث علمي ميداني لإنجاز

مذكرة الماستر في علم الاجتماع، تخص تنظيم وعمل، يشرفني أن اضع بين ايديكم هذه الاستمارة، كما

أرجو منكن التكرم بتعبئتها، وذلك في الخانة المقابلة لكل إجابة تراها مناسبة حسب تقديرك، بوضع

علامة (X).

إشراف: د/شباح مريم

إعداد الطالب: بن الشيخ العياشي

السنة الجامعية: 2021/2020

ملاحظة: هذه المعلومات سرية، لا تعطى ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.

أولا /البيانات الشخصية والمهنية:

- 1-الجنس : ذكر أنثى
- 2-السن.....:
- 3-الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج
- 4-المستوي التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5-الوضع المهني : عامل تقني إداري

ثانيا / بيانات متعلقة بالصحة التنظيمية:

أ. بيانات متعلقة بالقيادة التنظيمية:

- 6-هل تطرح الإدارة أفكارا جديدة في مواجهة التغيرات الطارئة كفيروس كورونا؟ نعم لا
- 7-ماهي -حسب رأيك- طبيعة التغيرات التي وقعت على مستوى مؤسستكم أثناء فترة انتشار فيروس كورونا ؟

- 8-هل تتكيف الإدارة بشكل جيد مع الظروف الطارئة مثل الفيروس مثلا؟ نعم لا
- 9-في حالة الإجابة ب لا، أذكر الأسباب التي تمنع أو تعرقل ذلك، حسب رأيك؟

- 10-هل تستغل الإدارة الوسائل المتاحة في مواجهة كورونا على احسن وجه؟ نعم لا
- 11- هل توزع الإدارة عليكم وسائل الحماية من فيروس كورونا (كمات،مطهر...) ؟ نعم لا
- 12- في حالة الإجابة ب نعم، هل توزع عليكم دوريا ام مرة واحدة فقط؟ دوريا مرة واحدة
- 13- هل تجتهد الإدارة في المحافظة على ممتلكاتها من التلف والضياع؟ نعم لا
- 14- هل تتم المحافظة أيضا عل المقتنيات الخاصة بالبروتوكول الصحي؟نعم لا
- 15- كيف نقيم كفاءة الإدارة في المحافظة على ممتلكاتها من التلف والضياع؟

أ. بيانات متعلقة بالدعم التنظيمي:

- 16-هل تقوم الادارة بتحفيزك في عملك في ظل الجائحة؟ نعم لا
- 17- هل هناك برامج تكوينية للموظفين بالمؤسسة للتعامل مع فيروس كورونا؟نعم لا
- 18- في حالة الإجابة ب نعم هل هي؟ أسبوعية شهرية سنوية
- 19- كيف تترجم الإدارة اهتمامها نحو الموظفين في ظل الظروف الجديدة (فيروس كورونا) ؟

أ. بيانات متعلقة بالثقة التنظيمية:

- 20- هل يثق رئيسك المباشر في نتائج عملك وبخاصة في هذه الفترة الحساسة ؟ نعم لا
- 21- هل تعتمد عليك الإدارة في إنجاز الاعمال دون المراقبة الملحة؟ نعم لا
- 22- هل لا تزال الرقابة بنفس الصرامة بعد الجائحة؟ نعم لا
- 23- هل يسمح للموظف باتخاذ القرارات المهمة في ظل المتغيرات الحالية؟ نعم لا

- 24- هل تسعى الإدارة لتكوين صداقات مع الموظفين لبناء جسر من الثقة المتبادلة؟ نعم لا
- 25- هل طغى الجانب الانساني على العمل بعد الجائحة ؟ نعم لا

- 26- هل تسمح الإدارة للموظف بتسيير المصلحة في حالة غياب الرئيس؟ نعم لا
- 27- ماهي حسب رأيك أفضل طريقة يمكن من خلالها تعزيز الثقة بين الإدارة والموظف في هذه الفترة غير العادية؟

ثالثا / بيانات متعلقة بجائحة كورونا كوفيد 19

I. بيانات متعلقة بالآثار الجسدية للموظف :

- 28- هل أصبت بعدوى فيروس كوفيد-19 ؟ نعم لا
- 29- في حالة الإجابة بـ نعم، أذكر المكان المحتمل لالتقاط العدوى؟ العمل المنزل الشارع
- 30- هل تعاني من إرهاق جسدي زائد نتيجة الظروف الجديدة ؟ نعم لا
- 31- هل أصيب أحد أفراد عائلتك بالفيروس؟ نعم لا
- 32- في حالة الإجابة بـ نعم أذكر الشخص بالتحديد ومدى قرابته منك؟

- 33- أذكر كيف كان تأثير تأثير المرض الجديد على مردوديتك في العمل ؟

- 34- إذا كنت تعاني من أعراض جسدية أخرى جراء الفيروس، أذكرها ؟

II. بيانات متعلقة بالآثار النفسية للموظف :

- 35- هل عانيت من ضغوطات نفسية في العمل جراء الفيروس ؟ نعم لا
- 36- هل كانت لديك تخوفات من الإصابة بالفيروس ؟ نعم لا
- 37- هل تأثر أفراد عائلتك نفسيا جراء الفيروس ؟ نعم لا
- 38- هل وجدت صعوبة في التكيف مع الظروف بسبب الفيروس؟ نعم لا
- 39- إذا كنت تعاني من أعراض نفسية أخرى جراء الفيروس، أذكرها ؟

III. بيانات متعلقة بالعمل أثناء الجائحة :

- 40- هل توقفت عن العمل أثناء فترة الفيروس ؟ نعم لا
- 41- هل تم غلق المكتب الذي تعمل به أثناء فترة الفيروس ؟ نعم لا
- 42- هل تم تخفيض ساعات عملك أثناء فترة الفيروس ؟ نعم لا
- 43- هل تمت إحالتك على إجازة مدفوعة الاجر أثناء فترة الفيروس؟ نعم لا
- 44- هل تم تغييرك في المصلحة أو المكتب أثناء فترة الفيروس؟ نعم لا
- 45- هل تم تخفيض راتبك أثناء فترة الفيروس ؟ نعم لا
- 46- هل وقعت لك أية حوادث في العمل أثناء فترة الفيروس ؟ نعم لا
- 47- في حالة الإجابة بنعم أذكرها؟

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): جن الشيخ العياشي

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200329629

الصادرة بتاريخ: 2016/04/24 عن دائرة: أولاد دراج

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 161635110141

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: واقع الصحة التنظيمية في المؤسسة

الجزائرية في ظل جائحة كورونا

- دراسة ميدانية تجريبية المترتبة لولاية المسيلة

اصح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني(ة):



وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: واقع الصحة المنظومة في المؤسسة الجزائرية
في ظل جائحة كورونا
- دراسة ميدانية بجمعية التوعية بجمعية التوعية بجمعية التوعية -

إعداد الطلبة:

1- عبد الحسيب العياشي رقم التسجيل: 1616 35 110 141
2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبة: التخصص: تنظيم وعمل
إشراف: د/ سبيح حرطم الرتبة:

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2020-
2021 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء المشرف(ة):



الدكتور:
جمال بن خالد