

المناخ التنظيمي في ظل جائحة كوفيد 19 و علاقته بالروح المعنوية للعاملين  
دراسة ميدانية بقطاع إنتاج النفط جبل العنق – بئر العاتر -تبسة -

the organizational climate in light of the Covid 19 pandemic and its  
relationship to the morale of workers

A field study in the oil production sector in djebel onk- Bir el Ater-  
Tebessa

حويشي نصرالدين<sup>1\*</sup> ، دنبري لطفى<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)، مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع

nacreddine.haouichi@univ-oeb.dz

<sup>2</sup> جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)، مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع

dembri.lotfi@univ-oeb.dz

تاريخ الإستلام: 2021 / 08 / 25 تاريخ القبول: 2023 / 10 / 31 تاريخ النشر: 2024 / 01 / 20

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي في ظل جائحة كوفيد 19 والروح المعنوية للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وذلك من خلال محاولة التعرف على: العلاقة بين تطبيق الحجر الصحي وشعور العاملين بالراحة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. العلاقة بين التباعد الاجتماعي وتماسك جماعة العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الملاحظة بالمشاركة والمقابلات غير المقننة والاستمارة قصد جمع البيانات والمعلومات من قطاع الإنتاج ميدان الدراسة، وتم تحليل ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، واستخلاص نتيجة عامة تتمثل في: أن هناك علاقة ايجابية قوية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع الإنتاج جبل العنق.

الكلمات المفتاحية: الروح المعنوية؛ كوفيد 19؛ المناخ التنظيمي.

**Abstract:**

This study aimed to try to reveal the relationship between the organizational climate in light of the Covid-19 pandemic and the morale of workers in the Algerian economic institution, by trying to identify:

The relationship between the application of quarantine and the feeling of comfort of workers in the Algerian economic institution.

The relationship between social distancing and the cohesion of the working group in the Algerian economic institution.

The study relied on the descriptive analytical method, observation by participation, unstructured interviews, and a form in order to collect data and information from the production sector, the field of study. In the production sector, the neck mountain.

Keywords: Covid 19; Morale; organizational climate

\* حويشي نصرالدين

لقد شكلت الاحداث المتسارعة في العالم حيزا هاما لاهتمام المنظمات بالجوانب الاقتصادية والصحية جراء تفشي الأوبئة والأمراض المتنقلة التي إنعكست سلبا على مستويات الإنتاج وتحقيق الاستقرار خاصة بالنسبة للعنصر البشري ، حيث باشرت مختلف الإدارات في إيجاد أساليب وأليات لمواجهة الاخطار وتوفير مناخ تنظيمي تسوده العلاقات الإنسانية وتظهر فيه سلوكيات التعاون وتماسك الجماعة من خلال إعادة النظر في أساليب القيادة ونمط الاشراف وتطبيق القوانين وفق البروتوكول الصحي للحفاظ على الرأسمال البشري واستمرار المنظمة.

والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ليست بمعزل عن هذه التحولات والاطار المتجددة عالميا وإقليميا ومحليا، فقد إتجهت الإدارة العليا للمؤسسة الوطنية سوناطراك نحو توفير بيئة عمل للأفراد على مستوى جميع المديرات الجهوية والقطاعات النفطية وذلك بالاعتماد على خطط قصيرة المدى وأخرى بعيدة المدى تضمنت إتخاذ مجموعة من القرارات تمثلت في تطبيق الحجر الصحي لكل العاملين ومحاولة تجسيد التباعد الاجتماعي بينهم، ويعتبر المناخ التنظيمي بقطاع الإنتاج بجبل العنق "تبسة" البيئة الداخلية للمؤسسة من خلال خطوط السلطة وقنوات الاتصال والتفاعل بين مختلف الفئات المهنية قصد تمكينهم من أداء الأنشطة والمهام بارتياح وشعور بالأمان والثقة بالمؤسسة.

وتمثل الروح المعنوية أحد أهم المتغيرات المساهمة في التوافق النفسي والمهني للعمال من جهة، وتوازن واستقرار المؤسسة من جهة أخرى، حيث تتجلى في شعور الافراد بالراحة والسعادة وتقديم المساعدة والعمل ضمن فرق متناسقة لكسر جمود السلوك وتجنب الروتين وتخفيف الصراعات والحفاظ على وسائل الإنتاج والتقيد باللوائح والتعليمات، كل هذه المؤشرات تصطدم بواقع المناخ التنظيمي الذي تأثر بتفشي فيروس كورونا المتجدد مما أثر على مستويات الروح المعنوية بشكل واضح وأحدث خللا في البناء الاجتماعي ككل، وقد شكلت ثنائية المناخ التنظيمي والروح المعنوية في ظل هذا الوباء إهتمام الدارسين والمسؤولين والعاملين على السواء من خلال الدراسة والتحليل وطرح الأفكار ومناقشتها للوصول إلى حلول توافقية لصالح الجميع.

ولهذا تسعى الدراسة الراهنة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية للعاملين في ظل جائحة كوفيد 19 انطلاقا من التساؤل المركزي التالي :

\*هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية للعاملين في ظل جائحة كوفيد 19 ؟

ويتفرع عنه التساؤلان الفرعيان التاليان :

- هل توجد علاقة بين تطبيق الحجر الصحي وشعور العاملين بالراحة ؟

- هل توجد علاقة بين تجسيد التباعد الاجتماعي بين العمال وتماسك جماعة العمل؟

1.1: فرضيات الدراسة

تضمنت الدراسة الحالية الفرضية العامة والفرضيات الفرعية على النحو التالي:

1.1.1 الفرضية العامة:

توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية للعاملين في ظل جائحة كوفيد 19 .

2.1.1 الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة بين تطبيق الحجر الصحي وشعور العاملين بالراحة.

توجد علاقة بين تجسيد التباعد الاجتماعي بين العمال وتماسك جماعة العمل.

2.1 أهداف الدراسة:

تمثلت اهداف الدراسة فيما يلي :

محاولة الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية لدى العاملين في ظل جائحة كوفيد 19 بقطاع الإنتاج جبل العنق ببئر العاتر " تبسة " .

التعرف على آليات تطبيق الحجر الصحي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة .

محاولة الكشف عن تجسيد التباعد الاجتماعي بين العاملين بقطاع الإنتاج .

### أولاً: الإطار النظري للدراسة

تعتمد مختلف الدراسات السوسولوجية النظرية أو الامبريقية على التراث النظري، قصد تحديد

المفاهيم المرتبطة بها من ناحية وتوضيح أهميتها وأبعادها ومؤشراتها وقد تم تفصيل الإطار النظري كما يلي:

#### 1. مفاهيم الدراسة

للمفاهيم أهمية كبيرة في الحقل السوسولوجي، وذلك لما تحمله من مقاصد نظرية وإمبريقية تؤثر على

البحث العلمي، فمن خلالها يمكن إزالة الغموض عن الدراسة بالنسبة للباحث والقارئ معا ولكل دراسة

خصوصيتها المفاهيمية التي تميزها عن الدراسات الأخرى، وتشير المفاهيم لطبيعة الظاهرة المدروسة لذا وجب

على الباحث تحديد المفاهيم الإجرائية بدقة، ومن أهم المفاهيم التي سنتناولها في الدراسة الحالية ما يلي :

#### 1.1 المناخ التنظيمي:

يعرف على أنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد وهذا

يعني الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل

المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة (العميان، 2008)، كما يعرفه

المغربي بأنه " نتاج التفاعل الإدراكي لمجموعة من الأفراد والسمات أو الخصائص المرتبطة ببيئة المنظمات الأخرى،

والتي تصف المنظمة وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى والتي:

تحدد نتيجة للسياسات والنظم المتبعة في المنظمة ، واتجاه وفلسفة الإدارة العليا.

حيث يمكن إستنباطها من خلال أساليب تفاعل المنظمة مع أعضائها ومع البيئة الخارجية (المغربي، 2007).

ويمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل مختلف السمات والخصائص في البيئة الداخلية للعمل، والتي تمثل

نمط الإشراف ونظام العمل بقطاع الإنتاج ومختلف القواعد واللوائح التي تنظم العمل بين مختلف الفئات

السوسيومهنية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

#### 2.1 الروح المعنوية:

عرفت على أنها "إلتزام أدبي من قبل الفرد لبذل الجهد اللازم وتأييد سياسات المنشأة وتحقيق أهدافها"

وتم تعريفها بأنها "الحالة النفسية والعقلية والعصبية لأعضاء المجموعة التي تقوم بالتحكم في أفعالهم

وتصرفاتهم وتؤثر فيها وأيضا رغبتهم في تحقيق التعاون وقدرتهم على الإنتاج"، ويعرفها ميللر بأنها درجة إحساس

الشخص بالرضا عن العمل نتيجة لانتمائه لجماعة معينة، ومدى إحساسه بتضامن الجماعة التي ينتهي إليها.

(عطية، 2010) .

ويمكن تعريفها على أنها حالة من الارتياح النفسي والإحساس بالرضا، وتتجلى في سلوك العاملين من خلال

العلاقات الإنسانية السائدة، كالتعاون والتوافق والمعاملات وتحسين الإنتاج وإتقان العمل، وهذا من خلال

أنظمة الحوافز الفعالة وقنوات الاتصال المفتوحة بين المشرف والعمال وحسن المعاملة والمشاركة في اتخاذ

القرارات.

#### 3.1 فيروس كورونا:

تمثل فيروسات كورونا فصيلة كبيرة من الفيروسات المسببة لأمراض متنوعة للإنسان مثل الزكام، نزلات البرد العادية ومتلازمة كورونا الشرق الأوسط التنفسي (MERS-COVID) ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (سارس SARS-COV) ويعد فيروس كورونا المستجد (SARS-COV-2) سلالة جديدة لم يسبق تحديدها وإصابتها للبشر من قبل. (ملكوي، 2020).

من خلال التعريفات يمكن القول أن الصحة النفسية والجسدية للمورد البشري تحتاج الى وقاية وأساليب علمية لمكافحة ومجابهة مختلف الامراض والبيئة المتقلبة عبر التنفس والاختلاط وغيرها، وكوفيد 19 أحد اهم الفيروسات التي تطورت وانتشرت عالميا لتحدث خلا في النظام الاجتماعي عموما والوسط العمالي خصوصا، وجب على المسؤولين وأصحاب الاختصاص إيجاد علاجات وادوية فعالة تقلل من الخطر القائم.

### ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

من خلال متغيرات وأبعاد الدراسة تم تحديد الإجراءات المنهجية المناسبة لاختبار الفرضيات ومحاولة بلوغ نتائج علمية موضوعية.

#### 1. منهج الدراسة:

بالتوافق مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي كمنهج أساسي لدراسة الموضوع.

2. مجالات الدراسة: تتضمن الدراسة الراهنة ثلاثة مجالات يمكن تحديدها كآتي:

#### 1.1. المجال الجغرافي:

قطاع الإنتاج جبل العنق - بئر العاتر - تبسة.

ويشتمل القطاع على حقلين نفطيين في مدينة بئر العاتر وبلدية فركان على التوالي.

#### 2.2. المجال الزمني للدراسة:

تم البدء في الدراسة الميدانية بالتزامن مع الدراسة النظرية في نوفمبر 2020، أين قمنا بالتنقل عبر مختلف المصالح في مقر الإنتاج وسير العمل بآبار النفط وملاحظة سلوك العاملين مباشرة، وبحكم أني عامل بالقطاع ميدان الدراسة كان من السهل إجراء ملاحظة بالمشاركة ومقابلات .

وقد انطلقت الدراسة في 05 ديسمبر 2020 إلى غاية 03 جانفي 2021 أين كنت أعمل بالحقل في تلك الفترة.

#### 3.2. المجال البشري:

إستلزم الاعتماد على مختلف الفئات المهنية لجمع البيانات على مستوى حقول النفط ومختلف المستويات التنظيمية لقطاع الإنتاج جبل العنق، حيث قدر عدد العاملين بالقطاع 144 عاملا موزعين على ثلاث مصالح تتمثل في الانتاج والامن والادارة

وقصد التكيف مع الهيكل التنظيمي للقطاع، إعتمدت الدراسة على عينة طبقية متناسبة قدرت ب 72% من مجموع الأفراد العاملين حيث قدرت ب 104 مفردة.

#### 3. أدوات جمع البيانات:

يتطلب في الدراسة الاستعانة بمجموعة من الوسائل والأدوات المناسبة، التي تساعد في الوصول للمعلومات والبيانات لمعرفة واقع ميدان الدراسة، وهذا لارتباط نتائج البحث المتوصل إليها بالمنهج الأدوات المعتمدة في جمع البيانات، وقد تم استخدام الأدوات المنهجية التالية في هذه الدراسة:

#### 1.1.3. الإستمارة:

تعد الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات بالنسبة لمجال العلوم الاجتماعية، حيث أنها تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول الظاهرة المدروسة ويتم تصميمها من طرف الباحث وتوزع على مفردات العينة المبحوثة .

وفي الدراسة الحالية تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي وقُسمت الاستمارة إلى ثلاثة محاور تبعا لفرضيات الدراسة هي:

المحور الأول: خاص بالبيانات الديموغرافية ويشمل على 06 أسئلة.

المحور الثاني: خاص بالفرضية الأولى "تطبيق الحجر الصحي وشعور العمال بالراحة"، ويحتوي على 12 عبارة.

المحور الثالث: خاص بالفرضية الثانية "تجسيد التباعد الاجتماعي وتماسك جماعة العمل"، ويحتوي على 13 عبارة.

#### 4. أساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات والمعلومات بالتقنيات والوسائل المتاحة، ولتحويلها إلى مجموعة قضايا تتسم بالدلالات العلمية والمعرفية والسوسيو تنظيمية، تم الاعتماد في عملية عرض وتحليل البيانات والنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الراهنة إلى استعمال أساليب كمية وأساليب كيفية:

#### 1.4.1. الأساليب الكمية:

للبحث عن الأسباب والحقائق من منظور علمي شامل، وعن العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في المناخ التنظيمي والروح المعنوية وذلك قصد تفسير السبب والنتيجة بين هذه المتغيرات ويصبح بالإمكان التوصل إلى تنبؤات دقيقة بخصوص الظاهرة محل الدراسة، فقد تم عرض البيانات في جداول بسيطة وأخرى مركبة ومن ثم تحليلها لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

#### 2.4.1. الأساليب الكيفية:

يتمثل هذا النوع من الأساليب في ترجمة التكرارات والنسب المئوية ومعاملات الارتباط وغيرها من العمليات والأرقام إلى مدلولات كيفية علمية تخدم نتائج موضوع البحث، وذلك من خلال تحليلها وتفسيرها بالاعتماد على الجانب النظري للدراسة.

#### 5. خصائص العينة:

لقد تم اختيار العينة العشوائية الطبقية التناسبية ملائمتها موضوع الدراسة بالمؤسسة وقد تم اختيارها بالطريقة التالية:

بعد تحديد حجم كل طبقة من طبقات المجتمع الأصلي قمنا بما يلي:

كتابة كل مفردة من مفردات الطبقة الأصلية في قصاصة ورق مع العلم أنّ القصاصات متجانسة ومتشابهة من حيث اللون والحجم والملمس.

وضعت قصاصات كل طبقة في إناء زجاجي.

قمنا بعملية خلط لقصاصات كل طبقة في الإناء المخصّص لها.

تم سحب مفردات كل طبقة بطريقة عشوائية بسيطة إلى أن اكتمل حجم كل طبقة في العينة.

#### جدول 01: يوضح كيفية اختيار العينة.

مفردات العينة	النسبة المئوية	التكرار	الطبقة
07	6.94%	10	الإدارة
14	13.88%	20	الإنتاج
83	79.16%	114	الحماية والأمن
104	100%	144	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

بعد تحديد إطار العينة وحجمها في هذه الدراسة يمكن الانتقال إلى التعرف على خصائص العينة من خلال مناقشة خصائص مفرداتها العامة، انطلاقاً من أن البيانات الديمغرافية والأولية تشكل متغيرات هامة بإمكانها التأثير على استجابات المبحوثين، والوقوف على تلك الخصائص من جانب التركيبة والأبعاد الاجتماعية والمهنية الثقافية يساعد في تفسير وتوضيح اتجاهات وآراء مفردات البحث التنظيمية بقطاع الإنتاج جبل العنق.

**الجدول 02:** يوضّح توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الجنس
%99.03	103	ذكر
%0.94	01	أنثى
%100	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يرجع هذا الارتفاع الكبير لنسبة الذكور في قطاع الإنتاج إلى طبيعة العمل في مجال إنتاج واستخراج النفط التي تتطلب جهداً وقوة جسدية مقابل العمل الشاق والمرهق والذي لا يتناسب وخصائص المرأة الفيزيولوجية والبدنية، وأعمال صيانة معدات الإنتاج وتنظيفها وتهيتها لأن العمل متواصل بشكل يومي مع استخدام الآلات والوسائل الخاصة بالعمل الإنتاجي والصيانة فهذا النوع من العمل يغلب عليه الجنس الذكري.

**الجدول 03:** يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	العينة السن
%20.2	21	[39-30]
%51.9	54	[49-40]
%27.9	29	50 فأكثر
%100	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول الخاص بتوزيع إجابات المبحوثين حسب متغير السن نلاحظ أن عدد العاملين من الفئة العمرية [49-40] يبلغ 54 مفردة ونسبة 51.9% وبلغ عدد المفردات من الفئة العمرية [50 سنة] فأكثر 29 مفردة بما نسبته 27.9% من مفردات العينة وأخيراً الفئة العمرية [39-30] والتي كانت 21 مفردة بنسبة 20.2%. من خلال قراءة نتائج الجدول يتبين وجود مؤشر إيجابي إلى جد كبير بالنسبة لأعمار العاملين بقطاع الإنتاج، وذلك للتقارب النسبي بين تلك الفئات العمرية فالعاملين من فئة [49-40] والذين يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة المبحوثة يوضعون حسب مختصي تنمية الموارد البشرية بمرحلة الإنجاز والابتكار والأداء الجيد بالمقارنة مع الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة والتي يعتمد عليها في تقديم الخبرة والنصائح للعمال ذوي الخبرة القليلة، وكذلك الاستثمارات التقنية، الخاصة بالإنتاج والصيانة، أما الفئة العمرية [39-30] فتعتبر جديدة في مجال العمل حسب ما صرح به بعض الأفراد وكذلك إفادة رئيس القطاع.

**الجدول 04:** يوضّح توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الحالة المدنية
%9.6	10	أعزب

متزوج	94	90.4%
المجموع	104	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الأغلبية المطلقة من أفراد العينة متزوجون، حيث بلغ العدد 94 مفردة بنسبة 90.4% وهذا ما يشكل مؤشراً إيجابياً بالنسبة لقطاع الإنتاج، في حين نلاحظ أن 10 أفراد من مفردات العينة وهو ما نسبته 9.6% لازالوا في فئة العزّاب وهذا راجع ربما إلى التغير في العادات والتقاليد الحاصلة في وسط الفئة الشبانية ، أما فئتي المطلقين والأرامل بنسبة 0% وهذا مرده إلى الاستقرار المهني والتوافق الزوجي، حسب إفادة بعض العاملين أثناء مقابلات حرة .

الجدول 05: يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى الدراسي.

العينة / المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	18	17.3%
متوسط	27	26%
ثانوي	42	40.4%
جامعي	17	16.3%
المجموع	104	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

حسب الشواهد الإحصائية يتضح أن 42 مفردة ممن لديهم مستوى ثانوي أي بنسبة 40.4% وتليها 18 مفردة بنسبة 17.3% وأخيراً فئة الجامعيين والمقدرة بـ 17 مفردة بنسبة 16.3%.

الجدول 06: يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير طبيعة الوظيفة.

العينة / طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
إدارة	07	6.7%
إنتاج	14	13.5%
أمن وحماية	83	79.8%
المجموع	104	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال إجابات الأفراد نلاحظ أن عمال الأمن والحماية الأكثر نسبة، حيث قدر عددهم بـ 83 مفردة بنسبة 79.8% أما عمال الإنتاج فقدر عددهم بـ 14 مفردة أي ما نسبته 13.5% وأخيراً الأفراد الذين يعملون بالإدارة والمقدر عددهم بـ 7 مفردات بنسبة 6.7%.

عند قراءة الجدول يتبين أن الأغلبية الكبيرة من العمال في قطاع الإنتاج هم فئة الأمن والحماية وهذا يرجع للطبيعة أكثر لتسود الطمأنينة لدى باقي العاملين في مختلف آبار النفط، وكذلك للسهر على حماية وسائل الإنتاج ليلاً نهاراً وتوفير الأمن اللازم لزملائهم في المناوبة، أما فئة العاملين بالإنتاج التي تعتبر العمود الفقري لقطاع الإنتاج من حيث العمل والتقنية والصيانة واستخراج النفط، فهي غالباً تتكون من فريق عمل متكامل.

جدول 07: يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.

العينة / الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
[10-6]	06	5.8%

16.3%	17	[15-11]
65.4%	68	[20-16]
12.5%	13	20 فأكثر
100%	104	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تدل هذه النتائج على أن أغلبية مفردات العينة لهم خبرة كافية تؤهلهم لشغل مناصب تقنية أو إدارية وأمنية تساهم في إضافات جديدة واستمرارية العمل بالقطاع وزيادة الإنتاج.

## ii. إستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة:

1. إستخلاص ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها أنه توجد علاقة بين تطبيق الحجر الصحي وشعور العامل بالراحة.

العبارة رقم (01) العزل في غرفة منفردة يريح العامل: من خلال البيانات الواردة في الجدول يتضح أن نسبة 40 % من العمال يشعرون بالراحة أحيانا بمتوسط حسابي 3.15 وانحرافا معياريا بلغ 1.11 وهذا راجع الى الوضع الجديد في نظام العمل بالبروتوكول الصحي.

العبارة رقم (02): الشعور بعدم جدوى العزل الصحي: يتضح من إجابات المبحوثين أن نسبة 21.7% منهم يرون انه لا جدوى من هذا الاجراء فهو يسبب القلق والنزاع بين العمال جراء عبء العمل الفردي.

العبارة رقم (03) العمل لأسبوعين يسبب السعادة: تبين إجابات العمال أن هذا النمط من تقسيم العمل لا يسعدهم بل يساهم في زيادة التوتر والتعب النفسي والجسدي.

العبارة رقم (04) تطبيق العزل على جميع العمال: يرى 21.7% أن العزل لا يطبق على غالبية الافراد فمنهم من يجري تحليل طبي يمكنه من مباشرة عمله دون اللجوء لعمله وهذا الاجراء يخص المناصب القيادية بالمؤسسة وأصحاب الوظائف المهمة.

العبارة رقم (05) الإحساس بالوحدة اثناء الحجر: يفيد 40.8% من العمال انهم لا يشعرون بالوحدة مدة العزل ويرجع هذا لان الاجراء يمنعهم من العمل والراتب مدفوع وبالتالي يحصلون على راحة وعطلة مدفوعة الاجر من المؤسسة.

العبارة رقم (06) إجراء التحاليل يقلل من التوتر: يعتقد 50% من المبحوثين ان التحاليل لا تقلل من التوتر ابدأ لان العامل يشعر بالخوف دوما من هذا المرض حتى ولو كانت النتائج سلبية .

العبارة رقم (07) الفحص اليومي يسبب القلق: نلاحظ أن 36.7% من مفردات العينة لا يشعرون بالقلق من الفحوصات الطبية اليومية لانهم يكتسبون الأمان والرعاية الصحية التي تبعدهم عن العدوى .

العبارة رقم (08) تناول الوجبات بالغرفة يقلل الشهية: تفيد الشواهد الإحصائية ان 28.3% يفقدون الشهية أحيانا بينما نجد 21.7% يأكلون بصفة منتظمة وعادية بعيدا عن الصفوف والانتظار في المطبخ المركزي والاحساس بالاستقلالية المؤقتة.

العبارة رقم (09) التعرض لمضايقات من طرف المشرف اثناء مغادرة الغرفة دون إذن: يرى 28.3% من العمال انهم أحيانا يتعرضون لتلك المضايقات لكنهم يتقبلون الاجراء للظرف الصحي والحفاظ على السلامة والصحة الفردية والجماعية وتطبيق اللوائح والبروتوكول.

العبارة رقم (10) الروتين اليومي يسبب الاكتئاب: من خلال الإجابات يتضح أن نسبة 30.1% من المبحوثين لا يشعرون بالاكتئاب عكس زملائهم ويعزى ذلك الى متغير السن والاقدمية فالعاملين يمكنهم التعايش مع الوضع لانهم ذووا خبرة في المؤسسة وبإمكانهم التعايش مع الوضع الصحي .

العبارة رقم (11) التقيد بالبروتوكول الصحي يسهل العمل: تظهر الإجابات بين مؤيد ورافض فنسبة 30.1% لا يساعدهم الانضباط والتقيد بالإجراءات الصحية لانهم يفقدون مساحة الحركة داخل موقع العمل ويمنعهم من التواصل مع الزملاء والتعاون في أداء المهام ، بينما نجد 30% من العمال يرون ان الانضباط الصارم يزيد من الإنتاج ويحافظ على الوقت اثناء العمل.

العبارة رقم (12) التفكير في ترك العمل: يفيد 51.7% من العمال انهم لا ينوون ترك العمل لأنه لا يوجد بدائل تحافظ على الاستقرار الاسري وتأمين الرفاه الاجتماعي والاقتصادي لهم ولدورهم.

جدول(08): يوضح العلاقة بين تطبيق الحجر الصحي وشعور العامل بالراحة.

ال رقم	العبارة	ت	المقياس					Σ	M	σ	K <sup>2</sup>	البديل
			دائم ا	غال با	أحيا نا	نادرا	أبدا					
1	عزلك في غرفة منفردة يريحك	ت	16	24	32	17	15	104	3,15	1,11	19,16	أحياناً
		%	11,7	25	40	13,3	10					
2	تشعر بعدم جدوى العزل الصحي.	ت	11	19	22	18	34	104	2,21	1,26	25,83	أبداً
		%	3,3	16,7	21,7	15,3	43,3					
3	العمل لمدة اسبوعين يشعرك بالسعادة.	ت	10	14	16	20	44	104	1,73	1,07	64,33	أبداً
		%	1,7	8,3	11,7	18,3	60					
4	تطبيق العزل على جميع العمال.	ت	12	22	18	18	34	104	2,3	1,35	24,66	أبداً
		%	5	21,7	15	15	43,3					
5	تحس بالوحدة أثناء تواجدك بغرفة مدة 14 يوم.	ت	16	20	13	18	38	104	2,3	1,51	32,33	أبداً
		%	11,7	18,3	6,7	15	48,3					
6	إجراء تحاليل للعمال يقلل من التوتر	ت	14	12	20	17	41	104	1,98	1,3	49,00	أبداً
		%	8,3	5	18,3	13,3	50					
7		ت	16	18	24	16	30	104	2,53	1,41	14,00	أبداً

				100	36, 7	11, 7	25	15	11, 7	%	الفحص اليومي يسبب لك القلق	
وأحياناً نأ	10,33	1,28	3,36	104	13	22	26	18	26	ت	تقديم الوجبات بالغرفة يقلل الشهية	8
				100	6,7	21, 7	28, 3	15	28, 3	%		
أحياناً	5,33	1,38	2,81	104	22	22	26	15	20	ت	تعرض لمضايقات من المشرف حين مغادرتك الغرفة دون إذن	9
				100	21, 7	21, 7	28, 3	10	18, 3	%		
أبدأ	16,1 6	1,48	2,41	104	31	23	17	14	18	ت	الروتين اليومي يسبب لك الاكتئاب	1 0
				100	38, 3	23, 3	13, 3	8,3	16, 7	%		
أبدأ	13,50	1,65	3,05	104	27	13	19	18	27	ت	التقيد بالبروتوكول الصحي يساعدك في العمل	1 1
				100	31, 7	6,7	16, 7	15	30	%		
أبدأ	45,50	1,18	1,91	60	39	21	21	10	13	ت	تفكر في ترك العمل	1 2
				100	51, 7	20	20	1,7	6,7	%		
أبدأ	22,90	1,54	2,42	المجموع								
0,02				مستوى الدلالة الإجمالي								
4				درجة الحرية								
دالة وبالتالي توجد علاقة				القرار								

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

2. إستخلاص ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: توجد علاقة بين التباعد الاجتماعي وتماسك جماعة العمل بقطاع الإنتاج.

العبارة رقم (13) إرتداء الكمامة: من خلال إجابات العمال نلاحظ أن 40% أحيانا يرتدون الكمامة لأنهم يعملون في فرق عمل مجتمعة وبالتالي وجب عليهم الحفاظ على الصحة العامة وتجنب العدوى بينما بقية الافراد تباينت اجاباتهم بين القبول والرفض والانضباط ويعزى ذلك طبيعة الوظيفة والسلوك الشخصي.

العبارة رقم (14) عدم المصافحة بسبب الاحراج: يعتقد 36.7% من العمال أن الامتناع بسبب الحرج في بيئة العمل مع زملائهم مما يخلق مناخا من العداوات والنزاعات ، بينما نجد البعض من الافراد يتصافحون مع الاحتياطات وغسل الايدي وإستعمال المطهر تجنباً للعدوى والحرج.

العبارة رقم(15) عدم الجلوس مع الزملاء يقلل الاحترام: تشير الإحصاءات أن نسبة 36.7 من الاعمال يحترمون بعضهم بالرغم من عدم التجمع والجلوس الجماعي في النادي أو المساحات الخضراء بينما تتجه فئة عمالية أخرى إلى رفض هذه الإجراءات التي تباعد بين الزملاء خاصة في مواقع العمل وتسبب نوعاً من الكراهية.

العبارة رقم (16) منع الرياضة الجماعية بسبب الملل: نلاحظ أن 61.7% من مفردات العينة لا يشعرون بالملل ويرجع ذلك نظام العمل المكثف والمتعب مما يمنعهم من الرياضة بمختلف اصنافها .

العبارة رقم(17) العمل منفردا يسبب الخلافات: غالبا ما يتسبب هذا النمط في الخلافات مع الزملاء او فريق العمل وذلك لعدم التنسيق والتشاور مما يسبب الحوادث واتلاف الآلات وبالتالي تحدث النزاعات والشكاوى وأحيانا توقف العمل .

العبارة رقم (18) المحادثة عن بعد تفرق جماعة العمل: لا شك أن نمط الاتصال الغير فعال يساهم في عزوف العمال عن الدخول في محادثات جماعية وفردية بخصوص العمل أو الترفيه وهذا ما يؤكد 21.7% من العمال في بعض الأحيان .

العبارة رقم (19) النقل الفردي يسبب المشاكل: أحيانا ما ينشب خلاف بين العمال نظرا للانتظار الممل لعودة حافلة النقل وهذا ما تبينه الشواهد الإحصائية حيث نجد أن 28.3% من العمال ينتظرون النقل لوقت كبير مما يضطرهم الى التنقل بوسائلهم الخاصة.

العبارة رقم (20) منع التجمعات يزيد من العزلة : حسب البيانات الواردة في الجدول يتضح 25% من الافراد لا يشعرون بالعزلة لانهم مدعوون لشغل مناصب عملهم لمدة 12 ساعة وبالتالي لا مجال للتجمعات .

العبارة رقم (21) استعمال وسائل العمل بشكل فردي يقلل مستوى الأداء: يعتقد 28.7 % من المبحوثين ان العمل الفردي لا يؤثر في الأداء الجماعي او الفردي لان نظام العمل والتخصص الوظيفي يفرض تواجد العامل في مركزه وبالتالي لا علاقة له بذلك.

العبارة رقم(22) العطل الخاصة تزيد من عدم التماسك: يرى 28.3 % من افراد العينة ان العطل الخاصة تفرق جماعة العمل وتختلف الفرق وبالتالي يحدث الانكماش في العلاقات العامة والشخصية بالمؤسسة.

العبارة رقم (23) يؤدي تقسيم العمل الى تقسيم الجماعة: بالتزامن مع إجراءات التباعد وتطبيق البروتوكول الصحي تم إعادة النظر في توقيت العمل وتقسيم الوقت مما انعكس على جماعة العمل وتماسكها ، وهذا ما تبينه نسبة إجابات المبحوثين المقدرة ب 28.3%.

العبارة رقم (24) إختلاف المهام يؤدي الى صعوبة الاتصال: من الواضح جدا ان الاختلاف في المستويات التنظيمية وطبيعة الوظيفة يؤثران على نمط الاتصال الخاص بالعمل طبعا ، كما يؤثر كذلك على التفاعل الإيجابي بين العمال وهذا ما تعتقده نسبة 31.7% من العمال.

جدول(09): يوضح العلاقة بين التباعد الاجتماعي وتماسك جماعة العمل بقطاع الإنتاج.

الرقم	العبارة	ت	المقياس					Σ	M	σ	K <sup>2</sup>	البديل
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما					
13	ترتدي الكمامة	ت	14	17	36	21	16	104	3,1	1,1	25,16	أحيانا
		%	10	13,3	20	11,7	100					
14	عدم المصافحة بسبب الحرج	ت	22	21	19	20	23	104	3,01	1,48	11,85	دائماً
		%	21,7	20	18,3	23,3	100					
15	عدم الجلوس مع زملائك يقلل الاحترام	ت	30	23	16	17	18	104	2,46	1,47	12,83	أبداً
		%	36,7	23,3	11,7	13,3	15					
16	منع الرياضة الجماعية تسبب لك الملل	ت	45	16	17	14	12	104	1,83	1,23	66,33	أبداً
		%	61,7	11,7	13,3	8,3	5					
17	العمل وحدك يسبب الخلافات	ت	12	19	23	27	23	104	3,46	1,21	9,33	غالباً
		%	6,7	16,7	23,3	30	23,3					
18	المحادثة عن بعد تفرق جماعة العمل	ت	11	20	27	24	22	104	3,4	1,16	10,66	أحيانا
		%	5	18,3	30	25	21,7					
19	النقل الفردي يسبب المشاكل	ت	18	17	26	21	21	104	3,11	1,35	3,16	أحيانا
		%	16,7	15	28,3	20	20					
20	منع التجمعات يزيد العزلة	ت	23	22	17	20	22	104	2,9	1,51	2,33	أبداً
		%	25	21,7	13,3	18,3	21,7					
21		ت	23	24	26	16	15	104	2,56	1,26	8,66	أحيانا

				100	25	25	28,3	11,7	10	%	استعمال وسائل العمل فردي يقلل الاداء
			2,91	104	21	18	26	21	18	ت	العطل الخاصة
	أحياناً	3,66	1,35	100	21,7	15	28,3	20	15	%	تزيد من عدم التماسك
			2,51	104	23	25	26	16	14	ت	يؤدي تقسيم العمل إلى تقسيم الجماعة
	أحياناً	10,33	1,22	100	25	26,7	28,3	11,7	8,3	%	
			3,11	104	17	19	28	18	22	ت	اختلاف المهام يؤدي إلى صعوبة الاتصال.
	أحياناً	6	1,34	100	10	15	30	20	25	%	
		2,86	1,30	14,33	المجموع						
			0,02	مستوى الدلالة الإجمالي							
			4	درجة الحرية							
			دالة إذن توجد علاقة	القرار							

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

### III. نتائج الدراسة

بعد مناقشة وتحليل النتائج التي توصلنا إليها من خلال اختبار فرضيات الدراسة الحالية، يمكن استنتاج نتيجة عامة، تتمثل في أن هناك علاقة ايجابية قوية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية لدى العاملين بقطاع الإنتاج جبل العنق، من خلال:

وجود علاقة ارتباطية قوية بين تطبيق الحجر الصحي المرتبط بإجراءات العزل والعمل الفردي وتقسيم العمل الى فرق صغيرة، وبين شعور العاملين بالراحة وبالرضا الوظيفي الذي يترتب عنه الرغبة في القيام بأعمال إضافية والحفاظ على وسائل العمل والعمل على تماسك فريق العمل والرفع من الأداء وزيادة مستوى الإنتاج. هناك علاقة ايجابية بين التباعد الاجتماعي من خلال وضوح أسس تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بتقسيم العمل والحفاظ على السلامة الصحية والتقييد بالبروتوكول الصحي وبين تماسك الجماعة المتمثل في التزام العاملين بقواعد العمل والقيام بأعمال إضافية داخل أو خارج الأوقات الرسمية للعمل، وعدم التدخل في خصوصيات الزملاء والاستعداد لتدريب وإفادة العمال الجدد وتجنب المشاكل والتقليل من الصراعات.

### IV. خاتمة:

بالرغم من الاختلاف بين التيارات الفكرية، وما جاءت به نظريات التنظيم ونتائج بعض الدراسات السابقة حول موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية، مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف المجالات التي أجريت بها تلك الدراسات سواء الجغرافية، الزمانية والبشرية وعليه فخصوصية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

الأفراد العاملين بها، توضح إن انخفاض أو ارتفاع مستويات الروح المعنوية لا تؤدي بالضرورة إلى الصراعات والاضابة بالأمراض . فالقيم والمعايير والثقافة السائدة يمكن أن تكون محددًا لهذا النمط من السلوك الرسمي لدى الأفراد العاملين بقطاع الإنتاج جبل العنق ميدان الدراسة الراهنة، غير أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة اتفقت في بعض الأحيان مع نتائج بعض الدراسات واختلفت معها في أخرى، ولأن الدراسة أجريت في ظروف معينة وزمن محدد فهي لم تحط بكل جوانب الموضوع. وتبقى العلاقة بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية موضوعًا محوريًا وأساسيًا في مختلف الدراسات التي تبحث وتعالج قضايا الموارد البشرية في كافة المنظمات، ويبقى البحث في تلك المتغيرات على مستوى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بحاجة إلى عمل متواصل ومستمر.

مقترحات: بعد الإنهاء من الدراسة الميدانية الراهنة حول ثنائية المناخ التنظيمي والروح المعنوية للعاملين في ظل جائحة كوفيد19، وبعد المناقشة والتحليل واستخلاص النتائج التي جاءت في شكل وجود علاقة بين متغيري الدراسة من خلال الارتباط بين أبعادها ، حيث أن هناك نسبة من الأفراد لم يتقبلوا نظام الحجر وبالتالي أثر بشكل سلبي على الروح المعنوية لديهم مقابل زملائهم الذين يشعرون بارتفاع الروح المعنوية لديهم ، غير أن هذه النتائج تبقى نسبية في الحقل السوسولوجي وجب تدعيمها ببعض التوصيات هي: إضفاء جو من التفاعل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.

تفعيل نظام الحوافز المعنوية من خلال الدعم والشكر والثناء والنصائح.

تحسين الظروف الضحية والفيزيقية للعمال.

العمل على تفعيل الاجتماعات الدورية من خلال التحاضر عن بعد.

#### الإحالات والمراجع:

- حنان عيسى ملكاوي، *تدابير جائحة فيروس كورونا المستجد على الأمن الصحي العربي، جامعة الدول العربية،* (القاهرة: جامعة الدول العربية، 2020)، ص 305.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية،* المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، (المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007)، ص 13.
- محمود سلمان العميان، *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،* دار وائل للنشر، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008)، ص ص 149.150.
- مصطفى كامل أبو العزم عطية. (2010). *مقدمة في السلوك التنظيمي،* المكتب الجامعي الحديث، (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2010)، ص 16.