



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم الاجتماع العمل والتنظيم الموسومة بـ:

مابعد كورونا في المؤسسة الجزائرية وآثارها السوسيو مهنية على العامل

دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز تيارت

تحت إشراف:

أ. موهوب مراد

من إعداد الطالبتين:

عساس جميلة

علالي بثينة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيس	محاضر أ	خليفة محمد
مشرفا ومقررا	مساعد أ	موهوب مراد
مناقش	محاضر أ	زهواني عمر

السنة الجامعية: 2022-2023

## شكر وعرّفان

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا البحث العلمي المتواضع و  
إتمامه .

نتقدم بجزيل الشكر والعرّفان إلى الأستاذ المشرف مراد موهوب  
على ما تقد به من توجيهها وإرشادات قيمة وإنتقادات طوال فترة  
غنجاز هذا البحث ولم يبخل علينا بنصائحه كما نتقد بالشكر  
لكل من ساهم في إتمام هذا العمل وإخراجه في شكله النهائي.

عساس جميلة ، وعلالي بثينة

الإهداء

ما أجمل ان يهدي الغالي للاغلى  
أهدي ثمرة جهدي الى منبع الحب والحنان "أمي الغالية"  
إلى اسمى ما في الوجود "أبي الغالي"  
إلى جميع إخوتي  
إلى كل الاحبة والعائلة.

جميلة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

بداية اشكر الله عزو وجل الذي اعاننا واشد من عزمنا لاكمال هذا البحث ونشكره  
راكعين ، الذي وهبنا الصبر والمطاولة والتحدي هذا البحث ، لنجعل من هذا المشروع  
عملا ينتفع به

كما اهدي ثرة جهدي المتواضع الى من وهبوني الحياة والامل والنشأة على الشغف  
للاطلاع والمعرفة ، ومن علموني ان ارتقي سلم الحياة أُمي العزيزة وتاج رأسي.  
الى من وهبني بهم الله نعمة وجودهم في حياتي وكانو عوناً لي في رحلة بحثي : غخوتي  
واخواتي.

من لم يشكر الناس لا يشكر الله

نتقدم باجمل عبارات الشكر والامتناء من قلوب قلوب فائضة بالمحبة والاحترام والتقدير له  
نقدم ازكى تحياتنا وأجملها واثناها الى الاستاذ مراد موهوبالذي زادني علماً ومنحني من وقته  
ولم يتنخل عني حتى اخرج لم هذا البحث بشكل لائق .

واخيرا الى من ساعدني وكان له دور من قريب او بعيد في اتمام هذه المذكرة وشكرا لمن  
ساندني طوال مسيرتي الدراسية اهدي هذا العمل ولاحتبي واخير انتهت الحكاية ورفعت  
قبعتي مودعة للسنين التي مضت

بثينة

## فهرس المحتويات :

شكر وعران

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول :

أ..... مقدمة

### الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

4..... تمهيد

5..... 1. إشكالية:

5..... 2. تحديد فرضيات الدراسة:

6..... 3. أسباب اختيار الموضوع

6..... 4. أهداف الدراسة:

6..... 5. أهمية الدراسة:

7..... 6. تحديد مفاهيم الدراسة

9..... 7. الدراسات السابقة:

### الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للمؤسسة

12..... تمهيد

13..... 1. التطور التاريخي للمؤسسة:

16..... 4. تصنيفات المؤسسة:

17..... 5. مراحل تطور المؤسسة الجزائرية:

22..... خصائص المؤسسة:

24	..... خلاصة:
الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي لجائحة كورونا	
27	..... تعريف جائحة كورونا:
30	..... الإتجاهات المفسرة لظهور جائحة كورونا :
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
35	..... تمهيد:
35	..... أولاً: مجالات الدراسة:
36	..... ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة:
37	..... 2- الإستمارة:
38	..... العينة
39	..... المحور الأول:البيانات الشخصية.
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة	
47	..... 1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الاولى .
52	..... عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية :
57	..... عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.
61	..... نتائج الدراسة:
62	..... مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها:
65	..... خاتمة:
66	..... قائمة المصادر والمراجع:
70	..... الملاحق
78	..... ملخص الدراسة:

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	41
02	يوضح توزيع المبحوثين وفق متغير السن	42
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	43
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة المدنية	44
05	توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية	45
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية في العمل	45
07	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الإقامة	46
08	يوضح آراء أفراد العينة حول مدى تأثير المؤسسة سونلغاز فرع تيارت بجائحة كورونا	49
09		
10	يوضح آراء أفراد العينة حول اعتماد أساليب جديدة للعمل داخل المؤسسة بسبب الجائحة	52
11		
12	يوضح آراء أفراد العينة حول تأثير كورونا على أدائهم في العمل	54
13	يوضح آراء أفراد العينة حول صعوبات التي واجهت المؤسسة في تحقيق أهدافها	53
14	تغيير في طبيعة التعاون مع الموظفين	56
15	لإستراتيجيات تم إتباعها للحفاظ على سمعة المؤسسة خلال فترة الجائحة	58
16	التعامل مع الجمهور بخصوص القلق والخاوف المتعلقة بالجائحة	59
17	هل لاحظت تغييرا في إستراتيجية العلاقات العامة في المؤسسة جائحة كورونا	60
18	هل استفادت المؤسسة من الحوافز والتسهيلات الحكومية	61
19	هل واجهتك صعوبات في عملك بسبب جائحة كورونا	61
20	يوضح آراء المبحوثين حول الخوف من العدوى	62
21	هل قامت مؤسستك بتسريح العاملين من العمل في بسبب جائحة كورونا	64
22	يوضح آراء أفراد العينة حول تقديم فترة إستراحة للعمال في ظل جائحة كورونا	65

### مقدمة :

شهد العالم أواخر عام 2019 ظهور فيروس كورونا المستجد، فتم الاعلان عن حالة الطوارئ الصحية من طرف منظمة الصحة العالمية، أين اعتبرته جائحة عالمية هذا الفيروس الذي أثر على معظم دول العالم بما فيها الدول الصناعية الكبرى على إثر هذا سارعت الحكومات إلى تطبيق بعض الاجراءات الاحترازية للحفاظ على صحة وسلامة المواطنين وكذا الحد من انتشار الفيروس، وذلك من خلال فرض قواعد التباعد الجسدي، القيود على السفر، الحجر المنزلي و غلق المدارس والجامعات. وقد ترتب عن هذا الحجر الكلي المفروض شلال سواء في الحياة الاجتماعية أو الاقتصادية، حيث وجدت المؤسسات والادارات نفسها أمام تحدي التكيف بسرعة للتعامل مع حالة الطوارئ ومواجهة تبعات الجائحة على مختلف النواحي الصحية، الاقتصادية والاجتماعية، و تأمين أعمالها و موردها البشري في نفس الوقت.

فبينما كانت مختلف الحكومات تسعى جاهدة للمحافظة على حياة المواطنين، كانت المنظمات تسعى إلى إيجاد سبل عمل أكثر مرونة واستجابة للأوضاع لتقليل حجم الضرر الإقتصادي، والجزائر كغيرها من الدول كانت من بين الدول التي مستها الأزمة الصحية العالمية، اذ سمعة وُساستها الاقتصادية بمختلف أشكالها وتوجهاتها إلى اعتماد جملة من الآليات والميكانيزمات التي تتضمن لها البقاء والاستمرارية من جهة وتدير عليها عوائد وأرباح متزايدة من جهة أخرى، وتقديم كافة الخدمات المطلوبة في ظل الظروف الطارئة.

من أبرز هاته مؤسسات الاقتصادية الجزائرية مؤسسة سونلغازيتيات التي تعتبر أهم من أهم المؤسسات على مستوى القطاع الاقتصادي التي تساهم في خلق الانتعاش الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي وطنيا وولائيا.

قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول نظرية وفصلين تطبيقيين الفصل الأول حيث تضمن الإطار النظري ، إشكالية الدراسة ، أسباب إختيار الموضوع وأهداف الدراسة ،أهمية الدراسة ، فرضيات ، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني : تطرقنا فيه إلى الإطار المفاهيمي للمؤسسة التعريفات ، والنظريات المفسرة للمؤسسة وتصنيفاتها وخصائصها وأهدافها مع التطرق على مراحل تطور المؤسسة الجزائرية.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى الإطار المفاهيمي لجائحة كورونا من تعريف ،أسباب الغتشار ، الاعراض الجراءات المتخذة لمواجهتها والإتجاهات المفسرة لظهورها وإنعكاساتها على القطاع الإقتصادي والعجتماي .

## مقدمة

---

أما الفصل الرابع يتضمن الاجراءات المنهجية للدراسة فقد تطرقنا فيه إلى مجالات الدراسة والمنهج والأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة .

أما الفصل الخامس تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة ، عرض وتحليل البيانات ومناقشة الفرضيات والنتائج العامة للدراسة وخاتمة عامة .

## الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية

ثانياً: تحديد فرضيات الدراسة

ثالثاً: اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

### تمهيد

يعتبر الإطار النظري مرحلة جوهرية في الدراسات العلمية، وسوف نتطرق فيه إلى تعريف إشكالية الدراسة، وتساؤلاتها، وصياغة الفرضية العامة والفرضيات الفرعية، بالإضافة إلى اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة، وفي الأخير نستعرض الدراسات السابقة.

## 1. إشكالية:

شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزا كبيرا من كتابات وأعمال الاقتصاديين بمختلف اتجاهاتها، فهي المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي، ووحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية ومادية للنشاط الاقتصادي، وتلعب دورا هاما في إنتاج الثروة وخلق فرص العمل، حيث تعتبر أحد ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ذلك راجع إلى مدى مساهمتها في الدخل القومي وخلف القيمة المضافة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبالتالي تحقيق النمو الاقتصادي.

عرف العالم نهاية 2019 ظهور أولى حالات الإصابة بفيروس كورونا، واعتبر كأزمة، صنفته منظمة الصحة العالمية على أنه جائحة عالمية. فقد أرغم العالم على مواجهة أكثر التحديات صعوبة في التاريخ المعاصر، حيث تسبب في إصابة الملايين ووفاة مئات الآلاف، فهو لا يعتبر أزمة صحية فقط، بل أزمة إنسانية واسعة النطاق تقضي إلى بؤس ومعاناة بشرية جمعاء، وتدفع رفاهها الاجتماعي والاقتصادي إلى الإنهيار.

إن جائحة كورونا كان لها أثر سلبي على جميع القطاعات، خاصة القطاع الاقتصادي بجميع دول العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، فمع فرض الدولة تطبيق الحجر الصحي وتقييد حركة الأشخاص وفرض تدابير التباعد الاجتماعي، ووقف شبه كامل للتبادلات التجارية والطيران إلى حدوث اختلالات داخل المؤسسة من جميع الجوانب، مما انعكس على مواردها المالية والبشرية وعلى التسيير العادي لنشاطها، ومن بين هذه المؤسسات نذكر مؤسسة سونلغاز فرع تيارت، ومن خلال ما سبق نطرح التساؤل الرئيسي:

## 1.1 التساؤل المركزي:

- كيف أثرت جائحة كورونا على مؤسسة سونلغاز-تيارت؟
- وتندرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

## 2.1 التساؤلات الفرعية:

- هل أثرت جائحة كورونا على تسيير المؤسسة؟
- كيف أثرت جائحة كورونا على العلاقات العامة في المؤسسة؟
- هل أثرت جائحة كورونا على أداء العاملين؟

## 2. تحديد فرضيات الدراسة:

## 1.2 الفرضية العامة:

- أثرت جائحة كورونا سلبا على المؤسسة؟

## 2.2 الفرضيات الفرعية:

- أثرت جائحة كورونا على تسيير المؤسسة.
- أثرت جائحة كورونا على العلاقات العامة.
- أثرت جائحة كورونا على أداء العاملين.

### 3. أسباب اختيار الموضوع

#### 1.3 الأسباب الذاتية:

- تناسب موضوع الدراسة مع التخصص العلمي.
- الرغبة والفضول في الإطلاع على الموضوع من ناحية التطبيق.

#### 2.3 الأسباب الموضوعية:

- حداثة الموضوع.
- إثراء الرصيد المعرفي والعلمي.
- التدريب على منهجية البحث العلمي
- معرفة أهم الإحتياجات التي اتخذتها مؤسسة سونلغاز بولاية تيارت للتصدي لجائحة كورونا.

#### 4. أهداف الدراسة:

إن لكل بحث علمي هدف أو مجموعة من الأهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها والوصول إليها، وفي دراستها هذه نسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها:

- ✓ التعرف بجائحة ومدى تأثيرها على المؤسسة سونلغاز فرع ولاية تيارت
- ✓ محاولة التعرف على أساليب التسيير التي تبنتها المؤسسة سونلغاز خلال جائحة كورونا
- ✓ إبراز انعكاسات جائحة كورونا على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز فرع تيارت.
- ✓ معرفة الأضرار التي أحدثتها جائحة كورونا على مؤسسة سونلغاز فرع ولاية تيارت.

#### 5. أهمية الدراسة:

تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى، وباعتبار المؤسسة العمود الفقري لإقتصاد الدول، ومع ظهور جائحة كورونا، كانت المؤسسة في مركز الأزمة وأكثر المتضررين منها، وتتجلى أهمية دراستنا، في استعراض آثار جائحة كورونا على مؤسسة سونلغاز فرع تيارت ودراسة المخاطر والتحديات التي واجهتها مؤسسة سونلغاز فرع تيارت.

## 6. تحديد مفاهيم الدراسة

## 1.6.1 جائحة كورونا:

## 1.1.6.1 الجائحة:

- لغة: يشتق لفظ جائحة من الفعل جاح، جوحا عدل عن الطريق إلى غيرها، واجتاحه استأصله وأهلكه، والجائحة جمع جائحات والجوائح البلية والتهلكة والداهية العظيمة والسنة جائحة جدبة قاحلة.<sup>1</sup>

اصطلاحا: وباء ينتشر بشكل واسع ويحتاج عدة دول أو قارات، ويصيب عددا كبيرا من الناس.<sup>2</sup>

2.1.6.1 فيروس كورونا: سلالة جديدة من الفيروسات التي تسبب مرض كوفيد 19 والاسم الإنجليزي للمرض مشتق كالتالي (Co) وهو أول حرفين من كلمة كورونا و(Vi) وهما أول حرفين من كلمة فيروس Virus و (D) وهو أول حرف من كلمة مرض Disease، ويرتبط الفيروس بعائلة الفيروسات نفسها التي ينتمي إليها الفيروس الذي تسبب بمرض المتلازمة الحادة سارز، وبعض أنواع الزكام العادي، ويعد فيروس كورونا من الفيروسات المعدية التي لم يكن هناك أي علم بوجودها قبل تفشيها في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019.<sup>3</sup>

3.1.6.1 جائحة كورونا: هي مرضي معدي (وبائي) يصيب الجهاز التنفسي وأطلق عليه (Covid19)، وقد صنفته منظمة الصحة العالمية جائحة عالمية في مارس 2020 بعد انتشاره وتفشيه في العالم.<sup>4</sup>

التعريف الإجرائي: وباء عالمي أصاب جميع دول العالم وحصد الملايين وكان له أثر سلبي على جميع القطاعات.

2.6 المؤسسة:

الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الإقتصادي.

هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به، من تخزين وشراء وبيع، من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> قوسم مروان، شرقي عبد الباسط: أثر جائحة كورونا على العلاقات الاجتماعية بين الموظفين داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر اتصال وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020-2021م، ص7.

<sup>2</sup> إدريس قاسمي وآخرون: معجم مصطلحات كوفيد-19 (إنجليزي-فرنسي-عربي)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مكتب تنسيق التعريب، الرباط، 2020، ص44.

<sup>3</sup> سهيلية سماح: الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 5، العدد3، أكتوبر 2020، ص26.

<sup>4</sup> رضا محمد حسن هاشم: الآثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كورونا على الأسرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد 22، العدد السادس، 2021، ص125.

<sup>5</sup> فوزي محيرق: مدخل الإقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020، ص25.

المؤسسة هي مركز اتخاذ القرارات فهي تتمد من خلال تطبيقها بفعالية إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية بالربح والنمو والإستقرار.<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي:** وحدة محددة جغرافيا، تتكون من عوامل مادية، بشرية ومالية تهدف إلى تحقيق أهداف اقتصادية وإجتماعية.

### 3.6 التسيير:

هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة، والتي تشمل أساسا: التخطيط، التنظيم، التوجيه، المراقبة.<sup>2</sup> مجموعة من الآليات أو الميكانيزمات المنتجة لتحديد مسار منظمة دون أن تتناظر هذه الأخيرة وأهدافها.<sup>3</sup>

### 4.6 تعريف العلاقات العامة:

هي وظيفة إدارية متميزة، تساعد على خلق استمرارية وجود خطوط اتصال متبادلة، ونوع من الفهم والقبول والتعاون بين المؤسسات (المنظمة) وجمهورها، كما أنها تساعد الإدارة على معرفة الرأي العام واتجاهاته والاستجابة له، وتقوم بترشيد الإدارة بمسؤولياتها تجاه خدمة مصالح الجماهير، كما تركز على ضرورة استخدام البحث العلمي لتطوير أساليب وفنون الاتصال العلمية الإجتماعية.<sup>4</sup>

هي الجهود التي يبذلها فريق ما، لإقامة علاقات الثقة واستمرارها بين أعضائه وبين الفريق وبين الجماهير المختلفة التي تنتفع بصورة مباشرة أو غير مباشرة من الخدمات الإقتصادية والإجتماعية التي تحققها المؤسسة.<sup>5</sup>

**التعريف الإجرائي:** وظيفة إدارية وهي عبارة عن اتصال بين الموظفين داخل المؤسسة، وبين المؤسسة وجمهورها، تهدف إلى إعطاء صورة حسنة للمؤسسة.

### 5.6 أداء العاملين:

- لغة: يقابل اللفظة اللاتينية Performer التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ فيها التنظيم أهدافه.

<sup>1</sup> فريد كورتل وإلهام بو غليظة: الإتصال واتخاذ القرارات ، ط1، عمان ، الاردن ، 2011، ص10.

<sup>2</sup> فوزي محيرق، المرجع نفسه، ص69.

<sup>3</sup> عبد الرزاق بن حبيب: إقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، ابن عكنون، الجزائر، 2006، ص103.

<sup>4</sup> عبد الله محمد عبد الرحمن: إدارة المؤسسات الإجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان، 2009، ص ص 175-176.

<sup>5</sup> فؤاد منصور: واقع ممارسة وظيفة العلاقات العامة في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 36-37، نوفمبر 2014، ص 268.

- اصطلاحاً: قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله.<sup>1</sup>
- هو عبارة عن قدرة العاملين التي تسمح بالقيام بمهارات وواجبات الوظيفة بأقل وقت وتكلفة ممكنة، وإدراكهم للدور الذي ينبغي القيام به لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج.
- هو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.<sup>2</sup>
- التعريف الإجرائي: هي المهام والأنشطة التي يكلف بها العامل من قبل صاحب العمل في فترة محددة.

## 7. الدراسات السابقة:

### 1.7 الدراسة العربية:

- 1.1.7 (دراسة رضا محمد حسن هشام، الآثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كورونا على الأسرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة عبد الرحمن بن فيصل، 2020-2021)
- اشكالية الدراسة : ماهي الآثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كورونا على الأسرة، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي عن طريق توزيع الاستبيان موزع على 167 مفردة .
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالي :

- إعلاء شأن القيم المجتمعية والجانب الوجداني كالتضامن والإحساس بالمسؤولية والدعم المعنوي والنفسي .
- زيادة فترات الجلوس بالمنزل كانت بمثابة فرصة لزيادة أوقات العبادة وذكر إنعكاس ذلك على الراحة النفسية لدى الأسرة .

- الشعور بالضيق النفسي لعدم الاجازة مع الأهل والأولاد.

### 2.7 الدراسات المحلية:

- \* (دراسة خطاب أسماء زياد كريمة بعنوان : اثر جائحة كورونا على الاداء المالي للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم ، جامعة أدرار 2020-2021)
- تناولت الدراسة في شقها النظري المفاهيم المرتبطة بالاداء المالي والفصل الثاني عموميات حول جائحة كورونا والاثار الاقتصادية الناجمة على القطاعات الاقتصادية الكبرى اقتصاد الجزائر ، والفصل الثالث خصص للدراسة الميدانية إتمدت فيه المنهج الوصفي المقارن وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

<sup>1</sup> عبد المليك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية- مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص86.

<sup>2</sup> هاشم خلف خميس العموش: تأثير جائحة كورونا على أداء الموظفين في البلديات، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس، العدد 54، 2023، ص231.

- يعد الاداء المالي للمؤسسة من اكثر الميادين المهمة بالنسبة لها حيث يعتبر ضروريا لآية مؤسسة لانه يعكس مدى نجاحها أو فشلها وهذا لإرتباطه بالجانب المالي الذي يعتبر ضروريا .

**1.2.7\*دراسة بلال حمدي بعنوان اثر ازمة الكوفيد 19على اداء الموارد البشرية-دراسة ميدانية بمستشفى بومالي ،ولاية ام البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة 2020-2021**، تمثلت اشكالية الدراسة في في ما مدى تأثير كورونا في اداء الموارد البشرية .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستمارة كاداة توصلت الى النتائج التالية :

-يعتبر المورد البشري اهم عوامل نجاح المؤسسة اذ انه من خلاله يمكننا اداء وظائفها بكفاءة وفعالية وبالتالي تحقيق الاهداف المسطرة ، وتختلف طرق قياس الموارد البشرية بين ماهو تقليدي وما هو حديث ويكمن الهدف في تقييم ادائها وهو محاولة تحسينه وتطويره .

**2.2.7\*دراسة سامية بالقاش، واقع العمل عن بعد في الجزائر في ظل جائحة كورونا ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص ادارة الموارد البشرية -دراسة ميدانية بشركة فيلدكور جنرال الكترك ، تيزي وزو ، 2020-2021)**

تمحورت الاشكالية حول ماهو واقع العمل عن بعد شركو فيلدور جنرال الكترك نموذجا في ظل الجائحة ؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي والأدوات المتمثل في الإستبيان والمقابلة وعينة متكونة من 20 مفردة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

تم اعتماد أسلوب العمل الحضوري في الشركة وذلك لضمان إستمرارية أعمال ومواجهة تحديات الازمة.

أسلوب العمل عن بعد ليس أسلوبا حديثا فرضته الجائحة وإنما هو ثقافة علمية .

افتقار الجزائر إلى مساحات وأماكن مخصصة للعمل عن بعد، جعل السكن هو الوحيد المتوفر .

**3.2.7(دراسة زهير النامي وإلهام كريم ، وباء كورونا وإنعكاساته الإقتصادية والإجتماعية بالمغرب ،تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة الرباط ، 2020)**

وتمحورت الغشكالية حول : ماهي الإنعكاسات الإجتماعية والغقتصادية لجائحة كورونا على المغرب ، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

فيما يتعلق بالجانب الإقتصادي أداة الجائحة الى توقيف التشغيل وتضرر جميع القطاعات الإقتصادية .

في اجانب الإجتماعي كثر الفقر والبطالة وكذا تدهور في العلاقات الإجتماعية من التباعد .

خلصت الدراسة إلى الإهتمام بالحالات الاجتماعية المعدومة .

## الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للمؤسسة

تمهيد:

1. التطور التاريخي للمؤسسة.
2. تعريف المؤسسة.
3. نظريات المفسرة للمؤسسة.
4. تصنيفات المؤسسة
5. مراحل تطور المؤسسة الجزائرية
6. خصائص ومستويات المؤسسة.
7. وظائف وأهداف المؤسسة.

خلاصة

### تمهيد:

المؤسسة هي الوحدة الأساسية لبناء المجتمع الإقتصادي، فهي تشغل أهمية كبيرة نظرا للتطورات التي تشهدها في مختلف المجالات التعليمية، الإجتماعية والإقتصادية، حيث كانت ولا تزال القلب النابض في الحياة الإقتصادية، بإعتبارها العنصر الفعال والتنشيط فيها، إذ تلعب دورا هاما في تنمية الإقتصاد الوطني، لذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى التطور التاريخي للمؤسسة، وتعريفها، نظريات المفسرة لها، بالإضافة إلى أنواعها وخصائصها، وفي الأخير نتطرق إلى أهدافها.

## 1. التطور التاريخي للمؤسسة:

إن ظهور وتطور المؤسسة جاء نتيجة لما عرفته البشرية من تطورات وإنعكاساتها على الإقتصاد ويمكن تقسيم هذه المراحل إلى:

**1.1 مرحلة الإنتاج الأسري<sup>1</sup>:** كانت الحياة بسيطة وإحتياجات الإنسان قليلة جداً، وقد تميزت هذه المرحلة بالركود والاكتفاء بالفلاحة، حيث تعد زراعة الأرض وتربية المواشي من النشاطات التي تضمن مورداً للأسر، وقد كان كل فرد يصنع كل ما يحتاج إليه بنفسه ليستهلكه مع أفراد عائلته، وكان رب الأسرة يقسم العمل مع زوجته وأبنائه وإخوانه، بحيث يتخصص كل شخص في عملية أو مرحلة من مراحل العمل، فظهرت أول صور للمؤسسة، وظهر ما يعرف بالإقتصاد المنزلي.

**2.1 مرحلة الوحدات الحرفية:** بعد توسع الأرياف والمدن زاد عدد السكان مما أدى إلى ظهور عمال بدون عمل، وفي نفس الوقت زادت حاجاتهم للسلع الحرفية مما أدى إلى فتح مجال جديد للعمال، تضم مجموعة من الحرفيين الذين لديهم نفس الحرفة.<sup>2</sup>

**3.1 مرحلة النظام المنزلي للحرف:** وهو نظام إنتاجي جديد عرف بنظام الوسطاء، وقد قام إلى جانب نظام الطوائف الحرفية، ويقوم على تولي التجار بأنفسهم شراء المواد الأولية اللازمة للصناعة وتوزيعها على الصناع والحرفيين في منازلهم، ثم يجمعونها بعد الإنتهاء من صناعتها، ويقومون بتوزيعها فيما بعد على التجار الصغار والمستهلكين.<sup>3</sup>

**4.1 مرحلة المانيفكتورة:** تطور أدوات الإنتاج كان له الأثر المباشر على حجم التجارة من جهة وإرتفاع الطلب على المنتجات من جهة أخرى، بالإضافة إلى الاكتشافات الجغرافية التي ظهرت في تلك الفترة والحصول على أحسن استغلال لأدوات الإنتاج والمنافسة في السوق قام الحرفيون بالتجمع تحت سقف واحد حتى يضموا الإستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج وبذلك ظهرت المصانع في شكلها الأولي.<sup>4</sup>

**5.1 المؤسسات الصناعية الآلية:** بعد تزايد التطورات والتكنولوجيا ظهرت آلات متعددة، دخلت على المصانع حيث أصبح العمل فيها يعتمد على الآلات في حين كان في الورشات الحرفية العمل اليدوي، وقد ظهرت في بداية القرن التاسع عشر وعرفت بإسم المؤسسات الرأسمالية الآلية.<sup>5</sup>

**6.1 التكتلات والشركات متعددة الجنسيات:** مع التطور الذي شهده الإقتصاد الرأسمالي، كان من الضروري أمام المؤسسات الإقتصادية إتباع عدة استراتيجيات للتغلب على المنافسة ودخول الأسواق الخارجية، وقد كانت التكتلات الإقتصادية إحدى الاستراتيجيات المتبعة<sup>6</sup>، ومن أهم العوامل التي أدت إلى ظهور هذه الشركات هي: التطور الذي شهدته العلاقات الدولية، والنظريات

<sup>1</sup> سعود وسيلة: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج، البويرة، 2020/2019، ص3.

<sup>2</sup> بودالي مراد: المؤسسة الاقتصادية وثقافة التغيير، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة واقتصاد المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2014-2015، ص7.

<sup>3</sup> سعود وسيلة، مرجع سابق، ص4.

<sup>4</sup> مسعودي رشيدة: إقتصاد المؤسسة، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2021/2020، ص4.

<sup>5</sup> بودالي مراد، مرجع سابق، ص8.

<sup>6</sup> سعود وسيلة، مرجع سابق، ص4.

المتعلقة بالتجارة الدولية التي ظهرت منذ القرن 18 على يد آدم سميث وغيره، إتفاقية بريتين فيما يتعلق بالنظام النقدي الدولي سنة 1945م، إتفاقية الجات ومنظمة التجارة العالمية التي تدافع عن الشركات متعددة الجنسيات باعتبارها الإطار العام للحركة التجارية عبر العالم.<sup>1</sup>

**7.1 عصر المعرفة (المعلوماتية):** يعتمد على المعرفة وتكنولوجيا الاتصال وليس على الموارد الطبيعية فقد أعطى هذا العصر قيمة أكبر للمعرفة بمختلف أنواعها، ومن خلاله الموارد البشرية التي ساهمت في تطور وكبر المؤسسات الاقتصادية عالميا لتصبح قادرة على التعامل والتفاعل مع المحيط في ظل العولمة والانفتاح العالمي فظهرت التجارة الإلكترونية والمؤسسات الرقمية.<sup>2</sup>

**2. تعريف المؤسسة:**

إن إعطاء ووضع تعريف موحد وواضح للمؤسسة يعتبر أمر بالغ الصعوبة، فقد تعددت وتباينت آراء المفكرين حول مفهومها:

- 1- كل منظمة إقتصادية وإجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية، المادية وإعلامية، بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زماني ومكاني.<sup>3</sup>
- 2- أنها كل مكان لمزاولة نشاط إقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة.<sup>4</sup>
- ركز التعريف الأول على أن المؤسسة ذات طبيعة قانونية تشتترط فيها الإستقلالية، وهي منظمة إقتصادية وإجتماعية في نفس الوقت، تتكون من وسائل مادية، مالية، بشرية وإعلامية.
- وركن التعريف الثاني على إمتلاك المؤسسة لمكان قانوني مستقل تمارس فيه نشاطها.
- 3- هي جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية ومعنوية وتستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص، بغرض الوصول إلى إشباع هدف إقتصادي وإجتماعي.<sup>5</sup>
- 4- حسب "كارل ماركس" المؤسسة الرأسمالية تكون متمثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.<sup>6</sup>
- وحسب هذا التعريف المؤسسة تقوم على عدد كبير من العمال، في حين هناك مؤسسات صغيرة ذات عدد صغير، وأنها تنتج نفس النوع من السلع، في حين أننا نجد مؤسسات تنتج العديد من السلع المتنوعة.
- 5- المؤسسة عبارة عن تسويق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكله السلطة، كما يرى "شين" بأن تعريف المؤسسة يتطلب الأخذ بعين الإعتبار عناصر ديناميكية جديدة تراعي

<sup>1</sup> بودالي مراد، مرجع سابق، ص8.

<sup>2</sup> مسعودي رشيدة، المرجع نفسه، ص4.

<sup>3</sup> عبد الرزاق بن حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص25.

<sup>4</sup> فوزي محيرق، مرجع سابق، ص24.

<sup>5</sup> عبد الرزاق بن حبيب، مرجع سابق، ص25.

<sup>6</sup> ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص9.

دوافع الأفراد ونشاط الجماعات والعلاقات الموجودة بين مختلف الجماعات والأفراد بالإضافة إلى مراعاة تأثير البيئة المحيطة في نشاط المؤسسة<sup>1</sup>.

أعطى هذا تعريف نظرة شاملة للمؤسسة من خلال نشاطها، أهدافها، البعد العقلاني المرتبط بالعلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين في المؤسسة.

ويمكن إعطاء تعريف شامل للمؤسسة على أنها:

6- هي كل تنظيم إقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني وإجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل إنتاج وتبادل السلع أو الخدمات مع أعوان إقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز الزماني والمكاني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه<sup>2</sup>.

7- هي وحدة أو منظمة تتبع نظاماً إقتصادياً تمارس من خلاله نشاط إنتاجي سلعي أو خدمي، بغية تحقيق أهدافها، والمؤسسة استقلالية مالية تؤهلها لممارسة نشاطها ضمن بيئة داخلية وأخرى خارجية وفي زمان محدد.

8- هي منظمة إقتصادية تعمل في إطار قانوني محدد، وتقوم بدمج عناصر الإنتاج لإيجاد قيم مضافة ينتج عنها توليد الثروة ومن ثم توزيع الدخل<sup>3</sup>.

### 3. النظرات المفسرة للمؤسسة:

تصمم نظريات المؤسسة مجموعة من المفاهيم والمبادئ لتفسير أجزاء المؤسسة وكيفية عملها ومن أهم هذه النظريات:

#### 3.1 المدخل الكلاسيكي: يهتم هذا المدخل بزيادة الإنتاجية ومن ثم إيجاد المبادئ التي تحكم العلاقة بين المستويات الأعلى والأدنى

من الإنتاجية وهي تشمل كل من النظرية العلمية ونظرية المبادئ الإدارية والنظرية البيروقراطية وكان أهم ما جاءت به:

- نظرت إلى الإنسان نظرة ساذجة محدودة واعتبرته كائن إقتصادي يمكن تغيير سلوكه عن طريق الأجور الحوافز المادية فقط.

- نظرت للمؤسسة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها وأن هذه البيئة هادئة ومستقرة.

اعتبرت أن أعمال المؤسسة معروفة وذات طبيعة روتينية بسيطة.

- اعتمدت على معيار الكفاءة الإنتاجية فقط للحكم على نجاح المؤسسة.

#### 3.2 المدخل السلوكي: معرفة طبيعة العلاقات الإنسانية داخل المنظمة يستدعي معرفة وتحليل وفهم الفرد وإتجاهاته ذلك أن الفرد لا

يستطيع أن يعمل بمعزل عن الآخرين بل في جماعات نظراً لكون السلوك الإنساني سلوكاً اجتماعياً، مع التركيز على دراسة وتحليل

التفاعل المتبادل بين العوامل البيئية والأفراد، انعكاس هذا التفاعل على السلوك وربطت بين رضا الأفراد وإنتاجيتهم<sup>4</sup> وأهم ما جاء في

هذا المدخل:

<sup>1</sup> مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص36.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص11.

<sup>3</sup> فوزي محيرق، مرجع سابق، ص25.

<sup>4</sup> مسعودي رشيدة، مرجع سابق، ص5.

- المؤسسة نظام اجتماعي بالإضافة إلى كونها نظام فني وهو يحدد دور ومعايير لسلوك الفرد قد يختلف عن أدوار ومعايير التنظيم الرسمي.

- لا تتم إثارة دوافع الأفراد بفعل الحوافز الاقتصادية فقط، فالحوافز المعنوية لها دورها في إدارة دوافع الأفراد إذ يمكن حفز العاملين في المؤسسة عن طريق تحقيق حاجياتهم النفسية والاجتماعية.

- تلعب الجماعة غير رسمية في المؤسسة دورا في تحديد اتجاهات للأفراد العاملين وأدائهم.

### 3.3 المدخل الحديث: ويشمل هذا المدخل النظريات التالية<sup>1</sup>:

- **نظرية النظم:** بدلا من التعامل مع كل جزء من أجزاء المؤسسة بشكل منفصل فإن مدخل النظم ينظر إليها كنظام واحد متكامل وهادف، ويعتبر "بيرتلوني" أول من تطرق إلى التسيير بمفهوم النظم، فهو ينظر إلى المؤسسة على أنها نظام اجتماعي للتعاون المتبادل الذي تعتمد أجزائه على بعضها البعض، وهذه الأجزاء مترابطة فيما بينها، وتتكيف مع بعضها البعض، حيث طرح أسس النظرية وقدم تحليلا لصفات القوى المؤثرة في التنظيم كالأفراد والمدير وغيرها، حيث يتوقف استمرار المؤسسة على توازن نظمها الفرعية وما يخرج عنها.

- **المدرسة الموقفية:** تبني هذه النظرية التي ترتبط بالعالم "فيدلز" فرضياتها ارتكازا على نظرية النظم ومن فرضية مفادها أن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب اتخاذ إجراءات وحلول تناسبه، فالعوامل الخاصة بالمؤسسة سواء المرتبطة بالأفراد العاملين أو بالتقنيات المستخدمة والعوامل البيئية السائدة في وقت معين هي التي تملي الحلول للمشكلات التي تواجهها، أي أن النمط الفعال للإدارة يعمل على طبيعة الموقف والظروف المحيطة به والوقت، ومن ثم فإن أساليب وطرق القيادة التي قد يثبت فعاليتها في موقف معين ليس بالضرورة أن تكون في كل المواقف أو الظروف أو الأوقات، وأن المدير هو الذي يجب أن يعمل على التكيف مع الموقف الذي يتعرض له<sup>2</sup>.

### 4. تصنيفات المؤسسة:

تنقسم تصنيفات وأنواع المؤسسة وفقا لمعيارها الاقتصادي، القانوني، وحسب الحجم، ونوضحها في ما يلي:

#### 1.4 تصنيف المؤسسات حسب المعيار الاقتصادي: قسم Clark النشاطات الاقتصادية إلى ثلاثة قطاعات هي:

- **القطاع الأول:** يشمل تلك المؤسسات المتخصصة في الزراعة أو الفلاحة بشتى أنواعها ومنتجاتها، وتربية المواشي، بالإضافة إلى أنشطة الصيد البحري.

- **القطاع الثاني:** يشمل المؤسسات الصناعية التي تعمل على تحويل المواد الطبيعية إلى منتجات وسيطية أو نهائية.

- **القطاع الثالث:** وتمثل في المؤسسات الخدمية، أي تلك المقدمة للخدمات المختلفة كالنقل والسياحة والتعليم والبنوك... إلخ.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نفسه، ص ص 5-6.

<sup>2</sup> نفسه، ص 6.

<sup>3</sup> ربيعة حروش: إقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 36.

**2.4 تصنيف المؤسسة حسب الحجم:** يمكن قياس حجم المؤسسة بطرق مختلفة بعدد العمال، رقم الأعمال، الأرباح المحققة، بقيمة

التجهيزات الإنتاجية، إلا أن عدد العمال يبقى المعيار الأبسط لتصنيف المؤسسات حسب الحجم<sup>1</sup>، ووفقه يمكن أن نميز بين:

- المؤسسات المصغرة: من 1 إلى 9 عمال.

- المؤسسات الصغيرة: من 10 إلى 199 عامل.

- المؤسسات المتوسطة: من 200 إلى 499 عامل.

- المؤسسات الكبيرة: 500 عامل فما فوق.<sup>2</sup>

**3.4 تصنيف المؤسسات حسب الملكية:** تصنف المؤسسات طبقا لهذا المعيار حسب طبيعة الملكية رأس المال ويقصد بذلك الجهة

المالكة له وهي المؤسسات الخاصة، المؤسسات العمومية، المؤسسات المختلطة.

- المؤسسات الخاصة: وهي المؤسسات التي تعود ملكية لأشخاص خواص.

- المؤسسات العمومية: وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة أو الجماعات المحلية والأشخاص الذين ينوبون عن الحكومة في

تسيير وإدارة هذه المؤسسات مسؤولون عن أعمالهم هذه اتجاه الدولة وفقا لقوانين العامة لها ويحق أهم إغلاقها أو بيعها إلا إذا وافقت

على ذلك.

- المؤسسات المختلطة: وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة والقطاع الخاص معا، وهي الشركات التي تملك الدولة جزء من

رأس مالها (غالبا لا يقل عن 51%) والباقي يملكه المواطنون والخواص.<sup>3</sup>

## 5. مراحل تطور المؤسسة الجزائرية:

### المرحلة الأولى (1962-1970):

- مرحلة التسيير الذاتي: إن فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، وإنما كانت استجابة لظروف إقتصادية

وإجتماعية فرضت العمل بهذا النمط، ففي الوقت الذي كان فيه البحث حول نوعية التسيير الذي يجب اتباعه مع

الوضع الذي كان يسود المؤسسات العمومية الجزائرية شهدت الجزائر في 1962 وبعدها بفترة قصيرة نمط التسيير

الذاتي للمؤسسات، بمعنى مشاركة العمال في التسيير حيث يصبح مدير المؤسسة الوطنية ليس الوحيد في اتخاذ

القرارات أو الإجراءات المتعلقة بتسيير مصالح المؤسسة، بل يجب أن تؤخذ آراء العمال بعين الاعتبار.

<sup>1</sup> أمينة مخلفي، مرجع سابق، ص 5.

<sup>2</sup> فوزي محيرق، مرجع سابق، ص 54.

<sup>3</sup> عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 30-31.

إذ يرقى العمال من مرتبة المنتجين إلى مرتبة المنتجين والمسيرين في الوقت ذاته، إذ أن نخط التسيير الذاتي يقوم أساسا على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج<sup>1</sup>.

- **مرحلة التسيير الاشتراكي:** والتي امتدت حتى سنة 1970، حيث تقلص حجم المشاركة العمالية إلى درجة كبيرة، وتعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام والإستمرار في إضفاء الطابع الإشتراكي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي التجاري. كما عرفت هذه المرحلة تراكمات كثيرة من التجارب والإصلاحات المتكررة في خضم سيرة التنمية الوطنية، بحيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى ذلك الإرتباط بالفرنك الفرنسي قصد تقليص التبعية اتجاه الخارج، وبعث قطاع اقتصادي تابع للدولة يأخذ في عاتقه عملية البناء الإقتصادي والإجتماعي، تميزت هذه الفترة خصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك، والتي كانت فرنسية في معظمهما وباعتبار أن سنة 1965 نقطة الإنطلاق والأساس، حيث تمت صياغة الأهداف المتوخاة من البناء الإقتصادي والإجتماعي ضمن استراتيجية تنمية تهدف بالدرجة الأولى إلى:

- العمل على استغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد.<sup>2</sup>

- قطع دابر التبعية الإقتصادية من خلال بعث القطاع الصناعي قوي يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.

### نتائج الفترة الأولى (1962-1970):

- التوسع في عمليات تأميم الإحتكارات الأجنبية وخاصة في المجال الصناعي باعتباره المتعامل الرئيسي لعملية التصنيع المستهدفة آنذاك.

- اعتبار المؤسسات الركييزة الأساسية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية وفرض نفسها، لاسيما تبنيتها نموذج منفرد للتنمية المستقلة.

- التركيز على إظهار المؤسسة الوطنية العمومية إلى حيز الوجود بإعتبارها هدفا في حد ذاته.

- بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الإحتكارات، تضطلع بعمليات البناء والتشييد لمواكبة مخططات التنمية الوطنية عن كثر.

<sup>1</sup> صابرينه رماش: المؤسسة الإقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة1، جزائر. عدد 43، جوان 2015، ص673.

<sup>2</sup> عامر حبيبة: دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ضل التكتلات الإقتصادية العالمية- دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية-، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2016، ص 16.

- الإعتماد على الأسلوب التقليدي التلقائي في تنظيم وتسيير المؤسسة، وذلك بإعتبارات قلة الإطارات الكفؤة والمؤهلة، انعدام التجربة الكافية لها.<sup>1</sup>

### المرحلة الثانية (1971-1980):

أين تحول تسيير المؤسسة الوطنية العمومية من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب جديد يتخذ من العاملين عناصر نشطة تضطلع بمهام التسيير والرقابة من خلال مساهمتهم الفعلية في ذلك، إضافة إلى ذلك تتجسد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الوطنية العمومية، وفقا لميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات، من خلال المجلس المنتخب الذي يسهر على حسن تسيير المؤسسة، وعلى زيادة الإنتاج وعلى التحسين المستمر للجودة، وعلى القضاء على التبذير ومراعاة النظام في العمل وتحقيق أهداف المخطط.

اعتمد النموذج أساسا على المشروعات المصنعة واعتبرت المؤسسة الإقتصادية العمومية بمثابة المحرك الذي يضمن دفع النموذج لتحقيق الأهداف الإجتماعية والإقتصادية المرجوة، حيث يسعى النموذج إلى بناء جهاز إنتاجي عصري مملوك من طرف الدولة، وهو النموذج الشائع في تلك الفترة والمعتمد على الصناعات المصنعة بالدرجة الأولى، حيث ورثت الجزائر على فرنسا غداة الإستقلال 450 مؤسسة أغلبها ذات طابع فلاحي إلا أنها كانت تعاني العديد من العراقيل والمشاكل، كهجرة الإطارات المؤهلة للتسيير وشح الموارد المالية التي تضمن التسيير العادي لتلك المؤسسات، ومن هنا تمثلت إجراءات النموذج المتبع في استرجاع المؤسسات التي تحقق السيادة وتحقيق التنمية الإقتصادية على حد سواء.<sup>2</sup>

### المرحلة الثالثة:

1- إعادة الهيكلة العضوية: يقصد بها تقسيم المؤسسات إلى مؤسسات صغيرة الحجم حتى يتمكن المسيرين من التحكم فيها وتحسين مردوديتها المالية والإقتصادية، وفي هذا الصدد فقد كلفت لجنة وطنية لإعادة الهيكلة بتنفيذ أربعة خيارات علمية لإعادة تقسيم المؤسسات وهي:

- الفصل بين المهام مما أدى إلى تقسيم جميع المؤسسات الإقتصادية.

- الحفاظ على الكيان القانوني للمؤسسات مع اللامركزية المهام على مستوى وحداتها.

<sup>1</sup> عامر حبيبة، دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات الإقتصادية العالمية- دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية-، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> عامر حبيبة، بوقرة رابح، برامج تأهيل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورو-جزائرية "دراسة حالة مؤسسة التفصيل والخياطة برج بوعريج Cabba"، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 15، 2016، ص 58.

- التفكيك حسب إختصاص المؤسسات مرتبطة بإدارات اقتصادية متخصصة.

- إنشاء مؤسسات تحمل على عاتقها مهام جديدة.<sup>1</sup>

تهدف إعادة الهيكلة العضوية إلى تحقيق زيادة استعمال طاقات الجهاز الإنتاجي، والعمل على أبعاد ورفع العراقيل والقيود التي عرقلت سيره الحسن، واستغلال كل الإمكانيات والطاقات وإدماجها في ديناميكية التطور، والعمل على تبسيط وتحديد مهام كل مؤسسة، وهكذا فصل بين وظائف الإنتاج والتوزيع والتسويق، أي الغرض هو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم أكثر تخصصاً وأكثر كفاءة.<sup>2</sup>

أسباب إعادة الهيكلة العضوية: نلخص أهم الأسباب في:

- ضخامة حكم الشركات الوطنية مما نتج عنه صعوبة التحكم في تسيير هذه المؤسسات (وكذلك تركيز المسؤولية في أيدي فئة)، غياب سياسة إجتماعية فعالة وظروف ملائمة للعمل بحكم أن عدد كبير من العمال كان تحت إشراف المديرية.

- النتائج السيئة المحققة من طرف الشركات الوطنية، صعوبة إنتقال المعلومات بين الوحدات والمؤسسة.

- العمالة الزائدة نتيجة سياسة التوظيف المتبعة من قبل الدولة.

يمكن القول أن إعادة الهيكلة هي تغيير عقلائي لطرق تنظيم وسائل المؤسسات الإقتصادية بغية القضاء على تلك المشاكل الهيكلية والتنظيمية المتولدة عن الهيكل التنظيمي القديم.<sup>3</sup>

**إعادة الهيكلة المالية:** نشأ هذا النظام لتمكين الشركات العامة من الحصول على الإستقلال المالي وتجنب طلب المساعدة من الدولة، ظهر هذا النظام مع ظهور قانون المالية سنة 1982 الذي يدعو للفصل في الذمة المالية للمؤسسة العمومية الإقتصادية والذمة المالية للدولة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بوشقيفة حميد، الوظيفة التسويقية في المؤسسات الجزائرية، واقع وآفاق، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، تخصص استراتيجية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران 2، 2015/2016، ص 99.

<sup>2</sup> بوشقيفة حميد، المرجع نفسه، ص 99-100.

<sup>3</sup> الطيب داودي، ماني عبد الحق، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة مفكر، المجلد 3، العدد 01، فيفري 2008، ص 135-136.

<sup>4</sup> بودة نبيل، إبيس سليم، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة قانون إقتصادي وقانون أعمال، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2014-2015، ص 37-38.

أسباب إعادة الهيكلة المالية:

تمثلت في المردودية المالية السلبية نتيجة التحديد المسبق للأسعار من طرف الدولة دون مراعاة أسعار التكلفة الحقيقية للمنتوج، والتزايد المستمر لمديونية المؤسسة.<sup>1</sup>

نتائج إعادة الهيكلة العضوية والمالية:

تمثلت في نتائج سلبية وغير متوقعة من بينها:

- مشاكل ونزاعات تقسيم الوسائل الموجودة في المؤسسة الأم بين مختلف وحداتها.

- صعوبة مراقبة المؤسسات من طرف الدولة وجهاز الرقابة مما أدى إلى تفشي الإختلاسات.

- مشاكل النقل والتمويل من منطقة إلى أخرى.<sup>2</sup>

إن المؤسسة العمومية الإقتصادية في هذه الفترة لم تلقى نجاح وباءت بالفشل مما نتج عنها مديونية كبيرة على الدولة ما جعلها تقوم بالتفكير بإستقلالية للمؤسسة العمومية والإقتصادية.

استقلالية المؤسسات الإقتصادية :

تجسدت فكرة إستقلالية المؤسسات من خلال القانون التوجيهي للمؤسسات الوطنية الذي صدر بشأنه مرسوم 88-01 في 12/01/1988 المتعلق بإستقلالية المؤسسات.<sup>3</sup>

إنطلاقاً من الوضعية التي آلت إليها المؤسسات قبل وبعد إعادة الهيكلة رأى المسؤولون ضرورة إتخاذ تدابير جديدة للخروج من الوضعية الحرجة من المؤسسات و الإقتصاد الوطني، وبالفعل تم تبني إصلاحات جديدة في نهاية الثمانينات تملت فيما يسمى إستقلالية المؤسسات.<sup>4</sup>

المرحلة الرابعة:خوصصة المؤسسات العمومية .

أصبح التحول إلى إقتصاد السوق بما كان من الأهمية في السنوات القليلة الماضية، حيث برزت ظاهرة التحول هذه والتي أطلق عليها وصف الخوصصة وبشكل ملموس من بعد إختيار الإتحاد السوفياتي.<sup>5</sup>

تعرف الخوصصة على أنها زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تمتلكها ، أما الخوصصة في القانون الإقتصادي تعني التحويل في الملكية العامة للدولة لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقطاع الخاص وهذا

<sup>1</sup> الطيب داودي، ماني عبد الحق ، المرجع السابق،ص 138.

<sup>2</sup> براهمي آسية، ثبات أول وسيلة، الإصلاحات الإقتصادية في المؤسسات العمومية ،مجلة اصلاحية في المؤسسات ، د.ع، جامعة تلمسان ، ص72.

<sup>3</sup> الطيب الداودي، مرجع سابق، ص139.

<sup>4</sup> عامر حبيبة، المرجع سابق، ص22.

<sup>5</sup> بن عنتر عبد الرحمن، مرجع سابق، ص116.

التحويل في الملكية يمس كل الأصول المادية والمعنوية للمؤسسة العمومية وتهدف إلى تنمية القطاع بواسطة تحويل القطاع من العام إلى الخاص ، ومراقبته مع توضيح قواعد اللعبة ، وتجنب المعاملة التفضيلية في الممارسات العادية.<sup>1</sup>

### خصائص ومستويات المؤسسة:

من بين أهم خصائصها نذكر ما يلي:

- 1- المؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها الحقوق وصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.
  - 2- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
  - 3- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها التمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية، وقادرة على تكيف نفسها مع الظروف المتغيرة.
  - 4- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل فكل مؤسسة تضع أهداف معينة تسعى إلى تحقيقها، أهداف كمية ونوعية بالنسبة للإنتاج.
  - 5- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها، ويكون ذلك إما عن طريق الإعتمادات، وإما عن طريق الإيرادات المالية، أو عن طريق القروض، أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف.
  - 6- المؤسسة وحدة إقتصادية أساسية في المجتمع الإقتصادي بالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج ونمو الدخل الوطني، فهي مصدر رزق الكثير من الأفراد.
  - 7- يجب أن يشمل إصلاح مؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة، إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها<sup>2</sup>
2. مستويات المؤسسة: يختلف عدد مستويات المؤسسة حسب الأنظمة التي تتفرع إليها وحسب أهداف التحليل ويمكن أن تنوزع إلى ثلاثة مستويات أساسية كالتالي:
- 2.1 مستوى الاستغلال: ودوره ضمان استعمال مستمر لعوامل النظام المادي لتحقيق المهام الموكلة إليه من المستوى الأعلى أو التسيير، وفي إطار أهداف الإستغلال يجب أن يتكيف مع الإطار العام للمؤسسة، ويصحح الإنحرافات المؤقتة، ويعمل نظام الإستغلال حسب الوقت الحقيقي، أي في نفس الوتيرة للعملية الإنتاجية والتجارية التي تقوم بمراقبتها.

<sup>1</sup> براهمي آسية، ثابت وسيلة، مرجع سابق، ص 88.

<sup>2</sup> عمر صخري، مرجع سابق ص ص 25-26.

2.2 مستوى التسيير ودوره يتمثل في التسيير وتحديد الإجراءات المطلوبة تنفيذها في مستوى الاستغلال، والتي تكون مناسبة لوسائله ثم مراقبتها في التنفيذ، وعند ظهور عوامل غير مأخوذة في الحسبان تؤثر على نشاط الاستغلال وأن هذا الأخير لا يملك إمكانيات كافية لإعادة الحركة إلى أصلها، بتدخل نظام التسيير.<sup>1</sup>

2.3 مستوى الإدارة: في هذا المستوى يتم تحديد الأهداف طويلة الأجل، تغيير الهياكل، اتخاذ قرارات الاستثمار، ومن جهة أخرى إعادة النظر في نظام الاستغلال في حالة الحاجة إلى ذلك.<sup>2</sup>

3. وظائف المؤسسة: ويمكن تصنيف وظائف المؤسسة إلى ما يلي:

وظيفة الإنتاج: هي الوظيفة الفنية الأساسية في المؤسسة التي تهتم بتوظيف عناصر الإنتاج المتواجدة لخلق السلع والخدمات المتنوعة بكل ما يعنيه ذلك من تنظيم، وحل للمشاكل، وإتخاذ القرارات، ووضع سياسات توصلنا إلى الأهداف المرسومة بأقل تكلفة وبأقصى ربح ممكن.<sup>3</sup>

وظيفة التسويق: وتشمل الأنشطة المتعلقة بضمان تدفق المخرجات (سلع وخدمات) من أماكن الإنتاج إلى أماكن الاستهلاك، مضاف إليها عمليات دراسة السوق، خدمات ما بعد البيع.

وظيفة الموارد البشرية: وتشمل جميع الأنشطة الهادفة إلى توفير اليد العاملة المؤهلة والمحفزة لتحقيق أهداف المؤسسة.<sup>4</sup>

وظيفة التمويل: التمويل كمجموعة من المهام والعمليات، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليها من خارج المؤسسة، بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة.<sup>5</sup>

وظيفة البحث والتطوير: وتتضمن كل الأنشطة التي تساعد على الاستفادة من الدراسات والبحوث في الإرتقاء بجودة ما تقدمه المؤسسة من سلع وخدمات وتهدف هذه الوظيفة إلى دراسة إحتياجات السوق للمنتج، البحث عن مختلف الأدوات والآلات اللازمة لعملية الإنتاج تحديث التكنولوجيا من طرف المؤسسة.

وظيفة الإدارة: وتضم مختلف المهام الإدارية اللازمة لتحقيق الهدف المنشود من طرف المؤسسة من تنظيم وتحكم ومراقبة.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> عامر حبيبة، مرجع سابق، ص12.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص12.

<sup>3</sup> أحلام مخني، مرجع سابق، ص10.

<sup>4</sup> أمينة مخلفي، مرجع سابق، ص11.

<sup>5</sup> ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص294.

<sup>6</sup> أمينة مخلفي، مرجع سابق، ص ص 11-12.

3. الأهداف المؤسسة: تسعى المؤسسات الإقتصادية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- الأهداف الإقتصادية: تتمثل في الربح، الاستجابة لرغبات المستهلكين، وترشيد الإنتاج.
- الأهداف الإجتماعية: تتعلق بضمان مستوى مقبول من الأجور، تحسين مستوى معيشة العمال، إقامة
- أنماط إستهلاكية معينة، الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال، توفير تأمينات ومرافق عامة، بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل وتوزيع المداغل وهذا بعد توزيع الأرباح على المتعاملين سواء مباشرين أو غير مباشرين وبمس هذا التوزيع رواتب العمل، فوائد الدائنين والضرائب، إشتراك الضمان الإجتماعي والتأمين بالإضافة إلى أرباح أصحاب المؤسسة<sup>1</sup>.
- الأهداف الثقافية والرياضية: والتي تتعلق بالجانب التكويني والترفيهي الخاص بالعمال، وماله من أثر بالغ على مستوى العامل فكريا، حيث أن إهتمام المؤسسة بالعامل يحسن من مستواه، إضافة إلى تدريب وتكوين العمال الذي يساعدهم على التحكم في التكنولوجيا فهو صانع التطور المتسارع في وسائل الإنتاج<sup>2</sup>.

#### خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى تبيان مفهوم المؤسسة وتوضيح فترات تطورها التاريخي وغبراز اهدافها وتحقيقها باعتبار هدفها هو تحقيق الربح.

زمن خلال هذا استنتجنا أن المؤسسة هي ركيزة الإقتصاد في أي دولة بحيث تقاس قوته حسب مكانة إقتصاده الذي يتكون من مجموعة من المؤسسات الإنتاجية.

<sup>1</sup> عبد الرزاق بن حبيب، مرجع سبق ذكره، ص28.

<sup>2</sup> سعود وسيلة، مرجع سبق ذكره، ص11.

## الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي لجائحة كورونا

تمهيد:

- 1- تعريف جائحة كورونا.
- 2- أعراض فيروس كورونا.
- 3- ظهور فيروس كورونا في الجزائر.
- 4- الإجراءات المتخذة لمواجهة جائحة كورونا.
- 5- الاتجاهات المفسرة لظهور جائحة كورونا.
- 6- تأثير جائحة كورونا على القطاع الاقتصادي الاجتماعي وإدارة وتسيير.

## تمهيد:

واجهت الجزائر تهديدا لم يسبق له مثيل، إبان تفشي فيروس كورونا، فقد شكل خطرا على جميع القطاعات الاقتصادية، الإجتماعية ، الصحية، ودفعها إلى الإنهيار، سوف نتناول في هذا الفصل تعريف جائحة كورونا ، وأسباب إنتشاره، وظهوره في الجزائر، وأهم التدابير التي إستخدمتها السلطات الجزائرية لمواجهة هذه الجائحة ، وأهم الإتجاهات التي فسرت ظهورها، وآثارها على المستوى الإقتصادي والإجتماعي.

## تعريف جائحة كورونا:

هو مرض ناجم عن فيروس كورونا المستجد المسمى فيروس كورونا - سارس-2، وقد إكتشفت المنظمة هذا الفيروس المستجد أول مرة في 31 ديسمبر 2019، بعد الإبلاغ عن مجموعة من الحالات الإلتهاب الرئوي الفيروسي في ووهان الصينية، وقد أعلن عن الفيروس بأنه جائحة عالمية يوم 11 مارس 2020، وهذا لشدة سرعة إنتشاره وعلى نطاق واسع حيث مس العديد من دول العالم في نفس الوقت<sup>1</sup>.

هو سلالة واسعة من الفيروسات التي تسبب المرض للحيوان والإنسان ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية ، تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة الى الامراض الأشد خطورة ، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية "ميرس" والمتلازمة الحادة الوحيمية "سارس"<sup>2</sup>

## تعريف فيروس كورونا:

غالبا ما يستخدم المصطلحان فيروس كورونا والكوفيد19، للإشارة إلى نفس العدوى، إلا أن فيروسات كورونا هي في الواقع من الفيروسات يسبب بعضها أمراضا للإنسان ويسمى "سارس" وهو ما يتسبب في هذا المرض. أسباب إنتشار فيروس كورونا : توجد العديد من الاسباب التي زادت من حدة إنتشاره نذكر منها:

- إنتشار الوباء عبر الأشخاص الذين يكونون على إتصال وثيق مع أشخاص مصابين .
- يختلف العلماء حول طول عمر الفيروس على الأسطح ، لكن يمكنه أن يعيش على الأسطح التي يلمسها الناس كثيرا، كما يمكن ان ينتشر بعد ذلك إذا لمس الشخص عينه انفه بأيدي غير مغسولة.

## أعراض فيروس كورونا:

يمكن إبراز الأعراض فيما يلي :

- سعال جاف وحمى.
- ضيق في التنفس بشكل حاد.
- فشل كلوي حاد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بوعمره فتحي، دور الجامعات المرجعية للتأثير على إتجاهات الأفراد لتلقي لقاح كورونا19، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية ، ع2، 2022، ص217.

<sup>2</sup> طارق دريدي جائحة كورونا كوفيد19، وتداعياتها على اهداف التنمية المستدامة، 2030، نشرة ألكسو الدورية ، ع4، د.س، ص18

<sup>3</sup> جقبوب عبد الحليم وآخرون، اثر وباء كورونا على حركة المجتمع الجزائري مجلة الإجتهد للدراسات القانونية، ع4، 2020، ص515.

## ظهور جائحة كورونا في الجزائر:

ظهرت اول حالة في الجزائر بتاريخ 25 فيفري 2020، لدى رجل إيطالي وصل إلى الجزائر في 17 فيفري، وتم إبقاؤه في الحجر الصحي إلى غاية ترحليه في رحلة خاصة يوم 28 فيفري 2020، ولم تتسبب هذه الحالة بتاريخ 02 مارس 2020 صدر تصريح رسمي عن إصابتين بولاية البويرة، البالغة من العمر 53، وإبنتها فقد إنتقلت العدوى إليهما من قريب لهما في فرنسا .

في 03 مارس 2020 وجود ثلاث إصابات جديدة ليرتفع عدد الإصابات إلى 8 إصابات ، وإستمرت الحالات المؤكدة والوفيات بالإرتفاع بشكل يومي حتى خرجت الوضعية عن السيطرة في 26 نوفمبر 2020، تم تأكيد 1085 حالة مؤكدة.<sup>1</sup>

وفي تاريخ 21 مارس تم الإبلاغ عن 49 حالة جديدة ، وفي 03 أبريل وإرتفعت حصيلة الإصابات 187 حالة جديدة بعد الموجة الاولى تم تسجيل 291 إصابة بتاريخ 31 أكتوبر ، بدأت تأخذ منحى تصاعدي إلى أن وصلت في 24 نوفمبر إلى 1133 إصابة، وواصلت الإصابات في الإرتفاع إلى أن دخلت في موجة رابعة حتى وصلت إلى الذروة برقم يقدر 2571.<sup>2</sup>

## 4- الإجراءات والتدابير المتخذة لمواجهة فيروس كورونا:

بعد تفشي فيروس كورونا وتصنيفه من طرف منظمة الصحة العالمية بتاريخ 11 مارس 2020 وباءا جائحة عالمية إتخذت دول العالم عدة إجراءات وتدابير للوقاية من إنتشار الوباء ومكافحتهم من بينها الجزائرن سارعت في اخذ التدابير من بينها :

## 1- على المستوى الصحي تمثلت في :

- تأمين المعدات الطبية والوقائية والأدوية.
- إنتشار منصة رقمية لرصد ومتابعة تفشي وباء كورونا.
- تقديم الإرشادات الطبية والتوجيهات الوقائية بشكل شفاف لاسيما ما يتعلق بالجهود المبذولة من كلا القطاعين العام والخاص، وتوزيع الموارد بما يضمن مواجهة الجائحة وأثارها.

<sup>1</sup> حنيش فيروز، البرتوكول الصحي بالجامعة الجزائرية، لمواجهة جائحة كورونا في الجزائر، دفاثر السياسة والقانون، ع3، 2021، ص495.

<sup>2</sup> أوريدة براهيم، فيروس كورونا (sars-covid2) في الجزائر وإنعكاساته، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، ع1، جوان 2022، ص ص 1012-1013.

- تفعيل هياكل الصحة العمومية الوطنية بما يضمن مصداقيتها من جهة والرقابة الصارمة لنظام العلاج بالخارج من جهة أخرى.
- إنتشار فضاءات خاصة للإستراحة والإسترخاء لفائدة المرضى وتوفير الاجهزة الخاصة لذلك ، وتأهيل العمال من أجل مرافقة المرضى.
- التكفل الناجح والتجهيزات المزودة بالمصادر الإشعاعية على مستوى تشغيلها أو صيانتها بما يضمن سلامة المتعاملين معها وحتى المرضى مع العمل وفق تدابير الحماية على مستوى نتائج التعامل ومختلف الأمور المتعلقة بها من تقارير الزيادة وفحص مقاييس الجرعات<sup>1</sup>.

## 2- على المستوى الإجتماعي:

من بين الإجراءات المتخذة نذكر مايلي:

وفق الدراسة في المدارس في الجامعات لمنع تفشي فيروس كورونا من خلال:

- إغلاق المدارس التعليم الإبتدائي والمتوسط والثانوي.

-إغلاق الجامعات ومعاهد التعليم العالي، إغلاق المؤسسات التكوينية.

-إغلاق مدارس التعليم القرآني، والزوايا وأقسام محو الأمية.

-إغلاق المؤسسات التربوية الخاصة ورياض الأطفال.<sup>2</sup>

تطبيق التدابير ل 14 يوما:

جاء في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي والمتعلقة بالخدمات الجوية للنقل العمومي للمسافرين على الشبكة الداخلية

للنقل البحري أن تطبيق التدابير موضوع هذا المرسوم على مستوى كافة التراب الوطني لمدة أربعة عشر يوما ويمكن عند

الإقتضاء رفع هذه التدابير حسب نفس الإشكال.

تعلق نشاطات نقل الأشخاص :

كما شاء كما جاء في المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي والمتعلقة بالخدمات الجوية للنقل العمومي للمسافرين على

الشبكة الداخلية النقل البحري في كل الإتجاهات نقل المسافرين بالسكة الحديدية النقل بالمصاعد الهوائية والنقل

الجماعي بسيارات الأجرة.

<sup>1</sup> سهام حروري، الإستراتيجية الجزائرية لمواجهة جائحة كورونا "covid19" الواقع والتحديات والرهانات ، مجلة الناقد للدراسات السياسية، ع2، بسكرة، 2021، صص 570-571.

<sup>2</sup> سهيلية سماح: الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مج5، ع3، أكتوبر 2020، صص 31.32.

## تنظيم نقل الاشخاص :

من اجل ضمان إستمرارية الخدمة العمومية والحفاظ على النشاطات الحيوية .

## غلق المحلات والمؤسسات :

حيث جاء في المادة الخامسة، تغلق المدن الكبرى محلات بيع المشروبات، المأكولات، مؤسسات وفضاءات الترفيه والتسلية والعرض، المطاعم بإستثناء تلك التي تتضمن خدمة التوصيل إلى المنازل.

## على المستوى الإقتصادي:

تمثلت الإجراءات التي إتخذتها الحكومة الجزائرية على المستوى الإقتصادي في :

-التخفيف من قيمة فاتورة الإستيراد 41 إلى 31 مليار دولار.

-تكليف الشركة الوطنية سونطراك بتخفيض من اعباء الإستغلال ونفقات الإستثمار من 14 إلى 7 مليار دولار من أجل الحفاظ على إحتياطي الصرف.

التخفيف من نفقات ميزانية التسيير ب 30% دون المساس بأعباء الرواتب .

الإبقاء دون مساس على النفقات المرتبطة بقطاع الصحة وتدعيم آليات مكافحة إنتشار وباء كورونا.

الإبقاء دون مساس على مستوى النفقات المتعلقة بقطاع التربية.

التكفل في قانون المالية التكميلي عند إعدادة بخسائر المتعاملين الذين تضرروا من إنتشار فيروس كورونا.<sup>1</sup>

## 5-الإتجاهات المفسرة لظهور جائحة كورونا :

منذ بداية إنتشار الوباء ظهرت عدة توجيهات لتفسير جائحة كورونا وكيف نشأ أول مرة ، وبغياب الادلة والبراهين ، إعتبرت مجرد فرضيات وتخمينات لمعرفة اصل الفيروس ومن بين النظريات الأكثر رواجاً في تفسير ظهور فيروس كورونا نجد:

1- التفسير الديني: أظهرت المعتقدات الدينية ان فيروس كورونا ليس سوى رسالة إلهية لمعالجة الفساد الناتج عن

الفعل البشري الإنساني بسبب تراجعهم عن القيم الدينية ويفسرون على أن الوباء ليس سوى إرهابات لتحويلات أكثر عمقا تستهد النوع الإنساني بالدرجة الاولى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سهابلية سماح:المرجع السابق ، ص ص 32-33.

<sup>2</sup> جمال هاشمي : الإتجاهات المعاصرة المفسرة لجائحة كوروناإطلع عليه يوم: www.atissbah center.com ساعة 15.30

وأرجع البعض الآخر ظهوره بسبب إستخدام الخاطئ لأكل الحيوانات في الصين المحرمة في الشريعة المسبب للأمراض، فهناك من المصائب التي تحل بالناس بغرض العقاب الرباني لهم بسبب إنتشار الفواحش والظلم، في قوله تعالى لبي إسرائيل: ﴿كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَلَا تَطْغَوْا فِيهِ فَيَحِلَّ عَلَيْكُمْ غَضَبِي وَمَن يَحِلِّ عَلَيْهِ غَضَبِي فَقَد هَوَىٰ﴾<sup>1</sup> و هناك من المصائب ما تحدث لزجر الناس وإنذارهم حتى يرتدعوا عن إرتكاب المعاصي وتبوا إلى الله ، كما جاء في القرآن الكريم في أكثر من موضع، قال تعالى ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ﴾<sup>2</sup>.

-لكن إنتشار الوباء في كل العالم نجد أن من الصعب التعامل مع التفسير الديني لإنتشار الفيروس لأن وباء كورونا عقاب وإنقام إلهي من الصين خاصة بعدما إنتشر الوباء تمكنت من الحد من تفشيه أصبح العالم يستنجد به ويطلب خيرتها، ولكن ظلت فكرة ان الفيروس عقاب إلهي مطروحة ومتداولة مع أن العديد من الدول الإسلامية قد إبتليت بها<sup>3</sup>.

## 2- التفسير السياسي:

إزداد هذا الموضوع تعقيدا نظرا لتداخله مع الرهانات السياسية لاسيما بين بكين و واشنطن اللتين لهما كل المصلحة في إلقاء اللوم كل منهما على بعض في هذه الأزمة، وسواء تعلق الأمر بمنشا الكوفيد وبلحظة التي إختارت فيها تنبيه منظمة الصحة العالمية أو بشكل عام إدارتها للوباء في مراحله الأولى<sup>4</sup>.

شهد عام 2022 موجة تراشق تلميحاتي وتصريحاتي بين مسؤولين أمريكيين ونظراء لهم في الصين حول فيروس كورونا، وفي عدة تصريحات إتهم " ترامب " الصين بإخفاء معلومات حول الفيروس عن العالم<sup>5</sup>.

وأنه كان يمكنها تفادي نقل العدوى لباقي دول العالم إذا أعلن عن الفيروس بشكل مبكر، ولكن كان التكتم من جانبها في محاولة لتفادي الخسائر الإقتصادية<sup>1</sup>. وهي التصريحات التي ترجمها " ترامب " علميا بوقف التمويل الأمريكي لمنظمة الصحة العالمية بذريعة مساندتها للصين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سورة طه ، الآية (81)

<sup>2</sup> سورة الروم، الآية (41)

<sup>3</sup> هبة علي حسين وضحي حميد كريم، جائحة كورونا بين الحقيقة والمؤامرة، مركز همورابي للبحوث والدراسات ع2020، 35، ص 36.

<sup>4</sup> جريدة البيورو نيوز، أصل كورونا بين العلوم والرهنات الجيوسياسية، ومروجي نظريات المؤامرى والمعلومات المضللة. 2021/06/20

<sup>5</sup> محمود محمد علي ، جائحة كورونا بين نظرية المؤامرة وعفوية الطبيعة ، 2021/02/5

ونجد تفسيراً يعتبر فيروس كورونا أنه صناعة أمريكية بهدف إلحاق الضرر للدول التي تشكل تهديداً لمصالحها الإستراتيجية والإقتصادية كإيران، إيطاليا، الصين، إتهمت الصين بشكل رسمي الجيش الأمريكي هو الذي جاء بفيروس كورونا إلى منطقة ووهان<sup>3</sup>، أكدت بيكين قائلة أنها ان فيروس تسرب من مختبر امريكي كما أكد ترامب في عام 2020 أن الفيروس تسرب من مختبر في ووهان، وفي عام 2021 قبل رحيله أعلنت الإستخبارات الأمريكية أن باحثين من مختبر ووهان ظهرت عليهم أعراض متوافقة مع الكوفيد في ديسمبر 2019، ولكن أيضاً مع أعراض العدوى الموسمية.<sup>4</sup>

لذلك كل النظم السياسية في العالم اليوم أمام إختبار وإمتحان عسير بغض النظر عن توجيهاتها السياسية والإقتصادية فهي مطالبة بإيقاف الحروب والتسلح الباطن لمحاربة العدو مفتعل لا يعني شيء أمام بقاء الإنسان والإنسانية جمعاء وبالتالي على أمريكا، الصين وروسيا أن تدرك إن الغرق في بحر التفكير المؤمراقي لا يجبل الإنسانية إلا الفناء أن المدخل السليم لإنقاذ البشرية، وهو المصالحة مع الذات أولاً ومع الآخر المختلف ثانياً، لذا من الصعب إستيعاب أزمة كورونا في إطار نظرية المؤامرة لأن تداعياتها السلبية لن تتوقف على الدولة بيعنها دون غيرها من الدول بل ستنتال من جزء كبير من العالم.<sup>5</sup>

#### مختبر ووهان:

تبنى باحثان صينيتان في اوائل شهر فبراير 2020، أن فيروس كورونا نشأ في المختبر للأبحاث على بعد 300 متر من سوق ووهان، مشيرين إلى ان هذا المختبر كان يحتوي على 605 خفاش، وقد هاجم خفاش محمل بالفيروس أحد الباحثين ونقل الفيروس إليه، ولقد أنكرت الحكومة الصينية هذه النظرية بشدة، لكن أحد الخبراء " ريتشارد دابراين" أستاذ البيولوجيا الكيمائية وخبير الاسلحة البيولوجية في جامعة ( روتجرز ) الامريكية، ان هذه النظرية لها مصداقية .

<sup>1</sup> محمد بدر الدين الزايد، تداعيات الجائحة رؤية تحليلية ونقدية لتداعيات جائحة كورونا لعام 2020، مكتب الدراسات الإستراتيجية، الإسكندرية، مصر، 2020، ص 69.

<sup>2</sup> هبة علي حسين، المرجع السابق، ص 37-38.

<sup>3</sup> جمال هاشمي : الإتجاهات المعاصرة المفسرة لجائحة كورونا www.arisbaahcenter.com 23/04/2023. على الساعة : 14.39.

<sup>4</sup> جريدة نيوز : أصل كورونا بين العلوم والرهانات الجيو سياسية ومروحي نظريات المؤامرة والمعلومات المضللة .  
[www.Arabiceuronews.com05/02/2023](http://www.Arabiceuronews.com05/02/2023) على الساعة 10.50



## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

1/ المجال المكاني

2/ المجال الزمان

ثانياً : المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثاً : ادوات جمع البيانات

1/ الإستمارة

2/ السجلات والوثائق

رابعاً : عينة الدراسة وكيفية إختيارها

## تمهيد:

نحاول في هذا الفصل تناول وعرض مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تتمثل على العناصر الآتية المتمثلة في تحديد مجالات الدراسة من خلال تحديد المجال الزماني والمكاني الذي أجري فيه البحث والمدة المستغرقة في إنجازه، مع تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب المستخدمة في التحليل، وتحديد عينة الدراسة من أجل التوصل إلى تبيان العلاقة بين متغيري الدراسة.

## أولاً: مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني: اقتصرت الدراسة على مؤسسة سونلغاز فرع تيارت.

وهي فرع إنتاجي طاقتي مقسم إلى وحدتين "FATI" و"ALSTHOM" إنتاجها الإجمالي 450 ميغا واط، تحتوي وحدة FATI على أربعة مجتمعات و TG20B2 بقوة 30 ميغا واط لكل الجميع، أما وحدة "ALSTHOM" تحتوي على ثلاث مجتمعات "TG901D4" بقوة ميغا واط لكل مجمع.

تقع وحدة إنتاج كهرباء<sup>77</sup> في وسط ولاية تيارت ذريق الفريقيو-تيارت، يحدها شمالاً دار الحضانة وروضة الأطفال الشهيدة "رحماني مريم"، شرق الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي، غرب المديرية العامة للحبوب الجافة، جنوب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وباعتبار شركة توزيع الكهرباء والغاز مؤسسة تعني بإنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز، بشكل يلي حاجيات المواطنين والمستهلكين فهي تنتمي لقطاع الطاقة والمناجم والذي يكمن بجنه وتنقيبه على مختلف الطاقات والمحطات الإنتاجية والشبكات التي تعمل على نقل الغاز والكهرباء.

وظائف المؤسسة: تكمن في ما يلي:

- تحصيل مبالغ وفواتير الكهرباء والغاز وكذلك الإنشغال بالنزاعات الحاصلة سواء مع العاملين أو الزبائن وهناك مكتب خاص لهذا الغرض.

- ضمان توزيع طاقة كهربائية بشكل فعال ومستمر.

- الصيانة والإصلاح، إن كانت بسيطة تقوم بها المؤسسة وغير ذلك توكل للمقاولين المتعاقدين.

- تخطيط ووضع برامج سنوية متعددة السنوات حيز التنفيذ.

<sup>77</sup> محوز بشري، بلاق فاطمة الزهراء: دور الإطارات المسيرة في تدعيم الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021/2022، ص 57.

- إعداد مخططات رئيسية موجهة لتطوير الهياكل القاعدية للكهرباء والغاز لمواجهة متطلبات السوق.
- أهداف المؤسسة: تدرج أهدافها في ما يلي:
- تطوير كل شكل من أشكال التعاون المشترك في الجزائر أو خارجها مع شركات جزائرية أو أجنبية.
- إنشاء فروع وأخذ مساهمات من أجل توسيع مجال نشاطها.
- المساهمة في التنمية المحلية بتغطية كامل التراب الوطني للطاقة.
- تجسيد شعار خدمة الزبون ميدانيا.
- تدريب وتكوين رأس المال البشري لتنمية مهاراته وخبراته والرفع من أداءه.

## 2- المجال الزمني:

منذ اختيار مؤسسة سونلغاز بتيارت كميدان لإجراء الدراسة الميدانية، قمنا بعدة زيارات استطلاعية، كانت بداية من أواخر شهر مارس، من أجل التعرف على المؤسسة وجمع بعض المعلومات حولها.

- وفي المرحلة الثانية وبعد صياغة الإستمارة في شكلها النهائي وتحكيمها عند أساتذة مختصين، تم توزيع توزيعها على عمال المؤسسة سونلغاز فرع تيارت في منتصف شهر أبريل، ثم استرجاعها بعد 15 يوما من توزيعها.

## ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة:

يعرف إتباع المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته المشكلة لإكتشاف الحقيقة.<sup>78</sup>

تم اتباع المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما وفيها.

يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة على الظاهرة، أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية.<sup>79</sup>

يقوم المنهج الوصفي ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة من أجل التعرف على ظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتقييمات تساعد في فهم لواقع وتطويره.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذينبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، بن عكنون، الجزائر، ص 99.

<sup>79</sup> غازي عناية: البحث العلمي منهجية اعداد البحوث والرسائل الجامعية بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه، دار المنهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014م.

<sup>80</sup> ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي، الأسس النظرية، والتطبيق العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن، 2009، ص 66.

بينما تم الإعتماد على منهج دراسة الحالة من أجل التطبيق العملي في المؤسسة ويعرف بأنه المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة، سواء كانت فردا أو مؤسسة أو مجتمع محلي، أو المجتمع عام، يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة أو مراحل التي مرت بها العينة، بقصد الوصول إلى تعليمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة، وغيرها من الوحدات المشابهة.

الثاني: ويضم 5 أسئلة، ويتضمن تأثير جائحة كورونا.

- المحور ثالثا: أدوات جمع البيانات: اعتمدنا في دراستنا على:

## 2- الإستمارة:

أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها و تعتمد على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحثه وتساعده بالتالي على اختيار فرضياته.<sup>81</sup>

وفي هذا السياق، فقدت احتوت الإستمارة على 22 سؤالاً موزعا على 4 محاور كالتالي:

- المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية، ويحتوي على سبعة أسئلة، وتشمل هذه البيانات على (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الفئة السوسيو مهنية، مكان الإقامة، الأقدمية في العمل.
- المحور الثالث: يضم 4 أسئلة، ويتضمن تأثير جائحة كورونا على العلاقات العامة.
- المحور الرابع: يضم 5 أسئلة، ويتضمن تأثير جائحة كورونا على أداء العاملين.

## تحكيم الإستمارة:

بعد بناء الإستمارة تم عرضها على الأستاذ المشرف، ثم قمنا بعرضها على أساتذة مختصين، وبعد أخذ بعين الإعتبار آراء وتوجيهات الأساتذة، ثم حذف بعض الأسئلة وتعديل البعض الآخر، صياغتها في شكلها النهائي، والنزول بها إلى ميدان الدراسة، وقدرت ب 56 استمارة.

3- السجلات والوثائق: من خلال الميدانية المؤسسة، تحصلنا على وثائق ومعلومات، وقمنا باستخدام كل ما تحتويه من بيانات ومعلومات في إقراء موضوع الدراسة.

رابعا: أساليب تحليل البيانات.

1- الأسلوب الكمي: من خلال حساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات وتمثيلها في جداول بسيطة

<sup>81</sup> عبد الغني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع، (الإشكاليات، التقنيات، المقاربات)، دار الطليعة، ط1، بيروت، لبنان، 2007، ص 61.

2- الأسلوب الكيفي: من خلال تحويل الأرقام والنسب إلى قراءات ومحاولة التعليق عليها وتحليلها سوسيولوجيا. خامسا: عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

العينة: وهي مجموعة من الوحدات المستخرجة من المجتمع الإحصائي بحيث تكون ممثلة بصدق لهذا المجتمع.<sup>82</sup> كيفية اختيارها:

يقدر عدد العاملين بمؤسسة سونلغاز تيارت ب 565 عاملا، وبالإعتماد على النسبة المئوية 10 من مجتمع البحث تحصلنا على النتائج الآتية:

$$\text{عدد العينة} \dots \frac{565 \times 10}{100}$$

- اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية الطبقية، حيث قسمنا مجتمع البحث إلى طبقات رئيسية (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ)، أم العشوائية فتتمثل في اختيار المفردات من كل طبقة بشكل عشوائي، حيث قمنا بأخذ القوائم الإسمية من كل طبقة، وإعطاء رقم لكل اسم، وبعدها قمنا بإختيار المفردات عشوائيا بما يتناسب مع العينة.

الإطارات:

$$\frac{130 \times 10}{100} = 13$$

أعوان التحكم:

$$\frac{189 \times 10}{100} = 19$$

أعوان التنفيذ:

$$\frac{246 \times 10}{100} = 24$$

المحور الأول: البيانات الشخصية.

<sup>82</sup> عبد الكريم بوحفص: أسس ومناهج البحث في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، 2016، ص 136.

الجدول رقم 01: يوضح متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
%71.4	40	ذكر
%28.6	16	أنثى
	56	المجموع

يتضح من خلال الشواهد لهذا الجدول أن أغلب أفراد العينة من فئة الذكور بنية 71.4%، بينما بلغت نسبة الإناث 28.6%.

المحور الأول: البيانات الشخصية.

الجدول رقم(01): يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	العينة	الجنس
%71.4	40	ذكور	
%28.6	16	إناث	
%100	56	المجموع	

يتضح من خلال الشواهد الكمية لهذا الجدول ، أن أغلب أفراد العينة هم من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم 71.4، بينما بلغت نسبة الإناث 28.6.

نستنتج ان نسبة الذكور تطغى على نسبة الاناث بمؤسسة سونلغاز تيارت

بما ان المؤسسة اقتصادية تابعة لقطاع المحروقات ذات طابع خدماتي فهي تميل لتوظيف الذكور على الاناث.

يمكن فهم هذا الوضع من منظور سوسولوجي بأنه يعكس عادات وتقاليد المجتمع التبارتي وثقافته المحلية. فهو مجتمع

يميل إلى تمييز الرجال عن النساء في العمل، ومنه يمكن أن يؤدي ذلك إلى تفوق الذكور في مجال العمل وتفوقهم في

فرص التوظيف، وقد يكون هذا الوضع مستمرًا حتى في أوقات الأزمات مثل جائحة كورونا.

من الجدير بالذكر أن هذا النوع من التمييز يمكن أن يؤدي إلى تفوق غير عادل للذكور على الإناث في

الحصول على فرص العمل والترقية المهنية، مما يؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في المجتمع. وبالتالي،

ينبغي على المجتمعات والمؤسسات العمل على تحسين العدالة والمساواة في فرص التوظيف والترقية المهنية لجميع الأفراد بغض النظر عن جنسهم.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين وفق متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
14.3%	8	أقل من 25 سنة
33.9%	19	25-35
37.5%	21	35-40
12.5%	7	40-46
1.8%	1	أكثر من 46
100%	56	المجموع

من خلال الشواهد الكمية لهذا الجدول المتعلق بمتغير السن، نلاحظ أن الفئة العمرية 36-40 حصلت على أعلى نسبة بـ 37.5، تليها مباشرة الفئة العمرية 25-35 بنسبة 33.9، في حين أقر 8 من المبحوثين أن أعمارهم تنحصر بين الفئة العمرية 40-46، فيما نجد نسبة 1.8 أعمارهم تزيد عن 46 سنة.

#### تحليل الجدول 02

نستنتج ان الفئة الشبابية تمثل الاغلبية في مؤسسة سونلغاز تيارت اي ان المؤسسة تنتهج سياسة تشييب المؤسسة فعو عنصر يشكل القوة الفعالة لأي مؤسسة بالنظر إلى ما تمثله بالنسبة للموارد البشرية، خاصة وان طبيعة المؤسسة تفرض سياسة التشغيل

وإن تشييب المؤسسات يعد عاملاً حاسماً في زيادة الإنتاجية والتنافسية، خاصة في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الصناعات والتقنيات في عصرنا الحالي. وبالنظر إلى أن مؤسسة سونلغاز تيارت تعمل في مجال الطاقة والكهرباء، فإن هذا المجال يتطلب اتباع أحدث الممارسات والتقنيات، والتي غالباً ما تكون بحاجة إلى عمالة شابة وديناميكية.

كما يمتلك الشباب قدرات وإمكانيات كبيرة لتطوير المؤسسة وتحسين أدائها، وهذا يأتي نتيجة لإشباعهم للأحلام والطموحات والتفكير الإبداعي. وبالتالي، فإن تشجيع وتنمية مواهب الشباب في المؤسسة يعد استثماراً طويل الأمد في مستقبل المؤسسة ونجاحها.

ويعتبر التشغيل في مؤسسة سونلغاز تيارت من القضايا الرئيسية في الجزائر، ولا يختلف هذا عن باقي المؤسسات التي تعمل في القطاعات الأخرى. ولذلك، فإن الشباب يمثلون عنصراً حاسماً لتحسين وتطوير هذا القطاع، وتحديثه بما يتوافق مع احتياجات السوق والعملاء والمتطلبات الحديثة للإنتاجية والجودة.

ولذلك، فإن تشييب المؤسسة يعد أمراً حاسماً لمستقبلها واستمراريتها، ويجب الاستثمار في تنمية مواهب الشباب وتوفير بيئة عمل مناسبة وداعمة لتطويرهم واستخدام قدراتهم بالشكل الأمثل في خدمة المؤسسة والارتقاء بها إلى مستويات جديدة من النجاح والتميز

الجدول رقم(03): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى	العينة	التكرار	النسبة المئوية
متوسط		0	0%
ثانوي		18	32.14%
جامعي		38	67.86%
المجموع		56	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن مؤسسة البحث تعتمد بدرجة كبيرة على توظيف الأفراد الحاصلين على مستوى الجامعة وهو ما أكدته نسبة الجامعيين التي بلغت 67.9، تليها مباشرة في الترتيب بنسبة 32.1، فيما إنعدمت نسبة المتوسط. نستنتج ان فئة الشهادات الجامعية الاكثر توظيفا في مؤسسة سونلغاز تيارت

أن الإطار العمالي مؤسسة سونلغاز تيارت ، هو إطار ذو قدرات مهنية وتعليمية عالية أي أن عملية الاستقطاب والتوظيف محصورة على الأطارات المتعلمة و فقط حيث أن طبيعة العمل بها تفرض وجود كفاءات عالية

بالفعل، فإن مؤسسة سونلغاز تيارت تتطلب من العاملين بها أن يكونوا ذوو قدرات عالية وتعليم جامعي أو تقني على الأقل، حيث يتم تشجيع الشباب المتعلمين والمهرة على التقدم للحصول على فرص عمل في المؤسسة. ويتم توظيف هذه الكفاءات العالية في مختلف المجالات المتعلقة بالطاقة والكهرباء، مثل الهندسة والإدارة والتشغيل والصيانة وغيرها.

ومن المعروف أن العمل في مجال الطاقة يتطلب معرفة واسعة وخبرة تقنية عالية، وهذا يتطلب توفير التدريب المستمر للعاملين بالمؤسسة ليتمكنوا من تحديث معارفهم ومهاراتهم والتعامل مع التقنيات الحديثة والأدوات والمعدات. وتقوم مؤسسة سونلغاز تيارت بتوفير هذا التدريب المستمر للعاملين بها، حتى يتمكنوا من الارتقاء بمستواهم المهني والفني وتحسين أدائهم في مختلف المجالات.

وبشكل عام، فإن العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت يتطلب إطاراً ذو قدرات ومهارات واسعة ومتعددة، وهذا يعني أن العملاء في المؤسسة يتم اختيارهم بعناية شديدة بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم ومهاراتهم. وبالتالي، فإن فئة الشهادات الجامعية والتقنية الأكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت، وذلك لأنها تعكس الكفاءات العالية المطلوبة في العمل بهذه المؤسسة

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرار	
32.14	18	أعزب/عزباء
57.14	32	متزوج(ة)
8.92	5	مطلق(ة)
1.8	1	أرمل (ة)
100	56	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة المتزوجين تمثل أعلى نسبة حيث بلغت 57.14، تليها مباشرة فئة العزاب بنسبة 32.14، تليها نسبة المطلقين بـ 8.92، والأرامل 1.8. نستنتج ان فئة المتزوجين الاكثر توظيفا في مؤسسة سونلغاز تيارت اذ تكون هاته الفئة اكثر التزاما وظيفيا وولاء من باقي الفئات كون لها التزامات اسرية تفرض عليها هذا ومنه هذا يزيد نسبة مستوى الرضا والولاء لدى عمال المؤسسة سونلغاز تيارت لذلك قد يكون الزواج والاهتمام بالأسرة عاملا مهما في زيادة نسبة الولاء لديهم. فالعامل الذي يعيش حياته الزوجية بشكل سليم ويقوم بتلبية الالتزامات الأسرية قد يكون أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والمهنية.

كما إن الزواج يمكن أن يؤدي إلى زيادة الاستقرار المالي للموظف، حيث يمكن أن يتحمل الرجل والمرأة المسؤولية المالية بشكل أفضل بما أنهما يعيشان حياة مشتركة. ومن خلال ذلك قد يعمل الموظف بشكل أفضل ويتفاني في وظيفته بما لا يؤثر على حياته الزوجية واسرية.

وبالتالي، فإن توظيف المتزوجين يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا في العمل، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاهتمام من قبل الإدارة، وهذا يؤدي إلى زيادة الولاء والتزامهم بالشركة. ولذلك تعمل سياسة المؤسسة على تشجيع توظيف المتزوجين وتوفير بيئة عمل ملائمة لهما للتحقيق في هذه المزايا.

الجدول رقم(05): توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
23.28	13	الإطارات
33.9	19	أعان التحكم
42.9	24	أعوان التنفيذ
100	56	المجموع

من خلال الجدول المتعلق بمتغير الوظيفة، يتضح لنا أكبر نسبة مسجلة في فئة أعوان التنفيذ والتي بلغت 42.9 وتليها مباشرة فئة أعوان التحكم بنسبة 33.9، فيما سجلنا نسبة 23.2 من فئة الإطارات.

- نستنتج ان فئة اعوان التنفيذ هي الاكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت

توظيف اعوان التنفيذ بنسبة كبيرة في المؤسسة الصناعية العمومية الخدمائية الجزائرية للكهرباء هذا يدل من جهة ان المؤسسة في هيكلها التنظيمي وتقسيمها للرتب الوظيفية تحتاج لاعوان التنفيذ عن باقي الفئات المهنية من جهة اخرى قد يكون التوظيف بنسبة كبيرة لأعوان التنفيذ نتيجة للحاجة إلى زيادة الدخل وتحسين مستوى العيش لدى الفئات الضعيفة والمهمشة في المجتمع، كما يرتبط التوظيف بنسبة كبيرة لأعوان التنفيذ في المؤسسة الصناعية العمومية بالحاجة إلى تمثيل الفئات الضعيفة والمهمشة في المجتمع وإدماجها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومنه رغبة المؤسسة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتقليل معدلات البطالة في المجتمع، ومنه الدور الحكومي في توفير فرص العمل ودعم الاقتصاد الوطني وتحسين مستوى الخدمات العامة.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	
25	14	أقل من 5 سنوات
44	25	من 5 إلى 10 سنوات
30.4	17	أكثر من 10 سنوات
%100	56	المجموع

من خلال الجدول المتعلق بأقدمية العمل ، نلاحظ أن أكبر نسبة بلغت 44.6، الذين تتراوح مدة أقدميتهم ما بين 5-10 سنوات، ثم تليها فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة 30.4، تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 25. - نستنتج ان اصحاب الاقدمية في العمل من 5-10 سنوات هم الاكثر في مؤسسة سونلغاز تيارت ومنه يلاحظ أن ذوي الخبرة يقل عددهم و ذلك راجع إلى السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة الذي يعمل على الحفاظ على تجديد اطاراته من ذوي الكفاءات العلمية تماشيا مع طبيعة البنك التي تعرف تطورا علميا، قد تعكس هذه السياسة من جانب المؤسسة رغبتها في التطور والتحديث والحفاظ على التجديد المستمر، وبالتالي تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها.

كما يرتبط انخفاض عدد ذوي الخبرة في المؤسسة بالحاجة إلى تحسين كفاءة العمل وتعزيز الأداء العام للمؤسسة. فقد تُفضي سياسة التجديد إلى استبدال الكوادر القديمة بذوي الكفاءات العلمية الجديدة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة. وقد يعكس من جهة انخفاض عدد ذوي الخبرة في المؤسسة تأثير الانتقال الديمغرافي وخروج الكوادر العلمية القديمة من سوق العمل. فقد يتقاعد العديد من ذوي الخبرة بسبب التقدم في السن، مما يؤدي إلى نقص في عدد الكوادر الخبيرة في المؤسسة، ومن جهة اخرى قدوم جيل جديد من الشباب الذين يبحثون عن فرص عمل جديدة وفرص للتطور والتحسين، وهذا يمكن أن يفتح أبوابا للشباب للعمل في هذه المؤسسة وتحقيق طموحاتهم المهنية

الجدول رقم(07): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الإقامة.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
42.9%	24	حضري
57.1%	32	شبه حضري
/	/	ريفني
100%	56	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بمكان الإقامة، نلاحظ أن أكبر نسبة بلغت 57.1 للقاطنين بالمناطق الشبه حضرية، تليها مباشرة نسبة 42.9 للقاطنين بالمناطق الحضرية ، فيما إنعدمت نسبة القاطنين في الأرياف.

- نستنتج ان سكان المناطق شبه الحضرية هم الاكثر توظيفا في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن تفسير ذلك بالنظر إلى التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المناطق الحضرية لولاية تيارت، حيث يتم تطوير العديد من المؤسسات الصناعية والخدمية في هذه المناطق بشكل أساسي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن معظم السكان في المناطق شبه الحضرية يتمتعون بمستوى تعليمي أفضل وأكثر تنوعًا، مما يزيد احتمالية العثور على وظائف في المؤسسات الصناعية والخدمية عالية الكفاءة، مثل المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز.

أيضاً، قد يكون للمؤشرات الاقتصادية والتنموية دور في زيادة فرص التوظيف في هذه المؤسسة في المناطق شبه الحضرية، حيث يتم توفير فرص عمل جديدة لسكان المناطق القريبة من مدن أو مراكز إنتاج هذه المؤسسة. وهذا يشير إلى أن هناك نمطاً عاماً في العلاقة بين التحولات الاجتماعية والاقتصادية والعمل في المؤسسات الصناعية والخدمية.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة بيانات الدراسة .

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة.

1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

2. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

4. مناقشة الدراسة في ضوء الفرضيات

5. تقييم الفرضية.

خاتمة عامة.

أولاً : عرض وتحليل بيانات الدراسة:

1/ عرض وتحليل بيانات الفرضية الاولى .

الجدول رقم (08): يوضح آراء أفراد العينة حول مدى تأثير المؤسسة سونلغاز فرع تيارت بجائحة كورونا.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	إغلاق المؤسسة مؤقتاً	/	/
			تعديل جدول عملها	39	%69.6
			تقليص عدد العمال	17	%30.4
لا	/	/	المجموع	56	%100
المجموع	56	%100			

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بمتغير تأثير مؤسسة سونلغاز فرع تيارت بشكل كبير بجائحة كورونا، أكد كل الباحثين على ذلك بنسبة 100% بحيث بحيث عبر عدد منهم لأعلى نسبة 69.6% حول تعديل المؤسسة جدول عملها ، تليها 30.4%، عبرو بتقليص عدد العمل فيما انعدمت نسبة إغلاق المؤسسة مؤقتاً .

- نستنتج انه تم تغيير جدول العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت

وهذا تماشيا مع العوامل الخارجية التي اثرت على سيرورة العمل اذ اثرت جائحة كورونا على التوقيت العملي للعمال داخل المؤسسة ، ويأتي هذا التغيير

يمكن القول إن تغيير جدول العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت بسبب جائحة كورونا يشير إلى الأثر الاجتماعي والاقتصادي للأزمة على العمل والانتاجية. فقد قامت المؤسسة بتكييف جدول العمل لتلبية الظروف الطارئة التي يمكن أن تؤثر على صحة وسلامة العمال والموظفين. وهذا يعكس الحاجة إلى اتخاذ إجراءات وقائية للحفاظ على سلامة العاملين وضمان استمرارية العمل في ظل الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة.

وعلى المستوى الاجتماعي، يمكن رؤية هذا التغيير كمؤشر على التغييرات الاجتماعية التي حدثت جراء جائحة كوفيد-19 والتي أدت إلى تغيير نمط الحياة والعمل والتفاعل الاجتماعي. فقد

بدأت الشركات والمؤسسات في اتخاذ إجراءات غير تقليدية للتأقلم مع هذه التحديات الجديدة، وهذا يعكس التأثير الاجتماعي للجائحة على المجتمع بشكل عام.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تغيير جدول العمل قد يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، حيث يمكن أن يؤدي إلى تغييرات في ساعات العمل والاجتماعات والتواصل بين الموظفين والإدارة. وبالتالي، يمكن رؤية تغيير جدول العمل باعتباره عاملاً اجتماعياً يؤدي إلى تغييرات في الديناميكية الاجتماعية داخل المؤسسة

الجدول رقم(09): يوضح آراء أفراد العينة حول تطبيق الإجراءات الوقائية من طرف المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	تطبيق البروتوكول الصحي	/	%66
			التطهير الدوري للمؤسسة	39	%25
			سن قانون داخلي للمتجاوزين للإجراءات	5	%9
لا	/	/	المجموع	56	%100
المجموع	56	%100			

من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بتغيير تطبيق البروتوكول الصحي من طرف مؤسسة البحث أكد كل الباحثين على ذلك بنسبة 100% بحجى عبر منهم بأعلى نسبة بتطبيق البروتوكول الصحي ، تليها مباشرة نسبة 25% عبروا بتطهير وتعقيم دوري للمؤسسة، تليها نسبة 9% عبروا بسن قانون داخلي للمتجاوزين للبروتوكول الصحي.

نستنتج انه تم تغيير بروتوكول العمل في جائحة كورونا في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن تفسير تغيير بروتوكول العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت خلال جائحة كورونا من منظور سوسيولوجي. فعلى سبيل المثال، يمكن استنتاج أن التغيير يعكس قدرة المؤسسة على التأقلم والتكيف مع الظروف الصعبة والمستجدات. يمكن أيضاً تفسير هذا التغيير على أنه يعكس الرغبة في حماية العاملين والمجتمع من انتشار الفيروس وتقليل حجم الإصابات والوفيات.

كما يمكن أن يرى المجتمع التغيير في بروتوكول العمل على أنه تعبير عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وعن التزامها بالإجراءات الصحية والوقائية المتخذة من قبل الدولة لمكافحة انتشار الوباء.

وبالتالي، يمكن أن يتأثر المجتمع بشعور بالأمان والثقة في المؤسسة ودورها في الحفاظ على صحتهم وسلامتهم.

الجدول رقم(10): يوضح آراء أفراد العينة حول اعتماد أساليب جديدة للعمل داخل المؤسسة بسبب الجائحة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	عمل عن بعد	14	%25
			عمل بالتناوب	36	%64.6
			أساليب أخرى	6	%10.7
لا	/	/	المجموع	56	%100
المجموع	56	%100			

من خلال الشواهد الكمية للجدول المتعلق بإعتماد أساليب جديدة للعمل داخل المؤسسة بسبب الجائحة ، أكد كل المبحوثين على ذلك بنسبة 100 بحيث عبر عدد منهم بأعلى نسبة بإعتماد العمل بالتناوب 64.3، يليها العمل عن بعد بنسبة 25 تليها الأساليب الأخرى بنسبة 10.7.

-نستنتج انه تم اعتماد العمل بالتناوب في جائحة كورونا في مؤسسة سونلغاز تيارت تعزيز الروابط الاجتماعية بين الموظفين: يتطلب التناوب في العمل اتصالاً مستمراً بين الموظفين لتنسيق جداولهم وضمان استمرارية العملية الإنتاجية. قد يؤدي هذا إلى تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتحسين الأجواء داخل المؤسسة.

إذا كانت فرق العمل تناوبية، فيمكن للموظفين الاستفادة من فترات الراحة للتركيز على تحسين جودة العمل وتحسين مستواهم في العمل، كما يمكن أن يساعد التناوب في العمل على تمكين الموظفين من إدارة حياتهم الشخصية بشكل أفضل، مثل الوقت مع الأسرة والأصدقاء.

ومن جهة يؤدي التناوب في العمل إلى تقليل استهلاك الموارد والطاقة في المؤسسة، مما يساعد على تحقيق الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية.

بشكل عام، فإن اعتماد العمل بالتناوب يمكن أن يساعد في تحسين الأجواء داخل المؤسسة وتحقيق الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية، وذلك عبر تحسين جودة العمل وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

الجدول رقم (11): يوضح آراء افرأ العينة حول صعوبات التي واجهت المؤسسة في تحقيق اهدافها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	قلة خبرة العمال	10	%17.8
			قلة البرامج التكوينية	19	%33.9
			مردودية العمل	27	%48.21
لا	/	/	المجموع	56	100
المجموع	56	100			

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بصعوبات واجهت المؤسسة ف تحقيق أهدافها ، أكد كل أفراد العينة على ذلك، حيث عبر عدد منهم بنسبة 48.21 عن مواجهتهم لصعوبات مالية، وعبر 19 مبحوث بنسبة 33.93 بقلة البرامج التكوينية، في حين عبر 10 مبحوثين 17.86 بقلة خبرة العمال. -نستنتج ان نسبة كبيرة من العمال واجهت صعوبة مالية في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن اعتبار أن هذه الصعوبات المالية التي واجهها عدد كبير من العمال في مؤسسة سونلغاز تيارت خلال جائحة كورونا، تعكس الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية التي يتعرض لها الفئات الأكثر ضعفاً في المجتمع، وبشكل خاص العمال ذوي الدخل المحدود. ويمكن أن تؤدي هذه الضغوطات إلى ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي والاضطرابات النفسية، وتأثير ذلك على الأداء العملي وفعالية العمال في مؤسساتهم.

كما ان وجود نسبة كبيرة من العمال الذين يعانون من صعوبات مالية قد يعكس أيضاً بعض المشاكل الهيكلية والإدارية داخل المؤسسة نفسها، والتي يمكن أن تؤثر على حالة الموظفين ومستوى رفاهيتهم المادية. على سبيل المثال، قد يشير هذا إلى وجود مشاكل في التخطيط المالي والإدارة المالية للمؤسسة، أو في توزيع العائدات بشكل عادل بين الموظفين.

بشكل عام، فإن دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن أن توضح كيف يمكن أن تؤثر الصعوبات المالية والضغوط الاجتماعية على العاملين في المؤسسات الصناعية العمومية الخدمائية، وتسلسل الضوء على الحاجة إلى تطوير استراتيجيات مناسبة لدعم العمال وتعزيز رفاهيتهم في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة.

الجدول رقم (12): يوضح آراء أفراد العينة حول تأثير كورونا على أدائهم في العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	أثرت على مدة الإنجاز	30	%53.6
			نوعية الأداء	13	%23.2
			مردودية العمل	13	%23.2
لا	/	/	المجموع	56	100
المجموع	56	%100			

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول والمتعلقة بتأثير جائحة كورونا على أداء العاملين، أن كل المبحوثين أكدوا على ذلك، بحيث عبر عدد منهم بنسبة 53.6% أنها أثرت على مدة إنجازهم للعمل فيما كانت النسبة متساوية بين تأثيرها على نوعية الأداء ومردودية العمل بنسبة 23.2%.

- نستنتج ان جائحة كورونا أثرت على مدة إنجاز العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن أن تؤثر جائحة كورونا بشكل كبير على مدة إنجاز العمل فتطبيق الإجراءات الاحترازية، مثل التباعد الاجتماعي وارتداء الكمامات والتعقيم الدوري، إلى تأخير في تنفيذ الأعمال وزيادة مدة إنجازها، ومن جهة تعرض عدد من العمال للإصابة بفيروس كورونا، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تغييرات في جدول العمل وتأخير في الإنجاز.

وقد أدى الإغلاق العام وتقليل الحركة إلى تأثير سلبي على عمليات الإنتاج والتوريد، مما يؤدي إلى تأخير في مدة إنجاز العمل.

وبشكل عام، فإن تأثير جائحة كورونا على مدة إنجاز العمل يمكن أن يعكس التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها المجتمع بأسره. ويمكن أن تزيد هذه التحديات من الضغوطات على العمال وتؤثر على الأداء العملي وفعالية المؤسسات. لذلك، يجب العمل على تقديم الدعم اللازم

للعمال والمؤسسات للتغلب على هذه التحديات في المستقبل وضمان استمرارية العمل وتحقيق الإنتاجية المثلى.

عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية :

الجدول رقم (13): هل تأثرت علاقات العمل داخل المؤسسة بسبب الأساليب الجديدة التي إستحدثت بسبب كورونا.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	100%	إلغاء الاجتماعات والتباعد الجسد	36	64.3%
			تغيير أساليب الإتصال الداخلي	20	35.7%
لا	/	/	المجموع	56	100%
المجموع	56	100%			

من خلال المعطيات الكمية المتعلقة بمتغير تأثير علاقات العمل داخل المؤسسة بسبب الأساليب الجديدة التي إستحدثت بسبب جائحة كورونا، أكد كل المبحوثين على ذلك بنسبة 100% بحيث عبر عدد منهم كأكبر نسبة كانت لإلغاء الاجتماعات والتباعد الجسدي والتي بلغت 64.3% تليها نسبة 35.7% من خلال تغيير أساليب الإتصال الداخلي.

نستنتج ان جائحة كورونا اثرت على العلاقات العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت

أثرت جائحة كورونا بشكل كبير على العلاقات العمل خاصة تأثير تطبيق الإجراءات الاحترازية، وزيادة الضغوط على العمال: فانتشار الوباء والإجراءات المتعلقة به أدى إلى زيادة الضغوط على العمال، سواء على صعيد الصحة النفسية أو الاجتماعية، وهذا يمكن أنه أثر على العلاقات العملية، مما أدى إلى التباين في مستوى الأداء وتحقيق الأهداف، وهذا يمكن أنه أدى إلى تدهور العلاقات العملية بين العاملين.

وبشكل عام، فإن تأثير جائحة كورونا على العلاقات العملية يمكن أن يعكس التحديات

الاجتماعية والنفسية التي يواجهها العاملون خلال هذه الفترة الصعبة.

الجدول رقم (14): تغيير في طبيعة التعاون مع الموظفين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	100	تباعد مواقع العمل	10	17.9%
			إعتماد تقنيات الاتصال في العمل	46	82.1%
لا	/	/	المجموع	56	100%
المجموع	56	100%			

من خلال الجدول المتعلق بمتغير طبيعة التعاون مع الموظفين ، يتضح لنا ان اغلب أفراد العينة صرحوا نعم والتي بلغت 100% وأجاب المبحوثون بتباعد مواقع العمل بنسبة 17.9%، واجاب المبحوثون ب إعتماد تقنيات جديدة ب نسبة 82.1%.

نستنتج انه تم اعتماد تقنيات الاتصال في مؤسسة سونلغاز تيارت

يمكن القول إن اعتماد مؤسسة سونلغاز تيارت على التقنيات الحديثة في الاتصال يعكس تطوراً تكنولوجياً ورغبة في التكيف مع التحديات المتعلقة بجائحة كورونا. ففي ظل الإجراءات الوقائية والتباعد الاجتماعي، أصبح استخدام التقنيات الحديثة ضرورياً لضمان استمرارية الأعمال وتواصل الموظفين والعملاء .

من الناحية السوسولوجية، يمكن ربط هذا الاعتماد على التقنيات الحديثة بتغيرات في سلوكيات وعادات الناس في المجتمع. فقد أدى انتشار الجائحة إلى تحول الكثير من الأعمال والمهام إلى العمل عن بعد، مما زاد من الحاجة إلى استخدام التقنيات الحديثة في الاتصال. وهذا يعكس تحولاً في الثقافة المؤسسية والاجتماعية نحو اعتماد التقنيات الحديثة واستخدامها بشكل أكبر في الحياة اليومية.

نستنتج انه تم تمديد اجال تسديد الفاتورات في مؤسسة سونلغاز تيارت

يمكن أن يشير إلى رغبة المؤسسة في تخفيف الضغط عن عملائها الذين قد يكونون يعانون من ظروف اقتصادية صعبة بسبب الجائحة. وبالتالي، فإن تمديد الأجل يمكن أن يساعد في الحفاظ على علاقة جيدة مع العملاء وتقليل نسبة عدم السداد.

كما يمكن أن يعكس هذا التمديد تفهم المؤسسة للظروف الصعبة التي يواجهها العملاء خلال الجائحة ورغبتها في مساعدتهم على تحمل الأعباء المالية التي يمكن أن تنجم عنها.

فمن جهة يرتبط تمديد الأجل بسياسات حكومية أو قرارات تنظيمية تهدف إلى دعم الاستقرار الاقتصادي خلال الجائحة، وبالتالي يمكن أن يشير إلى تبني المؤسسة لهذه السياسات والقرارات . كما يمكن أن يؤدي تمديد أجل تسديد الفواتير في مؤسسة سونلغاز تيارت إلى تحسين العلاقة بين العملاء والمؤسسة، وتعزيز التفهم المتبادل والثقة بينهما. كما يمكن أن يساعد في الحفاظ على استقرار الاقتصاد ودعم المتضررين من الجائحة.

الجدول رقم(15): الإستراتيجيات تم إتباعها للحفاظ على سمعة المؤسسة خلال فترة الجائحة .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
الموظفين لتدخل السريع لحل المشاكل	14	25%
معالجة شكاوي المواطنين	5	8.9%
تمديد آجال دفع المواطنين لفواتير الكهرباء والغاز	37	66.1%
المجموع	56	100%

من خلال المعطيات الكمية والمتعلقة بمتغير الاستراتيجيات التي تم اتباعها للحفاظ على سمعة المؤسسة خلال فترة الجائحة ، يتضح لنا أن أكبر نسبة كانت لتمديد آجال دفع المواطنين لفواتير الكهرباء والغاز والتي بلغت 6.1 تليها مباشر التدخل السريع لحل مشاكل الموظفين بنسبة 25 تليها معالجة شكاوي المواطنين بنسبة 8.9.

نستنتج انه تم تمديد اجال تسديد الفاتورات في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن أن يشير إلى رغبة المؤسسة في تخفيف الضغط عن عملائها الذين قد يكونون يعانون من ظروف اقتصادية صعبة بسبب الجائحة. وبالتالي، فإن تمديد الأجل يمكن أن يساعد في الحفاظ على علاقة جيدة مع العملاء وتقليل نسبة عدم السداد.

كما يمكن أن يعكس هذا التمديد تفهم المؤسسة للظروف الصعبة التي يواجهها العملاء خلال الجائحة ورغبتها في مساعدتهم على تحمل الأعباء المالية التي يمكن أن تنجم عنها.

فمن جهة يرتبط تمديد الأجل بسياسات حكومية أو قرارات تنظيمية تهدف إلى دعم الاستقرار الاقتصادي خلال الجائحة، وبالتالي يمكن أن يشير إلى تبني المؤسسة لهذه السياسات والقرارات .

كما يمكن أن يؤدي تمديد أجل تسديد الفواتير في مؤسسة سونلغاز تيارت إلى تحسين العلاقة بين العملاء والمؤسسة، وتعزيز التفهم المتبادل والثقة بينهما. كما يمكن أن يساعد في الحفاظ على استقرار الاقتصاد ودعم المتضررين من الجائحة.

الجدول رقم(16): التعامل مع الجمهور بخصوص القلق والخاوف المتعلقة بالجائحة.

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	%100	أثرت على مدة الإنجاز	7	%14.3
			نوعية الأداء	23	%46
			مردودية العمل	19	%43
لا	/	/	المجموع الجزئي	35	%100

من خلال المعطيات الكمية والمتعلقة بمتغير الاستراتيجيات التي تم اتباعها للحفاظ على سمعة المؤسسة خلال فترة الجائحة ، يتضح لنا أن أكبر نسبة كانت لتمديد آجال دفع المواطنين لفواتير الكهرباء والغاز والتي بلغت 6.1 تليها مباشر التدخل السريع لحل مشاكل الموظفين بنسبة 25 تليها معالجة شكاوي المواطنين بنسبة 8.9.

نستنتج انه تم تقديم كل المعلومات الضرورية على مستوى مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن فهم تقديم كل المعلومات الضرورية على مستوى مؤسسة سونلغاز تيارت، خلال جائحة كورونا، على أنها مؤشر إيجابي على اهتمام المؤسسة بصحة وسلامة موظفيها والجمهور الذي تخدمه. يعكس ذلك التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية لها وحرصها على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين فيها.

كما يمكن رؤية هذه الخطوة كنوع من التفاعل الاجتماعي بين المؤسسة وجميع الأطراف المعنية بها، من موظفيها وعملائها إلى الجمهور والسلطات المحلية والوطنية. يمكن أن يساعد هذا التفاعل الاجتماعي في بناء الثقة والاحترام وتعزيز سمعة المؤسسة في مجتمعها المحلي والوطني.

اذ يعد تقديم كل المعلومات الضرورية خلال جائحة كورونا أمراً حاسماً لمؤسسات الخدمات العامة، ويعكس التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية وتحملهم المسؤولية الكاملة للحفاظ على سلامة الجميع وحمايتهم من الأضرار المحتملة.

الجدول رقم(17): هل لاحظت تغييرا في استراتيجية العلاقات العامة في المؤسسة جائحة كورونا.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	%62.5	تغيير في أساليب التواصل	20	%57
			اعتماد وسائل وتقنيات جديدة	15	%43
لا	21	%37.5	المجموع الجزئي	35	%100
المجموع	56	%100			

التعليق من خلال

نستنتج انه تم التغيير في اساليب العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت

يمكن القول إن التغيير في أساليب العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت بسبب جائحة كورونا يعكس تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على هذه المؤسسة، ففي مثل هذه الأزمات المفاجئة، يضطر العديد من المؤسسات إلى تغيير أساليب العمل وتبني حلولاً جديدة للتكيف مع المتغيرات الحالية وضمان استمرارية العمل.

ومن الجدير بالذكر أن هذا التغيير في أساليب العمل ليس محصوراً على مؤسسة سونلغاز تيارت فقط، بل امتد إلى العديد من المؤسسات الأخرى في العديد من الدول حول العالم. وهذا يعكس أن التحول إلى العمل عن بعد وتبني التقنيات الحديثة والابتعاد عن الاجتماعات الحضورية والتواصل الشخصي يصبح أمراً شائعاً في الوقت الحالي، ويمثل تغييراً في نمط العمل الذي اعتمد سابقاً.

عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

الجدول رقم(18): هل استفادت المؤسسة من الحوافز والتسهيلات الحكومية.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
%100	56	نعم
%0	0	لا
%100	56	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) :

نستنتج انه تم الاستفادة من تسهيلات حكومية في مؤسسة سونلغاز تيارت يمكن فهم استفادة مؤسسة سونلغاز تيارت من تسهيلات حكومية خلال جائحة كورونا على أنها اعتماد على دعم الدولة للصناعات والشركات المتأثرة بالأوضاع الصعبة. يمكن رؤية هذه الدعم كأداة تقليل للخسائر التي يعاني منها القطاع الصناعي في ظل الظروف الصعبة، وكذلك تحفيزاً للنمو الاقتصادي والحفاظ على الوظائف.

ومن الناحية الاجتماعية، يمكن أن يؤدي دعم الحكومة للصناعات المتأثرة بالأزمات إلى تحسين الأوضاع المعيشية للعاملين في هذه الصناعات، مما يساعد على تعزيز الاستقرار الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، قد تساعد تلك الدعم على تخفيف الضغوط الاجتماعية، التي يشعر بها المواطنون في مثل هذه الأزمات، إذ تؤدي الضغوط المالية إلى تفاقم الأوضاع الاجتماعية والصحية والنفسية. فإن استفادة مؤسسة سونلغاز تيارت من تسهيلات حكومية يمكن أن توفر بعض الإغاثة الاقتصادية للشركة والعاملين فيها، كما أنها تأتي في إطار تحفيز النمو الاقتصادي والحفاظ على الوظائف، وتحسين الأوضاع المعيشية للمواطنين.

الجدول رقم (19): هل واجهتك صعوبات في عملك بسبب جائحة كورونا.

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%55.36	31	التنقل الى مكان العمل	%100	56	نعم
%10.71	6	التواصل مع العمال			
%33.93	19	التأقلم مع اساليب جديدة.			
%100	56	المجموع	/	/	لا

المجموع	56	%100
---------	----	------

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول والمتعلقة بإحتمالية مواجهتهم لصعوبات في عملهم بسبب فيروس كورونا ، أكد كل المبحوثين على وجود صعوبات بنسبة 100، بحي عبر عدد منهم بأعلى نسبة 55.36 حول صعوبة التنقل إلى مكان العمل تليها مباشرة صعوبة التأقلم مع أساليب التسيير الجديدة ثم تليها صعوبة التواصل مع العمال بنسبة 10.71.

نستنتج ان الصعوبة التي تلقاها العمال هي التنقل الى مقر العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت وحيث أن جائحة كورونا تسببت في العديد من الصعوبات على مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والصحية. ومن الممكن أن يكون التنقل إلى مقر العمل من بين تلك الصعوبات، لكنها ليست الصعوبة الوحيدة.

فاتخاذ إجراءات احترازية للوقاية من فيروس كورونا سبب صعوبات شتى على العمال، مثل تقليل عدد ساعات العمل، وتحديد ساعات العمل المختلفة، وتشديد إجراءات التباعد الاجتماعي، والتعقيم المكثف للأماكن العامة والمساحات المشتركة. كما يمكن أن يؤثر الإغلاق الجزئي أو الكامل على قدرة العمال على الوصول إلى مقر العمل، وتأثير ذلك على الحياة اليومية لهم.

بشكل عام، فإن جائحة كورونا تسببت في صعوبات اجتماعية واقتصادية وصحية على مختلف

المستويات، وليس فقط على المستوى الذي يتعلق بالتنقل إلى مقر العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت.

#### الجدول رقم (20): يوضح آراء المبحوثين حول الخوف من العدوى

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	%70	الخوف من العدوى	56	%100
	14	%25	الخوف من عدم تحقيق الأهداف		
	3	%5	الخوف من المستقبل		
لا	56	%100	المجموع	/	/
المجموع	56	%100		56	%100

من خلال الجدول رقم (20) المتعلق بأن سبب فيروس كورونا نوع من الخوف أثناء تأدية العاملين لعملهم أكد كل المبحوثين على ذلك، حيث عبر 39 مبحوث خوفهم من العدوى، بنسبة 70 وعبر

14 مبحوث خوفهم من عدم تحقيق اهداف المؤسسة بنسة 25 فيما عبر 3 مبحوثين أي بنسبة 5 خوفهم من المستقبل.

- نستنتج انه تم الخوف من العدوى في مؤسسة سونلغاز تيارت

يمكن القول أن الخوف من العدوى يعد دليلاً على حس المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز تيارت، حيث يتضح أن هؤلاء الأشخاص يدركون خطورة انتشار العدوى ويتخذون إجراءات وقائية للحد من انتشارها.

ومن الناحية الاجتماعية، يمكن القول بأن الخوف من العدوى يعكس الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للفرد ومدى تأثير قراراته وتصرفاته على المجتمع ككل. وهذا يشير إلى أن العاملين في مؤسسة سونلغاز تيارت يدركون أنهم يمثلون جزءاً من المجتمع وأنهم مشاركون في مكافحة انتشار العدوى والحد من تداعياتها على المجتمع.

ومن الناحية الثقافية، يمكن القول بأن الخوف من العدوى يعكس قيم المجتمع واهتمامه بالصحة والسلامة العامة. وهذا يشير إلى أن مؤسسة سونلغاز تيارت تعتبر الحفاظ على صحة الأفراد وسلامتهم أحد الأولويات في العمل، وهذا يعكس رؤية المؤسسة الثقافية بشكل عام.

وبشكل عام، يمكن القول بأن الخوف من العدوى يعكس الوعي بالمخاطر الصحية والاجتماعية التي يمكن أن تنشأ نتيجة انتشار العدوى، وهذا يعكس مدى تحضر المجتمع ووعيه بالصحة العامة.

نستنتج أنه تم تقديم فترة استراحة للعمال في مؤسسة سونلغاز تيارت.

يمكن تفسير تقديم فترة استراحة للعمال في مؤسسة سونلغاز تيارت أثناء جائحة كورونا بأنه إجراء احترازي ووقائي يهدف إلى حماية الصحة والسلامة العامة للعمال. قد تكون هذه الخطوة ضرورية لتقليل خطر انتشار الفيروس بين العمال والحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة.

وبشكل عام، يتضح من هذا الإجراء أن المؤسسة تولي اهتماماً بصحة ورفاهية موظفيها، وبالتالي فإن هذا يعكس ثقافة عمل إيجابية وحس المسؤولية الاجتماعية. كما يمكن أن يؤدي هذا الإجراء إلى زيادة رضا العمال وتحسين مستوى أدائهم ونتاجيتهم في العمل.

الجدول رقم (21): هل قامت مؤسستك بتسريح العاملين من العمل في بسبب جائحة كورونا.

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	/	/
لا	56	100
المجموع	56	100

من خلال المعطيات الكمية للجدول (20) المتعلق بتسريح العمال بسبب جائحة كورونا بلا حظ ان كل

الافراد عينة البحث اجابوا بعد تسريح العمال بنسبة 100

-نستنتج انه لم يتم تسريح اي عامل في مؤسسة سونلغاز تيارت

تعكس هذه الحالة السوسولوجية أن المؤسسة الصناعية العمومية الخدماتية الجزائرية للكهرباء

والغاز (سونلغاز) تولي اهتمامًا كبيرًا بموظفيها، وتحاول الحفاظ على مستوى معيشة جيد لهم. قد تكون

هناك عدة أسباب قادت إلى عدم تسريح أي عامل من المؤسسة خلال جائحة كورونا، بما في ذلك

رغبة المؤسسة في المحافظة على الاستقرار في ظل تحديات صعبة تواجهها.

هذه الحالة يمكن أن تجعل الموظفين يشعرون بالثقة والأمان في مكان عملهم، مما يؤدي إلى زيادة

الإنتاجية والحفاظ على جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة. وبالتالي، يمكن أن تتحول هذه الحالة إلى

مزايا تنافسية للمؤسسة في سوق العمل المحلي.

الجدول رقم (22): يوضح آراء أفراد العينة حول تقديم فترة إستراحة للعمال في ظل جائحة

كورونا.

الإحتمالات	التكرارات	في حالة الإجابة بنعم	التكرار	النسبة
نعم	56	عدد المستفيدين	7	12.7
لا	0	/	/	/

من خلال الجدول (22) المتعلق بآراء أفراد العينة حول تقديم فترة إستراحة للعمال في ظل جائحة كورونا

يتضح أن عدد المستفيدين من الإسترحة هم 12.7

-نستنتج انه تم تقديم فترة استراحة للعمال في مؤسسة سونلغاز تيارت

يمكن تفسير تقديم فترة استراحة للعمال في مؤسسة سونلغاز تيارت أثناء جائحة كورونا بأنه إجراء احترازي ووقائي يهدف إلى حماية الصحة والسلامة العامة للعمال. قد تكون هذه الخطوة ضرورية لتقليل خطر انتشار الفيروس بين العمال والحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة. وبشكل عام، يتضح من هذا الإجراء أن المؤسسة تولي اهتمامًا بصحة ورفاهية موظفيها، وبالتالي فإن هذا يعكس ثقافة عمل إيجابية وحس المسؤولية الاجتماعية. كما يمكن أن يؤدي هذا الإجراء إلى زيادة رضا العمال وتحسين مستوى أدائهم ونتاجيتهم في العمل.

#### نتائج الدراسة:

نسبة الذكور تطغى على نسبة الاناث بمؤسسة سونلغاز تيارت  
 ان الفئة الشبابية تمثل الاغلبية في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 ان فئة الشهادات الجامعية الاكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 ان فئة المتزوجين الاكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 فئة اعوان التنفيذ هي الاكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 ان اصحاب الاقدمية في العمل من 5-10 سنوات هم الاكثر في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 ان سكان المناطق شبه الحضرية هم الاكثر توظيفاً في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم تمديد اجال تسديد الفاتورات في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم تقديم كل المعلومات الضرورية على مستوى مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم التغيير في اساليب العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم الاستفادة من تسهيلات حكومية في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 الصعوبة التي تلقاها العمال هي التنقل الى مقر العمل في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم الخوف من العدوى في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 لم يتم تسريح اي عامل في مؤسسة سونلغاز تيارت  
 تم تقديم فترة استراحة للعمال في مؤسسة سونلغاز تيارت

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها:

أ/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الاولى :

تؤكد الشواهد الكمية للفرضية الاولى والتي مفادها انه أثرت جائحة كورونا على تسيير مؤسسة سونلغاز -تيارت- كما يلي:

تأثرت مؤسسة سونلغاز بشكل كبير بجائحة كورونا وذلك بسبب تعديل جدول عملها.

تم تطبيق الإجراءات الوقائية من طرف مؤسسة سونلغاز وذلك من خلال وضع بروتوكول صحي لمواجهة الجائحة.

تم غعتماد العمل بالتناوب داخل مؤسسة سونلغاز -تيارت- بسبب الجائحة.

واجهت المؤسسة أزمة مالية منعتها من تحقيق أهدافها .

إستفادت المؤسسة من تسهيلات حكومية .

\*وبناء على ماتقدم يمكن القول :

ان الفرضية الاولى ثبت صدقها ميدانيا .

ب/ نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية : تؤكد الشواهد الكمية المتعلقة بالفرضية الثانية والتي

مفادها اثرت جائحة كورونا على العلاقات العامة كم يلي :

تأثرت علاقات العمل داخل المؤسسة بسبب الأساليب الجديدة التي إستحدثت بسبب كورونا .

تغير طبيعة التعامل مع الموظفين بسبب إعتماد تقنيات الإتصال .

تم إتباع تمديد آجال دفع فواتير الكهرباء والغاز كإستراتيجية للحفاظ على سمعة المؤسسة .

التعامل مع مخاوف وقلق الجمهور عن طريق تقديم كل المعلومات الضرورية على مستوى مقر المؤسسة

\*وبناء على ما تقدم يمكن القول أن الفرضية الثانية ثبت صدقها ميدانيا .

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة: تؤكد الشواهد الكمية المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي مفادها انه

أثرت جائحة كورونا على اداء العاملين لمؤسسة سونلغاز-تيارت-.

أثرت جائحة كورونا على اداء العمال لعملمهم وذلك من خلال مدة الإنجاز للعمل .

الصعوبة التي واجهها العمال هي التنقل لمكان العمل.

سبب فيروس كورونا نوع من الخوف أثناء تأديتهم لعملمهم هو الخوف من العدوى

لم تقم مؤسسة سونلغاز بتسريح العاملين في ظل الجائحة .

تم تقديم فترة إستراحة لعمال مؤسسة سونلغاز في ظل الجائحة.

\*وبناء على ماتقدم يمكن القول ان الفرضية ثبت صدقها ميدانيا

**تقييم الفرضية العامة :**

بما أن الفرضية الفرعية الاولى والتي مفادها اثرت جائحة كورونا على تسيير مؤسسة سونلغاز ، والفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها أثرت جائحة كورونا على العلاقات العامة لمؤسسة سونلغاز ، والفرضية الثالثة التي مفادها اثرت جائحة كورونا على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ، ثبت صدق الفرضيات ميدانيا .

خاتمة

خاتمة:

يمكن القول بأن جائحة كورونا خلفت أثرًا كبيرًا على المؤسسات الجزائرية وعلى العاملين فيها، فقد تغيرت طبيعة العمل وتعددت المشكلات التي تواجه العاملين. ومع ذلك، يمكن أن نرى بعض الإيجابيات التي جاءت مع هذه الأزمة، حيث تم تحسين بعض العمليات والتقنيات وتطورت بعض الممارسات. لا شك أن هذا الوضع يتطلب من المؤسسات الجزائرية اتخاذ إجراءات حاسمة للتأقلم مع التحديات الجديدة التي ظهرت نتيجة الجائحة. وعليها توفير الدعم اللازم للعاملين وتحسين ظروف العمل والتواصل مع العاملين لتقديم الدعم النفسي اللازم. وفي النهاية، نأمل أن تتمكن المؤسسات الجزائرية من تحقيق أهدافها وتحقيق النجاح في فترة ما بعد كورونا، وأن تكون قادرة على تطوير استراتيجياتها لمواجهة التحديات المستقبلية بشكل أفضل. ونتمنى أن يتمكن العاملون في هذه المؤسسات من تحقيق نجاحاتهم الشخصية والمهنية في ظل تحديات هذا الوضع الجديد

توصيات:

تحسين ظروف العمل: يجب على المؤسسات الجزائرية توفير ظروف عمل ملائمة ومناسبة للعاملين، وذلك من خلال توفير المعدات والموارد اللازمة للعمل، وتحسين بيئة العمل.

الاهتمام بصحة العاملين: يجب على المؤسسات الجزائرية الاهتمام بصحة العاملين وتوفير الدعم الطبي اللازم لهم، كما يجب عليها تشجيع العاملين على اتباع الإجراءات الوقائية اللازمة للوقاية من الأمراض المعدية.

تطوير استراتيجيات جديدة: يجب على المؤسسات الجزائرية تطوير استراتيجيات جديدة لمواجهة التحديات الجديدة التي ظهرت نتيجة الجائحة، والعمل على تطوير نماذج جديدة للعمل، واستخدام التقنيات الحديثة لتحسين العمليات.

تقديم الدعم النفسي: يجب على المؤسسات الجزائرية تقديم الدعم النفسي اللازم للعاملين، والتواصل معهم بانتظام لتقديم الدعم اللازم، والتأكد من رفاهيتهم النفسية.

تشجيع الإبداع والابتكار: يجب على المؤسسات الجزائرية تشجيع الإبداع والابتكار بين العاملين، وتحفيزهم على تقديم أفكار وحلول جديدة لمواجهة التحديات الجديدة وتحسين العمليات.

قائمة المصادر والمراجع:

1. إدريس قاسمي وآخرون: **معجم مصطلحات كوفيد-19** (إنجليزي-فرنسي-عربي)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مكتب تنسيق التعريب، الرباط، 2020.
2. رفيقة حرش: **إقتصاد وتسيير المؤسسة**، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
3. عبد الرزاق بن حبيب: **إقتصاد وتسيير المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، ابن عكنون، الجزائر، 2006.
4. عبد الرزاق بن حبيب: **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
5. عبد الله محمد عبد الرحمن: **إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية**، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان، 2009.
6. عبد الملوك مزهودة: **الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، نوفمبر 2001.
7. فريد كورتل وإلهام بو غليظة: **الإتصال وإتخاذ القرارات**، ط1، عمان، الاردن، 2011.
8. فوزي محيرق: **مدخل الإقتصاد المؤسسة**، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020.
9. مصطفى عشوي: **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
10. **جريدة البيورو نيوز**، أصل كورونا بين العلوم والرهانات الجيوسياسية، ومروحي نظريات المؤامري والمعلومات المضللة. 2021/06/20
11. محمود محمد علي، **جائحة كورونا بين نظرية المؤامرة وعفوية الطبيعة**، 2021/02/5
12. محمد بدر الدين الزايد، **تداعيات الجائحة رؤية تحليلية ونقدية لتداعيات جائحة كورونا لعام 2020**، مكتب الدراسات الإستراتيجية، الإسكندرية، مصر، 2020.
13. **عمار بوحوش**، محمد محمود الذبيبات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، بن عكنون، الجزائر.
14. **غازي عناية**: **البحث العلمي منهجية اعداد البحوث والرسائل الجامعية بكالوريوس**، ماجستير، دكتوراه، دار المنهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014م.
15. **ريحي مصطفى عليان**، عثمان محمد غنيم: **أساليب البحث العلمي، الأسس النظرية، والتطبيق العلمي**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن، 2009.

16. عبد الغني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع، (الإشكاليات، التقنيات، المقاربات)، دار الطليعة، ط1، بيروت، لبنان، 2007.
- المجلات:
17. إبراهيم آسية و ثابت وسيلة ، إصلاحات إقتصادية في المؤسسة العمومية ،.ع، جامعة تلمسان.
18. أوريدة براهيم، فيروس كورونا (sars-covid2) في الجزائر وإنعكاساته، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، ع1، جوان 2022، ص ص 1012-1013.
19. بوعمره فتحي، دور الجامعات المرجعية للتأثير على إتجاهات الأفراد لتلقي لقاح كورونا19، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية ، ع2، 2022.
20. جقبوب عبد الحليم وآخرون، اثر وباء كورونا على حركية المجتمع الجزائري مجلة الإجتهد للدراسات القانونية، ع4، 2020.
21. حنيش فيروز، البرتوكول الصحي بالجامعة الجزائرية، لمواجهة جائحة كورونا في الجزائر، دفاتر السياسة والقانون، ع3، 2021.
22. سهام حروري، الإستراتيجية الجزائرية لمواجهة جائحة كورونا "covid19" الواقع والتحديات والرهانات ، مجلة الناقد للدراسات السياسية، ع2، بسكرة، 2021.
23. سهيلية سماح: الإجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كورونا في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مج5، ع3، أكتوبر 2020.
24. صابرينة رماش: المؤسسة الإقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة1، جزائر. عدد 43، جوان 2015.
25. طارق دريدي جائحة كورونا كوفيد covid19، وتداعياتها على اهداف التنمية المستدامة، 2030، نشرية ألكسو الدورية ، ع4، د.س.
26. الطيب داودي، ماني عبد الحق، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة مفكر، المجلد 3، العدد 01، فيفري 2008.
27. رضا محمد حسن هاشم: الآثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كورونا على الأسرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد 22، العدد السادس، 2021.

28. هاشم خلف خميس العموش: تأثير جائحة كورونا على أداء الموظفين في البلديات،  
المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس، العدد 54، 2023.
29. هبة علي حسين وضحي حميد كريم، جائحة كورونا بين الحقيقة والمؤامرة، مركز حمورابي  
للبحوث والدراسات ع35، 2020.
30. هبة علي حسين وضحي حميد كريم، جائحة كورونا بين الحقيقة والمؤامرة، مركز حمورابي  
للبحوث والدراسات ع35، 2020.
31. الرسائل الجامعية:
32. بودة نبيل، إيبس سليم، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر،  
مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة قانون إقتصادي وقانون أعمال، تخصص قانون عام  
للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2014-  
2015.
33. عامر حبيبة: دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات  
الاقتصادية العالمية- دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-، أطروحة  
دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم  
التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017،
34. محوز بشرى، بلاق فاطمة الزهراء: دور الإطارات المسيرة في تدعيم الثقافة التنظيمية  
داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية  
والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2020/2021.
35. قوسم مروان، شرقي عبد الباسط: أثر جائحة كورونا على العلاقات الاجتماعية بين  
الموظفين داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر اتصال وتنظيم، كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020-2021م.
36. فؤاد منصورى: واقع ممارسة وظيفة العلاقات العامة في المؤسسة الجزائرية، مجلة  
العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 36-37، نوفمبر 2014.
37. محاضرات :
38. سعود وسيلة: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية  
وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج، البويرة، 2019/2020.

المواقع الإلكترونية:

جمال هاشمي : الإتجاهات المعاصرة المفسرة لجائحة كورونا w 23/04/2023.  
www.arisbaahcenter.com

جريدة نيوز : أصل كورونا بين العلوم والرهانات الجيو سياسية ومروحي نظريات المؤامرة  
والمعلومات المضللة .05/02/2023.  
[www.Arabiceuronews.com](http://www.Arabiceuronews.com)

محمود علي ، جائحة كورونا بين نظرية المؤامرة وعفوية الطبيعة  
[www.libraryshjpolic.gov.ae](http://www.libraryshjpolic.gov.ae)  
21/03/2023

الملاحق

الملحق رقم 01: إستمارة بحث



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



إستمارة بحث بعنوان:

مابعد كورونا في المؤسسة الجزائرية وآثارها السوسيو مهنية على العامل

دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز تيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. موهوب مراد

إعداد الطالبين:

عساس جميلة

علال بشينة

2023-2022

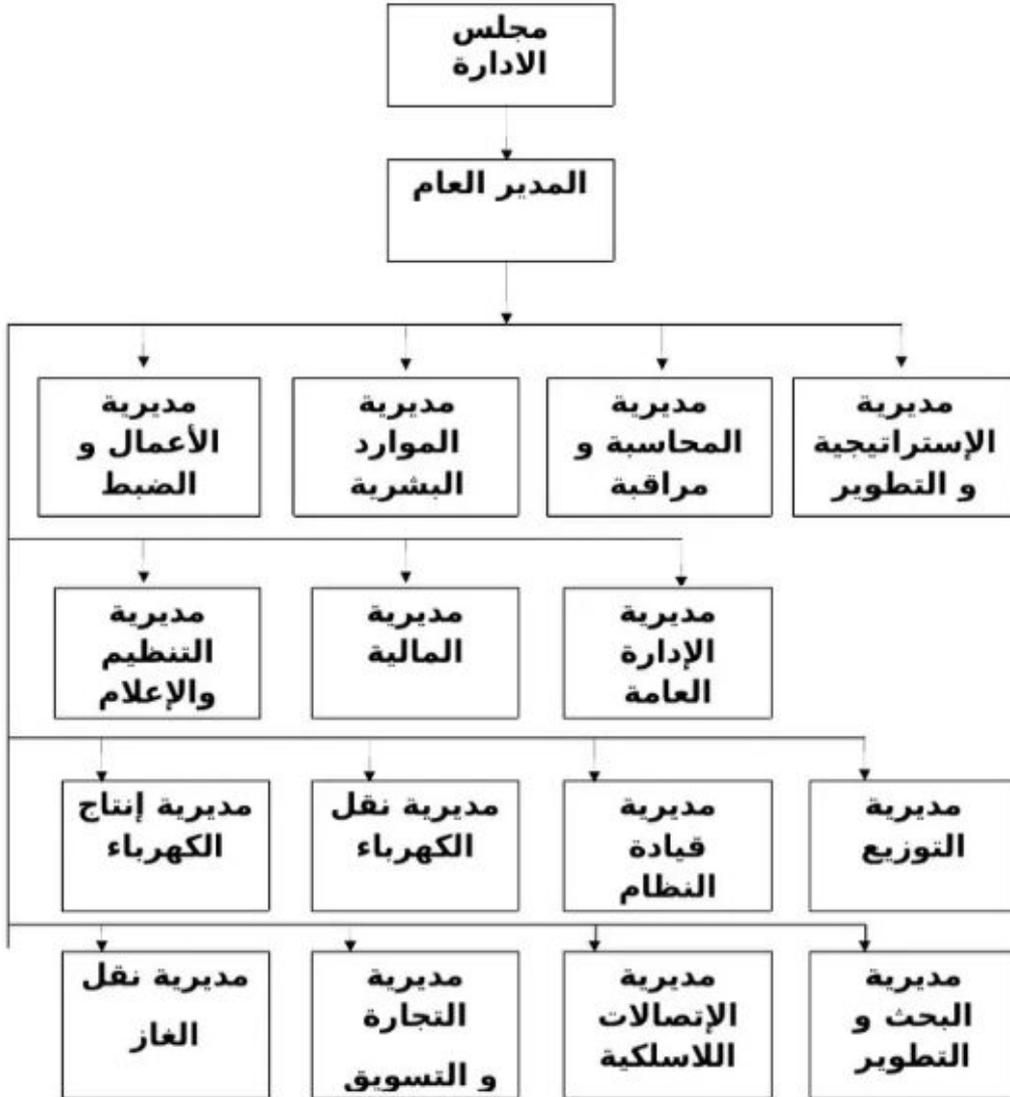
المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )
  - 2- السن: أقل من 25 سنة... من 25 إلى 35... من 36 إلى 45...أكثر من 46 سنة
  - 3- الحالة العائلية: أعزب (ة).... متزوج (ة).... مطلق (ة)...أرمل (ة)
  - 4- المستوى التعليمي: متوسط...ثانوي...جامعي
  - 5- الفئة السوسيو مهنية: إطار... أعوان تحكم...أعوان تنفيذ
  - 6- الخبرة: أقل من 5 سنوات... من 5 إلى 10 سنوات...أكثر من 10 سنوات.
  - 7- مكان الإقامة: حضري....شبه حضري....ريفني
- المحور الثاني: أثرت جائحة كورونا على تسيير المؤسسة سونلغاز تيارت.
- 8- هل تأثرت المؤسسة بشكل كبير بجائحة كورونا؟ نعم..... لا  
في حالة الإجابة بنعم، ما سبب ذلك؟  
- إغلاق المؤسسة مؤقتا بسبب الجائحة  
- تعديل جدول عملها بسبب الجائحة  
- تقليص عدد الموظفين...  
-أخرى نذكرها .....
  - 9- هل تم تطبيق الإجراءات الوقائية من طرف المؤسسة؟  
في حالة الإجابة بنعم، كيف ذلك؟  
تطبيق البروتوكول الصحي (ارتداء الكمامة، تباعد اجتماعي)  
تطهير دوري للمؤسسة  
سن قانون داخلي للمتجاوزين للإجراءات الوقائية.
  - 10 - هل تم اعتماد أساليب جديدة للعمل داخل المؤسسة بسبب الجائحة؟ نهم.....لا.....  
في حالة الإجابة بنعم:  
- عمل عن بعد  
- عمل بالتناوب  
- أساليب أخرى

- 11- هل واجهت المؤسسة صعوبات في تحقيق أهدافها؟ نعم.....لا.....  
في حالة الإجابة بنعم: ما سبب ذلك؟  
قلة خبرة العمال..  
قلة البرامج التكوينية....  
أزمة مالية.....
- 12- هل استفادت المؤسسة من حوافز تسهيلات حكومية؟ نعم.....لا.....  
المحور الثالث: أثرت جائحة كورونا على العلاقات العامة في المؤسسة سونلغاز تيارت
- 13- هل تأثرت علاقات العمل داخل المؤسسة بسبب الأساليب الجديدة التي استحدثت بسبب كورونا؟ نعم.....لا....  
في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟  
- من خلال إلغاء الاجتماعات والتباعد الجسدي....  
- من خلال تغيير أساليب الإتصال الداخلي...  
- أخرى نذكر.....
- 14- هل لاحظت تغيرا في استراتيجية العلاقات العامة في المؤسسة سبب جائحة كورونا؟  
نعم.....لا....  
في حالة الإجابة ب: نعم  
- تغيير في أساليب العمل....  
- اعتماد وسائل وتقنيات اتصال جديدة....  
- أخرى نذكر.....
- 15- هل لاحظت تغيير في طبيعة التعاون مع الموظفين؟ نعم.....لا.....  
في حالة الإجابة بنعم؟ ما سبب ذلك؟  
- تباعد مواقع العمل.....  
- اعتماد تقنيات الإتصال في العمل.....
- 16- ما هي الإستراتيجيات التي تم اتباعها للحفاظ على سمعة المؤسسة خلال فترة جائحة؟  
- التدخل السريع لحل مشاكل الموظفين.....

- معالجة شكاوى المواطنين.....
- تمديد أجال دفع فواتير الكهرباء والغاز.
- 17- هل تم التعامل مع الجمهور بخصوص القلق والمخاوف المتعلقة بجائحة؟ نعم.....لا.....
- في الإجابة ب: نعم، كيف ذلك؟
- التواصل معهم لطمينهم عن طريق وسائل الإعلام والموقع الرسمي للمؤسسة.....
- تقديم كل المعلومات الضرورية على مستوى مقر المؤسسة.....
- تطمين الجمهور من خلال حل كل مشكلة.....
- المحور الرابع: أثرت جائحة كورونا على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز.
- 18- هل أثرت جائحة كورونا على أدائك في العمل؟ نعم.....لا.....
- في حالة الإجابة ب: نعم، كيف ذلك؟
- أثرت على مدة الإنجاز....-نوعية الأداء.....-مردودية العمل  
أخرى، نذكرها: .....
- 19- هل واجهتك صعوبات في عملك بسبب الجائحة؟ نعم.....لا.....
- في حالة الإجابة ب: نعم، أذكر هذه الصعوبات؟
- التنقل إلى مكان العمل...- التواصل مع العمال.....-التأقلم مع أساليب التسيير الجديدة.....  
أخرى، نذكرها.....
- 20- هل سبب لك فيروس كورونا نوع من الخوف أثناء تأدية عملك؟ نعم.....لا.....
- في حالة الإجابة ب: نعم:
- الخوف من العدوى.....
- الخوف من عدم تحقيق أهداف المؤسسة.....- الخوف من المستقبل.....
- 21- هل قامت مؤسستك بتسريح العاملين من العمل في ظل الجائحة؟ نعم.....لا.....
- في حالة الإجابة ب: نعم:
- ماهو عدد العمال المسرحين، ولماذا؟.....
- 22- هل تم تقديم فترة استراحة للعمال في ظل الجائحة؟ نعم.....لا.....
- في حالة الإجابة ب: نعم:
- هل استفدت منها .....

الهيكل التنظيمي العام لمؤسسة سونلغاز.



المصدر : من وثائق المؤسسة.

قبل أن نعرض الهيكل التنظيمي العام لمؤسسة سونلغاز علينا أن نعرض مهمة "المدير العام" "لسونلغاز الرسمية والتي تتلخص في النقاط الآتية :



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

19 JUN 2023

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيدة (ة) ...

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ... والصادرة بتاريخ: ...

المسجل (ة) بكلية: ...

السيد (ة) ...

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ... والصادرة بتاريخ: ...

المسجل (ة) بكلية: ...

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

.....

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المطلوبة في

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 19/06/2023

19 JUN 2023

امضاء المعني

المصادقة

امضاء المعني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون \* تيارت \*

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 77.ق/ع/ك ع 11/ 2023

إلى السيدة(ة) لخرم (ة) مؤسسة سونلغاز تيارت

### الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار ترمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

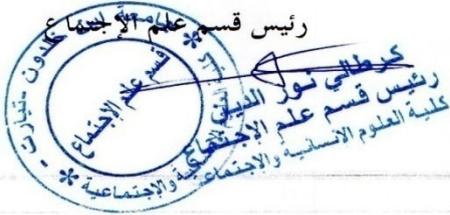
- علالي بوثينة

- عساس جميلة

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة.

تيارت في: 2023/05/03



07 ماي 2023  
07 JUN 2023

دمسني جيلاني

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة إستعراض أثر جائحة كورونا على مؤسسة سونلغاز تيارت، بغعتبرها العمود الفقري للإقتصاد، تبلورت المشكلة البحثية في تساؤل مركزي مفاده كيف أثرت جائحة كورونا على مؤسسة سونلغاز تيارت.

فيما يخص الإطار المنهجي فقد إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي دراسة حالة لإختبار فرضيات الدراسة، بإستخدام الإستمارة كإداة لجمع البيانات وقدرت عينة الدراسة ب56 مفردة ، وقد أسفرت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

\*أثرت جائحة كورونا سلبا على التسيير داخل مؤسسة سونلغاز تيارت .

\*أثرت جائحة كورونا سلبا على العلاقات العامة في مؤسسة سونلغاز تيارت .

\*أثرت جائحة كورونا سلبا على أداء العاملين لمؤسسة سونلغاز تيارت .

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، مؤسسة سونلغاز، الإقتصاد.

**Study summary:**

The study dealt with a review of the impact of the Corona pandemic on the- Sonelgaz Tiaret- Foundation, as it is the backbone of the economy. The research problem crystallized in a central question that is how the Corona pandemic affected the -Sonelgaz Tiaret- Foundation.

With regard to the methodological framework, the study relied on the descriptive approach, a case study, to test the hypotheses of the study, using the questionnaire as a tool for data collection. The study sample was estimated at 56 individuals. This study resulted in the following results:

\* The Corona pandemic negatively affected the management within the Sonelgaz Tiaret Foundation.

\* The Corona pandemic has negatively affected public relations at the Sonelgaz Tiaret Foundation.

\*The Morona pandemic negatively affected the performance of the employees of the Sonelgaz Tiaret Foundation.

**Keywords: Corona pandemic, Sonelgaz Foundation, economy.**