

تأثير سياسة التحفيز على تحسين أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد-19

(دراسة حالة مؤسسة سيرتاف -مغنية-)

The Impact of Motivation on Work Efficiency for Employers During COVID-19 Pandemic (Case Study an Institution: "CERTAF"-MAGHNIA)بوريش أحمد¹، وافي ميلود²المركز الجامعي مغنية (الجزائر)، Ahmed89_13@yahoo.fr¹المركز الجامعي مغنية (الجزائر)، milouafi@yahoo.fr²

تاريخ النشر: 2022/06/30

تاريخ القبول: 2022/03/30

تاريخ الاستلام: 2021/11/02

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الحوافز في تحسين أداء العاملين ولا سيما في ظل جائحة كوفيد-19 في مؤسسة الخزف المنزلي سيرتاف (مغنية). ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة ولقد تم تسليط الضوء على مختلف أدبيات الخاصة بالحوافز وكذلك أداء العاملين في ظل الجائحة. أمّا في الجانب التطبيقي فقد تم الإعتداد على المنهج التحليلي، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن سياسة التحفيز لم تسهم في تحسين أداء العاملين سواء قبل أو بعد الجائحة.

كلمات مفتاحية: التحفيز، أداء العاملين، مؤسسة الخزف سيرتاف، كوفيد-19.

تصنيفات JEL : M1, M12, M54.

Abstract:

This study aims to identify the extent of contribution to which motivations contribute to improving the performance of employees during of covid-19 pandemic, in "the home ceramics institute certaf". The descriptive method has been relied on in the theoretical part. the study was highlight the various foundation of motivation and the employee's performance during pandemic.

On the practical side, the analytical technique was used, since the study's findings revealed that the motivating strategy did not help to boosting worker performance, either before or after the pandemic.

Keywords: Motivation; Work Efficiency; Employees; Covid-19;

JEL Classification Codes: M1, M12, M54.

1. مقدمة:

ظهرت جائحة عالمية من خلال فيروس كورونا الجديد وهو المسؤول عن العديد من الحالات والوفيات في جميع أنحاء العالم. فمنذ ديسمبر 2020 سجلت 127 ألف إصابة في 115 دولة وإقليم بينها 4687 وفاة. (LA TRIBUNE, 2021) ولا يزال الوضع الوبائي خارج السيطرة ويتفاقم باستمرار، حيث لم تقتصر جهود دول العالم في مجابهة الفيروس على قطاعي الصحة والاقتصاد فقط بل تعدت لتشمل وضعية العمال في ظل الجائحة، حيث أن الفيروس أثر سلبا على مختلف النشاطات الاقتصادية وكذا النمو الاقتصادي للدول. (Ahmed.M.Asfahani, 2021, p. 813)

حيث يعتبر العنصر البشري العامل المعرّض لهذا الفيروس، وهو كذلك من أهم عوامل الإنتاج في منظمة الأعمال حيث اعتبره الباحثون ركيزة من الركائز التي تبنى المنظمة استراتيجيتها عليه، حيث أن لهذا العنصر الثمين القدرة على التطوير والسعي إلى تحقيق و تعظيم أهداف منظمة الأعمال إذا أحس بالولاء والإلتناء والحرص على مصالحها وهي بدورها تحقق له الجو الملائم للاستفادة من كفاءته وذلك باستعمال نظام التحفيز الفعال والذي يعتبر كسياسة تنتهجها منظمات الأعمال لرفع أداء العامل وخاصة في ظل أزمة فيروس كورونا وزيادة الطاقة المحركة لهم في تقديم أداء راق.

فمنظمة الأعمال الناجحة هي التي تعرف كيف تستغل كفاءة وفعالية عاملها من خلال الحصول على الوصفة الكاملة لرفع الكفاءة المهنية لأفراد العاملين وربط أهداف الإدارة بالأهداف الشخصية للعاملين التي تنعكس إيجابيا على أدائهم بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمنظمة ومساعدتها على البقاء.

وسنركز في دراستنا هذه على أهم برامج الدعم التي سوف تسهم في انتعاش النشاط الاقتصادي للمؤسسات من خلال تحسين أداء العاملين باستخدام آليات التحفيز خاصة بعد شلل حركة العمل في هذه المؤسسات بسبب فيروس كورونا.

1.1 إشكالية الدراسة

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الإهتمام بالموارد البشرية العاملة بها فالعنصر البشري يعتبر المورد الرئيسي للمؤسسات، كما أن طرق معاملته وتحفيزه له أهمية بالغة في تحقيق أهداف المؤسسة، ومن هنا نطرح الإشكالية التالية وهي في شكل سؤال رئيسي ومحوري للدراسة ألا وهو:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم التحفيز في تحسين أداء العاملين في ظل جائحة Covid-19؟

وفي هذا الإطار ومن أجل تحليل إشكالية البحث وتوضيح معالمها ارتأينا صياغة وطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ ما هي مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالتحفيز؟
- ✓ كيف يمكن أن تؤثر الحوافز على تفعيل أداء العاملين في ظل جائحة Covid-19؟
- ✓ هل أثرت الحوافز على أداء العاملين على مؤسسة سيرتاف في ظل الجائحة؟

2.1 فرضيات الدراسة

ولتوضيح الإشكالية وبغرض معالجتها، تم صياغة مجموعة من الفرضيات كالاتي:

- تسهم مؤسسة سيرتاف (مغنية) بكل إمكانياتها من أجل تحفيز العاملين لديها مادياً ومعنوياً؛
- تأثرت سياسة التحفيز التي تستخدمها مؤسسة سيرتاف (مغنية) على تحسين أداء العاملين بفعل جائحة كوفيد-19.

3.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من حداثة موضوعها وقد تبرز من خلال ما يمكن أن تتوصل له هذه الدراسة من خلال مدلولات نظرية، فكرية و إحصائية باعتبارها تمثل استجابة حقيقية لإحدى القضايا الحديثة والتحديات الرئيسية التي تواجه العنصر البشري خلال هذه الفترة من الجائحة لـ Covid-19 .

وقد تفتح المجال مستقبلاً أمام الباحثين الجدد بما تقدمه من آفاق للتعلم في موضوع التحفيز وعلاقته بالأداء وخاصة في الحالة السائدة لـ Covid-19. وبالنسبة للعاملين في مجال الإدارة ، تعدّ هذه الدراسة من الجهود المتواضعة التي يؤمل منها أن تزود متخذي القرارات بمعلومات نوعية عن الحوافز المتبعة مما يساعدهم على الارتقاء بمستوى الأداء ومن هنا تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها وكذلك مجابهة هذه الجائحة لـ Covid-19 .

4.1 الحدود الزمانية للدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال ما يمكن أن تتوصل له هذه الدراسة من خلال مدلولات نظرية، وإحصائية باعتبارها تمثل استجابة حقيقية لإحدى القضايا الحديثة والتحديات الرئيسية التي تواجه العنصر

البشري خلال هذه الفترة من الجائحة لـ Covid-19 . حيث تزامنت هذه الدراسة في إطارها النظري والتي تم اسقاطها على مؤسسة "سيرتاف" للخزف المنزلي بمدينة مغنية خلال الفترة الممتدة من 2021/03/10 إلى 2021/05/15. وهي فترة ملائمة لدراسة تأثير واقع التحفيز على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد-19.

5.1 الدراسات السابقة

بغرض الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب الدراسة والإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الإعتماد على

مجموعة من الدراسات السابقة أهمها:

✓ *Dr. Ahmed M. Asfahani's(2021) study under the title «The Impact of Covid-19 on Employees' Motivation: A Saudi Arabian Case Study» .*

أين تم تسليط الضوء في هذه الدراسة على العلاقة بين تحفيز الموظفين و تأثيرات كوفيد-19 في المملكة العربية السعودية، كما تم دراسة التأثيرات السلبية للتدهور الاقتصادي بسبب الفيروس على القوى العاملة. حيث تم تصميم الدراسة على أساس بحث كمي لعينة مكونة من 100 موظف. حيث تم تطبيق الإحصاء الوصفي بما في ذلك الانحراف المعياري وتحليل التباين بالإضافة إلى إحصائيات ارتباط *Pearson* لتفسير البيانات التي تم جمعها. تمت دراسة متغيرين في البحث: تأثير كوفيد-19 وتحفيز الموظفين. خلصت نتائج الدراسة إلى أن كوفيد-19 أثر سلباً على دافع العمال، لذلك اقترح الباحث ضرورة اعتماد استراتيجية المرنة للتعامل مع الوضع الحالي

✓ *Gayane Tovmasyan's(2020) study under the title « the impact of motivation on work efficiency for both employers and employees also during covid-19 Pandemic, Case Study from Armenia».*

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الدوافع على كفاءة العمل بالنسبة لكل الموظفين وأرباب العمل خلال جائحة كوفيد-19 حيث اعتمدت منهجية الدراسة على التحليل والتوليف والاستقصاء وقد شارك في هذه الدراسة الاستقصائية حوالي 90 مشارك منهم 10 من أرباب العمل وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العاملون يقدرون بشكل رئيسي عوامل التحفيز الذاتية والخارجية.

حيث أثبت الاختبار الاحصائي إلى وجود علاقة بين تأثير سياسة التحفيز التي تستخدمها المؤسسة على دوافع العمل ودورها الأساسي في نجاح المؤسسة؛ خاصة في ظل جائحة كوفيد-19.

2. الإطار النظري

يعد العنصر البشري أهم مورد من بين موارد المؤسسة، حيث من خلاله يتم القيام بأعمال وأنشطة وبرامج المؤسسة بمستوى عال من الكفاءة و الفعالية. ولذلك من الضروري الإهتمام بهذا المورد من خلال فهم سلوكه ومختلف المحددات النفسية التي توجه هذا السلوك والذي تدفعه الى إثارة نشاطه (كريم، 2019، صفحة 210). وعليه فإن افضل استغلال لمختلف الموارد يعتمد بشكل أساسي على العنصر البشري حيث تعتبر سياسة التحفيز ضرورية في المؤسسات ذلك أنها تؤدي الى رفع الإنتاجية وتحسين أداء العاملين وأرباب العمل على حد سواء، خاصة خلال فترة الحالية لكوفيد-19. (Gayane, 2020, p. 25)

1.2 ماهية التحفيز:

التحفيز هو احدى الوظائف الرئيسية في الإدارة (Gayane, 2020, p. 25)، لأنه يساهم في التحكم في سلوك الفرد وتوجيهه لبذل مجهود أكثر من أجل رفع مستوى الأداء. مما يخلق بيئة عمل مناسبة للإبداع البشري وللتعرف على التحفيز بصورة شمولية يوجد العديد من التعاريف التي تناولت موضوع التحفيز أهمها: تعريف (Smith (2002 الذي يرى أن التحفيز إنما يتمثل في تشجيع الأفراد على المشاركة في اتخاذ القرارات، والقيام بالأنشطة التي يكون لها تأثير مباشر على أعمالهم وإعطائهم الفرصة التي تمكنهم من إظهار قدرتهم على تقديم الأفكار الجيد والمهارات التي تتطلبها تطبيق مثل هذه الأفكار. (كريم، 2019، صفحة 215) تعرف الحوافز على أنها مجموعة العوامل التي يتم تهيئتها للعاملين لتحريك قدراتهم الانسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أكبر وأفضل، هذا بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم وأهدافهم و رغباتهم (بوالشرش، 2015، صفحة 19)

كما اضيف أيضا على أن التحفيز يمثل مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية للإنسان والتي تولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين. (حلامي، 2013، صفحة 09) ومن مجمل التعريفات السابقة نستنتج أن التحفيز هو عبارة عن القوة الداخلية التي تدفع الفرد وتوجهه وتدعمه لبذل جهد أكبر ولتقديم الأفضل في الأداء من أجل تحقيق المصلحة الشخصية ومن تم تحقيق مصلحة المؤسسة.

3.2 تأثير الحوافز على تفعيل أداء العاملين خلال جائحة COVID-19

لقد أكدت العديد من الدراسات على العلاقة الوطيدة بين الحوافز والأداء الوظيفي، حيث أن التحفيز في العمل مرتبط بالعوامل التي تربط العامل بعمله، فأداء العامل يمكن قياسه من خلال الفرق بين النتائج المتوقعة من العامل والنتائج الحقيقية المتحصل عليها، وبذلك لا يمكن الحكم على أداء العامل إلا إذا كان محفزاً. وعليه تعتبر الحوافز بمثابة المقابل لأداء العامل، فعلى سبيل المثال العامل الذي بحاجة إلى النقود فإن هذه الحاجة تدفعه إلى العمل وهو ما يجعله دافع يتبعه العامل على تقديم أفضل ما لديه للعمل، مما يؤثر وينعكس بشكل إيجابي على أداءه. فمن إيجابيات الحوافز فهي تقلل من معدل دوران العمل، وتجذب العناصر المؤهلة بإعتبار أنها تؤثر على دافعية العامل، الذين يتجهون بشكل دائم إلى الطريق الذي يحقق المكافأة وبالتالي فإن الحافز يعتبر بمثابة دافعاً لأدائهم. (مجاهد، 2014، صفحة 107)

لكن مع تفشي فيروس Covid-19 وما نجم عنه من تعطيل في الأنشطة الضرورية والنمو الاقتصادي على نطاق واسع، فضلاً عن إحداث آثار حادة وطويلة المدى على حياة العاملين، حيث وُجد أن هناك علاقة متلازمة بين انتشار الوباء وتأثير العوامل النفسية والسلوكية للعاملين كالإكتئاب والضييق والقلق بسبب العزل الصحي من جهة والخوف من خسارة الوظيفة من جهة أخرى وبالتالي حدوث اضطراب في النمط الطبيعي للعامل.

وهو ما جعل إشكالية تأثير سياسة التحفيز على أداء وسلوكيات العاملين في ظل جائحة Covid-19 محورا مهما في كتابات العديد من الباحثين بمختلف توجهاتهم، فمثلا نجد أن العاملين في مجال الرعاية الصحية يقعون ضحية لهذه المشكلة التي تسببت بها الوضعية الوبائية. حيث لم تعد المكافآت وزيادة الأجور من الحوافز الأساسية التي تؤثر على أداء المرضين والأطباء بقدر حصولهم على اللقاحات ومعدات الحماية الشخصية وتنظيم ساعات العمل (الراحة) (Ahmed.M.Asfahani, 2021, p. 813). وهو ما يحتم على مسئولولي هذا القطاع استخدام مختلف الحوافز المادية والمعنوية لرفع أداء العاملين في ظل الجائحة، حيث أصبح التحفيز هنا أكثر أهمية في أي وقت مضى للتأثير على سلوكياتهم ونفسياتهم وكذا المحافظة على أدائهم.

3. الإطار التطبيقي

بعدها تطرقنا في الجانب النظري، ارتأينا إسقاط المفاهيم النظرية على الجانب التطبيقي، فاخترنا مؤسسة الخزف المنزلي مغنية، للتعرف على واقع الحوافز و التحفيز بهذه المؤسسة. حيث حاولنا من خلال الدراسة الميدانية الإحاطة بالموضوع من مختلف جوانبه، واستنادا على الملاحظات الميدانية وكذا الوثائق التاريخية المقدمة من طرف الإدارة، إضافة على المقابلات الشخصية من حين لآخر.

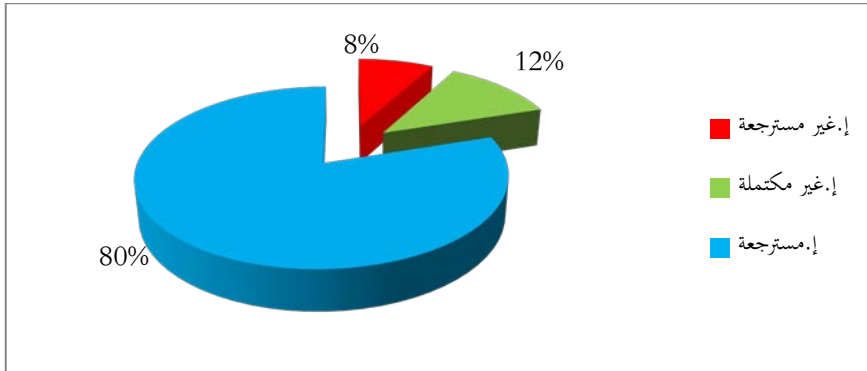
1.3 تعريف مؤسسة سيرتاف:

إن مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة شركة بالأسهم بالتلخيص تعرف باسم سرتاف، وهي مؤسسة صناعية تقع في مدينة مغنية طريق ندرومة تملك عدة مراكز بوهران، الجزائر العاصمة... وهي تقوم بإنتاج عدة منتجات القرميد والأجر المشكل في عدة أنواع وشتى الأحجام والتي تمثل نسبة 80% من منتجاتها، كما تقوم كذلك بإنتاج في الأواني المصنوعة بالمواد الحمراء للديكور فقط وتحت الطلب. حيث يتم الحصول على المواد الأولية التعليمية في الإنتاج من خلال التعاقد مع مراكز الفحم وتمثل هذه الموارد في القرية من نوعية خاصة بالإضافة إلى الماء وبعض الملونات، توجه المؤسسة منتجا تما نحو قطاع البناء. كما تشغل المؤسسة 534 عامل منهم 79 إطار، 73 كفاءة و382 عامل.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف على أنه مجموعة المفردات الممكنة التي تربطها خصائص وسمات محددة. وحدد المجتمع الإحصائي لمؤسسة سيرتاف (مغنية) حيث تم اختيار عينة عشوائية مركبة من 62 عامل، وهو ما يبينه الشكل التالي.

الشكل رقم 01: توزيع الإستبيانات



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على Excel 2007.

الملاحظ من خلال الشكل أنه لم يسترجع سوى 50 قائمة من الإستبيانات الموزعة القابلة للمعالجة والتحليل، أي بمعدل 80%. وذلك بعد إستبعاد 08 قوائم غير مكتملة الإجابة أي بمعدل 12% في حين لم يتم إسترجاع 04 قوائم من الإستبيانات الموزعة وهي التي تمثل 08% من إجمالي الإستبيانات الموزعة. بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية (الجنس Sex، السن Age، والمستوى التعليمي Edu، الخبرة المهنية Exp والمركز الوظيفي Job) فإنه يمكننا ترميز متغيرات البحث وتحديد العبارات المقابلة لها مثلما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم 01: ترميز لمتغيرات البحث وتحديد العبارات المقابلة.

أرقام العبارات المقابلة	الترميز	متغيرات البحث
Q1-Q10	Mot	نظام الحوافز
Q1-Q5	Mat	التحفيز المادي
Q6-Q10	Mor	التحفيز المعنوي
Q11-Q16	Prm	أداء العاملين

المصدر: من إعداد الباحثين.

3.3 أدوات التحليل الإحصائي:

بما أن الغاية من جمع البيانات هو تحليلها وتفسيرها، فإننا بعد جمعها وفرزها وترميزها تمت معالجتها من أجل إختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها، فقد تم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بإستخدام SPSS نسخة 24 من الحزمة، حيث تم الإستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل *Cronbach's Alpha* لقياس مدى تناسق عبارات الإستبانة وإنسجامها، حيث يعتبر المعامل مقبول إذا كانت نسبته أكبر من 60 % وكلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما كان ثبات الإستبانة قوي.
- 2- إختبارات كل من *Kolmogorov-Smirnov* و *Shapiro-Wilk* لمعرفة مدى إعتدالية ومعلمية التوزيع الإحتمالي لمحاور الدراسة، خاصة وأن حجم عينة صغير جدًا فإن بصفة شبه مؤكدة لن تخضع لإعتدالية التوزيع، وبالتالي فإن إستخدام الإختبارات الإحصائية اللامعلمية وارد؛
- 3- إستخدام إختبار *Wilcoxon Test* الذي يستخدم إذا كان توزيع البيانات غير طبيعي، حيث أن هذا الإختبار يعتمد فقط على فرضين وهما الفرض الإبتدائي والفرض البديل وتكون هذه الفروض غالبًا حول الوسيط *Median*.
- 4- تحليل الارتباط الجزئي *Partial Correlation*. من أجل قياس الارتباط الجزئي للعلاقة بين متغيري التحفيز وأداء العاملين بعد تثبيت أثر جائحة كوفيد-19.

4.3 فحص البيانات:

من أجل الوقوف على كيفية قياس متغيرات الدراسة لابد من الوقوف على عدة نقاط:

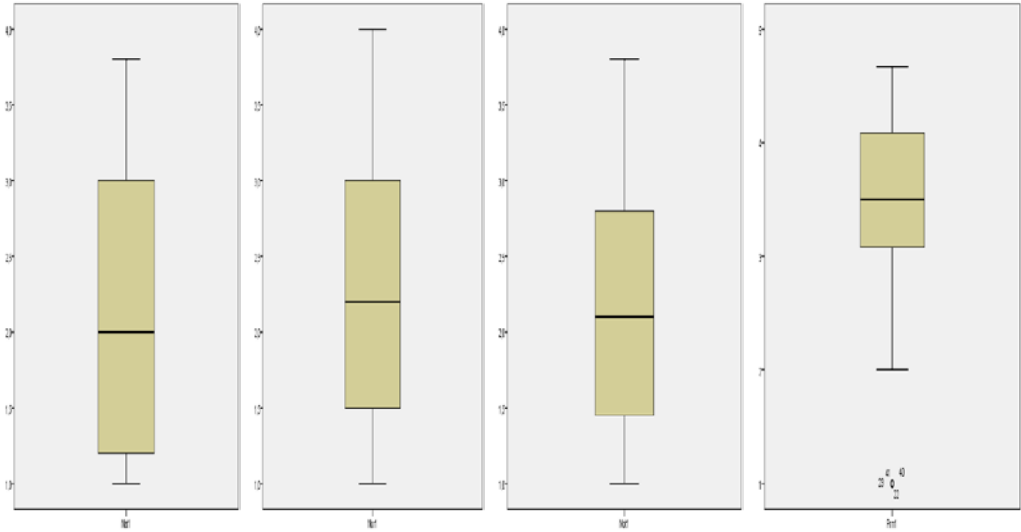
✓ **تأثير القيم المتطرفة:** يمكننا أيضًا فحص تأثير القيم المتطرفة في البيانات التي تقارن متوسط البيانات بعد استبعاد أعلى 5 % وأدنى 5 % من القيم مع متوسط مجموعة البيانات بأكملها. إذا كانت هناك تقارب بين المتوسطين من بعضهما البعض، فلن يكون هناك تأثير للقيم المتطرفة في مجموعة البيانات. حيث يمكننا التحقق من القيم المتطرفة من خلال الجدول التالية:

جدول رقم 02 يبين تأثير القيم المتطرفة على متغيرات الدراسة

البيانات	نظام الحوافز	التحفيز المادي	التحفيز المعنوي	أداء العاملين
المتوسط الحسابي	2,0426	2,00	2,1277	3,5319
مجال الثقة 95 % بالنسبة للمتوسط	1,7557	1,7046	1,8239	3,2088
قيمة عظمى	2,3294	2,2936	2,4314	3,8550
قيمة دنيا				

المصدر: من إعداد الباحثين إعتماذًا على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج *SPSS*

شكل رقم 02 يبين تأثير القيم المتطرفة على متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن لا يوجد تأثير للقيم المتطرفة في بيانات متغيرات الدراسة نظراً لأن هناك تقارب بين المتوسطين من بعضهما البعض لكل متغير بعد استبعاد أعلى 5٪ وأدنى 5٪ من القيم مع متوسط مجموعة البيانات بأكملها.

✓ **ثبات أداة الدراسة** يقصد بالثبات الدرجة التي يحقق فيها مقياس البحث (الإستبانة) النتائج نفسها في حال تكرار الإختبار أي أن نتحصل على نفس النتائج إذا أعيد تطبيق الإستبانة على نفس العينة في نفس الظروف وفي أوقات مختلفة أو بمعنى آخر أن ثبات الإستبانة يعني الإستقرار في نتائجها وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات، وقد إستخدمنا إختبار (Cronbach's Alpha) لقياس مدى تناسق عبارات الإستبانة وإنسجامها، حيث يعتبر المعامل مقبول إذا كانت نسبته أكبر من 60 ٪ وكلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما كان ثبات الإستبانة قوي. ونتائج الإختبار موضحة في الجدول الآتي.

جدول رقم 03: نتائج إختبار معامل (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الإستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الجزء الأول: نظام الحوافز	10	94,5
المحور الأول: التحفيز المادي	05	92,2
المحور الثاني: التحفيز المعنوي	05	92
الجزء الثاني: أداء العاملين	06	89,7

المصدر: من إعداد الباحثين إعتماذًا على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS

حيث يتضح أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغ معامل الثبات بالنسبة للعبارات المكونة لمتغير نظام الحوافز 94,5 % بينما بالنسبة للعبارات المكونة لمتغير أداء العاملين كانت 89,7 % أما فيما يتعلق بمعامل الثبات للمتغيرات التي تدخل ضمن تشكيل نظام الحوافز فقد بلغت 92,2 % بالنسبة للتحفيز المادي في حين قدرت ب 92 % للتحفيز المعنوي. وهي كلها أكبر من 60 % وهو ما يدل على ثبات الاستبانة.

✓ إختبار إعتدالية التوزيع: نستهدف من خلال هذا الإختبار التحقق من مدى إعتدالية التوزيع وأن عينة الدراسة المحسوبة من المجتمع، تتبع بياناتها التوزيع الطبيعي، وبالتالي إمكانية تطبيق قوانين معلمية التوزيع *Distribution Paramétrique* ومن أجل توضيح ذلك نعتمد على إختبارين أساسيين وهما (*Kolmogorov-Smirnov*) و (*Shapiro-Wilk*) كما هو مبين في الجدول التالي.

الجدول رقم 04: إختبار إعتدالية التوزيع

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-smirnov Z		محاور الدراسة
مستوى الدالة	قيمة الإحصاءة	مستوى الدلالة	قيمة الإحصاءة	
0,011	0,934	0,022	0,106	الجزء الأول: نظام الحوافز
0,002	0,911	0,006	0,156	المحور الأول: التحفيز المادي
0,003	0,920	0,022	0,140	المحور الثاني: التحفيز المعنوي
0,000	0,860	0,001	0,172	الجزء الثاني: أداء العاملين

المصدر: من إعداد الباحثين إعتماذًا على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي بالنسبة للإختبارين أن قيمة الدلالة بالنسبة لجميع محاور الدراسة أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني قبول الفرضية البديلة التي تنص على عدم وجود توزيع طبيعي في حين يتم رفض الفرضية العدمية التي تنص على أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يعني ضرورة الإعتماد على الإختبارات اللامعلمية في اختبار فرضيات الدراسة.

5.3 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لعينة الدراسة. وفيما يلي يتم تحليل بالتفصيل خصائص وسمات عينة الدراسة والموضحة في الجدول التالي.

جدول رقم 05: الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الحالة	التكرار	النسبة (%)
الجنس	ذكر	33	70,2
	أنثى	14	29,8
العمر	أقل من 20 سنة	12	25,5
	من 20 إلى أقل 25 سنة	24	51,1
	من 25 إلى أقل 30 سنة	08	17,0
	أكثر من 30	03	6,4
المستوى التعليمي	دبلوم تكوين	13	27,7
	شهادة ليسانس	13	27,7
	شهادة ماستر	17	36,2
	دراسات عليا	04	8,5
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	16	34,0
	من 05 إلى 10 سنوات	13	27,7
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	25,5
	15 سنة فأكثر	06	12,8

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS

-الجنس: نجد أن عدد الذكور يمثلون نسبته 70,2% في حين أن الإناث يمثلون ما نسبته 29,8%، وهذا يرجع إلى طبيعة العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع الجزائري عمومًا ومدينة مغنية خصوصًا.

-المستوي التعليمي: فأغلبية الأفراد المستجوبين يملكون شهادة ليسانس وماستر حيث أنهم يمثلون ما نسبته 64%؛ وهذا يدل على اهتمام المؤسسة باستقطاب الكفاءات العلمية.

-الفئة العمرية: نلاحظ أن أغلبية المستجوبين من الفئة التي يتراوح أعمارهم بين 20 و 25 سنة وهذا يدل على اهتمام التوظيف في المؤسسة على عنصر الشباب. الذي يملك الكفاءة والمهارة التي تسمح له بتأدية هذه المهنة النبيلة بكل راحة.

-الخبرة المهنية نجد أن أغلبية العاملين في المؤسسة يملكون خبرات اقل من خمس سنوات ومن 5 إلى 10 سنوات، وهي متقاربة مع العمال الذين يملكون خبرة بين 5 و 10 سنوات والفئة التي تملك 10 و 15 سنة خبرة، وهذا يدل على توفر المؤسسة على مزيج من الخبرات التي تؤهلها للتطور في هذه الصناعة. في حين أن الفئة التي تملك أكثر من 15 سنة خبرة فهي لا تمثل سوى 12,8% .

6.3 الإختبار الإحصائي لفرضيات الدراسة

والذي سوف نحلل فرضيات الدراسات كالاتي:

1.6.3 نتائج تحليل ومناقشة الفرضية الأساسية الأولى:

التي تنص على مدى تطبيق مؤسسة سيرتاف (مغنية) للتحفيز، حيث أن هذا الإختبار يعتمد فقط

على فرضين وهما الفرض الابتدائي والفرض البديل والجدول الآتي سيوضح نتائج الإختبار.

الفرضية العدمية H_0 : لا تهتم مؤسسة سيرتاف (مغنية) بنظام التحفيز عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية البديلة: H_1 : تهتم مؤسسة سيرتاف (مغنية) بنظام التحفيز عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 06: نتائج إختبار *Wilcoxon Test* لإختبار الفرضية الأساسية الأولى

المتغير			قيمة الإختبار = -4,626			
نظام التحفيز	المتوسط الحسابي	الإختلاف المعياري	القيمة الإحتمالية (Sig)	الربيعيات		
				الربيع الأول (25 th)	الثاني (الوسيط)	الربيع الثالث (75 th)
	2,1979	0,88157	0,000	1,30	2,10	2,80

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج *SPSS*

تم إستعمال إختبار *WT* بناءً على قيمة الربيع الثاني للمتغير والتي تساوي 2,10 وهي أقل من الوسيط المفترض حسب سلم *Likert* الذي يمثل القيمة 3 كما هو موضح في الجدول رقم (06)، كما نلاحظ من خلال نتائج الإختبار المبيّنة في ذات الجدول أن القيمة الإحتمالية (*Sig.*) تساوي (0,00) وهي أقل من قيمة الدلالة المعنوية 5 %، وهو ما يؤكد على ضعف إهتمام المؤسسة بنظام التحفيز وذلك بسبب عدم ادراك أهمية التحفيز وتأثيره على تحسين أداء العاملين والرفع من انتاجيتهم من جهة. وكذلك لعدم فعالية المؤسسة في السوق الأمر الذي ساهم دون شك في عدم تحقيق أرباح كافية لتحفيز عمالها خاصة من الناحية المادية. دون ان أن ننسى ضعف أعضاء نقابة العمال التي لا تتطرق لمثل هذه المسائل.

2.6.3 نتائج تحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الأساسية الثانية على أن هناك علاقة تأثير معنوي بين التحفيز وأداء العاملين في مؤسسة سيرتاف (مغنية) بتدخل جائحة كوفيد-19، التي يتم صياغتها كالآتي:

الفرضية العدمية H_0 : علاقة التحفيز بأداء العاملين في مؤسسة سيرتاف (مغنية) قوية بثبيت أثر جائحة كوفيد، عند مستوى معنوية 5 %.

الفرضية البديلة H_1 : علاقة التحفيز بأداء العاملين في مؤسسة سيرتاف (مغنية) قوية بدون تثبيت أثر جائحة كوفيد، عند مستوى معنوية 5 %.

حيث يتم التأكد من صحة الفرضية من عدمها بتطبيق الارتباط الثنائي (أنظر جدول رقم 7) ومقارنة النتائج بنتائج الارتباط الجزئي *Partial Correlation*. التي يمكن عرض اهم نتائجها في الجدول التالي.

جدول رقم 07: الارتباط الجزئي بين متغير التحفيز وأداء العاملين بعد تثبيت

متغير كوفيد-19

Control Variables			Mot1	Prm1
Covid	Mot1	Correlation	1,000	-,101
		Significance (2-tailed)	.	,504
	Prm1	Correlation	-,101	1,000
		Significance (2-tailed)	,504	.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج مخرجات SPSS V24

أما نتائج الارتباط الجزئي تبين أن العلاقة بين متغيري التحفيز وتحسين أداء العاملين علاقة غير معنوية سواء قبل أو بعد تدخل متغير جائحة كوفيد-19. وهذا يدل على أن سياسة مؤسسة سيرتاف لم تسهم في تحسين أداء العاملين سواء قبل أو بعد الجائحة، بل بالعكس الأمور تزداد سوءاً، وهو ما يفسر كثرة الإضرابات من طرف العاملين لعدم رضاهم على بيئة العمل خاصة ما يتعلق بتحسين الرواتب التي تعتبر معضلة بالنسبة للمؤسسة، التي لم تستفد من حصتها السوقية من أجل تحقيق سياسة تحفيزية لموظفيها.

4. خاتمة:

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ"تأثير التحفيز على أداء العاملين في ظل جائحة Covid-19" إلى معرفة مختلف جوانب التحفيز ومدى مساهمته للارتقاء بمستوى أداء العاملين ولاسيما في ظل هذه الجائحة. حيث يعتبر من أهم عوامل النجاح في المنظمة، وذلك باستخدام مختلف أنواع السياسات التحفيزية لحث العمال على العمل الجيد. باعتبار أن الحوافز عبارة عن مثير خارجي تحرك الدافع الداخلي للفرد نحو القيام بسلوك والأداء المطلوب منه من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وخاصة في ظل هذه الأزمة حيث يعتبر من أهم برامج الدعم التي يمكن من خلالها تقديم أداء راقى. ولإثبات ذلك قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على مجموعة من العاملين في مؤسسة سيرتاف على مستوى مدينة مغنية.

1.4 نتائج الدراسة: جاءت نتائج الدراسة كالآتي:

- التحفيز له دور مهم وإيجابي للإرتقاء بأداء العاملين داخل المؤسسة، وذلك من خلال الدرو الكبير الذي يلعبه في تحقيق ما تطمح له المؤسسات م تفوق ونجاح بإعتباره مصدر للأداء ولتحقيق أهداف المؤسسة، بحيث من الناحية النظرية هناك ترابط وثيق بين الحوافز وأداء العاملين.
- كان لجائحة كوفيد-19 تأثير سلبى كبير على جل المؤسسات الاقتصادية، الأمر الذي ساهم في تراجع حصصها السوقية وبالتالي إنخفاض أرباحها الأمر الذي أثر على سياسة التحفيز التي كانت تنتهجها، الأمر الذي انعكس على تحسين أداء العاملين ومردوديتهم.
- بالنسبة لمؤسسة سيرتاف مغنية، يتضح جليا أن سياستها التحفيزية لا تتناسب إطلاقا مع رغبات العاملين فيها، وهو ما يعكس على عدم رضاهم بما تقوم به مؤسستهم خاصة ما يتعلق بسياسة الأجور الذي يعتبر المبدأ الأساسي للعامل في المؤسسة الجزائرية، وهو ما انعكس سلبا على أداء العاملين لديها، الذي أسهم دون شك في ضعف مردوديتها السوقية.
- المثير للإنتباه أن جائحة كوفيد-19 لم يكن لها أي دخل في تأثير سياسة التحفيز على تراجع أداء العاملين لأن هذا الوضع كان وليد ظروف سابقة، وهو ما يفسر بكثره الإضرابات والنزاعات في هذه المؤسسة.

2.4 اقتراحات الدراسة: على ضوء النتائج المتوصل إليها نقوم بتقديم الإقتراحات الموالية:

- ضرورة وضع نظام تحفيزى فعّال يسهم في خلق جو تنافسى بين العاملين، والعمل على تطبيق مبدأ المكافأة المشروطة وذلك من خلال منح المكافآت للعامل على إنجاز المهام المتفق عليها؛
- ضرورة التقييد بالشروط الصحية وخلق جو العمل الآمن الذي من شأنه أن يحفز العامل على أداء مهامه بكل راحة؛
- فتح قنوات حوار بين المؤسسة وموظفيها ما يسهم دون شك في تفعيل أداء العاملين وأرباب العمل في ظل

جائحة Covid-19؛

1. Ahmed.M.Asfahani .(2021 ,3) .*The impact of Covid-19 On Employee's Motivation .International Journal of Innovation, Creativity and Change, Volume 15, Issue3, P812-822*
2. Belbekhari, S. (2018). *The role of the motivation system in improving the performance of employees - a field study of a sample of workers in institutions Contacts in the cities of Annaba and Galma -(in arabic). Review of Advanced Economic Studies, 3(1), 148-168.*
3. Boulcherch, N. E. (2015). *Motivation and performance of employees in institutions (in arabic). Amman: Jordan: Dar Al-Ayam.*
4. Bouri, C., & Belkaid, I. (2017). *Relationship between Motivation and Employee Performance- field study at the National Enterprise of Paints in its Oran's unit (in arabic) . North Africa Economic Journal, 17(13), 255-270.*
5. Halaymia, G. H. (2013). *The impact of Incentives on improving the performance of the Employees In the Public Sector institutions In Jordan (in arabic) (Thèse de Magister, Middle East University). استرجع في من https://meu.edu.jo/libraryTheses/5862265828501_1.pdf.*
6. LA TRIBUNE .(2021) .*Coronavirus : bilan mondial du jeudi 12 mars 2021: <https://www.latribune.fr/economie/international/coronavirus-bilan-mondial-du-jeudi-12-mars-2021-la-france-se-prepare-au-choc-841836.html> consulté le 14,06,2021*
7. Medjahd, R. (2014). *The impact of work motives and motivation as a means to achieve job satisfaction and performance in the organization (in arabic). Revue d'économie Et De Statistique appliquée, 11(2), 99-114.*
8. Semghoni, T., & Krim, F. (2019). *The Motivation system and its role in improving the performance of employees Case study of Algeria Telecom entreprise (in arabic). EL - HAKIKA (the Truth) Journal for Social and Human Sciences, 18(3), 210-224.*
9. Tovmasyan, G., & Minasyan, D. (2020). *The impact of motivation on work efficiency for both employers and employees also during COVID-19 pandemic : case study from Armenia . Business Ethics and Leadership : BEL, 4(3), 25-35.*
10. Tovmasyan Gayane .(2020) .*The Impact Of Motivation On Work Efficiency For Both Employers and Employees also during covid-19 Case Study from Armenia, Business Ethics and Leadership Journal, Volume 4, Issue 3, P25-35*

6. ملاحق: محتوى الاستبيان

ضع العلامة (x) في كل فقرة حسب الاطار المناسب.

الجزء الأول : البيانات الشخصية

1-الجنس

أنثى

ذكر

2-المستوى العلمي

ليسانس

تكوين

دراسات عليا

ماستر

3- السن

بين 30 و 40 سنة

أقل من 30 سنة

أكثر من 50 سنة

بين 40 و 50 سنة

4- الخبرة المهنية

بين 5 و 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

أكثر من 15 سنة

بين 10 و 15 سنة

5-هل تعاني من تأثيرات جائحة كوفيد-19 في عملك؟

لا

نعم

الجزء الثاني: البيانات المهنية

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	محايد	موافق بشدة
التحفيز						
التحفيز المادي						
1	تتناسب قيمة الراتب وطبيعة الأعمال المؤكدة لكم.					
2	تقدم مؤسساتكم مكافآت تحفزكم على إنجاز العمل بكفاءة.					
3	توفر مؤسساتكم نظاما للهدايا العينية ما يشجعكم لبذل جهد أكبر في العمل					

					تقدم مؤسستكم مكافآت على العمل الإضافي ما يدفعكم التمسك بالعمل.	4
					توفر مؤسستكم نظاما للعلاوات الاستثنائية التي تشجعكم على انجاز الأعمال بكفاءة.	5
التحفيز المعنوي						
					تهتم مؤسستكم بتقديم الأوسمة للمستحقين لتحسين أداء العاملين.	6
					تقدم مؤسستكم شهادات التقدير للمستحقين لتشجيع الموظفين على العمل بكفاءة.	7
					تهتم مؤسستكم بالترقية الشرفية مع زيادة الراتب لتحسين أداء ومستوى معيشة الموظفين.	8
					توفر مؤسستكم مزايا المشاركة في دورات تدريبية لتحسين أداء الموظفين في العمل.	9
					ترشح مؤسستكم المتميزين للدراسات العليا لتحسين الأداء الوظيفي لديهم.	10
أداء العاملين						
					تتوفر لديكم الجاهزية والاستعداد على انجاز الأعمال بكفاءة عالية.	11
					لديكم مساهمة فعالة في اتخاذ القرارات الإدارية التي تخص نشاطات مؤسستكم.	12
					تتمتعون بمهارة التواصل الجيدة (التعامل) مع زملائكم ورؤسائكم ومرءوسيككم	13
					لديكم الرغبة في تطوير أدائكم من جل المساهمة في حل مشاكل العمل.	14
					لديكم الإمكانيات الكافية التي تسمح لكم بتحمل مسؤوليات العمل.	15
					لديكم القدرة والخبرة الكافية على التصرف في المواقف الحرجة.	16