

جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19

دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر-بسكرة

Quality of the work environment in light of the COVID-19 pandemic A field study at the University of Mohamed Khider - Biskra

يزيد عباسي¹، سليمة حفيظي²¹ جامعة محمد خيضر-بسكرة (الجزائر)، yazidabaci@univ-biskra.dz² جامعة محمد خيضر-بسكرة (الجزائر)، s.hafidi@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2022/11/14

تاريخ القبول: 2022/10/03

تاريخ الاستلام: 2022/07/15

Abstract:

The current study aims to identify the manifestations of the quality of work life in the institution in light of the outbreak of the Covid 19 pandemic, as most institutions have applied preventive and precautionary measures to avoid infection of their employees and workers on the one hand and besiege the epidemic on the other hand, within the so-called health protocol, and since the institutions and their Headed by the university, the university is required to provide a healthy work environment that complies with international quality standards and provides its employees and professors with services and a general atmosphere in which security and job stability prevail and achieves their satisfaction in the first place. Supported by the strategy of working in groups during the academic year 2020/2021 at its level.

Keywords: quality, work environment, quality of work environment, COVID-19 pandemic, university.

المخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على تمظهرات جودة حياة العمل في المؤسسة في ظل تفشي جائحة كوفيد 19، حيث عمدت معظم المؤسسات إلى تطبيق التدابير الوقائية والاحترازية لتفادي إصابة موظفيها وعمالها من جهة ومحاصرة الوباء من جهة ثانية، ضمن ما سمي بالبروتوكول الصحي، ولما كانت المؤسسات وعلى رأسها الجامعة مطالبة بتوفير بيئة عمل صحية تتوافق مع معايير الجودة العالمية وتمنح لموظفيها وأساتذتها خدمات وجوا عاما يسوده الأمن والاستقرار الوظيفي ويحقق رضاهم بالمقام الأول، فلقد خلصت هذه الدراسة إلى أن جامعة محمد خيضر قد استطاعت توفير بيئة عمل بمعايير الجودة التي تضمن محاصرة تفشي جائحة كوفيد 19 مدعوما بإستراتيجية العمل بالمجموعات خلال السنة الجامعية 2021/2020 على مستواها.

الكلمات المفتاحية: الجودة، بيئة العمل، جودة بيئة العمل، جائحة كوفيد 19، الجامعة.

1. مقدمة:

يعتبر موضوع جودة بيئة العمل في المنظمات من الموضوعات التي تأخذ حيزا مهما في علم اجتماع الإدارة والتنظيم والعمل وكذا علم الإدارة، الذي يعد العنصر البشري أكبر اهتماماته حيث تعد أحد مصادر رضا العاملين في جميع المؤسسات لتحسين مستواهم لزيادة إنتاجيتهم وولائهم، وعليه يعتبر العامل عنصرا تنافسيا فعالا وجب الاهتمام به من جميع النواحي الاجتماعية والنفسية والأخلاقية؛

ومع مطلع سنة 2020 شهد العالم اجتياح وباء خطير غير وجهه وكل تفاصيله، خاصة وأنه زرع المنظومة الصحية في كل المجتمعات ليرافقها زعزعة في البنى الاجتماعية والاقتصادية شلت مختلف القطاعات وفي كل الدول، وتعطلت عجلة العمل بكل المؤسسات الاقتصادية والتعليمية، حتى أن التعليم صار عن بعد والموظفون ينجزون أعمالهم من منازلهم، إلا أن المجتمعات والمؤسسات في أغلب القطاعات بحثت عن بدائل لتكيف مع هذه الأوضاع بخلق بيئة عمل من جهة تضمن الصحة والسلامة لموظفيها ومنتسبيها ومن جهة ثانية تستمر العجلة المهنية والإنتاجية، وتعد الجامعة من أبرز المؤسسات التي وضعت بروتوكولات صحية واستراتيجيات عمل تضمن من خلالها سير العمل الإداري والبيداغوجي والبحثي بها، ومنه جاءت هذه الدراسة الميدانية للبحث في مدى توافر معايير جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19 بجامعة محمد خيضر بسكرة.

فكان التساؤل الرئيسي للدراسة هو:

ما مدى توافر معايير جودة بيئة العمل بجامعة محمد خيضر بسكرة في ظل جائحة كوفيد 19؟

ومنه تفرع تساؤلين فرعيين هما:

- ما مدى توافر التدابير الوقائية اللازمة للوقاية من (كوفيد 19) في بيئة العمل بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

- ما مدى توفر الإجراءات اللازمة في إطار التعامل مع الظروف المستجدة لجائحة كوفيد 19 بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

ومن أجل هذه التساؤلات قمنا بوضع الفرضيات التالية:

- يتوافر بجامعة محمد خيضر بسكرة التدابير الوقائية اللازمة للوقاية من (كوفيد 19) في بيئة العمل

- توفر جامعة محمد خيضر بسكرة الاجراءات اللازمة في إطار التعامل مع الظروف المستجدة لجائحة كوفيد.

2. الخلفية النظرية للدراسة:

1.2 جودة بيئة العمل

1.1.2 الخلفية التاريخية لجودة بيئة العمل:

في القرن التاسع عشر ومع بداية الثورة الصناعية، اضطر العمال الصناعيين الذين تخلوا عن الصناعة الحرفية والأعمال المنزلية الصغيرة ، إلى التكيف مع الآلة بشكل مستقل وبشكل متزايد لتشغيل التكنولوجيا، وهكذا كان العامل بمثابة مكمل للآلة، التي فرضت وتيرة وخفضت عدد وأهمية القرارات التي كان يتعين عليه اتخاذها في تنفيذ أعماله وكان اتجاه هذا التطور نحو الاستيعاب الصارم للعمل البشري في الشركة وتكييفه مع عمليات الآلة. (Lalamme,1994, p.21)

ولقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي هذه، ومن جهة أخرى ليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم أو تخفيضاً للخدمات المزايا الاجتماعية المقدمة لهم أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم ، بجانب حرصت تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (المغربي، 2004)

أما Quimper فيعيد تجارب جودة الحياة في العمل إلى أوائل السبعينيات، ففي كندا أعلنت الحكومة الفيدرالية في خطابها لعام 1975 دعمها للتحسينات في جودة حياة العمل بعد احتياجات العمال من خلال دمج هذه الأخيرة على وجه التحديد في تشكيل وإدارة المنظمة من خلال نوعية وتجربة العمل التي تعزز مشاركة أكبر للموظفين في مكان العمل وتصر على منحهم المزيد من المسؤولية.(Quimper & Leclerc, 2003, pp. 304-305)

وتشير الأدبيات المتعلقة بموضوع جودة بيئة العمل إلى أنه مفهوم بالغ الأهمية في المنظمات المعاصرة، حيث يعرفه (Anderson , 1988) من خلال آثاره المترتبة إذ يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون، كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال ، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي؛ ويتفق بعض الباحثين أيضاً (Sherman , Bohlander & Smell , 1996) على أن جودة حياة العمل تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة حياة العمل مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغوط لدى العاملين. (المغربي، على الرابط:

<https://kenanaonline.com/users/kotler/posts/217894>

2.1.2 أهمية تطبيق جودة حياة العمل وأهدافها:

يرى "العنزي" أن أهمية برامج جودة حياة العمل تمثل الخطوة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، وذلك لما يدره عليها من زيادة في الإنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعا بالعمل. (العنزي، 2007، ص43) إن أهمية جودة الحياة الوظيفية تبرز أيضا من خلال: (خضر و الباشقالي، 2015 ، ص 14)

- تحقيق التفوق على المنافسين من خلال حرص العامل في زيادة الإنتاجية، والجودة في نفس الوقت.

- فرصة الحصول والاحتفاظ بالموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة والمعرفة.

- فرصة الإبقاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع.

- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها و تعطل برامجها.

- إمكانية الحصول على ولاء عالي من قبل المستفيدين من سلع المنظمة أو خدماتها.

- النمو والتطور، إذ أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمات تحقق ذلك من خلال امتلاكها موارد بشرية ذات خبرة عالية، ومعرفة عالية بالمنظمة.

وهناك جملة من الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال جودة حياة العمل يمكن

تحديدها في الآتي: (جاد الرب، 2009، ص13)

- تحسين الرضا الوظيفي .
- تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين ما ينمي المشاعر الإيجابية بينهم.
- تحسين إنتاجية العاملين .
- تعزيز التعلم في بيئة العمل .
- زيادة ثقة العاملين.
- الاندماج ومساهمة في حل المشكلات .
- زيادة الفاعلية التنظيمية .
- زيادة الرضا الوظيفي.

وتضيف "نصار " هدفا آخر هو تكوين الصورة الأفضل للمؤسسة من جهة، والاحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم من جهة ثانية . (نصار، 2013، ص 13)

وهناك أيضا أهداف تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل هي: (السالم، 2009، ص235)

- إيجاد بيئة عمل تتسجم وأهمية الموارد البشرية ودورها النوعي على المنافسين.
- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين الأهداف المنظمة وأهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم و الإبداع .

2.1. 3 أبعاد جودة حياة العمل:

لجودة بيئة العمل انعكاسات كبيرة على إشباع حاجات العاملين وتحقيق أقصى درجات الرضا عن العمل والمنظمة التي ينتمون لها، وهو الذي يرفع من مستوى الحماس للعمل لديهم ويجعلهم يستغرقون وظيفيا فيه، ولتحقيق ذلك هناك جملة من أبعاد جودة حياة العمل ندرجها في الآتي: (الجمال، 2019، ص ص 11-15)

- **فرص الترقى والتقدم الوظيفي**، وهذا يتطلب مجموعة من الإبداع والمهارات وخلق ثقافة تقوم على الثقة وإضفاء الطابع التنظيمي على نمط العمل التي توفرها المنظمة من خلال التدريب والتنمية أو التعليم الذاتي، وتحسين مستوى الأداء عن

- طريق التفويض لفرد أكثر مهارة وكفاءة وقدرة على المسؤولية، والتحسين المستمر وتجنب التدرج الوظيفي الأفقي أو التخصص في عمل طوال مدة الخدمة.
- أسلوب الإشراف، حيث يتمثل دور المشرف الذي يساعد في رفع الروح المعنوية للموظف وإعطائه دافع التفاني في العمل بشكل أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق التوازن بين الأداء والأدوار المتعددة في العمل، مما يؤدي إلى الحد من الصراع ويعطي صورة إيجابية عن المنظمة ويقلل من حدة التوتر النفسي والضغط النفسية والقلق لدى الفرد من خلال إظهار المنظمة لفهم وتطبيق إستراتيجية الحفاظ على موظفيها.
- الأجور والمكافآت، إذ تعتبر هذه الأخيرة عنصرا مهما لتحقيق العدالة في التوزيع وهذا من خلال تصميم وتنفيذ نظام المرتبات العادلة والمناسبة عن طريق تحليل الوظائف وتطبيق نظريات الدافعية، حيث يرى (Shekari et al,2014) أن استراتيجية نظام الأجور تساعد على تقدير التكاليف المحتملة مستقبلا للوظائف من حيث الحوافز والمكافآت، لكي تضمن المنظمة للفرد حياة وظيفية آمنة.
- الرضا الوظيفي، حيث يعد واحدا من المتغيرات الأساسية التي تعتبر مؤشرا مهما في جودة حياة العمل، ويزداد شعور الأفراد بالرضا عند تلبية احتياجاتهم من خلال تجاربهم وخبراتهم بالمنظمة التي ينتمون لها، والمنظمة تقوم بالاحتفاظ بالموارد البشري الأكثر خبرة ودراية وهنا يكون الفرد أكثر تعلقا بالمنظمة وأكثر رضا عن بيئة العمل التي تقدم له الشعور بالالتزام من أجل تحقيق الهدف المشترك نحو تحسين الإنتاجية.
- الاتصال والتواصل التنظيمي، فقد اهتمت المعلومات والاتصالات بنجاح البرامج الإدارية التي تقاس بها جودة حياة العمل، على مدى التواصل التكنولوجي لهذه المعلومات والتي تؤثر بالفعل على الاتصال والتواصل التنظيمي في أي منظمة، ولا يتوقف نجاح أي منظمة على كفاءة الأفراد المنتمين لها فحسب بل بتوافر التعاون بينهم وتحقيق العمل الجماعي، وهذا ما توفره عملية الاتصال والتواصل التي تعمل على بناء وتشغيل الهيكل التنظيمي.

4.1.2 الاتجاهات النظرية لدراسة جودة حياة العمل

يرتكز مفهوم جودة الحياة في الوظيفية على أساس مدرستين كل منها تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع، الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات الأفراد أما الثانية فتقوم على أساس المقارنة النفس - تقنية وسنحاول التطرق إلى كل منها على حدة، وان كان تعريف جودة الحياة في العمل يختلف من دولة إلى أخرى حسب مورثها الثقافي و التاريخي .

- اتجاه مدرسة الموارد البشرية:

يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار ، الاستقلالية... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وان فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل المجهود لذلك والتأكيد على ذلك أما المعلومات الغير رسمية والتي تمثل الجانب الاجتماعي والنفسي من اجل زيادة الفهم لتثمين التمثلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد كما يؤكد، Guérin 1996 حيث يعتبر الوسط المهني، فضاء للاندماج و وتنشئة الفرد حيث يسمح للفرد بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة وتحقيق علاقات اجتماعية .

أن الأهمية تتعلق بإشباع الحاجات وتقدير الذات وتنشيط الفرد بإشراكه بشكل واسع في اتخاذ القرار مما يضيف مجموعة من المسؤوليات الفردية والجماعية داخل المنظمة وفي تسير المنصب الموكل إليه وهذا ما يمنح تصرفا واسعا في منصب العمل من خلال الاقتراحات والأحكام الفردية التي تقضي إلى إثراء المهنة والتطور المعرفي.(بوحض، 2015 ، ص121)

- المقاربة التقنية -الاجتماعية:

طور هذا الاتجاه من طرف (TRIST FRED EMERY ET ERIC .2 1982) وزملائهم في معهد (TAVISTOCKINSTITUTE OF HUMAN RELATION) بلندن وقد نشر من طرف (LOUIS E, DAVID1977) ويعتقد هذا الأخير أن مفهوم جودة الحياة في العمل يجب أن يراعي العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية للمنظمات

العمل وكذلك أيضا الجانب الإنساني إن كان مهملًا والذي يسمى بالنسق التقني الاجتماعي.

أما (LAREAU ET JOHNSTON , ALEXANDER ET ROBIN 1978) فيرون إن هذا المفهوم يجب أن يراعي إعادة بناء نماذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي ، تعديل النسق التنظيمي وحسب رأيهم فإن جودة الحياة في العمل يجب أن تراعي المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى مما يتيح سيرورة حول تحسين حياة العمل ، التعلم الديناميكي للتحقيق التطور وهذا يتفق مع المفهوم الذي أتى به (SRINIVAS 198) على النحو الجشطلتي "gestalt" والذي يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية والتكنولوجية التي لا تتحقق إلا بإشراك العنصر البشري فيها وعلى حسب هذا النموذج فإن فعالية الأداء تتحقق باتحاد الجانب الاجتماعي والتقني لكل منظمة؛

فالجانب الاجتماعي الذي يتمثل في العامل البشري والأدوار والعلاقات ونظام الاتصالات والسلطة والمسؤوليات و نظمة التقويم والتقييم ، ميكانزمات التكيف واندماج الفرد داخل التنظيم، الخدمات داخل المؤسسة (التوظيف والانتقاء ، التكوين) أما الجانب التقني لاسيما الإجراءات ، التجهيزات ، البرامج ، الحواسيب... الخ و ان جودة الحياة في العمل تتعزز عن طريق التفاعل بين هذين الجانبين وتستند كذلك معايير جودة الحياة في العمل إلى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد التي تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتسيير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية . (بن خالد، 2017، ص29)

2.2 جائحة كوفيد 19

كوفيد 19 أو جائحة كورونا تسمية أطلقتها منظمة الصحة العالمية على السلالة الجديدة من فيروس كورونا الاسم العلمي COV-2019 في 12 كانون الأول من هذا العام، وبعد شهر أظقت عليه اللجنة الدولية لتصنيف الفيروسات مصطلح SARS-COV-2، ثم عادت لتسمية فايروس كورونا المستجد COVID-19 لكي تميزه عن سلالات الفايروس الستة الأخرى التي سبقته بالظهور والتفشي، فالاسم مشتق من CO وهما أول حرفين من كلمة CORONA اللاتينية بمعنى التاج و VI ، فهما اشتقاق من كلمة

جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

فايروس VIRUS، وحرف D فهو أول حرف من كلمة مرض(Disease) والرقم 19 يمثل سنة 2019 التي بدأ فيها المرض بالظهور في مدينة ووهان الصينية، وفي الحادي عشر من شهر آذار صنفت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) على أنه "جائحة" ، لتعلن الأمم المتحدة في الخامس والعشرين من ذات الشهر أن كورونا المستجد يهدد البشرية جمعاء.

والجائحة لغة هي وباء ينتشر في مساحة كبيرة على مستوى قارة أو قد تتسع لتضم كافة أرجاء المعمورة، وبالعودة إلى التاريخ فالإنسانية عرفت عدة جوائح كالجدري، السل، الطاعون الذي يعد الطاعون الأسود أحد أشد الجوائح فتكا بعد أن قتل أكثر من عشرين مليون إنسانا سنة 1350م، وحديثا يعتبر صنفت منظمة الصحة العالمية فيروس نقص المناعة المكتسبة جائحة، ثم جائحة أنفلونزا الخنازير 2009، وأخيرا جائحة فيروس كورونا(COVID-19).

ويعود أصل فيروس كورونا المستجد إلى مصدر حيواني ينتقل إلى الإنسان عند الملامسة والمخالطة للصيقة لحيوانات برية مصابة بالفيروس، كما يمكن أن ينتقل عند التعامل مع فضلات هذه الحيوانات، فقد أثبتت معظم الدراسات الحديثة أن فيروس التاجي COVID-19 قد انتقل من خفافيش حدوة الفرس الصيني إلى البشر، ما يعني أنها اكتسبت مناعة عالية ضد الفيروس وأنها كونت أجسام مضادة ضد الفيروس، كما أثبتت دراسات أخرى وجود الأنتي فيرون وطفرة فريدة من نوعها من جين P53، فضلا عن وجود مستوى عالي سبب زيادة الجذور الحرة، فكورونا المستجد يشبه بنسبة 96% فايروس كورونا الذي يصيب الخفافيش وبالتالي فإنه لا يشكل أي خطورة عليه.(البركي، ص7-9)

3. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بغرض جمع البيانات حول جودة بيئة العمل بجامعة محمد خيضر في ظل تفشي جائحة كوفيد 19، من خلال مجموعة من الأساتذة المنتمين لهذه المؤسسة، ومن ثم تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة وفي ضوء الاتجاهات النظرية.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة جامعة محمد خيضر للسنة الجامعية (2021/2020) موزعين على ست كليات هي (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الدقيقة والعلوم التكنولوجية، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الآداب واللغات) وقد تم إرسال استبيان إلكتروني لهم عبر بريدهم الإلكتروني على أساس الحصر الشامل، إلا أنه ولأسباب تقنية وأخرى تعزى لعزوف بعض الأساتذة عن الرد، تم رصد استجابة 85 أستاذ وأستاذة وهم بذلك عينة الدراسة التي تم التعامل معها ومع بياناتها لاحقا تحليلا ومناقشة.

3.3 أدوات جمع البيانات:

في إطار الدراسة الميدانية الحالية تم تصميم استبيان إلكتروني محدد البدائل، وفقا لمقياس ليكرت الخماسي الموضح في الجدول أدناه:

متوافر بدرجة كبيرة جدا	متوافر بدرجة كبيرة	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر بدرجة ضعيفة	غير متوافر
5	4	3	2	1

وكان في ثلاث محاور أساسية بمؤشرات وفق معايير جودة بيئة العمل العالمية:

أولا: البيانات الشخصية

ثانيا: مدى توافر التدابير الوقائية من (كوفيد 19) في جامعة محمد خيضر-بسكرة

ثالثا: إجراءات المؤسسة الجامعية في إطار التعامل مع الظروف المستجدة لجائحة كوفيد 19.

4. عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

1.4 عرض خصائص عينة الدراسة

جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

جدول رقم (1) يوضح الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية (%)	التكرار	الخصائص	
37.64	32	ذكر	الجنس
62.35	53	أنثى	
99.99	85	المجموع	
7.05	06	20-29	السن
36.47	31	30-39	
50.58	43	40-49	
5.88	05	50-59	
00	00	أكثر من 60 سنة	
99.99	85	المجموع	
15.29	13	أستاذ	الرتبة العلمية
29.41	25	أستاذ محاضر (أ)	
36.47	31	أستاذ محاضر (ب)	
10.58	09	أستاذ مساعد (أ)	
8.23	07	أستاذ مساعد (ب)	
99.99	85	المجموع	
34.11	29	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	الكلية
22.35	19	كلية العلوم الدقيقة والعلوم التكنولوجية	
11.76	10	كلية علوم الطبيعة والحياة	
8.23	7	كلية الحقوق والعلوم السياسية	
17.64	15	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	
5.88	5	كلية الآداب واللغات	
99.99	85	المجموع	

2.4 عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

التي كان مؤداها " يتوافر بجامعة محمد خيضر بسكرة التدابير الوقائية اللازمة للوقاية من (كوفيد 19) في بيئة العمل "

جدول رقم(2): يوضح مؤشرات الفرضية الأولى ومعطياتها الميدانية

غير متوافر		متوافر بدرجة ضعيفة		متوافر بدرجة متوسطة		متوافر بدرجة كبيرة		متوافر بدرجة كبيرة جدا		العبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
00	0	2.35	2	74.11	63	16.47	14	7.05	6	الاهتمام بنظافة أماكن العمل (قاعات الدراسة، المدرجات، المكتبة...) بشكل مستمر
00	0	14.11	12	76.47	65	8.23	7	1.17	1	مسح أسطح المكاتب والمقابض، والأشياء مثل الهواتف ولوحات المفاتيح، باستخدام المطهرات بصورة منتظمة
00	0	00	0	11.76	10	85.88	73	2.35	2	تعزيز غسل اليدين بشكل منتظم من قبل الموظفين والأساتذة والطلاب.
00	0	00	0	00	0	95.29	81	4.70	4	وضع معقمات اليد والمطهرات في أماكن بارزة
00	0	00	0	12.94	11	84.70	72	2.35	2	التأكد من إعادة تعبئة المعقمات والمطهرات بانتظام
00	0	1.17	1	18.82	16	74.11	63	5.88	5	التأكد من تهوية المكاتب والقاعات بشكل مستمر
00	0	00	0	00	0	97.64	83	2.35	2	عرض المصفاة التي تروج لغسل اليدين في مختلف الأماكن ضمن بيئة العمل
00	0	00	0	30.58	26	64.70	55	4.70	4	التأكد من أن الموظفين يمكنهم الوصول بسهولة إلى الأماكن التي يمكنهم فيها غسل أيديهم بالماء والصابون
00	0	00	0	3.52	3	88.23	75	8.23	7	التأكد من توفر أقنعة الوجه في أماكن العمل، إلى جانب توفر الصناديق المغلقة للتخلص منها
00	0	00	0	27.05	23	65.88	56	7.05	6	توعية الموظفين والأساتذة والطلاب بأنهم في حال معاناتهم من أي أعراض، مثل سعال خفيف أو حمى منخفضة فإنه يجب عليهم البقاء في المنزل، ومتابعة العمل من المنزل إذا كان ممكنا

في إطار الكشف عن مدى توافر التدابير الوقائية اللازمة للوقاية من (كوفيد 19) في بيئة العمل في ضوء معايير الجودة التي أشارت لها منظمة الصحة العالمية، فإن الدراسة الميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة أوضحت أن هناك نسبة 74.11 % من المبحوثين

أقروا بتوافر الاهتمام بنظافة أماكن العمل في قاعات الدراسة والمدرجات والمكتبة وكافة الأماكن البيداغوجية بشكل مستمر بدرجة متوسطة، وهي نسبة مقبولة في ضوء تسارع انتشار وباء (كوفيد 19) ، كما سجلنا نسبة 76.47% من المبحوثين تقر بتوافر مسح أسطح المكاتب والمقابض وكل الأشياء مثل الهواتف ولوحات المفاتيح الخاصة بالحواسيب باستخدام المطهرات بصورة منتظمة بدرجة متوسطة أيضا، وهذا راجع لحرص الموظفين والأساتذة والعاملين بجامعة محمد خيضر على عدم التعرض للعدوى أو نقل الفيروس من شخص إلى آخر، كما أن هناك تعزيزا كبيرا لغسل اليدين بشكل منتظم من قبل الأساتذة والطلبة والموظفين كوقاية من الفيروس وهذا بدرجة كبيرة بنسبة 85.88%، ويتضح للعيان جليا بجامعة محمد خيضر وضع معقات اليدين والمطهرات في أماكن بارزة عبر عن ذلك المبحوثون بنسبة 95.29% وعرض للملصقات التي تروج لغسل اليدين في مختلف الأماكن ضمن بيئة العمل بنسبة 97.64%، وهناك استمرارية في التأكد من تعبئة هذه المعقات والمطهرات بنسبة 84.70% متوافرا بدرجة كبيرة، كما أن التأكد من تهوية المكاتب وقاعات الدراسة والمدرجات بشكل مستمر متوافر بدرجة كبيرة بنسبة 74.11% كسبيل لتجديد الهواء بالأماكن البيداغوجية والإدارية التي يتواجد بها الطلبة والأساتذة والموظفين باستمرار، لأن ذلك سبيل لاستنشاق هواء نقي فيه نسبة الإصابة بالفيروس وهذا إجراء مناسب جدا في مثل هذه الأوضاع، كما سجلنا نسبة 64.70% من المبحوثين تقر بتأكد القائمين على جامعة محمد خيضر من أن الموظفين والأساتذة وكذا الطلبة يمكنهم الوصول بسهولة إلى الأماكن التي يمكنهم فيها غسل أيديهم بالماء والصابون، أما توافر أقنعة الوجه في أماكن العمل إلى جانب الصناديق المغلقة للتخلص منها بعد الاستعمال متوافر بدرجة كبيرة بنسبة 88.23% وهذا ما لاحظناه أيضا في فترة الامتحانات أين يقوم رؤساء الأقسام والشعب والأساتذة القائمين على ذلك بتوزيع الكمادات على الطلبة الذين لا تتوفر لديهم حفاظا على سلامتهم وسلامة زملائهم وأسائدتهم وحتى الموظفين الذين يحثك بهم الطلبة باستمرار، ثم جاءت نسبة 65.88% من المبحوثين لتقر بتوافر التوعية الموظفين والأساتذة والطلاب بأنهم في حال معاناتهم من أي أعراض مثل السعال الخفيف أو الحمى فإنه يجب عليهم

البقاء بالمنزل ومتابعة العمل أو الدراسة منه وذلك بدرجة كبيرة، لأنه إجراء يجعل المصاب يأخذ علاجه في منزله ولا يعرض زملاءه للإصابة.

3.4 عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

التي كان مؤداها " توفر جامعة محمد خيضر بسكرة الإجراءات اللازمة في إطار التعامل مع الظروف المستجدة لجائحة كوفيد 19"

جدول رقم(3): يوضح مؤشرات الفرضية الثانية ومعطياتها الميدانية

العبارة		متوافر بدرجة كبيرة جدا		متوافر بدرجة كبيرة		متوافر بدرجة متوسطة		متوافر بدرجة ضعيفة		غير متوافر	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
70	82.35	10	11.76	5	5.88	0	0	0	0	0	00
تحسين أوقات العمل وفقا لتدابير التباعد الاجتماعي											
0	00	25	29.41	60	70.58	0	0	0	0	0	00
تقليل عدد الموظفين في المكتب الواحد والعمل وفقا لنظام المناوبة											
85	100	0	00	0	00	0	0	0	0	0	00
العمل بنظام التفويض للطلاب والأساتذة على حد سواء ضمانا للتباعد الاجتماعي											
8	9.41	13	15.29	61	71.76	3	3.52	0	0	0	00
تحرص مؤسستكم على العناية بالصحة النفسية والعقلية والجسمية لموظفيها وأساتذتها وطلابها											
4	4.70	12	14.11	54	63.52	15	17.64	0	0	0	00
تنظم مؤسستكم جلسات توعوية بخصوص جائحة كوفيد19 حفاظا على سلامة الموظفين والأساتذة والطلاب											
1	1.17	74	88.23	10	11.76	0	00	0	0	0	00
توفر مؤسستكم خدمات صحية ونفسية مباشرة في حال الإصابة بفيروس كوفيد19											
0	00	64	75.29	21	24.70	0	00	0	0	0	00
تضمن لكم مؤسستكم تعويضات مادية في حال الإصابة بفيروس كوفيد19 أثناء العمل											
6	7.05	16	18.82	60	70.58	3	3.52	0	0	0	00
أنت راض عن مستوى جودة بيئة العمل في مؤسستكم في ظل جائحة كوفيد 19.											

وفيما تعلق بالإجراءات اللازمة في إطار التعامل مع الظروف المستجدة لجائحة كوفيد 19، فإن جامعة محمد خيضر بسكرة قد اتخذت جملة من التدابير في ضوء البروتوكول الصحي

جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

الذي يتوافق مع معايير جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد19، مما حاصر وسهل التعامل مع الظروف الصحية المستجدة، ومنها تحيين أوقات العمل وفقا لتدابير التباعد الاجتماعي كتقليص الحجم الساعي للحصص البيداغوجية وكذا مواقيت العمل الإدارية للموظفين، التي عبر عنها المبحوثين بدرجة توافر كبيرة جدا بنسبة 82.53%، أما تقليل عدد الموظفين في المكتب الواحد والعمل وفقا لنظام المناوبة فكان بدرجة توافر متوسطة بنسبة 70.58% وهذا راجع لضرورات الحفاظ على استمرارية العمل البيداغوجي والإداري ونعتمد أن المكاتب الإدارية بجامعة محمد خيضر لم تعرف قط الاكتظاظ بالموظفين حتى في الأيام العادية قبل الوباء، أما العمل بنظام التفويج للطلاب والأساتذة على حد سواء ضمنا لتحقيق التباعد الاجتماعي، على غرار باقي الجامعات الوطنية وعملا بالبروتوكول الصحي فقد كان متوافرا بدرجة كبيرة بنسبة 100%، إذ حدد عدد الطلاب في الفوج الواحد بـ 10 طلاب وفي بعض التخصصات أقل من هذا العدد، ومن ناحية الرعاية الصحية والنفسية والعقلية والجسمية لموظفي وأساتذة وطلاب الجامعة فقد كان متوافرا بدرجة متوسطة بنسبة 71.76% وهذا راجع لأن عمل المركز النفسي الاجتماعي بالجامعة وكذا المركز الصحي في ظل الجائحة كان مقتصرًا على مواقع التواصل الاجتماعي من جهة التوعية النفسية أما الرعاية الجسمية فكانت تتم في المستشفيات خارج الجامعة، باستثناء حملة التلقيح ضد كوفيد 19 الواسعة التي تمت بالمركز الصحي للجامعة بتعبئة كبيرة من القائمين عليها، وهذا ما عبر عنه المبحوثون بنسبة 63.52% بدرجة توافر متوسطة تمثلت في حرص المؤسسة على الجلسات والحملات التوعوية بخصوص الجائحة وحفاظًا على سلامة الموظفين والأساتذة والطلاب على حد سواء، كما أقرت نسبة 88.23% من المبحوثين في نفس السياق بتوافر الخدمات الصحية والنفسية على مستوى جامعة محمد خيضر في حال الإصابة بفيروس كوفيد 19 أثناء العمل بدرجة توافر كبيرة، أما ضمان التعويضات المادية في حال الإصابة بالفيروس كان بدرجة توافر كبيرة بنسبة 75.29%، ونعتمد ان هذه النسبة مقتصرة على الحالات المصرح بإصابتها بفيروس كوفيد 19 ، لأنه ثبت وجود حالات بين الأساتذة والموظفين والطلاب تحمل الفيروس ولم تصرح بذلك واستمرت بالدراسة والعمل، وعند الاستفسار عن مستوى الرضى عن جودة بيئة العمل في جامعة محمد خيضر بسكرة

في ظل جائحة كوفيد 19 بالنسبة للمبشرين عينة الدراسة فقد كانت بنسبة 74.11% بدرجة متوسطة، ما يعكس حرص الجامعة على توافر بيئة عمل صحية تقلل من نسبة الإصابة بالفيروس من جهة وتحاصر انتشاره من جهة ثانية.

5. الاستنتاج العام:

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة الميدانية التي تناولت الكشف عن مدى توافر التدابير الوقائية اللازمة للوقاية من (كوفيد 19) في بيئة العمل في ضوء معايير الجودة التي أشارت لها منظمة الصحة العالمية، وكذا الإجراءات اللازمة في إطار التعامل مع الظروف المستجدة للجائحة ، فإن جامعة محمد خيضر بسكرة كمؤسسة تسعى للحفاظ على سلامة موظفيها وأساتذتها وطلابها بتوفير بيئة عمل صحية قد استطاعت فعلا النجاح بنسبة كبيرة، وهذا ما جعل العمل البيداغوجي والإداري يستمر في ظل الجائحة.

6. خاتمة:

إن جودة بيئة العمل في المنظمات المعاصرة أصبح ضرورة تسعى إلى تحقيقها هذه الأخيرة، مما يضمن مناخا صحيا للعمل يرفع من مستوى أداء العاملين ويجعلهم يؤدون واجباتهم المهنية بكل أريحية، إلا أن جائحة كوفيد 19 التي جاءت مطلع 2020 وانتشرت انتشارا سريعا حصدت معه العديد من الأرواح وخلفت مشكلات صحية كبيرة كان قطاع التعليم العالي المتأثر الأكبر منها على اعتبار أنه قطاع حيوي تعطله يعني تعطل البنى الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وعليه حرصت الجهة الوصية على تفعيل بروتوكول صحي في ضوء المعايير العالمية وبما يتوافق مع الإمكانيات المادية والبشرية واللوجستية التي تضمن استمرارية العمل البيداغوجي والإداري، وعلى الرغم من عدم التهيئة المسبقة لمثل هكذا طوارئ إلا تضافر جهود الجميع وحرصهم على تجاوز هذه الجائحة كان سببا في استكمال السنة البيداغوجية لموسمين على التوالي (2020/2019) و (2021/2020)؛

وعليه نصل إلى تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات في هذا السياق هي:

- الاستعداد المسبق للظروف الطارئة صحيا وبيداغوجيا وإداريا ضمانا لاستمرارية العمل الجامعي، وذلك بتوفير كافة المستلزمات اللازمة وتخصيصها فقط لذلك.

جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

- تخصيص خلايا إصغاء على مستوى المؤسسات الجامعية لرصد النقائص على مستوى المكونات البيداغوجية والإدارية خاصة تلك المتعلقة بخدمة الطلاب والأساتذة والموظفين بشكل مباشر.
- نظرا لقلّة الدراسات والأبحاث خاصة الميدانية منها حول جودة بيئة العمل، فإننا نوصي بإجراء دراسات أخرى تثري المكتبة العربية والوطنية، خاصة التي ترتبط بمتغيرات جودة الأداء، الاستغراق الوظيفي، الرضا الوظيفي، الولاء المناخ التنظيمي،... إلخ

6. قائمة المراجع:

- 1- جاد الرب، سيد محمد.(2009). موضوعات إدارية متقدمة و تطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية. ط1. الاسماعلية: دار الكتب المصرية.
- 2- خضر، شهاب احمد و الباشقالي، محمود محمد امين.(2015). اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي: دراسة تطبيقية لآراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهبوك. المجلة العربية للإدارة، مج 53، ع 1- يونيو 2015
- 3- العنزي، سعد و خير الله الفضل، سما سعد.(2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد 45، 2007.
- 4- السالم، مؤيد سعيد.(2009). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي تكاملي. ط1. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع
- 5- المغربي، عبد الحميد.(2004). جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية). مجلة الدراسات و البحوث التجارية، العدد الثاني، 1-51.

6- نصار، إيمان حسن جمعة.(2013). جودة حياة العمل و أثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي"

دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث و وزارة التربية و التعليم الحكومي".

(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة

7- فؤاد، زراق البركي (2020)،الدليل العلمي الشامل لتفكير كورونا، جامعة المتني، العراق.

8- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي نشرت بتاريخ 5 فبراير 2011 على الرابط:

<https://kenanaonline.com/users/kotler/posts/217894> ، تاريخ الولوج

(2021/11/22 على الساعة 22:45)

9- بن خالد، عبد الكريم.(2017). جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي

القطاع الصحي(دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ادرار). رسالة ماجستير. كلية

العلوم الاجتماعية، جامعة وهران. وهران.

10- Quimper, Michel & Leclerc, Michel.(2003). **Les relations de travail au Québec**(2nd ed).canada : presse de l'Université du Québec le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450 Sainte-Foy (Québec) Canada GIV 2M2.

11- Lalamme, Roch.(1994). **LA VIE DANS LES ORGANISATIONS (des indicateurs de succès)**. Québec : presse de l'Université du Québec le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450 Sainte-Foy (Québec) Canada ISBN 2-7605-0782-3.

12- الجمال، محمد عاطف (2019)، جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، رابط الكتاب:

<https://www.noor-book.com/%D9%83%D8%AA%D8%A7%D8%A8-%D8%AC%D9%88%D8%AF%D9%87-D8%AD%D9%8A%D8%A7%D9%87-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-pdf>