

أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)
دراسة ميدانية

**THE IMPACT OF CORONA PANDEMIC ON CONTINUITY OF WORK
IN THE MUKALLA FISH CANNING FACTORY (AL-GHAWEZI)
FIELD STUDY**

رسالة مقدمة إلى جامعة الريان؛

لاستكمال متطلبات نيل درجة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال

إعداد

علي حسن سعيد الشبيبي

إشراف:

د. محسن محمد بن كليب

أستاذ إدارة الأعمال المشارك

2022م – 1444هـ

إقرار المراجع اللغوي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ :

أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)

دراسة ميدانية

التي تقدم بها الطالب/ علي حسن سعيد الشيببي

قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية تحت إشرافي، بحيث أصبحت ذات أسلوب علمي، وسليمة من الأخطاء اللغوية، ولأجل هذا أوقع.

المراجع اللغوي: ياسر عبدالله محمد بن دحيم

الدرجة العلمية: ماجستير

جامعة: حضرموت

التوقيع:

التاريخ: 2021/8/24م

إقرار المشرف العلمي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ :

(أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع البلاستيك

الإسم: (الغويزي) د. أسامة عبد الله

(.....)

التي تقدم بها الطالب/ عبد الحسين سعيد السبيعي قد استكملت بمراحلها كافة تحت إشرافي وأرشحها للمناقشة.

المشرف العلمي/

دكتور: عبد الرحمن

التوقيع: عبد الرحمن

التاريخ: 27/8/2022م

قرار لجنة التحكيم والمناقشة

بناءً على قرار رئيس الجامعة رقم (١٩) لعام ٢٠٢٢ بشأن
تشكيل لجنة مناقشة رسالة الماجستير الموسومة بـ (أثر جائحة كورونا في
استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) دراسة ميدانية)

للباحث: **علي حسن سعيد الشبيبي**

نقرر: نحن رئيس لجنة المناقشة وأعضاءها أننا اطلعنا على الرسالة
العلمية المذكورة آنفاً وقد ناقشنا الطالب في محتوياتها، وفي ماله علاقة بها،
واجيزت بتاريخ: ٢٥/٩/٢٠٢٢ م.

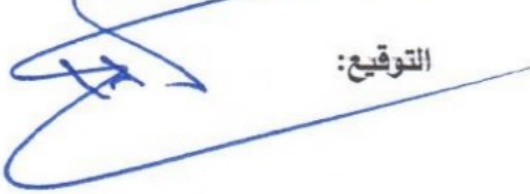
رئيس اللجنة

الاسم: د. محسن محمد بن كليب

التوقيع: 


عضو اللجنة

الاسم: د. هاني سالمين بلعفير

التوقيع: 

عضو اللجنة

الاسم: د. خالد محمد الجابري

التوقيع: 



﴿وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ﴾

[سورة يوسف: 76]

إهداء

إلى من كلله الله بالهيبه والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار ..

والذي العزيز الغالي

إلى ملاكي في الحياة .. إلى منبع الحب والحنان والتفاني .. إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعاؤها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي

أمي الحبيبة والغالية

إلى رفيقة دربي .. إلى من غمرني بالحب والتضحية .. إلى من سهرت لجانبي طول الليالي والأيام زوجتي الغالية

إلى سندي في الحياة .. إلى مصدر قوتي وإصراري وعزيمتي

إخوتي وأخواتي

إلى الأستاذ المشارك الدكتور محسن محمد بن كليب وإلى جميع أساتذتي الكرام الذين أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة ولم يبخلوا علينا بجهدهم ووقتهم

إلى من تحلوا بالإخاء، وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي، إلى من معهم سعدت، وبرفتهم في دروب الحياة سرت

أصدقائي

أهدي إليهم جميعاً جهدي العلمي المتواضع

علي حسن الشبيبي

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا على نعمة الهداية والإرشاد والتوفيق.

واعترافاً بفضل نوي الفضل أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير البالغ إلى أستاذي ومعلمي الفاضل الأستاذ المشارك الدكتور محسن محمد بن كليب لما بذله من جهد كبير في الإشراف على هذه الرسالة، وكان خير موجه لي، ودعمي بعلمه وخبراته وإرشاداته وتوجيهاته ونصائحه القيمة التي قدمها طيلة إعداد هذه الرسالة، إلى أن من الله عليّ بإنجازها وإتمامها على الوجه التي هي عليه الآن.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لجامعة الريان بطاقمها الأكاديمي والإداري لجهودهم فيما وصلت الية من نجاح في مسيرتي التعليمية.

والشكر كذلك لأعضاء لجنة المناقشة والحكم على تكريمهم بالموافقة على قبول مناقشة هذه الرسالة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لمؤسسة نهد التنموية والقائمين عليها لما قدموه إليّ من دعم طيلة مرحلتي التعليمية وتحفيزهم المستمر.

كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لمصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومكتب وزارة الصحة العامة والسكان بساحل حضرموت على تعاونهم اللامحدود لإنجاح الرسالة.

وكذلك أتقدم بعظيم الشكر إلى كل من ساعد وساهم في إنجاز هذه الدراسة من أقارب، وأصدقاء، وزملاء في الدراسة أو العمل.

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

الباحث

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وقد تمت دراسة أبعاد جائحة كورونا وهي (عدد الوفيات، عدد الإصابات) كما تم دراسة أبعاد استمرارية العمل وهي (الصحة والسلامة المهنية، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، العمليات الإنتاجية، التسويق). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة أداة للدراسة لجمع المعلومات والبيانات وكان مجتمع الدراسة هي الفئة القيادية في مصنع المكلا في الإدارتين العليا والوسطى وقد تم اختيار عينة قصدية بلغت (65) موظفاً في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي). وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: إن مستوى الوفيات الشهري بجائحة كورونا 23 حالة وفاة خلال 25 شهر، وإن مستوى متوسط الإصابات الشهري بجائحة كورونا 94 حالة إصابة خلال 25 شهراً، وأن مستوى إدراك عينة الدراسة حول استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) خلال جائحة كورونا كان متوافراً بدرجة متوسطة، وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة العملية). كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: الالتزام بإرشادات وزارة الصحة حول الإجراءات الوقائية وعدم اللامبالاة بها، الاهتمام بإنشاء وتوفير الدعم المالي لإدارة استمرارية العمل وتزويدها بالكوادر المتخصصة والمؤهلة، وعمل الدورات التدريبية للموظفين لزيادة قدرتهم على معرفة كيفية التعامل أوقات الأزمات.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوعات
د	الآية
هـ	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	الملخص
ح	قائمة المحتويات
ل	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
س	قائمة المختصرات
2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة
3	المبحث الأول: منهجية الدراسة
3	مشكلة الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
8	نموذج الدراسة
8	حدود الدراسة
9	منهجية الدراسة
9	مجتمع الدراسة
9	عينة الدراسة
10	أداة الدراسة الميدانية

13	ثبات أداة الدراسة
13	أساليب التحليل الإحصائي
16	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
16	جائحة كورونا
21	استمرارية العمل
26	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
27	المبحث الأول: جائحة كورونا
27	تمهيد
27	التسلسل التاريخي لاكتشاف الفيروسات التاجية البشرية
29	مفهوم الجائحة
31	كيفية تفشي الوباء في الصين
36	اثر جائحة كورونا (كوفيد-19)
36	الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا
39	الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا
40	الآثار السياسية لجائحة كورونا
41	جائحة كورونا بساحل حضرموت
44	المبحث الثاني: استمرارية العمل
44	استمرارية العمل
45	مفهوم استمرارية العمل
46	نظرة تاريخية حول تطور نظام استمرارية العمل
47	أهمية استمرارية العمل
48	أبعاد استمرارية العمل

49	الصحة والسلامة المهنية
51	الانضباط الوظيفي
53	دوران العمل
56	العمليات الإنتاجية
59	التسويق
64	دورة حياة إدارة استمرارية العمل
67	مكونات إدارة استمرارية العمل الرئيسية
68	العوامل التي تسهم في فشل إدارة استمرارية العمل
69	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
70	المبحث الأول: نبذة عن مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)
73	المبحث الثاني: وصف خصائص عينة الدراسة
79	المبحث الثالث: التحليل الوصفي لمتغيري وأبعاد الدراسة
98	المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة
116	النتائج والتوصيات
117	النتائج
118	التوصيات
120	قائمة المصادر والمراجع
121	المراجع باللغة العربية
127	المراجع باللغة الإنجليزية
129	قائمة الملاحق
130	الملحق رقم (1) توزيع حالات كورونا في ساحل محافظة حضرموت
131	الملحق رقم (2) أسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبانة

132	الملحق رقم (3) استمارة الاستبانة
137	الملحق رقم (4) تعميم مدير عام مكتب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات م/حضر موت
138	الملحق رقم (5) تعميم محافظ محافظة حضرموت
139	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	البيان	الرقم
9	حجم مجتمع الدراسة	1-1
10	عينة الدراسة وعملية توزيع الاستبيان	1-2
10	تصميم وتطوير أداة الدراسة	1-3
12	توزيع حالات الوفاة نتيجة إصابتهم بكورونا	1-4
13	معاملي الصدق والثبات لأداة الدراسة	1-5
20	تكرار أبعاد بعض الدراسات السابقة لجائحة كورونا	1-6
25	الفجوة البحثية	1-7
43	عدد الإصابات والشفاء والوفاة خلال جائحة كورونا بساحل حضرموت	2-1
73	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	3-1
74	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	3-2
75	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	3-3
76	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	3-4
77	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة العملية	3-5
80	توزيع حالات الإصابة والوفيات بمرض كورونا خلال الأعوام 2020-2021	3-6
83	التحليل الوصفي للإصابات والوفيات	3-7
84	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لبعد الصحة والسلامة المهنية	3-8
86	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لبعد الانضباط الإداري	3-9
88	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لبعد دوران العمل	3-10
91	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لبعد العمليات الإنتاجية	3-11
93	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لبعد التسويق	3-12

95	التحليل الوصفي ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لاستمرارية العمل	3-13
99	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية	3-14
100	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي	3-15
102	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في دوران العمل	3-16
104	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في العمليات الانتاجية	3-17
105	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في التسويق	3-18
107	الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل	3-19
108	نتائج اختبار ويلكوكسن لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة ذكوراً وإناثاً لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل	3-20
110	نتائج اختبار ويلكوكسن لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق العمر	3-21
111	نتائج اختبار ويلكوكسن لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق المؤهل العلمي	3-22
113	نتائج اختبار ويلكوكسن لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق المسمى الوظيفي	3-23
114	نتائج اختبار ويلكوكسن لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق الخبرة العملية	3-24

قائمة الأشكال

الصفحة	البيان	الرقم
8	يوضح نموذج الدراسة	1-1
35	يوضح التسلسل الزمني لظهور أعراض فيروس كورونا	2-1
59	التدفقات الفيزيائية والمعلوماتية في إدارة الإنتاج والعمليات	2-2
64	يوضح دورة حياة إدارة استمرارية الأعمال	2-3
74	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	3-1
75	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	3-2
76	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	3-3
77	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	3-4
78	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة العملية	3-5

قائمة المختصرات

(Symbols)	(Nomenclatures)	التسميات	الرقم
COVID-19	Coronavirus Disease 2019	مرض كورونا - كوفيد19	1
SARS	Severe Acute Respiratory Syndrome	متلازمة الالتهاب التنفسي الحاد	2
MERS	Middle East Respiratory Syndrome	متلازمة الشرق الأوسط التنفسية	3
NHC	National Health Commission	لجنة الصحة الوطنية الصينية	4
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	5
WHO	World Health Organization	منظمة الصحة العالمية	6
BC	Business Continuity	استمرارية العمل	7

المقدمة

يعيش الإنسان في بيئة متغيرة باستمرار، ولعل أخطر الأزمات التي تعرض لها العالم في وقتنا الحاضر هي أزمة كورونا، وهي أحد أكبر الأزمات في العصر الحديث، كونها إصابة العنصر الأساسي الذي يؤثر في مختلف مجالات الحياة، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ألا وهو المورد البشري.

وبحسب تعريف منظمة الصحة العالمية فقد عُرف فايروس كورونا أنه سلالة واسعة من الفيروسات التي تسبب المرض للحيوان والإنسان، وتسبب لدى البشر أمراضاً تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد إلى أمراض أشد وخامة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) وسارس ويسبب فايروس كورونا المكتشف مؤخراً مرض كوفيد-19 (covid-19).

إن مرض كورونا والذي سبب الكثير من حالات الوفاة في مختلف انحاء العالم، ونتيجة لذلك فقد تم عمل الكثير من الإجراءات الاحترازية لكبح ذلك الانتشار المخيف للإصابة به، ومنها تخفيض العمالة، وكذا ساعات العمل، والاعلاق الجزئي، تلاها الاعلاق الكلي في بعض انحاء العالم، للمنظمات والموانئ والمطارات... الخ.

وعليه فقد انعكس كل ذلك على استمرارية العمل بالمنظمات المختلفة سلباً وإيجاباً، وتهتم هذه الدراسة بدراسة أثر جائحة كورونا على استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، للتعرف على كيفية استجابة مصنع المكلا لتعليب الأسماك للواقع الذي فرضه انتشار فايروس كورونا في استمرارية العمل بالمصنع.

وقد تكونت الدراسة من أربعة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول الإطار العام للدراسة: وشمل المبحث الأول منهجية الدراسة، والمبحث الثاني الدراسات السابقة
الفصل الثاني الإطار النظري: وشمل المبحث الأول جائحة كورونا، والمبحث الثاني استمرارية العمل
الفصل الثالث الدراسة الميدانية: وشمل المبحث الأول نبذة عن مجتمع الدراسة، والمبحث الثاني خصائص عينة الدراسة، والمبحث الثالث التحليل الوصفي لمتغيري وأبعاد الدراسة، والمبحث الرابع اختبار فرضيات الدراسة وأخيراً النتائج والتوصيات.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

المبحث الأول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول

منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

أثارت جائحة كورونا أزمات صحية تبعتها أزمات اقتصادية، واجتماعية، بسبب الإجراءات الوقائية المشددة التي اتخذتها الدول للتقليل من معدل الإصابات المتزايد، مثل الحجر المنزلي، وحظر التنقل، وإغلاق أماكن الأعمال، نتيجة ظهور وباء كورونا وانتشاره تدريجياً حتى وصل مختلف أنحاء العالم.

وقد كان لقرارات الإغلاق في أعقاب جائحة كورونا وما يرتبط بها من تعطيل الأعمال، وقيود السفر، وتدبير الاحتواء، وتقليل ساعات العمل آثار مفاجئة جسيمة على منظمات الأعمال، حيث إن عمليات الإغلاق الجزئي والكلي قد زادت بسرعة كبيرة في أسابيع الجائحة الأولى والذي أثر بدوره على استمرارية عمل المنظمات بشكل عام.

وقد لاحظ الباحث بالإضافة إلى ما تم جمعه من بيانات ثانوية، لمدير عام مكتب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات بمحافظة حضرموت، والى تعميم محافظ المحافظة (انظر ملحق رقم 4 و 5) بشأن الإجراءات الاحترازية للتقليل من تأثير جائحة كورونا على استمرارية عمل المنظمات في محافظة حضرموت، والتي يعد مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) أحد تلك المصانع، الأمر الذي استدعى من الباحث إجراء مقابلة مع مجموعة من العاملين بالمصنع البالغ عددهم (17) موظفاً وتم سؤالهم عما إذا كان هناك أي انعكاس لجائحة كورونا على الأعمال اليومية التي يقومون بها وذلك لقياس مدى تأثير تلك الجائحة على استمرارية العمل لديهم، والذين أكدوا فيها تأثير العمل نتيجة الإجراءات الاحترازية التي تم اتخاذها لمكافحة جائحة كورونا.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى انتشار جائحة كورونا في محافظة حضرموت؟
2. ما مستوى إدراك عينة الدراسة حول استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) اثناء جائحة كورونا؟

3. ما أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

أ. ما أثر جائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك

(الغويزي)؟

ب. ما أثر جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك

(الغويزي)؟

ج. ما أثر جائحة كورونا في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟

د. ما أثر جائحة كورونا في العمليات الانتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك

(الغويزي)؟

هـ. ما أثر جائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة حول أثر

جائحة كورونا بأبعادها (عدد الإصابات، عدد الوفيات) في استمرارية العمل بأبعادها

(الصحة والسلامة المهنية، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، العمليات الإنتاجية،

التسويق) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي،

المسمى الوظيفي، الخبرة العملية)؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مجموعة من الأهداف المرتبطة بموضوع الدراسة أهمها:

1. التعرف على مفهومي جائحة كورونا، واستمرارية العمل وأبعادهما.

2. قياس مستوى انتشار جائحة كورونا في ساحل محافظة حضرموت.

3. قياس مستوى استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

4. قياس أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) خلال

جائحة كورونا.

5. قياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا بأبعادها (عدد الإصابات، عدد الوفيات) في استمرارية العمل بأبعادها (الصحة والسلامة المهنية، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، العمليات الإنتاجية، التسويق) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية).

6. تقديم جملة من التوصيات لقيادة مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغوزي) لمعالجة أي اختلالات والمحافظة على المستويات الجيدة لمتغير وأبعاد استمرارية العمل وفقاً لنتائج الدراسة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله ويمكن أن تقسم إلى:

1. الأهمية العلمية:

وتكمّن الأهمية العلمية في الآتي:

- أ. أهمية الدراسة في تناولها لموضوعين من المواضيع الحديثة -حسب علم الباحث- خلال الفترة الحالية وهي جائحة كورونا واستمرارية العمل.
- ب. إضافة نوعية إلى مجمل الدراسات التي تتحدث عن تأثير جائحة كورونا في استمرارية العمل في المنظمات الصناعية، تفيد الباحثين والمهتمين في هذا المجال.
- ج. إثراء المكتبة الوطنية والعربية في موضوعين مهمين هما جائحة كورونا واستمرارية العمل.

2. الأهمية العملية:

وتكمّن الأهمية العملية في الآتي:

- أ. الاستفادة من نتائج الدراسة وما ستصل إليه في توجيه المنظمات الصناعية ومعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.
- ب. تقديم التوصيات المبنية على أسس علمية لغرض توجيه المنظمات الصناعية لاستمرارية العمل نتيجة جائحة كورونا وعدم توقفها أو تعطّلها وتفادي أي أزمات مستقبلاً.

رابعاً: فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها تمت صياغة فرضيات الدراسة حسب الفرضيات الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وقد تمت الصياغة وفقاً لفرضيات العدم الصفرية (H_0)، وفي حالة رفضها تُعد فرضيات الإثبات كفرضيات بديلة (H_1)، ويمكن عرض الفرضيات على النحو الآتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى (H_{01}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

وتتفرع من هذه الفرضية خمس فرضيات فرعية وهي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى (H_{01-1}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ب. الفرضية الفرعية الثانية (H_{01-2}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ج. الفرضية الفرعية الثالثة (H_{01-3}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

د. الفرضية الفرعية الرابعة (H_{01-4}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في العمليات الانتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

هـ. الفرضية الفرعية الخامسة (H_{01-5}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

2. الفرضية الرئيسية الثانية (H_{02}):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية).

ومن هذه الفرضية يمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. الفرضية الفرعية الأولى (H_{02-1}):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى لمتغير الجنس.

ب. الفرضية الفرعية الثانية (H_{02-2}):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى لمتغير العمر.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة (H_{02-3}):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

د. الفرضية الفرعية الرابعة (H_{02-4}):

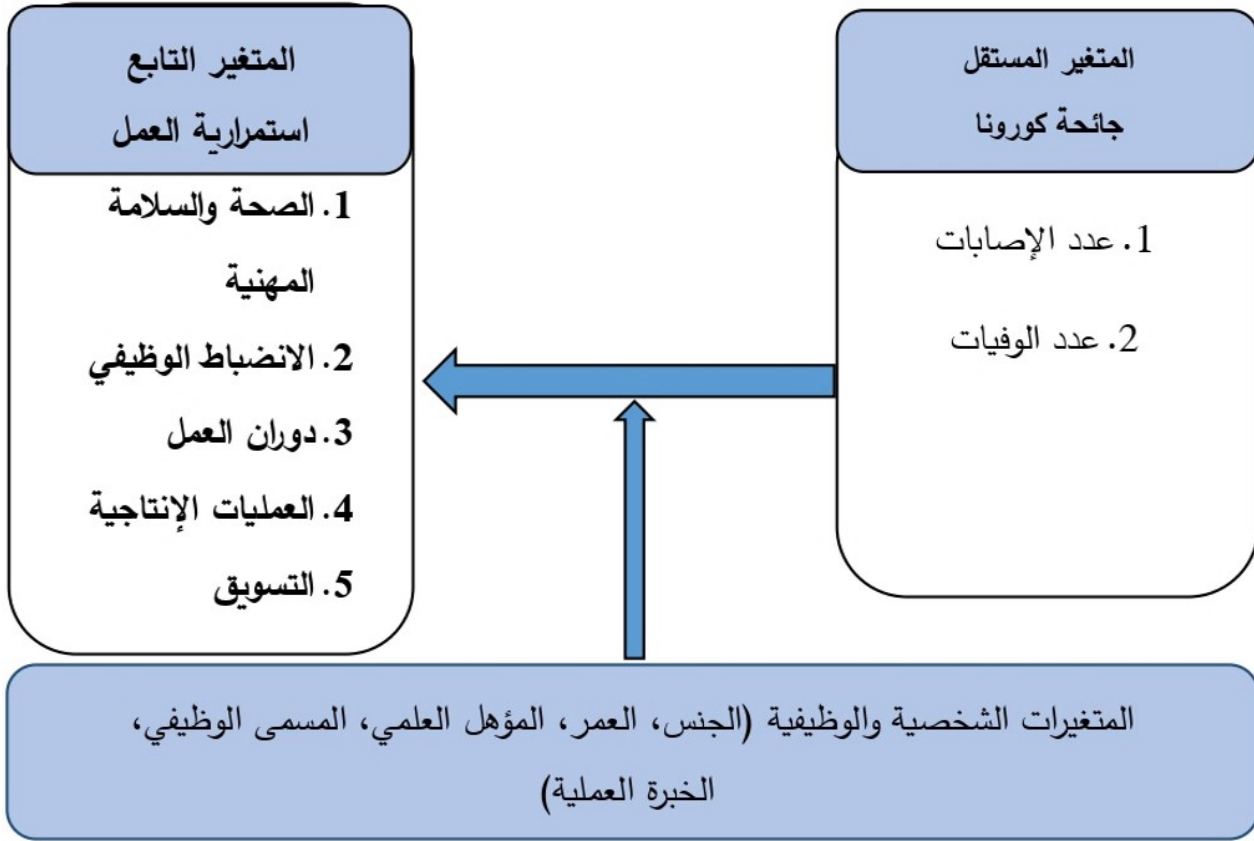
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

هـ. الفرضية الفرعية الخامسة (H_{02-5}):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعزى لمتغير الخبرة العملية.

خامساً: نموذج الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وفرضياتها يمكن تعميم نموذج الدراسة حسب الشكل رقم (1-1)



شكل رقم (1-1) يوضح نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

سادساً: حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على موضوعي جائحة كورونا واستمرارية العمل.

2. الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

3. الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على الفئة القيادية من موظفي مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) من

الإدارتين العليا والوسطى.

4. الحدود الزمانية:

اقتصرت الدراسة من مارس-يونيو 2022م.

سابعاً: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار الفرضيات التي تم وضعها مسبقاً.

ثامناً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الفئة القيادية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، في الإدارتين العليا والوسطى، والبالغ عددهم 65 موظفاً وموظفة حسب الجدول رقم (1-1)

جدول رقم (1-1) حجم مجتمع الدراسة

الاجمالي	العدد		المسمى الوظيفي	م
	إناث	نكور		
1	0	1	مدير عام	1
4	0	4	نائب مدير عام	2
23	3	20	مدير إدارة	3
37	1	36	رئيس قسم	4
65	4	61	الإجمالي	

المصدر إدارة الموارد البشرية بالمصنع 2022م

تاسعاً: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قسدية من خلال استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وهي إحدى العينات غير الاحتمالية التي يسعى من خلالها الباحث للحصول على معلومات وبيانات لأفراد عينة الدراسة، وقد تمثلت العينة بالأفراد الذين يشغلون مراكز (مدير عام، نائب مدير عام، مدير إدارة، رئيس قسم)، وبالتالي عمد الباحث إلى توزيع الاستبانة على كافة افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (65) موظفاً عادت منها (63) استبانة بنسبة استجابة بلغت 97%، كما أن من بين الاستبانة المعادة هناك

استبانتان غير صالحتين للتحليل الإحصائي، وبالتالي فإن نسبة الاستبانات التي تم تحليلها من إجمالي الاستبانات بلغت 94% وهي نسبة عالية جداً، والجدول (1-2) يبين عدد الاستبانات التي تم توزيعها والاستبانات المعادة والاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي ونسبة كلٍ منهم.

جدول رقم (1-2) عينة الدراسة وعملية توزيع الاستبيان

الاستبانات الموزعة	الاستبانات المعادة	نسبة الاستجابة	الاستبانات غير الصالحة للتحليل	الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل
65	63	97%	2	61	94%

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

عاشراً: أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدت الدراسة على وسيله الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد قام الباحث بتصميم وتطوير الاستبانة (بالاعتماد على دراسات سابقة متعلقة بالدراسة الحالية) التي تهدف إلى قياس رأي أفراد عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) دراسة ميدانية، حسب الجدول رقم (1-3) على النحو الآتي:

جدول رقم (1-3) تصميم وتطوير أداة الدراسة بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة

م	المتغير	الابعاد/ الفئات	عدد الفقرات	المصدر
1.	البيانات الشخصية والوظيفية	الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية	5	استبانة جمعية المطاعم والمقاهي (قوت) 2020 استبانة منظمة الصحة العالمية
2.	استمرارية العمل	أ. الصحة والسلامة المهنية	5	استبانة منظمة العمل الدولية 2020 دراسة اليزيدي (2021)

دراسة نوفل (2015) دراسة السياط (2021)	6	ب. الانضباط الإداري
استبانة اتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي 2020 دراسة بن سالي، بن با (2018) دراسة بن الزوي (2018)	6	ج. دوران العمل
دراسة الشاطري (2021) استبانة منظمة الصحة العالمية استبانة جمعية المطاعم والمقاهي(قوت)2020 استبانة منظمة العمل الدولية 2020	7	د. العمليات الإنتاجية
استبانة جمعية المطاعم والمقاهي(قوت)2020 دراسة اليزيدي (2021) استبانة اتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي 2020	5	هـ. المبيعات

المصدر: من إعداد الباحث.

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: خصائص عينة الدراسة:

اختص هذا الجزء بخصائص عينة الدراسة، حيث تضمن خمسة متغيرات هي (الجنس، العمر،

المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية).

الجزء الثاني: متغير جائحة كورونا في ساحل حضرموت:

ويتضمن هذا الجزء (الحالات التي تم تأكيدها في ساحل حضرموت) ل 25 شهراً ابتداءً من

شهر يناير عام 2020م وانتهاءً بشهر يناير عام 2022م، حيث تم تقسيمها الى 6 فئات وفقاً لقاعدة

سترجس لعدد الفئات، وتم التعامل معها وفقاً للفئات من (1-5) وفق الجدول الآتي:

جدول (4-1) يبين توزيع حالات الوفاة نتيجة إصابتهم بكورونا

رقم الفئة	التكرار	الفئة
1	15	0-14
2	2	15-29
3	2	30-44
4	5	45-59
5	0	60-74
6	1	75-89

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مكتب وزارة الصحة والسكان 2022م.

الجزء الثالث: متغير استمرارية العمل:

ويتضمن هذا الجزء (29) فقرة تقيس أبعاد استمرارية العمل موزعة على خمسة أبعاد هي:

1. **بُعد الصحة والسلامة المهنية:** ويشمل الفقرات (1-5) والتي خصصت لقياس بُعد الصحة والسلامة المهنية كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي).
2. **بُعد الانضباط الوظيفي:** ويشمل الفقرات (6-11) والتي خصصت لقياس بُعد الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي).
3. **بُعد دوران العمل:** ويشمل الفقرات (12-17) والتي خصصت لقياس بُعد دوران العمل كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي).
4. **بُعد العمليات الانتاجية:** ويشمل الفقرات (18-24) والتي خصصت لقياس بُعد العمليات الانتاجية كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي).
5. **بُعد التسويق:** ويشمل الفقرات (25-29) والتي خصصت لقياس بُعد التسويق كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي).

أحد عشر: ثبات أداة الدراسة:

أجرى الباحث اختبار الثبات بعد جمع البيانات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لجميع أبعاد الدراسة (0.95)، وهو معامل قوي جدا يجعل من الاستبانة أداة مناسبة للبيانات التي تم جمعها بواسطتها، حيث بلغت قيمته لمتغير استمرارية العمل (0.95)، وهي معاملات قوية جدا تجعل من الاستبانة أداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، كما يشير معامل الصدق (معامل سبيرمان للتجزئة النصفية)، بأنه لو تم إعادة توزيع الاستبيان بعد فترة من الزمن لحصلنا على نفس النتائج بمعامل صدق كلي للأداة بلغت قيمته 0.92 وهو معامل قوي جدا يجعل الأداة تتمتع بالصدق لما أعدت له، وكما هو موضح في الجدول (1-5).

جدول (1-5) معاملي الصدق والثبات لأداة الدراسة

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	معامل سبيرمان للتجزئة النصفية
-1	الصحة والسلامة المهنية	5	0.87	0.83
-2	الانضباط الوظيفي	6	0.88	0.85
-3	دوران العمل	6	0.89	0.87
-4	العمليات الإنتاجية	7	0.92	0.89
-5	التسويق	5	0.84	0.81
	استمرارية العمل	29	0.95	0.92

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

اثنا عشر: أساليب التحليل الإحصائي:

لغرض تحليل البيانات المجمعة ميدانياً، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وبغرض إدخال البيانات إلى الحاسوب تم ترميزها وفقاً لمقياس (ليكارد الخماسي)، حيث أعطي الرقم (5) للإجابة ب موافق بشدة وهي أعلى درجات المقياس، وأعطي الرقم (4) للإجابة ب موافق، وأعطي الرقم (3) للإجابة

ب محايد، وأعطي الرقم (2) للإجابة ب غير موافق، والرقم (1) للإجابة ب غير موافق بشدة وهي أدنى درجات المقياس، كما استخدم الرقم (3) كمتوسط فرضي للدراسة ويحتسب من الصيغة:

$$M = [1+2+3+4+5]/5 = 15/5 = 3$$

كما تم إيجاد المدى للمقياس وهو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المقياس، أي إن المدى (4 = 1-5)، كما تم إيجاد طول الخلية وهو عبارة عن قسمة المدى على أكبر قيمة للمقياس ويساوي (0.80) أي إن (طول الخلية = 5/4 = 0.80)، ولمعرفة الحدود الحقيقية للمقياس تم إضافة طول الخلية إلى أدنى درجة في المقياس فتحصل على الآتي:

(1) إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1-1.80) فهذا يشير إلى عدم توافر الفقرة تماماً (غير موافق بشدة).

(2) إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (1.80-2.60) فهذا يشير إلى توافر ضعيف للفقرة (غير موافق).

(3) إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (2.60-3.40) فهذا يشير إلى توافر متوسط للفقرة (محايد).

(4) إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (3.40-4.20) فهذا يشير إلى توافر عالي للفقرة (موافق).

(5) إذا وقع الوسط الحسابي المحتسب من البيانات في المدى (4.20-5) فهذا يشير إلى توافر عالي جداً للفقرة (موافق بشدة).

ولغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS) في التحليل وكذلك استخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية منها ما يلي:

1. اختبار الفا كرونباخ (Alpha cronbach)، لقياس ثبات أداة الدراسة واختبار التجزئة النصفية لقياس ثبات وصدق الاداة

2. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، وذلك لوصف متغيرات عينة

الدراسة، اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات والإجابة على أسئلة الدراسة، وترتيب أبعاد الدراسة حسب أهميتها النسبية بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analyses)، لاختبار أثر الأبعاد المستقلة في أبعاد المتغير التابع.
4. الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة تأثير أبعاد الدراسة مجتمعة معاً في المتغير التابع.
5. اختبار ويلكوكسن لاختبار اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات الدراسة (اختبار اتساق الاجابات حول الفقرة الواحدة) وهو اختبار لمتوسط الإجابات عند الوسط الفرضي للدراسة ويساوي (3).
6. اختبار ويلكوكسن لعينتين مستقلتين، لاختبار الفروق بين إجابات الذكور والإناث حول متغيرات الدراسة.
7. اختبار كروسكال واليس، لاختبار معنوية الفروق حول متغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية).

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة متغيري وأبعاد كلاً من المتغيرين المستقل جائحة كورونا والتابع استمرارية العمل، حيث شملت دراسات باللغة العربية بالإضافة الى مجموعة من الدراسات باللغة الإنجليزية وتم تصنيفها على الشكل التالي:

أولاً: الدراسات التي تناولت جائحة كورونا:

1. الدراسات باللغة العربية

أ. دراسة عبدالسلام (2020م) بعنوان " تداعيات ازمة كورونا على تحويلات العاملين المصريين بالخارج" جمهورية مصر العربية:

هدفت هذه الدراسة لتوضيح تأثير جائحة كورونا على التحويلات المالية للعاملين المصريين والتي تعتبر أحد أهم مصادر توفير النقد الأجنبي المعتمد عليها في تمويل غايات التنمية المستدامة واستخدم الباحث المنهج التحليلي وقد كان مجتمع الدراسة عبارة عن المشروعات التجارية والمصدرين المتضررين من فايروس كورونا. خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات والتدخلات على المستويين الوطني والإقليمي ومن ضمنها دعم المصدرين والمشروعات التجارية المتضررة من تداعيات الفايروس للحد من تسريح العاملين وتوسيع نظام الإعفاءات الضريبية بالإضافة إلى تطوير التجارة الإلكترونية لضمان الاستدامة وتنويع الأسواق.

ب. دراسة علي (2020م) بعنوان " تداعيات فيروس كورونا (كوفيد-19) الاثار الاجتماعية والاقتصادية واهم التدابير المتخذة للحد من الجائحة في الجزائر" الجزائر:

هدفت هذه الدراسة لتوضيح وجود اختلال في سلاسل التوريد وسلاسل القيمة التي تربط القطاع الصناعي بالسوقين العالمي والمحلي، واستخدم الباحث المنهج التحليلي لدراسة تأثير جائحة كورونا على هذا القطاع في الأجلين القصير والطويل من خلال عدد الإصابات. والتعرف على أهمية السياسات التي تم اتخاذها من قبل الحكومة لمساندة هذا القطاع في مواجهة تداعيات الجائحة، ومدى كفايتها وملائمتها لمراحلها المختلفة لتطور الجائحة، كما تقترح الورقة حزمة من السياسات والآليات

لمساعدة القطاع الصناعي على مواجهة الجائحة من خلال التركيز على مساعدة الصناعات الصغيرة والمتوسطة على سرعة التعافي وضرورة التشدد في تفعيل قانون تفضيل المنتجات المحلية في العقود والمشتريات الحكومية بالإضافة إلى ضمان عدم وجود أي تأخير في دفع مستحقات القطاع الخاص لدى الحكومة، مواصلة التزام المصانع بالإجراءات التي اتخذتها لرفع مستوى الحماية الصحية والوقائية لتصبح جزءاً أساسياً من بيئة العمل.

ج. دراسة بو مدين وزينب (2019م) بعنوان " الصحة النفسية في ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد-19 والتباعد الاجتماعي واستمرار الحجر الصحي" الجزائر:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مؤشرات الدالة على انخفاض الصحة النفسية في ظل انتشار فايروس كورونا (كوفيد19) والتباعد الاجتماعي واستمرار الحجر الصحي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 446 شخصاً وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الصحة النفسية في ظل أزمة كورونا منخفض بالإضافة إلى أن أهم المؤشرات الدالة على انخفاض الصحة النفسية هي أشعر بخوف كبير من أن أصاب بهذا الوباء، وأشعر بالعجز من حماية أفراد عائلتي كما أنها توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية في ظل أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس.

د. دراسة عبد الرحيم والسيد (2020م) بعنوان "أثر جائحة كورونا على أسواق الأسهم" جمهورية مصر العربية:

هدفت الدراسة الى معرفة آثار انتشار كورونا (كوفيد-19) على شركات التجارة الإلكترونية العالمية، واستخدم الباحث منهج التحليل الوصفي لعوائد الشركات الإلكترونية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من أكبر خمس شركات للتجارة الإلكترونية في العالم من حيث الإيرادات والقيمة السوقية عينة للبحث وهي: شركة أمازون الأمريكية، علي بابا الصينية، راكوتين اليابانية، الألمانية زالاندو، المملكة المتحدة ASOS كما تمت الدراسة في الفترة من 15 مارس 2020م إلى 25 مايو 2020م. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أهمها ان عوائد تلك الشركات الإلكترونية أن تلك الشركات تحقق عوائد يومية إيجابية عن طريق حساب متوسط العوائد اليومية. كما

تشير النتائج إلى أن متغير إجمالي الوفيات هو الأكثر تأثيراً على عائدات أسهم شركات التجارة الإلكترونية العالمية.

هـ. دراسة بلحاج والجابري (2020) بعنوان "أثر تداعيات فيروس كورونا على أداء الشركات المدرجة في سوق المال السعودي (تداول): دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية" اليمن: هدفت الدراسة الى التعرف على أثر جائحة فيروس كورونا على أداء شركات القطاع الصناعي والمدرجة في سوق راس المال السعودي (تداول) اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والبيانات المالية من واقع القوائم والتقارير المالية التي افصحت عنها تلك الشركات. وتكون مجتمع الدراسة من 58 شركة مثلت جميع الشركات الصناعية المدرجة في سوق المال السعودي (تداول). وأشارت أهم النتائج إلى أن معظم الشركات الصناعية السعودية تأثرت سلباً بوباء فايروس كورونا وانخفاض كبير في ربحية السهم في معظم الشركات كما بينت النتائج ارتفاع لصافي ربح بعض الشركات في قطاع انتاج الغذاء.

2. الدراسات باللغة الانجليزية

أ. دراسة (2020) Dorien T. A. M. Kooij بعنوان " The Impact Of Covid 19 Pandemic On Older Workers: The Role Of Self-Regulation And Organizations " هولندا:

هدفت الدراسة الى دراسة أثر جائحة كورونا على العاملين من كبار السن ودور التنظيم الذاتي لهم واستخدم الباحث المنهج الاستطلاعي، حيث تمت دراسة جائحة كورونا من خلال عدد الإصابات والمتعافين والمتوفين وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها الحفاظ على الأشخاص وفهم استراتيجيات التنظيم الذاتي التي يشارك فيها كبار السن من العمال وكيف يمكن للمنظمات تحفيز ذلك من خلال سرعة الاستجابة لبقية العاملين.

ب. دراسة (2020) LEMIEUX, MILLIGAN, SCHIRLE@ SKUTERUD
بعنوان " Initial Impact of the Covid 19 Pandemic on the Canadian Labour Market " كندا:

هدفت الدراسة الى دراسة الآثار الأولية لوباء فايروس كورونا على سوق العمل الكندي وتم التركيز على التغيرات في التوظيف وساعات العمل الإجمالية بين فبراير- يناير- ابريل 2020 مع مراعاة التغيرات الشهرية من خلال البيانات المتاحة من مسح 54000 أسرة من أنحاء كندا وقد تم إيجاد تغيرات تسبب فيها كوفيد-19 في انخفاض بنسبة 32% من إجمالي ساعات العمل الأسبوعية بين العمال التي تتراوح أعمارهم بين 20-64 عاماً إلى جانب انخفاض التوظيف بنسبة 15% ويعزى ما يقارب من نصف خسائر الوظائف للعاملين في وظائف تواجه الجمهور في الصناعات الأكثر تضرراً من الإغلاق (الإقامة، الطعام، الخدمات) علاوة على ذلك فإن الذين فقدوا العمل أغلبيتهم من العمال الأصغر سناً والذين يتقاضون أجرهم بشكل يومي.

ج. دراسة (2020) Alber, بعنوان " The Effect of Coronavirus Spread on Stock Markets " الجزائر:

هدفت إلى معرفة تأثير انتشار فايروس كورونا على أسواق الأسهم في 6 دول: الصين، فرنسا، ألمانيا، إسبانيا، إيطاليا والولايات المتحدة الأمريكية حسب عدد الحالات الكلي لحالات كورونا التي يتم تسجيلها يوميا للفترة من 1 مارس 2020م وحتى 10 ابريل 2020م. تم قياس انتشار فايروس كورونا بعدد الحالات لكل مليون من المجتمع بينما تم قياس عائد سوق الأسهم من خلال مؤشرات الأسهم بالسوق المالي المستهدف، أشارت النتائج إلى أن عائد سوق الأسهم يبدو أكثر تأثيراً وحساسية للحالات المصابة أكثر من حالات الوفاة بسبب ذلك الفايروس، وكذا المؤشرات التراكمية لانتشار الفايروس أكثر تأثيراً من الحالات الجديدة، إلى جانب ذلك أظهرت بعض النتائج التأثير السلبي لانتشار فايروس كورونا على عائد سوق الأسهم للصين وفرنسا وألمانيا وإسبانيا، ولم تكن هذه الآثار بنفس الحجم كما أشارت النتائج في كل من إيطاليا والولايات المتحدة.

د. دراسة McKibbin & Fernando (2020) بعنوان " The Global "

"Macroeconomic Impacts of COVID-19" جمهورية مصر العربية:

هدفت إلى اكتشاف سبعة سيناريوهات مختلفة لكيفية تطور فايروس كورونا COVID-19 في العام المقبل باستخدام تقنية النمذجة Lee & McKibbin (2003) والتي طورها كل من McKibbin, Sidorenko & (2006) بحثت الدراسة في معرفة آثار سيناريوهات مختلفة على نتائج الاقتصاد الكلي والأسواق المالية في نموذج عام لتوازن هجين وعالمي حيث أوضحت السيناريوهات المقترحة أن جائحة كورونا يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الاقتصاد العالمي في المدى القصير، كما توضح هذه السيناريوهات بأن حجم التكاليف التي يمكن تجنبها من خلال زيادة الاستثمار في أنظمة الصحة العامة في جميع الاقتصاديات وبشكل خاص في الاقتصاديات الأقل نموًا حيث أنظمة الرعاية الصحية أقل تطورًا وكثافة السكانية عالية.

وفيما يلي يوضح الجدول (1-6) بيان تكرار أبعاد جائحة كورونا المدروسة في بعض الدراسات السابقة وذلك لملاحظة أي من الأبعاد تم استخدامها عند الأغلبية وهو بُعد عدد الإصابات ثم بُعد عدد الوفيات، والتي تم استخدامها في الدراسات السابقة بشكل أكثر من غيره من الأبعاد الأخرى، انظر للشكل أدناه.

جدول رقم (1-6) بيان تكرار أبعاد جائحة كورونا المدروسة في بعض الدراسات السابقة

م	الدراسة	الأبعاد				
		تسريح العمالة	اعطائهم إجازات	تخفيض العمالة	عدد الإصابات	عدد الوفيات
1.	دراسة عبدالسلام	✓	✓	✓	✓	
2.	دراسة علي				✓	
3.	دراسة بومدين وزينب					✓

						دراسة عبدالرحيم والسيد	4.
						دراسة بلحاج والجابري	5.
						دراسة Dorien T. A. M. Kooij	6.
						دراسة Alber	7.
1	4	6	1	1	1	مجموع التكرارات	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثانياً: الدراسات التي تناولت استمرارية العمل:

1. الدراسات باللغة العربية:

أ. دراسة شعلة والحداد والنجار (2021م) بعنوان " أزمة الارتكاز على استراتيجية استمرارية

الاعمال بالمنظمات الصناعية في مواجهة الازمات " جمهورية مصر العربية:

هدفت الدراسة إلى إثارة الانتباه إلى أهمية الارتكاز على استراتيجية استمرارية العمل في تحديد المخاطر والتهديدات المحتملة والاستعداد والوقاية من الاضطرابات الناجمة عنها وتخفيض التأثيرات السلبية، واستخدم الباحث المنهج الاستطلاعي وقد كان استبيان الدراسة موجه إلى طبقة الإدارة العليا في بعض المنظمات الصناعية وقد بلغ حجم العينة 108 مفردة من 123 بنسبة استجابة 87.8%، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التطبيق الناجح لبرنامج استمرارية العمل بالمنظمات الصناعية يؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة وتحسين مؤشرات السيطرة على المخاطر، ولا تضم المنشأة العامة للطيران المدني وظيفة متخصصة ومستقلة لإدارة نظام استمرارية العمل ولا تقوم بإجراءات ودورات تدريبية خاصة للتعريف بالمواصفة الدولية.

ب. دراسة خليل وحمود (2019م) بعنوان " تأثير نظام إدارة استمرارية الاعمال (ISO 22301:2012) في النجاح الاستراتيجي " العراق:

هدفت الدراسة إلى وجود علاقة جوهريّة بين نظام إدارة استمرارية العمل، والنجاح الاستراتيجي، واختيار نمط التأثير الذي يحققه نظام إدارة استمرارية العمل، واستخدام الباحث المنهج الاستطلاعي وجمع البيانات والمعلومات من خلال المقابلات الشخصية، والمعايشة الميدانية، واستمارة الاستبانة، وكانت عينة البحث مجموعة من الإدارة العليا من مجتمع البحث المتمثل في المنشأة العامة للطيران المدني العراقي، وخلص البحث إلى جملة من الاستنتاجات أهمها إضفاء دعم واهتمام الإدارة العليا في توضيح المحتويات والمبادئ الأساسية لنظام إدارة استمرارية العمل، الأمر الذي أدى إلى فشل المؤسسة العامة للطيران المدني مجتمع البحث في اعتماد سياسة محددة لاستمرارية العمل التجاري في النجاح الاستراتيجي.

ج. دراسة محمد (2019م) بعنوان " بناء نموذج مقترح لنظام إدارة استمرارية الاعمال في المنظمات " العراق:

هدفت هذه الدراسة إلى تمكين المنظمات العراقية في القطاعين العام والخاص من بناء المقدرّة على استمرارية العمل فيها، بأسلوب منهجي من خلال مواجهة الكوارث أو الأزمات أو الطوارئ من أجل ضمان الاستمرار في تقديم منتجاتها من سلع وخدمات، والقيام بمهامها الأساسية، واستخدام الباحث المنهج الاستطلاعي، وقد خلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة بين إدارة استمرارية العمل وإدارة المخاطر بشكل كبير، وساهم النظام المقترح لإدارة استمرارية العمل في مساعدة المنظمات على وضع وتطوير الاستراتيجيات، والخطط والإجراءات اللازمة لتحديد التهديدات والمخاطر المحتملة التي قد تتعرض لها، وأن تطبيق النظام المقترح لإدارة استمرارية العمل في أي منظمة يساعد على التقليل من التوقفات والتعطّل في نشاطاتها المختلفة والحد من السلبات والمعوقات التي تظهر في أعمالها.

د. دراسة مهدي (2018م) بعنوان " قياس وتحليل مدى توافر متطلبات نظام ادارة استمرارية الاعمال وفق المواصفة/ ISO22301:2012 دراسة حالة في البنك المركزي العراقي " العراق:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر متطلبات نظام إدارة استمرارية العمل وفقا للمواصفة (ISO22301:2012) في البنك المركزي العراقي، وذلك من خلال قياس وتحليل الفجوة بين الواقع الفعلي في البنك ومتطلبات المواصفة، ولأجل تحقيق هذا الهدف فقد استخدم الباحث منهج دراسة الحالة، وقد كان مجتمع الدراسة هو البنك المركزي العراقي. وأوضحت نتائج البحث بأن واقع تطبيق نظام ادارة استمرارية العمل في البنك المركزي العراقي مقارنة بمتطلبات المواصفة قد بلغ 45%، وهو يقترب من مطبق جزئيا وغير موثق، وهذا يشير إلى وجود فجوة بمقدار 55%، والتي يمكن معالجتها من خلال التحسينات المستمرة ومراجعة الإدارة للنظام وحل مشكلات التوثيق والتطبيق لبعض المتطلبات.

2. الدراسات باللغة الإنجليزية:

أ. دراسة (2020) Fabeil, Pazim, Langgat بعنوان " The Impact of Covid-19 Pandemic Crisis on Micro-Enterprises: Entrepreneurs' Perspective on Business Continuity and Recovery Strategy " ماليزيا:

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يواجه أصحاب المشاريع الصغيرة الأزمة وما هو القرار الذي يتخذونه لبقاء العمل واستمراريته واستراتيجية التعافي، تمثل هذه الدراسة وجهة نظر اثنين من أصحاب المشاريع الصغيرة في منطقة صباح الريفية حول أعمالهم في تطبيق استراتيجية الاستمرارية أثناء مراقبة الحركة وتم استخدام منهج دراسة حالة وأهم النتائج كانت استخدام استراتيجيات متزامنة متعددة لضمان التشغيل المستمر من خلال تقصير سلسلة التوريد واستخدام التسويق الرقمي استخدام معاملة التحصيل عند الاستلام أو عن طريق التحويل المصرفي أو المحفظة الإلكترونية وإعداد خطة تعافي بعد الأزمة.

ب. دراسة (2018) BLID ،POPESCU ،PĂUNESCU بعنوان " Business impact analysis for business continuity: Evidence from Romanian enterprises on critical functions " رومانيا:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص المتطلبات الأساسية لتحليل تأثير العمل السليم والضروري لبناء قدرة المنظمة على إدارة استمرارية العمل وضمان مرونته وقد استخدم الباحث طريقة المقابلات الشخصية وكان مجتمع البحث المكون من مائة وتسع عشر شركة رومانية (119)، ومن أهم نتائج هذه الدراسة تحديد المهارات الضرورية وكذا المباني والأنظمة البديلة ووسائل التواصل والبيانات وكذا الموردين/ الشركاء ذوي الأولوية الذين يعتمد عليهم لتغطية النقص في حالة وجوده والضروريين للقيام بالنشاطات الحاسمة.

ج. دراسة (2017) Kato, Charoenrat بعنوان " Business Continuity Management of Small and Medium Sized Enterprises " تايلاند:

هدفت هذه الدراسة إلى تكوين فهم أفضل للحالة الحالية لممارسات استمرارية إدارة العمل من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة وكذلك لإلقاء الضوء على احتياجات المساعدة الخاصة بهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة المكون من بيانات من 136 شركة صغيرة ومتوسطة في تايلاند عن طريق استبيان يستهدف الإدارة العليا، وخلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج وكان أهمها التي تشير إلى أن الجاهزية المتصورة للكوارث ومعرفة استمرارية العمل واحتياجات التدريب يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمقياس حجم العمل وفترة التشغيل وتجربة الكوارث.

د. دراسة (2012) Samara بعنوان " Continuity Management The Palestinian Health Care Sector. Degree of Master " فلسطين:

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير خطة لاستمرارية العمل لأكبر مزود للخدمات الصحية في الأراضي الفلسطينية لذا فقد استخدم الباحث تحليل لبنات البناء في هذا الإطار باستخدام المنهج الموضوعي وإجراء عدد كبير من المقابلات وأخذ الملاحظات، وكان مجتمع الدراسة هي وزارة الصحة الفلسطينية ومن نتائج هذا البحث فقد عمل على تقديم حلول للمشاكل فضلاً عن تقديم تحليل لها بما يعرضه من مجموعة استراتيجيات تخفيف الحدة، كل هذا يقدم ضمن خطة الاستمرارية هذه والتي تشتمل على

مراحل نظرية وأخرى عملية، بالإضافة إلى تقديم مقترحات وتوصيات مقدمة إلى وزارة الصحة من أجل مساعدتها على تقديم الخدمات الصحية المستدامة وعالية الجودة.

تحديد الفجوة التي سيدخل فيها الباحث من خلال خلاصة مناقشة الدراسات السابقة

من خلال رؤية الدراسات السابقة والاطلاع عليها تبين للباحث أن الدراسات الخاصة بجائحة كورونا قد توافقت في اختيار أبعاد الجائحة وهي بُعد عدد الإصابات، وبُعد عدد الوفيات باستثناء دراسة (McKibbin, LEMIEUX, MILLIGAN, SCHIRLE@ SKUTERUD (2020) ودراسة McKibbin (2020) & Fernando (2020)، كما تم ملاحظة أن جميع الدراسات السابقة قد تمت في دول عربية واجنبية، وليس هناك أي دراسة تختص بدراسة أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في الجمهورية اليمنية عامة وحضرموت بشكل خاص - على حد علم الباحث- ومن خلال ذلك قرر الباحث دراسة أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول أدناه.

جدول رقم (7-1) يبين توضيح الفجوة البحثية

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	نوع الفجوة	الدراسات الحالية
الدراسات السابقة التي درست جائحة كورونا واستمرارية العمل كانت في دول أخرى على حد علم الباحث	لا توجد دراسة درست أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في دولة اليمن بشكل عام وحضرموت بشكل خاص على حد علم الباحث	مكانية	تم عمل الدراسة بعنوان أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).
الدراسات السابقة التي درست استمرارية العمل كانت خارج اليمن	لا توجد دراسة عن استمرارية العمل في محافظة حضرموت على حد علم الباحث أجريت خلال الفترة الزمنية للدراسة الحالية 2020-2022م	زمانية	تحدثت عن استمرارية العمل وكيف تأثر نتيجة جائحة كورونا في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

المصدر: من إعداد الباحث

الفصل الثاني:

الإطار النظري

المبحث الأول: جائحة كورونا

المبحث الثاني: استمرارية العمل

تمهيد

الفايروسات التاجية هي مجموعة واسعة من الفايروسات التي تسبب أمراضاً للإنسان والحيوان تتراوح من نزلات البرد الشائعة حيث تشكل نسبة 5-15% من أسبابها إلى الأمراض الشديدة مثل : الخانوق الحنجري، التهاب القصيبات الشعرية، سورات الربو الحادة وذات الرئة الحادة.

كما تشير الدلائل لاعتبارها سبباً لحدوث التهاب الأمعاء والتهاب القولون عند حديثي الولادة والرضع، أما اعتبارها سبباً مقترحاً لحدوث التهاب السحايا، والتهاب الدماغ فلا زال تحت الدراسة ولم يثبت بعد، وقد زاد الاهتمام العالمي بالفايروسات التاجية منذ بدء الألفية الثانية بعد تسببها بحدوث أمراض أكثر شدة مثل: متلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (سارس)، متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) ، وحاليًا مرض الفايروس الذي تسببه كوفيد-19 أو سلالة جديدة من الفايروسات التاجية لم يسبق اكتشافها لدى الإنسان.

إن الفايروسات التاجية حيوانية المنشأ، أي إنها تنتقل بين الحيوانات والبشر، وقد خلصت الأبحاث المفصلة إلى أن فايروس كورونا المسبب لمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (سارس) قد انتقل من قطط الزباد (العائل المتوسط) إلى البشر وأن فايروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) قد انتقل من الإبل (العائل المتوسط) إلى البشر.

أما منشأ الفايروس الأصلي (العائل الدائم) فلم يُفهم بعد فهماً تاماً، ولكن حسب تحليل مختلف جينومات الفايروس يُعتقد أن منشأه في الخفافيش، وأنه انتقل إلى قطط الزباد والإبل في وقت ما من الماضي البعيد، وهذا يعني أن المرضى الأوائل الذين أصيبوا بالفايروس حصلوا عليه مباشرة من الحيوانات بعد أن اكتسب الفايروس سلسلة من الطفرات الوراثية أثناء وجوده في العائل الحيواني، مما سمح له بالعدوى والتكاثر داخل جسم الإنسان فهناك العديد من الفايروسات التاجية تنتشر بين الحيوانات فقط، دون أن تنتقل إلى الإنسان (العليوي، 2020، ص 17-19).

أولاً: التسلسل التاريخي لاكتشاف الفايروسات التاجية البشرية:

تم تمييز الفايروسات التاجية الحيوانية لأول مرة في عام 1930 أما الفايروسات التاجية البشرية فاكشفت لأول مرة في منتصف عام 1960 في الأنف والجيوب الأنفية لمرضى كانوا يعانون من نزلات البرد الشائعة حيث بينت التجارب المخبرية على هؤلاء المرضى أو المتطوعين وجود نوعين

من سلالات فيروسات كورونا البشرية هما HCoV-229E and HCoV-OC43 وربطت الدراسات ، التي أجريت في العقدين التاليين هاتين السلالتين كسبب لحوالي 30% من حالات التهاب الطرق التنفسية العلوية المتفشية في الشتاء، 10-5% من حالات البرد عند البالغين وبعض حالات أمراض الطرق التنفسية السفلية عند الأطفال (العليوي، 2020، ص20-22).

وحتى بداية الألفية الثانية كان علماء الفيروسات يعتقدون بوجود نوعين فقط من الفيروسات التاجية التي تصيب الإنسان حتى شهر نوفمبر من عام 2002م حيث تم اكتشاف فيروس تاجي جديد في مقاطعة غواندونغ في الصين، وهو سبب وباء سارس الذي انتشر عام 2003م، وأطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم أو SARS-CoV وبتطوير طرق التشخيص الجزيئي بعد انتشار وباء سارس أدى ذلك إلى اكتشاف نوع رابع من الفيروس في عام 2004م أطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) البشري NE63 أو HCoV-NL63 ليتبعه اكتشاف نوع خامس في عام 2005م سمي بالفيروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-HKU1 أو HKU1 وفي شهر حزيران من عام 2012م تم عزل فيروس تاجي جديد في المملكة العربية السعودية عند رجل مصاب بذات رئة حادة مترافقة مع قصور كلوي أطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية أو MERS-CoV (شندول وزغير، 2021، ص7).

وفي نهاية شهر ديسمبر من عام 2019م تم إبلاغ المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية في الصين بحالات الالتهاب الرئوي المسبب لمرض غير معروف تم اكتشافه في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي الصينية، وتم إعلان اكتشاف فيروس تاجي جديد على أنه الفيروس المسبب لتلك الحالات من قبل السلطات الصينية يوم 7 يناير 2020م أطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) المستجد 2019 أو 2019-nCoV ليتم تغيير اسمه إلى الفيروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم أو SARS-CoV-2 أو فيروس COVID-19 (العليوي، 2020، ص20-22)

و توجد سبع سلالات من الفيروسات التاجية (كورونا) البشرية أي التي تصيب البشر، وهي:

1. الفيروس التاجي (كورونا) البشري 229 HCoV-229E أو E.

2. الفايروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-OC أو OC43 43 .
3. الفايروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-NL أو NL63 63 .
4. الفايروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-HKU أو HKU1 1 .
5. الفايروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم أو-SARS-CoV .
6. الفايروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية أو MERS-CoV .
7. الفايروس التاجي (كورونا 2) المرتبط بمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم أو-SARS-CoV-2 (الفايروس التاجي كورونا) المستجد 2019 أو (nCoV-2019 سابقاً)(العلوي، 2020، ص 21-20).

ثانياً: مفهوم الجائحة:

إن انتشار أي مرض يمر بثلاث مراحل أو مستويات تصاعديّة وهي التفشي والوباء والجائحة، وتختلف تلك الصفة التي تطلق عليه بحسب المرحلة أو المستوى التي وصلت إليه بناءً على النحو الآتي:

1. التفشي:

عرفته منظمة الصحة العالمية بأنه حدوث حالات مرض تزيد على المتوقع، وتختلف عدد الحالات بحسب العامل المسبب للمرض، وحجم ونوع التعرض السابق والحالي للعامل المسبب للمرض وهو ما يعني إصابة عدد كبير من الأشخاص في نطاق جغرافي معين في فترة زمنية قصيرة بمرض معين (منظمة الصحة العالمية، 2020م).

كما يعرف بأنه تحدث فيه زيادة قليلة في عدد الإصابات بالمرض، لكنها تكون غير عادية . فمثلاً إذا كان المعتاد أن تسجل 10 حالات من المرض في منطقة معينة يومياً، ثم ارتفع العدد إلى 20 حالة، فهذا يصنف تفشياً، والحال ذاته إذا ظهرت فجأة إصابات بمرض معين لم يكن موجوداً، لذلك فإن مرض كورونا عند بداية انتشاره في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر/كانون الأول 2019، كان يصنف تفشياً (حسن، 2020، ص 430).

2. الوباء:

وتعرفة منظمة الصحة العالمية بأنه حدوث حالات مرضيه في مجتمع أو منطقة بشكل واضح يزيد على المعدل الطبيعي، وهو زيادة مفاجئة في عدد حالات المرض فوق ما هو متوقع عادة في المنطقة، وبالتالي يتفشى المرض على مساحة جغرافية أكبر من المساحة الأولى، وعادةً يحدث الوباء في جميع أنحاء العالم، أو على مساحة جغرافية واسعة جداً (منظمة الصحة العالمية، 2019).

كما يُعرف الوباء على أنه تفشي في منطقة جغرافية أكبر، قد تكون محصورة في دولة واحدة أو عدد قليل من الدول، وفايروس كورونا تحول من مستوى التفشي المحلي في مدينة ووهان الصينية إلى مستوى الوباء في مساحة جغرافية كبيرة شملت الصين (حسن، 2020، ص431).

3. الجائحة:

وقد عرفت منظمة الصحة العالمية بانها وباء ينتشر على نطاق شديد الاتساع يتجاوز الحدود الدولية مؤثراً على عدد كبير من الأفراد، ويشترط أن يكون انتشاره واسعاً، وأن يكون معدياً، ويمكن انتقاله من شخص إلى آخر (منظمة الصحة العالمية، 2019م).

كما يشير البعض إلى أن مصطلح "الجائحة" يعني أيضاً أن المرض يصعب السيطرة عليه، وهذا ما يفسر انتشاره دولياً وعدم اقتصره على دولة واحدة، ويترتب على اصباح صفة الجائحة على أي مرض آثار صحية واقتصادية واجتماعية بل وحتى سياسية (حسن، 2020، ص431).

ثالثاً: مفهوم فايروس كورونا (كوفيد-19):

فايروسات كورونا هي فصيلة كبيرة من الفايروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أن عدداً من فايروسات كورونا تسبب لدى البشر حالات عدوى الجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد قوة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس)، ويسبب فايروس كورونا المُكتشف مؤخراً مرض كوفيد-19 (منظمة الصحة العالمية، 2019م).

ولم ينجح العالم في وصفه بدقة مع أنه قد تحول إلى جائحة أثرت في العديد من بلدان العالم، ودفعت منظمة الصحة العالمية إلى إعداد بروتوكولات التزمتم بها الدول، إلى حد آثار حفاظ بعض

المفكرين ودعاة الحرية إلى أن هذه البروتوكولات من شأنها أن تؤسس إلى الحد من حرية الناس وربما استعبادهم والقضاء على عقائدهم مستقبلاً (شندول وزغير، 2021، ص8).

ويعرف فايروس كوفيد-19 بأنه مرض معد تم اكتشافه مؤخراً، ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفايروس المستجد قبل تفشيه في مدينة ووهان الصينية في كانون الأول /ديسمبر 2019 (منظمة الصحة العالمية، 2020م).

رابعاً: كيفية تفشي الوباء في الصين:

في 31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2019 تم إبلاغ المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية في الصين بحالات التهاب رئوي المسبب لمرض غير معروف تم اكتشافه في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي الصينية مع ظهور الأعراض الأولى قبل ثلاثة أسابيع بقليل في 8 كانون الأول/ديسمبر، وقد بينت التحقيقات الأولية أن معظم حالات هذا الالتهاب الرئوي كانت مرتبطة بالزوار والعاملين في سوق جملة يبيع لحوم الحيوانات (المستأنسة والبرية)، والمأكولات البحرية التي تقع في مدينة ووهان، ويطلق عليه اسم سوق ووهان للمأكولات البحرية، فمن بين الأشخاص الأوائل الذين تأكد إصابتهم بالمرض 41 شخصاً تم عزلهم في المشفى، ثبت أن ثلثهم كانوا على علاقة بهذا السوق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ل يتم إغلاق السوق في الأول من كانون الثاني/يناير لعام 2020 من قبل السلطات الصينية وعزل الأشخاص الذين يعانون من الأعراض، وتم فحص المئات من الأشخاص المشتبه بإصابتهم بما في ذلك الكثير من العاملين في مجال الرعاية الصحية، والذين كانوا على اتصال وثيق مع الحالات المشتبه بها، وفي 3 كانون الثاني/يناير لعام 2020 تم تحديد التسلسل الجيني للفايروس المسبب لتلك الحالات من الالتهاب الرئوي وأطلق عليه اسم الفايروس التاجي (كورونا) المستجد 2019 (nCoV-2019) (الفقي، وآخرون، 2020، ص49).

حدثت أول وفاة مؤكدة بالفايروس في 9 كانون الثاني/يناير لعام 2020، ويؤخذ على السلطات الصينية عدم تعاملها مع الموضوع على محمل الجد بشكل كاف في الأسابيع الأولى لانتشار الفايروس، إذ وقعت أخطاء متعددة بما في ذلك الفشل في فهم سرعة انتشار الفايروس، وزاد الأمر سوءاً التأخير في إبلاغ الناس بتفشي الفايروس، وفي واقع الأمر تعرض بعض أوائل الأشخاص الذين حذروا من المرض وأهمهم طبيب العيون الصيني لي وينليانغ، والذي توفي لاحقاً بسبب المرض،

للتوبيخ من السلطات المحلية، وبقي الوضع على حاله حتى 20 كانون الثاني/يناير لعام 2020 وذلك عندما أكدت لجنة الصحة الوطنية الصينية NHC أن الفايروس يمكنه أن ينتقل بين البشر بعد أن حذر طبيب آخر يدعى زنج نانشان من خطورة الفايروس الجديد، وهو أحد أهم الأطباء الصينيين الذين كان لهم دورًا مهمًا في مكافحة وباء سارس الذي تفشى في الصين عام 2003 بسبب الفايروس التاجي المرتبط بمتلازمة الالتهاب، الرئوي الحاد الوخيم أو SARS-CoV فتحررت السلطات الصينية، وتم عزل مدينة ووهان والمدن المجاورة لها في إقليم هوبي الذي يصل إجمالي عدد سكانه إلى أكثر من 58 مليون نسمة بشكل كامل، وفي طول الصين وعرضها تم عزل نحو 700 مليون شخص تقريبًا في منازلهم في وقت لاحق (ملوحي، 2020م، ص13).

واجتمعت لجنة الطوارئ التابعة للمنظمة الصحية العالمية في 22 كانون الثاني/يناير، لمناقشة ما إذا كان ينبغي تصنيف انتشار المرض على أنه حالة طوارئ للصحة العامة تثير قلقًا دوليًا، بموجب اللوائح الصحية العالمية، ولكن لم يبت فيها في البداية بسبب نقص المعلومات المتوفرة عن المرض قبل اتخاذ قرار ضد الإعلان، وقد نشرت منظمة الصحة العالمية قبل شهرين فقط من اكتشاف المرض، تقريرًا حول الأمن الصحي العالمي وحذرت فيه صراحة من أن (الأمن الصحي الوطني ضعيف بشكل أساسي حول العالم ولا يوجد بلد مستعد بشكل كامل للأوبئة وكل دولة فيها فجوات مهمة يجب التعامل معها)، وما أثار القلق والمخاوف بشكل كبير هو خطر زيادة انتقال العدوى بين الناس في الصين، وإمكانية تفشي المرض على نطاق واسع مع قرب قدوم رأس السنة الصينية والاحتفال بالعام الصيني الجديد، والذي يصادف في 24 من كانون الثاني/يناير، وعليه وفي يوم 23 كانون الثاني/يناير تم عزل مدينة ووهان بشكل كامل من قبل السلطات الصينية بإيقاف جميع وسائل النقل العام والسفر الجوي (داخل وخارج المدينة)، واضعين كامل سكان المدينة البالغ عددهم 11 مليون نسمة تقريبًا تحت الحجر الصحي، وفي يوم 24 كانون الثاني/يناير وضعت كل من مدينتي هوانغقانغ وايتشو المجاورتين لمدينة ووهان، تحت الحجر الصحي ذاته، لقد حشدت السلطات الصينية أكثر من 300 فريق طبي من مختلف أنحاء البلاد، بما في ذلك الجيش من أجل احتواء المرض، كما قامت ببناء 3 مستشفيات جديدة، و 10 مستشفيات مؤقتة بسرعة غير مسبوقة كان أشهرها مستشفى هوشنشان في مدينة ووهان، والذي بني في أقل من 10 أيام على مساحة 269 ألف

قدم مربع ويتسع 1000 سرير، كما أعطت تعليمات مشددة على مستوى الإقليم والبلدية وعلى مستوى البلاد بشكل عام بتحسين النظافة العامة وعزل الضحايا المحتملين وتبادل الخبرات، ويبدو أن هذه الاستجابة غير المسبوقة أبطأت انتشار المرض محلياً، ولكن مدينة ووهان المكتظة بالسكان والتي تحتوي على أكبر المطارات وسط الصين، يستخدمه حوالي 30000 شخص يومياً، وهذا يعني أن فايروس كورونا المستجد قد ينتشر إلى دول العالم بسرعة، وهذا ما حدث بالضبط، وشكل امتحاناً حقيقياً لكيفية استجابة دوائر الصحة العامة للبلدان في جميع أرجاء العالم (العليوي، 2020، ص54-51).
وأوضح (شندول وزغير، 2021) من أن التسلسل الزمني لسرعة انتشار الفايروس من ظهوره وحتى تصنيفه وباءً عالمياً كالاتي:

1. في 21 ديسمبر 2019م أصدرت منظمة الصحة العالمية مذكرة للسلطات الصينية من أجل تطويق المرض، وتم الإعلان عن التمكن من عزل الفايروس المسبب للمرض، وتحليله والتأكد من اختلافه على جميع الفايروسات المعروفة لدى منظمة الصحة العالمية.

2. في 7 يناير 2020م وصل عدد الوفيات من الفايروس إلى 60 حالة، وتمكنت منظمة الصحة العالمية من تحديد تصنيف للفيروس الجديد، وانتمائه إلى عائلة الفيروسات التاجية كورونا، وأطلقت عليه اسم SARS-CoV-2 اختصاراً لـ (فايروس كورونا المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة النوع الثاني المستجد) الذي تبين وفقاً لإعلان المنظمة أنه فايروس طافر لنوع كان يعيش في الخفافيش أو في آكل النمل الحرشفي وفي جهة أخرى من العالم وفي نفس اليوم يحذر المركز الأمريكي لمراقبة الأمراض والأوبئة الرئيس الأمريكي من احتمال ظهور وباء في الصين.

3. في 8 يناير 2020م أعلنت منظمة الصحة العالمية عن وجود وباء عالمي جديد ينتقل بين البشر وله نفس أعراض فايروس سارس المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة، الذي كان ظهر عام 2002م.

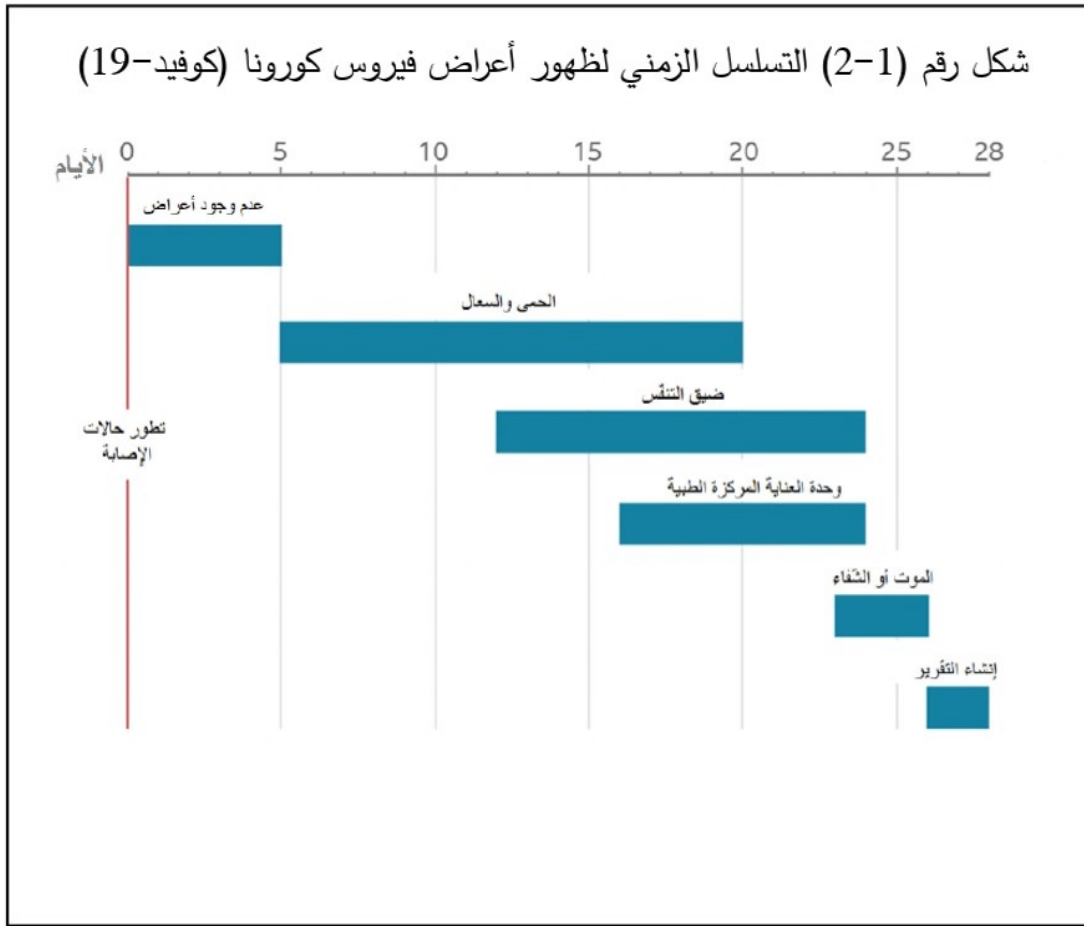
4. وفي 21 يناير 2020م تصنف منظمة الصحة العالمية فايروس كورونا الجديد وباء في الصين والدول المجاورة (شندول وزغير، 2021، ص16).

- وقد أوضحت بعض الدراسات التسلسل الزمني للإصابة بفيروس كورونا (كوفيد-19) كالاتي:
1. اليوم الأول: تبدأ الأعراض بشكل خفيف قد يعاني بعض المصابين من حمى أو سعال جاف أو ضيق في التنفس. وقد يشعر البعض أيضا بالإرهاق وألم في العضلات في حين قد تعاني أقلية من الإسهال أو الغثيان قبل يوم أو يومين من ذلك.
 2. اليوم الثالث: وفق دراسة أجريت على أكثر من 550 مستشفى في جميع أنحاء الصين فإن مرضى كوفيد-19 قد أصيبوا بالتهاب رئوي في اليوم الثالث من مرضهم.
 3. اليوم الخامس: في الحالات الشديدة يمكن أن تبدأ الأعراض في التفاقم وربما يعاني المرضى في اليوم الخامس من صعوبة في التنفس، خاصة إذا كانوا كبارا في السن أو لديهم حالة مماثلة موجودة مسبقا.
 4. اليوم السابع: هذا هو الوقت الذي يستغرقه في المتوسط لبعض المرضى في ووهان ليتم إدخالهم إلى المستشفى بعد بدء الأعراض، حيث قد يصاب المريض بضيق في التنفس في هذا اليوم.
 5. اليوم الثامن: عند هذه النقطة من المرجح أن يعاني المرضى المصابون بالحالات الشديدة من ضيق في التنفس أو التهاب رئوي أو متلازمة الضائقة التنفسية الحادة، وهو مرض قد يتطلب التنبيب، وغالبا ما تكون متلازمة الضائقة التنفسية الحادة قاتلة.
 6. اليوم التاسع: أصيب بعض مرضى ووهان بالإنتان، وهو عدوى ناتجة عن استجابة مناعية عدوانية في هذا اليوم.
 7. الأيام من 10 إلى 11: إذا كان المرضى يعانون من تفاقم الأعراض، فهذا هو الوقت المناسب لتطور المرض ويحتمل أن يتم إدخالهم إلى المستشفى أو إلى وحدة العناية المركزة ربما يعاني هؤلاء المرضى من آلام في البطن وفقدان الشهية أكثر من المرضى الذين يعانون من الحالات الخفيفة.
 8. اليوم 12: في بعض الحالات لا يُصاب المرضى بمتلازمة الضائقة التنفسية الحادة إلا بعد أسبوعين تقريبا من بدء المرض، حيث أكدت إحدى دراسات ووهان إمكان أن يستغرق الأمر 12 يوما في المتوسط قبل إدخال المرضى إلى وحدة العناية المركزة.

9. اليوم 21 - 17: في المتوسط تعافى الأشخاص من الفايروس وخروجهم من المستشفى أو موتهم في فترة ما بين 2.5 إلى 3 أسابيع.

10. اليوم 27: يمكث بعض المرضى في المستشفى لفترة أطول كان متوسط الإقامة في المستشفى لمرضى ومنتشو في الصين 27 يوما (شندول وزغير، 2021، ص8).

ويوضح الشكل أدناه التسلسل الزمني لظهور أعراض فايروس كورونا من بداية الإصابة وحتى الشفاء أو الوفاة (شكل 1-2)



المصدر: من دراسة شندول وزغير (2020م).

ولقد أصيب العالم بجائحة كورونا التي انتشرت بشكل سريع جداً، مما أثر على حياة البشر وأدى إلى اتخاذ كافة دول العالم لإجراءات احترازية للإسهام في الحد من انتشار هذا الفايروس، وقد أرغم مرض كورونا العالم بأسره على مواجهة أحد أكثر التحديات صعوبة في التاريخ المعاصر، حيث

تسبب في إصابة الملايين ووفاة مئات الآلاف من الناس، غير أنه سيكون من الخطأ الجسيم وصف هذا التحدي بالأزمة الصحية فقط، فهو أزمة إنسانية واسعة النطاق تفضي إلى بؤس ومعاناة بشرية جمعاء، وتدفع برفاهها الاجتماعي والاقتصادي إلى حافة الانهيار، وذلك كونها قد أصابت العامل الإنساني وهو الأساس، والتي بدورها قد أثرت على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والصحية والسياسية وغيرها.

ومن أجل احتواء انتشار العدوى فرضت غالبية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تدابير صارمة متعلقة بالصحة والسلامة العامة، مثل الالتزام بقواعد التباعد الاجتماعي وفرض الإغلاق الشامل، وحظر التجول، وإغلاق الحدود، ويبدو أن هذه الإجراءات كانت فعالة للغاية في احتواء الانتشار، وتوفير فرصة لنظام الرعاية الصحية للتركيز على اختبار الأشخاص وتتبع وعلاج المتضررين منهم، ومع ذلك فإن عمليات الحجر والإغلاق الشامل على الصعيد الوطني لها آثار اجتماعية واقتصادية وغيرها من الآثار الأخرى (العليوي، 2020، ص55).

خامساً: آثار جائحة كورونا (covid-19):

وسوف يتم التحدث عن أهم الآثار المختلفة التي خلفتها جائحة كورونا في بعض تلك الجوانب

في مايلي:

1. الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا:

خلفت جائحة كورونا عواقب قريبه وبعيدة المدى تتجاوز انتشار المرض نفسه والجهود المبذولة لاحتوائه فمع انتشاره حول العالم تم فرض حصر للتجوال وعلى أثره تم فرض الإغلاق الإجباري للمحلات التجارية والمصانع والذي أدى إلى انخفاض الأعمال التجارية في مختلف القطاعات الصناعية والخدماتية والصحية وقد نتج عنها الركود الاقتصادي على مستوى العالم (سيسرك، 2019، ص2).

وفي إطار التصدي لهذا الوباء، اتخذت العديد من حكومات العالم تدابير صارمة لمنع تفشي المرض، ولضمان الأداء السليم لنظام الرعاية الصحية وحماية الفئات الأكثر ضعفاً، ومع ذلك وبسبب تزايد حالة عدم اليقين والضعف الناجم عن إغلاق الأعمال التجارية، وفرض قيود السفر وتدابير الاحتواء، فإن الآثار الاقتصادية قصيرة الأجل وشيكة من حيث انخفاض الإنتاج والاستثمارات والأرباح بشكل يؤدي إلى ارتفاع معدل البطال.

كما هبطت أسواق الأسهم العالمية في 24 فبراير 2020م بسبب الارتفاع الكبير في حالات الإصابة بفيروس كورونا وبحلول الثامن والعشرين من فبراير من نفس العام شهدت أسواق الأسهم في جميع أنحاء العالم أكبر انخفاض لها في أسبوع واحد منذ الأزمة المالية في 2008م (ويكيبيديا، 2020م).

تقدر الأمم المتحدة أن ما يقرب من نصف عمال العالم قد يفقدون وظائفهم بسبب الاقتصاعات والآثار الاقتصادية الأخرى الناجمة عن تفشي المرض (UN News COVID-19, 2020) وتشير أحدث توقعات صندوق النقد الدولي لعامي 2020 و2021 بخصوص آفاق النمو أن العالم قد دخل في حالة ركود اقتصادي بمستوى سوء سنة 2009 إن لم يكن أسوأ (سيبرك، 2019م، ص2). حيث أصدر صندوق النقد الدولي تقريره الدوري بشأن التوقعات الخاصة بالنمو الاقتصادي والتوقعات الخاصة بالركود الاقتصادي المتوقع نتيجة جائحة كورونا وفي أحدث توقعات صادرة في أبريل يرسم الصندوق صورة أشد سوءاً للتوقعات السابقة، وهو أسوأ انكماش له منذ أزمة الكساد الكبير (great depression) في ثلاثينيات القرن الماضي، ويُعدُّ أسوأ حتى مما حدث في أزمة- 2007 2008م المالية (بلوفي، 2020، ص45).

حيث تتوقع بعض الدراسات وبناء على المعطيات التاريخية للأوبئة الكبيرة منها على وجه الخصوص أن أثرها على الاقتصاد على المدى البعيد قد يستمر لجيل أو أكثر كما يتوقع الصندوق أن يشهد حجم التجارة العالمية تباطؤاً أكثر (بلوفي، 2020، ص46).

ومن جهة أخرى صرحت مديرة صندوق النقد الدولي كريستالينا جورجييفا يوم 27 مارس أن جائحة (كوفيد-19) دفعت الاقتصاد العالمي إلى الانكماش الذي سيتطلب تمويلاً هائلاً لمساعدة الدول النامية وأشارت بقولها: "من الواضح أننا دخلنا في انكماش، سيكون أسوأ مما كان عليه الوضع في عام 2009 م بعد الأزمة المالية العالمية" (March 27, 2020).

بل إنها تعد من أسوأ الانكماشات التي شهدتها الاقتصاد العالمي منذ أزمة الكساد الكبرى في ثلاثينيات القرن الماضي، وصاحب ذلك انخفاضاً حاداً في أكثر من مستوى، ومن ذلك التجارة العالمية التي تراجعت مستوياتها بشكل ملحوظ (CRS, summary, 2020).

واستناداً إلى (علي وحمزة، 2020، ص94) فإن التأثير المباشر للوباء قلل من الناتج المحلي الإجمالي لاقتصادات الدول، وهذا سيكون سبباً يمنع الاقتصاد من الارتداد إلى قوته الكاملة بمجرد انتهاء الوباء في المدى القصير على عكس الركود الاقتصادي.

كما أن هناك عدة قنوات يؤثر من خلالها فايروس كورونا على الاقتصاد العالمي، وهي :

أ. التبادل التجاري، إذ يؤدي إلى إعاقة الإنتاج وعرقلة الإمداد وإضعاف الطلب العالمي، ومنه الطلب على الطاقة.

ب. الترابط المالي، وقد طال تأثيره المادي والمعنوي على أسواق المال العالمية التي شهدت انهيارات وأسوأ أداء منذ اندلاع الأزمة المالية العالمية عام 2008م، وبهذا تعطي أسواق المال مؤشرا سلبيا على شعور المستثمرين بتوجهات تأثير الفايروس على الاقتصاد العالمي.

ج. السياحة والنقل، إذ خفض معدل الرحلات وأغلق العديد من المطارات حول العالم، فهو يؤثر على العرض والطلب العالميين، أما على مستوى الاقتصاد المحلي للدول فيؤثر الفايروس من خلال ثلاث قنوات (علي وحمزة، 2020، ص94):

- إعاقة النشاط الاقتصادي، وذلك عبر إعاقة الإنتاج والخدمات والمواصلات والنقل والسياحة والتسوق، وإضعاف العرض والطلب، وهناك مدن وضعت تحت حظر التجول وتحولت إلى مدن أشباح كما شهدنا في الصين وإيطاليا.
- تكاليف التصدي والاحتواء من إنقاذ ودعم وإجراءات احترازية لقطاع الصحة والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية بتكاليف باهظة وأخذة في الارتفاع.
- الثقة واليقين، فالارتباك وعدم اليقين يضعفان الثقة، ويؤدي ذلك إلى الإحجام عن الاستثمار والإنفاق والسياحة.
- بالمحصلة سيصيب الفايروس الاقتصاد العالم بالشلل، إذ ان هناك توقعات بتراجع النمو في الصين وحدوث انكماش في اليابان وركود في فرنسا، كما أن هناك دعم مالي ضخم في ألمانيا، وإغلاق للمناطق الصناعية في شمال إيطاليا، وخفض طارئ لأسعار الفائدة إلى حدود الصفر في بريطانيا وأميركا، مع ضخ سيولة هائلة لإنقاذ القطاعي المالي ودعم الاقتصاد في أميركا، وفي منطقة اليورو.

2. الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا:

يشهدُ العالمُ تغيراتٍ متلاحقة، وتحدياتٍ كبرى عديدة، ومنها ما ظهر مؤخرا وهو انتشار فايروس كورونا المستجد، حيث تعدُّ جائحة فايروس كورونا المستجد وباءً عالمياً، كما صنفته منظمة

الصحة العالمية بتاريخ 11 مارس 2020، وينتشر هذا الوباء بشكل سريع بين الأشخاص كما حدده بعض العلماء، مما أثار بشكل مباشر على حياة الشعوب في دول العالم كافة (الخير، وآخرون، 2021، ص230).

وقد انعكس ذلك على الحياة الاجتماعية والتي تأثرت به مثل غيرها من الجوانب الأخرى، وقد عرفت الآثار الاجتماعية بأنها الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على جائحة كورونا وتشمل: العلاقات الأسرية، وتعدد أدوار المرأة، والتقيد عن الحركة خارج المنزل، إحياء فكرة التجمع الأسري، توظيف الوقت في تنفيذ الأعمال المؤجلة، واهتمام الأسرة بتقديم الغذاء الصحي، والالتزام بممارسة الشعائر الدينية، وتنمية القدرات الذاتية والتعليم، والمسئولية الاجتماعية للأفراد، وظهور المبادرات الاجتماعية، وانتشار التطوع، وضعف العلاقات الاجتماعية مع الأقارب والأصدقاء، والتعامل بخوف مع مصابي كورونا، وتزايد التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وانتشار الجريمة والنصب، وضيق الوقت على الانترنت، وانتشار الشائعات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وتبليغ الجهات المسؤولة عن التجمعات وحالات كورونا (شمس، 2020، ص500).

ولعل أهم ما أحدثه ذلك الوباء من تأثيرات على الجانب الاجتماعي تمثل بأن أكثر الآثار الاجتماعية تأثيراً لوباء كورونا هي التعامل بخوف مع مصابي كورونا، ثم تزايد التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع كانتشار الشائعات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، كما أن أكثر الإجراءات التي تم تفضيلها في التعامل مع الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا مستقبلاً، هي بناء الثقة الإلكترونية للوالدين لدعم التعليم الإلكتروني للأبناء، والاعتماد عليه في وقت الأزمات، وتقديم الإعلام لبرامج ثقافية واجتماعية وصحية وأمنية لتعامل المواطنين في حالات الأوبئة، بالإضافة إلى تطبيق الإجراءات الاحترازية للوقاية من المرض (التباعد والنظافة وأسلوب الحياة والعلاقات الإيجابية داخل الأسرة) وضع آليات وخطط مستقبلية لتعزيز شبكات الأمان الاجتماعي واستخدام التكنولوجيا، وتقنية المعلومات لأداء العمل عن بعد، واستخدام التعلم الإلكتروني ليكون جزءاً من التعليم التقليدي كاستثمار الوعي المكتسب نتيجة الجائحة للتعامل مع أي أزمات مستقبلية (شمس، 2020، ص526-527).

3. الآثار السياسية لجائحة كورونا:

لقد أحدثت الأزمة الدولية المتمثلة في ظهور فايروس كورونا عدة اضطرابات سياسية على المستوى الدولي، إذ يمثل فايروس كورونا أزمة عالمية، وذلك نظراً إلى توسع مجالها الجغرافي حيث تخطت آثارها الحدود الإقليمية مما استوجب نهوض الدول على مستوى العالم وتكاتفها دولياً وسياسياً واقتصادياً لمواجهة تلك الأزمة، كما كشفت جائحة كورونا ما بدا بعض المفكرين تناوله على استحياء قبلها من قرب انتهاء العولمة، ولذلك يرى البعض أنها تمثل نقطة فارقه بين عالمين، فما كان قبلها لن يعود كما كان، حيث يتحول العالم إلى دراسة الحالات الجزئية، مما أدى لدى البعض لهجرة التصورات الكلية من أجل تقرير حقيقة الوجود الجزئي والفردى من أجل قبول الآخر المختلف دون التمركز حول وضعه السياسي والاقتصادي (احمد، 2020، ص 469).

وفي المقابل عاد مفهوم الدولة القومية إلى الظهور مرة أخرى في مواجهة الفايروس وكأنها الحقيقة السياسية الصلبة في عالم يموج بالسيولة، وبرز دورها كفاعل أساسي سواء على حساب الطائفة أو القبيلة في مجتمعاتنا المختلفة، أو حتى على حساب الكيانات الفوقية والتكتلات الإقليمية في أبرز نماذجها نجاحاً كالاتحاد الأوربي الذي بدا مشلولاً أمام الوباء (الجيزاوي، 2021، ص 371-370).

وقد توقع "نيكولاس بيرنز" الدبلوماسي الأمريكي السابق تفكك الاتحاد الأوربي بعد فشله في مواجهة الأزمة على مستوى أعضائه وأيده في ذلك "ريتشارد هاس" دبلوماسي امريكي سابق، وذلك لتوقعه لمزيد من الإنغلاق على الداخل بالنسبة إلى الدول وتراجع القضايا الدولية ذات الاهتمام المشترك وقد دفع ذلك الحكومات والشركات والمجتمعات إلى تقوية قدرتها لمواجهة الفترات الطويلة من الانعزال على الذات ويبدو في هذا الإطار أن العالم لن يعود إلى قمة الاعتماد العالمي المتبادل الذي ساد في بداية القرن الحادي والعشرين الميلادي، وسيكون من الصعب على القادة السياسيين الحفاظ على هذا النموذج في التعاون الدولي المتبادل، وبذلك فقد اختلفت روى الدول سياسياً حول جائحة كورونا فهي متغايرة حسب أيديولوجيتها ومفاهيم فلسفتها القانونية والسياسية والاقتصادية ومن هنا تتضح درجة الاكتراث من عدمه، حيث ظهرت سلبيات مواجهة القومية الأوروبية للجائحة إلى استناد قوميتها على أساس اقتصادي خالص وبالتالي لم تعد الاعتبارات الأخلاقية ذات قيمة في السياسات الإجرائية الدولية لمكافحة الجائحة (احمد، 2020، ص 472).

ولم تقم دول العالم بمواجهة الجائحة فقط، بل تم استغلالها على الصعيد السياسي ما بين اتباع النظم الدستورية والاستبدادية، فاتباع كل نظام يدعون أن نظامهم هو الأفضل، وأن النظام الآخر هو سبب الوباء أو في الحد الأدنى هو سبب انتشار الوباء، وقد كان الخلاف بين النظامين كما تحدده الأدبيات في هذا المجال يكمن في أن النظم الدستورية أو الليبرالية تتشكل فيها السلطة بطريقة ديمقراطية ومقيدة بسيادة القانون، وتكون جميع أعمال السلطة السياسية متوافقة مع الحرية الفردية وترفع من شأن الاستقلال الشخصي قبل الدولة، وبالتالي تتقلص فيها سلطة الدولة عن طريق القانون، في المقابل فإن النظم الاستبدادية تتشكل فيها السلطة بطريقة تعسفية، وتضع الاستقرار كأولوية قبل الحرية الفردية، ويسود الاعتقاد بأن استقرار النظام السياسي هو أهم عنصر للأمن الفردي والجماعي (الجزاوي، 2021، ص376).

ونتيجة للمواجهات ما بين الأنظمة السياسية المتمثلة بمحوريتها النظام الديمقراطي والنظام الاستبدادي ووفقاً وللتقارير الصينية فقد واجهت الصين موجه متصاعدة من العداء العالمي بقيادة الولايات المتحدة عقب انتشار الفايروس، ووصلت المشاعر المعادية للصين لأعلى مستوياتها ووصلت الحرب الكلامية لذروتها بوصف الرئيس الأمريكي لفايروس كورونا بأنه الفايروس الصيني (الجزاوي، 2021، ص392).

سادساً: جائحة كورونا بساحل حضرموت:

وقد عبّرت وكالات الإغاثة عن قلقها بعد تأكيد أول حالة إصابة بفايروس كورونا في اليمن، حيث دمرت سنوات من الحرب الأهلية النظام الصحي هناك، وقالت منظمة أوكسفام إنها "ضربة مدمرة"، بينما وصفتها لجنة الإنقاذ الدولية بأنها "سيناريو كارثي"، ويعاني اليمن من أسوأ أزمة إنسانية في العالم ويعتمد الملايين على المساعدات الغذائية، وتنتشر في اليمن الأمراض مثل الكوليرا وحمى الضنك والملاريا، ونصف المستشفيات فقط تعمل بكامل طاقتها، من جانبها قالت لجنة الطوارئ الوطنية اليمنية، إن المريض يبلغ من العمر 60 عاماً في محافظة حضرموت الجنوبية، وذكرت السلطات أنها أغلقت الميناء الذي يعمل فيه الرجل وطلبت من الموظفين الآخرين العزل الذاتي لمدة أسبوعين، ورأت منسقة الأمم المتحدة للشؤون الإنسانية ليز غراندي أن تأثير الفايروس في اليمن سيكون "كارثياً" في حال انتشاره، وقالت غراندي "لقد خشينا هذا لأسابيع، والآن حدث ذلك. بعد خمس سنوات

من الحرب أصبح لدى الناس في جميع أنحاء البلاد أدنى مستويات المناعة وأعلى مستويات الضعف الحاد في العالم"، وقالت منظمة الصحة العالمية إنها تقدم الإمدادات الطبية ومعدات الاختبار وأجهزة التنفس والتدريب للخدمات الصحية في اليمن، وقالت تامونا سابدزي، مديرة لجنة الإنقاذ الدولية في اليمن، إن الملايين من اليمنيين يعيشون في ظروف ضيقة وغير صحية وكانوا عرضة للإصابة بالفايروس، مضيفاً "بينما كنا نعلم أن هذا السيناريو قادم، لا يزال انتشار كورونا (كوفيد-19) إلى اليمن بمثابة كابوس (موقع بي بي سي الاخباري، 2021م).

وقامت السلطات اليمنية بتطوير 37 مستشفى في أنحاء البلاد حيث أضافت أجهزة متنقلة لعلاج مصابي كورونا لكن هناك نقص في أجهزة الفحص والتنفس الصناعي وأسرة المستشفيات، حيث تم تأكيد أول حالة إصابة بفايروس كورونا في 10 أبريل لرجل يبلغ من العمر 60 عامًا في محافظة حضرموت، وكانت حالته مستقرة، وأغلقت السلطات المحلية الميناء الذي عمل فيه، فيما أغلقت محافظة شبوة ومحافظة المهرة حدودها مع حضرموت، وتم فرض حظر تجول لمدة 12 ساعة (موقع رويترز، 2020م).

وبحسب ما أفادت تقارير مكتب وزارة الصحة العامة والسكان، بساحل محافظة حضرموت، فقد بدأ ظهور حالات مؤكدة من الإصابة بمرض فايروس كورونا في شهر إبريل من العام 2020م، حيث بلغت حالتين، وتمائل أحدهما إلى الشفاء خلال شهر إبريل، فيما لا يزال الآخر في مستشفى العزل يتلقى العلاجات، وقد استمرت الحالات المؤكدة بالزيادة ووصلت في شهر مايو إلى 98 حالة إصابة مؤكده، توفي منها 43 حالة، وقد بلغت أعلى حالات للإصابة خلال موجة الجائحة في شهر يوليو بواقع 148 حالة، فيما بلغت أعلى نسبة للوفيات خلال الجائحة في شهر يونيو بواقع 61 وفاة وفيما يلي جدول رقم (1-2) يوضح كلا من حالات الإصابة والشفاء والوفيات خلال فترة الجائحة بساحل حضرموت، ولمزيد من التفاصيل انظر ملحق رقم (1) (مكتب وزارة الصحة العامة والسكان بساحل حضرموت).

جدول رقم (1-2) يوضح عدد الإصابات والشفاء والوفاة خلال جائحة كورونا بساحل
حزرموت 2022.

م	السنة	الاشتباه	المؤكدة	التعافي	الوفاة
1	2020	956	576	345	226
2	2021	2522	1526	1193	331
3	يناير 2022	346	258	31	8
	الإجمالي	3824	2360	1607	565

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مكتب وزارة الصحة والسكان ملحق (1)

وقد قامت السلطات المحلية بساحل محافظة حزرموت باتخاذ مجموعة من الإجراءات الاحترازية لمواجهة فايروس كورونا منذ اللحظة التي تم فيها التأكد من الإصابة الأولى في ساحل محافظة حزرموت في شهر إبريل حيث قامت باتخاذ مجموعة من الإجراءات تمثلت في الحظر الجزئي في بدابة الجائحة وإصدار بعض التعميمات التي تمنع الازدحام والابتعاد عن الأماكن المزدحمة بالإضافة إلى إغلاق المنافذ البحرية والبرية مع المحافظات المجاورة والزام جميع العائدين من الخارج بفترة عزل مدتها أسبوعان وكذا جميع المخالطين للإصابات، تجنباً لانتشار الفايروس وقد عملت على تعقيم الشوارع والأماكن العامة بعمليات الرش الضبابي بشكل يومي والاهتمام بنظافة جميع الأماكن العامة والزام جميع المواطنين بالإجراءات الاحترازية من ارتداء للكمامات والقفازات وتعقيم الأيدي بشكل مستمر، بالإضافة إلى إصدار مجموعة من التعميمات التي تقضي بتقليل العاملين بأماكن العمل تجنباً للازدحام ونقشي الفايروس (بيانات السلطة المحلية وتعميم مكتب وزارة الخدمة المدنية، ملحق رقم 4 و5).

المبحث الثاني استمرارية العمل

تمهيد:

إن استمرارية العمل هو نشاط تقوم به المنظمات للتأكد من استمرار إتاحة وظائف العمل المهمة للعملاء والموردين، والمنظمين، والكيانات الأخرى التي بحاجة للوصول إلى هذه الوظائف تحت أي ظرف، وإن استمرارية العمل ليس مخططاً يمكن تنفيذه وقت وقوع الكارثة، بل هو عبارة عن نشاطات يومية تؤكد على أهمية الحفاظ على أداء العمل بشكل متواصل بعيداً عن التوقف المفاجئ نتيجة الحوادث والكوارث، حيث إن أساس نجاح استمرارية العمل هي وجود معايير واضحة وتطوير البرامج والسياسات الداعمة والمبادئ التوجيهية والإجراءات اللازمة لضمان متابعة العمل دون توقف بغض النظر عن الظروف والأحداث السلبية التي قد تحصل، وعادةً ما يختلط الأمر بين استمرارية العمل وإدارة المخاطر (www.wikipedia.org/wiki/, 2022).

إن إدارة المخاطر ما هي إلا ممارسة لعملية اختيار نظامية لطرق ذات تكلفة فعالة من أجل التقليل من أثر تهديد معين على المنظمات (الشركات أو المؤسسات)، بالإضافة إلى أن كل المخاطر لا يمكن تجنبها أو تقليص حدتها بشكل كامل وذلك ببساطة يعود لوجود عوائق عملية ومالية، لذلك فإن على كل المنظمات أن تتقبل مستوى معيناً من الخسائر (مخاطر متبقية)، بينما تستخدم إدارة المخاطر لتفادي الخسائر قدر الإمكان فإن التخطيط لاستمرارية العمل وجدت لتعالج نتائج ما يتبقى من المخاطر، وتكمن أهميتها في أن بعض الحوادث التي ليس من المحتمل أن تحدث قد تحدث فعلاً إن كان هناك وقتاً كافياً لحدوثها، وإن إدارة المخاطر والتخطيط لاستمرارية العمل هما عمليتان مربوطتان مع بعضهما ولا يجوز فصلهما (www.wikipedia.org/wiki/, 2022).

كما تُواجه إدارة المنظمات (الشركات أو المؤسسات) على الصعيد العالمي تهديدات وحوادث خارجية قد تتسبب في اضطرابات في تطور الأعمال، وقد تؤدي إلى فشل العمل مثل التطورات التكنولوجية وتغيير المناخ، لذلك يجب على المنظمات أن تتكيف عند وقوع مثل تلك الحوادث والتعامل معها بشكل فعال، ووضع خطط منسقة لأفضل الممارسات المعترف بها دولياً لضمان وجود استجابة فعالة وانتعاش أسرع والتأكد من أنها ملائمة لتحديات الأعمال الحالية والناشئة؛ لهذا السبب تم إنشاء المعيار الدولي

الأول لنظام إدارة استمرارية العمل (ISO 22301) الذي يتطلب الأمان والمرونة لتنفيذه والحفاظ على فعالية الخطط والأنظمة والعمليات لاستمرارية الأعمال (إدارة استمرارية الأعمال (ISO 22301)).

أولاً: مفهوم استمرارية العمل:

تعتبر استمرارية العمل فرعاً حديثاً من فروع علم الإدارة، والذي ظهر للتقليل من العواقب الوخيمة التي تلحق بأعمال المنظمات في حالات الكوارث والأزمات والطوارئ وتصيب أغلب نشاطاتها في أوقات معينة، وكذلك لمنع حدوثها في معظم الأحيان (محمد، 2019، ص418).

كما إن الكوارث الطبيعية، والأزمات البيئية، والقضايا التقنية، والحوادث القاسية، والأزمات قد تحدث وتؤثر في كلا القطاعين الخاص والعام على السواء، لذا أصبح وجود إدارة لاستمرارية العمل اليوم من العناصر الأساسية في منظومة إدارة الطوارئ والأزمات والكوارث، من أجل استرجاع المقدرة الكاملة والعودة إلى الوضع الطبيعي بأسرع وقت (خليل وحمود، 2019، ص153).

وتعرف استمرارية العمل بانها قدرة المنشأة على مواصلة تنفيذ أو تسليم المنتجات أو الخدمات التي تعد هامة للمنظمات والأعمال ووفقاً لمستويات مقبولة ومحددة مسبقاً بعد وقوع حادث مسبب للتعطل، بل أن استمرارية العمل لا تركز بالضرورة على الحوادث المسببة للتعطل من الناحية الفنية فقط، حيث يمكن أن تؤدي أي حادثة تخريبية ذات تأثير على الجاهزية التشغيلية لأي منشأة، إلى إطلاق خطط استمرارية الأعمال، لذلك من المهم أن تحقق المنظمة فهماً لما يمكن أن يعوق الجاهزية التشغيلية (الدليل العملي للتعافي من الكوارث الإصدار 1.0.2، 2019، ص5)

حيث عرّف Mcphee استمرارية العمل بانها إطار شامل يهدف إلى تقليل تأثير الاضطرابات التشغيلية، واستعادة البنى التحتية لتقنية المعلومات، ويركز أيضاً على التعافي السريع واستئناف وظائف الأعمال الحاسمة لتحقيق التزامات العمل اتجاه المستفيدين (Mcphee، 2009، ص7).

وقد عرف المهندس الحشف استمرارية العمل "بأنها قدرة الجهة على مواصلة أنشطتها/خدماتها خلال إطار زمني مقبول في حال التعرض لتعطل (الحشف، 2020، ص11).

كما تم تعريف استمرارية العمل بأنها العمليات التي تتصل بتعرض المنظمة إلى التهديدات الداخلية والخارجية التي يمكن ان تؤدي إلى توقف الأعمال فيها، وهذا يشمل الرقابة الإدارية، ووظائف إدارة المخاطر، والأزمات، وتوثيق الخطط والعمليات للحفاظ على الأعمال في حال حدوث اي تعطل

فيها، وتعد استمرارية العمل من العناصر الأساسية في منظومة إدارة الطوارئ والأزمات والكوارث، نظراً لما لها من دور كبير في استرجاع المقدرة الكاملة لعمليات المنظمة والعودة إلى الحياة الطبيعية، وتمثل استمرارية العمل عملية تكرارية ينبغي أن تدرج ضمن الثقافة الإدارية للمنظمة من خلال تنفيذ برامج استمرارية العمل والتي تعمل على بث الوعي بهذه الموضوع داخل المنظمة (مهدي، 2018، ص310-309).

كما وضح مفهوم استمرارية العمل قدرة المنظمة على تبني استراتيجيات للاستمرار في تقديم السلع والخدمات والأفكار والقيام بمهامها الأساسية والضرورية (كحد أدنى) خلال وبعد التعرض لأزمة أو طارئ أو كارثة قد تؤدي إلى إرباك العمل أو إيقافه (محمد، 2019، ص421).

ثانياً: نظرة تاريخية حول تطور نظام استمرارية العمل:

ولقد كانت المرحلة الأولى لتطور استمرارية العمل تتمحور حول التعافي من الكوارث والتي تركز على تكنولوجيا المعلومات وتستفيد من تكنولوجيا النسخ الاحتياطي على الأقراص واستعادتها في مراكز البيانات خارج المنظمة.

وفي عام 1960-1970 أصبحت التكنولوجيا مورداً باهظ الثمن بالنسبة للمنظمة وكانت قوة العمل القائمة على إدخال المعلومات للكمبيوتر تتطلب القليل من التدريب ويمكن استبدالها بسهولة، وفي عام 1980 أحدث ظهور الكمبيوتر الشخصي نقلة نوعية في محتوى التخطيط للاستمرارية، وقد تحولت قوة المعالجة والتشغيل من الصندوق الأسود لحجرة الكمبيوتر إلى سطح المكتب، كما ظهرت الحوسبة الموزعة وبدأت منظمات الأعمال توظف الحوسبة الآنية Real Time وفي تلك الفترة تزايد الاهتمام بعمالة المعرفة والتي أصبحت من الموارد الهامة داخل منظمات الأعمال، وهكذا عام 1990 تغير المحتوى تغييراً جذرياً مع نمو الإنترنت، ومع استخدام التكنولوجيا كميزة تنافسية، وقد أصبحت التطبيقات الإلكترونية الفورية أكثر أهمية لفاعلية نماذج الأعمال الخاصة بالمنظمات، كما أصبحت عمالة المعرفة أكثر مهارة وأكبر أجراً ومن الصعوبة استبدالها (خليل وحمود، 2019م. ص150).

وفي ظل ذلك جاءت استمرارية الأعمال بتركيز جديد على الأفراد، العمليات، البنية التحتية، وبدأت بعض الشركات في النظر لوقت الاستعادة والتعافي في صورة دقائق وساعات بعد أن كانت أياماً وأسابيع، كما ظهرت تكنولوجيا التعافي من الكوارث لمنتجات مثل Electronic Vaulting & Remote

Mirroring وقد بدأت التشريعات والتنظيمات المرتبطة باستمرارية العمل في التزايد وخاصة في صناعة الخدمات المالية، وفي عام 2001 شكلت أحداث الحادي عشر من سبتمبر نداء استغاثة للعديد من المنظمات إن لم يكن جميعها، فقد أدركت أن أقراص النسخ الاحتياطي لا تناسب جميع وظائف المنظمة، فالعديد من الشركات لديها خطط للتعافي لم تكن كافية أو غير محدثة أو كلاهما معاً، وهناك تغيرات أخرى نشأت لتؤثر على التخطيط لاستمرارية العمل، ففي الماضي كانت مرحلة تحليل التهديدات لتطوير الخطة تتكون من البحث عن المخاطر المحتملة واحتمال الحدوث أي كانت الخطط تطور على أساس المخاطر المعروفة، والآن مع تنامي تهديدات الإرهاب والجريمة الإلكترونية جاءت فكرة الاعتماد على طرف خارجي للقيام بهذه المهمة، فالعالم الآن مليء بالعديد من التهديدات غير المعروفة والتي تتطلب أن تكون استراتيجيات استمرارية العمل أكثر اتساعاً وشمولية مما كانت عليه في الماضي وتتطلب جهوداً كبيرة لتحديد أولويات جهود التعافي من الحوادث والتطوير الوقائي لاستراتيجيات الاستمرارية المبتكرة، مع كل هذه التغيرات والتطورات البيئية تطور مصطلح إدارة استمرارية العمل وبدأ يحتل أهمية كبيرة، ويركز بشكل كبير على بناء المرونة، ولا يركز على خطط واستراتيجيات التعافي من الكوارث فقط (محمود، 2019، ص6).

ثالثاً: أهمية استمرارية العمل:

تعد استمرارية العمل من المواضيع الحديثة إلى حد ما في مجال الإدارة وعنصراً أساسياً على مستوى الإدارة العليا في المنظمات، والتي تمكن المنظمة من الاستجابة بشكل فوري وبفاعلية لحوادث تعطل العمل، والحفاظ على استمرارية أنشطتها الأساسية والضرورية، وتهتم استمرارية العمل بتطوير ترتيبات وإجراءات مسبقة تمكن المنظمة من الاستجابة للأحداث التي تقع، بطريقة تعمل على استمرارية وظائف الأعمال الحرجة وفقاً للمستويات المخططة من المقاطعات أو التغيرات الضرورية، بحيث إن استمرارية العمل تعكس ثقافة العمل في المنظمة، والمتمثلة بمجموعة من الإجراءات التي تجعلها على هبة الاستعداد في مواجهة الطوارئ والأزمات والكوارث وتقديم خدماتها الأساسية فضلاً على إنها تحقق بيئة آمنة تحد من الآثار المحتملة التي تؤثر على العمل (خليل ومحمود، 2019، ص153).

ومن هنا تبرز أهميتها في الآتي:

1. الاستجابة والإدارة الجيدة للأزمات.

2. الالتزام بالقوانين وحماية الأفراد.
3. الصيانة المستمرة للأنشطة الحيوية للمنظمة (محمد، 2019، ص421).
4. تكشف عن الاختلافات ما بين المخطط وبين الواقع الفعلي.
5. يمكن أن تولد أفكاراً بشأن أكثر الطرق كفاءة في العمل.
6. تبيان الاستعداد لمواصلة تقديم المنتجات في الوقت المناسب وتحت ظروف صعبة.
7. تهتم بالعاملين والزبائن وتشير إلى مستويات عالية من الاحتراف (مهدي، 2018، ص310).
8. وضوح مخاطر الأعمال بشكل أكبر على الصعيدين الخارجي والداخلي عبر المنطقة، يمكن المؤسسة من تبني منهج وقائي بشكل أسرع لخفض تأثير الحوادث وفترات التوقف عن العمل لأدنى مستوى عند التعرض لأي حادث.
9. يوضح واجب الرعاية للموظفين وزيادة مشاركتهم وتفهمهم بغض النظر عما يحدث.
10. تعزيز القدرة على الاستجابة عند حدوث اضطرابات من خلال توفير تكاليف التخفيف من ذلك الاضطراب.
11. زيادة الثقة في خطط التعافي الخاصة بالمؤسسة من خلال الحرص على ضمان حالات الاحتمالات الذكية والمناسبة (إدارة استمرارية العمل (ISO 22301)).

رابعاً: أبعاد استمرارية العمل:

يهدف التعرف على أبعاد استمرارية العمل، على فهم شامل لكيفية قيام المنظمة بالأعمال مع التركيز على الوظائف الحساسة أو الحرجة التي يجب إجراؤها، حتى يتم تقديم المنتجات أو الخدمات الرئيسية التي تقدمها المنظمة، والتي في حالة توقفها تسبب لها تأثيراً كبيراً (ضرر) وبالتالي فإن استمرارية العمل تركز على ان تكون لها الأولوية في الاسترداد ومحاولة الاهتمام بها قبل غيرها عند وقوع أي ضرر، وقد حدد كلاً من **BSI (2006)** و **Gallagher (2003)** العناصر الرئيسية لاستمرارية العمل كالاتي:

1. الأفراد:

قام الباحث بالتركيز على مجموعة من الأبعاد التي تأثرت بشكل مباشر من جراء انتشار جائحة كورونا، والتي عملت على التأثير بشكل كبير في استمرارية العمل للأفراد خلال جائحة كورونا وهي:

أ. بُعد الصحة والسلامة المهنية.

ب. بُعد الانضباط الوظيفي.

ج. بُعد دوران العمل.

2. التمويل والآلات:

حيث قام الباحث بدمج كلا من عنصري التمويل والآلات في بُعد واحد، تحت مسمى بُعد العمليات الإنتاجية، وذلك نظراً الى محدودية استخدام كلا منهما في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، والتي تأثرت بفعل انتشار جائحة كورونا وانعكس ذلك فيما يقدمه المصنع من منتجات.

3. التسويق:

والتي يقصد بها الكيفية التي يتحصل عليها المصنع على العوائد المالية لتغطية النفقات والحصول على الأرباح وهي عن طريق تسويق (بُعد التسويق) المنتجات التي ينتجها المصنع. ويمكن شرح كل تلك الأبعاد التي تم اختيارها بشكل أكثر تفصيلاً على النحو الآتي:

أ. الصحة والسلامة المهنية:

تعرف السلامة والصحة المهنية: هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولها من أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث (عباس، 1999، ص85).

كما تعرف الصحة المهنية: هي الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسمانية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي، إذن الصحة المهنية هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح، ففيه حماية لحياة الفرد العامل وصحته ومنه أيضاً حماية للإنتاج وثروة المنظمة (بوخمخ، 2009، ص2).

• أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة، ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة، فظروف العمل غير الآمن قد تؤدي للكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل، فالعمال

الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج، وتبرز أهمية السلامة والصحة المهنية فيما يلي (المغني، 2006م، ص17):

- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: أن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبين جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.
- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم وكذلك تعطيل العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي بصورة خاصة في المنظمة الصناعية.
- توفير وسائل السلامة العمالية الضرورية للعامل، من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات (القبوتي، 2010، ص293).

• دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية:

تدعو الحاجة للاهتمام بالصحة والسلامة المهنية بحسب ما أشار إليه (بوخمخ، 2009) للدوافع التالية:

- الدوافع الإنسانية:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، بسبب الآثار الجسدية النفسية والاجتماعية المترتبة عن مختلف الحوادث والأمراض التي يمكن أن تصيب العامل في

عملة، وقد يترتب عن حوادث العمل والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز كلي أو جزئي، أو بمرض مزمن... ألخ، وغيرها من الإصابات الجسدية والنفسية والعقلية التي تكلف العامل معاناة كبيرة لا يساويها أي تعويض، كما أن الضرر الصحي، الوفاة... ألخ، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.

– الدوافع الاقتصادية:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المنظمة وعلى الاقتصاد الوطني لأي بلد، حيث يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المنظمة وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً واهتلاك غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المنظمة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.

ب. الانضباط الوظيفي:

يُعد الانضباط الوظيفي في المؤسسات هو من أسس النجاح والتطور لتلك المؤسسات والذي يتمثل في الالتزام بالقوانين والأنظمة في تلك المؤسسات وأيضاً التقيد بمعايير القيم والأخلاق في المجتمع، وقد نادى به كثير من خبراء الإدارة منذ سنين، لما له من نتائج إيجابية على المؤسسة والموظف والمجتمع، ويتضح ذلك في مخرجات العاملين في تادية مهامهم وأعمالهم.

ويعرف نوفل (2015م) الانضباط الوظيفي أنه: إلتزام وخضوع وسلوك الموظف للقوانين واللوائح والأنظمة والتعليمات من قبل إدارة المنظمة والمتعلقة بالمنظمة والوظيفة والمهام المكلف بها والالتزام بالأخلاق والقيم المتعارف عليها في المنظمة والمجتمع.

• أهمية الانضباط الوظيفي على المنظمة والمجتمع والدولة:

ويرى المالكي (2015م) إلى أن أهمية وجود الانضباط الوظيفي أو الإداري في المنظمات، الحكومية، حيث أنه يحقق أهدافا وفوائد كثيرة منها:

– نجاح المنظمات في أعمالها وتحقيق أهدافها ونموها وتطويرها للأفضل مما ينعكس المرود الإيجابي على الموظفين وعلى المنظمة وعلى المستفيدين من خدمات المنظمة بوجه عام.

- تحقيق برامج التنمية التي تسعى الدولة الى تحقيقها من خلال الخطط الموضوعة والتي تم رصد مبالغ كبيرة لها.
- تحقيق الكفاية والفاعلية واجراء تطوير وتحسين كما ونوعا في الخدمات المقدمة للمواطنين.
- الاستغلال الأمثل للوقت والجهد في أداء الأعمال الموكلة للموظف.
- ضمان سير العمل وفق التعليمات والقوانين والأنظمة والسياسات المتعلقة بالموظفين والوظائف.
- الوصول إلى الرفاهية والسعادة لمواطني الدولة من خلال تقديم خدمات جيدة لهم.

أهمية الانضباط الوظيفي على الموظفين:

ويشير بدر (2012) إلى أن هنالك نتائج إيجابية تنعكس على الأفراد العاملين في المنظمات نتيجة انضباطهم الوظيفي ومنها:

- شعور الموظفين بروح معنوية عالية: حيث الحالة الذهنية والعاطفة الإيجابية نحو وظيفتهم ونحو منظماتهم مما ينعكس على الأداء بشكل إيجابي ويزيد درجة الانتماء والولاء للوظيفة وللمنظمة وزيادة في الرضا الوظيفي.
- الأداء المتميز: فهناك دراسات تشير إلى زيادة درجة التميز في الأداء نتيجة الانضباط الوظيفي، حيث كلما زادت درجة الانضباط الوظيفي كلما زادت درجة التميز في الأداء.
- التقليل من دوران العمل: تشير بعض الدراسات الى أن زيادة درجة الانضباط الوظيفي يقلل من معدلات دوران العمل، حيث ان الانضباط الوظيفي في العمل يقلل من درجة التأخر والغياب عن العمل وحتى أنه يقلل من درجة ترك العمل.

• أنواع الانضباط الوظيفي:

هنالك نوعين من الانضباط هما الانضباط الذاتي والانضباط الخارجي وسنتطرق الى كل منها بشكل مختصر:

الانضباط الذاتي:

أشار أبو الخير (1997م) ان الانضباط الذاتي هو "قدرة الفرد في سلوكه وتصرفه ومحاسبته لنفسه قبل أن يحاسبه غيره، وعبادته لعمله والحرص على أداء دوره بروح من الجدية والإلتزام والتفاني والإخلاص" وهناك الفاظ أخرى تطلق على الانضباط الذاتي وهي الضمير والوجدان.

حيث أن الوجدان أو الضمير أقدر على ضبط السلوك من الضوابط الثلاث (القوانين الطبيعية والقوانين الاجتماعية والرأي العام)، فهو الرقيب الواعي الذي لا ينام عليه ولا يستطيع أن يتهرب من رقابة أحد، ومما يمتاز به الضمير أو الوجدان انه يمثل الحكم المنبثق من سلطة ذاتية بعكس سائر الضوابط التي تمثل الحكم الصادر من سلطة خارجية (رايح، 1982م).

الانضباط الخارجي:

ويشير بدر (2012م) إلى أن هذا النوع من الانضباط يأتي من الخارج على النحو التالي:

- يأتي من رقابة المنظمة على سلوك موظفيها.
 - يشمل على مجموعة من اللوائح والأنظمة لضبط السلوك الوظيفي.
 - يأتي من خارج المنظمة من أجهزة الرقابة الحكومية.
- ويوضح المالكي (2015م) الى ان الرقابة التي تمارسها المنظمة او الأجهزة الرقابية الحكومية على الموظفين من خلال فرض اللوائح والأنظمة والقوانين باستخدام الوسائل الرقابية المختلفة فهي تهدف إلى:

- التعرف على معوقات أداء الموظفين لأعمالهم والعمل على حلها وتلافيها.
- معرفة الانحرافات اثناء وقوعها وبعد وقوعها والعمل على وضع الحلول المناسبة لها.
- التأكد من الاداء والإنتاج يسير حسب الخطط والمعايير الموضوعة مسبقا.
- التأكد من العمل وممارسة الوظائف يسير حسب التعليمات والأنظمة والقوانين، وأن الأفراد العاملين ملتزمين بتلك التعليمات والقوانين.
- التأكد من الأفراد يقومون بواجباتهم الوظيفية.
- التأكد من أن الأفراد يحصلون على حقوقهم الوظيفية بالكامل لقاء عملهم والتزامهم.

ج. دوران العمل:

عرّف (أحمد، 2016م، ص27) دوران العمل على أنه حركة الموظفين والعاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة وتشتمل هذه الحركة على الموظفين الخارجيين من المؤسسة سواء بإرادتهم أو بفصل أو نقل من قبل المؤسسة نفسها أو حتى أسباب قهريّة مثل حالات الوفاة أو التقاعد بقوة القانون، كما تشمل

الحركة على الموظفين الداخليين إلى المؤسسة أي المعينين حديثاً في المؤسسة أو المنقولين إليها أو الموظفين القدامى العائدين للمؤسسة.

• المفاهيم المرتبطة بدوران العمل:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بدوران العمل كما وضحتها (رضوان، 2013م، ص53) وهي:

– التدوير الوظيفي:

يُعرف التدوير الوظيفي بأنه حركة تغيير مخططة للأفراد تشمل النقل من وظيفة إلى وظيفة آخر بغرض تطوير مهاراتهم وفهمهم، وتعزيز القيادات وتعزيز مبدأ الاعتماد على التنافس في سبيل تشجيع الكفاءات من الكوادر الإدارية الناجحة والمؤهلة.

– تدوير العاملين:

هو تحرك العاملين من عمل لآخر وفق أهداف وغايات محددة مسبقاً لقد استخدم هذا الأسلوب التدريبي من قبل المشروعات الاقتصادية في الدول المتقدمة، ويعرف أيضاً بأنه تنقل العاملين على أكثر من وظيفة.

– تدوير العمل:

هو عملية نقل الموظف من وظيفة إلى آخر من الأساليب الدارجة على نطاق واسع كان يعمل موظف مدة ثلاثة أشهر في تخطيط المشتريات ثم ينتقل للعمل في إدارة المخازن أو إدارة التفتيش والرقابة.

– التسرب الوظيفي:

التسرب كما أشار إليه الأدب التنظيمي " بأنه توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً."

• الآثار المترتبة عن دوران العمل

عند التفكير في ظاهرة دوران العمل، قد يتبادر إلى الذهن نتائجه السلبية ومد الضرر والمشاكل المادية والمعنوية التي قد يسببها بالمنظمة، وقد كان هذا هو الدافع القوي لإجراء العديد من الدراسات والبحوث ولاهتمام المديرين به ومحاولاتهم المستمرة للسيطرة والتحكم عليه والتخفيف منه ما أمكن، إلا أنه عند التفكير في نتائج التسرب وآثاره نجد أن نتائجه تمتد إلى خارج نطاق المنظمة لتصل إلى

الموظفين المتسربين والموظفين الباقين، كما نجد أن هذه النتائج ليست بالضرورة سلبية بل قد تكون إيجابية لكل الأطراف المعنية (علي، 2017م، ص1171).

– الآثار الإيجابية لدوران العمل:

ويرى (الهليل، 2006م، ص66) أنه قد يحقق دوران العمل للفرد العديد من المنافع الاقتصادية وذلك يتوقف على سوق العمل ومد توفر الوظائف المناسبة فيه وعلى مهارات وقدرات الفرد التنافسية وهناك منافع أخر ليست بالضرورة تكون اقتصادية فقد يحقق الفرد طموحه من خلال البحث عن الوظائف التي تتناسب مع طموحاته وميوله ومهاراته أو التي يتخلص فيها من الضغوط ويشعر فيها بالمتعة، وكذلك من بين الإيجابيات الاستغناء عن خدمات الموظفين ذوي الأداء الضعيف وهذا أكثر النتائج التنظيمية وضوحاً وذلك بالاستغناء عن خدمات الموظفين ذوي الأداء الضعيف وإحلال موظفين ذوي أداء أفضل ودخول دماء جديدة ونشيطة، وهناك بعض المزايا نذكرها في نقاط:

- ✓ زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- ✓ الإثراء الوظيفي والتجديد والإبداع في العمل.
- ✓ زيادة دوافع وحافزية الموظفين والقيادات.
- ✓ إبراز المواهب والقدرات الكامنة للموظفين.
- ✓ التخلص من البيروقراطية والروتين.
- ✓ سد النقص في بعض المهارات المطلوبة.

– الآثار السلبية لدوران العمل:

إن خروج الموظفين يعتبر في المنظمات الإدارية من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها ويترتب عليه آثار سلبية كما ذكرها **Ongori (2007)** نذكر منها:

- ✓ تعطيل الأداء الوظيفي بسبب فقدان الكفاءات الجيدة من الموظفين نتيجة لتركهم المنظمة.
- ✓ الارتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات نتيجة ترك أصحاب المهارات والكفاءات للمنظمة.
- ✓ تدني المعنويات عند استمرار عملية ترك العاملين للمنظمة والذهاب إلى مكان عمل أخر، فإن ذلك سوف يضعف الروح المعنوية لبقية الأفراد العاملين، ومن ثم تدني الإنتاجية وتراجع البناء التنظيمي وارتفاع التكاليف.

✓ ارتفاع تكاليف فترسب العاملين يترتب عليه تكاليف عالية مثل الإعلان عن وظائف جديدة ثم تكاليف التدريب وتكاليف التكيف في بيئة العمل الجديدة.

الاثار السلبية على مستوى الأفراد:

قد يسبب دوران العمل للأفراد بعض السلبيات نذكرها كالآتي:

✓ من الممكن انخفاض إنتاجية بعض العاملين بسبب تدوير العامل من وظيفة ذات مهام أكبر إلى وظيفة ذات مهام أقل.

✓ الفهم الخاطئ من قبل بعض العاملين حول سبب تدويرهم، مما يؤثر على أدائهم.

✓ احتمال عدم اهتمام العامل بتنفيذ الأعمال الموكلة له بسبب فهمه الخاطئ لعملية التدوير الوظيفي.

✓ قد يشعر العامل بعدم الاستقرار الوظيفي، مما ينعكس ذلك على ضعف حصوله على فرص أفضل لكسب الترقيات.

✓ قد يؤدي التدوير الوظيفي إلى إحباط بعض العاملين بسبب نقلهم إلى وظائف تتطلب جهوداً أكبر (علي، 2017م، ص1175).

د. العمليات الإنتاجية:

وبحسب ما تم توضيحه مسبقاً فإن هذا البُعد يتكون من عنصرين رئيسيين هما التموين والآلات وهما العنصرين الأساسيين في العمليات الإنتاجية، وان العمليات الإنتاجية جزء من إدارة الإنتاج والعمليات وهي المسؤولة عن تحويل المدخلات الى مخرجات من خلال العمليات الإنتاجية.

• مفهوم الإنتاج والعمليات:

عرف البكري (2009م، ص9) مفهوم الإنتاج والعمليات على أنها: "النشاط الذي يتعلق بتحويل عناصر الإنتاج (أي المدخلات من مواد خام وعمالة، أفكار، معدات، أموال،) من خلال العمليات الإنتاجية إلى مخرجات على شكل سلع ملموسة (أجهزة، آلات...) أو خدمات.

كما نجد ان الرفاعي (2005م، ص341) قد عرف إدارة الإنتاج والعمليات بأنها: "عملية خلق السلع والخدمات التي لها قيمة شكلية ومكانية وزمنية"

• أهداف إدارة الإنتاج والعمليات:

تسعى كل مؤسسة من خلال إدارة الإنتاج والعمليات إلى إنتاج المنتوجات اللازمة بالكمية اللازمة والنوعية المطلوبة وبالجودة المطلوبة وبأمثل التكاليف الممكنة وفي الآجال المحددة، أخذاً بعين الاعتبار التغيرات التي يمكن أن تحدث في محيطها الداخلي والخارجي، وهذا من أجل تلبية الحاجات والرغبات المعبر عنها من قبل أفراد المجتمع.

وعليه تهدف المؤسسة من خلال إدارة الإنتاج والعمليات إلى مجموعة من الأهداف كما وضحاها (العامري، 2007م، ص 529) وهي:

- **الكلفة:** والمقصود بها الإنتاج بكلفة معقولة بحيث يستطيع الزبون أن يشتري المنتج بسهولة وكذلك تكون الكلفة معقولة للمؤسسة بحيث تستطيع تحقيق هامش من الربح المعقول.
- **الإنتاجية:** وهي عبارة عن قسمة القيمة الكلية للمخرجات على القيمة الكلية للمدخلات وهي مؤشر مهم على قدرة المؤسسة على تحويل المدخلات إلى مخرجات بحيث تكون قيمة المخرجات أكبر من المدخلات.
- **الجودة:** وتعني تقديم منتجات ذات مواصفات ا رقية وتشبع حاجة الزبون، أو تتطابق مع هذه الحاجة.
- **المرونة:** ويقصد بها الاستجابة للتغيرات التي تحصل في بيئة عمل المؤسسة الداخلية والخارجية.
- **التسليم السريع:** ومعناها أن تقوم المؤسسة بتسليم ما يطلب منها من منتجات بالسرعة الممكنة إلى الزبائن.
- **الكفاءة:** وهي حسن إستغلال الموارد المختلفة من مواد وعمل وطاقة ورأس مال.
- **الإبداع التكنولوجي:** وهو القدرة على إدخال منتجات أو ابتكار عمليات جديدة أو تحسين ما موجود منها.

• قرارات إدارة الإنتاج والعمليات:

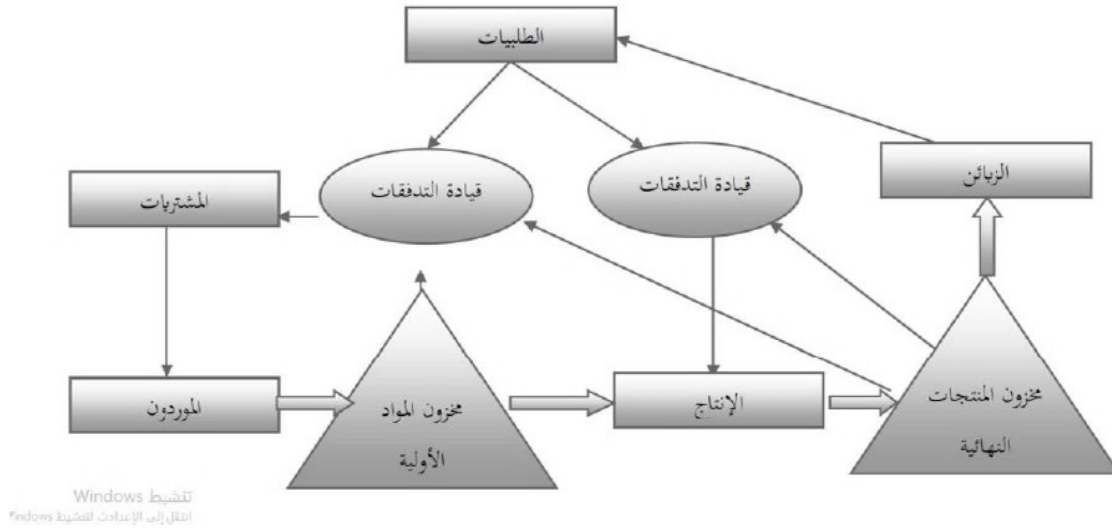
هناك مجموعة من القرارات كما أشار اليها (محسن، 2006، ص 439-440) لإدارة الإنتاج والعمليات والمتمثلة في الآتي:

- الاستخبارات الخاصة بالعمليات: دراسة العوامل المؤثرة في وظيفة الإنتاج والعمليات مثل التغيرات في مؤسسات المنافسين أو التطورات في التكنولوجيا العملية أو مواد خام جديدة في مكوناتها وأيضاً التشريعات البيئية.
- المصانع: تتناول أمور مثل: عدد المصانع مواقعها، مدى التخصص.
- الطاقة: تشمل معدات المؤسسة، الموارد البشرية المتاحة، الفائض في استخدام الطاقة فيما يتعلق بالطلب.
- التكامل الرأسي: قيود المؤسسة فيما يتعلق بحلقة القيمة (سلسلة القيمة)، إدارة العلاقة بين المؤسسة والموردون والموزعون والزبائن.
- تكنولوجيا العملية: تتضمن قرارات مثل: درجة تخصص التكنولوجيا ومهارات العمالة المطلوبة، درجة الألية.
- تقديم منتج جديد: تشمل أمور مثل: تحديد مدى اتساع خطوط الإنتاج، معدل ونمط تقديم منتجات جديدة.
- الموارد البشرية: تتضمن أمور متعلقة بجذب أفراد، الاختيار، الترقية، التقييم، الحوافز، المكافآت، تطوير المهارات وتعديلها للتغيرات التكنولوجية.
- إدارة الجودة: هناك عدة عناصر أساسية لجودة المنتج وتشمل: الأداء، الخصائص، درجة الوثوق بالمنتج (التطابق، المتانة، الخدمة المقدمة، الجودة).
- العلاقات مع الموردين: تتناول أمور مثل: اختيار الموردين، درجة دخول المورد كشريك، والرقابة على الموردين.
- إدارة الإنتاج والتدفقات في المؤسسة:

ترتبط وظيفة إدارة الإنتاج والعمليات في المؤسسة بتسيير نوعين من التدفقات (العامري، 2007، ص534):

- التدفقات الفيزيائية (المادية والمالية): كل ما يتعلق بالتمويل وحركة المواد الأولية وغيرها من الأجزاء التي تحتاجها العملية الإنتاجية.
- التدفق المعلوماتي: متابعة الطلبات، أوامر الإنتاج، متابعة المعطيات التقنية...ألخ.

يوضح الشكل رقم(2-2) التدفقات الفيزيائية والمعلوماتية في إدارة الإنتاج والعمليات.



المصدر:

George Javel, 2010, organisation et gestion de la production:
cours avec exercices corrigés, 4ème édition, Dunod, Paris, P23.

يمكننا أن نلاحظ من خلال الشكل رقم (2-2) أن إدارة الإنتاج ترتبط بنوعين أساسيين من إدارة التدفقات: إدارة تدفقات المخزون وإدارة تدفقات العملية الإنتاجية.

ومن أجل التحكم الجيد في التدفقات على المنظمة أن تعمل على:

- تبسيط التدفقات الفيزيائية عن طريق: حذف كل العمليات غير المدرة للقيمة القابلة للبيع.
- تسريع التدفقات الفيزيائية عن طريق: تجنب الأعطال التي يمكن أن تتعرض لها الآلات، تحديد وقت تغيير سلاسل الإنتاج، تحسين جودة القطع الإنتاجية، التحكم في النقل الخارجي للمنتجات...
- بناء نظام معلومات لتسيير الإنتاج موثم ومتجانس.

هـ. التسويق:

بالرغم من الأهمية الكبيرة التي حظي بها التسويق في التطبيق العملي كمحدد رئيس لنجاح العديد من المنظمات العالمية في العديد من الدول، وبالرغم من ان العديد من المديرين أصبحوا يدركوا مدى أهمية دور التسويق في تحقيق اهداف المنظمة.

• مفهوم التسويق:

تعددت وجهات النظر في تحديد مفهوم التسويق والذي انعكس بشكل مباشر على كثيرة التعاريف الواردة بشأنه وأول تعريف حظي بقبول واسع من الأكاديميين هو ذلك التعريف المقدم من قبل الجمعية الأمريكية للتسويق في عام 1960م وهو "جميع أنشطة الاعمال التي توجه تدفق السلع والخدمات من المنتج إلى المستهلك النهائي او المستعمل الصناعي" (عزام، 2008م، ص28).

وعرف كوتلر التسويق (كوتلر، 2000، ص24) هي تلك الوظيفة التي تسعى لتحديد اهداف المستهلكين المستقبلية وإيجاد الطرق المثلى لاشباع تلك الحاجات والرغبات بطريقة تنافسية ومربحة وتعمل الإدارة التسويقية الناجحة على بذل الجهود المناسبة لتحقيق تبادل منتجاتها مع الأسواق المرتقبة. كما يعرف (عليط، 2008، ص8) التسويق بأنه العملية الاقتصادية والاجتماعية التي توجه تدفق السلع والخدمات من المنتجين إلى المستهلكين وبهدف تحقيق توافق بين العرض والطلب وتحقيق أهداف المجتمع.

• أهمية التسويق:

أصبح التسويق الآن، وبسبب التقدم الصناعي والنشاطات التجارية الأخرى المكمل له أو المتعلقة به في مجالات التجارة والزراعة وغيرها، من أهم فروع هذه النشاطات، إن لم يكن أهمها، ويعد التسويق من أقدم نواحي النشاط الإنساني .وكلما كان الإنتاج كبيرا أو متعدد في السلع أو الخدمات أو المحاصيلكلما كانت الحاجة إلى تصريفها أكثرا إلحاحا وأهمية .فلا فائدة تذكر لإنتاج وفير كاسد لا تستوعبه الأسواق وهنا تكمن أهمية التسويق الناجح وقد اهتمت منظرو التسويق الإداري، إلى أن الهدف النهائي للوظيفة التسويقية، هو توفير الجودة في الحياة، والتي تحقق إشباعات المستهلكين، في إطار مجتمعي محابي، ومن ثمة تحقيق الأرباح المنشودة، وباستمرارها تحقق المنظمة نموها، وباطراد ذلك تستمر المنظمة وتستقر في السوق (عزام، 2008م، ص32).

كما يعد التسويق من اهم الأنشطة التي تمارسها منظمات الاعمال على اختلاف أنواعها، فجهود المنظمة وبكافة أنشطتها في سعيها للوصول لتحقيق أهدافها ومراميها في السوق المستهدف لا تتحقق الا من خلال ما تستكملة إدارة التسويق ومن خلال أنشطتها المتعددة في الوصول للأسواق والنجاح والاستمرار فيها، وتتجسد أهمية التسويق للمنظمات كما أشار اليه عبدالله (2016) من خلال الاتي:

- تحقيق أهداف المنظمة في الربح والنمو والبقاء في السوق.
- البحث عن الفرص في السوق والعمل على استغلالها بنجاح.
- تزويد المستهلكين بالقيمة (المنافع التي يقدمها التسويق للمستهلك مقابل التضحيات المقدمة من قبله).
- العمل على تطوير منتجات جديدة تقدم منافع إضافية للمستهلك وتحقق للمنظمة التميز وديمومة الاستمرار والقاء في السوق.

ويحقق التسويق العديد من المنافع للمجتمع بشكل عام منها:

- خلق قيمة مضافة للسلع او الخدمات عن طريق القيام بأنشطة التسويق.
- تحقيق عملية التبادل بين البائع والمشتري من خلال الترويج.
- تحقيق التوازن بين العرض والطلب.
- تحريك العجلة الاقتصادية في البلد دون زيادة في التصنيع وذلك عن طيق ربط الطاقات الإنتاجية الموجودة بحاجة ورغبات المستهلك.
- توفير السلع بكميات صغيرة تلبي حاجات المستهلكين.
- توفير فرص عمل لعدد كبير من افراد المجتمع.
- المحافظة على البيئة من التلوث وشحة الموارد من خلال مفهوم التسويق الأخضر.
- تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع من خلال تشكيلة السلع والخدمات المقدمة لهم (عبدالله، 2016، ص23).

• وظائف التسويق:

- لابد من وجود وحدة تنظيمية على مستوى المنظمة تعنى بإدارة النشاط التسويقي وتكون مهمتها ممارسة العديد من الأنشطة واتخاذ القرارات المتعلقة بهذا النشاط ومنها ما يلي:
- اختيار الأسواق المستهدفة التي ستوجه المنظمة جهودها التسويقية نحوها وإعداد البرنامج التسويقي المتكامل.
- التفاعل والتنسيق مع اطرا عديدة خارج المنظمة (وكالات الإعلان، الموردين، الموزعين، وسائل اعلام، الوكالات الحكومية) والتفاعلات الداخلية مع مختلف الإدارات الأخرى في المنظمة.

- التعرف على احتياجات المستهلكين عن طريق اجراء بحوث التسويق او مندوب البيع.
- أعداد التنبؤات والموازنات التقديرية للأنشطة التسويقية.
- متابعة أداء النشاط التسويقي وتقويمه وتحديد الانحرافات ان وجدت.
- إدارة العلاقة مع الزبون.
- اجراء الدراسات والتحليلات عن المشكلة والظواهر المرتبطة بالسوق (عبدالله، 2016، ص25).

• التسويق بين الماضي والحاضر والمستقبل:

يشكو رؤساء المنظمات من عدم فاعلية أداء النشاط التسويقي لديهم، ويرو انه على الرغم من زيادة الإنفاق على ذلك النشاط إلا أن الأداء والإنجازات الخاصة به تأتي أحياناً مخيبة للآمال المعقودة عليه في تحقيق النجاح المنشود، وفي الحقيقة يمكن القول بأن هناك سبباً رئيسياً قد يكون هو المسؤول الوحيد عن تلك الشكاوى والانتقادات الموجهة الى التسويق، انه ذلك الانفاق على نفس النمط القديم للتسويق والذي كان يتم ممارسته منذ عهود غاية في القدم يمكن توضيحها في الاتي:

- التسويق في الماضي:

ينطوي هذا التسويق على العديد من الممارسات (والتي قد نجدها مازالت مستمرة بصفة خاصة في بعض المنظمات) يمكن حصرها فيما يلي:

- ✓ عدم التفرقة بين التسويق والبيع.
- ✓ الاهتمام بالاستحواذ على المستهلك بدلاً من رعايته والاهتمام به.
- ✓ محاولة تحقيق الربح في كل صفقة او تعامل مع المستهلك.
- ✓ اتخاذ قرار التسعير بناءً على التكلفة بدلاً عن التسعير المبني على تحقيق الأهداف المرجوة.
- ✓ استخدام أدوات وانشطة الاتصال بشكل فردي غير مترابط بدلاً من السعي إلى تحقيق التكامل لتلك الأدوات والأنشطة.

✓ البيع من خلال التركيز على ملامح وخصائص المنتج بدلاً من البيع القائم على المنافع.

- التسويق المعاصر:

بالنسبة للمنظمات التي تمارس التسويق بشكل حديث ومتطور فإننا نلاحظ قيامها بما يلي:

- ✓ تسعى لتحسين المعرفة لدى عملائها، والى تنمية وتطوير تقنيات الاتصال بهم.

- ✓ يتم دعوة المستهلكين للمشاركة في تصميم المنتج.
- ✓ تقديم عروض تسويقية مرنة يمكن تعديلها إذا اقتضت الظروف ذلك.
- ✓ تستخدم أكثر من وسيلة من وسائل الاتصال، وتسعى لتحقيق التكامل بين الاتصالات التسويقية.
- ✓ تسعى الى الانتفاع بصورة أكبر بالتقنيات التكنولوجية المتاحة مثل فيديو المؤتمرات، البيع الالي، البرمجيات، الانترنت... الخ.
- ✓ تقدم خدماتها سبعة أيام في الأسبوع، وأربعة وعشرون ساعة في اليوم من خلال استخدام البريد الإلكتروني، او التسويق الإلكتروني... الخ.
- ✓ تنظر الى قنوات التوزيع التي تتعامل معها كشركاء وليس كخصوم.

– التسويق المستقبلي:

يمكن القول ان التسويق خلال السنوات القادمة سوف ينطوي على عدد من التطورات الهامة التي يمكن لنا ملاحظتها ورصدها في الأسواق المختلفة، وفيما يلي بعضاً من تلك التطورات الأساسية التي تطراً على الأسواق الحالية:

- ✓ التناقص في استخدام الوسطاء التسويقيين التقليديين مثل تجار الجملة والتجزئة، ويعود السبب الى الاتجاه إلى التسويق الإلكتروني بشكل كبير.
- ✓ توفر جميع المنتجات وإتاحتها بشكل إفتراضي دون الحاجة للذهاب إلى المتاجر التقليدية.
- ✓ سوف تختفي بعض الأدوات التسويقية ذات التكاليف المرتفعة مثل الكتالوجات المطبوعة.
- ✓ تقوم معظم الشركات الان ببناء قواعد بيانات خاصة بعملائها، تنطوي على معلومات وفيرة عن تفاصيل ومتطلبات كل منهم بصورة فردية.
- ✓ سوف يزداد استخدام الشركات لتلك المعلومات في تحقيق ما يمكن تسميته بالتفصيل الجماهيري للمنتج.
- ✓ تصميم المنتجات التي يرغبها المستهلك إلكترونياً من خلال خطط تصميم المنتجات إلكترونياً عبر الانترنت.
- ✓ تقوم الشركات بالتحول من التركيز على المعاملات التي تضطلع بتنفيذها إلى التركيز على بناء ولاء المستهلك للعلامات الخاصة بها.

✓ يزداد التركيز على التوجه بفلسفة التعامل مع المستهلك على مدار عمره كله، عن طريق تعاقدات شراء غير محددة الفترة الزمنية، والعروض السعرية المخفضة (عبدالعظيم، 2008، ص 25-22).

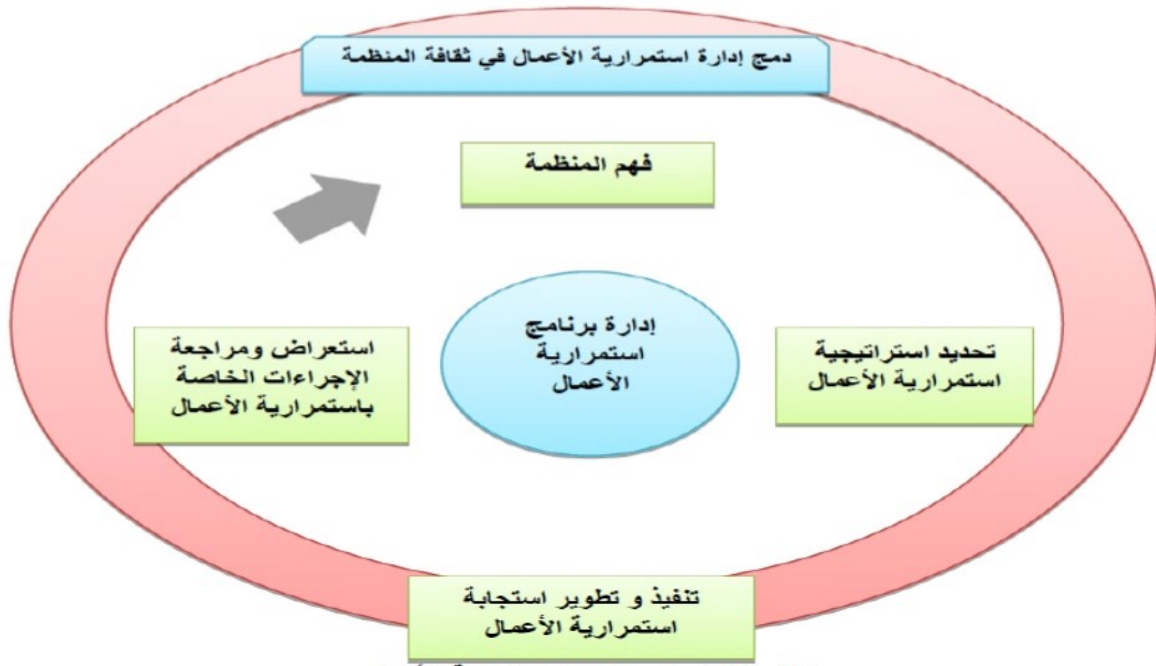
خامساً: دورة حياة استمرارية العمل:

إن استمرارية العمل تهدف إلى ضمان إنجاز نشاطاتها الأساسية في الوقت المناسب من خلال المحافظة على موارد أعمالها الرئيسية المطلوبة لدعم تلك النشاطات.

تتكون دورة حياة استمرارية العمل من ست خطوات كما حددها كلٌ من:

(Estall, 2012,38) (Zerbe, 2007,30) (Baba et al, 2014,298)

1. إدارة البرنامج.
 2. فهم المنظمة.
 3. تحديد استراتيجية استمرارية العمل.
 4. تنفيذ وتطوير إستجابة استمرارية العمل.
 5. استعراض مراجعة الاجراءات الخاصة باستمرارية العمل.
 6. دمج إدارة استمرارية العمل في ثقافة المنظمة.
- وكما هو موضح في الشكل (3-2):



شكل رقم (3-2) دورة حياة استمرارية العمل

المصدر: من دراسة خليل وحمود، 2019، ص 155.

ويمكن تفصيل هذه الخطوات كالآتي:

1. إدارة البرنامج:

يكون تركيز هذه الخطوة على حصول دعم والتزام الإدارة العليا، وتخصيص الموارد البشرية والمادية اللازمة، لإنشاء وتنفيذ، وتطوير، والحفاظ على برنامج استمرارية العمل في المنظمات، وترشيح أو تعيين شخص أو أكثر يكون مسؤولاً عن استمرارية العمل وتهيئة التدريبات المناسبة لهم، ويلزم الاتفاق على سياسة الاستمرارية وتحديد النطاق والأهداف والأنشطة الحاسمة واستعراض الخطط والوثائق ذات الصلة لضمان تلائم خطط وأهداف المنظمة مع خطط وأهداف استمرارية العمل (Baba et al, 2014,298).

2. فهم المنظمة:

يجب على الإدارة أن يكون لديها فهم واضح لأهداف وأولويات عملها وما هي الموارد المطلوبة وتحديد مواقع ومصادر كل من هذه الموارد وتحديد المجهزين الحاليين وما هي البدائل لهم، وما هي الوظائف والخدمات الرئيسية في المنظمة (Zerbe, 2007,30).

إذ ينبغي في هذه الخطوة تحليل تأثير الأعمال وتقييم المخاطر وهي تمثل جوهر مشكلة الاستمرارية لأهمية دراسة التأثيرات السلبية على النشاطات والموارد الأساسية التي ينبغي الحفاظ عليها (Baba et al, 2014,298).

3. تحديد استراتيجية استمرارية العمل:

تنطوي هذه الخطوة على تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها أثناء التعرض إلى الطوارئ أو الكوارث للحفاظ على الأنشطة والموارد الحاسمة التي تدعم أداء مهام المنظمة وخدماتها بعد التعطيل، إذ تستعمل مخرجات الخطوة الثانية من حيث قائمة بنشاطات الأعمال الحاسمة في المنظمة والموارد المطلوبة والمدة الزمنية لاستئناف الأعمال فيما بعد وقوع الطارئ أو الأزمات أو الكوارث (Estall, 2012,38).

4. تنفيذ وتطوير استجابة استمرارية الأعمال:

تنطوي هذه الخطوة بوضع الخطط وخيارات الاستجابة المناسبة التي تكفل استمرارية العمل بشكل فاعل وانتعاش الأنشطة الحيوية التي تدعم المهام الرئيسية (Zerbe, 2007,30).

لقد أوضح (Zerbe, 2007,30) أن من المهم في هذه المرحلة التأكد من إمكانية الوصول إلى الخطط الخاصة باستمرارية المنظمة والاحتفاظ بنسخ منها، إذ لا توجد خطة واحدة مناسبة لجميع المنظمات ولكن يمكن تكييف الخطط الأخرى لتناسب منظمة ما وبصفة عامة ينبغي أن تتضمن الخطط (الغرض والسياسة ومجال تطبيق الخطط، الشخص المسؤول عن حفظ الخطط وصيانتها، الأدوار والمسؤوليات، تفاصيل الاتصال، إدارة الحوادث).

5. استعراض ومراجعة الإجراءات الخاصة باستمرارية العمل:

تكفل هذه الخطوة بالتحقق من صحة الإجراءات المتعلقة بإدارة استمرارية العمل في المنظمة من خلال التدريب والممارسة على كيفية ومتى سيتم استعمالها للتحقق من دقتها وإكمالها مع وضع جداول زمنية للمحافظة عليها فحدد كل من (Estall, 2012,38) و (Zerbe, 2007,30) الممارسات التالية للتحقق (الإختبار، الحفاظ على إجراءات استمرارية العمل، مراجعة إجراءات استمرارية العمل).

6. دمج إدارة استمرارية العمل في ثقافة المنظمة:

ولضمان النجاح في استمرارية العمل يجب أن يصبح جزءاً من ثقافة المنظمة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الجمع بين التوعية والتدريب لضمان أن يكون جميع الموظفين على علم بالسبب الذي يجعل استمرارية العمل مهمة بالنسبة للمنظمة والدور الذي يتوقع منهم القيام به. ومن خلال ما ذكر أعلاه ستساعد الخطوات الست أعلاه على تنفيذ إدارة استمرارية العمل في أي منظمة (Baba et al, 2014,231).

خامساً: مكونات إدارة استمرارية العمل:

وأوضح المعيار الدولي لإدارة استمرارية العمل (إدارة استمرارية الأعمال (ISO 22301)) مكونات نظام استمرارية العمل والتي يجب أن تكون قادره على تحسين الأداء من خلال التحسين المستمر لتحقيق الأهداف وإضافة قيمة إلى المنظمة (المؤسسة أو الشركة)، تتضمن أنظمة الإدارة عشرة مكونات كالآتي:

1. السياسة والوثائق الأخرى: تتضمن الوثائق المكتوبة والمصدق عليها من إدارة التوقعات والإجراءات المصممة لرفع وتحسين الأداء القابل للتكرار والتحسين المستمر .
2. مشاركة القيادة: المشاركة في قيادة قرارات المؤسسة تُمكن الإدارة من تخصيص الموارد بشكل مستمر وتحديد أولويات فرص التحسين المستمر بناءً على تغيير النطاق والمدى ونتائج قياس الأداء، تتشارك الإدارة التنفيذية في تحديد النطاق والأهداف من البداية حتى تكون ملائمة مع الاحتياجات والضرورات الاستراتيجية.
3. السياق والالتزامات: تتطلب أنظمة الإدارة بإنشاء منظمات تعتمد بشكل أساسي على نطاق المنتجات والخدمات الرئيسية بدلاً من المرافق أو الهيكل التنظيمي، يعتبر أكثر استراتيجية ويتيح أيضاً إجراء حوار فعال مع المديرين التنفيذيين لأنهم يفكرون من حيث المخرجات التنظيمية (المنتجات والخدمات)، وتحديد الالتزامات القانونية والتعاقدية والتنظيمية مقدماً كمصدر للمتطلبات.
- يُعرف السياق على أنه عملية مستمرة، تعمل على مراجعة المنتجات والخدمات داخل النطاق والالتزامات المرتبطة بها، وهو أمر أساسي لإنشاء ملف الارتباط المستمر بين الاحتياجات الاستراتيجية للمؤسسة واستمرارية عمل النظام الإداري.
4. الموارد: تتضمن المال والوقت اللازمين لتمكين الأشخاص المكلفين بالتخطيط لاستمرارية العمل لتحقيق الأهداف بناءً على النطاق الذي حدده المدير التنفيذي.
5. الاتصال: يعمل توجيه الموظفين فيما يتعلق بتخطيط الأنشطة أو تطوير الوعي بشأن استراتيجيات التعافي والاستجابة مثل التعاملات الداخلية والخارجية عندما تواجه حادث تجريبي، وتنسيق أنشطة التخطيط لاستمرارية العمل والحلول التي تتطلب ذلك ويقدموا لجميع الأطراف المهمة.
6. الكفاءات من خلال التدريب والتوعية: يتم تعيين موظفين محددتين للتخطيط لاستمرارية العمل من أجل التنفيذ حسب التوقعات، يجب أن تتوفر فيهم الأنشطة والخبرات المناسبة لتكون ناجحة.
7. تقييم الأداء والتدقيق الداخلي: يتم تقييم الأداء بناءً على توقعات الإدارة (تشمل استخدام التدقيق الداخلي أو الموضوعي مستقل الأطراف) وإنشاء عمليات لتوصيل الملاحظات.

8. عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية: يحدد نظام الإدارة العمليات التي يجب تنفيذها (أهداف الاستيراد وأهداف التخفيف من المخاطر) وتحدد أماكن النشاطات والتخطيط الاستراتيجي وحلول النشاطات التي تغش في تلبية السياسة والالتزامات الأخرى.
9. مراجعة الأداء: يهتم هذا النشاط بالحصول على ردود فعل الإدارة والموافقة على خصائص النظام والأداء من خلال طرق رسمية.
10. التحسين المستمر: يساعد هذا النشاط على استيعاب ردود أفعال الأداء من أجل تحسين العمليات والنتائج الرئيسية وبالتالي التوافق بشكل أوثق مع استراتيجية احتياجات المنظمة.

سادساً: العوامل التي تسهم في فشل إدارة استمرارية العمل:

أوضح (مهدي، 2018، ص310) أن هناك أربعة عوامل رئيسة تسهم في فشل استمرارية العمل

وهي:

1. المنظمة: عندما تغش المنظمة في توفير ميزانية ملائمة لتطبيق نظام استمرارية العمل، وتغش أيضاً في ضمان مستوى الوعي بين العاملين بهذا الخصوص.
2. الأشخاص: الأشخاص الذين يخططون وينفذون إدارة استمرارية العمل وضعف قدرة هؤلاء الأشخاص على الاستجابة لمواجهة المخاطر والأزمات التي تعصف بالمنظمة.
3. العمليات: وهي مجموعة من الأنشطة التي تنجز في بيئة المنظمة لضمان الاستجابة لأي حادث بهدف الوصول إلى مجموعة الأهداف المخطط لها.
4. التكنولوجيا: العامل الرابع في فشل تطبيق إدارة استمرارية العمل هو نظام المعلومات والأجهزة المستعملة والبرمجيات والبنية التحتية التي تساعد كلها في ضمان استمرارية العمل في حال تعرضها للأزمات أو الكوارث أو الحوادث.

الفصل الثالث:

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: نبذة تعريفية عن مصنع

المكلا لتعليب الأسماك

المبحث الثاني: وصف خصائص عينة

الدراسة

المبحث الثالث: التحليل الوصفي لمتغيري

أبعاد الدراسة

المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول

نبذة تعريفية عن مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)

يمكن للباحث اعطاء نبذة تعريفية عن المصنع موضوع الدراسة في الآتي (دائرة التخطيط والاحصاء، 1999، ص16-19):

أولاً: الموقع:

يقع المصنع في الجمهورية اليمنية بمحافظة حضرموت (ساحل حضرموت) في مدينة المكلا تحديداً في منطقة خلف بالقرب من ميناء المكلا البحري.

ثانياً: نشأة وتطوير مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي):

استكمل إنشاء مصنع المكلا لتعليب الأسماك بمدينة المكلا بمحافظة حضرموت في عام 1979م في إطار التعاون الاقتصادي والفني بين جمهورية اليمن والاتحاد السوفيتي (سابقاً)، وتم افتتاحه رسمياً في الثلاثين من نوفمبر عام 1979م متزامناً بذلك مع الاحتفالات بعيد الاستقلال الوطني، وقد تم إنشاء مصنع المكلا لتعليب الأسماك بمحافظة حضرموت بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (19) لعام 1985م الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1985م وتسري أحكام هذا القرار ابتداء من تاريخ إنشاء المصنع بصورة فعلية في 1/1/1980م حيث كانت الطاقة التصميمية للمصنع عند إنشائه (4.1) مليون علبة من معلبات اسماك الماكريل، وإنتاج (76) طناً من مطحون السمك سنوياً على أساس عمل المصنع بوردية واحدة يومياً، وتم تزويد المصنع بالسمك الخام (الماكريل) من قبل قوارب الصيد السوفيتية العاملة حينئذٍ في مجال الاصطياد بالمياه الإقليمية وبشكل منتظم مما أدى الى عدم معاناة المصنع من المشكلة الرئيسية التي تواجه صناعة تعليب الأسماك وعدم انتظام توفير المواد الخام (الأسماك) اللازمة لاستمرارية عمليات الإنتاج.

تكون المصنع عند الإنشاء في عام 1979م من مجموعة من الورش الإنتاجية الرئيسية أهمها:

- 1) ورش التعليب
- 2) ورشة صناعة العلب الفارغة
- 3) قسم الإنتاج الجاهز

- 4) قسم الثلجات
- 5) وحدة الطحن
- 6) قسم توليد البخار
- 7) وحدة الطاقة
- 8) المختبر (وحدة مراقبة الجودة)
- 9) قسم الصيانة العامة
- 10) الوحدة الصحية
- 11) الإدارة العامة وتشمل الإدارة العامة على مجموعة من الدوائر الرئيسية وهي:

أ. دائرة الكادر والقوى العاملة.

ب. دائرة الجودة والإنتاج.

ج. الدائرة الفنية.

د. دائرة الصيانة العامة.

هـ. دائرة الإحصاء والتخطيط.

و. الدائرة المالية.

ز. دائرة الرقابة الداخلية والتفتيش.

ثالثاً: أهداف مصنع المكلا لتعليب الأسماك:

يهدف المصنع إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

1. الاستفادة القصوى من كميات الأسماك المصطادة بكميات كبيرة أثناء الموسم.
2. تلبية احتياجات السوق المحلية والخارجية من المعلبات السمكية والإسهام في توفير هذه السلعة الغذائية للمواطنين بأسعار معقولة.
3. الإسهام في الحفاظ على البيئة من خلال الاستفادة من نفايات الأسماك أثناء العملية الإنتاجية وتحويلها إلى مطحون سمكي يستخدم لأغراض متنوعة كاستخدامه علفاً للدواجن ولتخصيب الأرض الزراعية.

4. إيجاد فرص عمل لأبناء المنطقة.
5. مساعدة الصيادين على استيعاب أكبر كمية ممكنة من الأسماك المصطادة من قبلهم، مما يساعد على تحسين الدخل لديهم.
6. الإسهام في عملية تنمية المجتمع وذلك من خلال تنمية صادرات المصنع وزيادة الإيرادات من النقد الأجنبي لرفد الاقتصاد الوطني.
7. تحسين الإنتاج كمأً ونوعاً مع خفض تكاليفه.
8. إيجاد التوازن الأفضل بين العرض والطلب.
9. زيادة الكفاية الإنتاجية على نطاق الوطن بأكمله.
10. المحافظة على ثقة المستهلك من خلال تطوير أساليب الإنتاج للارتقاء بمستوى الجودة المودي إلى زيادة حجم المبيعات.
11. الإسهام في توفير الأمن الغذائي من خلال الاستغلال الأمثل للأسماك في أثناء الموسم وتقديمها على شكل منتج سمكي معلب، يمكن حفظها مدة طويلة من الزمن بموجب صلاحيتها لسد حاجة المواطن في مواسم أخرى وإيصالها إلى كثير من المناطق الريفية البعيدة.
12. الاهتمام بتوفير الكادر الفني والإداري من خلال تأهيل العاملين لرفع المستوى العلمي وذلك من خلال توفير عدد من الدورات القصيرة والبعيدة محلياً وخارجياً.

المبحث الثاني

وصف خصائص عينة الدراسة

قام الباحث بعرض ووصف وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية، والتي تضمنت خمسة متغيرات وهي على النحو الآتي:
أولاً: متغيرات عينة الدراسة:

1- متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة:

وقد كانت النتائج كما يظهرها الجدول (3-1)

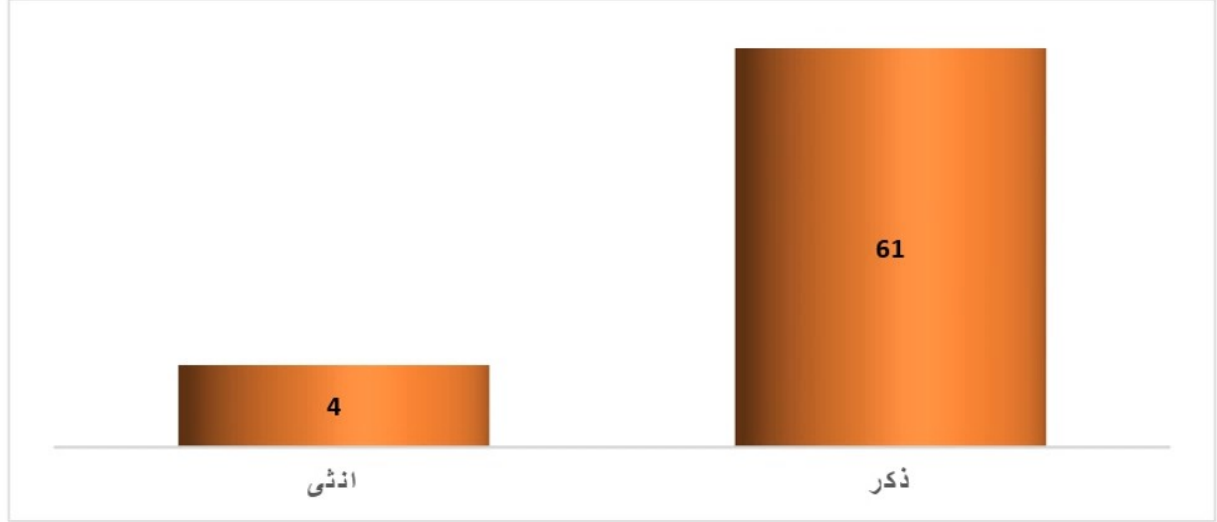
جدول رقم (3-1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الترتيب	النسبة المئوية %	التكرار	الفئات	المتغير
1	93.8	61	ذكر	الجنس
2	6.2	4	انثى	
--	100	65	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من خلال نتائج الجدول (3-1) يلاحظ الباحث أن نسبة (93.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، محتلة المرتبة الأولى، بينما نسبة (6.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من الإناث، وتحتل المرتبة الثانية، ويلاحظ الباحث بأن الدراسة شملت المبحوثين بنسب متفاوتة ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في مصنع المكلا لتعليب الاسماك (الغويزي) التي يغلب عليها الذكور، نتيجة ثقافة المجتمع الذي يفضل تشغيل الذكور، بالإضافة الى متانة السقف الزجاجي الذي يحد من وصول المرأة الى مناصب قيادية عليا وقد يرجع ذلك الى المصنع والمجتمع في عدم تمكين المرأة لشغل وظائف عليا والشكل (3-1) يعرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

شكل (3-1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



2- متغير العمر لأفراد عينة الدراسة:

تم سؤال المبحوثين عن أعمارهم وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول (3-2)

جدول (3-2)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

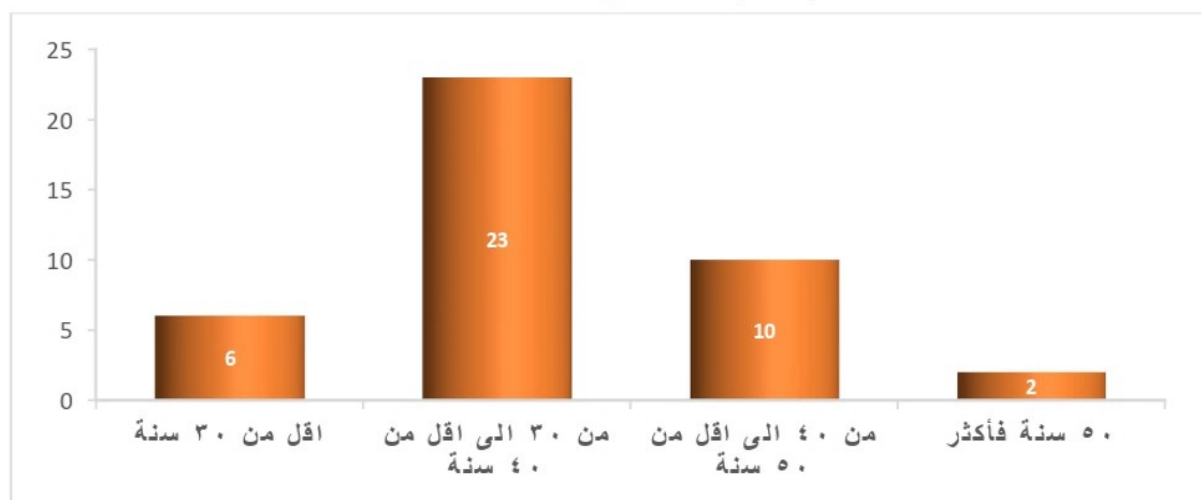
الترتيب	النسبة المئوية %	العدد	الفئات	المتغير
3	21.3	13	أقل من 30 سنة	العمر
1	44.3	27	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
2	26.2	16	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
4	8.2	5	50 سنة فأكثر	
--	100	61	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من خلال الجدول (3-2) يلاحظ الباحث أن نسبة (44.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى أقل من 40 سنة) ومحتلة المرتبة الأولى، ونسبة (26.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (40 إلى أقل من 50 سنة) ومحتلة المرتبة الثانية، ونسبة

(21.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن (30 سنة) وتحتل المرتبة الثالثة، وأخيراً إن نسبة (4.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم (50 سنة فأكثر)، ويلاحظ الباحث بأن المبحوثين يتوزعون بنسب متفاوتة بين فئات الأعمار المختلفة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما أن نسبة (91.8%) تتراوح أعمارهم ما بين (أقل من 30 سنة إلى أقل من 50 سنة) ويفسر الباحث ذلك إلى أن مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) يعتمد على توظيف الشباب في إدارة المصنع، الذين يتمتعون بالحيوية والنشاط، ويتميزون بالفكر المتجدد والشكل (2-3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

شكل (2-3) يبين توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر



3- متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة:

تم سؤال المبحوثين عن مؤهلاتهم العلمية وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول (3-3).

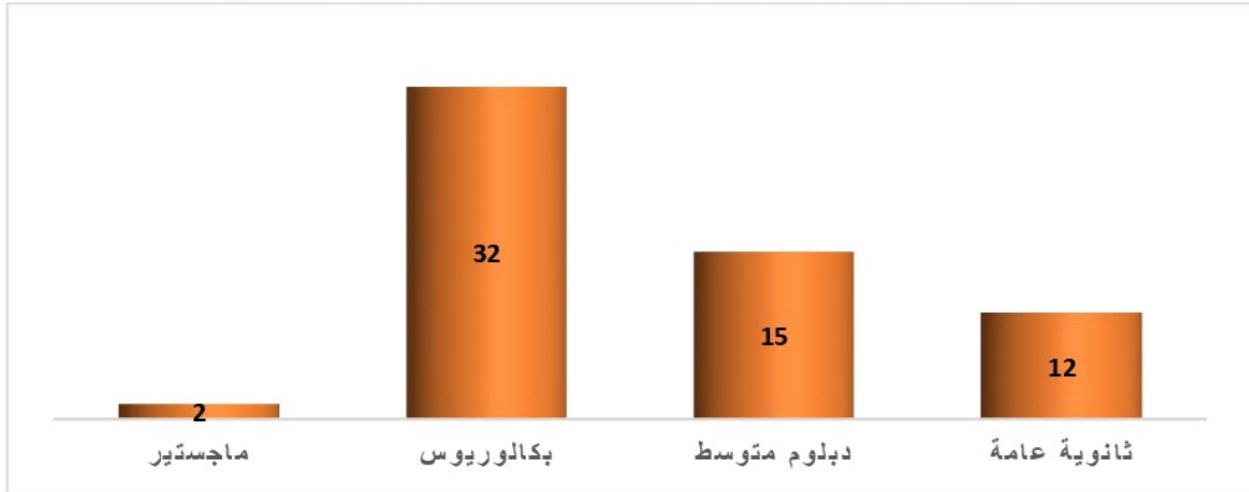
جدول رقم (3-3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الترتيب	النسبة المئوية %	العدد	الفئات	المتغير
3	19.7	12	ثانوية عامة	المؤهل العلمي
2	24.6	15	دبلوم متوسط	
1	52.5	32	بكالوريوس	
4	3.2	2	ماجستير	
--	100	61	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من خلال الجدول (3-3) نلاحظ أن نسبة (52.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس ومحتلة المرتبة الأولى، ونسبة (24.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية دبلوم بعد الثانوية، ومحتلة المرتبة الثانية، ونسبة (19.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية ثانوية عامة، ومحتلة المرتبة الثالثة، ونسبة (3.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية ماجستير، ويلاحظ الباحث بأن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهلات جامعية (بكالوريوس وماجستير) وبنسبة (55.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعود ذلك إلى سياسة إدارة المصنع التي تعتمد في عملية الاختيار والتعيين في الإدارتين العليا والوسطى من حملة الشهادات الجامعية والعليا، والشكل (3-3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

شكل (3-3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



4- متغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة:

تم سؤال المبحوثين عن مساهم الوظيفي وأعطوا إجابات عن ذلك تم توضيحها في الجدول (3-4)

جدول رقم (3-4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

الترتيب	النسبة المئوية %	العدد	الفئات	المتغير
3	4.9	3	نائب مدير عام	المسمى الوظيفي
2	37.7	23	مدير إدارة	
1	57.4	35	رئيس قسم	
--	100	61	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من خلال الجدول (3-4) يلاحظ الباحث أن نسبة (57.4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون وظيفة رئيس قسم، ونسبة (37.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون وظيفة مدير ادارة، اما نسبة (4.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون وظيفة نائب مدير عام، ويلاحظ الباحث بأن غالبية المبحوثين يشغلون وظائف (مدير إدارة، رئيس قسم)، بنسبة (95.1%) ويفسر ذلك إلى طبيعة الهيكل الإداري في أي منظمة، الذي يتسع كلما توجهنا نحو القاعدة، ويقل نحو الاتجاه إلى قمة الهرم الإداري، والشكل (3-4) يعرض خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي.

شكل رقم (3-4) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي



5- متغير الخبرة العملية لأفراد عينة الدراسة:

تم سؤال المبحوثين عن خبرتهم العملية وأعطوا إجابات عن ذلك تم توضيحها في الجدول (3-5)

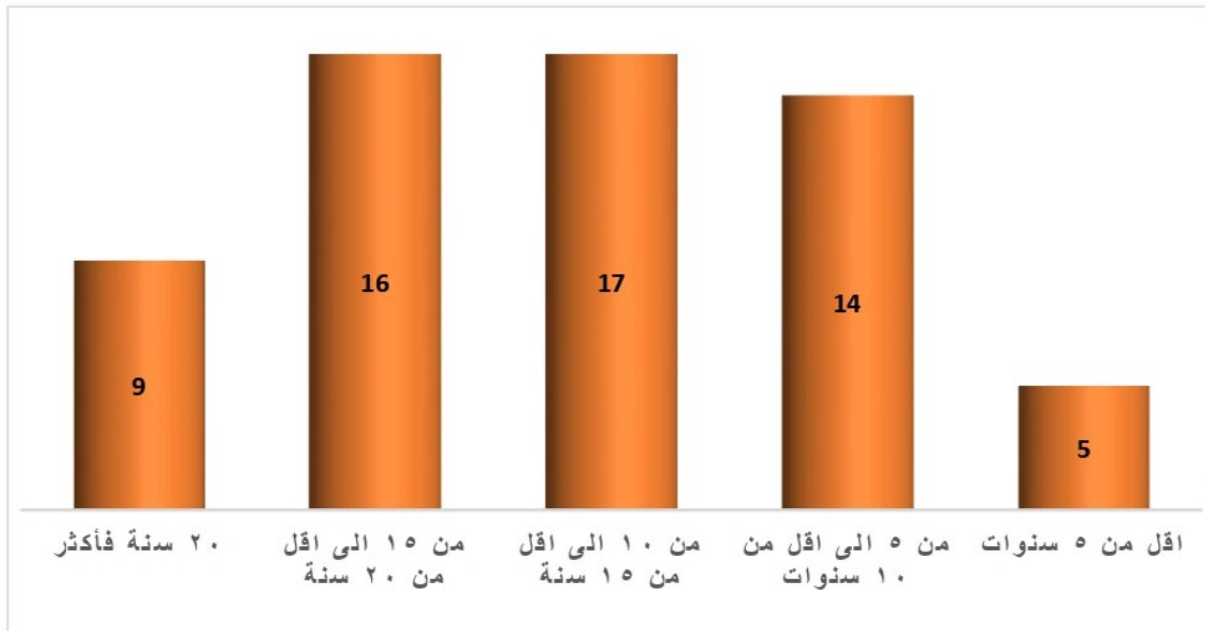
جدول (3-5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية

الترتيب	النسبة المئوية %	العدد	الفئات	المتغير
5	8.1	5	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية
3	23.0	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
1	27.9	17	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
2	26.2	16	من 15 إلى أقل من 20 سنة	
4	14.8	9	20 سنة فأكثر	
--	100	61	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

من خلال الجدول (3-5) يلاحظ الباحث أن نسبة (27.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبراتهم العملية ما بين (10 إلى أقل من 15 سنة)، ومحتملة المرتبة الأولى، ونسبة (26.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبراتهم العملية ما بين (15 إلى أقل من 20 سنة)، ومحتملة المرتبة الثانية، ونسبة (23.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبراتهم العملية ما بين (5 إلى أقل من 10 سنوات)، وتحتمل المرتبة الثالثة، ونسبة (14.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح خبراتهم العملية (20 سنة فأكثر)، ومحتملة المرتبة الرابعة، أما نسبة (8.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تقل خبراتهم العملية عن 5 سنوات، وتأتي في المرتبة الأخيرة، ونلاحظ بأن الدراسة شملت كافة فئات الخبرة بنسب متفاوتة، والشكل (3-5) يعرض خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة العملية.

شكل (3-5) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة العملية



المبحث الثالث

التحليل الوصفي لمتغيري وأبعاد الدراسة

يتضمن هذا المبحث نتائج التحليل الوصفي التي تم التوصل إليها من تحليل بيانات إجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) لقيم المتغيرات والأبعاد المعنية في الدراسة، وقد تم قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة من خلال استخراج المتوسطات الحسابية لهذه الإجابات ومقارنتها بالمتوسط الفرضي الذي يمثل نقطة المنتصف، فابنسبة إلى المتغير المستقل جائحة كورونا وابعادها (عدد الإصابات وعدد الوفيات) فقد استخدم الباحث قاعدة سترجس من خلال تقسيمها إلى ست فئات خلال العامين 2020-2021م حيث قسمت إلى فئات وتم التعامل معها وفقاً لذلك وتحديد مستوى المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل من الإصابات والوفيات، أما بالنسبة للمتغير التابع استمرارية العمل وابعادها فقد تم الاعتماد على مقياس ليكارد المتدرج ذو الخمس نقاط، ثم تحديد مستوى الدلالة باستخدام أسلوب Wilcoxon Test، كما تم استخراج الانحراف المعياري والأوزان النسبية للمتغيرات والأبعاد، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارد الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى ويساوي $(5-1=4)$ ، ثم قسمته على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $(4 \div 5 = 0.80)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى أقل من 1.80 يمثل غير متوافر إطلاقاً.
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 يمثل متوافر بدرجة ضعيفة.
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 يمثل متوافر بدرجة متوسطة.
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 يمثل متوافر بدرجة عالية.
- من 4.20 إلى 5.00 يمثل متوافر بدرجة عالية جداً.

وبناءً على ذلك قام الباحث بالتحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن متغيرات وأبعاد الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: التحليل الوصفي للإصابات والوفيات الناتجة عن جائحة كورونا:

تم التحليل الوصفي للإصابات والوفيات الناتجة عن كورونا (كوفيد-19)، وكانت النتائج كما

بيئها الجدول (3-6)

الجدول رقم (3-6)

عدد الإصابات والوفيات لجائحة كورونا في ساحل محافظة حضرموت

العام	الربع	الشهر	الإصابات	الوفيات	
2020	الأول	يناير	0	0	
		فبراير	0	0	
		مارس	0	0	
	الإجمالي			0	0
	الثاني	ابريل	2	0	
		مايو	98	43	
		يونيو	143	61	
	الإجمالي			243	104
	الثالث	يوليو	148	49	
		أغسطس	131	51	
		سبتمبر	38	14	
	الإجمالي			317	114
	مقدار الزيادة عن الربع الثاني			74	10
	نسبة الزيادة عن الربع الثاني			%31	%9.6
	الرابع	أكتوبر	8	7	
		نوفمبر	2	0	
		ديسمبر	6	1	
	الإجمالي			16	8
	مقدار الانخفاض عن الربع الثالث			301 -	106 -
	نسبة الانخفاض عن الربع الثالث			%95 -	%93 -
اجمالي عام 2020م			576	226	
2021	الأول	يناير	8	1	
		فبراير	50	6	
		مارس	477	64	
	الإجمالي			535	71

63	519	مقدار الزيادة عن الربع الرابع من عام 2020م	
%7.8	%32	نسبة الزيادة عن الربع الرابع من عام 2020م	
85	258	ابريل	الثاني
21	38	مايو	
6	16	يونيو	
112	312	الإجمالي	
41	223 -	مقدار الانخفاض عن الربع الأول	
%58	%42-	نسبة الانخفاض عن الربع الأول	
7	24	يوليو	الثالث
25	233	أغسطس	
67	327	سبتمبر	
99	584	الإجمالي	
13 -	272 -	مقدار الانخفاض عن الربع الثاني	
%11.6-	%87-	نسبة الانخفاض عن الربع الثاني	
36	69	أكتوبر	الرابع
7	15	نوفمبر	
6	11	ديسمبر	
49	95	الإجمالي	
50 -	490 -	مقدار الانخفاض عن الربع الثالث	
%51-	%84-	نسبة الانخفاض عن الربع الثالث	
331	1526	اجمالي عام 2021م	
105	950	مقدار الزيادة عن العام السابق 2020م	
%46.5	%165	نسبة الزيادة عن العام السابق 2020م	

من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مكتب وزارة الصحة والسكان بساحل محافظة حضرموت 2022

يتضح من خلال بيانات الجدول (6-3) الآتي:

1. تفاوتاً في مستوى عدد الإصابات والوفيات لجائحة كورونا في ساحل محافظة حضرموت خلال عام 2020م، حيث تبين أنه لم تظهر هناك أي اصابات ووفيات خلال الربع الأول من عام 2020م، بينما بلغت عدد الإصابات (243)، وعدد

الوفيات (104) في الربع الثاني من نفس العام، كما استمرت الزيادة في عدد الإصابات لتصل إلى (317) إصابة، و(114) وفاه، بمقدار زيادة عن الربع الثاني في الإصابات والوفيات (74)، (10) وبنسبة زيادة بلغت (31%)، (9.6%) على التوالي، أما في الربع الرابع فقد تراجعت حالات الإصابات بنسبة (-95%)، والوفيات بنسبة (-93%)، كما تبين بيانات الجدول (6-3) أن الإجمالي العام لعدد الإصابات بمرض كورونا عام 2020م بلغ (576) إصابة، و(226) حالة وفاه.

2. وجود تفاوت أيضاً في مستوى عدد الإصابات والوفيات تراوحت بين الزيادة والنقصان لجائحة كورونا في ساحل محافظة حضرموت خلال عام 2021م، حيث تبين خلال الربع الأول أن عدد الإصابات بلغ (535)، والوفيات (71) وفاه، وبمقدار الزيادة عن الربع الرابع من عام 2020م بلغ (519) إصابة بنسبة (32%)، و(63) حالة وفاه بنسبة (7.8%)، بينما تراجعت الإصابات بمقدار (-223)، وبنسبة انخفاض بلغ (-42%) عن الربع الأول، في حين سجلت زيادة في عدد الوفيات بمقدار (41) حالة وفاه، وبنسبة ارتفاع بلغ (58%)، أما في الربع الثالث سجلت الإحصائيات زيادة في عدد الإصابات لتصل إلى (584) إصابة، وبنسبة (87%)، في حين تراجعت الوفيات إلى (99) حالة وفاه، بنسبة انخفاض بلغ (-11.6%)، عن الربع الثاني، أما في الربع الرابع فقد سجلت مؤشرات الصحة العامة في ساحل حضرموت تراجعاً في حالتها الإصابات والوفيات لتصل إلى (95) إصابة، و(49) حالة وفاه، بمقدار انخفاض عن الربع الثالث في الإصابات والوفيات (-490)، (-50) وبنسبة انخفاض بلغ (-84%)، (-51%) على التوالي، كما تبين بيانات الجدول (6-3) أن الإجمالي العام لعدد الإصابات والوفيات بمرض كورونا عام 2021م بلغ (1526) إصابة، و(331) حالة وفاه، بمقدار زيادة عن العام السابق 2020م بلغ (950) إصابة، بنسبة (165%)، و(105) حالة وفاه بنسبة (46.5%).

وقام الباحث بالتحليل الوصفي للإصابات والوفيات الناتجة عن جائحة كورونا في ساحل حضرموت، خلال العامين 2020م و2021م من خلال تقسيمها إلى 6 فئات وفقاً لقاعدة سترجس لعدد

الفئات، وتم التعامل معها وفقاً لذلك، وتحديد مستوى المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل من الإصابات والوفيات، كما يبين في الجدول رقم (3-7) أدناه:

جدول رقم (3-7) يبين التحليل الوصفي للإصابات والوفيات الناتجة عن جائحة كورونا

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أكبر قيمة	أقل قيمة
الإصابات	94	126	477	0
الوفيات	23	26	85	0

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2020م.

يلاحظ من خلال الجدول (3-7) الآتي:

1- بلغ متوسط الوفيات الشهري بجائحة كورونا (كوفيد-19) (23) حالة وفاة خلال 25 شهراً، بانحراف معياري بلغ قيمته (26)، الذي يشير إلى أن الوفيات الشهرية تزيد عن الوسط الحسابي بمقدار (26) حالة وفاة زيادةً ونقصاً بين الأشهر، كما أن أعلى وفيات شهرية كانت (85) حالة وفاة خلال شهر إبريل 2021م، وأدنى وفيات (0) حالة وفاة خلال الأشهر (يناير-إبريل 2020م ونوفمبر 2020م).

2- بلغ متوسط الإصابات الشهرية بجائحة كورونا (كوفيد-19) (94) حالة إصابة شهرية بالمتوسط، وهو ما يشير إلى أكثر من 3 إصابات يومية، بانحراف معياري (126) إصابة، ويشير إلى أن الإصابات تزيد وتتقص عن الوسط الحسابي بمقدار (126) إصابة شهرية، كما كانت أكبر إصابات شهرية هي (477) إصابة خلال شهر مارس 2021م، وأقل إصابة شهرية (0) إصابة.

ثانياً: التحليل الوصفي لفقرات أبعاد استمرارية العمل:

تتمثل أبعاد استمرارية العمل في الآتي:

1- بُعد الصحة والسلامة المهنية.

2- بُعد الانضباط الوظيفي.

3- بُعد دوران العمل.

4- بُعد العمليات الإنتاجية.

5- بُعد التسويق.

ولذلك تم التحليل الوصفي لكل بُعد من أبعاد استمرارية العمل بصورة منفردة (أحادية) ومن ثم تم

التحليل أيضا بصور مجتمعة (كلية) لأبعاد استمرارية العمل كما يلي:

1. التحليل الوصفي لفقرات أبعاد استمرارية العمل منفردة:

قام الباحث في هذا الجزء بالتحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات كل بُعد من

أبعاد المتغير التابع (استمرارية العمل) على حدة على النحو الآتي:

أ. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد الصحة والسلامة المهنية:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بفقرات الصحة والسلامة المهنية، ومتوسط درجات التوافر لكل

منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)

ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الفقرات، وتم عرضها في الجدول (3-8).

جدول (3-8) التحليل الوصفي

ونائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول بُعد الصحة والسلامة المهنية

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	يولي المصنع اهتماماً بالغاً بنظافة بيئة العمل للحد من الإصابات بمرض كورونا	3.98	0.88	79.6	عالي	2.81	0.00	3
2	تعرض بعض موظفي المصنع للإصابة بمرض كورونا	2.83	0.98	56.6	متوسط	2.62	0.00	5
3	الزم المصنع جميع الموظفين بارتداء الكمامات واستخدام المطهرات خلال جائحة كورونا	4.11	0.86	82.2	عالي	3.37	0.00	1
4	نشرت الجهات المختصة بالمصنع معلومات إرشادية حول طرق الحماية والوقاية من انتشار مرض كورونا	4.10	0.63	82.0	عالي	3.68	0.00	2
5	قام المصنع بإعادة جدولة أعمال الموظفين تجنّباً لانتشار مرض كورونا بين العاملين	3.93	0.85	78.6	عالي	3.00	0.00	4
--	ملخص الصحة والسلامة المهنية	3.79	0.84	75.8	عالي	3.10	0.00	--

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (8-3) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات بُعد الصحة والسلامة المهنية 3.79، وهذا يعنى أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد الصحة والسلامة المهنية مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية"، حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.20)، ويشير إلى توافر عالٍ للصحة والسلامة المهنية كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الصحة والسلامة المهنية حيث بلغت قيمته (0.84)، ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي عالٍ 75.8% ويفسر ذلك إلى أن نسبة 75.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن بُعد الصحة والسلامة المهنية متوافرة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة الإجابة عن السؤال الفرعي الأول الذي ينص على "ما أثر جائحة

كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

- يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات الصحة والسلامة المهنية كأحد أبعاد استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات الـ 5 جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي (باستثناء فقرة واحدة كانت أقل من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي) وتراوح ما بين (2.83-4.11) وبالتالي كانت في المستويين "متوافرة بدرجة متوسطة" و"متوافرة بدرجة عالية"، حيث كانت أدنى تلك الفقرات توافراً هي الفقرة رقم (2) (تعرض بعض موظفي المصنع للإصابة بمرض كورونا)، بوسط حسابي 2.83 والذي يشير إلى توافر متوسط للفقرة، وانحراف معياري 0.98 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط 56.6%، وكانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة رقم (3) (الزم المصنع جميع الموظفين بارتداء الكمامات واستخدام المطهرات خلال جائحة كورونا) بوسط حسابي (4.11)، ويشير إلى توافر عالي للفقرة، وانحراف معياري 0.86 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عالي 82.2%.

- بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية معنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الفقرات الـ 5 ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة

نحو الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 لكافة الفقرات الـ 5، مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

ب. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد الانضباط الوظيفي:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بفقرات بُعد الانضباط الوظيفي، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لتلك الفقرات، وتم عرضها في الجدول (9-3).

جدول (9-3) التحليل الوصفي

ونتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول بُعد الانضباط الوظيفي

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة P. value	الترتيب
1	التزم الموظفين بمواعيد الحضور والانصراف والاستئذان أثناء جائحة كورونا مع التقيد بالإرشادات الصحية	3.95	0.63	79.0	عالي	3.18	0.00	2
2	أدى موظفو المصنع مهامهم وواجباتهم بإتقان وقت العمل خلال جائحة كورونا	4.02	0.69	80.4	عالي	3.49	0.00	1
3	حرص الموظفون على تحقيق أهداف المصنع بكفاءة وفاعلية	3.90	0.86	78.0	عالي	3.24	0.00	3
4	التزم موظفو المصنع بالحفاظ على التباعد الاجتماعي وقت العمل خلال جائحة كورونا	3.68	0.94	73.6	عالي	2.93	0.00	4

5	0.00	2.77	عالي	73.2	0.91	3.66	تم تقييم انضباط موظفي المصنع وفق المعايير والإرشادات المحددة للوقاية من الجائحة	5
6	0.01	2.29	متوسط	61.0	0.98	3.05	قام المصنع بمنح الحوافز للموظفين المنضبطين بالإرشادات والتعميمات الخاصة بجائحة كورونا	6
--	0.00	2.98	عالي	74.2	0.84	3.71	ملخص الانضباط الوظيفي	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (9-3) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد الانضباط الوظيفي 3.71، وهذا يعنى أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد الانضباط الوظيفي مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (3.40-4.20) ويشير إلى توافر عالٍ للانضباط الإداري كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الانضباط الوظيفي حيث بلغت قيمته 0.84، ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي عالي 74.2% ويفسر ذلك إلى أن نسبة 74.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن الانضباط الوظيفي متوافر في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني الذي ينص على "ما أثر

جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

- يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات بُعد الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات الـ 6 جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي وتراوح ما بين 3.05 إلى 4.02 وبالتالي كانت في المستويين "متوافرة بدرجة متوسطة" و"متوافرة بدرجة عالية" حيث كانت أدنى تلك الفقرات توافراً هي الفقرة رقم (6) (قام المصنع بمنح الحوافز للموظفين المنضبطين بالإرشادات والتعميمات الخاصة بجائحة كورونا) بوسط حسابي

3.05 ويشير إلى توافر متوسط للفقرة، وانحراف معياري 0.98 ويشير إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط 61%، وكانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة رقم (2) (أدى موظفو المصنع مهامهم وواجباتهم بإتقان وقت العمل خلال جائحة كورونا) بوسط حسابي 4.02 ويفسر ذلك إلى توافر عالٍ للفقرة وبانحراف معياري 0.69 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عالٍ 80.4%.

• بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية ومعنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الفقرات الـ 6 ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 لكافة الفقرات الـ 6، مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

ج. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد دوران العمل:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بفقرات بُعد دوران العمل، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الفقرات، وتم عرضها في الجدول (10-3)

جدول (10-3) التحليل الوصفي

ون نتائج اختبار ويلكوكسن لمقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول بُعد دوران العمل

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	قام المصنع بإيقاف مجموعة من الموظفين عن العمل خلال جائحة كورونا (تصفية إجازة - إجازة مؤقتة - إجازة مرضية)	4.02	0.96	80.4	عالي	3.71	0.00	1
2	قام المصنع بنقل بعض الموظفين من إداراتهم إلى إدارات أخرى أقل ازدحاماً	2.73	0.93	54.6	متوسط	2.64	0.00	4

6	0.00	3.08	ضعيف	47.8	0.97	2.39	أدت جائحة كورونا إلى قيام المصنع بإحالة بعض الموظفين إلى المعاش عن طريق التقاعد المبكر	3
3	0.00	2.68	متوسط	55.6	0.91	2.78	قام المصنع بتسريح بعض الموظفين نتيجة انخفاض الطلب على المنتجات خلال جائحة كورونا	4
2	0.00	2.60	متوسط	62.0	0.94	3.10	قام المصنع بإيقاف عملية التوظيف خلال جائحة كورونا	5
5	0.00	2.15	متوسط	51.8	0.92	2.59	ترك بعض الموظفين العمل بالمصنع خلال جائحة كورونا نتيجة الخوف من العدوى	6
--	0.00	2.81	متوسط	58.8	0.94	2.94	ملخص دوران العمل	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (10-3) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات بُعد دوران العمل 2.94، وهذا يعني أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد دوران العمل مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة متوسطة"، حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (2.60-3.40) ويشير إلى توافر متوسط لدوران العمل كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تفسر ذلك قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول دوران العمل حيث بلغت قيمته 0.94، ويفسر ذلك الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي متوسط 58.8% ويشير إلى أن نسبة 58.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أن بُعد دوران العمل متوافر في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث الذي ينص على "ما أثر

جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

• يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات بُعد دوران العمل كأحد أبعاد استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات الـ 6 جاءت أدنى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي (باستثناء فقرتين كانت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي) وتراوحت ما بين 2.39 إلى 4.02 وبالتالي كانت في المستويين "متوافرة بدرجة ضعيفة" و"متوافرة بدرجة عالية" حيث كانت أدنى تلك الفقرات توافراً هي الفقرة رقم (3) (أدت جائحة كورونا إلى قيام المصنع بإحالة بعض الموظفين إلى المعاش عن طريق التقاعد المبكر) بوسط حسابي 2.39 ويشير إلى توافر ضعيف للفقرة، وانحراف معياري 0.97، ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي ضعيف 47.8%، وكانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة رقم (1) (قام المصنع بإيقاف مجموعة من الموظفين عن العمل خلال جائحة كورونا (تصفية إجازة - إجازة مؤقتة - إجازة مرضية)) بوسط حسابي 4.02 والذي يشير إلى توافر عالٍ للفقرة وانحراف معياري 0.96 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عالٍ 80.4%.

• بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية معنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الفقرات الـ 6 ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو بُعد دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 لكافة الفقرات الـ 6، مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

د. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد العمليات الإنتاجية:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بفقرات بُعد العمليات الإنتاجية، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الفقرات، وتم عرضها في الجدول (11-3)

جدول (11-3) التحليل الوصفي

ونائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول بُعد العمليات الإنتاجية

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	أدت جائحة كورونا إلى وجود مشاكل وأزمات في المصنع أدت إلى عدم استمرار العملية الإنتاجية.	3.02	0.90	60.4	متوسط	2.79	0.00	4
2	قام المصنع بتخفيض الإنتاج نتيجة خفض الطلب.	2.93	0.91	58.6	متوسط	3.01	0.00	6
3	قام المصنع بتخفيض الإنتاج نتيجة خفض العمالة.	3.00	0.95	60.0	متوسط	2.96	0.00	5
4	واجه المصنع صعوبة في استيراد المواد الأولية (الخام) للإنتاج.	3.54	0.84	70.8	عالي	2.88	0.00	2
5	تأخر وصول المواد الضرورية للإنتاج من خلال المنافذ (البرية أو البحرية أو الجوية).	3.63	0.92	72.6	عالي	2.66	0.00	1
6	تأثر عمليات المصنع التشغيلية سلباً بفعل زيادة الاشتراطات الحكومية مثل الفحوصات الصحية والتقييد بالاحترازمات الصحية لجائحة كورونا.	3.51	0.90	70.2	عالي	2.74	0.00	3
7	قام المصنع بالتواصل مع مورد آخر لتغطية ما يقدمه المورد الأول بسبب التأخير في توفير المتطلبات الأولية للإنتاج خلال جائحة كورونا.	2.59	0.81	51.8	ضعيف	3.14	0.00	7
	ملخص العمليات الإنتاجية	3.17	0.89	63.4	متوسط	2.88	0.00	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (11-3) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد العمليات الإنتاجية 3.17، وهذا يعنى أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد العمليات الإنتاجية مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة متوسطة" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (2.60-)

3.40) ويشير إلى توافر متوسط للعمليات الانتاجية كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول العمليات الانتاجية حيث بلغت قيمته 0.89، ويشير ذلك الوزن النسبي العام الى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي متوسط 63.4% ويفسر ذلك إلى أن نسبة 63.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن بُعد العمليات الإنتاجية متوافرة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع الذي ينص على "ما أثر

جائحة كورونا في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

• يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات الـ 7 جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي (باستثناء فقرتين كانت أقل من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي) وتراوحت ما بين 2.59 إلى 3.63 وبالتالي كانت في المستويين "متوافرة بدرجة ضعيفة" و "متوافرة بدرجة عالية"، حيث كانت أدنى تلك الفقرات توافراً هي الفقرة رقم (7) (قام المصنع بالتواصل مع مورد آخر لتغطية ما يقدمه المورد الأول بسبب التأخير في توفير المتطلبات الأولية للإنتاج خلال جائحة كورونا) بوسط حسابي 2.59 والذي يشير إلى توافر ضعيف للفقرة، وانحراف معياري 0.81 وفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي ضعيف 51.8%، وكانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة رقم (5) (تأخر وصول المواد الضرورية للإنتاج من خلال المنافذ (البرية أو البحرية أو الجوية)) بوسط حسابي 3.63 والذي يشير إلى توافر عالٍ للفقرة وبانحراف معياري 0.92 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي عالٍ 72.6%.

• بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية معنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الفقرات الـ 7 ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو بُعد العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 لكافة الفقرات الـ 7 مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

هـ. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد التسويق:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بفقرات بُعد التسويق، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتلك الفقرات، وتم عرضها في الجدول (12-3):

جدول (12-3) التحليل الوصفي

ونائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول بُعد التسويق

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon n (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	اثر التدابير الحكومية الرسمية المتعلقة بجائحة كورونا في انخفاض حجم المبيعات بالمصنع	3.18	0.96	63.6	متوسط	2.80	0.00	1
2	قام المصنع بتكثيف الحملات الترويجية عن المنتجات لزيادة المبيعات	2.80	0.90	56.0	متوسط	2.80	0.00	3
3	قام المصنع باتخاذ طرق تسويق جديدة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة خلال جائحة كورونا	2.61	0.92	52.2	متوسط	2.80	0.00	5
4	تم إيصال المنتجات للمستهلك عن طريق الطلبات الإلكترونية (المندوبين، شركات التوصيل، الشراء أون لاين، وغيرها) خلال جائحة كورونا	2.68	0.88	53.6	متوسط	2.90	0.00	4
5	أسهمت الإجراءات التسويقية التي تم اتخاذها من قبل إدارة المصنع في تنشيط حجم المبيعات خلال جائحة كورونا	3.17	0.83	63.4	متوسط	2.84	0.00	2
--	ملخص التسويق	2.89	0.90	57.8	متوسط	2.83	0.00	--

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (12-3) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد التسويق 2.89، وهذا

يعنى أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر فقرات بُعد التسويق مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة متوسطة"، حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (2.60-3.40)، ويشير إلى توافر متوسط للتسويق كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول التسويق، حيث بلغت قيمته 0.90، ويشير الوزن النسبي العام إلى أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي متوسط 57.8% ويفسر ذلك إلى أن نسبة 57.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن بُعد التسويق متوافر في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس الذي ينص على "ما أثر

جائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

• يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر فقرات التسويق كأحد أبعاد استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لكافة الفقرات الـ 5 جاءت أدنى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي (باستثناء فقرتين كانت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي) وتراوح ما بين 2.61 إلى 3.18 وبالتالي كانت في المستوى "متوافرة بدرجة متوسطة"، حيث كانت أدنى تلك الفقرات توافراً هي الفقرة رقم (3) (قام المصنع باتخاذ طرق تسويق جديدة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة خلال جائحة كورونا) بوسط حسابي 2.61 والذي يشير إلى توافر متوسط للفقرة، وانحراف معياري 0.92 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة، وبوزن نسبي متوسط 52.2%، وكانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة رقم (1) (أثرت التدابير الحكومية الرسمية المتعلقة بجائحة كورونا في انخفاض حجم المبيعات بالمصنع) بوسط حسابي 3.18 والذي يشير إلى توافر متوسط للفقرة وبانحراف معياري 0.96 ويفسر ذلك إلى تقارب الآراء وتجانسها حول الفقرة وبوزن نسبي متوسط 63.6%.

• بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية معنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية لكافة الفقرات الـ 5 ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو بُعد التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)،

وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 لكافة الفقرات الـ 5، مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

2. التحليل الوصفي لأبعاد استمرارية العمل مجتمعة:

تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بأبعاد استمرارية العمل المتمثلة بـ (الصحة والسلامة المهنية، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، العمليات الإنتاجية، التسويق)، ومتوسط درجات التوافر لكل منها، ومعنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومستوى هذا التوافر والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لتلك الأبعاد، وتم عرضها في الجدول (3-13).

جدول (3-13) التحليل الوصفي

ونائج اختبار ويلكوكسن لمقياس معنوية اتجاه عينة الدراسة حول متغير استمرارية العمل

م	البعد	الوسط الحسابي ن=61	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوافر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)	الترتيب
1	الصحة والسلامة المهنية	3.79	0.84	75.8	عالي	3.10	0.00	1
2	الانضباط الوظيفي	3.71	0.84	74.2	عالي	2.98	0.00	2
3	دوران العمل	2.94	0.94	58.8	متوسط	2.81	0.00	4
4	العمليات الإنتاجية	3.17	0.89	63.4	متوسط	2.88	0.00	3
5	التسويق	2.89	0.90	57.8	متوسط	2.83	0.00	5
--	ملخص استمرارية العمل	3.30	0.88	66.0	متوسط	2.92	0.00	--

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (3-13) ما يلي:

أ. بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر أبعاد متغير استمرارية

العمل 3.30، وهذا يعنى أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد استمرارية العمل مجتمعة معاً تقع عند المستوى "متوافر بدرجة متوسطة" حيث تنتمي قيمة الوسط الحسابي العام الى فئة المقياس (2.60-3.40) ويشير إلى توافر متوسط لأبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول أبعاد استمرارية العمل حيث بلغت قيمته 0.88، ويشير الوزن النسبي العام أن التوافر كان مقبولاً وبوزن نسبي متوسط 66% ويفسر ذلك إلى أن نسبة 66% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يروون أن متغير استمرارية العمل متوافرة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

يستنتج الباحث من هذه النتيجة الآتي:

• الإجابة عن السؤال الرئيسي الثاني الذي ينص على "ما مستوى إدراك عينة الدراسة حول

استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)؟"

ب. يبين تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر أبعاد متغير استمرارية العمل أن متوسط درجات التوافر لأبعاد استمرارية العمل جاءت أعلى من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي (باستثناء بعدي دوران العمل والتسويق) كانا أقل من نقطة المنتصف في مقياس ليكارد الخماسي، حيث حصل بُعد الصحة والسلامة المهنية على المرتبة الأولى بوسط حسابي 3.79 ويشير إلى توافر عالي للصحة والسلامة المهنية كأحد أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وبوزن نسبي عالٍ 75.8%، وحصل بعد الانضباط الوظيفي على المرتبة الثانية بوسط حسابي 3.71، ويشير إلى توافر عالٍ للانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) وبوزن نسبي عالٍ 74.2%، وحصل بعد العمليات الإنتاجية على المرتبة الثالثة بوسط حسابي 3.17، ويشير إلى توافر متوسط لبُعد العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وبوزن نسبي متوسط 63.4%، وحصل بعد دوران العمل على المرتبة الرابعة بوسط حسابي 2.94، ويشير إلى توافر متوسط لدوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) وبوزن نسبي متوسط 63.4%، وحصل بعد التسويق على المرتبة الخامسة والاختيرة بوسط حسابي 2.89، ويشير

إلى توافر متوسط للتسويق ووزن نسبي متوسط 57.8%.

ج. بصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية معنوية وبدرجة كبيرة جداً، وفي صورة واضحة ومتسقة من الناحية الإحصائية للأبعاد الخمسة لاستمرارية العمل ($P < 0.05$) فيما يتعلق باتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، وهذا ما أظهرته قيم اختبار ويلكوكسن، ومستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من 0.05 للأبعاد الخمسة لاستمرارية العمل مما يشير إلى معنوية الاتجاه عن قيمة الوسط الفرضي لمقياس ليكارد الخماسي والذي يساوي (3).

المبحث الرابع

اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتمثل بجائحة كورونا، والمتغير التابع المتمثل باستمرارية العمل بأبعاده الخمسة (الصحة والسلامة المهنية، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، العمليات الإنتاجية، التسويق)، كما استخدم الباحث كلاً من اختبار ويلكوكسن **Wilcoxon** لعينتين مستقلتين واختبار كروسكال واليس **KRUSKAL-WALLIS** - لأكثر من عينتين مستقلتين، لاختبار الفروق وفقاً لخصائص أفراد عينة الدراسة، حيث تعد علاقة التأثير معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (**Sig.**) أصغر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة 0.05، وتعد علاقة التأثير غير معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (**Sig.**) أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة، وقد تم اختبار الفرضيات لكل فرضية على حده كما يلي:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H_{01}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم اختبار الفرضيات المنبثقة منها، حيث تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ ولكل فرضية على حدة كما يلي:

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H_{01-1}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وأثر جائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية كأحد أبعاد استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y البعد التابع: الصحة والسلامة المهنية.

X المتغير المستقل: جائحة كورونا.

A: عبارة عن ثابت الانحدار .

B: مقدار التأثير في البُعد التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (3-14):

جدول (3-14) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية

القرار	قيمة مستوى الدلالة Sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	المتغير المستقل
رفض الفرضية	0.00	56.18	16.31	0.29	-0.54	1.85	ثابت الانحدار a	جائحة كورونا
			6.42			-0.43	معامل الانحدار b	
$y = 1.85 - 0.43x$								

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-14) وجود أثر عكسي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في البُعد التابع والمتمثل بالصحة والسلامة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.43)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.43 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.54)، وهو معامل ارتباط عكسي معنوي متوسط أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض الصحة والسلامة المهنية والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.29، مما يشير إلى أن 29% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض الصحة والسلامة المهنية تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 71% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في الصحة والسلامة المهنية تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه

الدراسة (0.05) وتدل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي متوسط في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)" وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{01-2}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي كأحد أبعاد استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y البعد التابع: الانضباط الوظيفي.

X المتغير المستقل: جائحة كورونا.

A: عبارة عن ثابت الانحدار.

B: مقدار التأثير في البعد التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (3-15):

جدول (3-15) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في الانضباط الوظيفي

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة Sig	القرار
جائحة كورونا	ثابت الانحدار a	1.79	-0.65	0.42	16.04	68.19	0.00	رفض الفرضية
	معامل الانحدار b	-0.49			8.31			
$y = 1.79 - 0.49x$								

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (15-3) وجود أثر عكسي وذي دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في البعد التابع والمتمثل بالانضباط الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.49)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.49 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.65)، وهو معامل ارتباط عكسي معنوي عالٍ، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض عالٍ في الانضباط الوظيفي والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t ، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.42 مما يشير إلى أن 42% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض الانضباط الوظيفي تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 58% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وتدلل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي عالٍ في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)" وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا على الانضباط الوظيفي في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H_{01-3}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وأثر جائحة كورونا في دوران العمل كأحد أبعاد استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y البُعد التابع: دوران العمل.

X المتغير المستقل: جائحة كورونا.

A: عبارة عن ثابت الانحدار.

B: مقدار التأثير في البُعد التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (3-16):

جدول (3-16) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في دوران العمل

القرار	قيمة مستوى الدلالة Sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	المتغير المستقل
رفض الفرضية	0.00	115.79	12.58	0.62	-0.79	1.21	ثابت الانحدار a	جائحة كورونا
			11.88			-0.62	معامل الانحدار b	

$y = 1.21 - 0.62x$

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-16) وجود أثر عكسي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في البُعد التابع والمتمثل بدوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.62)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.62 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.79)، وهو معامل ارتباط عكسي معنوي قوي، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض قوي في دوران العمل والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.62، مما يشير إلى أن 62% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض دوران العمل تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 38% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في دوران العمل في مصنع المكلا

لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وتدل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي قوي في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)" وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في دوران العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H_{01-4}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير جائحة كورونا في العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y البعد التابع: العمليات الإنتاجية

X المتغير المستقل: جائحة كورونا

A : عبارة عن ثابت الانحدار

B : مقدار التأثير في البعد التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (17-3):

جدول (3-17) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في العمليات الإنتاجية

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig	القرار
جائحة كورونا	ثابت الانحدار a	1.53	-0.85	0.72	20.25	132.59	0.00	رفض الفرضية
	معامل الانحدار b	-0.69			18.94			
$y = 1.53 - 0.69x$								

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-17) وجود أثر عكسي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في البعد التابع والمتمثل بالعمليات الإنتاجية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.69)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.69 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.85) وهو معامل ارتباط عكسي معنوي قوي جدا، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض قوي جدا في العمليات الإنتاجية والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد، فقد بلغت قيمته 0.72، مما يشير إلى أن 72% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض العمليات الإنتاجية تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 28% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وتدل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي قوي جدا في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H₀) للفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)"

ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في العمليات الإنتاجية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

5. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة (H_{01-5}):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير جائحة كورونا في التسويق كأحد أبعاد استمرارية العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y البعد التابع: التسويق.

X المتغير المستقل: جائحة كورونا.

A: عبارة عن ثابت الانحدار.

B: مقدار التأثير في البعد التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار

هذه الفرضية موضحة في الجدول (3-18):

جدول (3-18) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في التسويق

القرار	قيمة مستوى الدلالة sig	قيمة f المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيم المعاملات	المعاملات	المتغير المستقل
رفض الفرضية	0.00	91.65	13.33	0.71	-0.84	1.19	ثابت الانحدار a	جائحة
			9.69			-0.68	معامل الانحدار b	كورونا
$y = 1.19 - 0.68x$								

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-18) وجود أثر عكسي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في البعد التابع والمتمثل بالتسويق، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.68)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.68 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل

الارتباط (-0.84)، وهو معامل ارتباط عكسي معنوي قوي، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض قوي في التسويق والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.71، مما يشير إلى أن 71% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 29% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وتدل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي قوي في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)" وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في التسويق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ومن خلال ما سبق ولاختبار تأثير جائحة كورونا قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة وتأثير جائحة كورونا في استمرارية العمل كمتغير تابع وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

Y المتغير التابع: استمرارية العمل.

X المتغير المستقل: جائحة كورونا.

A: عبارة عن ثابت الانحدار.

B: مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار

هذه الفرضية موضحة في الجدول (19-3):

جدول (3-19) أهم نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig	القرار
جائحة كورونا	ثابت الانحدار a	1.5	-0.73	0.55	15.7	92.88	0.00	رفض الفرضية
	معامل الانحدار b	-0.45			11.05			
$y = 1.5 - 0.45x$								

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-19) وجود أثر عكسي وذو دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بجائحة كورونا في المتغير التابع والمتمثل باستمرارية العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.45)، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى انخفاض استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بمقدار 0.45 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.73)، وهو معامل ارتباط عكسي معنوي قوي، أي أنه كلما زادت جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض قوي في استمرارية العمل والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار t، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.55، مما يشير إلى أن 55% من التغيرات والتأثيرات التي تعمل على انخفاض استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى جائحة كورونا وحدها (مع ثبات بقية الأبعاد الأخرى)، بينما 45% من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود إلى عوامل أخرى، وقد أشار اختبار f إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة f (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وتدل هذه النتائج على أن جائحة كورونا لها أثر سلبي قوي في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم (H₀) للفرضية الرئيسية الأولى التي تنص

على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)" وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية عمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية (H_{02}):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية) للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة وفقاً لكل متغير من المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة ولكل فرضية فرعية على حده كما يلي:

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H_{02-1}):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير الجنس للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعود لاختلاف جنس العاملين تم استخدام اختبار **Wilcoxon** لعينتين مستقلتين، حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (20-3).

جدول (20-3) نتائج اختبار **Wilcoxon**

لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة الذكور والإناث لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل

القرار	النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig.	Wilcoxon (قيمة Z)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس
قبول الفرضية	غير دالة إحصائياً	0.93	-0.10	0.45	3.30	ذكور
				0.39	3.31	إناث

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (20-3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الذكور والإناث تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الجنس لا يؤثر في اتجاهات وإجابات الأفراد حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لاختبار ويلكوكسن **Wilcoxon** (0.93)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ويشير ذلك إلى أن أفراد من الجنسين الذكور والإناث لهم نفس الآراء والإجابات تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ومن خلال ذلك توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير الجنس للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{02-2}):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير العمر للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعود للاختلاف في أعمارهم تم استخدام اختبار كروسكال واليس **KRUSKAL - WALLIS** لأكثر من عینتين مستقلتين (كون العمر أكثر من فئتين)، حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (21-3):

جدول (21-3) نتائج اختبار KRUSKAL – WALLIS

لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق العمر

القرار	النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة كروسكال واليس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاعمار
قبول الفرضية	غير دالة إحصائياً	0.33	3.34	0.48	3.23	أقل من 30 سنة
				0.38	3.21	من 30 إلى أقل من 40 سنة
				0.45	3.41	من 40 إلى أقل من 50 سنة
				0.34	3.35	50 سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (20-3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك باختلاف أعمارهم، أي أن العمر لا يؤثر في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الأفراد في فئات الأعمار المختلفة لهم نفس الآراء والاتجاهات والإجابات نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الأفراد في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، والأفراد في الفئة العمرية (من 30-أقل 40 سنة)، والأفراد في الفئة العمرية (من 40-أقل 50 سنة)، والأفراد في الفئة العمرية (50 سنة فأكثر)، لهم نفس الآراء والإجابات تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كروسكال واليس - KRUSKAL WALLIS، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.33)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وإن وجدت بعض الفروق بين المتوسطات الحسابية فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار كروسكال واليس، ومن خلال ذلك توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في

استمرارية العمل تعزى لمتغير العمر للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H₀₂₋₃):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعود لاختلاف مؤهلاتهم العلمية، تم استخدام اختبار كروسكال واليس KRUSKAL – WALLIS لأكثر من عينتين مستقلتين (كون المؤهل العلمي أكثر من مستويين)، حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (3-22).

جدول (3-22) نتائج اختبار KRUSKAL – WALLIS

لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كروسكال واليس	مستوى الدلالة Sig.	النتيجة الإحصائية	القرار
ثانوية عامة	3.25	0.48	1.96	0.58	غير دالة إحصائياً	قبول الفرضية
دبلوم متوسط	3.43	0.44				
بكالوريوس	3.26	0.43				
ماجستير	3.24	0.00				

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك باختلاف مؤهلاتهم العلمية، أي أن المؤهل العلمي لا يؤثر في آراء وإجابات الأفراد تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية

العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الأفراد الذين لديهم مؤهل ثانوية عامة، والأفراد الذين لديهم مؤهل دبلوم متوسط، والأفراد الذين لديهم مؤهل بكالوريوس، والأفراد الذين لديهم مؤهل ماجستير، لهم نفس الآراء والاتجاهات والإجابات نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كروسكال واليس **KRUSKAL - WALLIS** حيث بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.58)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، كما يشير اختبار كروسكال واليس إلى أن الفروق المشاهدة بين المتوسطات الحسابية هي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار كروسكال واليس، ومن خلال ذلك توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H_{02-4}):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار الفرضية الفرعية الرابعة واختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل، تعود لاختلاف مساهم الوظيفي تم استخدام اختبار كروسكال واليس **KRUSKAL - WALLIS**، لأكثر من عینتين مستقلتين (كون المسمى الوظيفي أكثر من فئتين)، حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (23-3):

جدول (3-23) نتائج اختبار KRUSKAL – WALLIS

لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا على استمرارية العمل وفق المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كروسكال واليس	مستوى الدلالة Sig.	النتيجة الإحصائية	القرار
نائب مدير عام	3.20	0.29	1.49	0.48	غير دالة إحصائياً	قبول الفرضية
مدير إدارة	3.40	0.42				
رئيس قسم	3.29	0.45				

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-23) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وذلك باختلاف مسمياتهم الوظيفية، أي أن المسمى الوظيفي لا يؤثر في آراء وإجابات الأفراد حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الأفراد الذين يشغلون وظيفة نائب مدير عام، والأفراد الذين يشغلون وظيفة مدير إدارة، والأفراد الذين يشغلون وظيفة رئيس قسم، لهم نفس الإجابات والاتجاهات والآراء تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كروسكال واليس KRUSKAL – WALLIS، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.48) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وإن وجدت بعض الفروق المشاهدة بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار كروسكال واليس، ومن خلال ذلك توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

5. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة (H_{02-5}):

"لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير الخبرة العملية للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

ولاختبار الفرضية الفرعية الخامسة واختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعود لاختلاف خبراتهم العملية تم استخدام اختبار كروسكال واليس KRUSKAL - WALLIS لأكثر من عينتين مستقلتين (كون الخبرة أكثر من فئتين)، حيث أعتمد الباحث مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة الذي اعتمده الباحث في دراسته، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (3-24)

جدول (3-24) نتائج اختبار KRUSKAL - WALLIS

لمعرفة دلالة الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة لأثر جائحة كورونا في استمرارية العمل وفق الخبرة العملية

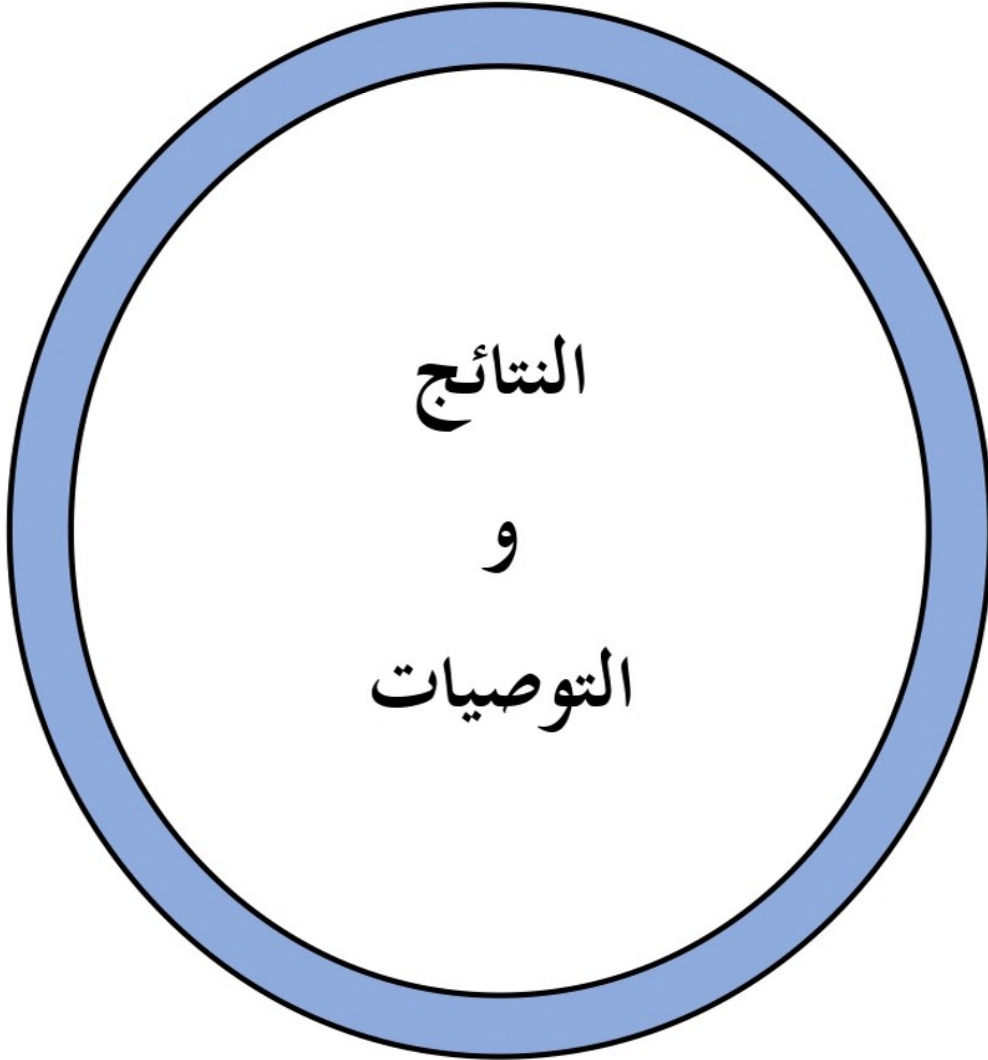
القرار	النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة كروسكال واليس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة العملية
قبول الفرضية	غير دالة إحصائياً	0.15	6.73	0.66	3.35	أقل من 5 سنوات
				0.48	3.15	من 5 إلى أقل من 10 سنة
				0.28	3.16	من 10 إلى أقل من 15 سنة
				0.43	3.38	من 15 إلى أقل من 20 سنة
				0.44	3.45	20 سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (3-24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل، وذلك باختلاف خبراتهم العملية، أي أن الخبرة العملية لا تؤثر في آراء وإجابات الأفراد حول أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، أي أن الأفراد ذوي الخبرات الحديثة، والأفراد متوسطي الخبرات،

والأفراد ذوي الخبرات العالية لهم نفس الأجابات والاتجاهات نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كروسكال واليس **KRUSKAL - WALLIS**، حيث بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.15)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وإن وجدت بعض الفروق المشاهدة بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية حسب ما أشار إليه اختبار كروسكال واليس، ومن خلال ذلك توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى لمتغير الخبرة العملية للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".

من خلال اختبار الفرضيات الفرعية الخمس السابقة التي تم من خلالها التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) تعود لاختلاف كل من (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية) للمبحوثين في المصنع محل الدراسة، وبالتالي توصل الباحث إلى قبول فرضية العدم H_0 للفرضية الرئيسية الثانية للدراسة والتي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية) للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)".



النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

استناداً على عرض بيانات الدراسة وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث الى عدد من النتائج أهمها:

1. إن مستوى متوسط الوفيات الشهري بكورونا (23) حالة وفاة خلال 25 شهراً، بانحراف معياري بلغت قيمته (26)، الذي يشير إلى أن الوفيات الشهرية تزيد عن الوسط الحسابي بمقدار (26) حالة وفاة زيادة ونقصاً بين الأشهر.
2. إن مستوى متوسط الإصابات الشهرية بكورونا (94) حالة إصابة شهرية بالمتوسط، وهو ما يشير إلى أكثر من 3 إصابات يومية، بانحراف معياري (126) إصابة، ويشير إلى أن الإصابات تزيد وتنقص عن الوسط الحسابي بمقدار (126) إصابة شهرية.
3. إن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان متوسطاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.30).
4. إن مستوى الصحة والسلامة المهنية لاستمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان مرتفعاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79).
5. إن مستوى الانضباط الوظيفي لاستمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان مرتفعاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71).
6. إن مستوى العمليات الإنتاجية لاستمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان متوسطاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.17).
7. إن مستوى دوران العمل لاستمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان متوسطاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (2.94).
8. ان مستوى التسويق لاستمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) كان متوسطاً اذ بلغ المتوسط الحسابي (2.89).
9. وجود أثر نو دلالة إحصائية لجائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)، اذ بلغ معامل التحديد (55%).

10. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية) للمبحوثين في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).

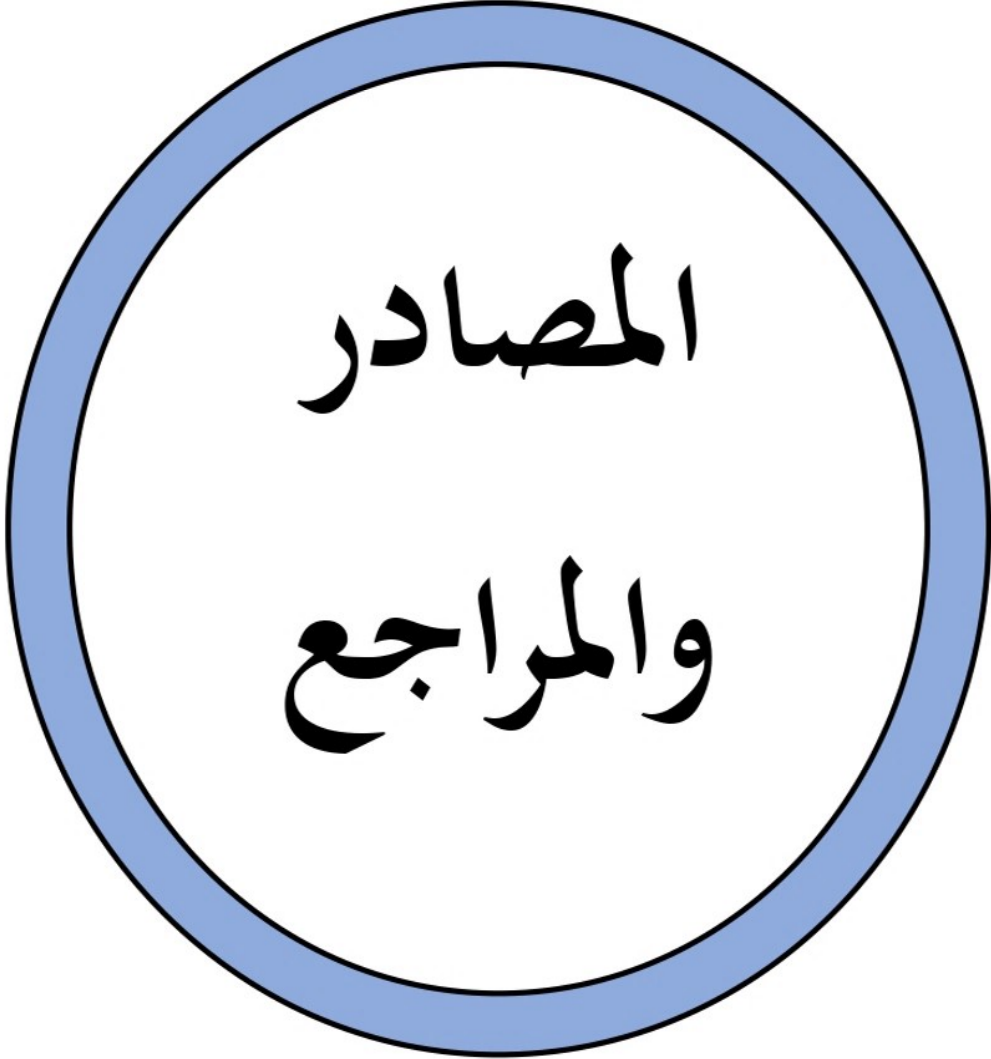
ثانياً: التوصيات

استناداً على نتائج الدراسة توصي الدراسة قيادة مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) بالاتي:

1. الالتزام بإرشادات وزارة الصحة حول الإجراءات الوقائية وعدم اللامبالاة بها.
2. الحرص على الاهتمام بالإجراءات الوقائية لتفادي الإصابة بكورونا.
3. الاهتمام بإنشاء وتوفير الدعم المالي لإدارة استمرارية العمل وتزويدها بالكوادر المتخصصة والمؤهلة.
4. عمل الدورات التدريبية للموظفين لزيادة قدرتهم على معرفة كيفية التعامل أوقات الازمات.
5. الحفاظ على مستوى الصحة والسلامة المهنية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).
6. الحفاظ على مستوى الانضباط الاداري في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).
7. الاهتمام بمستوى العمليات الإنتاجية وتوافر جميع المواد الأساسية في عملية التصنيع.
8. مراعاة وجود عدة بدائل للموردين الذين يتعامل معهم لتغطية النقص في حال تعثر المورد الأول.
9. إعطاء الموظفين الحوافز المعنوية والمادية، والترغيب وتعزيز الانتماء لمصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي).
10. الاهتمام بإيجاد طرق تسويق جديدة للمنتجات
11. الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي للترويج للمصنع ومنتجاته.
12. العمل على عمل اتفاقيات وشراكات عمل مع شركات التوصيل والبيع غير المباشر.

13. يوصي الباحث بإجراء عدد من الدراسات المستقبلية للباحثين المهتمين بدراسة استمرارية العمل تتناول المتغيرات والابعاد التي تكون لها علاقة وأثر في استمرارية العمل لم تتناولها الدراسة الحالية مثل:

- أ. أثر الحوافز في استمرارية العمل.
- ب. أثر التعويضات المالية في استمرارية العمل.
- ج. أثر التطوير الإداري في استمرارية العمل.
- د. أثر تنمية الموارد البشرية في استمرارية العمل.



المصادر

والمراجع

مصادر جمع البيانات

أولاً: المراجع باللغة العربية

- القرآن الكريم، سورة يوسف، الآية رقم (76).
- احمد، إبراهيم احمد داوود (2016م). أثر فوائد الاستقطاب الالكتروني على معدل الدوران الوظيفي. رسالة ماجستير في الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- احمد، مصطفى كمال (2020). الاضطرابات السياسية الدولية لازمة فيروس كورونا. مجلة كلية الحقوق. جامعة المنيا. 3(2)، 469-518.
- بدر، رأفت اسماعيل (2012م). تصور مقترح لتفعيل معايير الانضباط وجودة الاداء لدي بلحاج والجابري (2020) بعنوان "أثر تداعيات فيروس كورونا على أداء الشركات المدرجة في سوق المال السعودي (تداول): دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية" مجلة العلوم البحثية والتطبيقية، العدد19، جامعة حضرموت، اليمن، 23-33.
- بلوفي، احمد مهدي (2020). التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لفيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) وجهة نظر إسلامية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبدالعزيز، 33(3)، 43-74.
- بوخمخ، عبد الفتاح، موسى، حنان علي (2009م). أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، الملتقى العالمي الدولي حول أداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة. مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد6، جامعة المسيلة، الجزائر.
- جيزاوي، محمد كمال (2021). التداعيات السياسية لجائحة كورونا دراسة في الفلسفة التطبيقية. مجلة وأدي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، جمهورية مصر العربية، (ISSN: 2536 -9555)، 365-410.
- حريم، حسين (2006). مبادئ الإدارة الحديثة. دار الحامد للنشر والتوزيع: الأردن.
- حسن، حيدر فليح (2020). أثر جائحة كورونا على تنفيذ الالتزامات التعاقدية. مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الأول، 429-444.

- حشف، إبراهيم يحيى (2020). الدليل الخليجي للعمل الآمن واستمرارية الأعمال خلال جائحة كوفيد-19. اصدار هيئة التقييس لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. الموقع الالكتروني www.gso.org.sa . سلطنة عمان.
- خزيم، خالد بن محمد وآخرون (2021). تصور مقترح للحد من الاثار السلبية لفايروس كورونا المستجد على المجالات الاجتماعية والتعليمية في المجتمع السعودي. المملكة العربية السعودية.
- خليل، أريج سعيد، وحمود، أنفال عياد (2019). تأثير نظام إدارة استمرارية الاعمال (ISO 22301:2012) في النجاح الاستراتيجي. مجلة الدنانير، العراق، العدد 15 -2019.
- دائرة التخطيط والاحصاء (1999م). مصنع المكلا لتعليب الأسماك م/حضر موت. نشرة تعريفية، اليمن.
- دليل العملي للتعافي من الكوارث/خطط استمرارية العمل لعمليات نطاقات المستوى الأعلى الإصدار 1.0.2 . (2019).
- رابح، تركي (1982م). أصول التربية والتعليم. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (2013م). الإستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. الطبعة السابعة. المجموعة العربية للتدريب والنشر: مصر.
- الزوي، حليلة (2018). أثر المناخ التنظيمي على دوران العمل بالمؤسسات الصحية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية-سليمان عميرات بتقرت. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
- سالي، عبدالملك، وبن با، سعيد (2018). دوران العمل وأثره على الكفاءة في المؤسسة دراسة ميدانية مديرية الصحة لولاية أدرار "مستشفى ابن سينا. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة احمد دراية ادرار.
- سياط، عاصم بن سعود (2021). الانضباط الوظيفي دراسة تحليلية مقارنة. رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، جامعة الجوف. الجوف.

- سيسرك، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (2020). الآثار الاجتماعية الاقتصادية لجائحة كوفيد-19 في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي الأفاق والتحديات. دائرة النشر بيسيسرك: تركيا.
- شاطري، عبدالحكيم علي احمد (2021). أثر التخطيط الاستراتيجي على إدارة الازمات دراسة ميدانية على جامعة حضرموت. رسالة ماجستير، جامعة حضرموت، حضرموت.
- شامة، عباس (1999م). الامن الصناعي. الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: السعودية.
- شعله، هدى إبراهيم محمد علي، والحداد، محرم، والنجار، فريد راغب (2021م). أزمة الارتكاز على استراتيجية استمرارية الاعمال بالمنظمات الصناعية في مواجهة الازمات. معهد التخطيط القومي: الإصدار رقم (96)، جمهورية مصر العربية.
- شمس، امل عبدالفتاح (2020). التعامل مع الآثار الاجتماعية، والاقتصادية لجائحة كورونا في مصر رؤية مستقبلية. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية كلية التربية. جامعة عين شمس، 34، 484-563.
- شندول، عمار سعد، وزغير، وداد علي، (2020). نظرة العالم الى جائحة كورونا وأسلوب التعامل معها. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJSRP)، جامعة غزة، 5(1)، يناير 2021، 22-1.
- صيرفي، محمد (2007). إدارة العمليات والإنتاج. دار الفكر الجامعي: مصر.
- العامري، صالح مهدي محسن (2007). الإدارة والأعمال. دار وائل للنشر: الأردن.
- عبدالسلام، فادية محمد (2020). تداعيات أزمة كورونا على تحويلات العاملين المصريين بالخارج. معهد التخطيط القومي: الإصدار رقم (16)، جمهورية مصر العربية.
- عبدالعظيم، محمد (2008). التسويق المتقدم. الدار الجامعية للنشر: الإسكندرية، مصر.
- عبدالله، أنيس احمد (2016م). إدارة التسويق وفق منظور قيمة الزبون. الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع: الأردن.

- علي، العبسي، وحمزة، تجانيه (2020). تداعيات فيروس كورونا (كوفيد-19) الاثار الاجتماعية والاقتصادية واهم التدابير المتخذة للحد من الجائحة في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد 20 العدد الخاص حول الاثار الاقتصادية لجائحة كورونا- سبتمبر 2020، ص 100-91. الجزائر.
- علي، مغاوري شلبي(2020). تأثير جائحة كورونا على واقع ومستقبل القطاع الصناعي في مصر. معهد التخطيط القومي: الإصدار رقم (16)، جمهورية مصر العربية.
- علي، نزار محمد (2017م). التدوير الوظيفي ودوره في تنمية الموارد البشرية دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة زاخو. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، العراق.
- عليوي، معاوية أنور (2020). كورونا ... القادم من الشرق كيف أحمي نفسي و أسرتي من الكورونا؟. منارة العلم للنشر والتوزيع: الامارات العربية المتحدة.
- فقي، مصطفى وآخرون (2020). تداعيات الجائحة. مكتبة الإسكندرية: جمهورية مصر العربية.
- قريوتي، محمد قاسم (2010م). الوجيز في إدارة الموارد البشرية. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن.
- القوى العاملة في قطاع التعليم من منظور اسلامي، رسالة ماجستير جامعة ام القرى، السعودية.
- المالكي، هاشم حامد احمد (2001م). العوامل المؤثرة في الانضباط الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- محمد، علاء عبدالسلام مصطفى(2019). بناء نموذج مقترح لنظام إدارة استمرارية الاعمال في المنظمات. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارة والمال 2019 م، 11(3)، 431-418. العراق.
- محمود، محمود عبدالرحمن كامل (2019). استراتيجيات استمرارية الأعمال ومنع المخاطر والكوارث بقناة السويس الجديدة. رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم إدارة الاعمال. جامعة بنها.

- مدين، سنوسي، وزينب، جلولي (2020). الصحة النفسية في ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد-19 والتباعد الاجتماعي واستمرار الحجر الصحي. مجلة التمكين الاجتماعي، الجزائر، (02 02 جوان)، 65-80.
- المغني، اميمة صقر (2006م). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، غزة.
- مكتب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات محافظة حضرموت (2020م). تعميم رقم 1/مارس/2020. اليمن، حضرموت.
- مكتب وزارة الصحة العامة والسكان بساحل حضرموت (2022م). توزيع حالات كوفيد حسب الأشهر للعام 2020-2021م محافظة حضرموت الساحل. اليمن، حضرموت.
- ملوحي، ناصر محي الدين (2020). فيروس كورونا طاعون العصر. دار الغسق للنشر: سوريا.
- مهدي، نداء صالح (2018). قياس وتحليل مدى توافر متطلبات نظام ادارة استمرارية الاعمال وفق المواصفة/ ISO22301:2012 دراسة حالة في البنك المركزي العراقي. ورقة مقدمة الى المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الوطنية، (642)2.
- نوفل، كمال راتب (2015م). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، غزة.
- وزارة الإدارة المحلية محافظة حضرموت مكتب المحافظ (2020م). تعميم رقم 5 لعام 2020م بشأن التدابير الاحترازية لوباء فيروس كورونا. اليمن، حضرموت.
- يزيد، مروان محمد سالم (2021). دور وسائل التسويق الالكتروني في تحسين خدمات المواني اليمنية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة حضرموت، حضرموت.

❖ المواقع الالكترونية:

- الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية، <https://www.who.int>

- الموقع الالكتروني ويكيبيديا. www.wikipedia.org/wiki/, 2022
- الموقع الاخباري بي بي سي. (2021م). تقرير عن انتشار جائحة كورونا باليمن والوضع الانساني فيها. مسترجع من:
<https://www.bbc.com/arabic/middleeast-52250683>, 2021
- موقع رويترز. (2020م). مقال بعنوان اليمن يؤكد اول إصابة بكورونا مع تفشي الفيروس. مسترجع من:
<https://www.reuters.com/article/health-coronavirus-yemen-ar1-2020-08-22/idARAKBN22D67E>
- دراسة قوت، جمعية المقاهي والمطاعم (2021). توقعات قادة المطاعم والمقاهي عن اثار جائحة كورونا الحالية والمستقبلية. المملكة العربية السعودية.
- استبانة، اتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي (2020). استبيان حول التأثيرات الاقتصادية لفايروس كورونا على القطاع الخاص. مسترجع من:
<https://bishacci.org.sa/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A8%D9%8A-%D8%A7%D9%86-%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%81%D8%A7>

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Alber, N. (2020). **The Effect of Coronavirus Spread on Stock Markets: The Case of the Worst 6**. Retrieve by :<https://papers.ssrn.com/sol3/results.cfm>.
- Babaa, Hitoshi, Watanabeb, Taisuke, Nagaishib, Masafumi, and Matsumotob, Hideaki, (2014), "**Area Business Continuity Management, A New Opportunity for Building Economic Resilience**", *Procedia Economics and Finance*, Vol 18 , pp 296 -303 .
- CRS. (2020). **Global Economic Effects of COVID-19**. CRS Report, R46270. Updated April 17, 2020.
- Dorien T. A. M. Kooij(2020) "**The Impact Of Covid 19 Pandemic On Older Workers: The Role Of Self-Regulation And Organizations**" 2020 Netherlands.
- Estall, Hilary, (2012), "**Business Continuity Management Systems Implementation and certification to ISO 22301**", BCS Learning & Development Ltd, Lapiz Digital Services, Chennai, India.
- Fabeil, Noor Fzlinda, Pazim, Khairul Hanim, and Langgat, Juliana. (2020). **The Impact of Covid-19 Pandemic Crisis on Micro-Enterprises: Entrepreneurs' Perspective on Business Continuity and Recovery Strategy**.
- International Labour Organization .(2020) .**The six-step COVID-19 business continuity plan for SME**. www.ilo.org/actemp.
- McKibbin, W. & Fernando, R. (2020). **The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios**. CAMA Working Paper 19/2020 February 2020.
- Mcphee, Ian, (2009), "**Business Continuity Management**", Building resilience in public sector entities, Australian National Audit Office Copyright.
- Mio Kato, Teerawat Charoenrat (2017). **Business Continuity Management of Small and Medium Sized Enterprises: Evidence from Thailand**.
- Păunescu·Carmen, Popescu·Mihaela Comelia ·Blid, Laura (2018). **Business impact analysis for business continuity: Evidence from Romanian enterprises on critical functions**. Romanian

- Samara, Asma' Ibrahim Khere. (2012). **Continuity Management The Palestinian Health Care Sector. Degree of Master.** An-Najah National University Faculty of Graduate Studies.
- Thomas Lemieux, Kevin Milligan, Tammy Schirle, Mikal Skuterud (2020) **"Initial Impact of the Covid 19 Pandemic on the Canadian Labour Market"** 2020 Canada.
- Zerbe, Dominika, (2007), *"Organizational Challenges in Understanding and Implementing Effective Business Continuity Management Strategies in A Complex and Critical Organization : An Airport Case Study"*, A Masters of Research Dissertation, Queensland University of Technology.
-
- BSI. (2006). **Business continuity management.... part 1: code of practice.** London,BSI.
- Gallagher, m. (2003). **Business continuity management. How to protect your company from danger, 1st ed.** Prentice Hall, Financial Times, United Kinggom.
- Ongori, Henry.(2007). **A review of the literature on employee turnover** Department of Management, University of Botswana, Botswana.
- George Javel, 2010. **Organisation Et Gestion De La Production**: cours avec exercices corrigés, 4^{ème} édition, Dunod, Paris.



قائمة الملاحق



توزيع حالات كوفيد حسب الأشهر للعام ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ في محافظة حضرموت الساحل

السنة	الشهر	الاشتباه	المؤكدة	التعافي	الوفاة
2020	1	0	0	0	0
2020	2	0	0	0	0
2020	3	3	0	0	0
2020	4	15	2	1	0
2020	5	111	98	8	43
2020	6	192	143	35	61
2020	7	240	148	85	49
2020	8	219	131	81	51
2020	9	90	38	92	14
2020	10	45	8	32	7
2020	11	18	2	10	0
2020	12	23	6	1	1
2021	1	50	8	10	1
2021	2	84	50	13	6
2021	3	691	477	39	64
2021	4	403	258	171	85
2021	5	106	38	300	21
2021	6	70	16	128	6
2021	7	65	24	12	7
2021	8	312	233	35	25
2021	9	470	327	163	67
2021	10	150	69	285	36
2021	11	60	15	33	7
2021	12	61	11	4	6
2022	1	346	258	69	8
	الإجمالي	3824	2360	1607	565

د/ محمد صالح الجعفي
مدير عام مكتب وزارة الصحة
حضرموت الساحل

د/ رولا سعيد باضريس
مدير دائرة الترصد الوبائي

م/ علاء محمد بانفضل
مسؤول البيانات

ملحق رقم (1) توزيع حالات كوفيد حسب الأشهر للعام 2020-2021م في محافظة حضرموت الساحل

ملحق رقم (1)

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

م	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الكلية	الجامعة
1	د. خالد محمد الجابري	أستاذ مشارك	إدارة اعمال	العلوم الادارية	جامعة الريان
2	د. خالد محمد الكلدي	أستاذ مشارك	إدارة اعمال	العلوم الادارية	جامعة حضرموت
3	د. هاني سالمين بلعفير	أستاذ مشارك	إدارة اعمال	العلوم الادارية	جامعة حضرموت
4	د. صلاح عمر بلخير	أستاذ مشارك	إدارة اعمال	العلوم الادارية	جامعة حضرموت
5	د. منير خميس الجعيدي	أستاذ مساعد	إحصاء	العلوم الادارية	جامعة حضرموت

استمارة الاستبانة

احي الكريم / اختي الكريمة (نكر الاسم اختياريًا): المحترم
/المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة علمية بعنوان: أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي) دراسة ميدانية

وذلك ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال، ويتطلب ذلك الحصول على مجموعة من البيانات لقياس مستوى أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل.

ويسعدني ويشرفني جداً ان اتلقى مشاركتكم ومساهمتم القيمة من خلال خبراتكم العملية والعملية حتى يكون هذا البحث إضافة حقيقية للعلوم والمعرفة.

ويرجو الباحث ان يحظى بمساعدتكم في انجاز هذه الرسالة، ونجاحها الذي هو إنجاز ونجاح لكم وللمجتمع وكما ارجو التكرم بجزء من وقتكم الثمين لإثراء الاستبانة بإجاباتكم القيمة من خلال خبراتكم المتراكمة.

مقدراً حسن تعاونكم وجهدكم معنا في الإجابة بوضوح وشفافية ونحب ان نلفت عنايتكم بالآتي:

1. لن تستخدم هذه البيانات إلا لأغراض البحث العلمي.
2. نرجو تحري الدقة والموضوعية في اجاباتكم القيمة.
3. عدم مناقشة عبارات الاستبيان مع الاخرين قبل الإجابة عليها، لتكون الإجابة معبرة عن رأيكم.

الباحث:

علي حسن سعيد الشبيبي

للتواصل (اتصال وواتس) : 774733969

ولكم كل الشكر والتقدير

المشرف العلمي

د. محسن محمد بن كليب

أستاذ إدارة الاعمال المشارك

قسم إدارة الاعمال – جامعة حضرموت

الجزء الأول: المتغيرات الشخصية والوظيفية:

يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) في المكان المناسب من وجهة نظرك:

م	المتغير	الفئات
1	الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> أنثى
2	العمر	<input type="checkbox"/> أقل من 30 <input type="checkbox"/> 30 إلى أقل من 40 <input type="checkbox"/> 40 إلى أقل من 50 <input type="checkbox"/> 50 سنة فأكثر
3	المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> ثانوي <input type="checkbox"/> دبلوم <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> ماجستير <input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/> أخرى (فضلا اذكرها)
4	المسمى الوظيفي	<input type="checkbox"/> مدير <input type="checkbox"/> نائب المدير <input type="checkbox"/> مدير إدارة <input type="checkbox"/> رئيس قسم <input type="checkbox"/> موظف <input type="checkbox"/> أخرى (فضلا اذكرها)
5	سنوات الخبرة	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> 5 إلى أقل من 10 <input type="checkbox"/> 10 إلى أقل من 15 <input type="checkbox"/> 15 إلى أقل من 20 <input type="checkbox"/> 20 سنة فأكثر

الجزء الثاني: قياس استمرارية العمل:

يرجى الإجابة بموضوعية على الفقرات التالية بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة من وجهة نظرك:

م	الفقرات	درجات الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
بعد الصحة والسلامة المهنية					
1.	يولي المصنع اهتماماً بالغاً بنظافة بيئة العمل للحد من الإصابات بمرض كورونا				
2.	تعرض بعض موظفي المصنع للإصابة بمرض كورونا				
3.	إلزم المصنع جميع الموظفين بارتداء الكمامات واستخدام المطهرات خلال جائحة كورونا				
4.	نشرت الجهات المختصة بالمصنع معلومات ارشادية حول طرق الحماية والوقاية من انتشار مرض كورونا				
5.	قام المصنع بإعادة جدولة اعمال الموظفين تجنباً لانتشار مرض كورونا بين العاملين				
بعد الانضباط الإداري					
6.	التزم الموظفون بمواعيد الحضور والانصراف والاستئذان اثناء جائحة كورونا مع التقيد بالإرشادات الصحية				
7.	أدى موظفو المصنع مهامهم وواجباتهم بإتقان وقت العمل خلال جائحة كورونا				
8.	حرص الموظفون على تحقيق اهداف المصنع بكفاءة وفاعلية				
9.	التزم موظفو المصنع بالحفاظ على التباعد الاجتماعي وقت العمل خلال جائحة كورونا				
10.	تم تقييم انضباط موظفي المصنع وفق المعايير والارشادات المحددة للوقاية من الجائحة				

					قام المصنع بمنح الحوافز للموظفين المنضبطين بالإرشادات والتعميمات الخاصة بجائحة كورونا	.11
بُعد دوران العمل						
					قام المصنع بإيقاف مجموعة من الموظفين عن العمل خلال جائحة كورونا (تصفية إجازة - إجازة مؤقتة - إجازة مرضية)	.12
					قام المصنع بنقل بعض الموظفين من اداراتهم الى إدارات أخرى اقل ازدحاماً	.13
					أدت جائحة كورونا الى قيام المصنع بإحالة بعض الموظفين الى المعاش عن طريق التقاعد المبكر	.14
					قام المصنع بتسريح بعض الموظفين نتيجة انخفاض الطلب على المنتجات خلال جائحة كورونا	.15
					قام المصنع بإيقاف عملية التوظيف خلال جائحة كورونا	.16
					ترك بعض الموظفين العمل بالمصنع خلال جائحة كورونا نتيجة الخوف من العدوى	.17
بُعد العمليات الإنتاجية						
					أدت جائحة كورونا الى وجود مشاكل وازمات في المصنع أدت الى عدم استمرار العملية الإنتاجية	.18
					قام المصنع بتخفيض الانتاج نتيجة خفض الطلب	.19
					قام المصنع بتخفيض الانتاج نتيجة خفض العمالة	.20
					واجه المصنع صعوبة في استيراد المواد الأولية (الخام) للإنتاج	.21
					تأخر وصول المواد الضرورية للإنتاج من خلال المنافذ (البرية او البحرية او الجوية)	.22

					تأثر عمليات المصنع التشغيلية سلبا بفعل زيادة الاشتراطات الحكومية مثل الفحوصات الصحية والتقيد بالاحترازمات الصحية لجائحة كورونا	.23
					قام المصنع بالتواصل مع مورد اخر لتغطية ما يقدمه المورد الأول بسبب التأخير في توفير المتطلبات الأولية للإنتاج خلال جائحة كورونا	.24
بُعد التسويق						
					اثر التدابير الحكومية الرسمية المتعلقة بجائحة كورونا في انخفاض حجم المبيعات بالمصنع	.25
					قام المصنع بتكثيف الحملات الترويجية عن المنتجات لزيادة المبيعات	.26
					قام المصنع باتخاذ طرق تسويق جديدة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة خلال جائحة كورونا	.27
					تم إيصال المنتجات للمستهلك عن طريق الطلبات الالكترونية (المندوبين، شركات التوصيل، الشراء اون لاين، وغيرها) خلال جائحة كورونا	.28
					أسهمت الإجراءات التسويقية التي تم اتخاذها من قبل إدارة المصنع في تنشيط حجم المبيعات خلال جائحة كورونا	.29

انتهت الاستبانة

لكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث:

علي حسن سعيد الشيببي
A.ALSHBIBI99@GMAIL.COM



الأخوة/ مدراء عموم مكاتب الوزارات
والمؤسسات والشركات والهيئات والمصالح و الصناديق والقطاع المختلط
و مدراء عموم المديريات

تحية طيبة،،،

الموضوع: تعميم / ١ مارس / ٢٠٢٠م

نهديكم خالص تحياتنا ونتمنى لكم التوفيق والنجاح في مهامكم واعمالكم المستقبلية ،،،
بناءً على تعميم الأخ المحافظ رقم (٥) لعام ٢٠٢٠م بشأن التبرير الاحترازية لوباء فيروس كورونا ولما تقتضيه
المصلحة العامة لحماية الموظفين والمواطنين المستفيدين من الخدمات العامة ، واستناداً لقرار مجلس الوزراء المنعقد
بتاريخ (٢٠٢٠/٣/١٤ م) باتخاذ الإجراءات الاحترازية لمكافحة وباء كورونا .

وعليه /

- ١- تقليص القوى الوظيفية الثابتين والمتعاقدين الى ٣٥% حسب كشوفات الراتب .
- ٢- يمنح اجازة شهر لموظفين ٧٥% الثابتين والمتعاقدين حسب كشوفات الراتب وتكون الأولوية لكل من خدم اكثر من ٢٥ عام خدمة فعلية او بلغ من العمر ٤٥ عام ، وكذلك المقيمين خارج النطاق الجغرافي لمديريات .
- ٣- يلزم بالدوام المدير العام مع مدراء الدوائر مع موظف او اكثر حسب حاجة العمل وتقديم الخدمة للمواطنين
- ٤- **ويستثنى من هذا التعميم** كل موظفين الخاضعين لوزارة الصحة بجميع مسمياتها (مكتب الصحة + مستشفى ابن سينا + مستشفى الجامعي + مركز الجامعي + مستشفيات والمراكز الصحية بكافة تخصصاتها ونوعها) من اداريين وفنيين وكل عاملها حسب كشوفات الراتب الثابتين والمتعاقدين .
- ٥- يلزم جميع الموظفين الثابتين والمتعاقدين لوحدات الخدمة والاقتصادية بدوام حسب كشوفات الراتب .
- ٦- يصدر امر اداري بجميع القوى المداومة والمجازة .
- ٧- يمنح الموظفين المداومين المكافآت والحوافز مقابل العمل لهذا الشهر ويصرف الراتب فقط للموظفين الذين بالإجازة حسب التعميم .
- ٨- تبدأ الاجازة من يوم الاحد الموافق ٥/ شعبان /١٤٤١هـ الموافق ٢٩/٣/٢٠٢٠م وتنتهي ٢٨/٤/٢٠٢٠م قابلة للتديد اذا اقتضت المصلحة العامة .

” حفظ الله حضرموت قيادة وشعباً ”

ساحي مبارك باحفوظ
مدير عام مكتب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات
م/حضر موت المكلا

النسخ مع الترخيص
محافظ محافظة حضرموت
المجالس المركزية والفرعية
كل إدارات المنطقة

ملحق رقم (4) تعميم مدير عام مكتب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات م/حضر موت

المحترمون

الإخوة / مدراء عموم مكاتب الوزارات والهيئات والمؤسسات

والمصالح الحكومية والوحدات الإدارية م/ حضرموت

المحترمون

الإخوة / مدراء عموم مديريات م/ حضرموت

تحية طيبة. وبعد ..

**تعميم رقم (٥) لعام ٢٠٢٠ م
بشأن التدابير الاحترازية لوباء فيروس كورونا**

بناء على قرار مجلس الوزراء في الاجتماع الطارئ المنعقد بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٤ م بشأن الإجراءات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا، ولما تقتضيه المصلحة العامة والمرحلة الاستثنائية التي يمر بها الوطن والعالم وللحفاظ على سلامة المواطنين والموظفين والمواطنين بشكل عام ، يتم تقليص عدد الموظفين الإداريين لجميع وحدات الخدمة العامة لمحافظة حضرموت إلى ٣٥٪ استناداً للمادة رقم (١٨) لقرار مجلس الوزراء رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٦ م بشأن الدوام الرسمي من القوى الوظيفية العامة بكشف الراتب وعلى مدراء العموم ترتيب ذلك وإلزام مدراء الإدارات مع موظف على أقل تقدير لتسيير العمل الإداري وتقديم الخدمة للمواطنين ويمنح الموظفين في النطاق الجغرافي خارج المديرية وكبار السن حق الأولوية ويصدر أمر إداري بذلك من قبل مدراء العموم؛ ويستثنى من ذلك الموظفين الخاضعين لوزارة الصحة بجميع مسمياتها والمستشفى الجامعي والمؤسسات الخدمية والوحدات الاقتصادية وصندوق النظافة لمدة شهر قابل للتديد إذا تطلبت المصلحة العامة. وعلى مكتب وزارة الخدمة المدنية مراقبة الانضباط الوظيفي //

مع تقديري ...
المواء الركن
فرج سالمين البهسني
محافظ محافظة حضرموت
قائد المنطقة العسكرية الثانية



Abstract

The study aimed to measure the level of work continuity and measure the impact of the COVID-19 pandemic on the continuity of work in the Mukalla Fish Canning Factory (Al-Ghawezi). The dimensions of the COVID-19 pandemic (the number of deaths, the number of injuries) were studied, as were the dimensions of work continuity (occupational health and safety, job discipline, work turnover, production processes, marketing).

The study used the descriptive analytical method, and the questionnaire was used as a tool for the study to collect information and data. A planned sample of (65) employees in the Mukalla Fish Canning Factory (Al-Ghawizi) was selected.

The study concluded with a set of results, the most important of which were: The level of awareness of the study sample about the work continuity in the Mukalla Fish Canning Factory (Al-Ghawizi) was available to a moderate level, and there was a statistically significant effect of the COVID-19 pandemic on the continuity of work in the Mukalla Fish Canning Factory (Al-Ghawizi), the study also showed that there are no statistically significant differences between the average opinions of the study sample due to personal and occupational variables: (gender, age, educational qualification, job title, years of work experience).

The study also recommended a set of recommendations, the most important of which were: interest in establishing and providing financial support to manage work continuity and providing it with specialized and qualified cadres, and conducting training courses for employees to increase their ability to know how to deal in times of crisis.

Republic Of Yemen
Ministry Of High Education
& Scientific Research
Al-Rayan University
Faculty of Higher Studies



THE IMPACT OF CORONA PANDEMIC ON CONTINUITY OF WORK
IN THE MUKALLA FISH CANNING FACTORY (AL-GHAWEZI)
FIELD STUDY

أثر جائحة كورونا في استمرارية العمل في مصنع المكلا لتعليب الأسماك (الغويزي)
دراسة ميدانية

Thesis Submitted to Al Rayan University
To complete the requirements of obtaining
a Master's Degree in Information Technology

By
Ali Hasan Saeed AL-Shabibi

Supervisor
Dr. Mohsen Mohammed S. Bin Kuleb

١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢ م