جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة – الجزائر
EISSN: 2588-2384،ISSN: 1112-4377
المجلد: 29 العدد 03 السنة 2025
مجلة المعيار
EL MIEYAR

رأس المال البشري وأزمة كروونا بالمؤسسة العمومية الجزائرية
دراسة ميدانية بجامعة أحمد درايعية بادرار

Human capital and the COVID-19 crisis in Algerian public institutions
A field study at Ahmed Draia University in Adrar

د. الصادق عثمان[1]
oth-saddek@univ-adrar.edu.dz

موحاد مومنة [2]
mouhad.moumna@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2025/01/27 تاريخ النشر: 2025/06/01
Received: 27/01/2025 published: 01/06/2025

ملخص المقال:

يعتبر رأس المال البشري مفتاح نجاح المؤسسات، خاصة في ظل اقتصاد اللاملموسات الذي يعتمد بدرجة كبيرة على المعارف والمهارات والخبرات في تحقيق الإبداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

والهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على الدور الفعال الذي يلعبه رأس المال البشري في المؤسسة العمومية الجزائرية، حيث يعد أهم الموجودات التي تسعى المؤسسات جاهدة لامتلاكها، كونه مصدراً من مصادر تحقيق الثروة، والسلاح لمواجهة الأزمات التي تحدق بالمؤسسات.

كلمات مفتاحية: رأس المال البشري، البرتوكول الصحي، أزمة كوفيد19.

Abstract:

Human capital is the key to the success of institutions, especially in the context of an intangible economy that relies heavily on knowledge, skills and expertise to achieve creativity, innovation and sustainable competitive advantage.

The aim of this study is to shed light on the effective role played by human capital in the Algerian public institution, as it is the most important asset that institutions strive to possess, as it is a source of wealth creation, and a weapon to confront the crises facing institutions.

Keywords: Human Capital; Health Protocol; Covid-19 Crisis.

(1) جامعة أحمد درايعية أدرار (الجزائر)..
(2)طالبة دكتوراه، جامعة غرداية (الجزائر)

مقدّمة:

إن التكفل برأس المال البشري في المؤسسة يعتبر من أهم العناصر الفعالة في الحفاظ على سيرورة ونجاعة المنظمة من خلال حسن الأداء والفعالية التي يقدمها نظرا لأنه يساهم في نجاح المؤسسة على المدى البعيد ويضمن استمراريتها، ومن خلال الأزمات يتضح لنا اهتمام المؤسسة بتنمية رأس المال البشري في إدارته وتسييره للأزمات مهما كانت شدتها وما يترتب عنها من خلال ما حصل في العالم والتأثير الحاصل جراء فيروس كورونا المستجد الذي غزى العالم في نهاية سنة 2019 وكان لانتشاره مخلفات كبيرة لسرعة انتشاره عن طريق التقارب الجسدي بين الأفراد, وهذا ما دفع دول العالم لاتخاذ تدابير وقائية من بينها حجر منزلي جزئي أو كلي بحسب شدة وطأة الفيروس, وقد خلف ركوداً في مختلف النشاطات.

ولأن الجزائر إحدى هذه الدول التي أصابها هذا الخبر مما اضطرها إلى إصدار بعض المراسيم الرئاسية وقرارات حكومية على شكل احترازات وقائية للحد من هذه الأزمة فشملت هذه التدابير كل المؤسسات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية. أما فيما يخص المؤسسات العمومية (محل الدراسة) ففرضت بعض القوانين من بينها تسريح العمال بنسبة 50% والنساء الحوامل والأمهات اللواتي لهن أطفال أقل من 14سنة، وحتى الموظفين ذوي الأمراض المزمنة وتركت بعض الإجراءات الشخصية لمجلس الإدارة في المؤسسة وبهذا خلقت هذه الأزمة سياسة جديدة داخل المؤسسة مما فرض على العمال التكيف مع هذه الوضعية وفق البروتوكول الصحي المجبرين على التقيد به. ومن هنا جاءت دراستنا لتعوص بالوصف والتحليل في كيفية تعامل رأس المال البشري مع هذه الأزمة العالمية في الجزائر وهذا ما يمكننا إبرازه في الإشكالية التالية :

ما هو دور رأس المال البشري في إدارة وتسيير أزمة كورونا داخل المؤسسة العمومية الجزائرية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- ما هو فيروس كوفيد 19؟
- كيف تعامل المورد البشري مع هذه الأزمة في ضبط وتنظيم العمل وفق البروتوكول الصحي المطبق من طرف الدولة الجزائرية؟
- ما هي الوسائل التي سخرتها الحكومة للحد من تفشي جائحة كورونا في الجزائر؟

1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- لرأس المال البشري دور فعال في إدارة وتسيير أزمة كورونا بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

الفرضيات الفرعية:

- يساهم رأس المال البشري في الحد وتقليص الأضرار الناجمة عن أزمة كورونا بالجزائر.
- أدى التطبيق الصارم للبروتوكول الصحي من طرف العمال إلى الحد من تفشي فيروس كورونا بشكل كبير.

2. تحديد مفاهيم الدراسة:

- رأس المال البشري:

"المجموع التراكمي للمواقف والخبرة والمعرفة والإبداع والطاقة والحماس التي يبديها الأشخاص لاستثمارها في أعمالهم" (ناصر، سعود، و آخرون، 2011، صفحة 242) .

كما يمثل رأس المال البشري (Human Capital):"جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والإبتكارية والتفوقية. وتشتمل هذه العملية على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية[...]" (العنزي و أحمد، 2009، صفحة 231).

ويقصد برأس المال البشري في هذه الدراسة:

مجموعة الخبرات والكفاءات التي يمتلكها الفرد ويوظفها داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها نحو القضاء على أزمة كوفيد 19 في المؤسسة الجزائرية العمومية.

- البروتوكول الصحي:

هو عبارة عن إتكيت(بروتوكول) خاص بالدولة، فهو القاعدة التي توجه الكيفية التي يجب أن يُؤدى بها تصرف أو نشاط ما، وقد وضع هذا البروتوكول لتحديد سلوك الأفراد للحفاظ على سلامتهم من الإصابة بفيروس كورونا.

- فيروس كورونا (كوفيد 19):

يسمى فيروس كورونا كوفيد 19, فيروس معد ينتقل بين البشر, تبدأ أعراضه كأعراض الأنفلونزا, حيث يشعر الشخص بارتفاع درجة الحرارة واحتقان حلقه وضيق في التنفس والسعال والصداع, تظهر أعراضه بعد 14 يوما من الإصابة به, تطور أعراضه إلى التهاب رئوي حاد يمنع الأوكسجين من الوصول إلى الدم مما يؤدي إلى الوفاة (بلعبدون ، 2020، صفحة 76).

ويقصد بفيروس كورونا (كوفيد 19) في هذه الدراسة:

هو ذلك الفيروس الذي اجتاح العالم بداية من مدينة ووهان الصينية أواخر سنة 2019 وكان كانت أثاره بالغة جدا حيث أنه ينتقل بالدرجة الأولى عن طريق تقارب الأفراد فيما بينهم مثل المصافحة، العناق، العطس والسعال أيضا حيث أنه عطل الكثير من الأشغال وسيرورة النظام المعمول به في المؤسسات بسبب فرض الدولة لحجر صحي وتسريح العمال للحفاظ على حياتهم.

الجانب النظري

1.2 النظريات المفسرة لرأس المال البشري

1.2.1 نظرية رأس المال البشري لشولتز والأبحاث المكملة لها:

لقد تطورت نظرية رأس المال البشري على يد الاقتصاديين المعاصرين وعلى رأسهم شولتز وبيكر وقد قدمت لرأس المال البشري حسب هذه النظرية ثلاثة خصائص:

أ– يتكون من أجزاء موروثة وأخرى مكتسبة مقابل نفقات ومجهودات.

ب- اكتساب رأس مال بشري يحتوي تكاليف مباشرة، الاستثمار في الموارد البشرية، وتكاليف الفرصة المناسبة في الوقت لتحقيق الاستثمار المعني.

ج- هذا الشكل من رأس المال لا يمكن أن ينفصل عن الذين يملكونه، وإنما يعتبر خدمات المخزون من الوسائل التي تباع في السوق. (ناصر دادي عدون، 2003، الصفحات 128-129)

✓ الاستثمار في التعليم وفقاً لنظرية شولتز في رأس المال البشري:

ركز Schultz اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة ذات قيمة اقتصادية.

وبالرغم من تركيز دراسات Schultz في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب، ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

✓ الإيرادات الضائعة للفرد والتي يمكن الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.

✓ الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

و قد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاثة فروض أساسية وهي :

أ- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، ويرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

ب- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

ج- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي (راوية حسن، 2003، الصفحات 65-66).

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.
- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

1.2.2 إسهامات بيكر:

يعد بيكر واحدا من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري. فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم، وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على

التدريب، إذ يعتبر كاستثمار في الفرد وذكائه فتضعه في صلب عملية التغيير، هذه الوضعية تفرض عليه مسؤوليات جديدة، لهذا يتعامل مع التدريب من منطق الاستثمار.

وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، والاختلافات في الأجور، ودرجة الخطر، والسيولة، والمعرفة، ويقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيرا موحدا لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل: شكل العلاقة بين العمر والإيرادات، وتوزيع الإيرادات، فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات ولكن في عمر متقدم نسبيا، لان العائد المحقق من الاستثمار يعد جزءا من الإيرادات، وتنخفض هذه الاستثمارات في العمر الصغير، لأن التكلفة تخصم من الإيرادات في ذلك الوقت.

فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما:

أ- التدريب العام: هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها. ويعني هذا أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي قد يفيد به المنظمات الأخرى المحتمل أن يعمل بها.

ب- التدريب المتخصص: فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى،[...] فالموارد المنفقة في المنظمة لتعريف العامل الجديد بعمله، وتقديمه للمنظمة تمثل نوعا من الإنفاق على التدريب المتخصص (راوية حسن، 2003، الصفحات 70-72).

2 أزمة كوفيد 19 (كورونا)

2.1 تعريف فيروس كورونا (كوفيد 19)

أ- "يعد فيروس كورونا Coronavirus أحد الفيروسات الشائعة التي تسبب عدوى الجهاز التنفسي العلوي، والجيوب الأنفية، والتهابات الحلق. وفي معظم الحالات لا تكون الإصابة به خطيرة باستثناء الإصابة بنوعية المعروفين بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية(MERS) الذي ظهر في 2012 والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (SARS) الذي ظهر في 2003 بالإضافة إلى النوع المستجد الذي ظهر في الصين في نهاية 2019".

"ويشتق اسم "coronavirus") عربيا: فيروس كورونا. اختصارا CoV) من (باللاتينية:corona) وتعني التاج أو الهالة، حيث يشير الاسم إلى المظهر المميز لجزيئات الفيروس (الفريونات) والذي يظهر عبر المجهر الالكتروني، حيث تمتلك حُملا من البروزات السطحية، مما يظهرها على شكل تاج الملك أو الهالة الشمسية".

ب- وحسب منظمة الصحة العالمية فيروسات كورونا هي"فصيلة فيروسات واسعة الانتشار يعرف أنها تسبب أمراضا تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد حدة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS) ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس) وفيروس كورونا المستجد. (nCoV) هو سلالة جديدة من الفيروس لم يسبق اكتشافها لدى البشر

وفيروسات كورونا حيوانية المنشأ، أي أنها تنتقل بين الحيوانات والبشر. وقد خلصت التحريات المفصلة إلى أن فيروس كورونا المسبب لمرض سارس (CoV-SARS)قد انتقل من قطط إلى البشر وأن فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (CoV-MERS) قد انتقل من الإبل إلى البشر. وتشمل علامات العدوى الشائعة: الأعراض التنفسية والحمى والسعال وضيق النفس وصعوبات التنفس. وفي الحالات الأشد وطأة قد تسبب العدوى الالتهاب الرئوي والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة والفشل الكلوي وحتى الوفاة".

ج- جائحة فيروس كورونا هي "جائحة عالمية جارية لمرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19) أو فيروس كورونا ووهان (والذي يحدث بسبب فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة (CoV-SARS-2) اكتشف المرض في ديسمبر2019 في مدينة ووهان وسط الصين، وأطلق عليه اسم nCoV-2019 وقد صنفته منظمة الصحة العالمية في 11 مارس (جائحة)" (بوعموشة، 2020، الصفحات 125-126).

2.2 أسباب انتشاره:

يصيب الإنسان سبعة أنواع من فيروسات كورونا أشهرها فيروس كورونا المستجد (COVID-19)

ويذكر أستاذ الفيروسات الدكتور محمد عبد الحميد شلبي أن السبعة أنواع من كورونا التي تصيب الإنسان، منها أربع فيروسات تظهر أعراضها في أمور بسيطة تماثل أعراض نزلات البرد، بينما الثلاثة أنواع الأخرى هي الأصعب وهي: سارس الذي ظهر في الصين عام 2003 ثم ظهر ميرس كورونا الشرق الأوسط وبالتحديد في السودان عام 2012، وفي 2019 ظهر كوفيد 19، وجميعهم فيروس واحد ولكنه حدث له تحور حتى وصلى إلى الموجة التي نشهدها في الوقت الحالي حول العالم

2.3 أعراض الإصابة بفيروس كورونا المستجد:

تشير منظمة الصحة العالمية إلى أن أعراض الإصابة بفيروس كورونا المستجد متفاوتة من حالة إلى أخرى، فهناك الأعراض الأكثر شيوعا كالحمى والإرهاق والسعال الجاف، وتشمل أيضا الأعراض الأخرى الأقل شيوعا كالآلام واحتقان الأنف والصداع والتهاب الملتحمة، وألم الحلق والإسهال، وفقدان حاسة الذوق والشم وظهور طفح جلدي أو تغير لون أصابع اليدين أو القدمين. وهناك أعراض خطيرة تتمثل في صعوبة التنفس، ألم وضغط في الصدر وفقدان القدرة على الكلام أو الحركة.

وتشتد مخاطر الإصابة بمضاعفات وخيمة بين المسنين والأشخاص الذين يعانون من مشاكل صحية كأمراض القلب والسكري والسرطان وذلك بسبب ضعف جهازهم المناعي.

2.4 أسباب انتشار فيروس كورونا المستجد:

تعد فيروسات كورونا حيوانية المنشأ فهي قادرة على الانتقال من الحيوان إلى الإنسان كما تمتلك القدرة بعد ذلك على نقل العدوى من إنسان مصاب إلى آخر كما هو الحال مع فيروس كورونا المستجد.

وقد أشارت دراسة صينية إلى أن يكون نوع من الأفاعي هو الحيوان المسؤول عن نقل العدوى لهذا الفيروس إلى الإنسان غير أن هذا الأمر لم يتم تأكيده حتى الآن، كما أشارت ذات الدراسة إلى أن الخفافيش قد تكون المسؤولة على نقل العدوى للأفاعي التي بدورها عملت كناقل وسيط أوصل العدوى للإنسان، وهو ما جعل خبراء البيئة يحذرون من تجارة الحيوانات البرية

واعتبارها قنابل موقوتة للأوبئة خاصة وأنها تجمع أنواعا مختلفة من الحيوانات البرية قد تنقل الفيروسات إلى بعضها البعض وتتسبب في انتشارها (مكسح، 2020، الصفحات 289-291).

غالبا تنتشر الأمراض المعدية بطريقين هما:

أ- الطريقة المباشرة: وهي تنتقل من شخص إلى آخر مباشرة بوساطة أحد الأمور التالية:

- ✓ الملامسة الشخصية للمريض وأكثر الأمراض انتقالا الأمراض الجلدية المعدية مثل الجرب والقمل والفطريات.
- ✓ الرداد الصادر من المصاب بواسطة السعال أو العطس أو البصق مثل الأنفلونزا والسل.
- ✓ العلاقات والتجارب والملامسة الجنسية الخاطئة والمحرمة مثل الزهري والسيلان والايدز.
- ✓ بواسطة نقل الدم تنتقل عندما يكون الدم مصابا بمرض مثل الايدز.
- ✓ من الأم إلى الجنين عبر المشيمة مثل مرض الايدز.

ب- الطريقة غير المباشرة: والذي يحتاج إلى وسيط آخر لنقل المرض من شخص إلى آخر مثل:

- ✓ الوسائط الحية أي الكائنات الحية الموجودة في الطبيعة مثل القوارض والحشرات والحيوانات الأخرى وخير مثال عليه مرض الطاعون وأنفلونزا الطيور.
- ✓ الوسائط غير الحية الموجودة في الطبيعة مثل الماء والتربة والهواء والحليب والأغذية مثل: التسمم الغذائي والإسهامات والجفاف والتهابات الأمعاء".

وبما أن فيروس كورونا (كوفيد 19) من بين الأمراض المعدية فإن طريقة انتقاله أيضا تتم بطريقين مباشرة وغير مباشرة. وقد أثبتت أغلب الدراسات والأبحاث حول طريقة انتشار فيروس كورونا أن "طريقة الانتقال الرئيسية هي من إنسان إلى إنسان عن طريق المفرزات التنفسية المفروزة (مثل السعال أو العطاس). لهذا يجب أن تكون المسافة بين الأشخاص 1.5 متر على الأقل حتى لا تنتقل العدوى إذا عطس شخص مصاب (الازدحام خطير). تبقى القطرات الناقلة لفيروس كورونا معلقة في الهواء لفترة قصيرة، وقد تترسب على منضدة مثلا أو أي شيء من هذا القبيل، فيصبح ناقلا للعدوى عندما يلمسه شخص ما ولا يغسل يديه جيدا بالماء والصابون. وينصح بغسل اليدين كل حين وآخر حيث قد تنتقل العدوى من مسك أكرة باب ملوث. من اليدين تتم بعد ذلك الإصابة بالعدوى عندما يلمس الشخص فمه أو أنفه أو عينه فيجد الفيروس طريقه إلى الجهاز التنفسي للشخص. ويفترض أنه شبيه ببقية فيروسات الكورونا، التي قد تبقى حية على السطوح المعدنية، أو الزجاجية، أو البلاستيكية، لفترة تصل إلى تسعة أيام في درجة حرارة الغرفة".

2.5 أعراض فيروس كورونا (كوفيد 19):

"يؤكد العلماء أن فيروس كورونا يحتاج إلى خمسة أيام في المتوسط لتظهر أعراضه التي تبدأ بحمى، متبوعة بسعال جاف، وبعد نحو أسبوع، يشعر المصاب بضيق في التنفس، ما يستدعي العلاج في المستشفى. ونادرا ما تأتي الأعراض في صورة عطس أو سيلان مخاط من الأنف. كما أن ظهور هذه الأعراض لا تعني بالضرورة أنك مصاب بالمرض، أي أنها تشبه أعراض أنواع أخرى من الفيروسات مثل نزلات البرد والأنفلونزا. ويمكن أن يسبب فيروس كورونا، في حالات الإصابة الشديدة، الالتهاب الرئوي،

ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد، وقصور وظائف عدد من أعضاء الجسم وحتى الوفاة. ويعد كبار السن، والأشخاص الذين يعانون من أمراض
مزمنة مثل الربو والسكري وأمراض القلب، هم الأكثر عرضة للإصابة بالفيروس (بوعموشة، 2020، الصفحات 126-127).

2.6 الفرق بين العزل الذاتي والحجر الصحي والتباعد الجسدي:

أ- الحجر الصحي: يعني تقييد الأنشطة وعزل الأشخاص غير المرضى هم أنفسهم ولكنهم ربما تعرضوا للإصابة بعدوى كوفيد 19.

والهدف هو منع انتشار المرض في الوقت الذي لا تكاد تظهر أي أعراض على الشخص.

ب- العزل: فيعني عزل الأشخاص المرضى الذين تظهر عليهم أعراض كوفيد 19 ويمكنهم نقل عدواه، لمنع انتشار المرض.

ج- التباعد الجسدي : ويعني الابتعاد عن الآخرين جسديا، وتوصي المنظمة بالابتعاد عن الآخرين مسافة متر واحد (3 أقدام) على الأقل.

وهي توصية عامة يتعين على الجميع تطبيقها حتى لو كانوا بصحة جيدة ولم يتعرضوا لعدوى كوفيد-19 (العبسي علي و تجانية حمزة، 2020، صفحة 92).

2.7 دور تدابير التباعد الاجتماعي في الوقاية والحد من انتشار وباء فيروس كورونا:

نظرا لخطورة واتساع انتشار وباء فيروس كورونا، فإن الأمر يتطلب اتخاذ تدابير ضبطية تتمثل أساسا في التباعد الاجتماعي، وفرض قيود على بعض الحربات التي تنجم عن الحجر الصحي والعزل، ويعد إجراء احترازي يقصد به الابتعاد عن التجمعات البشرية بشكل عام، والالتزام بترك مسافة وقائية بين الأشخاص للمساعدة على إبطاء انتشار الوباء وتجنب أو التقليل من فرص انتقال العدوى وانتشار الفيروس المسبب للمرض، من خلال البقاء والعمل بالمنزل، لذلك فإن التباعد الاجتماعي والابتعاد التام عن أماكن المكتظة بالناس وسيلة وقائية فعالة للحد من تفاعل الأشخاص مع بعضهم البعض لمنع انتشار الوباء، كتعليق نشاط المواصلات، وغلق المدارس ودور السينما والمسارح والقاعات والملاعب الرياضية وغيرها من الأماكن والتجمعات الكبرى .

2.8 **أهمية التباعد الاجتماعي في الوقاية من انتشار الوباء:** يعد التباعد الاجتماعي في ظل عدم توفر اللقاح المناسب، من أنجع التدابير التي يمكن أن تساهم في الحد من انتشار فيروس كورونا، حيث تبنت غالبية دول العالم نظام التباعد الاجتماعي على الرغم من صعوبة تنفيذه بسبب انعكاساته الاقتصادية والاجتماعية على المواطنين، وهو ما يتطلب تحديد أهدافه وشروطه .

2.9 **أهداف التباعد الاجتماعي:** يرمي التباعد الاجتماعي إلى تحقيق العديد من الأهداف، وتتمثل أساسا في الوقاية والرقابة المبكرة، وهو ما يسمح بالتعرف على الحالات المصابة واحتوائها للحد من انتشار العدوى (شيخ ، 2020، الصفحات 53-54).

2.10 الإجراءات الواجب إتباعها لتقليل تأثيرات الوباء الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر:

لتقليل التأثير الاقتصادي والاجتماعي لـ COVID 19-يجب تنفيذ هذه الإجراءات الثلاثة مع أو بدون شدة تفشي المرض للمساعدة في التخطيط الاقتصادي

أ – **احتواء الوباء** : احتواء تفشي المرض يتطلب خطة قابلة للتغلب على تفشي الوباء. طالما أن التفشي ينتشر بنشاط الإنسان، فقد تكون العديد من سلوكيات الفرد بعقلانية وحكمة تساعد على احتواء الجائحة وهي الخطوة الأولى للتخفيف ليس فقط من الآثار الصحية ولكن أيضا من الآثار الاقتصادية والاجتماعية.

ب– **تعزيز شبكة الأمان:** إن الأسر الأكثر ضعفا هي تلك التي من المرجح أن تتأثر اقتصاديا، غالبا ما يكون العمال ذوي الأجور الضعيفة هم الأكثر عرضة لفقدان وظائفهم، إذا فاتهم العمل بسبب مرض طويل وتوقف وسائل النقل بسبب الحجر الصحي. غالبا ما يكونون الأقل قدرة على العمل عن بعد لتجنب الإصابة بالفيروس. وهم على الأرجح أقل فرص للنجاة من الانكماش الاقتصادي. إن التأكد من وجود شبكة أمان اقتصادية هو مفتاح هذه الفئة للأسف، ما إذا كانت هذه الفئة هي جزء من السياسة المالية لم يتحدد بعد على الطرف الآخر من الطيف، من المتوقع أن يتم تنفيذ تدابير السلامة الصحية بالكامل. يجب تنفيذ التتبع والاختبار على نطاق واسع خلال فترة الحجر هذه إذا أردنا السيطرة على الفيروس

ج– **قياس الأثر:** إن البيانات المنتظمة بشأن السكان الذين يعانون من أكبر المصاعب، وأي الأعمال المتضررة المساعدة لجمع المعلومات في الوقت المناسب حول تأثيرات كل من التدهور الصحي وسلوك النفور بين الأفراد والشركات في جميع أنحاء البلدان. حتى ونحن نراقب الوضع الصحي في جميع أنحاء البلاد، فإن رصد الوضع الاقتصادي سيساعد التخطيط الاقتصادي

د– **الشفافية والمشاركة:** فلن تنجح أية سياسات أو إجراءات دون معلومات واضحة ومصارحة بالمخاطر مع جماهير الشعب والجهات المحلية والدولية المعنية، وبشكل يعزز التعاون والمشاركة في المواجهة وتنفيذ الحلول. فليست الحكومة لاعبا بهذه الخطورة والشمول، والذي يتطلب الاستفادة من المبادرات الاجتماعية والشعبية وتفعيل نظم التكافل والتعاضد ومواجهة المجتمع، وإفساح المجال الى اللامركزية في بعض المجالات لخفض تكاليف وأعباء التنظيم والإدارة في هذا الوضع المعقد والثقيل الأعباء.

هـ– خفض الأنشطة: وهو البديل المنطقي لسياسة الحظر الشامل عالية التكلفة، الذي يحفظ استمرار الحياة وعدم انهيارً الاقتصاد، خصوصا في الحالة الجزائرية الهشة، حيث يحفظ التوازن ما بين استمرار الحياة وتدفقات السلع الأساسية في حدها لأدنى مستويات ممكنة بشكل تستطيع قدرات السلطات الجزائرية استيعابه (العبسي علي و تجانية حمزة، 2020، الصفحات 97-98).

الجانب الميداني

3 مجالات الدراسة:

تمت الدراسة شهر ابريل 2021 الى غاية اواخر شهر ماي من نفس السنة

3.1 التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

أنشأت أول نواة جامعية بولاية أدرار في سنة 1986 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86/118 المؤرخ في 05/06/ من نفس السنة المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 86/175 المؤرخ في 1986/08/05 والمتضمن إنشاء المعهد الوطني العالي للشريعة بأدرار ليتوسع إلى جامعة أدرار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 269/01 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 259/04 المؤرخ في 13 رجب 1425 الموافق لـ 29 غشت 2004 وتضم ثلاث

كليات لتصبح بعدها تشمل خمس كليات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/12 المؤرخ في 16 رمضان عام 1433 الموافق 4 أوت 2012و هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

-تتكون الجامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 302/12،من ثمان (08) كليات.

3.2 عينة الدراسة:

عينة قصدية تشتمل على مجموع الأفراد الذين أدوا مهنتهم بشكل عادي أثناء الجائحة ولم يستثنوا مما جاء في الاستثناء جراء البروتوكول الصحي المعتمد من المؤسسة والجدول أدناه يبين ذلك:

جدول رقم (01): يوضح عدد العمال المستهدفين في كل مصلحة.

المصلحة / العمال	المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين	المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة	المديرية الفرعية للوسائل والصيانة	المديرية الفرعية للأنشطة والعلمية والثقافية والرياضية
عدد العمال الفعلي	12	21	08	06
عدد العمال المستهدفين	08	10	05	03

ملاحظة: تعداد العمال أثناء الجائحة:

العمال الإداريين والمهنيين المرسمون: 54 عامل من بين 321 عامل.

العمال المتعاقدين: 225 عامل من بين 321 عامل

كما تم تسريح العمال بمقرر عطلة استثنائية جماعية مرفقة بالقائمة الاسمية للمعنيين بالعطلة والتي تم إرسالها الى الوزارة الوصية.

3.3 المنهج والأداة:

استخدمنا في هاته الدراسة المنهج الوصفي بحيث لا يكتفي هذا المنهج عند كثير من العلماء على الوصف فقط بل يتعدى إلى تحديد العلاقة ومقدارها أو محاولة اكتشاف الأسباب الكامنة وراء الظاهرة" (نادية ، 2017، صفحة 216) المتعلقة برأس المال البشري وإدارة الأزمات هذا فيما يخص الجانب النظري, أما الجانب التطبيقي فسنستخدمه في إعطاء لمحة عن طبيعة البروتوكول الصحي وأزمة كوفيد19 في المؤسسة العمومية الجزائرية.

تم الاعتماد وفي هذه الدراسة على أداة الاستبيان، كأداة رئيسية، حيث شملت على 42 سؤال وزعت على المحاور التالية:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية الخاصة بالمبحوث، وبه (09) أسئلة

المحور الثاني: يتعلق برأس المال البشري وعلاقته بتسيير أزمة كورونا وبه (10 أسئلة)

المحور الثالث: يتعلق برأس المال البشري ودوره في الحد وتقليص الأضرار الناجمة عن أزمة كوفيد 19 وبه (09 أسئلة)

المحور الرابع: يتعلق بالبروتوكول الصحي ودوره في الحد من تفشي فيروس كورونا وبه (14 سؤال).

3.4 تحليل البيانات المتعلقة بالجداول:

يمكن تلخيص خصائص العينة والمتعلقة بالبيانات الشخصية في الجداول التالية:

جدول رقم (02): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	17	65.4
أنثى	9	34.6
المجموع	**26**	**100.0**

يتبين لنا من خلال الجدول جل المبحوثين ذكور حيث تقدر نسبتهم ب 65.4% ، في حين نجد نسبة الإناث تقدر ب 34.6%.

من خلال تلك الإحصاءات يتبين لنا أن نسبة الذكور بالمؤسسة من العمال العاملين أثناء فترة الجائحة أكبر من نسبة الإناث وذلك لسبب موضوعي راجع إلى الاستثناءات المتخذة في البروتوكول الصحي.

جدول رقم (03): يبين توزيع المبحوثين حسب العمر

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
[20-40] سنة	19	73.1
]40-60] سنة	7	26.9
المجموع	26	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أن فئة [20-40[سنة نالت أعلى نسبة وقدرت ب 73.1%, تليها فئة]40-60] سنة بنسبة 26.9%.

ومن خلال هذا نستنتج أن الفئة التي كانت تعمل أثناء الجائحة هي فئة الشباب وهذا راجع إلى قدرتهم على أداء الأعمال وكفاءاتهم العالية خاصة في ظل انتشار فيروس كورونا والإجراءات التي اتخذتها المؤسسة لمواجهته والتصدي له.

جدول رقم(03): يبين علاقة أساليب مواجهة المؤسسة لأزمة كورونا مع الخطط المجابهة لمثل هاته الأزمات

* قيام الإدارة بوضع خطط لمجابهة أي أزمة / أساليب مواجهة المؤسسة لأزمة كورونا			نعم	لا
أساليب مواجهة المؤسسة لأزمة كورونا	إتباع الإجراءات الوقائية	التكرار	5	5
		%النسبة المئوية	19.2%	19.2%
	تقليص العمل في الدوام اليومي	التكرار	2	2
		%النسبة المئوية	7.7%	7.7%
	تخفيض ساعات العمل حسب الحجر الصحي	التكرار	1	3
		%النسبة المئوية	3.8%	11.5%
	كل ما سبق	التكرار	1	0
		%النسبة المئوية	3.8%	0.0%
	إتباع الإجراءات الوقائية وتخفيض ساعات العمل حسب الحجر الصحي	التكرار	5	1
		%النسبة المئوية	19.2%	3.8%
	إتباع الإجراءات الوقائية وتقليص العمل في الدوام اليومي	التكرار	1	0
		%النسبة المئوية	3.8%	0.0%
المجموع		التكرار	15	11
		%النسبة المئوية	57.7%	42.3%

يبين لنا الجدول أن نسبة 57.7% من الموظفين الذين أجابوا بأن الإدارة قامت بوضع خطط لمجابهة الأزمة وذلك من خلال الأساليب التي اعتمدتها المؤسسة منهم 19.2% أقروا أن المؤسسة اتبعت الإجراءات الوقائية وتخفيض ساعات العمل حسب الحجر الصحي، كما قدرت نسبة 7.7% للعمال الذين أجابوا بأن المؤسسة قامت بوضع خطة لمواجهة أي أزمة وذلك بتقليص العمل في الدوام اليومي مواجهة بذلك أزمة فيروس كورونا، كما أخذت نسبة 3.8% لكل من الأساليب التالية لمواجهة كوفيد19 في المؤسسة من تخفيض لساعات العمل حسب الحجر الصحي وإتباع كل الأساليب التي وضعتها المؤسسة وتقليص العمل في الدوام اليومي وتخفيض ساعات العمل كما أخذت نفس النسبة إتباع الإجراءات الوقائية وتقليص العمل في الدوام اليومي .فيما نجد أن نسبة 42.3% من الموظفين أجابوا بأن الإدارة لم تقم بوضع أي خطط لمجابهة أي أزمة محتملة، منهم نسبة 19.2% أقروا بأن الإدارة لم تتبع أي أساليب لمواجهة فيروس كورونا، فيما نجد أن نسبة 11.5% أكدوا بأن الإدارة لم تخفض من ساعات العمل حسب الحجر الصحي 7.7% لم تقلص.

من خلال النسب الظاهر في هذا الجدول يتبين لنا أن الإدارة قامت بمجهود من أجل التطبيق الصارم لكل ما جاء من تعليمات ومراسيم تتعلق بالبروتوكول الصحي الموصى به من طرف الوصاية، غير أن الموظفين كانوا يطبقونه بحسب نوعية المهنة وأهمية المصلحة بحيث أن الذين أجابوا بعدم تطبيق الإدارة للأساليب لمواجهة كورونا كانت وظائفهم المهنية مهمة تتعلق بالأمن الذي يخضع لنظام عمل خاص خال من الإجراءات التي يمكن أن تؤثر على السير الحسن للعمل وخرق البروتوكول الصحي المعتمد من طرف المؤسسة.

جدول رقم (04): يبين علاقة الانتشار السريع للفيروس مع قوة إمكانيات تغلب الموظفين عليه بخبرتهم

الانتشار السريع للفيروس وقوة إمكانيات الموظف	خبرة الموظفين كافية لتقديم حلول للأزمة		نعم	لا	المجموع
لانتشار السريع للفيروس وقوة إمكانيات الموظف	نعم	التكرار	7	13	20
		%النسبة المئوية	26.9%	50.0%	76.9%
	لا	التكرار	4	2	6
		%النسبة المئوية	15.4%	7.7%	23.1%
المجموع		التكرار	11	15	26
		%النسبة المئوية	42.3%	57.7%	100.0%

يتبين من الجدول أن نسبة 57.7% من الموظفين خبرتهم لم تكن كافية للتغلب على الانتشار السريع للفيروس في أول وهلة منهم 50% من أقروا بأن الانتشار السريع للفيروس كان أقوى منهم، بينما 7.7% منهم من أقروا بأن الفيروس كان أقل سرعة في الانتشار لكن لم تكن لهم الخبرة الكافية، فيما نجد أن نسبة 42.3%من الموظفين أجابوا بأن خبرتهم كانت كافية للتغلب على انتشار الفيروس منهم 26.9% من أجابوا بأن الانتشار كان سريعا للفيروس بينما 15.5%منهم أجابوا بأنه كان بطيئا نوعا ما. من خلال هاته النسب يتبين لنا أن الموظفين تعاملوا مع سرعة انتشار الفيروس بخبرتهم الخاصة وهو منطقي إلى حد بعيد حيث أن المؤسسة لم يسبق لها وأن تعاملت مع هذا النوع من الأزمات.

جدول رقم (05): يبين العلاقة بين مدة إصابة الموظف بفيروس كورونا مع تعرضه للإصابة

مدة الإصابة بفيروس كورونا	تعرض الموظف للإصابة بفيروس كورونا		نعم	لا	المجموع
مدة الإصابة بفيروس كورونا	08أيام	التكرار	3	0	3
		%النسبة المئوية	60.0%	0.0%	60.0%
	09إلى 18 يوم	التكرار	1	1	2
		%النسبة المئوية	20.0%	20.0%	40.0%
المجموع		التكرار	4	1	5
		%النسبة المئوية	80.0%	20.0%	100.0%

ملاحظة: عدد المصابين بفيروس كورونا يمثل19.2% من المجتمع المدروس أي 05 أفراد من 26 فرد

يبين لنا الجدول أن 80% من الذين تعرضوا للإصابة بفيروس كورونا، من بينهم نسبة 60% الذين كانت مدة إصابتهم 08 أيام، في حين أن نسبة 20% كانت مدة إصابتهم من 09 إلى 18 يوم. فيما نجد أن نسبة 20% للموظفين الذين لم يصابوا

بفيروس كورونا على حسب قوله وإنما لم تشخص حالته جيدا ولم يتعرف على المرض الذي به وكانت مدة إصابته 09 إلى 18 لقطع الشك باليقين وتم تسريحه من العمل أثناء مرضه للاشتباه به.

تؤكد المعطيات الإحصائية في الجدول تأخر المؤسسة في اتخاذ التدابير الوقائية لمواجهة أزمة كورونا، وذلك لعدم توقع خطورة هذا الفيروس على حياة الأفراد مما أدى إلى إصابة 05 من الموظفين في شتى الوظائف الأمر الذي استدعى استنفار كل ما يمكن أن يقلص من نسبة الإصابة بهذا الفيروس، وهذا ما يؤكد أيضا عدم قيام الإدارة بأي برنامج تدريبي لمجابهة مثل هذه الأزمات لصالح الموظفين واستدركت الوضعية في أوقات متأخرة من انتشار الفيروس وذلك لقلة الخبرة في التعامل مع هذه الأزمة التي فرضت نفسها بصفة قهرية على جميع المستويات بمختلف الوظائف المهنية .

جدول رقم(06): يبين علاقة تعرض الموظف للإصابة بفيروس كورونا بحصوله على تعويض مادي على ذلك

تعرض الموظف للإصابة بفيروس كورونا / حصول العامل على تعويض مادي على الإصابة بفيروس كوفيد 19			نعم	لا	المجموع
تعرض الموظف للإصابة بفيروس كورونا	نعم	التكرار	1	2	3
		%النسبة المئوية	7.1%	14.3%	21.4%
	لا	التكرار	4	7	11
		%النسبة المئوية	28.6%	50.0%	78.6%
المجموع		التكرار	5	9	14
		%النسبة المئوية	35.7%	64.3%	100.0%

يبين لنا الجدول أن نسبة 64.3% من الموظفين لم يحصلوا على تعويض مادي، منهم 50% لم يتعرضوا للإصابة بالفيروس و14.3% من العمال أصيبوا بهذا الفيروس.

في حين نجد أن نسبة 35.7% من الموظفين الذين حصلوا على التعويض المادي منهم 28.6% لم يعوضوا ماديا، كما قدرت نسبة 7.1% للموظفين الذين تم تعويضهم على هذه الفترة.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الإدارة منحت التعويض للموظفين الذين أصيبوا بفيروس كورونا في حين أن الموظفين الذين لم يصابوا استفادوا مما كان يملي عليهم البروتوكول الصحي من تقليص لساعات العمل وتسريح 50% من العمال كما نص عليه، فيما نجد أن التعويض لم يكن على ساعات العمل في هاته الفترة وذلك بحسب الإمكانيات المادية المتاحة وهذا ما يفسر أن الإدارة اقتصرت على تعويض المصابين بهذا الفيروس فقط.

النتائج العامة للدراسة:

- من خلال كل ما سبق ستخلص الدراسة إلى النتائج التالية: مساهمة الرأسمال البشري بشكل كبير في الحد والتقليص من أزمة كورونا من خلال ما يلي:

اعتماد المؤسسة على عامل الخبرة والمستوى التعليمي في هاته الفترة.

اعتماد الإدارة على الموظفين الأكثر تحررا من الالتزامات الأسرية.

اعتماد المؤسسة على الموظفين المؤهلين التقنيين المحترفين في الإعلام الآلي.

قيام الإدارة بدورة تدريبية للموظفين العاملين بهذه الفترة

خاتمة:

وفي الأخير يتضح لنا أن الإدارة:

- وفقت في انتقاء الموظفين الأكثر كفاءة وخبرة مهنية لإدارة الأزمة مبعدة الأقل خبرة وكفاءة من المشهد التسييري أثناء الجائحة، مما ساعدها على تطويق الأزمة والخروج منها بأقل الأضرار وبأكثر فعالية ممكنة في اقتصاد للوقت والجهد، خاصة وأن الإدارة لم تكن مهيأة لمثل هذه الأزمات وهذا ما يفسر كذلك تأخرها في إقامة أساليب تدريبية للموظفين.
- أخذت على عاتقها اختيار الموظفين من الشباب أو الحديثي العهد بالزواج ممن تقل أعبائهم الأسرية وممن لا يشكلون خطراً كبيراً على المحيطين بهم في المحيط الأسري والقرابي نظرا لخطورة انتشار الفيروس وغموض انتقاله من شخص لآخر، ولهذا كان لزاماً على المؤسسة أن تراعي هذا الجانب لطمأنة الموظفين وذويهم ممن لهم التصاق مباشر معهم. وككل المؤسسات في هاته الفترة لم تخرج إدارة مؤسسة الجامعة عن السياق العام للتسيير الالكتروني الذي كان مطلب الوصاية والظرف الذي فرض نفسه على الجميع، بحيث أننا نجد أن التقنيين في الإعلام الآلي والالكترونيات جميعا كانوا هم الأكثر أهمية في هاته الفترة الحرجة لتجنب الالتصاق والتجاور المكاني.
- بالإضافة الى ما سبق قامت الجامعة بدورة تكوينية لهم بعد ما تم تجميع المعلومات الكافية للتعامل مع أزمة كوفيد19 التي كانت مبهمة في أول الأمر على المختصين في المجال الصحي وفق ما توفر من طرف الوزارة المعنية

وعليه فإن رأس المال البشري يمثل أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات الجزائرية، خاصة في ظل الأزمات مثل أزمة كوفيد-19. لقد أكدت النتائج على الدور الفعال للموظفين في إدارة الأزمات، حيث ساهم العنصر البشري بشكل كبير في الحد والتقليص من أزمة كورونا.

المصادر والمراجع:

ابن خلدون, ع. ا .(1984) .*تاريخ ابن خلدون* . بيروت: دار القلم.

العبسي علي & ,تجانية حمزة ,(2020 .سبتمبر 30 .(تداعيات فيروس كورونا (كوفيد-19): الآثار الاجتماعية والاقتصادية وأهم التدابير المتخذة للحد من الجائحة في الجزائرسبتمبر2020 . ,*مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, المجلد20, العدد الخاص حول الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا*.100-091 ,

راوية حسن. (2003). *مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية،الطبعة1* . الإسكندرية: الدار الجامعية.

سعد علي العنزي، وعلى صالح أحمد. (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال* (الإصدار الطبعة 1). عمان: اليازوري العلمية.

سعيد عاشور نادية . (2017). ,*منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية,ط1* . الجزائر: مؤسسة حسين راس الجبل.

شيخ , ع .(2020, 07) .دور الضبط الإداري في الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا,,-الجزائر .*حوليات جامعة الجزائر1 ,المجلد34/عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد19*.64-50 ,

عواد بلعبدون . (08 جوان, 2020). آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل جائحة كورونا. *مجلة قانون العمل والتشغيل، 5*(1)، 73-91.

لويزة مكسح. (07 09, 2020). التدابير الشرعية للوقاية من جائحة كورونا المستجد(.(covid-19 (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة باتنة1، المحرر) *مجلة الإحياء, المجلد: 20, العدد 26*، 285-304.

محمد ناصر، جرادات سعود، وآخرون. (2011). *إدارة المعرفة* (الإصدار الطبعة1). الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

ناصر دادي عدون. (2003). *إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي*. الجزائر: دار المحمدية العامة، ط1.

نعيم بوعموشة. (30 جوان, 2020). فيروس كورونا (كوفيد19) في الجزائر-دراسة تحليلية-, , المجلد02 /العدد:02, جوان , (جامعة محمد الصديق بنيحي، المحرر) *مجلة التمكين الاجتماعي، 02*(02)، 113-151.

References :

Ibn Khaldūn, ‘A. A. (1984). Tārīkh Ibn Khaldūn. Bayrūt : Dār al-Qalam.

al-‘Absī ‘Alī, & tjānyh Ḥamzah. (2020, Sibtambir 30). Tadā‘iyāt fyrws kwrwnā (kwfyd-19) : al-Āthār al-ijtimā‘īyah wa-al-iqtiṣādīyah wa-ahamm al-Tadābīr al-muttakhidhah lil-ḥadd min aljā’ḥh fī aljzā’rsbtmbr2020,. Majallat al-‘Ulūm al-iqtiṣādīyah wa-‘ulūm al-tasyīr, almjld20, al-‘adad al-khāṣṣ ḥawla al-Āthār al-iqtiṣādīyah ljā’ḥh kwrwnā, 091-100.

Rāwiyah Ḥasan. (2003). madkhal istirātījī li-takhṭīṭ wa-Tanmiyat al-mawārid al-basharīyah, alṭb‘t1. al-Iskandarīyah : al-Dār al-Jāmi‘īyah.

Sa‘d ‘Alī al-‘Anzī, wa-‘alá Ṣāliḥ Aḥmad. (2009). Idārat Ra’s al-māl al-fikrī fī munaẓẓamāt al-A‘māl (al-iṣdār al-Ṭab‘ah 1). ‘Ammān : al-Yāzūrī al-‘Ilmīyah.

Sa‘īd ‘Āshūr Nādiyah. (2017)., manhajīyah al-Baḥth al-‘Ilmī fī al-‘Ulūm al-ijtimā‘īyah, Ṭ1. al-Jazā’ir : Mu’assasat Ḥusayn Rās al-Jabal.

Shaykh, ‘A. (2020, 07). Dawr al-ḍabṭ al-idārī fī al-wiqāyah min intishār wabā’ fyrws kwrwnā,, - āljzā’r. Ḥawlīyāt Jāmi‘at aljzā’r1, almjld34 / ‘adad khāṣṣ : al-qānūn wjā’ḥh kwfyd19, 50-64

‘Awwād bl‘bdwn. (08 Juwān, 2020). ālīyāt al-Muḥāfaẓah ‘alá Manāṣib al-‘amal fī ẓill jā’ḥh kwrwnā. Majallat Qānūn al-‘amal wa-al-tashghīl, 5 (1), 73-91.

Luwīzah mksḥ. (07 09, 2020). al-Tadābīr al-sharʻīyah lil-wiqāyah min jāʼḥh kwrwnā almstjd (covid-19). (Kullīyat al-ʻUlūm al-Insānīyah wālājtmāʻyt-jāmʻh bātnt1, al-muḥarrir) Majallat al-Iḥyāʼ, al-mujallad : 20, al-ʻadad 26, 285-304.
Muḥammad Nāṣir, Jarādāt Saʻūd, wa-ākharūn. (2011). Idārat al-Maʻrifah (al-iṣdār alṭbʻt1). al-Urdun : Ithrāʼ lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.
Nāṣir Dādī ʻdwn. (2003). Idārat al-mawārid al-basharīyah wa-al-sulūk al-tanẓīmī. al-Jazāʼir : Dār al-Muḥammadīyah al-ʻĀmmah, Ṭ1.
Naʻīm bwʻmwshh. (30 Juwān, 2020). fyrws kwrwnā (kwfyd19) fī aljzāʼr-drāsh tḥlylyt-,, almjld02 / al-ʻadad : 02, Juwān, (Jāmiʻat Muḥammad al-Ṣiddīq Bin-Yaḥyá, al-muḥarrir) Majallat al-tamkīn al-ijtimāʻī, 02 (02), 113-151.