أثر القيادة الفعالة في تعزيز سلوك المواطنة لدى مستخدمي قطاع الصحة بالجزائر في ظل أزمة كوفيد 19

The Effect of Effective Leadership On Enhancing Citizenship Behavior Among Health Sector Employees in Algeria in Light of The Covid 19 Crisis

ط.د. حليمة بعيسى[1*] ، د. عبد القادر بورمانة[2]

1-مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية المركز الجامعي عبد الله مرسلي تيبازة

baaissah178@gmail.com

2-مخبر البحث حول الابداع وتغير المنظمات والمؤسسات المركز الجامعي عبد الله مرسلي تيبازة

brmnaekd@yahoo.fr

تاريخ الاستلام:2020 /11/01 تاريخ القبول:2020/12/17

الملخص:

تهدف هذه الدارسة إلى اختبار أثر القيادة الفعالة ومدى دعمها لسلوك المواطنة والذي استندنا بقياسه على الأبعاد الثلاثة (المساواة وتكافؤ الفرص، المشاركة في الحياة العامة والولاء) لدى مستخدمي قطاع الصحة في ظل أزمة كوفيد 19، وقد تم اختبار عينة ميسرة لمجموعة من مستخدمي قطاع الصحة بالجزائر العاصمة بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 120 استبيانا واسترجع منها 92 استبيانا وتم استبعاد 2، وبعد تحليل بيانات الدراسة بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي spss توصلت الدراسة إلى أن مستويات القيادة والمواطنة تباينت بين المتوسط والعال، كما أكدت نتائج الدراسة أن هناك أثر مباشر للقيادة على كل من المساواة وتكافؤ الفرص، المشاركة في الحياة العامة والولاء، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التفسيرات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

الكلمات المفتاحية: قيادة، مواطنة، مشاركة، تكافؤ الفرص، ولاء.

Abstract:

This study aims to test the effect of effective leadership and the extent of its support for citizenship behavior that was measured by (equality and equal opportunities, participation in

* ط.د. حليمة بعيسى

public life and loyalty) among health sector users in light of the covid 19 crisis. A soft sample was tested for a group of health sector users in Algiers Depending on the questionnaires as a tool to collect data ,120 questionnaires were distributed and 92 questionnaires were retrieved, 2 were excluded ,and after analyzing the study data by relying on the statistical analysis program spss ,the study reached both equality and equal opportunities , participation in public life and loyalty, the study has a set of interpretations and recommendations related to Relevance.

Keywords: leadership, citizenship, participation, equal opportunity, loyalty.

مقدمة:

يعتمد نجاح أي منظمة على مدى قدرة القائد على توجيه الأفراد وتوحيد قواهم وجهودهم نحو تحقيق الأهداف المرجوة. وإدارة الأزمات تستوجب قيادة رشيدة وفعالة للخروج من الأزمة ذاتها، إذ استدعى الوضع الراهن (جائحة كوفيد 19) تكاثف كل الجهود من الحكومة، القطاع الصحي، المرضى، وصولا للمواطن البسيط للتغلب على هذا الوباء بأقل الخسائر. حيث وجب على كل قائد في هذا القطاع الاعتماد على كل ما يملكه من صفات وخصائص شخصية، إدارية، ووعيه ومدى إدراكه بالوضع الحالي للتأثير على سلوكيات مرؤوسيه وموارده البشرية وتمكينهم ودفعهم إلى القيام بأعمالهم على أكمل وجه وبكل كفاءة وفعالية رغم كل الظروف، كما أن القائد الفعال والناجح هو الذي باستطاعته رفع الروح المعنوية لمرؤوسيه وتعزيز حماسهم للعمل في ظل ظروف مثل هذه، وعند شعور الفرد بأهميته ومكانته داخل محيط عمله وشعوره بالرضا والاستقرار سينعكس إيجابا على أدائه مما يعزز لديه سلوك المواطنة التي تظهر من خلال السلوكيات الاختيارية والتطوعية التي يتسم بها ،وكذا ولائه لمكان عمله ولوطنه، وكل هذا يرجع للدعم الذي يتلقاه من قائده.

1- مشكلة الدراسة:

معظم الدراسات ترى أن القائد مهما كان المحيط الذي يعمل فيه أو الأفراد الذين يقودهم يؤثر بشكل مباشر في تعزيز وغرس سلوك المواطنة لديهم سواء كان المحيط

البيت منظمة، القطاع، الوزارة، أو الدولة. هنا القائد يكون رب الأسرة كما قد يكون رئيس قطاع، أو وزير أو حتى رئيس دولة، ومعظم هذه الدراسات اعتمدت على مجموعة من الأبعاد تخص المواطنة والمتمثلة في الإيثار، الكياسة، ووعي الضمير، لكننا ارتأينا في هذه الدراسة النظر للمواطنة من خلال أبعاد أخرى تمثلت في المساواة وتكافؤ الفرص، المشاركة في الحياة العامة والولاء، وتحديد أثر القيادة الفعالة في تعزيز هذا السلوك بالخصوص في فترة الجائحة، حيث قمنا بطرح التساؤل الموالي:

ما مدى تأثير القيادة الفعالة في تعزيز سلوك المواطنة لدى مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر في ظل أزمة كوفيد 19؟

1-1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول جانب من العلاقة التي تربط بين القيادة الفعالة وسلوك المواطنة، وكذا استهدافها لقطاع الصحة الذي بات الجيش الأبيض الذي يصارع هذه الأزمة وهذا المرض بكل ما لديه من قوة وجهد وهو من أكثر القطاعات تضررا في هذه الأزمة، ولولا جهود الدولة والوزارة وإدارة المستشفيات من دعم وتشجيع لما استطاع موظفي هذا القطاع الصمود أمام هذه الجائحة ومسايرتها بأقل الخسائر الممكنة.

1-2- أهداف الدراسة: يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

- تشخيص مدى اهتمام الإدارة بموظفي قطاع الصحة في ظل الجائحة؛
- تشخيص سلوك المواطنة لدى موظفي قطاع الصحة؛
- المساهمة في دراسة الأسباب والدوافع المؤدية إلى تعزيز سلوك المواطنة لدى موظفي قطاع الصحة؛
- المساهمة في دراسة مدى تأثير الإدارة العليا في المستشفيات (القيادة) في بعث سلوك المواطنة في نفوس الموظفين في ظل الأزمة المعاشة؛

1-3-فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة فرضيات الدراسة كما يلي:

- **الفرضية الرئيسية**: يوجد أثر مباشر للقيادة الفعالة في تعزيز سلوك المواطنة لمستخدمي قطاع الصحة في الجزائر في ظل جائحة كوفيد 19.

- الفرضيات الفرعية:

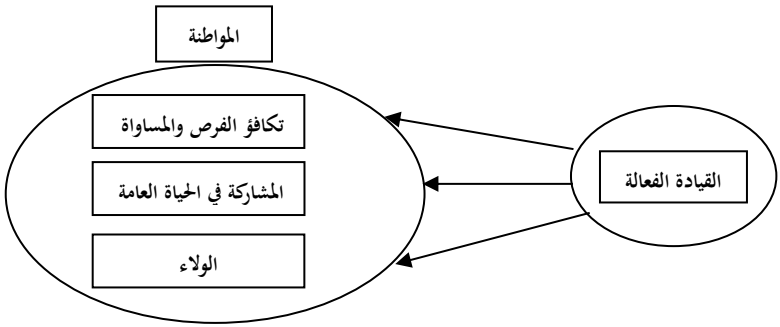
H1- يوجد أثر مباشر للقيادة الفعالة في تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين من المستخدمين وبين المستخدمين لقطاع الصحة في الجزائر بصفة عامة في ظل جائحة كوفيد19؛

H2- يوجد أثر مباشر للقيادة الفعالة في المشاركة في الحياة العامة لمستخدمي قطاع الصحة في الجزائر في ظل جائحة كوفيد19؛

H3- يوجد أثر مباشر للقيادة الفعالة في ولاء مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر في ظل جائحة كوفيد19.

1-4-نموذج الدراسة: انطلاقا من فرضيات الدراسة والدراسات السابقة تم الاعتماد على النموذج الموالي:

شكل رقم(1): نموذج الدراسة المقترح



المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على الدراسات السابقة.

1-5-دراسات سابقة:

- دراسة لمسعودة فلوس بعنوان: **دور القيادة الإدارية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية**، وهي عبارة عن مقال بمجلة المنهل الاقتصادي العدد الأول جامعة الوادي، هدفت الدراسة إلى البحث والتقصي في ماهية كل من مفهومي القيادة الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية، ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما، بالإضافة إلى الكشف عن الدور الفعال الذي تقوم به القيادة الإدارية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وقد خلصت إلى النتائج التالية:

* على القائد الإداري أن يكون ملما بجميع سلوكيات وأفعال مرؤوسيه بهدف تنظيمها وتوجيهها لما يتناسب وأهداف المنظمة العامة.

* العلاقة بين القيادة والمواطنة علاقة غير مباشرة إلا أننا نلتمس تأثيرها في جميع محددات وأبعاد هذه السلوكيات التطوعية.

- دراسة لـ **أيمن عوده المعاني** بعنوان: أثر **القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى عاملين في الجامعة الأردنية-دراسة ميدانية**-وهي عبارة عن مقال بالمجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 9، العدد2، 2013، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية في الجامعة الأردنية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بها وقد شملت عينة عشوائية بلغت 319 موظف ومن أهم نتائجها:

* تبني القيادة بالجامعة الأردنية لنمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة.

* شعور المستجوبين بمستوى عال من المواطنة التنظيمية.

- دراسة لـ **Ghouri Mujahid Arsalan** والأخرون بعنوان: **and Styles Leadership Organizational Citizenship Behavior in Medium and Small Scale Firms**، وهو مقال بمجلة الفنون والعلوم والتجارة المجلد 2 العدد أفريل 2013 حيث قام الباحثون في هذه الدراسة بفحص العلاقة بين أنماط القيادة وسلوك المواطنة في شركات تكنولوجيا المعلومات الصغيرة والمتوسطة العاملة في باكستان وقد شملت الأنماط القيادية الثلاثة

قيادة المعاملات، القيادة التحويلية والقيادة الكارزماتية، وقدتم جمع البيانات من الشركات الصغيرة والمتوسطة الموفرة لحلول تكنولوجيا المعلومات تعمل في كراتشي ولاهور وإسلام آباد. تم إرسال إجمالي 500 استبيان بالبريد الإلكتروني إلى هذه الشركات، حيث استرجع منها 210 بينما الاستبيانات القابلة للدراسة كان عددها 174، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

* هناك أنماط مختلفة للقيادة يتم إتباعها بشكل معتدل في شركات تكنولوجيا المعلومات الصغيرة والمتوسطة في باكستان.

* وجود علاقة قوية بين أنماط القيادة المختلفة وسلوكيات المواطنة بينما كانت القيادة التحويلية كانت أقوى من باقي الأنماط.

2- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

2-1-القيادة الفعالة:

تعتبر القيادة من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من الباحثين والمفكرين والذين حاولوا تقديم تعاريف مختلفة لها، لكن لم يتم تحديد تعريف موحد، حيث أشار **Fiedler**(والذي يعد من أهم الباحثين في مجال القيادة)أن هناك أكثر من 20 تعريف لمصطلح القيادة، وكل تعريف يعكس وجهة نظر صاحبه .(R.khan, 2013, p. 10)سنحاول طرح بعض منها:

2-1-1-مفهوم القيادة:

يعرفها **هانت** وآخرون بأنها نوع من تأثير العلاقات الشّخصية بين الأفراد بواسطتها يستطيع فرد حمل فرد أخر أو مجموعة نحو إنجاز وتحقيق الأهداف المرغوبة. " (كويد، 2018، صفحة 24)

يرى جيبسون أنها أحد أشكال الهيمنة التي بموجبها يقبل التابعون طواعية التوجيه والرقابة من طرف شخص أخر. (حسين، 2011، صفحة 206)

تعرف أيضا بأنها العملية التي تهدف إلى التأثير في سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة. (تقي، 2014/2013، صفحة 1)

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا أن القيادة تقوما أساسا على عامل التأثير السلوكي في الأفراد أي التفاعل بين القادة أو المديرين والمرؤوسين من أجل تحقيق أهداف محددة.

2-1-2- القيادة الفعالة:

هي أسلوب عملي قابل للتجسيد على أرض الواقع يمكن بفضله بلوغ الرؤية المراد الوصول إليها وتحقيق الأهداف التي يصبو إليها القائد أو المدير، وذلك من خلال جملة من المهام والواجبات التي تقوم بها القوى القيادية بشكل دائم كنشر ونقل المعلومات للمرؤوسين في مختلف المستويات التنظيمية، وجعل العاملين شركاء في المنظمة من خلال تشجيعهم وحثهم على المشاركة في التفكير وفي العمل مع تمكين العاملين وتفويضهم وإعطائهم بعض الصلاحيات بالمهام مع الحفاظ على إعطاء التوجيهات، والعمل على الرقابة، الإشراف ومتابعة الانجاز...الخ (خديجةمنصف، 2018)

3-1-2- عناصر القيادة:

تعد القيادة تفاعل اجتماعي بين مجموعة من الأفراد بحيث لا تتحقق عملية القيادة إلا بوجود من "يقود" و "من يقادون "و "هدف مشترك" مطلوب تحقيقه في إطار ظروف موقف معين، يمارس فيه القائد تأثيره على الجماعة. (الناصر، 2011، صفحة 3).

***القائد:** هو الشخص المتأثر باحتياجات الجماعة، والمعبر عن رغبات أعضائها، ومن ثم فهو يركز الاهتمام على طاقات أعضاء الجماعة في الاتجاه المطلوب، ولكي يتمكن من تحقيق ذلك لابد أن يتمتع بمجموعة من الصفات والخصائص والمهارات. (الدوري، 2012، صفحة 189).

***الجماعة أو التابعين:** تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية لا تتم إلا بوجود مجموعة أفراد يطلق عليهم التابعين، يسعى القائد إلى تلبية احتياجاتهم.

***عملية التأثير:** يعتبر أهم عنصر من عناصر القيادة وهو ناتج عن سلوك القائد مع التابعين الذي من خلاله يستطيع تغيير سلوكهم بالاتجاه الذي يرغبه. (خلف، 2010، صفحة 27)

***الأهداف المشتركة:** وهي الأهداف التي تستهدفها عملية التأثير التي توجه جهود المرؤوسين (التابعين) إلى تحقيقها بالصيغة المطلوبة.

***الموقف:** بعض الأفراد يكونون قادة في حال وجودهم في موقف معين بينما يكونون غير ذلك في مواقف مغايرة. (Jean.Luc Carron, 2001, p. 52).

2-1-4-مهارات القيادة الفعالة والناجحة:

إن العملية القيادية الفعالة تستلزم مجموعة من المهارات نوجزها فيما يلي:

* **الحماس الصادق:** الحماس الحقيقي للعمل بحيث لا يكون مصطنع لأن الموظفين يمكنهم كشف الحماس غير الصادق بكل سهولة.

* **النزاهة:** يجب أن يتميز المديرون والقادة بالنزاهة خصوصا أثناء الاعتراف بالأخطاء أو بإرجاع الفضل لأصحابه في تحقيق الانجازات.

* **مهارات الاتصال والتواصل:** يجب على المدير أن يتميز بمهارات اتصالية عالية لأن ضعف الاتصال والتواصل قد يؤدي إلى نتائج سيئة بالإضافة إلى الاستماع الجيد الذي يعد جزء لا يتجزأ من الاتصالات.

* **الولاء:** الموظفين الذين يعتقدون أن القيادة أو الإدارة موالية لهم هم أكثر من يظهرون ولائهم.

* **الحسم:** القائد الجيد والفعال هو الذي يكون على استعداد لتحمل مخاطر اتخاذ القرارات.

* **الكفاءة الإدارية:** يجب على المدير أن يتمتع بكفاءة إدارية بالإضافة إلى فهم قوى الإنتاج والخدمات وكذا الأهداف وعمليات وإجراءات المنظمة.

* **التمكين:** القائد الجيد والفعال هو الذي لديه الثقة في قدرته على تدريب وتطوير موظفي المنظمة ولديه الرغبة في تمكينهم وتقاسم المهام معهم بحيث يصبح لديهم حرية اتخاذ القرار الذي يخص وظيفته.

* **الكاريزما:** تجعل القائد محل احترام من الموظفين، يتحدث معهم بود ولطف ولديه سهولة التعامل معهم. (مهارات القائد الفعال والناجح، 2020)

2-2-المواطنة:

ترتبط المواطنة بالمجتمع وإن لعبت الدولة دوار بارزا في تحديد عناصرها وأركانها، وذلك يرجع إلى أن المواطنة هي نتاج تفاعل عناصر عديدة في إطار جغرافي يشكل وطنا مستقرا لمجموعة من البشر، بينهم تراث مشترك، ناتج عن تفاعلهم مع بعضهم البعض من ناحية، ومع البيئة المحيطة من ناحية ثانية. (علي، 2007، صفحة 82)

2-2-1-مفهوم المواطنة:

يعرف **Organ** المواطنة التنظيمية (**Organizational Citizenship**): بأنها السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها (عودة، 2013، صفحة 228).

عرفها **Katz** و**Kahn**"ب السلوكيات التي لم يتم تحديدها من قبل الوصف الوظيفي التي تسهل تحقيق الأهداف. (قرزةاسمهان، 2017، صفحة 96)

وتعرفها **Jacqueline** والآخرون بأنها السلوك الفردي التقديري الذي لا يقع ضمن متطلبات العمل الرسمي وبنفس الوقت يعتبر هاما لتطوير الأداء التنظيمي. (دغمان، 2017، صفحة 167)

من خلال هذه التعاريف يظهر بأن سلوك المواطنة هو سلوك تطوعي فردي يقع ضمن العمل غير الرسمي يعمل على المساهمة في تطوير وتحقيق الأداء.

2-2-2-أبعاد المواطنة: لقد اختلف الباحثون في تعداد الأبعاد التي يتكون منها سلوك المواطنة أخذين بعين الاعتبار التطور التاريخي للمفهوم، وفي هذه الدراسة سوف نعتمد على الأبعاد التي اقترحها داين ورفاقه: المساواة، المشاركة في الحياة العامة، الولاء. (مقدادمحمد، 2015، صفحة 218)

***المساواة وتكافؤ الفرص** : المساواة تعني أن جميع البشر سواسية بغض النظر عن جنسهم أو أعمارهم أو أصلهم العرقي أو القومي أو لغتهم أو دينهم أو معتقدهم أو وجهة نظرهم أو عاهتهم أو وضعهم الصحي أي عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة، فإذا اتحدت الشروط والظروف في عدد من الأفراد، وجب عندئذ أن تتحقق المساواة بينهم، وان يتمتعوا بحماية قانونية متساوية، ويرتبط مبدأ المساواة بمبدأ العدالة أي تكافؤ الفرص والحرية ارتباط شديد، فالعدالة لا تتحقق إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين، كما أنه لا وجود للحرية بدون المساواة، لأن المساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد. (قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رايه، 2017، صفحة 298)

وتعتبر المساواة في حياة العمل من القوانين المقررة في قانون عقد العمل. طبقاً لها فيجب معاملة العاملين بصورة متساوية من ناحية التوظيف، أوضاع العمل، شروط العمل، تعليم الموظفين والترقية في المهنة.

* **المشاركة في الحياة العامة** :يقصد بالمشاركة في الحياة العامة مساهمة الأفراد في تدبير شؤون مجتمعهم، إبداء الرأي، والقيام بمبادرات تهدف إلى تحقيق المنفعة محليا ووطنيا، ويندرج حق المشاركة ضمن الحريات السياسية، غير أن مفهوم المشاركة يتجاوز

كونها مجرد حق، إذ هي ثقافة تقع على النقيض من ثقافة عدم الاكتراث واليأس والعزوف، مما يعني حاجة كل مجتمع إلى ترسيخها عن طريق التنشئة الديمقراطية القائمة على أسس التعبئة والتكوين المستمرين، ذلك أن قوة الديمقراطية تكمن في إرادة المواطنين للعمل المسئول في الحياة العامة والمشاركة مع غيرهم في التدبير العمومي، واختيار من يمثلهم، وتقييم أدائهم، وهذه العمليات مجتمعة هي التي أخذت بالمنظرين للديمقراطية للحديث عن الذهنية الديمقراطية المقترنة بالتكوين والممارسة السليمة. (http://www.ndaworld.org/index, 2008)

*__الولاء__ : يعني مشاعر ذلك الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها، وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها، واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضو فيها. (النصر، 2005، صفحة 38)

2-3- فيروس كورونا 2019 (كوفيد 19):

ظهر هذا الفيروس (كوفيد 19) في 31 ديسمبر 2019، حيث نبهت هيئة الصحة الصينية منظمة الصحة العالمية (WHO)إلى العديد من حالات الالتهاب الرئوي غير المعروفة في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي في الصين الوسطى. تم الإبلاغ عن الحالات منذ 8 ديسمبر 2019، وكشفت صحيفة "ساوث تشاينا مورنينغ بوست" الصينية، تفاصيل عن أول حالة إصابة مؤكدة بفيروس "كوفيد 19" في العالم، حيث قالت الصحيفة نقلا عن بيانات حكومية، إن أول حالة إصابة بـ"كورونا" تعود إلى منتصف نوفمبر، مضيفة أن الأطباء لم يدركوا أنهم يتعاملون مع مرض جديد حتى أواخر ديسمبر.

وفي يناير، بدأ العلماء دراساتهم وأبحاثهم حول "كورونا"، في محاولة للتعرف أكثر عن هذا الفيروس المستجد، الذي ظهر في مدينة ووهان وسط الصين.

ووفقا للبيانات الحكومية التي اطلعت عليها الصحيفة، فإن أول مصاب بـ"كورونا" كان يبلغ من العمر 55 عاما في مقاطعة هوبي، التي تنتمي إليها ووهان، مضيفة أن هذه الحالة تم اكتشافها والإبلاغ عنها يوم 17 نوفمبر.

ومنذ ذلك اليوم، جرى تسجيل ما بين حالة واحدة إلى 5 حالات جديدة بشكل يومي، وفي 20 ديسمبر كانت حصيلة المصابين المؤكدة بلغت 60 (منظمة الصحة العالمية، 2020).

وعمل العديد من المرضى في سوق **Huanan Sea food** المحلي للبيع بالجملة أو عاشوا حوله على الرغم من أن الحالات المبكرة الأخرى لم يكن لديها تأكيد على هذا السوق. في 7 يناير، تم تحديد فيروس تاجي جديد، تم اختصاره في الأصل باسم 2019-nCoV من قبل منظمة الصحة العالمية، من عينة مسحة الحلق للمريض. تم إعادة تسمية هذا العامل الممرض لاحقًا كمتلازمة الجهاز التنفسي الحادة لمتلازمة تنفسية حادة SARS-CoV-2) (2من قبل مجموعة دراسة الفيروسات التاجية، وتم تسمية المرض بمرض فيروسات التاجية لعام 2019(**COVID**-19) من قبل منظمة الصحة العالمية. (Harapan & al, 2020, p. 668)

3- منهجية الدراسة:

اعتمدنا في منهجية الدراسة الميدانية على مجموعة من الخطوات الأساسية لجمع البيانات، ودراستها إحصائيا قبل تحليلها والخروج بنتائج، تسمح باختبار الفرضيات المقترحة لدراسة أثر القيادة الفعالة في تعزيز سلوك المواطنة لدى مستخدمي قطاع الصحة بالجزائر في ظل أزمة كوفيد 19، وذلك خلال الفترة الممتدة من شهر أبريل إلى غاية شهر جوان من نفس السنة (2020).

3-1-تصميم الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الطريقة الافتراضية – الاستنتاجية المشتقة من الطريقة الاستنتاجية التي تسمى أحياناً بالتفكير الاستنباطي، وفي إطار الاعتماد على هذه الطريقة تم تقديم شرح نظري لمتغيرات الدراسة القيادة والمواطنة وكذا فيروس كوفيد19، وتم اقتراح مجموعة فرضيات تم اختبارها من أجل الخروج بمجموعة نتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة، وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج الكمي، على اعتبار أنه تم تحليل البيانات الأولية للدراسة إحصائيا.

2-3-أداة الدراسة:

اعتمد الباحثان في دراستهما هذه على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث صمم الاستبيان، وقد استخدم مقياس Likert بحيث يتراوح المقياس من 1 إلى 5 أي من موافق تماما إلى غير موافق تماما، وشمل الاستبيان على جزئين من الأسئلة: المجموعة الأولى تتضمن المتغيرات الديمغرافية وهي (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والخبرة العلمية)، بينما المجموعة الثانية فقد تضمنت (11) فقرة لقياس القيادة و(14) فقرة لقياس المواطنة.

3-3-مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في مستخدمي قطاع الصحة والذي لم يتمكن الباحثان من إحصائه، ولاعتبارات تكاليف الجهد والوقت تم اختيار عينة ميسرة (من أنواع العينات غير الاحتمالية) بلغ حجمها (120) مستخدما ولقد تم توزيع الاستبيان على مستخدمي قطاع الصحة بالجزائر استرجعت منها (92) استبيانا أي بنسبة استرجاع بلغت (76.67 %). واستبعدنا (2) وبقي (90) بنسبة (75 %).

4-نتائج الدراسة:

1-4 -خصائص عينة الدراسة:

الجدول 1 يبين مختلف الفئات المستجوبة من المستخدمين التابعين لقطاع الصحة في الجزائر حسب توزيعهم من خلال معايير الوظيفة، الجنس، الخبرة المهنية وكذا الخبرة المهنية:

جدول رقم(1) : توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الجنس، العمر، الوظيفة، والخبرة

المتغير		العدد	النسبة (%)	المتغير		العدد	النسبة (%)
الجنس	الذكور	39	3 .43	العمر	أقلمن 30سنة	38	2 .42
	الإناث	51	7 .56		40-30	30	3 .33
	المجموع	90	100,0		50-40	21	3 .23
الخبرة المهنية	من سنة إلى 5 سنوات	39	3 .43		50 سنة فأكثر	1	1 .1
	من6إلى 10 سنوات	23	6 .25		المجموع	90	100
	من 11 إلى 15 سنة	11	2 .12	الوظيفة	ممرض	33	6 .36
					طبيب	29	2 .32
	15 سنة فأكثر	17	9 .18		إداري	28	1 .31
	المجموع	90	100,0		المجموع	90	100

شملت العينة 90 مستخدم، 56،7% من المجيبين كان إناث. كما أن أغلبية أعمار المستخدمين المستجوبين كانت بأقل من 30 سنة وتمثل 42،2% من المجيبين على الاستبيان ثم الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة بنسبة 33. 3%، بينما الذين أعمارهم بين 40-50 سنة نسبتهم 23،3%، بينما الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 1%. أكدت نتائج وصف العينة أن أغلب المستجوبين من الممرضين بنسبة 36،6% ثم الأطباء بنسبة 32،2% وهي متقاربة مع نسبة الإداريين التي تمثل نسبة 31،1%. كما أن أكبر نسبة للمستجوبين كانت للذين لديهممن سنة إلى 5 سنوات خبرة بنسبة 43،3%، أما أقل نسبة للمستجوبين كانت لفئة من 11 إلى 15 سنة بنسبة 12،2%، وتتقارب مع فئة 15 سنة فأكثر خبرة مهنية بنسبة 18،9%، بينما فئة من6 إلى 10 سنوات خبرة بنسبة 25،6%.

4-2- صدق وثبات الأداة : للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية، ولكل متغير بجميع أبعاده، وتم قبول الفقرات التي يكون معامل ثباتها يفوق 50%ويعتبر هذا مقبولا استنادا إلى دراسات سابقة وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (2): ثبات أداة الدراسة

المتغير	عدد الحالات	الفقرات	Cronbach's Alpha
القيادة	90	11	858 .0
المواطنة	90	14	823 .0
المساواة وتكافؤ الفرص	90	4	667 .0
المشاركة	90	5	511 .0
الولاء	90	5	871 .0

4-3-تشخيص مدى تأثير القيادة على سلوك المواطنة بالنسبة لمستخدمي القطاع الصحي في الجزائر في ظل أزمة كوفيد 19:

يعرض الجدول الموالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة.

جدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط	الانحراف	الأهمية
القيادة	2.8576	0,9216	متوسط
المساواة	3.0528	0,9790	متوسط
المشاركة	4.1311	0,5626	عال
الولاء	4,2778	0,7292	عال
المواطنة	3,8754	0,5952	عال

يعرض الجدول (03) تشخيص لمتغيرات الدراسة، إذ أن قيمة المتوسط الحسابي للقيادة كان 2,85 وبالتالي فهي متوسطة أما مستوى أبعاد المواطنة فقد تمايزت بين 3,05

و 4,27 وهذا ما يدل على أنها ذات أهمية عالية، كما فاقت معظم قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين 0،5 وهو ما يعني التشتت النسبي في إجابات المبحوثين.

4-4-اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال اختبار الانحدار البسيط، ولذلك سيتم اختبار مدى توفر شروطه الإحصائية

جدول رقم (4): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط

النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد المعدل R^2	معامل الارتباط (R)
1	الانحدار	10,221	1	10,221	42,200	0,000	0,324	0,569
	الخطأ المتبقي	21,315	88	0,242				
	المجموع	23,091	89					

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال SPSS

4-4-1-ملائمة النموذج: كما هو موضح في الجدول (04)، معامل التحديد المعدل يساوي 0,324، هذا يعني أن 32،4% من التباين في المتغير التابع (المواطنة) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (القيادة) مستوى دلالة F يساوي 0. 000 وهي أقل من 0.05، وهذا دليل بأن النموذج ذو أهمية إحصائية.

4-4-2-نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر القيادة على سلوك المواطنة: ويظهر ذلك من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم(5): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر القيادة على سلوك المواطنة

النموذج		المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمة T	مستوى
		B	الخطأ المعياري	Beta	المحسوبة	دلالة T
1	ثابت Constant	2,825	0,170		16,630	,000
	القيادة	0,368	0,057	0,569	6,496	,000

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال SPSS

طبقا للنتائج الموضحة بالجدول(05)، فإن القيادة لها أثر مباشر على تعزيز سلوك المواطنة حيث أن مستوى الدلالة يساوي 0،000 وهو أقل من 0.05

كما أن قيمة معامل الانحدار β تساوي 0,569. وبهذا فإن الفرضية الرئيسية مقبولة.

4-4-3- تجانس البواقي (الفرضيات الفرعية):وتظهر من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (6) :نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر القيادة على أبعاد المواطنة

النموذج		المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمةT المحسوبة	مستوى دلالةT
		B	الخطأ المعياري	Beta		
1	ثابتConstant	2,301	0,278		4,689	**0,000**
	المساواة	0,613	0,092	0,577	6,626	**0,000**
	المشاركة	0,274	0,058	0,449	4,712	**0,000**
	الولاء	0,265	0,079	0,335	3,337	**0,001**

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على تحليل الاستبيان من خلال برنامج SPSS

طبقا للنتائج الموضحة بالجدول (06)، فإن القيادة لها أثر دال إحصائيا على كل من المساواة، المشاركة والولاء لمستخدمي قطاع الصحة في الجزائر حيث فاقت مستويات دلالتها 0.05 وبلغت على التوالي 0,000، 0,000 و0,001 وعليه فإن المساواة تفسر 61،3% من القيادة بينما المشاركة فتفسر بـ 27،4% القيادة أما الولاء فيفسر بـ 26،5 % إذن فإن كل الفرضيات الفرعية مقبولة.

4-5-مناقشة نتائج الدراسة:

أكدت الدراسة أن:

– نسبة الإناث المستجوبين أكبر من الذكور حيث بلغت56،7 %وهذا راجع لعدد الإناث أكثر من الذكور في القطاع الصحة؛

– أكبر نسبة للمستجوبين كانت لأقل من 30 سنة بنسبة 42،2% أما أقل نسبة كانت 50 سنة فأكثر بنسبة 1. 1%وهذا راجع للتقاعد النسبي، حيث خرج معظم مستخدمي الصحة كبار السن، حتى أن معظم كبار السن لم يقبلوا الاستجواب بحجة أنه ليس لدينا وقت؛

– أما بالنسبة للخبرة المهنية فقد كانت أكبر نسبة هي من سنة إلى 5 سنوات بنسبة 43،3% وهذا راجع للعدد الكبير للمستخدمين الجدد في القطاع لكن لاحظنا من خلال إجاباته كانت نسبة المواطنة لديهم أقل مقارنة مع أصحاب الخبرة الأكثر من 15 سنة وحتى علاقتهم بالإدارة فقد كانت أكثر ثقة وتفاهم من أصحاب الخبرة من سنة لـ 5 سنوات؛

– بالنسبة للوظيفة كانت أعلى نسبة للمستجوبين للممرضين الذين لاقينا تجاوبا كبيرا معهم في الرد على الاستبيان على عكس الأطباء والإداريين الذين لاقينا صعوبة كبيرة في استجوابهم خصوصا مع الجائحة وفترة الانتشار الواسعة للوباء، بحيث كنا نبحث عن الأوقات التي يكونون فيها في استراحة حتى نتمكن من طلب استجوابهم؛

– أكدت الدارسة أن مستوى القيادة الفعالة في قطاع الصحة في الجزائر متوسط، وهذا ما يفسر بأنها لم ترق بعد إلى نسب عالية من القيادة التشاركية بين الجنسين، في حين أن الوضع الحالي أي انتشار هذا الوباء يحتم على القيادة أو الإدارة العليا لأي مستشفى أن تتعاون مع كل مستخدميها للخروج من هذه الأزمة بأقل الأضرار، بحيث يكون هناك تضافر للجهود وتشاور وثقة متبادلة وتفاهم واتفاق على كل الحلول المطروحة لتفادي أي مشكل طارئ؛

– كما أكدت الدراسة أيضا أن مستوى المواطنة في قطاع الصحة في الجزائر عال، ويرجع هذا لوعي مستخدمي القطاع بخطورة هذا الوباء وأنه لا يستثني أحدا، لا غني، لا فقير، لا الصغار ولا الكبار فهو يمس الكل، ومن هنا يبرز مدى صدق مشاعر المستخدمين اتجاه الوطن الأم واتجاه المجتمع، ولأن فكرة العمل في مصلحة الكوفيد 19 كانت في بادئ الأمر تطوعية بحيث كان الخيار للممرضين والأطباء والإداريين بالعمل في هذه المصلحة، فتطوع الكثيرون للعمل في هذه المصالح، لكن مع انتشار الوباء وطول فترة الوباء التي دامت أشهر ولا تزال لحد الآن، أصبح العمل للجميع بالمناوبة حتى يتسنى للبعض بأخذ قسط من الراحة للعودة للعمل بمعنويات أفضل؛

ووجدنا هناك من تطوع من الممرضين والإداريين المتقاعدين لمساعدة إخوانهم لأن هذا الوباء مس حتى السلك الطبي، فهناك من ماتوا، هناك من تعافوا وهناك من هم تحت الحجر الصحي؛

– للتفصيل أكثر في أبعاد المواطنة، أكدت الدراسة أن كل من مستوى المشاركة في الحياة العامة والولاء كان عال بينما المساواة وتكافؤ الفرص كان متوسطا، وهذا راجع لأن مجتمعنا مجتمع ذكوري بالدرجة الأولى فهو قد يعطي صلاحيات للذكر على حساب الأنثى وهذا ما يعاني منه مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر خاصة.

5-الخاتمة:

5-1-الخلاصة:

نستنتج بشكل عام أن قطاع الصحة في الجزائر ذو اهتمام متوسط بقيادتها الإدارية فيدعم سلوك المواطنة لدى المستخدمين، فمعظم الإجابات أظهرت ثبوت الفرضية الرئيسية المتمثلة في أثر القيادة الفعالة في تعزيز سلوك المواطنة، حيث:

– تؤكد نتائج الدراسة أن القيادة الفعالة لها أثر مباشر على المساواة وتكافؤ الفرص لدى مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر، لأنه كلما كان هناك مساواة في

التعامل مع كل المستخدمين دون استثناء كلما كان هناك استقرار وظيفي، ويظهر بعد تكافؤ الفرص من خلال تساوي كل من الحقوق والواجبات على سبيل المثال ليس على سبيل الحصر، الحق في التدريب وتطوير الكفاءات بما يتماشى والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي في شتى القطاعات الطبية منها والإدارية؛

– تؤكد نتائج الدراسة أن القيادة الفعالة لها أثر مباشر على المشاركة في الحياة العامة لدى مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر وهذا راجع للعلاقة الأخوية بين أفراد القطاع وكذا هذا الوباء يستدعي العمل ضمن فريق، والمشاركة في العمل والتعاون بين الجميع بما في ذلك كل أفراد المجتمع من مستخدمي القطاع والمجتمع المدني والحكومة لتفادي العدوى، وانتشار الوباء؛

– تؤكد نتائج الدراسة أن القيادة الفعالة لها أثر مباشر على الولاء لدى مستخدمي قطاع الصحة في الجزائر والذي يفسر بشعور مستخدمي القطاع بروح المسؤولية ووعي الضمير فهم يضحون بأنفسهم لأجل حياة أبناء وطنهم.

5-2-التوصيات:

– الاهتمام أكثر بالمورد البشري والاعتماد على نمط القيادة التحويلية لأنه النمط الذي يساهم بشكل كبير في تطوير وتحديث القطاع؛

– سلوك المواطنة هو سلوك يتولد لدى الفرد منذ الصغر لكن يتطور بمرور الوقت حسب القيادة، بحيث كلما كانت القيادة عادلة وفعالة كلما نما هذا السلوك لدى الفرد أكثر لذلك وجب على القيادة أن تكون قيادة ناجحة وفعالة تتماشى والتطور الحاصل في المحيط؛

– مراعاة القيادة للفروقات الموجودة في المستويات المعيشية لدى الأفراد ومحاولة تحفيزهم بالتحفيزات التي تناسب كل فرد، وتشجيعهم للعمل مهما كانت الظروف، خاصة مع الظرف الراهن؛

– على القيادة الأخذ بعين الاعتبار للخبرات المهنية الموجودة لديها ومشاركتها في اتخاذ القرارات التي تفيد الصالح العام لمحاربة هذه الجائحة؛

– عمل القيادة على ترقية الخبرات في المناصب الاستشرافية لأنها على دراية أكثر باحتياجات المستشفيات واحتياجات المرضى وكذا أخذ الاستشارة منهم خصوصا في ظل هذه الجائحة؛

– يجب على السلك الطبي أن يتفهم الإمكانيات الموجودة لدى القطاع ومحاولة تماشيها مع ما يتطلبه العمل في ظل تفشي هذا الوباء وعدم البحث عن المستحيل؛

– تتطلب هذه الجائحة تكاثف الجهود لأجل التغلب عليها من قادة، إداريين، أطباء، ممرضين، مرضى ومجتمع مدني، ووعي المجتمع المدني هو السبيل الوحيد للنجاة من هذه الأزمة.

6-المصادر والمراجع:

1. *harapan,al,2020.**Coronavirus disease 2019 (COVID-19): A literature** review*,Journal of Infection and Public Health 136

2. Naveed R.khan .(2013) .**Leaderchip styles and organizational citizenchip behavior in small andmediumscale firms**.journal of arts and science and commerce. ، p52.

3. Sabine Separi Jean.Luc Carron .(2001) .**Organisation et gestion de L'entreprise**.Paris(France): Dunod,p52.

4. أيمن عودة المعاني. (2013). **أثر القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية** . المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، ص 228.

5. بلال خلف. (2010).**القيادة الإدارية الفعالة**. عمان- الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،ص27.

6. تغريد محمد قدوري. (2017). **مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة و أثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه**.ص 298.

7. زكريا الدوري. (2012). **مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرون**. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

8. سميرة علي محمد تقي. (2014/2013). **الجودة المتكاملة في القيادة**. وزارة التربية والتوجيه الفني العام للاقتصادالمنزلي الكويت ، ص1.

9. سوالمية لمية، بن خديجةمنصف. (2018). **دورالقيادة الفعالة في انجاح الاستراتيجيات الحديثة لإدارة الأزمات التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية** - دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات الصناعة البتروكيماوية في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، المجلد 11، ص 172.

10. عبد الفتاح دياب حسين. (2011). **برنامج القيادة الفعالة**.المجموعة الاستشارية العربية ،مصر ، ص 206.

11. عيشوش عثمان،بوبكر الصديق دغمان. (2017). **علاقة العدالةالاجتماعية بسلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي**. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية الوادي-الجزائر ، ص 167.

12. ليلى علي. (2007). **المجتمع المدني العربي قضايا المواطنة وحقوق الانسان**، ط2،مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة،ص82.

13. محمد مقداد. (2015). **سلوك المواطنة التنظيمية، الأبعاد والمسببات والنتائج والتحديات**. مجلة تنمية الموارد البشرية.العدد11 ، ص 218.

14. مدحت محمد أبو النصر. (2005). **بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة**، ط1 ،إتراك للنشر والتوزيع، مصر،ص 38.

15. منظمة الصحة العالمية. (9 07, 2020). **تفاصيل جديدة عن اول إصابة بكورونا في العالم**. تم الاسترداد من http://www.skynewsarabia.com.

16. **مهارات القائد الفعال والناجح**. (2020). جريدة الوطن،https://www.al-2020/06/13 watan.com/news-details/id/130198.

17. نور الدين مزهودة، اسمهان قرزة. (2017). **أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العامليننبكلية العلومالاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، ص96.

18. نور الهدى بن الدين،سفيان كويد. (2018). **أثر القيادة الادارية على الأداء الوظيفي- دراسة حالة شركة الاسمنت بني صاف S.CI.B.S**. مجلة الاقتصاد والمالية ،المجلد 04 ،ص 24.

19. واعر وسيلة ،عبد الناصر موسي. (2011). **أنماط القيادة وفعالية صنع القرار-دراسة حالة وحدة البريد الولائية بسكرة**. ص 3.

الآثار النفسية و الإجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر في ظل انتشار فيروس (كوفيد-19)

Psychological and social effects of the quarantine in Algeria during the spread of the (Covid-19) virus

د. العزيز وردة[1] * ،د. خماد محمد[2]

1- جامعة الشلف (الجزائر)، Ouarda.alazi@hotmail.fr

2- جامعة الوادي (الجزائر)

تاريخ الاستلام:2020/11/03 تاريخ القبول:2021/01/13

الملخص:

إن تفشي فيروس كورنا كوفيد -19 المستجد جعل العديد من الدول ومن بينها الجزائر تتخذ في إطار استراتيجياتها لاحتواء الفيروس ومنع انتشاره أكثر، عددا من التدابير الاحترازية، ويعد الحجر الصحي من أهم الإجراءات المتخذة، وتهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أهم وأكثر الإنعكاسات السلبية لهذا الحجر، سواء النفسية أو الإجتماعية على المجتمع الجزائري. وقد اعتمدت الدراسة في جمع المعلومات على استبيان إلكتروني أعد لهذا الغرض، وطبق على (145) فردا جزائريا، وأسفرت النتائج إلى أن للحجر الصحي آثارا نفسية واجتماعية على الفرد الجزائري، سنتحدث عنها بالتفصيل ضمن هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الحجر الصحي – جائحة كوفيد-19 – الآثار النفسية - الآثار الإجتماعية.

Abstract

The outbreak of the new Corona virus, Covid 19, has made many countries, including Algeria, take a number of precautionary measures within the framework of their strategies to contain the virus and prevent its spread, and quarantine is one of the most important measures taken.In this study aims to identify the most important psychological and social effects of home quarantine on Algerian society.

*د. العزيزوردة، المؤلفة المرسلة