

الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الصحية وتأثيرها في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا
المستجد -دراسة استطلاعية لأراء افراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان / بسكرة-

*The organizational culture of health institutions and their impact in reducing the consequences
of the Corona virus pandemic
A survey study of opinions of the health staff members of Dr. Saadan Hospital /Biskra*

محمد عبد الداعي نموشي¹، عبد الحكيم شاهد²

¹ مخبر إدارة اعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)

² مخبر إدارة اعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/09/30

تاريخ القبول: 2022/04/28

تاريخ الاستلام: 2022/01/18

ملخص:

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (الاهتمام بالزبائن، المشاركة، الالتزام بالوقت، التعاون بين زملاء العمل) في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان/ بسكرة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث تم جمع 54 استبيان، وبعد التحليل باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS، توصلت الدراسة إلى ان للمستشفى ثقافة تنظيمية قوية سارعت في تخفيف الضغط على افراد الطاقم الطبي وإنقاذ ارواح المرضى والحد من تداعيات هذه الجائحة، وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في الثقافة التنظيمية بكافة أبعادها لتقليل من تداعيات الجائحة، ومراعاة قيم التضامن والتكافل التي ظهرت في ظل الجائحة والتمسك بها في المستشفى.

الكلمات المفتاحية: ثقافة تنظيمية، فيروس كورونا المستجد، تداعيات جائحة كورونا، المؤسسات الصحية.

تصنيف JEL: G01؛ M14؛ M160

Abstract:

The study aimed to test the impact of organizational culture with its dimensions (customers care, Share, time commitment, Collaboration between co-workers) in reducing the consequences of the Corona virus pandemic for hospital staff of Hakim Saadan / Biskra, to achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a tool for collecting primary data, where 54 questionnaires were collected, after analysis, using the SPSS statistical analysis program, the study concluded that the hospital has a strong organizational culture that hastened to relieve pressure on members of the medical staff, save the lives of patients and reduce the consequences of this pandemic. the study recommended the need to invest in organizational culture in all its dimensions to reduce the consequences of the pandemic, and to take into account the values of cooperation and solidarity that appeared in the pandemic and hang on to it in the hospital.

Keywords: Organizational culture; Corona virus pandemic; Consequences of the Corona pandemic; Health institutions.

Jel Classification Codes: G01 ; M14 ; M160

1. مقدمة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات سريعة في شتى مجالات الأعمال، حيث برزت هذه التطورات في شكل تحديات قد تواجه منظمات الأعمال، وبذلك تبحث هذه المنظمات عن كيفية تمكنها من الاستمرار والنجاح في ظل هذه التحديات لتتلاءم مع هذه التطورات المتسارعة، فظهر مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم جديد في أوائل الثمانينيات وهي تتمثل في مجموعة المبادئ والقيم التي هي نتيجة ثقافة المجتمع والأشخاص الذين يعملون في المنظمة، وتتميز هذه الثقافة بالتغيير والديناميكية استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية او الخارجية، كما حظي موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام كبير من منظري الإدارة باعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح وتميز منظمات الأعمال خاصة اليوم، فالمنظمات التي تملك ثقافة تنظيمية قوية تجعل أعضائها يهتمون بالمرضى وتمكنهم من المشاركة، الالتزام و التعاون وتجعل بينهم ثقة متبادلة تحفزهم على القيام بوظائفهم على أكمل وجه وتقديم أفضل الخدمات، لأن كل منظمة تتميز عن المنظمات الأخرى بثقافتها الخاصة بها، وربما المستشفيات من تلك القطاعات التي ترغب في تطوير كوادرها الطبية والتقنية لمواكبة التطورات السريعة في عصرنا الحالي، وإذا لم تواكب المستشفيات هذه التطورات فسوف لن تحقق ما تصبو إليه، كما ان هذا القطاع في الآونة الاخيرة واجه صعوبات كبيرة مع الظهور المفاجئ لفيروس كورونا (كوفيد-19) في الصين، سرعان ما تحطى هذا الوباء حدود الصين واصاب الغالبية العظمى من دول العالم، ومع الانتشار السريع لفيروس كورونا حول العالم عجزت الحكومات على احتوائه وادارته على النحو الصائب نتيجة لخصوصيته التي لم تعرفها الأوبئة السابقة، وبالتالي سارعت الجزائر كباقي الدول الى اتخاذ التدابير الوقائية والعلاجية والتوعوية الفورية لمحاولة التقليل من تداعياته.

1- إشكالية الدراسة:

مع بداية سنة 2020 انتشر فيروس كورونا انتشارا سريعا حيث أثر على جميع جوانب الحياة، ويعرف هذا الفيروس باسم فيروس المتلازمة التنفسية الحادة حيث صنفته منظمة الصحة العالمية بالجائحة، حيث تسبب هذا الأخير في إصابات خطيرة ووفاة آلاف الأشخاص حول العالم، ومع ظهور وانتشار فيروس كورونا في الجزائر زاد من المشكلات والتحديات التي تواجهها جميع القطاعات، لا سيما قطاع الصحة الذي تأثر كثيرا بهذا الفيروس على غرار دول العالم، وبالتالي اتخذت الحكومة الجزائرية إجراءات جادة وقرارات صارمة للتقليل والحد من تداعياته، حيث أنشأت الجزائر مصالح خاصة لمواجهة هذا الوباء ومكافحته سميت بمصلحة كوفيد - 19، كما تم تجنيد كل الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لمواجهة وتقديم تحفيزات مالية لعمال المصلحة لتحفيزهم على العمل بما يعرف بمنحة covid19، ومن هنا ظهرت أهمية الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصحية في مجموعة من القيم التنظيمية كالاهتمام بالمرضى والمشاركة والتعاون بين زملاء العمل والالتزام بالوقت وتعتبر مصلحة كوفيد بمستشفى الدكتور الحكيم سعدان من المصالح التي أنشئت لمواجهة هذا الوباء بولاية بسكرة.

ومما سبق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى ساهمت الثقافة التنظيمية في التخفيف من حدة تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد؟

التساؤلات الفرعية:

- إلى أي مدى ساهم الاهتمام بالزبائن (المرضى) في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد؟

- إلى أي مدى ساهمت المشاركة في التقليل من حدة تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد؟

- إلى أي مدى ساهم الالتزام بالوقت في التقليل من حدة تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد؟

- إلى أي مدى ساهم التعاون بين زملاء العمل في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد؟

فرضيات البحث:

- انطلاقاً من مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه فقد بني البحث على مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وهي كالآتي:

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائياً بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الاهتمام بالزبائن (المرضى) والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين المشاركة والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الالتزام بالوقت والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين التعاون بين زملاء العمل والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية احصائياً بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الاهتمام بالزبائن (المرضى) والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين المشاركة والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الالتزام بالوقت والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائياً بين التعاون بين زملاء العمل والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

2-أهداف الدراسة

يكمن الهدف الرئيس للبحث في تشخيص علاقة الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد وتحليلها، ومن هذا الهدف يمكن وضع الأهداف الفرعية الآتية الذي يسعى البحث لتحقيقها:

- 1- تحليل واقع الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد في المستشفى المبحوث.
- 2-دراسة طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث في المستشفى المبحوثة وتحليلها والخروج باستنتاجات عملية وتوصيات تخدم عينة البحث.
- 3-تفعيل أثر الثقافة التنظيمية في التخفيف من حدة تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد بالمنظمات الجزائرية بشكل عام، والمستشفى المبحوث بشكل خاص.

2. الثقافة التنظيمية

1.2. مفهوم الثقافة التنظيمية

حظيت الثقافة التنظيمية في الآونة الاخيرة باهتمام كبير باعتبارها احد أهم العوامل المحددة لتفوق المنظمات إذ أنها تؤثر على مستوى الاداء وتعتبر المحرك الداخلي لطاقت العاملين وتبعاً لذلك فقد تطرق الباحثين الى مفهومها لذا نجد تعاريف كثيرة لها منها تعريف (العطية ، 2003، صفحة 326) ترى الثقافة التنظيمية على انها نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها اعضاء المنظمة وتميز المنظمة عن المنظمات الاخرى، كما عرفها (Ehtesham & all, 2011, p. 79) بأنها أنماط من القيم والمعتقدات المشتركة على مر الزمن والتي تنتج المعايير السلوكية التي تم اعتمادها في حل المشكلات، ويشير (jones, 2007, p. 177) إلى أن مفهوم الثقافة التنظيمية يعكس مجموعة المعايير والقيم المشتركة التي تنظم تفاعلات أفراد المنظمة فيما بينهم وكذلك مع من هم خارج المنظمة. كما أنها تمثل الارتباط والتماسك بين القيم والعادات والمؤثرات والاشارات التي تحكم تصرفات الأفراد، وتشكل في حد ذاتها شكلاً معيناً لمنظمة معينة.

وفي تعريف آخر أنها مزيج من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك بها أفراد المنظمة او وحدة معينة ويستخدمونها في توجيه سلوكياتهم وحل مشكلاتهم وإنها الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف. (المدھون، 2020، صفحة 154).

2.2. أهمية الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية ذات أهمية كبيرة ذلك أنها قائمة في كل المنظمات لأنها تعكس على الهيكل القائم ونمط الاتصالات والمعلومات وطريقة معالجة المشكلات واتخاذ القرارات وقد تكون ثقافة المنظمة مصدراً لقوتها ونجاحها كما هو الحال في الشركات اليابانية والأمريكية، كذلك لها أهمية وتأثير على الفرد داخل المنظمة (هيثم عبدالله فرح و فكري كباشي، 2019، صفحة 277).

وتتبع أهمية الثقافة التنظيمية من أنها تشكل عناصر أساسية في النظام العام للمنظمات، وهي الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات ويؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها أو مع العاملين لديها، حيث تؤثر مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين والقادة بالالتزام والرضا والتعاون والتضامن، لاسيما أن خصائصها تنسم بالاستمرارية النسبية وتؤثر في سلوك وأداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي للمنظمة، الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وزيادة الإنتاجية وتوفير الجهد والوقت والمال. (مروان ، 2012، الصفحات 210-187).

3.2. ابعاد الثقافة التنظيمية:

للكتاب والباحثين آراء كثيرة في تحديد ابعاد الثقافة التنظيمية كل حسب توجهه والبيئة التي تعمل فيها المنظمة المبحوثة بالإضافة الى طبيعة النشاط الذي تمارسه المنظمة، فيرى (علي و فتحي، 2021، صفحة 772)، أن الأبعاد الأساسية للثقافة التنظيمية أربعة أبعاد يتم قياس كل منها من خلال ثلاثة مؤشرات وهي (التمكين، التوجه بالفريق، تنمية القدرة)، فيما حدد (حيدر و اخرون، 2019، صفحة 78)، ابعاد الثقافة التنظيمية بـ: (المشاركة، ائصال المعلومات، الاهتمام بالعملاء، التوجه الاستراتيجي)، بينما أكد (عيد، 2016، صفحة 16) ان ابعاد الثقافة التنظيمية هي (الابتكار، المشاركة، الاتساق، التكيف، الرسالة)، وفقاً للميدان المبحوث او المدخل الاستراتيجي الذي تعتمده المنظمة المبحوثة فقد تم اعتماد الابعاد التالية:

1-الاهتمام بالزبائن(المرضى):

تعتمد المنظمة على زبائنها لاستمرار نجاحها مما يتطلب عليها فهم حاجات ورغبات الزبائن الحالية والمستقبلية والسعي لتجاوز توقعاتهم لان الفرد تتمحور حوله الأنشطة كافة والجهود (مصدق حنون و مروة بدر زيا ، 2019، صفحة 341).

2-بعد المشاركة:

حسب (ahmady & al, 2016, p. 389) فإن ما يميز المنظمة الإبداعية والفعالة هو إمكانية تمكين أعضائها من تطوير معارفهم ومهاراتهم، لأن الأساس الذي أنشأت من أجله هذه المنظمات يعتمد على بناء وتطوير فرق العمل وقدرات الموارد البشرية. و حسب (حيدر و واخرون، 2019، صفحة 78) يركز هذا البعد على المشاركة بين العاملين والادارة في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية والتخطيط والتنسيق والاشراف بالإضافة الى العمل الجماعي في تحديد الاهداف المنظمة والمسؤولية المشتركة، فهي تخلق الحس وشعور العاملين بأنهم جزءا من المنظمة والذي يدفع بهم الى الالتزام بالمنظمة وزيادة ادائهم وبالتالي تحقيق الأهداف.

3-الالتزام بالوقت:

يرى الباحث (فحيل البوم، 2020) بأنه العملية التي يتم فيها ضبط الوقت وتنظيمه بما يعود على الفرد والمؤسسة والمجتمع بالفائدة وهو ما يتطلب منا توزيع اللواجبات والأعمال المطلوب القيام بها بشكل جيد. ويرى (العوامة، 2020، صفحة 360) مفهوم الوقت في الإدارة الحديثة يتمثل في توفير واستغلال وقت العمل الرسمي للتركيز على النشاطات التي تجعل من المدير قائد فعالا، ومن المسؤولين الآخرين من موظفين وعمال أشخاصا منجزين للأعمال المطلوبة بكفاءة وإنتاجية عالية وإخلاص وأمانة لكي تعم الفائدة على الجميع، فعنصر الوقت من عناصر الإدارة وكل عمل إداري يحتاج إلى وقت، وتوقيت مناسب حتى يحقق الهدف المنشود منه.

4-التعاون بين زملاء العمل

يرى (بلحاج، 2019، صفحة 10) التعاون على انه التوجيهات الداخلية المرنة، حيث يركز بشكل اساسي على تقاسم المعلومات، الثقة، التمكين، والعمل بروح الفريق، والمنظمة التي تشدد على التعاون فإنها ترغب في التوصل إلى مجتمع يسوده الود، ويثق كل فرد بالآخر كأسرة كبيرة، كما يقصد (سالم و الدليمي، 2018، صفحة 233) بالتعاون هو تضافر الجهود المشتركة بين شخصين او اكثر من اجل تحقيق نفع مشترك أو خدمة مشتركة داخل التنظيم ولتحقيق الاهداف المرجوة ويضيف أيضا ان التعاون هو تشجيع المنظمة للعمل الجماعي والعمل بروحية الفريق بدلاً من التفرد واتخاذ القرار في كافة مفاصلها. كما يؤكد (قرني أحمد، 2018، صفحة 130) أن التعاون وهو ما يعبر عن بيئة العمل الصحية بين زملاء العمل من تعاون ومساندة في العمل ومنافسة إيجابي. ويرى (Gnyawali & Charleton, 2018, p. 2516) التعاون هو "ترتيب طوعي بين أعضاء الشركة يتضمن المعاملة تبادلا أو مشاركة أو تطوير منتجات أو تقنيات أو خدمات، تتعاون الشركات في مجالات مختلفة مثل تطوير التكنولوجيا والتعلم الحديث حيث يتيح التعاون للأفراد أو الشركات الصغيرة متابعة مشاريع كبيرة وعالية الخطورة قد لا تكون قادرة على تنفيذها بشكل مستقل.

3. الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

1.3 التعريف بجائحة كورونا أزمة او جائحة:

بعض الكتب تسميه وباء، والبعض الآخر يسميه أزمة بشكل عام هي أزمة ناتجة عن جائحة وفق ما اقرت به المنظمة الدولية، حيث أعلنت منظمة الصحة العالمية في الحادي عشر من فبراير 2020 أن كوفيد-19 هو الاسم الرسمي للمرض، أشار المدير العام لمنظمة الصحة العالمية تيدروس أدهانوم غيبريسوس إلى أن مقطع «كو» يشير إلى «كورونا» ومقطع «في» يشير إلى «فيروس» ومقطع «د» يعني داء بالإنجليزية (disease)، أما رقم 19 فيشير إلى العام، إذ أُعلن عن تفشي المرض الجديد بشكل رسمي في الحادي والثلاثين من ديسمبر عام 2019. ذكر تيدروس أن الهدف من اختيار الاسم كان تجنب ربط المرض بمنطقة جغرافية معينة (أي الصين) أو نوع من الحيوانات أو مجموعة من البشر، بما يتماشى مع التوصيات الدولية الهادفة إلى تسمية الأمراض بشكل يمنع تحريض الوصم الاجتماعي. (مرض فيروس كورونا 2019، 2021)

-ما هو فيروس كورونا المستجد؟

يتمثل فيروس كورونا الجديد في سلالة جديدة من فيروس كورونا لم تُكشف إصابة البشر بها سابقاً. (منظمة الصحة العالمية، 2020).
-كورونا كوفيد 19 هو عبارة عن فيروس جديد قاتل وسريع الانتشار يصيب الإنسان، باعتباره أحد الأمراض والفيروسات الخطيرة التي تهدد الصحة البشرية في كل العالم." (بن عيشوش و بوسرسوب، 2020، صفحة 293)

2.3 نشأة وتطور انتقال فيروس كورونا في الجزائر

أول ظهور لفيروس covid19 في الجزائر كان بتاريخ 25 فيفري 2020 بعد الإعلان من طرف وزارة الصحة و إصلاح المستشفيات لحالة مؤكدة وكان لمواطن ايطالي، لينتشر في البلاد انطلاقا من ولاية البليدة، وانتشاره يعود إلى التواصل المباشر وتقارب الأشخاص، لتقوم السلطات الحكومية في الجزائر باتخاذ العديد من التدابير الوقائية، ومن أهمها فرض الحجر الكلي أو الجزئي على مختلف المناطق حسب عدد الإصابات لكل ولاية، تعليق الأنشطة التجارية إلا الضرورية منها، توقيف وسائل النقل الولائي والبلدي، تعليق الدراسة، مما أثر بشكل عام على الحياة الاجتماعية والاقتصادية. (بن معمر و جيلالي ، 2020، صفحة 178)

2.3 انعكاسات فيروس كورونا على الأرواح البشرية في الجزائر

تتمثل في عدد المصابين والوفيات وحالات الشفاء بفيروس كورونا في الجزائر وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 1: (عدد المصابين والوفيات وحالات الشفاء بفيروس كورونا في الجزائر)

Countries	Coronavirus Cases	Deaths	Recovered
Algeria	226,749	6,423	155,192

المصدر: (Coronavirus, 2022)

من خلال الجدول رقم 1 نلاحظ أن عدد المصابين بفيروس كورونا المستجد كوفيد 19 في الجزائر حتى يوم 2022/01/18، بلغ 226 ألف و 749 حالة من بين 332 مليون و 800 ألف و 186 حالة حول العالم، وبلغت عدد الوفيات 6 الاف و 4 مائة و 23 حالة من بين 5 ملايين و 568 ألف و 424 حالة حول العالم، وبلغت عدد حالات الشفاء في الجزائر 155 ألف و 192 حالة من بين 269 مليون و 970 ألف و 941 حالة شفاء عالميا.

3.3 الجزائر والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

من أجل مكافحة الوباء وإدارة الجائحة، أصدرت أعلى سلطة في البلاد عددًا من الأوامر التنفيذية، تمثلت في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-10) ومكافحته ويعتبر المرسوم الخطوة الأولى في إدارة هذه الجائحة، ويوضح المرسوم مجموعة من الإجراءات الوقائية التي نصت عليها منظمة الصحة العالمية، وألزمت بها جميع الدول بالحد من تأثير جائحة كورونا (الأمانة العامة للحكومة، 2020، صفحة 6)، والرسوم التنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في 20 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، المرسوم جاء تكملة للمرسوم التنفيذي رقم: 20-69، مؤرخ في 21 مارس 2020، يهدف الى تأكيد التدابير السابقة و يضيف إجراءات قانونية للحد من انتشار فيروس كورونا (الأمانة العامة للحكومة، 2020، صفحة 9)، ومرسوم تنفيذي رقم 20-168 مؤرخ في 29-06-2020 يتضمن تمديد الحجر الجزئي المنزلي وتدعيم تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) ومكافحته (الأمانة العامة للحكومة، 2020، صفحة 10)، كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 20-182 مؤرخ في 9 جويلية 2020 ليتضمن تعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) (الأمانة العامة للحكومة، 2020، صفحة 19).

4.3 الإجراءات والتدابير المتخذة لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد على مستوى القطاع الصحي:

يتوفر على المستوى الوطني على 82716 سرير منها 2500 سرير تم تخصيصها للتكفل بالمصابين على مستوى 64 مصلحة للأمراض المعدية و 247 مصلحة للطب الداخلي و 79 مصلحة أمراض الرئة و 100 مصلحة في اختصاصات أخرى بالإضافة إلى 24 مصلحة للإنعاش بما 460 سرير.

كما أن قطاع الصحة يمتلك 5787 جهاز للتنفس الاصطناعي والتخدير والإنعاش موزعة كما يلي: 3333 جهاز للتنفس الاصطناعي، 2390 جهاز للتخدير والإنعاش، و 64 سيارة إسعاف طبية مجهزة بألة تنفس اصطناعية. (النص الكامل لبيان الاجتماع الدوري لمجلس الوزراء، 2020)

يذكر أن الحكومة الجزائرية، شددت إجراءات مكافحة الوباء، قبل أسبوع فقط، و وعدت بتسريع وتيرة التطعيم في مواجهة ارتفاع الإصابات الناجم عن انتشار متحوّر دلتا.

وقد تقرّر تمديد حظر التجوّل من الساعة 20,00 إلى الساعة 6,00 بالتوقيت المحلي اعتبارًا من الاثنين، ولمدة 10 أيام في 35 من أصل ولايات البلاد الـ 58، بما في ذلك الجزائر العاصمة، حسب بيان صدر بعد جلسة لمجلس الوزراء ترأسها الرئيس الجزائري. (الجزائر.. إجراءات مشددة وإصابات كورونا ترتفع، 2021)

ذكر وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ابو بكر بن بوزيد، استراتيجية الجزائر في مجابهة وباء كورونا، تركز أساسا على ضرورة اكتساب مناعة جماعية من خلال توسيع حملة التلقيح ضد كوفيد 19 (بن بوزيد : اكتساب مناعة جماعية بتوسيع حملة التلقيح ضد كورونا أولوية السلطات العمومية، 2021).

- تجنيد أكثر من 12 ألف صيدلي لتسريع عملية التلقيح إضافة إلى العيادات الخاصة (بن بوزيد: تجنيد أكثر من 12 ألف صيدلي لتسريع عملية التلقيح ضد كوفيد-19، 2021).

- استخدام بروتوكول الكلوروكين حتى ولو كان الوقت لا يزال مبكرا لاستخلاص نتائج بشأن بروتوكول هيدروكسي كلوروكين-أزيتروميسين، "فإن العناصر التي تم جمعها تظهر رضا لدى الممارسين في الميدان كما يدل على ذلك من جهة عدد المرضى اللذين خضعوا لهذا البروتوكول

لآراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

والذي يبلغ حتى الآن 5.433 ومن جهة أخرى عدد المرضى الذين تماثلوا للشفاء الذي يتزايد باستمرار والذي ساعد في تحرير أسرة المستشفيات وتقليل التحويلات إلى الانعاش وبالتالي تجنب زيادة الضغط على مستشفياتنا.

- استراد أكثر من 15 ألف أسطوانة أوكسجين نتيجة للتهويل الذي صاحب الإعلان عن الإصابات الجديدة بفيروس كورونا دلنا، ما أسفر عن تحافت غير مسبوقة على تلك المعدات وأثر على وفرتها بالمستشفيات والأسواق، اعتقادا خاطئا بأن الأوكسجين هو الدواء بالنسبة للمصاب بكورونا (كورونا بالجزائر.. نقص أسطوانات الأوكسجين يهدد المصابين وسوق "السماسة" ينتعش، 2021)
- اقتناء 6 آلاف مكثف أكسجين جديد. (بن بوزيد: الجزائر تفتني 6 آلاف مكثف أكسجين جديد، 2021)

4. الاجراءات المنهجية للدراسة

1.4 مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الطاقم الصحي للمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان بسكرة والمتمثلة في (الأطباء الاخصائيين، الاطباء العامون، أعوان الشبه الطبي، الإداريين وأعوان الامن) وهذا في الفترة الممتدة من 2021/11/02 الى غاية 2021/12/31.

2.4 عينة الدراسة:

تم تحديد عينة الدراسة بطريقة عشوائية من ضمن مجتمع الدراسة المتمثل في الطاقم الصحي العامل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان بسكرة، حيث بلغ حجم العينة بـ 80 فرد من المجتمع، تم توزيع الاستمارات عليهم عبر زيارات ميدانية وتم استرجاع 54 استبانة ما مقداره 67.5% من حجم العينة، وبعد فحصها تبين انها صالحة كلها للدراسة الإحصائية لأنها تحقق الشروط المطلوبة وقد تم تفرغها وتحليلها باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

3.4 خصائص مبحوثي الدراسة:

يعرض الجدول الموالي معلومات عامة حول عينة الدراسة، حيث يظهر التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات كالاتي:

الجدول رقم 02: (وصف عينة الدراسة):

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	53,7
	انثى	46,3
	المجموع	100,0
العمر	من 18 إلى 30 سنة	37,0
	من 31 إلى 40 سنة	57,4
	من 41 إلى 50 سنة	3,7
	أكبر من 50 سنة	1,9
	المجموع	54
المؤهل العلمي	بكالوريا فأقل	31,5
	جامعي	40,7
	تقني سامي	11,1
	دراسات عليا	16,7
	المجموع	54
سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	31,5
	من 05 الى 10 سنوات	51,9
	من 11 الى 15 سنوات	13,0

دراسة استطلاعية لآراء افراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

3,7	2	أكثر من 15 سنوات	الوظيفة
100	54	المجموع	
18,5	10	طبيب مختص	
3,7	2	طبيب عام	
44,4	24	عون الشبه الطبي	
16,7	9	موظف اداري	
16,7	9	عون أمن	
100	54	المجموع	

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يتضح من الجدول رقم (2) ان اعلى نسبة للموظفين بالمستشفى حسب العينة المدروسة هم ذكور حيث بلغت نسبتهم 53,7 % وهي تتقارب مع نسبة الاناث، كما أن أعمارهم تقل عن 40 سنة فمعظمهم من فئة الشباب يملكون خبرة اقل عن 10 سنوات، حيث أغلبهم جامعيين بنسبة 40,7 %، وتوزعت عينة الدراسة بالنسبة للوظيفة بالترتيب كالتالي: فئة أعوان الشبه الطبي بنسبة 44,4 % ثم الأطباء المختصين 18,5 % ثم فئة الموظفين الإداريين وأعوان الامن بنسبة 16,7 % وأخيرا الأطباء العامون بنسبة 3,7 %.

4.4 أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الاستمارة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة، صممت خصيصا لهذا الغرض تضمنت 36 عبارة، حيث تضمن القسم الاول البيانات الشخصية والوظيفية، اما القسم الثاني خصص لمتغيرات الدراسة وتضمنت 21 عبارة لمتغير الثقافة التنظيمية و15 عبارة لمتغير الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، كما استخدم الباحث مقياس Likert الخماسي لتقييم إجابات مفردات الدراسة.

5.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: بغرض اختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V26)، كما استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية في وصف وتحليل متغيرات الدراسة، وتمثلت هذه الأدوات فيما يلي: (مقاييس الإحصاء الوصفي، معامل الارتباط بيرسون، اختبار معامل الالتواء، اختبار معامل التفلطح، اختبار ألفا كرو نباخ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل التباين الاحادي، اختبار T للعينات المستقلة).

◀ **الصدق الظاهري:** صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبيان على (7) محكمين أكاديميين من مختلف الجامعات الجزائرية.

◀ **صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة:** تم تطبيق الباحث هذا الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (20) موظفًا من الطاقم الصحي بالمستشفى، وعلى اساسها جمعت الملاحظات وعدل من خلالها ليتناسب مع اهداف البحث. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد التابع لها، وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط بينهما.

6.4 صدق وثبات أداة الدراسة:

تم تقنين عبارات الاستبانة للتأكد من صدق وثبات الاستبانة كالتالي:

1.6.4 صدق الاتساق الداخلي لبنود المحور الأول الثقافة التنظيمية: يعرض الجدول التالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول الثقافة التنظيمية كالتالي:

لآراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

الجدول رقم 03: صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول الثقافة التنظيمية

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاهتمام بالزبائن			
01	يسهر مشفانا على تقديم خدمات صحية للمرضى ذات جودة عالية.	0,419	0,002
02	لدي ثقة في دقة وسلامة خدمات العلاج التي يقدمها الأطباء للمرضى في مشفانا	0,512	0,000
03	معظم زملائي لاثقين للعمل الذي يقومون به في خدمة المرضى في المستشفى	0,610	0,000
04	اتعامل مع المرضى في مشفانا باحترام ولباقة في معظم الأوقات	0,584	0,000
05	أنا متأكد تماماً من أن زملائي يمنحون المرضى الاهتمام الذي يحتاجون إليه	0,646	0,000
المشاركة			
06	يتم تحديد أهداف العمل في مشفانا بشكل جماعي ويعمل الجميع على تحقيقها.	0,711	0,000
07	تتم ادارة مشفانا جاهداً على تشجيع العمل الفرقي من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.	0,856	0,000
08	تتم ادارة مشفانا بمشاركة الموظفين في القرارات التي تؤثر فيهم.	0,787	0,000
09	تقوم إدارة مشفانا بتنظيم اجتماعات دورية لتحديد أهم المشاكل التي تواجه سير العمل ومحاوله حلها.	0,798	0,000
10	تقوم ادارة مشفانا بتنسيق الجهود بينها وبين الموظفين من خلال بناء ثقافة تؤمن بالعمل الجماعي وروح الفريق.	0,725	0,000
الالتزام بالوقت			
11	أقوم بإنجاز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد.	0,324	0,017
12	أقوم بتنظيم وإدارة وقتي جيداً لإنجاز عملي في الوقت المتفق عليه.	0,496	0,000
13	يلعب الوازع الديني دوراً هاماً في مدى التزامي بعملي	0,735	0,000
14	ألتزم بالحضور والمغادرة في الوقت المحدد وفق القوانين المعمول بها في مشفانا	0,703	0,000
15	تعمل إدارة مشفانا على توفير بيئة عمل آمنة للموظفين تضمن استمرار العمل دون انقطاع او خوف.	0,593	0,000
16	تراقب إدارة مشفانا موظفيها، لجعلهم يشعرون بأهمية الوقت.	0,581	0,000
التعاون بين زملاء العمل			
17	تلقيت دعماً ومساعدة من زملائي في أيام العمل الأولى.	0,332	0,014
18	تسود روح الألفة والتعاون بين إدارة مشفانا والعاملين أنفسهم.	0,845	0,000
19	تشجع إدارة مشفانا الموظفين على التعاون والتنسيق ما بين وحدات العمل لتحقيق الاهداف.	0,728	0,000
20	تحت إدارة مشفانا موظفيها على مبدأ إعطاء الأولوية للمصلحة العامة على المصلحة الخاصة.	0,773	0,000
21	هناك مستوى عالٍ من الثقة بين الموظفين في مشفانا، بحيث يشعرون أنهم يعملون كفريق واحد.	0,641	0,000

قيمة r عند مستوى دلالة أقل من 0.05

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يوضح الجدول رقم (03) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وحيث إن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من 0.05، فبذلك تعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

2.6.4 صدق الاتساق الداخلي لبنود المحور الثاني الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد: يعرض الجدول الموالي صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كالآتي:

جدول رقم 04: صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد			
01	تعتمد ادارة مشفانا على تدريب كوادرها الطبية للرفع من كفاءتهم في العمل في مواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد.	0,533	0,000
02	ييسر مشفانا الإجراءات الإدارية للمرضى.	0,636	0,000
03	تعمل ادارة مشفانا على توفير الأمن وتأمين السلامة الضرورية للأطعم الطبية في المستشفى.	0,697	0,000

الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الصحية وتأثيرها في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

دراسة استطلاعية لآراء افراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

0,007	0,362	يعاقب مشفانا العمال المقصرين في تأدية أعمالهم.	04
0,000	0,611	تسهل إدارة مشفانا على الرعاية الطبية والعلاجية الجيدة والمتابعة الدورية للمرضى.	05
0,037	0,285	ساهم تنصيب مكثف للأكسجين بمشفانا في تخفيف الضغط نتيجة الازمة الحادة لنقص الأكسجين.	06
0,004	0,381	ساهم تعاون المستشفيات الأخرى عبر اقليم الولاية في تقديم خدمات للمستشفى الرئيسي في تخفيف الضغط نتيجة تزايد الحالات	07
0,000	0,679	يقدم مشفانا المكافآت والحوافز او ما يسمى بمنحة كورونا لعمال القطاع من اجل تشجيعهم على تقديم جودة أفضل في مجابهة جائحة كورونا	08
0,021	0,313	تطبيق مفهوم التباعد الاجتماعي ومنع التجمعات يساهم في الحد من جائحة فيروس كورونا.	09
0,042	0,278	ساهمت اللقاحات في انخفاض أعداد الإصابات المؤكدة محتملاً بفرس كورونا عند الأشخاص الذين أخذوا التطعيم وبالتالي تخفيف الضغط على المستشفيات	10
0,000	0,555	يسهم توفير معدات الوقاية الشخصية بمشفانا (الكفوف، الاقنعة، النظارات الطبية، أحذية امان، بدلات وقائية) في الحد من انتشار الفايروس بين الطواقم الطبية والادارية.	11
0,000	0,533	يساهم توفير الأجهزة والتحليل المخبرية بمشفانا في الكشف المبكر عن الفيروس والحد من انتشاره بين الأفراد.	12
0,000	0,496	يساهم إنشاء مراكز خاصة لاستقبال الحالات المشتبه بها وعلاجها بعيداً عن المرضى المصابين في الحد من انتشار الفيروس.	13
0,026	0,302	ساهم الأطباء الاختصاصيين والكوادر الطبية المتطوعين في تخفيف الضغط والجهد على الكوادر الطبية العاملة بمشفانا في مواجهة فيروس كورونا.	14
0,003	0,398	ساهم اعتماد بروتوكول الكلوروكين في التقليل والتخفيف من نسبة الحالات الحرجة وحالات الوفيات.	15

قيمة r عند مستوى دلالة أقل من 0.05

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يوضح الجدول رقم (04) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وحيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من 0.05، فبذلك تعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

3.6.4 اختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة: يوضح الجدول التالي صدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لعبارات الاستبانة كالآتي:

الجدول رقم 05: معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لعبارات الاستبانة

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	الثقافة التنظيمية	0,930	0,000
02	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	0,796	0,000

قيمة r عند مستوى دلالة أقل من 0.05

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يوضح الجدول رقم (05) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وحيث إن مستوى الدلالة لكل محور أقل من 0.05، فبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه.

7.4 ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة بهذا الأسلوب طبقت (معادلة ألفا كرونباخ) على درجات أفراد عينة الثبات وكانت النتائج كما مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 06: نتائج قياس معامل الثبات ألفا كرونباخ

الرقم	البعد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	معامل الصدق
01	الثقافة التنظيمية	21	0,859	0,926
	الاهتمام بالزيائن	5	0,762	0,852
	المشاركة	5	0,834	0,913
	الالتزام بالوقت	6	0,599	0,773
	التعاون بين زملاء العمل	5	0,703	0,838

آراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

2	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	15	0,742	0,861
	الاستبانة ككل	36	0,877	0,936

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss الصدق= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

حسب الجدول أعلاه، تدل مؤشرات ألفا كرونباخ ان أداة الدراسة تتمتع بمعامل ثبات عال، حيث كانت جميعها مرتفعة تفوق قيمتها (0.5)، وبالتالي قبولها والاعتماد عليها للوصول الى النتائج ومقدرتها على تحقيق اغراض الدراسة.

8.4 اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة: لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، عادة ما يستخدم كل من معامل الالتواء (skewness) ومعامل التفلطح (kurtosis)، فحسب دراسة (Cao & Dowlatshahi, 2005, p. 542)، حيث أن إذا كان معامل الالتواء محصور بين -3 و3، ومعامل التفلطح أقل من 20، فإن بيانات متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي وعليه يمكن اختبار صحة فرضيات الدراسة بالاعتماد على الاختبارات المعلمية.

الجدول رقم 07: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

الرقم	البعد	معامل الالتواء Skewness	معامل التفلطح kurtosis
01	الثقافة التنظيمية	-0,666	0,302
	الاهتمام بالزبائن	-0,439	-0,729
	المشاركة	-0,224	-1,208
	الالتزام بالوقت	-0,789	-0,278
	التعاون بين زملاء العمل	-0,557	-0,436
2	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	-0,278	0,531

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

حسب الجدول رقم 07 فإن كل متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة معاملي الالتواء والتفلطح ينحصران بين (± 2) وهذا يعني أن البيانات موزعة طبيعيًا.

5. نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة:

يمكن توضيح التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة كالتالي:

1.5- تشخيص مستوى الثقافة التنظيمية لعمال الصحة بأبعادها في المؤسسة محل الدراسة: يوضح الجدول الموالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات الباحثين حول الثقافة التنظيمية كالتالي:

الجدول رقم 08: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات الباحثين حول الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	الاهتمام بالزبائن	3,7074	0,5862	1
01	يسهر مشفانا على تقديم خدمات صحية للمرضى ذات جودة عالية.	3,6296	1,0867	5
02	لدي ثقة في دقة وسلامة خدمات العلاج التي يقدمها الأطباء للمرضى في مشفانا	3,7222	0,8559	4
03	معظم زملائي لائقين للعمل الذي يقومون به في خدمة المرضى في المستشفى	3,7778	0,9647	3
04	اتعامل مع المرضى في مشفانا باحترام ولباقة في معظم الأوقات	4,1111	0,9450	1

الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الصحية وتأثيرها في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

دراسة استطلاعية لآراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

05	أنا متأكد تمامًا من أن زملائي يمنحون المرضى الاهتمام الذي يحتاجون إليه	3,8333	0,8848	2
المشاركة				
06	يتم تحديد أهداف العمل في مشفانا بشكل جماعي ويعمل الجميع على تحقيقها.	3,0185	1,2051	1
07	تتم إدارة مشفانا جاهداً على تشجيع العمل الفرقي من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.	3,0185	1,1734	1
08	تتم إدارة مشفانا بمشاركة الموظفين في القرارات التي تؤثر فيهم.	2,4444	1,0931	5
09	تقوم إدارة مشفانا بتنظيم اجتماعات دورية لتحديد أهم المشاكل التي تواجه سير العمل ومحاولة حلها.	2,8704	1,3037	3
10	تقوم إدارة مشفانا بتنسيق الجهود بينها وبين الموظفين من خلال بناء ثقافة تؤمن بالعمل الجماعي وروح الفريق.	2,7778	1,1601	4
الالتزام بالوقت				
11	أقوم بإنجاز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد.	3,0370	1,0633	4
12	أقوم بتنظيم وإدارة وقتي جيداً لإنجاز عملي في الوقت المنفق عليه.	3,0556	1,2196	3
13	يلعب الوازع الديني دوراً هاماً في مدى التزامي بعملي	2,9815	1,1894	6
14	ألتزم بالحضور والمغادرة في الوقت المحدد وفق القوانين المعمول بها في مشفانا	3,0000	1,3175	5
15	تعمل إدارة مشفانا على توفير بيئة عمل آمنة للموظفين تضمن استمرار العمل دون انقطاع او خوف.	3,3519	1,1518	2
16	تراقب إدارة مشفانا موظفيها، لجعلهم يشعرون بأهمية الوقت.	3,3889	1,1060	1
التعاون بين زملاء العمل				
17	تلقيت دعماً ومساعدة من زملائي في أيام العمل الأولى.	3,7593	1,1644	1
18	تسود روح الألفة والتعاون بين إدارة مشفانا والعاملين أنفسهم.	3,0926	1,1859	3
19	تشجع إدارة مشفانا الموظفين على التعاون والتنسيق ما بين وحدات العمل لتحقيق الاهداف.	2,9815	1,1072	4
20	تحث إدارة مشفانا موظفيها على مبدأ إعطاء الأولوية للمصلحة العامة على المصلحة الخاصة.	3,2593	1,1685	2
21	هناك مستوى عالٍ من الثقة بين الموظفين في مشفانا، بحيث يشعرون أنهم يعملون كفريق واحد.	2,9815	1,1408	4

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

- 1- الاهتمام بالزبائن:** تبين من النتائج الواردة في الجدول أعلاه ان بعد" الاهتمام بالزبائن، جاء في الترتيب الاول من حيث الاهمية النسبية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، حيث أنها سجلت وسط حسابي عام بلغ قيمته (3,7074)، وانحراف معياري قدره (0,9204)، وتراوحت قيم متوسطات عبارات هذا البعد بين (4,1111 - 3,6296)، بينما تراوح قيم الانحراف المعياري بين (1,0867 - 0,8559)، وبالتالي تشير هذه النتيجة ان هذا البعد له اتجاه قوي من قبل الباحثين.
- 2- المشاركة:** يشير الجدول أعلاه أن هذا البعد جاء في الترتيب الاخير من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الطاقم الصحي للمستشفى، حيث أنها سجلت وسط حسابي عام بلغ قيمته (2,8185)، وانحراف معياري قدره (0,5862)، وتراوحت قيم متوسطات عبارات هذا البعد بين (3,0185 - 2,4444)، بينما تراوح قيم الانحراف المعياري بين (1,3037 - 1,0931)، وبالتالي تشير هذه النتيجة ان هذا البعد له اتجاه قوي من قبل الباحثين، ووفقاً لمقياس الدراسة فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول ضعيفة لدى الباحثين.
- 3- الالتزام بالوقت:** حقق هذا البعد المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الطاقم الصحي للمستشفى، حيث قدر وسطه الحسابي عام ب (3,1358)، وانحرافه المعياري ب (0,6791)، وتراوحت قيم متوسطات عبارات هذا البعد بين (3,7593 - 2,9815)، بينما تراوح قيم الانحراف المعياري بين (1,1859 - 1,3175)، وبالتالي تشير هذه النتيجة ان هذا البعد له اتجاه ضعيف من قبل الباحثين.
- 4- التعاون بين زملاء العمل:** جاء هذا البعد في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الطاقم الصحي للمستشفى، حسب النتائج قدر الوسط الحسابي العام له ب (3,2704)، وانحراف معياري قدره ب (0,8067)، وتراوحت قيم متوسطات عبارات هذا البعد بين (3,0185 - 2,4444)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1,3037 - 1,1072)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول قوية لدى الباحثين.

لآراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

2.5- تشخيص مستوى الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد في المؤسسة محل الدراسة: يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين حول الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كالتالي:

الجدول رقم 09: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين حول الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	3,3963	0,4891	
01	تعتمد ادارة مشفانا على تدريب كوادرها الطبية للرفع من كفاءتهم في العمل في مواجهة جائحة كورونا المستجد.	2,3333	1,0279	15
02	يبسط مشفانا الإجراءات الإدارية للمرضى.	3,3333	0,9905	10
03	تعمل ادارة مشفانا على توفير الأمن وتأمين السلامة الضرورية للأطعم الطبية في المستشفى.	3,0741	1,2263	13
04	يعاقب مشفانا العمال المقصرين في تأدية أعمالهم.	3,7222	0,9598	5
05	تسهل إدارة مشفانا على الرعاية الطبية والعلاجية الجيدة والمتابعة الدورية للمرضى.	3,3889	0,9400	9
06	ساهم تنصيب مكثف للأكسجين بمشفانا في تخفيف الضغط نتيجة الازمة الحادة لنقص الأكسجين.	3,4259	1,2827	7
07	ساهم تعاون المستشفيات الأخرى عبر اقليم الولاية في تقديم خدمات للمستشفى الرئيسي في تخفيف الضغط نتيجة تزايد الحالات	3,4074	1,1898	8
08	يقدم مشفانا المكافآت والحوافز او ما يسمى بمنحة كورونا لعمال القطاع من اجل تشجيعهم على تقديم جودة أفضل في مجابهة جائحة كورونا	3,0370	1,2732	11
09	تطبيق مفهوم التباعد الاجتماعي ومنع التجمعات يساهم في الحد من فيروس كورونا.	4,2407	0,8453	1
10	ساهمت اللقاحات في انخفاض أعداد الإصابات المؤكدة محتمراً بفيروس كورونا عند الأشخاص الذين أخذوا التطعيم وبالتالي تخفيف الضغط على المستشفيات	3,7593	0,9098	4
11	يسهم توفير معدات الوقاية الشخصية بمشفانا (الكفوف، الأقنعة، النظارات الطبية، أحذية امان، بدلات وقائية) في الحد من انتشار الفايروس بين الطواقم الطبية والادارية.	3,9444	0,8559	2
12	يساهم توفير الأجهزة والتحليل المخبرية بمشفانا في الكشف المبكر عن الفيروس والحد من انتشاره بين الأفراد.	3,7037	0,8606	6
13	يساهم إنشاء مراكز خاصة لاستقبال الحالات المشبهة بها وعلاجها بعيداً عن المرضى المصابين في الحد من انتشار الفيروس.	3,1481	1,2500	12
14	ساهم الأطباء الاختصاصيين والكوادر الطبية المتطوعين في تخفيف الضغط والمجهود على الكوادر الطبية العاملة بمشفانا في مواجهة فايروس كورونا.	3,8333	0,7950	3
15	ساهم اعتماد بروتوكول الكلوروكين في التقليل والتخفيف من نسبة الحالات الحرجة وحالات الوفيات.	2,5926	1,1413	14

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

-الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد: من خلال نتائج الجدول رقم (09) حصل هذا البعد على وسط حسابي عام بلغ قيمته (3,3963)، وانحراف معياري قدره (0,4891)، وتراوح قيم متوسطات عبارات هذا البعد بين (4,2407 - 2,3333)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1,2827 - 0,7950)، فقد سجلت العبارة رقم (1) " تطبيق مفهوم التباعد الاجتماعي ومنع التجمعات يساهم في الحد من فيروس كورونا" اعلى المتوسطات (4,2407) وانحراف معياري (0,8453) باعتبار التباعد عن الآخرين بترك مسافة آمنة هي أفضل طريقة لتجنب الإصابة بهذا الفيروس و نقل الجراثيم إلى اشخاص آخرين عن طريق السعال أو العطس، بينما سجلت العبارة "تعتمد ادارة مشفانا على تدريب كوادرها الطبية للرفع من كفاءتهم في العمل في مواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد" ادنى المتوسطات (2,3333) وانحراف معياري (1,0279) فالمستشفى لا يقوم بتدريب الطاقم الطبي على كيفية مجابهة هذا الوباء بل يعتمد على البرتوكولات الصحية المتعمدة من طرف وزارة الصحة.

6- اختبار فرضيات الدراسة:

يمكن توضيح اختبار فرضيات الارتباط والتأثير الخاصة بالدراسة على النحو التالي:

1.6 اختبار فرضيات الارتباط

استخدم اختبار بيرسون في قياس علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

1.1.6- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى :

يوضح الجدول رقم (10) نتائج اختبار بيرسون للفرضية الرئيسة الأولى وهي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الثقافة

التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

الجدول رقم 10: نتائج اختبار بيرسون بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

المتغير المستقل	المتغير التابع	الارتباط	مستوى الدلالة sig
الثقافة التنظيمية	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	0,555	0,000

عند مستوى دلالة أقل من 0.01

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

نلاحظ من الجدول رقم (10) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05) بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد وقد بلغت قيمتها (0.555) وهي قيمة جيدة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يعني قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي نصت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا.

2.1.6 اختبار الفرضيات الفرعية

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار معامل الارتباط لبيرسون للفرضيات الفرعية كالتالي:

الجدول رقم 11: نتائج اختبار بيرسون بين لأبعاد الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

المتغير المستقل	المتغير التابع	الارتباط	مستوى الدلالة sig
الاهتمام بالزبائن	الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد	0,400	0,003
المشاركة		0,492	0,000
الالتزام بالوقت		0,284	0,038
التعاون بين زملاء العمل		0,499	0,000

علاقة ارتباط عند مستوى معنوية (0.01)

علاقة ارتباط عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط لبيرسون حسب الجدول رقم (11) ما يلي: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.01) بين الاهتمام بالزبائن ومُتغير الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، إذ بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (**0,400)، وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين المشاركة و الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين ب (**0,492)، وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) بين الالتزام بالوقت ومُتغير الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، إذ يبلغ معامل الارتباط بين المتغيرين ب (**0,284)، وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين التعاون بين زملاء العمل ومُتغير الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، إذ يبلغ معامل الارتباط بين المتغيرين ب (**0,499).

وهو ما يعني قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى بوجود علاقة.

2.6 اختبار فرضيات التأثير

استخدم تحليل الانحدار المتعدد في قياس أثر الثقافة التنظيمية في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد والتي تضمنتها الفرضية الرئيسة الثانية وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية، ولاختبار دخول المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار بهدف تحديد القوة التفسيرية في المتغيرات التابعة الخاصة بالحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

1.2.6- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

يوضح الجدول رقم 12 نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية وهي: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل وبين الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كمتغير تابع، كما يلي:

جدول رقم 12: نتائج تحليل الانحدار لاختبار تأثير المتغير المستقل الثقافة التنظيمية في المتغير التابع

المتغير	معامل التحديد R2	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الثقافة التنظيمية	0,269	0,441	19,159	4,377	0,000

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يتضح من الجدول (12) ان قيمة درجة تأثير (β) (معامل الانحدار) (0,441) أي ان الزيادة في ممارسة ابعاد الثقافة التنظيمية بوحدة واحدة يمكن ان يؤثر في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد ب (0,441)، حيث جاءت قيمة T (4,377) معنوية مما يثبت صحة الفرضية الرئيسة الثانية التي مفادها: هناك تأثير ذو دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

2.2.6- اختبار الفرضيات الفرعية

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وهي: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل وبين الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كمتغير تابع، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم 13: نتائج تحليل الانحدار لاختبار F مؤشرات الثقافة التنظيمية في المتغير التابع الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد

المتغير	معامل التحديد R2	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الاهتمام بالزبائن	0,160	0,333	9,888	3,144	0,000
المشاركة	0,242	0,261	16,599	4,074	0,000
الالتزام بالوقت	0,080	0,204	4,549	2,133	0,038
التعاون بين زملاء العمل	0,249	0,302	17,206	4,148	0,000

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان من خلال spss

يتضح من الجدول (13) أن تأثير الاهتمام بالزبائن (المرضى) في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كان بمقدار (β) (معامل الانحدار) (0,333) في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة البالغة (9,888) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (3,144) أي ان الزيادة في ممارسة متغير الاهتمام بالزبائن (المرضى) بوحدة واحدة يزيد في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد ب (0,333) وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها أن هناك تأثيراً للاهتمام بالزبائن في المتغير التابع: الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد. كما يوجد تأثير للمشاركة في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كان بمقدار (β) (معامل الانحدار) (0,261) في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة البالغة (16,599) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (4,074) أي ان الزيادة في الممارسة في متغير المشاركة بوحدة واحدة يزيد في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد ب (0,261) وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها أن هناك تأثيراً للمشاركة في المتغير التابع: الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، كما يوجد ايضا تأثير للالتزام بالوقت في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كان بمقدار (β) (معامل الانحدار) (0,204) في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة البالغة (4,549) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (2,133) أي ان الزيادة في الالتزام بالوقت بوحدة واحدة يزيد في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا

المستجد ب (0,204) عند مستوى دلالة (sig) (0,038) وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها أن هناك تأثيراً للالتزام بالوقت في المتغير التابع: الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، واخيراً يوجد للتعاون بين زملاء العمل في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كان بمقدار (β) (معامل الانحدار) (0,302) في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة البالغة (17,206) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (4,148)، أي ان الزيادة في ممارسة في متغير التعاون بين زملاء العمل بوحدة واحدة يزيد في الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد ب (0,302) وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها أن هناك تأثيراً للتعاون بين زملاء العمل في المتغير التابع: الحد من تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد.

7. الخلاصة :

إن أهم التحديات التي تواجه المنظمات في عصرنا الحالي بما تشهده من تغييرات كبيرة ومتسارعة، هي ضمان الاستقرار الداخلي والخارجي ومواكبة تلك التغييرات لضمان استمرارها، لا يتحقق هذا الاستقرار الخارجي في المنظمة دون وجود استقرار داخلي ناتج عن وجود أفراد يتمتعون بدرجة عالية من القيم التنظيمية والتزام قوي بتحقيق أهداف المنظمة، مما يحقق درجة عالية من الأداء في خدمة المرضى، ولهذا قمنا بهذا البحث الميداني من اجل دراسة الكيفية التي من خلالها تقوم المؤسسة الصحية بمواجهة جائحة فيروس كورونا والحد من تداعياتها من خلال ثقافتها التنظيمية، فقد انطلقنا في دراستنا من فرضية أن الثقافة التنظيمية للمؤسسة الصحية ساهمت في الحد من تداعيات فيروس كورونا المستجد على الرغم من أن الوباء كان مفاجئاً وسريعاً.

ففي البداية كانت هناك صعوبة كبيرة للقطاع الصحي في التخفيف من حدة تداعيات الجائحة نظراً للأعداد الهائلة للمصابين بالفيروس وكذا معضلة نقص الموارد الطبية وخاصة اجهزة التنفس الاصطناعي، نقص الاكسجين، نقص الادوية قلة المخابر للتأكد من صحة اصابة المريض بفيروس كورونا لان المريض يتوفى قبل حصوله على نتائج التحليل ومن باب الحيطة يتم دفن المريض على انه مصاب بكوفيد وبعدها تظهر بعض النتائج على انها سلبية كل هذه الاسباب وغيرها ادت الى وجود توتر وعدم توفر الامن في المستشفى، لكن مع مرور الوقت تمكنت المستشفيات من التكيف مع الوضع والتعود على هذا الطارئ لتحقيق بعدها نتائج جيدة، استطاعت المؤسسة الصحية بفضل عملها الجاد وتحميها لثقافتها التنظيمية بمختلف ابعادها (الاهتمام بالمرضى، المشاركة، احترام الوقت، التعاون بين زملاء العمل)، وتوحيد القيم والمبادئ والسلوكيات الإيجابية وتركيبها ودمجها ضمن جميع أنشطة وعمليات المنظمة من إنقاذ عشرات الأرواح وتجاوز مرحلة الخطر بنجاح رغم كل العوائق.

- الاستنتاجات :

- ساهمت قيم الاهتمام بالمرضى بدءاً من حسن استقبالهم الى غاية التكفل الامثل بهم والحرص على جودة وسلامة الخدمات الصحية المقدمة لهم وتلبية احتياجاتهم في بيئة مناسبة والعمل على ارضائهم واسعادهم والتعرف على رغباتهم من اجل تحقيقها في إطار الحد من تداعيات فيروس كورونا، من التقليل من نسبة الوفيات بالمصلحة.

- كما ساهمت بعد المشاركة بين العاملين والادارة في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية والتخطيط والتنسيق والاشراف بالإضافة الى العمل الجماعي في تحديد الاهداف والمسؤوليات المشتركة وبالتالي يدفع الموظفين على الالتزام بالمنظمة وزيادة أدائهم فيها وبالتالي تخفيف الضغط في مجابهة هذا الوباء.

آراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

- كما ساهم الالتزام بالوقت من قبل المنظمة المبحوثة من خلال ادارته وكيفية تنظيمه وكذا إدارة الاعمال وتنفيذها بحسب اهمتها ودورها في المصلحة في زيادة فعالية وكفاءة انجاز المهام وبالتالي رفع مستوى كفاءة المستشفى في الحد من اثار فيروس كورونا المستجد، كما كان الوازع الديني لدى العاملين بالمستشفى له دور كبير في مدى التزامهم بالوقت.

- كما ساهم التعاون بين زملاء العمل في الحد من اثار فيروس كورونا المستجد فهو يجعل الموظفين لديهم مستوى عالٍ من الثقة ويشعرون أنهم يعملون كفريق واحد وإعطاء الأولوية للمصلحة العامة على المصلحة الخاصة كما تجعل مخرجات العمل لا تتأثر في غياب أحد أفراد فريق العمل.

-التوصيات :

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات من اجل النهوض بالمؤسسة الصحية:

- ان يراعي المستشفى عند توظيف واختيار الافراد الثقافة التنظيمية المتوافقة مع عمل في المستشفى من خلال تعريفكم بالقيم والمبادئ التي يجب أن يتحلون بها.

- ضرورة الاستثمار في قيم التضامن والتكافل التي ظهرت في ظل الجائحة والتمسك بها في المستشفى.

- ضرورة ضمان أجواء ودية وأخوية داخل المستشفى لضمان التزام الموظفين بوظائفهم، وهذا له تأثير إيجابي على الأداء السليم لواجباتهم تجاه المرضى وبالتالي تخفيف الضغط على الطاقم الطبي في الحد من تداعيات هذه الجائحة.

- الاستثمار في بعد المشاركة في صنع القرارات لمواجهة التغيرات البيئية المختلفة التي تواجه المستشفى .

- إعطاء الموظفين المرونة الكافية التي تتيح لهم أداء عملهم بكفاءة وتتيح لهم إظهار قدراتهم.

- تقديم تحفيزات للموظفين الذين يساهمون في تقديم أفكار جديدة من شأنها تقدم الاضافة في تحسين العمل والحد من تداعيات الجائحة.

8. الإحالات والمراجع:

المؤلفات:

1. ماجدة العطية . (2003). سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
2. Jones, G. (2007). Organizational Theory, Design, and Change (éd. 5). New Jersey, Pearson Prentice-Hall Inc.

المقالات:

3. ابراهيم بلقاسم بلحاج. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة الخدمات التعليمية دراسة ميدانية في كلية الطب بمدينة الزاوية. مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، 4.
4. امير علي المرسي شوشة، و احمد فتحي سادات عمر. (2021). أثر تطبيق الثقافة التنظيمية الموجهة بالمشاركة على اداء العمل الفردي دراسة تطبيقية على مديريات الخدمات بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية والتجارية، 2(3).
5. أيمن عادل عبد الفتاح عيد. (2016). دور الاداء المؤسسي في تفعيل العلاقة بين أنماط الثقافة التنظيمية وجودة الخدمة التعليمية دراسة تطبيقية على الجامعات المصرية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 1.
6. حسام قرني أحمد. (2018). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات:دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد بجمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، 2.
7. حيدر، و اخرون. (2019). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في الثقافة التنظيمية بحث استطلاعي لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات العراقية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2(47).
8. سالم العون سالم، و أحمد سامر نيسان الدليمي. (2018). أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي لمعالمين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال. مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 21.

9. علي بن معمر، و عمير جيلالي . (أكتوبر، 2020). إدارة المخاطر في البنوك ومواجهة أزمة فيروس كورونا COVID19 الجزائر نموذجاً. مجلة التراث، 3.
10. علي مصدق حنون، و يوسف مروة بدر زيا . (2019). اثر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة في تبني اسلوب ادارة الجودة الشاملة دراسة حالة في مصرف الرشيد / بغداد. مجلة كلية للعلوم الاقتصادية الجامعة.
11. علي هيثم عبدالله فرح، و الأمين فكري كباشي. (2019). دور الثقافة التنظيمية في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية " دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي 2015 م – 2019 م ". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20.
12. عمر بن عيشوش، و حسان بوسرسوب. (جوان، 2020). دور شبكة الفايبرسيك في تعزيز التوعية الصحية حول فيروس كورونا كوفيد 19 دراسة ميدانية لعينة من مستخدمي الفايبرسيك صفحة أخبار فيروس كورونا والتوعية الصحية نموذجاً. مجلة التمكين الاجتماعي، 2(2).
13. عمر شعبان أبوالقاسم العوامة. (2020). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على كلية الاقتصاد العجيلات. مجلة القرطاس.
14. محمد النسور مروان . (2012). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. (مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المخر) 20(2)، الصفحات 210-187.
15. محمود أحمد فحيل اليوم. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين دراسة تطبيقية على مستشفى الزاوية التعليمي. مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، 5.
16. يحيى ابراهيم المدهون. (2020). دور الثقافة العامة في بناء الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الاعلامية الفلسطينية.
17. ahmady, & al. (2016). Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, pp. 387-395.
18. Cao, Q., & Dowlatshahi, S. (2005). The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment. *Journal of Operations Management*, 5, pp. 531-550.
19. Ehtesham, & al. (2011). Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices. *Journal of Competitiveness*, 4.
20. Gnyawali, D., & Charleton, T. (2018). Nuances in the Interplay of Competition and Cooperation: Towards a Theory of Coopetition. *Journal of Management*.
- مواقع الانترنت:
21. wikipedia: مرض فيروس كورونا 2019. (2021, 09 24). تاريخ الاسترداد 09 11, 2021، من .
https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B1%D8%B6_%D9%81%D9%8A%D8%B1%D9%88%D8%B3_%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7_2019
22. Coronavirus. (2021, 09 11). Consulté le 09 11, 2021, sur Worldometer:
<https://www.worldometers.info/coronavirus/country/algeria/#graph-deaths-daily>
23. إسلام كعبش. (26 جويلية، 2021). الجزائر.. تكتيف حملة التطعيم ضد كورونا. تاريخ الاسترداد 09 13, 2021، من سكاي نيوز عربية:
<https://www.skynewsarabia.com/middle-east/1458376-%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%84%D8%A7%D8%B9-%D8%AD%D8%B1%D9%8A%D9%82-%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%A8%D8%BA%D8%AF%D8%A7%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9>
- الجزائر تكشف عدد ضحايا كورونا من "الجيش الأبيض". (20 أوت، 2021). تاريخ الاسترداد 09 13, 2021، من سكاي نيوز عربية :
<https://www.skynewsarabia.com/middle-east/1458380-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D9%8A%D9%94%D8%B1-%D8%AA%D9%83%D8%B4%D9%81-%D8%B9%D8%AF%D8%AF-%D8%B6%D8%AD%D8%A7%D9%8A%D8%A7-%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%8A%D8%B4-%D8%A7%D9%84%>
25. الجزائر.. إجراءات مشددة وإصابات كورونا ترتفع. (02 08, 2021). تاريخ الاسترداد 09 17, 2021، من الحرة:
<https://www.alhurra.com/coronavirus/2021/08/02/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA-%D9%85%D8%B4%D8%AF>

لآراء أفراد الطاقم الصحي لمستشفى الدكتور سعدان

- D8%AF%D8%A9-%D9%88%D8%A5%D8%B5%D8%A7%D8%A8%D8%A7%D8%AA-%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7-%D8%AA%D8%B
26. النص الكامل لبيان الاجتماع الدوري لمجلس الوزراء. (22, 03, 2020). تاريخ الاسترداد 17, 09, 2021، من الاذاعة الجزائرية: <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200322/191339.html>
27. بن بوزيد : اكتساب مناعة جماعية بتوسيع حملة التلقيح ضد كورونا أولوية السلطات العمومية. (25, 02, 2021). تاريخ الاسترداد 17, 09, 2021، من الاذاعة الجزائرية: <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20210225/207746.html>
28. بن بوزيد: الجزائر تقتني 6 آلاف مكثف أكسجين جديد. Consulté le 09 17, 2021, sur <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20210729/215468.html>
29. بن بوزيد: تجنيد أكثر من 12 ألف صيدلي لتسريع عملية التلقيح ضد كوفيد-19. (29, 07, 2021). تاريخ الاسترداد 17, 09, 2021، من <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20210729/215457.html>
30. كورونا بالجزائر.. نقص أسطوانات الأوكسجين يهدد المصابين وسوق "السماسرة" ينتعش. (01, 08, 2021). تاريخ الاسترداد 17, 09, 2021، من الحرة: <https://www.alhurra.com/algeria/2021/08/01/%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-%D9%86%D9%82%D8%B5-%D8%A3%D8%B3%D8%B7%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%83%D8%B3%D8%AC%D9%8A%D9%86-%D9>
31. منظمة الصحة العالمية. (أكتوبر, 2020). مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). تاريخ الاسترداد 2021، من <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
32. لأمانة العامة للحكومة. (09, 07, 2020). تعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19). تاريخ الاسترداد 10, 10, 2021، من الجريدة الرسمية: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2020/A2020039.pdf>
33. الأمانة العامة للحكومة. (29, 06, 2020). تمديد الحجر الجزي المنزلي وتدعيم تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) ومكافحته. تاريخ الاسترداد 10, 10, 2021، من الجريدة الرسمية: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2020/A2020038.pdf>
34. الأمانة العامة للحكومة. (21, 03, 2020). يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا - كوفيد -19 ومكافحته. تاريخ الاسترداد 10, 10, 2021، من الجريدة الرسمية: www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2020/A2020015.pdf
35. الأمانة العامة للحكومة. (24, 03, 2020). يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته. تاريخ الاسترداد 10, 10, 2021، من الجريدة الرسمية: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2020/A2020016.pdf>