

## أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل

### The impact of the perceived organizational support on the performance of the midwives: a case study of the public hospital institution in Collo

نورالدين لعياشي	رشيدة بن جامع <sup>1</sup>
جامعة قسنطينة-02-عبد الحميد مهري، الجزائر <a href="mailto:noureddine.ayachi@univ-constantine2.dz">noureddine.ayachi@univ-constantine2.dz</a>	جامعة قسنطينة-02-عبد الحميد مهري، الجزائر <a href="mailto:rachida.bendgama@univ-constantine2.dz">rachida.bendgama@univ-constantine2.dz</a>
تاريخ النشر: 2023/06/01	تاريخ القبول: 2023/06/01
	تاريخ الاستلام: 2023/05/01

#### ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات، وتحقيقاً لهذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل. وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، من خلال توزيع 20 استبيان على المجتمع الإحصائي المتمثل في جميع القابلات العاملات بالمؤسسة محل الدراسة. وبعد عملية تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS -22، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، أهمها غياب مفهوم الدعم التنظيمي بالمؤسسة، وما يترتب عنه من ضغوطات مهنية أثرت سلباً على أداء القابلات. وبالنظر للدور المحوري للقابلات في المنظومة الصحية، فقد خلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بهذه الفئة من خلال تبني فلسفة الدعم التنظيمي كآلية في عمليات التسيير.

الكلمات المفتاحية: دعم تنظيمي، دعم تنظيمي مدرك، أداء، مهنة القابلة، أداء القابلات.

تصنيف JEL: M54, M5, M

#### Abstract

The present study aimed to identify the perceived impact of organizational support on the midwives' performance. To realize this goal, we used the descriptive analytical approach and a case study of the public hospital institution in Collo, where we used a questionnaire as a tool of study. 20 questionnaires have been distributed to the statistical community which includes all the midwives working at the studied institution. Data were analyzed using the statistical package for social sciences SPSS -22. Results suggested that: the absence of the concept of organizational support in the institution, and the resulting professional pressures negatively affected the performance of midwives. Because of the pivotal role of midwives in the healthcare system, this study suggested giving more attention to this category by adopting the philosophy of organizational support as a mechanism in management processes.

**Keywords:** Organizational Support, Perceived Organizational Support, Performance, Midwifery Career, Midwives Performance.

**Jel Classification :** M, M5, M54

تواجه المؤسسة الصحية الجزائرية اليوم العديد من التحديات الجديدة، والمتمثلة أساسا في الاحتياجات المتغيرة والمتزايدة للسكان في ظل التحولات الديموغرافية وتغير الهرم السكاني، وكذا تغير خريطة المرض. وهي في سبيلها لتحقيق ذلك، وجب عليها الاهتمام أكثر بالجوانب التنظيمية واستثمار أهم مورد لها وهو المورد البشري، كتنظيم دعما تنظيميا له.

يعد الدعم التنظيمي من التوجهات المعاصرة في عملية التسيير، إذ يشير عموما إلى القدر الذي تهتم به المؤسسة برعاية ورفاهية مواردها البشرية، من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات، وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرارات... إلخ

إن توفير جميع العوامل التنظيمية بالمؤسسة الصحية من شأنه تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لدى مهنيي الصحة، حيث يزيد من اعتقادهم بمدى اهتمام المؤسسة الصحية برفاهيتهم، وتقديرها لأفكارهم وإسهاماتهم. وحسب نظرية التبادل الاجتماعي فإنهم يقابلون هذا الاهتمام بسلوكيات تدعم الأهداف التنظيمية، كالالتزام الوظيفي، المواطنة التنظيمية وغيرها.

وتعد فئة القابلات من بين الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات الصحية الجزائرية الأكثر عرضة للضغوطات المهنية، منها تلك المتعلقة بالوظيفة ذاتها، إذ تعتبر من أدق التخصصات الطبية وأبرزها مكانة، ذلك أنها لا ترتبط بجسم واحد فقط بل بكائنين حيين اثنين. بالإضافة إلى الضغوط المتعلقة بظروف العمل، أبرزها النقص الكبير في عدد القابلات، والذي مرده إلى تقاعد أزيد من 4000 قابلة من بين 9000 قابلة سنة 2014، واستقالة البعض منهن بسبب تردي الأوضاع المهنية. هذا ما جعل الاتحاد الوطني للقابلات يرفع اقتراحا لوزارة الصحة من شأنه فتح المجال أمام الرجال لممارسة هذه المهنة مثل طيبب النساء والتوليد. إضافة لكل ذلك تم تسجيل تزايد عدد الدعاوى القضائية الموجهة ضد القابلات في المحاكم الجزائرية، حيث يتراوح معدلها بين 3 و6 قضايا شهريا على مستوى كل ولاية من ولايات الوطن. كل هذه التحديات تجعل هذه الفئة من أكثر الموارد البشرية احتياجا لدعم تنظيمي يساهم في التخفيف من معاناتها المهنية اليومية.

وللوقوف على مدى تأثير الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل، ستم الإجابة عن السؤال المحوري التالي:

هل للدعم التنظيمي المدرك أثر على أداء القابلات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل؟

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة خاصة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل؛
- التعرف على مستوى أداء الخدمات المقدمة من طرف القابلات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل؛
- مدى تأثير الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده على أداء القابلات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل؛
- محاولة إبراز دور الدعم التنظيمي كآلية للتخفيف من الضغوط المهنية التي تعاني منها القابلات.

### فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة في فرضية رئيسية تنبثق عنها فرضيات فرعية كما يلي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

### الفرضيات الفرعية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها التنظيمية على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها القيادي على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده المكافآت وظروف العمل على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

### منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تقديم إطار نظري يتناول المفاهيم والأطر النظرية التي تناولت موضوع الدراسة، وإطار عملي اعتمد على جمع البيانات الأولية من مصادرها الرئيسية، باستخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، والتي وجهت لمجتمع الدراسة المتمثل في فئة القابلات العاملة بالمؤسسة الصحية محل الدراسة. كما تم استخدام برنامج SPSS نسخة 22 بغية دراسة وتحليل نتائج استمارة الاستبيان، وكذا اختبار فرضيات الدراسة عن طريق اعتماد تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

### الدراسات السابقة

لقد تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة، وفيما يلي ملخص عن أهم ما ورد فيها.

#### 1-دراسة (2002) Linda Rhoades and Robert Eisenberger

تم فيها استعراض لأكثر من 70 دراسة متعلقة بالاعتقاد العام للعاملين بأن مؤسستهم تقدر مساهمتهم وتهتم برفاهيتهم، أي تتعلق بالدعم التنظيمي المدرك. ولقد أشار التحليل بأن هناك ثلاثة من الأطر والأشكال العامة للمعاملة التفضيلية، والتي من الممكن أن تحسن من الدعم التنظيمي المدرك وهي "الإنصاف Fairness والدعم الإشرافي Supervisor Support والمكافآت وظروف العمل" واستنادا إلى هذا الدعم المقدم من طرف المؤسسة، فإن رد فعل العاملين على ما يدركونه من دعم إيجابي يتمثل في بدل المزيد من الجهد لتحسين الأداء في العمل، فضلا عن إحساس العاملين بأنهم مدينون لمؤسستهم، حيث تتم عملية مبادلة المعاملة التنظيمية الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو المؤسسة، أهمها شعورهم بالالتزام اتجاهها.

#### 2-دراسة محمود عبد الرحمان الشنطي (2014)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة. ومستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرضون لها، والكشف

عن إمكانية وجود علاقة بين المتغيرين، بالإضافة إلى التحقق من تأثير الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للممرضين كان متوسط وأن الممرضين يعانون من مستوى ضغوط وظيفية مرتفع. كما بينت الدراسة وجود علاقة عكسية بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، وأن الدعم التنظيمي يعدل العلاقة بين المتغيرين.

### 3-دراسة أنورعلي (2017):

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواصاة الحكومية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الدعم التنظيمي المدرك كان مستواه أقل من مستوى المتوسط، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي لدى أفراد عينة البحث.

تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدفها الرئيسي والمتمثل في إبراز مدى أهمية وفائدة اعتماد أسلوب الدعم التنظيمي في عملية تسيير الموارد البشرية، لما له من تأثير على الدعم التنظيمي المدرك من قبلهم، وما لذلك من نتائج إيجابية تتعلق بالولاء التنظيمي وتحسين مستويات الأداء. وهذا طبعا ما يتوافق مع نظرية التبادل الاجتماعي (لبقع و شتاتحة، 2013، صفحة 175).

أما الأمر الذي تتميز به الدراسة الحالية فهو اختلاف المجال الزمني، بالإضافة إلى اهتمام هذه الدراسة بأحد فئات ممتبني الصحة تعد الأكثر عرضة للضغوطات المهنية ألا وهي فئة القابلات (Harhoura, 2010, p. 1).

### 1-الإطار النظري

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بموضوع البحث قصد الوصول إلى إطار مفاهيمي متكامل، يكون أساسا للدراسة الميدانية.

## 1-1: الدعم التنظيمي المدرك

لقد شهدت السنوات الأخيرة موجة من الاهتمام بالدراسات المتعلقة بإيجاد التوازن والمنفعة المتبادلة بين كل من المؤسسة والعامل. ومن بين أبرز المتغيرات التي سلطت الدراسات السلوكية الضوء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك.

### 1-1-1 مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

تعود الجذور الأولى لمفهوم الدعم التنظيمي المدرك إلى نظرية الدعم التنظيمي. (ياسر الصرايرة، 2016، صفحة 11) المنبثقة من نظرية التبادل الاجتماعي، والتي تفترض بأن العاملون يقابلون ما يحصلون عليه من دعم اجتماعي من طرف أرباب العمل بمخرجات عمل إيجابية. وهي ناتجة عن تشكل موقف معين في أذهانهم يعرف باسم "الدعم التنظيمي المدرك". (عبد الصادق، 2016، صفحة 292)

ويشير الدعم التنظيمي المدرك إلى اعتقاد الأفراد وشعورهم باهتمام المؤسسة برفاهيتهم، وتقديرها لأفكارهم وإسهاماتهم، (Wuidar & Stinglhamber , 2009, p. 5) مما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء اتجاه مؤسستهم. وهو ما ينعكس في سلوكياتهم وممارساتهم المدعومة للأهداف التنظيمية.

ويمكن اعتبار الدعم التنظيمي المدرك بمثابة مؤشر عن طبيعة العلاقة التبادلية بين المؤسسة وعاملها. فالدعم التنظيمي المدرك ما هو إلا تلك الصورة الذهنية التي يأخذها العاملون عن مؤسستهم نتيجة ما تقدمه لهم من مساعدة ومساندة، واهتمام بهم وتحسين ظروف عملهم.

### 1-1-2-أهم أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

تعكس أبعاد الدعم التنظيمي المدرك المتعددة حجم الدعم المادي والمعنوي الذي يقدم للعاملين. (أبورمان، الخوري، و البوريني، 2011، صفحة 15) وحسب دراسة Eisenberger و Rhoad (p:699) فهو يتأثر بالعوامل التنظيمية التالية:

- الإنصاف أو العدالة التنظيمية Fairness

-الدعم الإشرافي أو الدعم القيادي Supervisor Support

-المكافآت وظروف العمل The organizational rewards and job condition

1-2-1-1: الإنصاف أو العدالة التنظيمية

تعد العدالة ظاهرة تنظيمية نظرا لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العامل بعدم العدالة مثلا في مؤسسته من نتائج سلبية (زايد، 2006، صفحة 12) كانخفاض الإحساس بالرضا الوظيفي، المواطنة التنظيمية، الالتزام الوظيفي وغيرها.

ويمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها الطريقة التي يحكم من خلالها العامل على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين، الوظيفي والإنساني، (زايد، 2006، صفحة 13) كما تتمثل في عدالة توزيع المخرجات وعدالة إجراءات هذا التوزيع بالإضافة إلى عدالة المعاملة، وهي بمثابة أبعاد لها وفيما يلي توضيح لهذا: (المغربي، 2007، الصفحات 302-304)

- عدالة التوزيع: **Distributive Justice** وهي ما يدركه العامل من عدالة بخصوص توزيع المخرجات كالمكافآت، الأجور، المزايا العينية أو الترفيحات. ويحس العامل بعدالة التوزيع عندما يشعر بأن ما حصل عليه من مكافآت مثلا يتناسب مع ما بذله من جهد مقارنة مع جهود زملائه.

- عدالة الإجراءات: **Procedural Justice** وهي انعكاس لإحساس العاملين بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات ومن يستحقها.

- عدالة التعاملات: **Interactional Justice** تعكس مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة عند تطبيق بعض الإجراءات الرسمية في المؤسسة، أو توضيح أسباب تطبيق تلك الإجراءات. فهذه العدالة تتعلق بجودة المعاملة بين العامل ومنتخذ القرار.

1-2-1-2: الدعم الإشرافي أو الدعم القيادي

يمثل مدى المساندة والتأييد التي يشعر بهما العامل من مشرفه بالمؤسسة، وتتمثل في: الإرشاد، التوجيه، الحياد، العدالة في المعاملة وتقدير الجهود والمساهمات.

### 1-1-2-3: المكافآت وظروف العمل

يعكسها مدى توفير بيئة عمل إيجابية تساعد العاملين على انجاز أعمالهم بكفاءة وبما يحقق الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها. وتشمل المكافآت المادية والمعنوية (العلاوات، والترقيات زيادة الأجور، الاعتراف والتقدير...) في حين تتمثل ظروف العمل في توفير بيئة عمل مناسبة تتميز بقلّة الضغوطات، الأمن الوظيفي، التدريب، التوجيه، الاستقلالية أو الحكم الذاتي (Autonomy).

ونظرا لتعلق دراستنا بأداء أحد فئات الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة الصحية ألا وهي الفئة الممارسة لمهنة القبالة. فإنه لا تكتمل دراستنا النظرية إلا بتوضيح المقصود بأداء القابلات.

### 1-2: أداء القابلات

ارتأينا التطرق إلى مفهوم الأداء بشكل عام ومفهوم مهنة القبالة بشكل خاص.

### 1-2-1-1- مفهوم الأداء

للأداء مفهوم معقد، ذلك أن مصطلح الأداء متعدد الأبعاد فهو حسب Jean- Marie Peretti يغطي ثلاث معاني: (Peretti, 2001, p. 168)

- يمكن أن يكون الأداء نجاحا، كالنجاح الذي تحققه المؤسسة من تحقيق أهدافها، وهذا ما يتناسب مع إحدى وجهات النظر المجسدة في التعريف التالي: "الأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها" (عداي الحسيني، 2000، صفحة 121).

- الأداء يمكن أن يكون نتيجة عمل ما، بمعنى أنه تقدير للنتائج المحصلة، ويتناسب هذا مع مضمون أحد التعاريف للأداء والذي مفاده أن: "الأداء يمثل النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة". (كرامش، 2006، صفحة 49)



- الأداء هو العمل في حد ذاته، أي أن الأداء عملية وليس نتيجة تظهر في لحظة معينة. وكثيراً ما يتضمنه مصطلح الأداء في مجال التسيير اثنين من المعاني السابقة الذكر، أما التوليفة الأكثر استخداماً هي النتائج الإيجابية للعمل.

وتشير أدبيات الإدارة إلى أن الأداء هو محصلة تفاعل ثلاثة عوامل هي: القدرة والدافعية والإمكانات. (الشنطي، 2015، صفحة 121) وأن عدم توفر أحد هذه العوامل لا يؤدي إلى مخرجات عالية، فقد يمتلك الفرد الإمكانيات والقدرة على إنجاز العمل ويفتقد للدافعية. في حين ترى راوية محمد حسن أن الأداء هو نتاج العلاقة المتداخلة بين مجموعة من العناصر والمتمثلة أساساً في: (محمد حسن، 2003، صفحة 209)

- الجهد: ويشير إلى الطاقة الجسمانية والعضلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

- القدرات: وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة والتي لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة.

- إدراك الدور أو المهمة: ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الأداء ما هون إلا محصلة لجل العناصر السالفة الذكر، وإذا تأثر أي عنصر منها سوف يؤثر بطريقة مباشرة على مستوى الأداء.

### 1-2-2- مهنة القبالة

إن القبالة مهنة تابعة للرعاية الصحية، تقدّم بواسطتها خدمات صحية لفائدة النساء الحوامل خلال فترة الحمل، المخاض، الولادة وما بعد الولادة. ضف إلى ذلك الاهتمام بحديثي الولادة حتى سن ستة أسابيع، والرضاعة الطبيعية. (الطويلي، 2022، صفحة 1) تقوم بهذه المهنة القابلة أو ما تعرف باسم المولدة أو الداية، وحسب الاتحاد الدولي للقابلات International Confederation Of Midwives فإن القابلة هي ذلك الشخص الذي أنهى بنجاح برنامج تكويني خاص بمهنة القبالة، معترف به داخل البلد الذي تمت به الدراسة، ويركز فيه على المهارات الأساسية والحصول على الشهادات المطلوبة لممارسة هذه المهنة. (ICM, 2017, p.

ومنه يمكن القول أن القابلة هي ذلك الشخص المتمكن نظريا وتطبيقيا للقيام بمهنة القبالة. أما المقصود بأداء القابلات فهو نتيجة عملية قيام القابلات بمهامهن والمتمثلة أساسا فيما يلي:

- متابعة النساء فيما يخص منع الحمل،

- الإجهاض الناجم عن المخدرات،

- الوقاية من الإدمان (منع الإدمان)،

- التحضير النفسي للولادة والأبوة،

- المتابعة الطبية للحمل،

- القيام بعملية التوليد،

- المتابعة الطبية للأم ولحديث الولادة بعد الميلاد،

- تلقيح الأم وحديث الولادة،

- متابعة الرضاعة.

ويضيف المشرع الجزائري-في المادة 24 من العدد السابع عشر من الجريدة الرسمية لـ 20 مارس 2011-لهذه المهام مهام أخرى لها علاقة بالناحية الإدارية، وتكلف بها القابلات حسب رتبتهن منها ما يلي:

- الحرص على توفر العتاد والأدوية الضروريين للمداومة والحرص على تبليغ الأوامر،

- التكفل بتأطير الطالبات والقابلات المتربصات،

- التنسيق مع الفريق الطبي في إعداد مشروع المصلحة وإنجازه،

- متابعة وتقييم نشاطات القابلات،

- تسييرهن للإعلام المتعلق بنشاطات القابلات.

## 2- الدراسة الميدانية: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية بالقل

بغرض تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستعمال استمارة الاستبيان في جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع القابلات العاملات بالمؤسسة محل الدراسة، والبالغ عددهن 20 قابلة، أي استخدام طريقة المسح الشامل نظرا لصغر حجم المجتمع الإحصائي.

### 2-1 عرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان

تم تقسيم استمارة الاستبيان إلى جزئين:

2-1-1 الجزء الأول: يتضمن البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية كما هو موضح في

الجدول الموالي:

الجدول رقم (01) خصائص مجتمع البحث.

الخصائص	تفاصيل الخصائص الشخصية	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	0	0%
	أنثى	20	100%
السن	من 18 إلى أقل من 30 سنة	8	40%
	من 30 إلى أقل من 50 سنة	12	60%
	من 50 سنة فما فوق	0	0%
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	5	25%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	9	45%
	من 10 سنوات فما فوق	6	30%
الرتبة	قابلة	8	40%
	قابلة رئيسية	5	25%
	قابلة في الصحة العمومية	6	30%
	قابلة متخصصة في الصحة العمومية	0	0%
	قابلة رئيسة للصحة العمومية	1	5%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

يتضح من الجدول جليا أن كل ممتهي مهنة القبالة بالمؤسسة محل الدراسة هم إناث، وهذا شيء طبيعي ومتعارف عليه منذ القدم، نظرا لخصوصية المهنة المرتبطة بالأمر النسائية. كما تتراوح أعمار أغليبتين بين 30 و50 سنة، إذ وصلت نسبتهن إلى 60 % مما يؤكد أن أغلبية القابلات هن من اللواتي لديهن خبرات بالمؤسسة، وما لذلك من أثر واضح على تشكيل الثقافة التنظيمية السائدة بها، من خلال تقاسمهن لعدد القيم والمعايير التي تكونت خلال مسارهن الوظيفي، وهذا ما تؤكد نسبة القابلات اللواتي تفوق أقدميتهن 5 سنوات والتي تصل إلى 75%، أما فئة القابلات اللواتي يفوق سنهن 50 سنة فنسبتهن معدومة نظرا لقدم كبيرات السن على التقاعد.

وبخصوص الرتب فنلاحظ أن أغلب القابلات والبالغ نسبتهن 40% هن من رتبة قابلة، تلمهن رتبة قابلة في الصحة العمومية بنسبة 30%، فرتبة قابلة رئيسية بنسبة 25%، وأخيرا رتبة قابلة رئيسية للصحة العمومية بنسبة 5% والمتمثلة في رئيسة المصلحة.

2-1-2 الجزء الثاني: يتكون من محورين، خصص المحور الأول لقياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده الثلاثة وهي العدالة التنظيمية، الدعم القيادي أو الإشرافي، المكافآت وظروف العمل ويتضمن 21 عبارة. أما المحور الثاني فقد تعلق بمستوى أداء القابلات وتضمن 8 عبارات.

كما تم صياغة استمارة الاستبيان وفقا لسلم ليكرت والمتكون من الدرجات الخمسة للموافقة كما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم (02): مقياس ليكرت الخماسي.

التقييم	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات سابقة.

ومن أجل الحكم على المؤشرات الإحصائية خاصة الوسط الحسابي والذي يعبر عن درجة الموافقة تم تقسيم مدى مقياس "ليكرت" إلى مجالات من خلال حساب:

المدى العام = 5-1 = 4 (5 أعلى درجة في مقياس "ليكرت" و1 أدنى درجة فيه)

طول المدى = المدى العام ÷ عدد الدرجات أي طول المدى =  $5 \div 4 = 0.8$ .

ثم إضافة 0.8 إلى الحدود الدنيا للمجالات للحصول على الحدود العليا لها، ولقد كانت المجالات وما تعنيه كما يلي:

- من 1 إلى أقل من 1.80 يمثل غير موافق تماما،
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 يمثل غير موافق،
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 يمثل الحياد،
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 يمثل موافق،
- من 4.20 إلى 5 يمثل موافق تماما.

#### 1-2-1-2 صدق وثبات الأداة

بعد إعداد الاستبيان تم القيام بقياس ثباته وصدقه حتى يصبح صالحا للدراسة، وتحقيقا لذلك تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين، وفي ضوء الملاحظات المقدمة تم تعديله، بعدها تم قياس ثباته عن طريق حساب قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته 0,78 وهي أكبر من 0,6 وبالتالي يمكن الوثوق بنتائج استمارة الاستبيان. والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03): نتائج تحليل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ.

المتغير	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الدعم التنظيمي المدرك	21	0.907
أداء القابلات	8	0.815
مجموع المتغيرات	29	0.78

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

#### 2-2-1-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمستوى الدعم التنظيمي المدرك

يتضمن الجدول (04) درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بأبعاد الدعم التنظيمي المدرك.

الجدول رقم (04): درجة الموافقة على عبارات أبعاد الدعم التنظيمي المدرك.

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	<b>البعد الأول: العدالة التنظيمية</b>	<b>1.9625</b>	<b>1.049</b>
1	تناسب ساعات العمل مع الظروف الخاصة للقابات	2.3	1.081
2	تناسب واجباتي الوظيفية مع راتي الشهري	1.35	0.587
3	تناسب المكافآت التي أحصل عليها مع ما أبدله من جهد مقارنة مع جهود زميلاتي	1.35	0.988
4	تؤخذ القرارات المتعلقة بعمل القابات بطريقة تشاورية	1.85	1.182
5	تطبيق كل القرارات على كل القابات بدون استثناء	2.4	1.142
6	قبل اتخاذ المدير لأي قرار يتعلق بوظيفتي يناقشه معي بمنتهى الصراحة	1.65	0.988
7	عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي يتعامل معي بكل ود واحترام	2.6	1.273
8	يشرح لي المدير بشكل واضح أسباب اتخاذه للقرارات المستعجلة التي تخص وظيفتي	2.2	1.152
	<b>البعد الثاني: الدعم القيادي</b>	<b>3.8</b>	<b>0.828</b>
9	تساعدني رئيسي في العمل على إنجاز مهامي	4.55	0.605
10	أتلقي الإرشاد والتوجيه من رئيسي فيما يخص عملي	4.55	0.510
11	تهتم رئيسي في العمل بما أواجهه من مشكلات وتساعدني على حلها	4.65	0.489

أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل

1.261	3.3	يوفر لي الطبيب الأخصائي في أمراض النساء والتوليد الدعم اللازم لمعالجة الحالات المستعصية	12
1.276	1.95	تتجاوز المؤسسة الصحية عن الأخطاء غير المقصودة التي لا تلحق أضرارا صحية	13
0.678	1.4125	<b>البعد الثالث: المكافآت وظروف العمل</b>	
0.410	1.2	عادة ما أكافأ عند تحملي المزيد من الأعباء المهنية	14
1.298	2	تقدر مجهوداتي ومساهماتي في تأطير وتكوين المتربصات	15
0.733	1.3	تمنح الحوافز والمكافآت بطرق عادلة	16
0.366	1.15	تتوفر الموارد البشرية بكفاية لتغطية كل الأعمال	17
0.366	1.15	تتوفر المؤسسة الصحية على نظام معلومات جيد	18
0.410	1.2	تتميز بيئة العمل بقلّة الضغوطات	19
0.745	1.35	نشعر بالأطمئنان لما توفره المؤسسة من أمن وظيفي	20
1.099	1.95	تعمل المؤسسة على ضمان محيط نظيف يقلل من أخطار انتقال الأمراض	21

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتضمن الجدول رقم (04) البيانات الممثلة لنتائج التحليل الإحصائي لإجابات المستجوبات (القابلات) والمتعلقة بمدى موافقتهم على العبارات الدالة على أبعاد المحور الأول، والتي تفيد في قياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك لديهم.

### البعد الأول: العدالة التنظيمية

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن معظم القابلات غير موافقات على العبارات: (1)، (2)، (3)، وهذا ما جعل المتوسطات الحسابية لهذه العبارات والمقدرة بـ 2,3، 1,35، 1,35 تقع ضمن المجالين [1,80،1]، [1,80، 2,60] والمعبرين عن عدم الموافقة، مع درجة تجانس في الإجابات بلغت 1,081، 0,587، 0,988 على الترتيب وهي مرتفعة خاصة بالنسبة للعبارة (2).

هذا ما جعلنا ندرك عدم تناسب الأعباء المهنية مع الظروف الخاصة للقابلات ومع راتبهن الشهري، فكيف لها إذا أن تكافأ عن المجهودات الإضافية المبذولة. وحسب ما أفادت به بعض القابلات فهن يفتقدن حتى للتقدير المعنوي، أو الاستماع لتظلماتهن وشكاويهن، وفي أحيان كثيرة يكن مجبرات على العمل خارج الدوام عند الحاجة.

فيما يخص العبارات (4)، (5)، (6)، (7)، (8) والمتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات وتطبيقها فتميزت هي الأخرى بعدم الموافقة خاصة العبارتين (4)، (6) والمتعلقتين بمناقشة المدير أو المشرفين للقابلة في اتخاذ القرارات التي تخصها، ما جعل الوسط الحسابي يأخذ القيمتين 1,85، 1,65 مع درجة تجانس ممثلة بـ 1,182 و 0,988 كقيم للانحراف المعياري. أما العبارات المتبقية فوقعت متوسطاتها الحسابية في المجال غير موافق [1,80، 2,60]. وهذا ما يجعلنا ندرك عدم إمكانية القابلات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة في المشاركة في عملية وضع أو اتخاذ القرارات. فالأوامر تعطى في شكل تعليمات يعلن عنها ويعاقب من لا ينفذها. وهذا راجع حسب رأينا إلى طابع المؤسسة الاستشفائية العمومي والتنظيمي والذي تكون فيه سلطة اتخاذ القرار لهيئة خاصة كمجلس الإدارة والمجلس الطبي.

وما يمكن استنتاجه مما سبق أن اتجاهات إجابات القابلات تعكس حالة عدم الرضا عن مستوى العدالة التنظيمية الممارسة بمؤسستهن الاستشفائية، والدليل على ذلك معدل المتوسطات الحسابية والمقدر بـ 1,9625 والواقع ضمن المجال غير موافق، مع درجة تجانس في الإجابات مقدرة بـ 1,049 كقيمة للانحراف المعياري.

### البعد الثاني: الدعم القيادي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) إجماع كل القابلات على مساعدة رئيسة المصلحة لهن على إنجاز مهامهن وحل ما يواجههن من مشكلات، إضافة إلى تقديمها الإرشاد والتوجيه وهذا ما



ترجمه المتوسطات الحسابية للعبارة (9)، (10)، (11) والمقدرة على التوالي ب: 4,55، 4,65، 4,75 وهي كلها واقعة ضمن المجال موافق تماما [4,20، 5].

بالنسبة للعبارة (12) والمتعلقة بمدى تقديم الطبيب الأخصائي في أمراض النساء والتوليد الدعم اللازم في حالة الحالات المستعصية فتباينت إجابات المستجوبات بين موافق وغير موافق وعلى الحياد حيث أخذ الوسط الحسابي القيمة 3,3، والواقعة ضمن المجال على الحياد مع درجة تجانس في الإجابات قدرت ب 1,261. ويرجع هذا إلى عدم تواجد الطبيب الأخصائي في أغلب الأحيان فكيف له أن يساعدن، حيث تلجأ رئيسة المصلحة في الحالات الاضطرارية إلى الأطباء المختصين المتعاقدين مع المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل، أو غير المتعاقدين العاملين بالمنطقة.

لقد كانت عدم الموافقة على العبارة (13) بنسبة معتبرة، وهذا ما جعل الوسط الحسابي يأخذ القيمة 1,95، والواقعة ضمن المجال غير موافق [1,80، 2,60] مع درجة تجانس في الإجابات قدرت ب 1,276، وهذا ما يدل على عدم تجاوز المؤسسة عن الأخطاء الطبية حتى لو كانت غير مقصودة. وحسب تصريح إحداهن فإنه من المستحيل حدوث ذلك، حيث تقول: "نحن نعيش في رعب كلما حل الدوام وندعو الله عز وجل أن يسترنا من أي خطأ في ظل عدم توفر الإمكانيات المادية".

وما يمكن استنتاجه مما سبق أن اتجاهات إجابات القابلات تعكس حالة من الرضا عن مستوى الدعم القيادي أو الإشرافي الممارس بمؤسستهن الاستشفائية، والدليل على ذلك معدل المتوسطات الحسابية والمقدر ب 3,8 والواقع ضمن المجال موافق مع درجة تجانس معتبرة مقدرة ب 0,828 كقيمة للانحراف المعياري. وهذا الرضا بالأساس ناتج عن المجهودات المقدمة من طرف رئيسة المصلحة، فهي أيضا قابلة وتدرّك جيدا ثقل الضغوطات المهنية التي تواجهها القابلة.

### البعد الثالث: المكافآت وظروف العمل

تبرز معطيات الجدول رقم (04) عدم موافقة كل القابلات على عبارات البعد الثالث، وهو ما جعل المتوسطات الحسابية تقع ضمن المجالين غير موافق تماما وغير موافق [1,80، 1]، [1,80، 2,60]: مع درجات تجانس متغيرة بين 0,366 و1,298.

وما يمكن ملاحظته أيضا هو انخفاض نسبة عدم الموافقة للعبارة (15) مقارنة مع باقي العبارات وتفسير ذلك وجود قدر "معين" من تقدير للمجهودات المقدمة بخصوص تأطير وتكوين المتربصات.

أما ما يمكن فهمه من قراءة الجدول ومقابلتنا لبعض القابلات أنهم يعانون من نقص فادح في الموارد البشرية العاملة بمهنة القبالة، جعلهن يتحملن أعباء مهنية إضافية من دون مقابل. وحسب تصريح إحداهن فإنهن لا يهتمن المقابل المادي بقدر ما يهتمن المقابل المعنوي. أما بالنسبة للحوافز والمكافآت فهي حسبن غير موجودة أصلا فكيف يمكن الحكم عن عدالتها. وبالرغم من عدم توفر الظروف المادية وأبسطها نظام المعلومات، إلا أنهم يعملن جاهدات من أجل القيام بمهامهن، وقد يتعرضن إلى متابعات قضائية ولا يستطعن الاطمئنان على ما توفره مؤسساتهن من أمن وظيفي.

مما سبق يمكن استنتاج أن اتجاهات إجابات القابلات تعكس حالة عدم الرضا عما توفره المؤسسة من مكافآت وظروف عمل مادية تمكنهن من القيام بعملهن بكل راحة. والدليل على ذلك معدل المتوسطات الحسابية والمقدر بـ 1,4125 و الواقع ضمن المجال غير موافق تماما مع درجة تجانس معتبرة مقدرة بـ 0,678، وهذا ما جعلهن يعملن في بيئة عمل مليئة بالضغوطات.

### 3-2-1-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي للقابلات

يتضمن الجدول (05) درجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمستوى الأداء الوظيفي للقابلات.

الجدول رقم (05): درجة الموافقة على عبارات المحور الثاني والمتعلق بمستوى الأداء الوظيفي للقابلات.

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اختيار مهنة القبالة كان عن رغبة وقناعة	4.2	0.894
2	تقدمين ما بوسعك للقيام بمهامك	4.85	0.366
3	تتمتعين بالمعرفة والخبرة الكافية للقيام بعملك	4.1	0.852
4	تتمتعين بدافعية نحو إنجاز مهامك	4.3	0.923
5	تقدمين الدعم اللازم للزميلات الجدد	4.45	0.999
6	تتوفر كل الإمكانيات المادية اللازمة للقيام بمهامك	1.7	1.218
7	تؤدين مهامك بإتقان	4.9	0.308
8	أنت راضية كل الرضا عما تقدمينه من عمل	4.95	0.224
	المعدل	4.18	0.723

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (05) أن معظم القابلات قد أدلين بموافقتهن على كل العبارات الدالة على مستوى أدائهن -ما عدا العبارة (06)- وهذا ما جعل المتوسطات الحسابية تقع ضمن المجال موافق، مع درجة تجانس معتبرة تراوحت بين 0.224 و 0.999 أما العبارة (06) والمتعلقة بمدى توفر الإمكانيات المادية للقيام بمهامهن فلاقت رفضا كبيرا، إذ قدرت قيمة الوسط الحسابي بـ

1,7 وهي واقعة ضمن المجال غير موافق تماما [1,80,1 مع درجة تجانس في الإجابات قدرت بـ 1,218.

بعد استعراضنا لنتائج استمارة الاستبيان، يمكن القول إن معظم القابلات العاملات بالمؤسسة محل الدراسة اخترن هذه المهنة عن قناعة ورغبة منهن، وهن يتمتعن بمعرفة وخبرة كافية تؤهلن للقيام بعملهن على أكمل وجه، بالرغم من النقص الفادح في الإمكانيات المادية الضرورية للعمل، وهذه القناعة والرغبة لم تكن نتيجة اهتمام إدارة المؤسسة، وإنما رغبة وإيماناً منهن بضرورة إتقان العمل بالرغم من الظروف الصعبة التي يزاوئن فيها عملهن، وكون عملهن ومهنتهن هي عمل إنساني بالدرجة الأولى.

## 2-2\_ اختبار الفرضيات

قبل القيام باختبار الفرضيات علينا أولاً معرفة نوع التوزيع الذي تخضع له بيانات الدراسة مستخدمين في ذلك اختبار Kolmogrov\_Smirnov المعلمي، حيث تكون قاعدة القرار بقبول الفرض العدمي بمعنى البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0,05 والجدول رقم (06) يبين ذلك.

### الجدول رقم (06): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

توزيع البيانات	Kolmogrov_Smirnov		المتغيرات
	مستوى الدلالة	القيمة الإحصائية	
طبيعي	0.200	0.118	الدعم التنظيمي المدرك (X)
طبيعي	0.105	0.190	أداء القابلات (Y)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن كلا من متغيري الدراسة الدعم التنظيمي المدرك وأداء القابلات مستوى معنويتهما باختبار التوزيع الطبيعي أكبر من 0.05. وبالتالي فإننا نقبل الفرض العدمي القائل بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً، وهذا ما يجعلها صالحة للتحليل.

هذا وقد تم تبني قاعدة قرار تعد المرجع المعتمد في مدى قبول أو رفض هذه الفرضيات، وتمثلت في قبول الفرضية الصفرية أو العدمية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) والعكس صحيح.

## 1-2-2: اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ). وللتحقق من صحتها، تم استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي المتعدد من أجل التأكد من وجود أثر للدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات. والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدولين (07) و(08).

الجدول رقم (07): الانحدار المتعدد لأثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات.

SIG	F	معامل الانحدار	R <sup>2</sup>	R	البيان
0.810	0.320	_0.081	0.057	0.238	أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الجدول رقم (08): معاملات الانحدار لاختبار الانحدار المتعدد لأثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات.

SIG مستوى الدلالة	T	معامل الانحدار B <sub>i</sub>	المتغيرات
0.737	_0.342	_0.059	العدالة التنظيمية
0.455	0.765	0.236	الدعم القيادي
0.404	_0.857	_0.258	المكافآت وظروف العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج التحليل الإحصائي أن معامل الارتباط قد بلغ 0,238 بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك مجتمعة وأداء القابلات وأن معامل التحديد قد بلغ 0,057. ولكن هذه النتائج تبقى غير معنوية في ظل عدم معنوية معاملات الانحدار، والتي كانت كلها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في الدراسة وهو 0,05. ومن ثم يقبل الفرض العدمي، والذي يقر بعدم وجود

أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات بالمؤسسة محل الدراسة. وأن النموذج الممثل للعلاقة غير معنوي، والدليل على ذلك عدم معنوية اختبار F حيث بلغت مستوى دلالاته 0,810 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وهو 0,05. ومنه فإن أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات في هذه الدراسة غير دال إحصائياً.

تتعارض النتائج المتوصل إليها بالدراسة الحالية مع ما توصلت له الدراسات السابقة، كدراسة محمود عبد الرحمان الشنطي (2014) ودراسة Linda Rhoades and Robert Eiesenberger، حيث توصلت الدراسة الأولى إلى أن للدعم التنظيمي المدرك دور فعال في تعديل العلاقة العكسية الموجودة بين ضغوط العمل والأداء التنظيمي، إذ يعمل على التخفيف من ضغوط العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء. أما الدراسة الثانية والتي تم فيها استعراض لأكثر من 70 دراسة أجنبية متعلقة بالدعم التنظيمي المدرك، فقد أكدت الدراسة رد فعل العاملين على ما يدركونه من دعم إيجابي يتمثل في بذل المزيد من الجهد لتحسين مستويات الأداء.

يمكن تفسير هذا التعارض بما توصلنا إليه من نتائج تخص حقيقة الدعم التنظيمي المدرك لدى القابلات بالمؤسسة الصحية محل الدراسة، والذي حسب ما رأيناه فهو شبه سلبي نحو ما تقدمه المؤسسة من دعم تنظيمي، خاصة فيما يتعلق ببعدي العدالة التنظيمية والمكافآت وظروف العمل. أما البعد المتعلق بالدعم الإشرافي أو القيادي فقد لاحظنا نسبة موافقة عالية على دعم رئيسة المصلحة للقابلات، وهذا حسب رأينا هو من أسباب جعل أداءهن ذو مستوى حسن بالرغم من الضغوط المهنية المعاشة.

## 2-2-2 اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي العدالة التنظيمية على أداء القابلات عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )" وللتحقق من صحتها تم استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي البسيط والنتائج المتحصل عليها موضحة بالجدول رقم (09).

الجدول رقم (09): نتائج اختبار الانحدار البسيط لأثر بعد العدالة التنظيمية على أداء القابلات.

SIG	T	SIG	F	معامل B الانحدار	R <sup>2</sup>	R	البيان
0.768	_-0.299	0.768	0.089	_ 0.042	0.005	0.07	العدالة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن معامل الارتباط قد بلغ 0,07 بين العدالة التنظيمية وأداء القابلات، وأن معامل التحديد قد بلغ 0,005، ولكن هذه النتائج تبقى غير معنوية إذا نظرنا إلى مستوى الدلالة الإحصائية الخاصة باختبار T والمقدرة بـ 0,768 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة أي 0,05. ومن ثم يقبل الفرض العدمي، والذي يقر بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على أداء القابلات، وأن النموذج الممثل للعلاقة غير معنوي ذلك أن مستوى الدلالة الخاص باختبار F أكبر من 0,05، حيث قدرت بـ 0,768 ومن ثم فالأثر غير دال إحصائياً.

### 2-2-3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها الدعم القيادي على أداء القابلات عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) وللتحقق من صحتها تم استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي البسيط. والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10): نتائج اختبار الانحدار البسيط لأثر بعد الدعم القيادي على أداء القابلات.

SIG	T	SIG	F	معامل B الانحدار	R <sup>2</sup>	R	البيان
0.863	0.176	0.863	0.031	0.038	0.002	0.041	الدعم القيادي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن معامل الارتباط قد بلغ 0,041 بين الدعم القيادي وأداء القابلات، وأن معامل التحديد قد بلغ 0,002، لكن طبعا هذه النتائج تبقى أيضا غير معنوية

بالنظر إلى قيمة T والبالغة 0,176. وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى دلالتها المقدر بـ 0,863 أكبر من مستوى الدلالة المعتمد. ومن ثم نقبل الفرض العدمي الذي يقر بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للدعم القيادي على أداء القابلات. وأن النموذج الممثل للعلاقة غير معنوي نتيجة قيمة مستوى الدلالة الخاصة باختبار F والبالغ 0,863 وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد. ومنه فالأثر غير دال إحصائياً.

#### 4-2-2: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها المكافآت وظروف العمل على أداء القابلات عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ). وللتحقق من صحتها تم استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي البسيط. والنتائج المحصل عليها مبينة في الجدول رقم (11).

الجدول رقم (11): نتائج اختبار الانحدار البسيط لأثر بعد المكافآت وظروف العمل على أداء القابلات.

البيان	R	R <sup>2</sup>	B معامل الانحدار	F	SIG	T	SIG
المكافآت وظروف العمل	0.148	0.022	_-0.145	0.089	0.768	_-0.636	0.533

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على SPSS.

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن معامل الارتباط قد بلغ 0,148 بين بعد المكافآت وظروف العمل وأداء القابلات. وأن معامل التحديد قد بلغ 0,022. لكن أيضاً هذه النتائج تبقى غير معنوية بالنظر إلى قيمة T والبالغة 0,636 وهي غير دالة إحصائياً لأن مستوى دلالتها المقدر بـ 0,533 أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد، ومن ثم تقبل الفرض العدمي الذي يقر بعدم وجود أثر للمكافآت وظروف العمل على أداء القابلات. وأن النموذج الممثل للعلاقة بين المتغيرين غير معنوي نتيجة عدم معنوية قيمة اختبار F إذ بلغت مستوى دلالتها 0,768 وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد. ومنه فالأثر غير دال إحصائياً.



من خلال الدراستين النظرية والتطبيقية لموضوع أثر الدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات. تم التوصل إلى مجموعة من النتائج بنيت على أساسها جملة من الاقتراحات.

### أولاً: النتائج

في ضوء نتائج إجابات أسئلة الدراسة ومناقشة فرضياتها فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- غياب مفهوم الدعم التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل. نتيجة غياب العوامل التنظيمية المدعمة له كالعادلة التنظيمية، المكافآت وظروف العمل وغيرها. ما عدا الدعم القيادي والإشرافي والذي كان نتيجة مبادرات فردية.

2- حالة تدمر واستياء تعيشها القابلات في المؤسسة محل الدراسة على غرار باقي المؤسسات الاستشفائية العمومية الوطنية نتيجة عدم رضاهم عن عدة أمور أهمها ما يلي:

- تدني الراتب الشهري مقارنة مع عبئ الأعمال.

- عدم توفر ظروف العمل المناسبة.

- نقص فادح في الموارد البشرية العاملة بمهنة القبالة. ويتفق هذا مع إحدى الإحصائيات الخاصة بمهنة القبالة في الجزائر، إذ تشير بعض المصادر إلى توفر قابلة وحيدة لتوليد 1500 امرأة سنويا وهي خارقة لمعايير منظمة الصحة العالمية والمقرة بتحديد قيام القابلة بالتكفل بـ 175 ولادة سنويا. (بو الجدري، 2017، صفحة 1)

- عدم توفر الطبيب الأخصائي في أمراض النساء والتوليد في أغلب الأحيان، مما يشكل خطرا كبيرا حسب رأيهم على الحالة الصحية للمرأة الحامل وجنينها، خصوصا مع إصدار التعلية الجديدة المقررة بعدم تحويل النساء الحوامل، والتقييد بما هو مسجل بالدفتر الصحي فيما يخص المكان المضبوط الذي يتكفل فيه بعملية التوليد.

- عدم الإحساس بالأمن الوظيفي، الالتزام الوظيفي، المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

3- وجود أثر للدعم التنظيمي المدرك على أداء القابلات لكنه غير دال إحصائياً بهذه الدراسة، وهذا ما جعلنا نقبل الفرضيات العدمية المقررة بعدم وجود أثر للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع. مع عدم إمكانية تعميم النتيجة. فالنتيجة الحالية تخص القابلات العاملات بالمؤسسة محل الدراسة فقط والدليل على ذلك هو معارضة النتائج المتوصل إليها مع الدراسات السابقة. ويعود السبب حسب رأينا إلى ما ذكر سابقاً حول واقع الدعم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة والذي يكاد ينعدم.

4- بالرغم من مستوى الدعم التنظيمي المدرك المتدني أو السلبي لدى القابلات العاملات بالمؤسسة الصحية محل الدراسة إلا أن مستوى الأداء كان حسناً حسب رأيهن، والدليل على ذلك هو وقوع معدل المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجة الموافقة على بعد مستوى الأداء الوظيفي للقابلات في المجال موافق، حيث بلغ 1,82.

#### ثانياً: الاقتراحات

انطلاقاً من نتائج الدراسة يمكن صياغة جملة من الاقتراحات التي نوردتها فيما يلي:

- ضرورة إعادة النظر في الأنماط التسييرية المعتمدة بالمؤسسات الاستشفائية العمومية الوطنية، والعمل على تطويرها باعتماد أساليب تسييرية حديثة تأكدت قدرتها على تفعيل الأداء التنظيمي كتمكين العاملين، الدعم التنظيمي الإدارة بالمشاركة وغيرها.

- ضرورة الاهتمام بمهنة القبالة سواء على المستوى التعليمي أو المستوى العملي وهيئة كل الظروف الضرورية لممارسة القابلات مهامهن بأريحية وإتقان، من نظافة وأدوية وتجهيزات. بالإضافة إلى توفير أطباء أخصائيين في أمراض النساء والتوليد في كل أوقات الدوام، مما يقلل من الضغط النفسي لدى القابلة والمرأة الحامل.

- ضرورة اعتماد نظام حوافز يمكن من استقطاب حاملي شهادة البكالوريا من الالتحاق بتخصص مهنة القبالة.

- التركيز على الجانب المعنوي من خلال اعتماد نظام حوافز ومكافآت مرتبط بمسئولية الأداء المتميز.

- اعتماد الأوامر الكتابية كي يتحمل كل مسؤوليته وعدم ظلم القابلة من طرف الأطباء الاختصاصيين في حالة تحويل النساء الحوامل أو رفضهن.

- القيام بدراسات في هذا المجال بغية إيجاد حلول للمشاكل التي تعاني منها القابلة.

## المراجع

بلال كرامش. (2006). أثر التدريب على الأداء في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة جيجل. جيجل.

حسن فلاح عداي الحسيني. (2000). الادارة الاستراتيجية. عمان: دار وائل للنشر.

حماد أسعد أبورمان، عبد القادر فالج الخوري، و عبد الرحمان فيصل البوريني. (1، 2011). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. تاريخ الاسترداد 7 7، 2018، من

[https://www.researchgate.net/publication/259784926\\_allaqt\\_byn\\_aldm\\_altnzymy\\_almdrk\\_walaltzam\\_altnzymy\\_drast\\_mydanyt\\_fy\\_almstshfyat\\_alardnyt](https://www.researchgate.net/publication/259784926_allaqt_byn_aldm_altnzymy_almdrk_walaltzam_altnzymy_drast_mydanyt_fy_almstshfyat_alardnyt)

راوية محمد حسن. (2003). رواية محمد حسن، ادارة الموارد البشرية : رؤية مستقبلية. الاسكندرية: الدار الجامعية.

رؤى الطويلي. (5، 7، 2022). ماهي القبالة؟ تاريخ الاسترداد 4 30، 2023، من رحمة الولادة الطبيعية:

<https://www.rahmahbirth.com/post/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A9>

زينب لبقع، و أم الخير شتاتحة. (15، 01، 2013). دراسة و تحليل المعاناة في العمل من المقاربات الكلاسيكية إلى المقاربات الحديثة والمعاصرة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 08(25)، 160-185.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشري (الإصدار الطبعة الأولى). المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع .

عبد الرحمان محمود الشنطي. (2015). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدّل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. القدس: مجلة القدس.

عبد الصادق. (2016). تأثير الدّعم التنظيمي المدرك في سلوكيات عمل الملاك الصحي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 13 (40).

محمد عادل زايد. (2006). العدالة التنظيمية : المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، . القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،.

ياسمين بو الجدري. (07، 08، 2017). حوامل يشتكين وقابلات ينددن. تاريخ الاسترداد 12 27، 2018، من جريدة النصر:

id=77&view=article&https://www.annasronline.com/index.php?option=com\_content

339/27/12/2018/22:21

يسار راضي ياسر الصرايرة. (2016). أثر الدّعم التنظيمي المدرك في أسباب دوران العمل للأطباء والممرضين : دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية في جنوب الأردن، رسالة ما جستير، جامعة مؤتة الأردن.

Harhoura, R. (2010, 7 10). *Sages-femmes en Algérie : «Un métier à risque»*. Consulté le 4 30, 2023, sur Djazairress: <https://www.djazairress.com/fr/horizons/11832>

ICM. (2017). *Définition Internationale de la Sage-Femme de l'ICM*. Consulté le 4 30, 2023, sur [https://www.internationalmidwives.org/assets/files/definitions-files/2019/07/cd2011\\_001-v2017-fre-definition-de-la-sage-femme.pdf](https://www.internationalmidwives.org/assets/files/definitions-files/2019/07/cd2011_001-v2017-fre-definition-de-la-sage-femme.pdf)

Peretti, M. J. (2001). *Dictionnaire des ressources humaines* (éd. 2). Paris: vaibert.

Journal „Perceived organizational support: A Review of the literature .(2002) .Rhoades linda و Eisenberger Robert (4) 187 .of Applied Psychology

Wuidar , D., & Stinglhamber , F. (s.d.). *L'IMPACT DU SUPPORT ORGANISATIONNEL PERÇU ET DE L'INTERACTION TRAVAIL-FAMILLE SUR LE STRESS DES POLICIERS*. Consulté le 4 30, 2023, sur <https://www.agrh.fr/assets/actes/2009wuidar-stinglhamber-hanin123.pdf>