

## الاختيار المهني ودوره في توجيه مسار الهوية المهنية للممرض

### Professional choice and his role to guiding the professional identity of the nurse

الباحثة: معزوزي عتيقة\*<sup>1</sup> & أد. نعيجة رضا<sup>2</sup>

<sup>2+1</sup> مختبر الدراسات الإفريقية للعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

كلية العلوم الإنسانية، والاجتماعية، والإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر.

تاريخ إرسال المقال: 2019/04/12 تاريخ القبول: 2019/10/09 تاريخ النشر: 2020/02/16

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية عملية الاختيار المهني في توجيه مسار الهوية المهنية للممرض، حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار، على عينة قدرت ب 30 ممرض، وتم اختيارهم باستخدام المعاينة العشوائية البسيطة، من بين مجتمع بحث يتكون من 122 ممرض. وقد تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان، وكذا الملاحظة البسيطة، وتوصلنا إلى نتيجة هامة وهي: إذا كان اختيار الفرد لمهنة التمريض غير نابع من رغبة ذاتية، يولد لدى الممرض بعد التوظيف رغبة في تغيير المهنة، كتعبير عن عدم الشعور بالانتماء إلى المهنة، إضافة إلى عدم شعور الممرض بالفخر بمهنته كدليل على عدم تحقيق الذات.

كلمات مفتاحية: الاختيار المهني; الهوية المهنية; الممرض; مهنة التمريض; معهد التكوين شبه الطبي.

Abstract: The aim of this study is to highlight the importance of professional selection process in guiding the professional identity of the nurse, we conducted a field study at the specialized public hospital « Mohamed Boudiaf », in the wilaya of Bechar, on a sample of 30 nurses, and they were selected using simple random sampling from a research community of 122 nurses.

The data was collected using the questionnaire tool and simple observation, we have reached an important conclusion : If the individual's choice of nursing profession is not motivated by self-desire, the nurse is born after employment desire to change the profession, in addition to not proud of his profession as evidence of self-fulfillment.

Keywords : Professional choice ; professional identity ; Nurse ; Nursing Profession ; Institute of paramedical training.

## مقدمة:

لقد أصبح الأفراد اليوم يحملون تصورات نحو العمل تتجاوز الرغبة في الحصول على الكسب المادي إلى البحث عن وظيفة تضمن لهم تحقيق الذات، وجودة الحياة في العمل، وهذا راجع الى التغيرات السريعة، التي عرفها عالم العمل والتنظيمات، في المجتمع الحديث، وما ترتب عنها من تشعب المهن، والتخصصات، وكذا كبر حجم المؤسسات، وتزايد المنافسة.

هذا ما يفرض على كل مؤسسة أن تسعى إلى التميز، وفرض نفسها في سوق العمل، وذلك لا يتحقق إلا بقدرتها على استقطاب موارد بشرية فعالة تستخدمها كطاقة لرفع إنتاجيتها، ومن أهم الاستراتيجيات التي يمكن اتخاذها لتحقيق ذلك هو وضع الفرد في المهنة التي يتوافق معها نفسياً، وشخصياً، حيث تكون دوافعه لاختيار المهنة نابعة من رغبته، وقناعاته الذاتية، هذا ما جعل جل الدراسات، والنظريات النفسية، والاجتماعية الحديثة تتخذ وجهة جديدة، تقوم على فلسفة مراعاة رغبات الأفراد وتطلعاتهم، وتوافقهم مع متطلبات المهنة، أثناء عملية الانتقاء، سعياً للحصول على موارد بشرية مستقرة، لأن خيارات الفرد المهنية التي قد تكون غير نابعة من ذات الفرد، وإنما من رغبة الأباء، أو الأصدقاء، أو مجرد السعي نحو الكسب المادي، يترتب عنها عدم قدرة الفرد على التكيف، والاندماج في ميدان عمل، مما يفقده هويته المهنية وحتى الذاتية، وتزيد رغبة في ترك العمل، كسلوك يعبر عن عدم توافق الفرد مع مهنته وبعثه عن هوية مهنية أخرى تناسبه.

لذا فقد ظهرت الكثير من الدراسات التي تؤكد على أهمية مرحلة الاختيار المهني، وضرورة البحث في وضع آليات مدروسة، وعلمية تقوم على تصميم الاختبارات النفسية، وإجراء المقابلات الميدانية لتحليل الفرد بدراسة خصائصه الجسدية، والنفسية، والاجتماعية، من جهة، وتحليل العمل، وما يتطلبه من مهام، ونشاطات، من جهة أخرى بهدف تحقيق المواءمة بين الفرد، وعمله سعياً لوضع الشخص في مكان عمله المناسب، للحصول على جماعة عمل تحمل هوية مهنية إيجابية تجاه عملهم.

في هذا السياق سنحاول من خلال بحثنا هذا إسقاط الضوء على مهنة التمريض كنموذج لدراستنا هذه، وقد وقع اختيارنا لهذه المهنة باعتبارها من المهن الحساسة، والتي تتطلب القيام بالعديد من المهام، والنشاطات العملية، والفكرية، مما ينتج عنه تعدد المسؤوليات، وزيادة ضغط العمل، خاصة وأنها من الخدمات التي لا تقبل التأجيل، كما أنها مهنة إنسانية تتطلب التعامل مع كل فئات المجتمع باختلاف أعمارهم، وجنسياتهم، وانتظارهم، هذا ما يتطلب انتقاء أفراد يحملون مواصفات خاصة تتوافق ومتطلبات المهنة، عن طريق وضع شروط انتقاء، وتعيين أنسب الأفراد لدخول التكوين شبه الطبي، حتى نضمن استقرار العامل بالمؤسسة.

من هذا المنطلق سنحاول من خلال دراستنا الميدانية التي أجريت بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار، أن نكشف عن الدوافع المسبقة (قبل دخول التكوين بالمعهد العالي للتكوين شبه الطبي بولاية بشار) لتوجه ممرضو الصحة العمومية نحو امتحان التمريض، وكذا وصف المعايير التي يعتمدها معهد التكوين شبه الطبي في انتقاء الأفراد الجدد لتلقي التكوين.

تنطلق دراستنا من التساؤل حول عملية الاختيار المهني، ودورها في توجيه مسار الهوية المهنية لدى ممرضو الصحة العمومية بالمؤسسات العمومية الاستشفائية.

وذلك من خلال البحث في العلاقة بين متغير دوافع اختيار الفرد لمهنة التمريض، وبناء الهوية المهنية، التي تعني بناءً على الدراسات السابقة مجمل التصورات التي يحملها العامل فيما يتعلق بالشعور بالانتماء إلى المهنة، والرغبة في الاستقرار بها، وعدم تغييرها، وكذا تحقيق ذاته من خلال الشعور بالفخر.

يأتي الأفراد إلى ميدان التمريض محملين بمجموعة من الأفكار، والتصورات، وأهداف، ودوافع كامنة وراء توجههم لامتحان التمريض، إلا أن عملية الانتقاء الفعالة التي تعتمد عليها المعاهد العليا للتكوين شبه الطبي، هي الأداة الوحيدة التي يمكن من خلالها الكشف عن تلك الدوافع، وبالتالي يمكن من خلال الانتقاء المدروس أن يتم اختيار الأفراد الذين تتوافق تصوراتهم مع طبيعة هوية مهنة التمريض لتفادي إحراف مسار الهوية المهنية مستقبلاً.

من هذا المنطلق سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل المركزي:

ما علاقة مرحلة الاختيار المهني بتوجيه مسار الهوية المهنية لدى الممرضين؟

ويندرج تحت التساؤل المركزي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما طبيعة، وخصوصية مهنة التمريض؟
2. فيما تتمثل دوافع اختيار الممرض مهنة التمريض بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بشار؟ وما علاقة ذلك بالهوية المهنية (الشعور بالانتماء للمهنة، تحقيق الذات) للممرض؟
3. إلى أي مدى يتم اتخاذ التصورات، والدوافع المسبقة التي يحملها الأفراد، وكذا خصائصهم النفسية، والشخصية، بعين الاعتبار أثناء انتقاء الافراد لدخول التكوين شبه الطبي بالمعهد العالي للتكوين شبه الطبي بولاية بشار؟ وكيف ينعكس ذلك على الهوية المهنية للممرض مستقبلاً؟

## متغيرات، وأبعاد، ومؤشرات الدراسة:

تقوم دراستنا على إيجاد العلاقة بين متغير الاختيار المهني، ومتغير الهوية المهنية، هذه الأخيرة تحمل العديد من التعاريف إلا أنها تشترك في تحديدها على أنها مجموعة من التصورات التي يحملها العامل نحو مهنته، من خلال ما تحققه له من شعور بالانتماء إلى مهنة، مؤسسة العمل، جماعة العمل، وكذا الحصول على الاعتراف من طرف الآخرين (المجتمع)، وتحقيق الذات. لذا فقد ارتأينا أن نركز في دراستنا على بعدين فقط من أبعاد الهوية وهما: بعد الشعور بالانتماء إلى المهنة، والتي يعبر عنها مؤشر الرغبة، أو عدم الرغبة في تغيير المهنة، وثانيا بعد تحقيق الذات، والذي يعبر عنه مؤشر الشعور، أو عدم بالفخر لامتهان التمريض.

## أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة، وخصوصية مهنة التمريض.
- الكشف عن دوافع اختيار الممرض لمهنة التمريض، وعلاقة ذلك ببناء الهوية المهنية.
- توضيح أهمية أخذ معاهد التكوين شبه الطبي بعين الاعتبار التصورات، والدوافع المسبقة التي يحملها الأفراد، وكذا خصائصهم النفسية، والشخصية، في انتقاء الأفراد الجدد، وتأثير ذلك على الهوية المهنية للممرض مستقبلا.

## أهمية الدراسة:

- التحسيس بإمكانية التنبؤ بمسار الهوية المهنية، من خلال دراسة مرحلة الاختيار المهني.
- الكشف عن أهمية وضع معايير مدروسة لانتقاء الأفراد الجدد في توجيه الهوية المهنية.
- مساعدة صناع القرار في التعرف على العوامل التي يمكن على أساسها وضع معايير فعالة لانتقاء الأفراد الجدد، بهدف تكوين جماعة عمل تحمل هوية مهنية إيجابية تتوافق ومتطلبات مهنة التمريض.

## أولاً: تحديد المفاهيم.

يتناول البحث مجموعة من المفاهيم تعد بمثابة موجه لمختلف مراحل البحث، والتي سنتطرق إلى تحديدها على النحو التالي:

## 1. مهنة التمريض:

تتعدد التعاريف المتعلقة بتحديد مفهوم التمريض نذكر من بينها ما يلي:  
يعرف التمريض على أنه "الوظيفة التي لها أسس علمية، وثقافية تقتزن بوجود مهارات خاصة بشاغليها، كما تتطلب تلك الوظيفة التكيف الشخصي، والخبرة، والتخصص، ويضيف آخرون أنه ينبغي أن تستكمل هذه الوظيفة بصحوة الضمير الذي يوجه صاحبه، أو صاحبها لعمل الخير، والرقابة على أفعاله، وتعد مهنة التمريض بمقدمة المهن التي تفرض على ممارسيها قدراً كبيراً من

التضحية، والشجاعة، والاستقرار النفسي، وخصائص إنسانية أخرى تتمثل في الصبر، والتحمل، والعطف سعياً للحصول على صفة ملائكة الرحمة للمريض، وخير من يواسيه، ويخفف ألامه<sup>1</sup> كما يعرف "التمريض على أنه علم، وفن، ومهارة يتم من خلال تقديم الخدمات الصحية للمجتمع، فهو علم لأنه يعتمد على كثير من العلوم الأساسية كعلم التشريح ووظائف الأعضاء، وهو فن، ومهارة لأنه يتطلب دقة في العمل، وسرعة في البديهة، والأداء مع الإخلاص".<sup>2</sup> من خلال ما سبق يعرف التمريض بشكل عام على أنه علم، وفن يشترط لممارسته تكويناً متخصصاً بأحد معاهد التكوين شبه الطبي، كما يتطلب امتحان التمريض أخلاقاً مهنية تتمثل في التحلي بالحس الإنساني العالي، واليقظة، وروح الصبر، والتضحية من أجل تقديم خدمات صحية فعالة تقوم على الرعاية الشاملة.

### II. الممرض:

يعرف الممرض على أنه "الشخص الذي استوعب البرامج، أو المتطلبات الأساسية، الأخلاقية، والعملية، والعلمية لعلم التمريض، فأصبح قادراً على القيام، وممارسة عمله بعد أن أصبحت لديه المعرفة الكافية لتقديم أفضل الخدمات الصحية للأفراد للوقاية من الأمراض، والسيهر على راحتهم أثناء المرض.

كما يعتبر الممرض او الممرضة الضلع الثاني لمثلث الخدمة الصحية في المؤسسات الصحية لذلك يزداد الطلب عليهم في المؤسسات العامة والخاصة.<sup>3</sup>

### III. مفهوم الاختيار المهني:

تعدد التعاريف المتعلقة بتحديد مفهوم الاختيار المهني، باختلاف المداخل النظرية المفسرة لها، إلا أننا نلاحظ أن هناك تباين بين التعاريف التي ترى بأن عملية الاختيار المهني تتحكم فيها عوامل داخلية تتعلق بالفرد وخصائصه الذاتية، وأخرى ترى بأن عملية الاختيار تحكمها عوامل خارجية قد تكون اقتصادية (سوق العمل، المنظمات)، اجتماعية (رغبة الآباء، الطبقة الاجتماعية، التنشئة الاجتماعية... الخ)، أو سياسية، من بين تلك التعاريف نذكر منها ما يلي:

يعتبر "سوبر Super" اختيار المهنة هي واحدة من لحظات الحياة التي يدعى الفرد من خلالها إلى تأكيد التصور الذاتي لنفسه بشكل واضح، وذلك بمواجهة مختلف النماذج المتنوعة التي تمنحها المهن، والتي هو ملزم بالاختيار من بين بينها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعد على العززي، الادارة الصحية، دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، الاردن عمان، ط: 01، 2009، ص: 32-33.

<sup>2</sup> محمد عصام طريبه، شادي احمد ابو خضرا، اساسيات في علم الاجتماع الطبي، دار حمورابي وبنان للنشر والتوزيع، عمان، ط: 200901، ص: 160.

<sup>3</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

يتضح لنا من خلال هذا المفهوم أن الاختيار المهني مرتبط بتشكيل الوعي المهني لدى الفرد في مرحلة عمرية معينة، والتي عادة ما تكون فترة المراهقة، مما يمنحه القدرة على الاختيار الواعي لمهنة معينة من بين البدائل المتاحة.

كما يعرف فتحي محمد موسى الاختيار المهني بأنه "انتقاء أصلح الأفراد وأكفهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، أو المرشحين لمنصب شاغر، وهو من تعريفه هذا يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب"<sup>2</sup> ينطلق هذا التعريف من التركيز على دور المؤسسة في التحكم في عملية الاختيار المهني، ليس انطلاقاً من رغبات الفرد، وإنما بما تضعه المؤسسة من معايير وشروط.

هذا ما يتوافق مع الاتجاه الذي يرى بأن الأفراد غير قادرين على تقييم قدراتهم، وحاجاتهم، مما يتطلب وضع اختبارات نفسية، ومقابلات دقيقة، نستطيع من خلالها الكشف عن مدى توافق الفرد مع متطلبات المهنة.

أما إجرائياً فنقصد بالاختيار المهني مجموعة العوامل الذاتية المتحكمة في اختيار الفرد لمهنة التمريض، من جهة، والمعايير التي تعتمد عليها معاهد التكوين شبه الطبي في انتقاء الأفراد الجدد من جهة أخرى، وانعكاسات ذلك على تشكل الهوية المهنية للعامل شبه الطبي.

#### IV. مفهوم الهوية المهنية:

تُعرّف الهوية على أنها: "مركب من المعايير، الذي يسمح بتعريف موضوع، أو شعور داخلي ما، وينطوي الشعور بالهوية على مجموعة من المشاعر المختلفة، كالشعور بالوحدة، والتكامل، والانتماء، والقيمة، والاستقلال، والشعور بالثقة المبني على أساس من إرادة الوجود."<sup>3</sup>

أما "حسب Osty الهوية المهنية هي أيضا هوية حرفة ما، هذه الهوية إذن بالنسبة للفرد تمثل حاجته للاندماج الاجتماعي، من أجل تحقيق نوع من الاعتراف بالذات. الهوية المهنية في هذه الحالة تصبح شعور بالانتماء إلى مهنة نابعة من تنشئة اجتماعية، والتي تكون نتيجتها التطابق مع المعايير الجماعية، هذه الأخيرة تتميز باستخدام الممارسات، المفردات، أو الإيماءات المشتركة."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Gadbois Charles( **Choix professionnel et conception de soi**), L'année psychologique, vol 67, n°2, p : 600.

<sup>2</sup> فتحي محمد موسى، مرجع سابق، ص : 92.

<sup>3</sup> اليكس ميكشيللي، ترجمة على وطفة، الهوية، الطبعة العربية الأولى، دار النشر الفرنسية، دمشق، 1993، ص 15.

<sup>4</sup> Anne-Marie Fray, Sterenn Picouleau, **Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail**, *Management & Avenir*, 2010/8 (n° 38), p79.

كما تعرف على أنها "مركب الهوية الشاملة للشخص؛ فهي تدل على البعد الاجتماعي، وكذا الفردي. حيث تصبح الهوية المهنية مكونات سيكو فردية أكثر منها اجتماعية؛ تضمن للفرد نوع من الانسجام في وجوده، وتصرفه في العمل"<sup>1</sup>

يتضح لنا من خلال هذه التعريفات بأن الهوية المهنية هي مجموعة من التصورات، القيم، ومعايير الذاتية، والاجتماعية التي يكتسبها الفرد من طرف الآخرين، خلال التنشئة الاجتماعية، والخبرة في الحياة، وهي يتشكل من خلال الشعور بالانتماء إلى المهنة، والمؤسسة، وجماعة العمل، وكذا تحقيق الاعتراف، والحصول على الاستقلالية.

ويرتبط مفهوم الاختيار المهني بمفهوم الهوية المهنية "لأن اختيار المهنة هو انعكاس لهوية الفرد، التي هو عليها في وقت الاختيار، ومهنة الفرد هي واحدة من أهم المكونات المهمة لهويته الاجتماعية، ولأنها، وحتى مصيره في وجوده الخاص."<sup>2</sup>

ثانيا: خصائص مهنة التمريض.

تتسم ممارسة المهام التمريضية بخصوصية مهنية متميزة، حيث تفرض المهنة على ممارسيها التحلي بسلوكات، وقيم، ومعايير مهنية، وأخلاقية خاصة يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. الالتزام بتأدية الخدمة الصحية في وقتها المناسب: فهي "غير قابلة للتأجيل وتتطلب في غالبيتها السرعة في تقديمها."<sup>3</sup>

2. ضرورة تحقيق التوازن بين العلاقة الإنسانية، والمهنية في رعاية المريض: الممرض هو أقرب شخص للمريض، يشعر بمعاناته الصحية، وحتى الاجتماعية خاصة في بعض المصالح الاستشفائية التي يقضي فيها المرضى مدة طويلة، "حيث يلخص Schulman في براعة، وإيجاز دور الممرضة عندما يصفها بأنها بديل الأم Mother Surrogn فهي للمريض كالأم لوليدها، وقد أسبغت الممرضة-بوصفها انثى-مزيدا من العطف، والعناية على هذا الدور."<sup>4</sup> لذا فإن الممرض قد يتأثر بالمرضى، إلا أنه لا بد أن يتحلى بنوع من التوازن بين مشاعره الإنسانية، وأداءه المهني "فالموت مثلاً يعتبر من التجربة الروتينية

<sup>1</sup> CHRISTIANE Gohier, *identités professionnelles d'acteurs de l'enseignement, regard croisés, collection éducation recherche, presses de l'université du Québec, canada, 2007, p238.*

<sup>2</sup> Anne-Marie Fray, Sterenn Picouleau, op cite, p77.

<sup>3</sup> عدمان مريزق، مداخل في الإدارة الصحية، الطبعة الأولى، دار الولاية للنشر والتوزيع، الرياض، ب/ط، 2012، ص:42-43.

<sup>4</sup> فادية فؤاد حميدو محمد، البناء الاجتماعي للمؤسسات الطبية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ب/ط، 2008، ص:161.

لدورهم، فلا يستطيعون أن يتخففوا من أعمالهم المعتادة، لأن سرعان ما يكون هناك مريض آخر في نفس السرير، ولا بد من القيام بمجموعة معقدة من الإجراءات بمجرد أن يموت الشخص بالفعل.<sup>1</sup>

3. عمل الفريق: لا يكتمل عمل الممرض إلا بالتفاعل مع فريق العمل، هذا ما يفرض الاندماج مع جماعة العمل، هذا ما يعمل أيضا على تكوين طاقة إيجابية يمكن من خلالها تجاوز ضغوطات العمل حيث "يؤكد ثورن (2006) Thorne بأن التعاون والاتحاد بين الممرضات يوفر القدرة على التعامل مع المصاعب الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية التي تواجه هذه المهنة."<sup>2</sup>

4. ضغوطات العمل: تعد مهنة التمريض من أكثر المهن التي يتعرض ممرضاتها لضغوطات مهنية ناتجة عن طبيعة عوامل بيئة العمل التي يعمل في إطارها الممرض نذكر منها:

- تعدد المسؤوليات: وما ينتج عنه من صراع الدور حيث يتعرض الممرض إلى تأدية مهام، ومسؤوليات قد تكون متناقضة، حيث "قد أثبتت بحوث عديدة وجود علاقة جوهرية بين صراع الدور، وغموض الدور، ومكونات الإعياء المهني لدى هيئة التمريض."<sup>3</sup> وأهم مسببات صراع الدور لدى الممرض ترجع لوجود خطين من السلطة (طبية، وإدارية داخل المستشفى)، حيث "غالبا ما لا تتمكن الممرضات من إنجاز متطلبات رعاية المريض، وخاصة عندما تكون ذات طبيعة اضطرارية، وذلك في إطار القواعد الإدارية، ولهذا فإنهم يقعون في صراع بين توقعات الأطباء الذين يأخذون بتعليماتهم، وبين توقعات المدير الذي يجب الإذعان لإجراءاته الإدارية."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد علي محمد، سناء حسن الخولي، وآخرون، دراسات في علم الاجتماع الطبي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، ط: 01، 2011، ص: 256.

<sup>2</sup> Catherine Larouche, *Le développement de l'identité professionnelle en formation infirmière par l'utilisation optimale des conceptions infirmières*, Maitrise en Sciences (M.Sc) option formation en sciences infirmière, université de Montréal, 2012, p : 37.

<sup>3</sup> رجاء مريم، (مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض)، مجلة دمشق، المجلد 24، العدد الثاني، 2008، ص: 483.

<sup>4</sup> محمد علي محمد، مرجع سابق، ص: 314-315.



- ضعف الترقية: فمهنة التمريض تتميز " بالنقص، أو انعدام الحراك الوظيفي إذا ما قورنت بغيرها من المهن، فالممرض يظل دائما ممرض، أو المساعد يظل دائما مساعداً ونتيجة لذلك يوجد تدرج طبقي مهني يثير كثير من الصراعات."<sup>1</sup>
- ورديات العمل: تعني " أي تنظيم، وترتيب لساعات العمل بحيث تستطيع مجموعات من العاملين تبادل العمل في أوقات مختلفة كي تستمر المؤسسة في تقديم خدماتها، أو صناعة منتجاتها دون توقف."<sup>2</sup>

هذا ما يميز تقديم الخدمات الصحية بالمستشفى، حيث يجب أن تكون مستمرة على مدار 24 ساعة، مما يفرض تواجد ممرضين لأداء عملهم ليلاً.

تنعكس بيئة العمل التي يعمل بها الممرض بشكل كبير على تشكل هويته المهنية، حيث "أن متطلبات عمل الممرض الكبيرة إذا لم تتوفر لها الوسائل لتحقيقها تؤدي به إلى الإجهاد الانفعالي مما يفقده العنصر الشخصي، فتتبدل مشاعره، ويصبح عرضة للاحتراق النفسي، وما يعزز ذلك هو نقص الدعم الاجتماعي، الذي حذر منه هوبفول (Hobfoll)، حيث يعاني منه الممرضون كثيراً باعتباره مصدراً من مصادر الضغوط التي يواجهونها."<sup>3</sup>

يتضح لنا من خلال ما سبق أن التمريض مهنة حساسة تستدعي وجود أفراد يتمتعون بالتوازن، والاستقرار النفسي، والاجتماعي، والتحلي بالحس الإنساني العالي لمزاوتها، هذا ما يستدعي النظر في طرق، وأساليب انتقاء الأفراد الجدد لدخول المهنة، كخطوة هامة يمكن من خلالها ضمان توفير جماعة عمل تتمتع بهوية مهنية قائمة على الرغبة في المهنة، والوعي بضرورة تقبل ضغوطات، ومتطلبات العمل بها.

<sup>1</sup>- ابتهام أحمد أبو العمرين (مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم)، جميل الطهراوي، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية غزة، 2008، ص:34-35.

<sup>2</sup> عبد الحميد عبدوني، سليمة سايحي، ساعد صباح (العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، 2010، ص:120.

<sup>3</sup> زاوي امال، مزيان محمد (مستوى الاحتراق النفسي عند ممرضين مصالحة الاستعمالات وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية)، المستشفى الجامعي تيجاني دمرجي بتلمسان نموذجاً، مجلة افاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 11، 2018، ص:125.

### ثالثا: الجانب الميداني للدراسة.

#### أ. منهج الدراسة، وأدوات جمع البيانات:

أ. منهج الدراسة: لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على استخدام المنهج الوصفي.  
ب. أدوات البحث: اعتمدنا في جمع البيانات حول موضوع البحث على أداة الاستبيان حيث تضمنت الاستمارة محورين كالتالي:

- المحور الأول: تندرج تحته ستة أسئلة تتعلق بمعلومات شخصية.
  - المحور الثاني: تندرج تحته أربعة أسئلة تتعلق بدوافع اختيار الفرد لمهنة التمريض، وعلاقتها بتشكيل الهوية المهنية للممرض.
- كما اعتمدنا على أداة الملاحظة البسيطة.

وقمنا بإجراء مقابلة تدعيمية مع مدير الدراسات بالمعهد العالي للتكوين شبه الطبي لولاية بشار، بهدف التأكد من بعض المعلومات المتعلقة بالمعايير المعتمدة لانتقاء الأفراد الجدد.

#### II. المجال الزمني، والمكاني، والبشري للدراسة الميدانية:

1. المجال الزمني: دامت الدراسة الميدانية مدة شهرين حيث امتدت ما بين 2019/01/01 إلى 2019/03/01.

2. المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار، وهي مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 357/11 المؤرخ في 17 أكتوبر 2011، الذي يعدل، ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007، تضم المؤسسة 150 سرير.

كما تطلب البحث القيام بزيارة ميدانية لمعهد العالي للتكوين شبه الطبي لولاية بشار، وهو مؤسسة تكوينية أنشأت كمدرسة وطنية للتكوين شبه الطبي (E.N.F.P) في 05 جوان 1973 بموجب المرسوم الوزاري رقم 73-79، ثم حُول في 01 أكتوبر 1985 إلى معهد وطني للتكوين العالي شبه الطبي (N.F.S.P.M.I) بموجب المرسوم الوزاري 85-243.

#### 3. المجال البشري:

يضم مجتمع الدراسة ممرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار، والبالغ عددهم 76 باختلاف تخصصاتهم.

### III. العينة، والمعينة:

شملت عينة البحث 30 ممرض، حيث تم اختيارهم، باستخدام المعينة العشوائية البسيطة.

#### IV. عرض، وتحليل، ومناقشة نتائج الدراسة:

##### 1. مواصفات عينة الدراسة:

جدول (01) يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	33 %
انثى	20	67 %
المجموع	30	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن العينة تضم نسبة 10 % من الذكور، و30 % من الإناث، ويرجع ذلك إلى كثرة عدد الإناث بالمؤسسة مقارنة مع الذكور، حيث يبلغ عدد الإناث بالمؤسسة 169 مقابل 42 الذكور، ويعود ذلك إلى خصوصية المؤسسة، والتي يتمثل نشاطها في رعاية الأمومة، والطفولة، هذا ما يجعل الإناث يفضلون العمل بهذه المؤسسة أكثر من الذكور لتوافق نشاطها مع طبيعة الأنثى.

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
20 – 30 سنة	21	70 %
31 – 40 سنة	06	20 %
41 – 50 سنة	02	07 %
51 – 60 سنة	01	03 %
المجموع	30	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 70 % من العينة هم ممرضين تتراوح أعمارهم بين 20 و30 سنة، لأن أغلب عمال المؤسسة ينتمون إلى فئة عمرية في سن الشباب، هذا ما أكدته لنا ملاحظتنا الميدانية، مما يعكس تمتع المؤسسة بطاقة بشرية هامة تتمتع بالقدرة على أداء المهام بكل نشاط وحيوية وفق ما تتطلبه طبيعة العمل بالتمريض، إلا أن هذه الفئة العمرية تضم أفراداً ليس لديهم خبرة مهنية سابقة في أي مجال، حيث اتجه أغلبهم مباشرة إلى التكوين بمعهد التكوين شبه الطبي بمجرد حصولهم على البكالوريا ثم التوظيف المباشر بالمؤسسة، لذا يعتبر دخولهم إلى العمل بعد انتهاء فترة التبرص أول تجربة مهنية في حياتهم، تبدأ من خلالها تشكل هويتهم المهنية، و تقوم على أساسها بناء تصوراتهم نحو مستقبلهم المهني، ثم تليها نسبة 20 % من العاملين تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة، وهي الفئة العمرية التي تتميز بالكفاءة والخبرة المهنية، ثم نسبة 07 % تمثل ممرضين تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة، في حين نسبة 03 % فقط ممن تتراوح

اعمارهم بين 51 و60 سنة، يعود ذلك إلى إحالة عدد كبير من العمال إلى التقاعد في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى إتباع سياسة زيادة تكوين المرضين وفتح مناصب عمل .

2. دوافع اختيار الفرد لمهنة التمريض، وعلاقتها بتشكيل الهوية المهنية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف.

جدول رقم (03) يوضح دوافع الفرد لاختيار مهنة التمريض.

النسبة المئوية	التكرار	دوافع اختيار المهنة
30 %	09	الرغبة، والميل الذاتي نحو المهنة
17 %	05	رغبة الأباء
03 %	01	التأثر بأحد الأصدقاء
50 %	15	للحصول على منصب عمل فقط
100 %	30	المجموع

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 70 % من العينة تعود أسباب اختيارهم للمهنة إلى دوافع غير نابعة من ذاتهم، ورغباتهم، حيث 50% منها تعود إلى أسباب مادية وهي البحث عن منصب عمل فقط، في ظل قلة مناصب الشغل، حيث يتجه حاملي البكالوريا إلى معاهد التكوين شبه الطبي بدل الجامعة لأنهم يدركون أنه بعد تخرجهم من المعهد سيكون التوظيف مضمون، مقارنة مع خريجي الجامعة الذين لا يجدون عملا ويقضون عدة سنوات في البحث عن عمل، في حين 20 % من العينة ترجع عوامل اختيارهم للمهنة إما إلى رغبة الأباء، أو التأثر بأحد الأصدقاء، في حين 30% من العينة فقط هم المرضون الذين كان اختيارهم للمهنة نابع من رغبتهم، وميولهم الذاتي، وهي نسبة ضئيلة.

إن وجود عدد كبير من المرضين الذين اتجهوا نحو امتحان التمريض بدون رغبة، ودافع ذاتي سيكون له انعكاسات سلبية على مسار هويتهم المهنية، وهذا ما يبرزه ضعف تقدير الذات، وعدم الشعور بالانتماء، إلى المهنة، وإلى جماعة العمل، هذا ما سنوضحه لاحقاً.

جدول رقم (04) علاقة الرغبة في تغيير المهنة بدوافع اختيار الفرد لمهنة التمريض.

المجموع	منصب عمل		التأثر بالأصدقاء		رغبة الأباء		الميل نحو المهنة		دوافع الاختيار		
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
33%	10	20%	06	03%	01	07%	02	03%	01	ليست من ضمن طموحاتي	نعم
10%	03	07%	02	00%	00	00%	00	03%	01	لا تلاؤم شخصيتي	
30%	09	13%	04	00%	00	10%	03	07%	02	لا تلائم احتياجاتي	
27%	08	10%	03	00%	00	00%	00	17%	05	لا	
100%	30	50%	15	03%	01	01%	17	30%	09	المجموع	

نستنتج من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة 73 % من الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة محمد بوضياف بولاية بشار ، لديهم رغبة في تغيير المهنة حيث ترجع الأسباب إلى كون المهنة ليست من ضمن طموحاتهم بنسبة 33 %، ثم تليها عدم تلبية المهنة لاحتياجاتهم بنسبة 30 %، ثم عدم تلاءم المهنة مع شخصية الفرد بنسبة 10 %، تعكس رغبة الممرض في تغيير المهنة بشكل واضح عدم شعور الأفراد بالانتماء للمهنة، ويعود ذلك إلى اختيارهم المهني الذي لم يكن نابع من الرغبة، والميل الذاتي نحو المهنة هذا ما وضحه لنا الجدول رقم 03 سابقاً.

جدول رقم(05) علاقة دوافع اختيار الفرد لمهنة التمريض، والشعور بالفخر.

الدوافع الشعور بالفخر	الميل الذاتي		رغبة الآباء		التأثر بالأصدقاء		منصب عمل		المجموع	
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
نعم	78%	07	71%	05	00%	00	69%	09	70%	21
لا	22%	02	29%	02	100%	01	31%	04	30%	09
المجموع	100%	09	100%	09	100%	01	100%	13	100%	30

يوضح لنا الجدول أعلاه أن 70% من الممرضين يشعرون بالفخر لكونهم ممرضين، في حين 30% من الممرضين لا يشعرون بالفخر لكونهم ممرضين، هذه الفئة أغلبهم هم الذين يتجهون نحو امتحان التمريض بدافع الحصول على منصب عمل بنسبة 31%، تليها الأفراد الذين كان اختيارهم للمهنة بدافع من الآباء بنسبة 29%، ونسبة 22% لدى الأفراد الذين اختاروا المهنة برغبة ذاتية، هذا ما يوضح وجود علاقة بين دوافع اختيار المهنة، والشعور بالفخر كمؤشر على تحقيق الذات التي هي جزء من تشكل الهوية المهنية.

انعكاسات المعايير المعتمدة من طرف المعهد العالي للتكوين شبه الطبي لانتقاء الأفراد الجدد على تشكل الهوية المهنية للعامل شبه الطبي:

هناك العديد من العوامل التي قد تقف وراء اختيار الفرد لمهنة التمريض، إلا أن خصوصية المهنة، ومتطلباتها تفرض على معاهد التكوين شبه الطبي وضع معايير مدروسة لانتقاء، وتعيين أنسب الأشخاص، وأفضلهم من بين المترشحين.

من خلال ملاحظتنا الميدانية، والاطلاع على القوانين، والمعايير المعمول بها للالتحاق بسلك شبه الطبي حالياً، اتضح لنا أن المعاهد العليا للتكوين شبه الطبي تعتمد في عملية استقطاب الأفراد على الإعلان عن المسابقة، وشروطها بالجرائد، ووسائل الإعلام حيث يتقدم الأفراد المستوفين لشروط المسابقة بوضع ملفاتهم على حسب التخصصات المطلوبة وفق الشهادة، والمستوى

الدراسي المتحصل عليه، هذا ما يوضحه بشكل دقيق المرسوم تنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 20 مارس سنة 2011، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.

نستنتج مما سبق أن قبول الأفراد يتم على أساس الشهادة حسب التخصص، ثم على أساس إجراء امتحانات كتابية فقط، في حين لاحظنا وجود قوانين السابقة تفرض إضافة إلى الامتحان الكتابي اجتياز امتحان شفهي، وهو عبارة عن اختبار النفسي (test psychotechnique) تحضره لجنة تتكون من 02 أستاذة شبه طبيين، وأخصائي نفسي، وذلك بهدف إجراء مقابلات مع الأشخاص الناجحين في الامتحان الكتابي بهدف التعرف على مدى توافق الخصائص النفسية، والشخصية للفرد مع متطلبات المهنة.

هذا ما توضح لنا من خلال مقارنة القرار رقم 127 المؤرخ في 11 نوفمبر 2015 المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك مساعدي التمريض للصحة العمومية رتبة مساعد التمريض للصحة العمومية الذي نص في المادة 05 على ضرورة إجراء اختبار شفهي للقبول النهائي في محادثة مع أعضاء اللجنة، في حين تم التخلي عن هذا الشرط في القرار رقم 22 المؤرخ في 04 ديسمبر 2017.

وهذا ما أثر بشكل كبير في توجيه الهوية المهنية التي تحملها جماعة الممرضين، حيث صرح لنا مدير الدراسات بمعهد التكوين شبه الطبي لولاية بشار من خلال مقابلتنا له، وذلك يوم 16 ديسمبر 2016 بمكتبه على الساعة 16 مساء، قائلاً "بعد قرار تحويل مدارس التكوين شبه الطبي إلى معاهد عليا للتكوين شبه الطبي في إطار جعل التمريض تخصصاً جامعي، يخضع لنظام LMD أصبحت معايير الانتقال تقتصر على المستوى التعليمي فقط، وحذف شرط الاختبار النفسي الذي كان يقوم على عرض المترشح الناجح في الامتحان الكتابي على لجنة تتكون من 02 أساتذة شبه طبيين وأخصائي نفسي، هذا ما أثر بشكل كبير على تشكل الهوية المهنية للممرض حيث أصبحنا نتصادف مع طلبة متربصين غير متوافقين مع المهنة نفسياً، وشخصياً، مما يؤدي إلى عدم القدرة على الاندماج، والتكيف مع ميدان العمل، إضافة إلى وجود طلبة يعانون من أمراض نفسية لا يصلح توظيفهم كممرضين، إلا أننا لا نستطيع توظيفهم لأن التوظيف يتم على حسب المناصب المفتوحة خاصة في ظل نقص عدد الممرضين بالمستشفيات، مما أدى إلى إتباع سياسة التوظيف بشكل كمي، وليس نوعي.

إن انتقاء الأفراد على أساس الشهادة، والامتحانات الكتابية كما هو معمول به حالياً بمعاهد التكوين شبه الطبي لا يسمح بالتعرف على مولات، ورغبات، ودوافع الأفراد الحقيقية نحو المهنة، ولا يمكن من خلالها قياس درجة الوعي المهني للأفراد بخصوصية المهنة، هذا ما يترتب عليه لاحقاً

اغتراب للممرض الغير متوافق مع المهنة عن هويته المهنية لأنها لا تحقق له ذاته، وشعوره بعدم الانتماء إلى المهنة، والرغبة في تغييرها مستقبلاً، من هنا نرى بأن القوانين المعمول بها لتحديد شروط الالتحاق بمهنة التمريض لا تأخذ بعين الاعتبار ضرورة التوافق المهني للفرد مع المهنة، وأثرها على تشكل هويته المهنية هذا ما يترتب عنه انسحاب العاملين بشكل مباشر عن المهنة، أو بشكل غير مباشر عن طريق ضعف الأداء، والتماطل في أداء المهام، وهذا ما أثبتته لنا ملاحظتنا الميدانية.

#### خاتمة:

لقد استطعنا من خلال هذه الدراسة إبراز إمكانية التنبؤ بمسار الهوية المهنية للعاملين بميدان التمريض من خلال دراسة مجريات مرحلة الاختيار المهني، لما لهذه الأخيرة من دور فعال في توجيه مسار الهوية المهنية للعاملين، وهذا ما يتطلب من القائمين على عملية التوظيف، والتعيين بمعاهد التكوين شبه الطبي وضع معايير مدروسة بطريقة علمية لانتقاء الأفراد الجدد بهدف تحقيق الموازنة بين متطلبات مهنة التمريض، وخصائص الفرد، وتوجهاته، وإنتظاراته سعياً لتكوين جماعة عمل تحمل هوية مهنية تقوم على تقدير الأفراد لذواتهم، وشعورهم بالانتماء إلى المهنة.

#### قائمة المراجع:

1. ابتسام أحمد أبو العمرين (مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة، وعلاقته بمستوى أدائهم)، جميل الطهراوي، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية غزة، 2008.
2. اليكس ميكشيللي، ترجمة على وطفة، الهوية، الطبعة العربية الأولى، دار النشر الفرنسية، دمشق، 1993.
3. رجا مريم. (مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض)، مجلة دمشق، المجلد 24، العدد الثاني، 2008.
4. زاوي أمال، مزيان محمد (مستوى الاحتراق النفسي عند مرضى مصلحة الاستعمالات، وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية)، المستشفى الجامعي تيجاني دمرحي بتلمسان نموذجاً، مجلة أفق للعلوم، جامعة الخلفة، العدد 11، 2018.
5. سعد علي العززي، الإدارة الصحية، دار اليازوني العلمية للنشر، والتوزيع، الأردن عمان، ط: 01، 2009.
6. عبد الحميد عبدوني، سليمة سايحي، ساعد صباح (العمل الليلي، ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم)، مجلة العلوم الإنسانية، والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، 2010.
7. عدنان مريزيق: مداخل في الإدارة الصحية، الطبعة الأولى، دار الولاية للنشر والتوزيع، الرياض، ب/ ط، 2012.
8. فادية فؤاد حميدو محمد، البناء الاجتماعي للمؤسسات الطبية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب/ ط، 2008.
9. فتحي محمد موسى، التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر، والتوزيع، عمان، ط: 01، 2010.
10. مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية، والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر، والتوزيع، الإسكندرية، ب/ ط، 2013، ص: 195.
11. محمد علي محمد، سناء حسن الحولي، وآخرون، دراسات في علم الاجتماع الطبي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، ط: 01، 2011.
12. محمد عصام طريه، شادي أحمد أبو خضرا، أساسيات في علم الاجتماع الطبي، دار حوراني، وبنان للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2009.

1. Anne-Marie Fray, Sterenn Picouveau, **Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail**, *Management & Avenir*, 2010/8 (n° 38)
2. Catherine Larouche, **Le développement de l'identité professionnelle en formation infirmière par l'utilisation optimale des conceptions infirmières**, Maitrise en Sciences (M.Sc) option formation en sciences infirmière, université de Montréal, 2012.
3. CHRISTIANE Gohier, identités professionnelles d'acteurs de l'enseignement, regard croisés, collection éducation recherche, presses de l'université du Québec, canada, 2007.
4. Gadbois Charles( **Choix professionnel et conception de soi** ) , L'année psychologique, vol 67, n°2.