

جماعة العمل ودورها في تشكل الهوية المهنية لدى الممرض المتربص.

The Working Group and its role in the formation of professional identity of the nurse

- د. نعيجة رضا، جامعة ادرار ، علم الاجتماع (تنظيم وعمل) ، redha051@yahoo.fr
- معزوزي عتيقة طالبة دكتوراه ، جامعة ادرار ، علم الاجتماع (تنظيم وعمل) ، atika.maazouzi@yahoo.fr

- **Received date: 31/05/2018**
- **Accepted date: 29/11/2018**
- **Publication date: 20 /12/2018**

المخلص :

تتمحور دراستنا حول تشكل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين بمعاهد التكوين شبه الطبي في اطار تفاعلهم مع جماعة العمل بالمؤسسات العمومية الإستشفائية ، باعتبار هذه الاخيرة اهم عامل من عوامل تكوين الخصائص والمعايير المهنية لدى الاعضاء الجدد من خلال عملية التنشئة التنظيمية، هذا ما سنحاول الكشف عنه من خلال تحليل مواقف المتربصين من جماعة ممرضي الصحة العمومية ،وانعكاس ذلك على تطلعاتهم وتوجهاتهم المهنية المستقبلية كمؤشرات تترجم لنا طبيعة التصورات والتمثلات التي يحملها الممرضون المتربصون نحو مهنتهم في اطار تفاعلهم مع جماعة ممرضي الصحة العمومية من خلال تربصهم الميداني بالمؤسسات العمومية الإستشفائية لولاية بشار ،وبالتالي تحديد طبيعة الهوية المهنية التي تعمل جماعة ممرضي الصحة العمومية على نقلها وتشكيلها لدى الممرض المتربص.

الكلمات المفتاحية: الجماعة العمل; الهوية المهنية; التنشئة التنظيمية; الممرض المتربص.

Astract:

Our study focuses on the formation of the professional nurses identity in paramedical training institutes. in their interaction with Work group in the frame work of the public hospital institutions, as the latter is the most important factor in forming the professional characteristics and standards of the new members through the process of organizational socialization. In this article, we Analysis the attitudes of trainees in the community of nurses, then we study their reflection on their future professional aspirations and trends as indicators which translate the nature of the perceptions and representations carried by nurses who are attracted to their profession in the context Through their field involvement in public hospitals in the state of BECHAR, Finally we determine the nature of the professional identity that the community of public health nurses to transfer and form the trainees nurses.

Keywords: work group; Professional identity; organisationnel socialization; paramedical training.

مقدمة:

يأتي الفرد الى عالم الشغل محملا بمجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية والدينية والثقافية المكتسبة مسبقا، ومؤسسة العمل كنسق اجتماعي تعمل على استقبال الافراد الجدد واعادة تنشئتهم مهنيا عن طريق تكوينهم حتى يكتسب الفرد مختلف القيم والمعايير المتعلقة بطبيعة العمل بما يتماشى واهداف المؤسسة ، هذا ما تعكسه لنا فيما بعد سلوكياتهم الوظيفية " لان تصرفات العمال وسلوكياتهم لا تنطلق من عدم وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الافكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من امور مادية واجتماعية، وبالتالي يكون الحكم على الامور وتقييمها والتصرف

ازاءها تبعا لطبيعة تلك الافكار والأحكام والقيم¹ كظوابط سلوكية "بحكم ان المعيار الاجتماعي الذي تمثل له الجماعة هو مجموعة من قواعد السلوك تتوقع الجماعة من اعضائها مراعاتها وتعاقب من ينحرف عنها، ويتعرضون لضغوط واحدة حيث ان الضغط الاجتماعي هو اثر اراء الجماعة في سلوك اعضائها واتجاهاتهم وهذا من شأنه ان يربط بين بعضهم البعض وان يميزهم عن غيرهم من الجماعات."² وبالتالي يشكل هويتهم المهنية ، هذا ما ينطبق على ممتني التمريض كمجال لبحثنا هذا حيث يتطلب العمل بميدان التمريض حصول الافراد على تكوين مسبق نظري وميداني بالمؤسسات الاستشفائية العمومية اين يتفاعل الممرض المتربص مع مجتمع العمل الذي تسوده علاقات اجتماعية ومهنية متشابكة نتيجة تفاعل العديد من العاملين باختلاف مناصبهم من اطباء وإداريين وعمال شبه طبيين ، يشكلون بدورهم جماعة عمل هامة لترسيخ وتلقين القيم والمعايير المهنية للمرضيين المتربصين الجدد، هذه الفئة التي سنسلط عليها الضوء في بحثنا هذا من خلال تحليل واقع التربصات الميدانية بالمؤسسات العمومية الإستشفائية للطلبة شبه الطبيين ، ومحاولة الكشف عن طبيعة الصورة الذهنية التي يحملها الممرضين المتربصين عن مهنتهم وعن مؤسسة العمل التي سيعملون بها في اطار تفاعلهم مع جماعة الممرضين ، وهذا بتحليل مختلف مواقف الممرضين المتربصين نحو جماعة العمل بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ودورها في توجيه رؤيتهم المهنية المستقبلية وبالتالي تشكيل هويتهم المهنية من هذا المنطلق نطرح الاشكالية من خلال وضع التساؤلات التالية:

التساؤل المركزي:

¹ بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ب/ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015 ، ص

² فتحي محمد موسى، العلاقات الانسانية في المؤسسات الصناعية، الطبعة الاولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2010 ،ص172.

ما طبيعة التمثلات التي يحملها الممرض المتربص نحو مهنته في اطار تفاعله مع جماعة العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية وما انعكاس ذلك على تشكل هويته المهنية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما موقف المتربص من الاداء المهني لجماعة العمل ومن العلاقات المهنية السائدة بينهم ومن الصورة الذهنية المشتركة التي يحملونها نحو نمط القيادة المطبق عليهم؟
- ما مدى تماثل تطلعات المتربص نحو ممارسته لمهنته مستقبلا مع اسلوب عمل جماعة العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية؟
- كيف ينعكس تفاعل المتربص مع افراد جماعة العمل في فترة التربص الميداني على رؤيته لمستقبله المهني وعلى توجهاته المهنية مستقبلا ؟

اهداف البحث:

- التعرف على موقف الممرض المتربص من جماعة مرضي الصحة العمومية وذلك من خلال اراء المتربصين في الصورة الذهنية التي تحملها جماعة مرضي الصحة العمومية نحو مهنتهم ونحو العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.
- التنبؤ بمدى توافق القيم والمعايير التي سيعتمدها المتربص مستقبلا في ممارسته لمهنته مع قيم ومعايير جماعة مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.
- الكشف عن انعكاس جماعة العمل على رؤية المتربص لمستقبله المهني وعلى تطلعاته وتوجهاته المهنية مستقبلا.

الفرضيات:

للإجابة على تساؤلات الدراسة قمنا بإسقاطها على ميدان البحث بالاعتماد على الجولات الاستطلاعية للميدان وبالتالي اقترحنا وضع الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

تتشكل هوية الممرض المتربص المهنية انطلاقاً من موقفه من المعلومات التي يتلقاها من جماعة الممرضين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، وبناءاً على ذلك تتحدد تطلعاته وتوجهاته المهنية المستقبلية؟

الفرضيات الجزئية:

• الفرضية الجزئية الأولى:

يتخذ الممرض المتربص موقفاً سلبياً من جماعة الممرضين (نحو أداءهم، علاقاتهم، نمط القيادة المطبق عليهم) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية باعتبار أنها تتناقض مع ما كان يتوقع وينتظر المتربص وجوده.

• الفرضية الجزئية الثانية:

هناك صعوبة في إيجاد المتربص لأسلوب عمل يعتمده مستقبلاً يتوافق بين ما تحمله جماعة العمل من قيم ومعايير نحو المهنة وبين ما يتطلع إليه المتربص .

• الفرضية الجزئية الثالثة:

تتشكل المعلومات التي يكتسبها المتربص في إطار تفاعله مع جماعة العمل مصدر تغيير لرؤيته المستقبلية لمهنته سابقاً مما ينعكس على توجهاته المهنية.

اسباب اختيار الموضوع:

الاسباب الذاتية:

لقد وقع اختياري لهذا الموضوع رغبة مني في التعرف على مختلف التصورات والتمثيلات التي تنقلها جماعة العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "ترابي بوجمعة" للممرضين الجدد في فترة التكوين الميداني المسبق، بهدف التنبؤ بمسار تشكل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين، وذلك لكوني اعلم كمرضة بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، وهذا ما منحني الفرصة للحصول على أكبر قدر من المعلومات بدقة وبعق، وهذا سعياً لتقديم إضافة في حقل سوسولوجيا المهن بإبراز جزء من واقع مهنة التمريض، المتمثل في تشكل الهوية المهنية لفئة الممرضين المتربصين هذه الأخيرة التي تلعب دوراً أساسياً

ومركزيا في نجاح السياسات الصحية والارتقاء بمستوى الخدمات الصحية في المؤسسات الصحية العمومية.

الاسباب الموضوعية:

ان موضوع الهوية المهنية اصبح موضوع يفرض نفسه في الدراسات السوسولوجية الحديثة، فهو مجال بحث خصب، ومهنة التمريض ك مجال لدراستنا هذه لاقت اهتمام كبير من طرف الباحثين في علم الاجتماع حيث يعتبر الممرض فاعل اجتماعي ذو اهمية مركزية في نجاح السياسات الصحية ، حيث ان مستوى الخدمات الصحية وتطورها مرتبط بفتة الممرضين نتيجة موقعهم الحساس في فريق العمل الصحي، وعلاقتهم المباشرة مع افراد المجتمع، إلا ان فئة الممرضين المتربصين بصفة خاصة لم تأخذها سوسولوجيا المنظمات على المستوى العربي بالدراسة إلا نادرا، رغم اهمية فترة تكوين الممرض قبل دخوله للمهنة وانعكاساتها على اكتساب السلوكات المهنية مستقبلا، من هذا المنطلق رأينا انه من الضروري ان تكون هناك محاولات للبحث في فترة التكوين شبه الطبي بالتركيز على النسق القيمي في ذلك باعتباره الخلفية التي تقف وراء السلوكات المهنية والاجتماعية اثناء العمل والتي يمكن من خلالها تحديد مصادر الهوية المهنية للممرضين والكشف عن الاسباب الخفية وراء السلوكات والمظاهر التي اصبح يشتكي منها المواطنين صادرة من الممرضين في اداءهم لخدمتهم.

اهمية الدراسة:

تتجلى الاهمية النظرية للدراسة في معالجتها لموضوع الهوية المهنية ك مجال بحث خصب في الدراسات الحديثة للعمل والتي لاقت اهتمام العديد من الباحثين في سوسولوجيا العمل، من هذا المنطلق كانت هذه الدراسة كإضافة في هذا المجال من خلال محاولة ربط نظريات التنشئة التنظيمية المسبقة بالنظريات المفسرة للهوية سعيا للوصول الى ايجاد تفسير لدور جماعة العمل كمصدر للتنشئة المهنية في تكوين الهوية المهنية لدى

المتربصين الجدد بالمؤسسة كما تبرز اهمية الدراسة ميدانيا من خلال معالجتها لفئة المرضين المتربصين نظرا لندرة الدراسات السوسولوجية العربية الميدانية لتلك الفئة رغم ضرورة اخذها بالدراسة والتحليل باعتبارها فاعل اجتماعي اساسي في تحقيق نجاح وفعالية البرامج والسياسات الصحية، بناء على ذلك حاولنا ان نكشف باستخدام اداة المقابلة والملاحظة عن مختلف التصورات والتمثلات التي يحملها فئة المرضين المتربصين نحو مهنتهم في اطار تفاعلهم مع جماعة مرضي الصحة العمومية بالمؤسسات العمومية الاستشفائية .

اولا:مقاربة النظرية

انطلق بحثنا هذا من استقراء واقع المرضين المتربصين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية ميدانيا بالتركيز على مجريات تفاعل المرضين المتربصين الجدد مع جماعة العمل، هذه الاخيرة التي سنحاول الكشف عن دورها في نشأة التصورات والتطلعات وتوجهات المهنية للممرض المتربص، وبالتالي تحديد مسار هويتهم المهنية وذلك بالاعتماد على قاعدة نظرية لفهم منطق حدوث الظاهرة ونظرا لتعدد وتشابك العناصر والعلاقات المتحركة في حدوث الظاهرة اعتمدنا على مجموعة من النظريات لتفسير ذلك، حيث وجدنا ان دور جماعة العمل في تشكيل قيم ومعايير الافراد الجدد في العمل هو موضوع يتموقع نظريا تحت نظريات التنشئة التنظيمية والتي تشير في مجملها الى اهمية مرحلة التنشئة التنظيمية المسبقة وهي مرحلة التكوين التي تسبق دخول الفرد الى مؤسسة العمل فعليا وأشار معظم دراسات التنشئة التنظيمية الى اهمية تلك المرحلة في تلقين العضو الجديد قيم ومعايير الجماعة هذا ما سيساعدنا في بحثنا هذا في الكشف عن كيفية نقل جماعة المرضين للقيم والمعايير المهنية للأعضاء الجدد كمرحلة اساسية حيث اشار "فيلدمان" (Feldman ,1976) بأنّ التنشئة في المؤسسة لا تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية إلا أنّها تكون مكثفة في بداية المسار المهني للموظف الجديد

داخل المنظمة،³ ، ولكن ما ستفرد به دراستنا هو محاولة فهم منطق تفاعل المتربص مع قيم ومعايير جماعة العمل الأولية حيث لا يمكن اعتبار المتربص كمتلقي ومتمشرب لما تمليه عليه جماعة العمل فقط بل هو كفاعل اجتماعي يحمل هو الآخر مجموعة من القيم والمعايير والفناعات الخاصة به قد تتوافق وقد تتناقض مع ما تحمله جماعة العمل، هذا ما سيقودنا الى البحث في مدى تماثل القيم والمعايير المهنية المشتركة بين افراد جماعة الممرضين مع تمثلات وتطلعات الممرض المتربص وانعكاس ذلك على تشكل هويته المهنية بالاعتماد على "التغير الفردي المتعلق بالهوية وصورة الذات هذا ما اشار اليه لويس كمجال من مجالات التنشئة التنظيمية حيث رأى ان تقدم الفرد الجديد إلى المنظمة يصحبه نمو للهوية الفردية؛ يتعلم من تلقاء نفسه ويحدد مساره المهني: يكتشف قدراته ، مواهبه، دوافعه، حاجاته، اتجاهاته وقيمه. يكتشف أيضا أن لديه توقعات وأهداف جديدة. ويترجم هذا التغير أيضا من خلال تحول السلوك، التفاعلات وطريقة الملبس وهذا يترك المجال إلى التخلي عن هويته القديمة حسب لويس 1980 إذ يعيش الموظف الجديد مرحلة مربكة ومقلقة للغاية.⁴ وهذا ما يتوافق مع طرح "كلود ديبيار (2010) للهوية فهي ذات تكوين مزدوج، بمعنى هي حاصل تكوين هوية ذاتية و هوية غريبة،بالاعتماد على هذا المنظور المزدوج للهوية ووفق العديد من الدراسات فان الهوية المهنية للممرض تحمل هي ايضا بعدين "بعد شخصي" و"بعد اجتماعي" حيث يشير "البعد الشخصي" الى " ما اريد ان اكون عليه" هذا ما يضمن ثبات هوية الفرد مع مرور الوقت ،ويشير البعد الاجتماعي الى"ما يقوله الاخر عني" او كيف يعرفني الاخر" هذا ما يحدد موقع الفرد بالنسبة للآخرين وهذا يرجع الى قيم ومعايير المهنة ،وتحديد الدور المهني.

³ لحر ميلود، البنية العاملة للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين، مجلة العلوم ال انسانية والاجتماعية ، العدد24 جوان 2016،جامعة محمد بن احمد وهران 2 ، ص257 .

⁴ 11. لحر ميلود،التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين ،دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهران، دكتوراه علوم في علم النفس والعمل والتنظيم،جامعة وهران 2 ،كلية العلوم الاجتماعية،ص 63

ان في اطار ديناميكية تفاعل هذين البعدين باحترام قيمهم المهنية واستيعاب قيمهم المهنية يشكل الممرض هويته المهنية.⁵ اضافة الى الاستعانة بالمقاربة التفاعلية كنظرية من نظريات سوسولوجيا المهن التي تناولها كلود ديبار في تفسيره للهوية المهنية في كتابه علم اجتماع المهن **la sociologie des professions** والتي تقوم "على عكس الاتجاه الوظيفي الذي يركز على التحليل البنائي وعلى الوحدات الاجتماعية (التنظيم الاجتماعي) فالاتجاه التفاعلي يعتبر المهن (الحرف ،الوظائف) كأشكال مكملة للذات. فالنشاط المهني لاي شخص لابد ان يدرس كمسار ذاتي وحتى هوياتي. هيوجز اكد في الكثير من الحالات ان الشخص هو الاحسن تموقعا لوصف وتحليل العمل الذي يؤديه. وهذا ما يتضح في شكل مسار ،دورة حياة تسمح بفهم كيف توصل الفرد للقيام بما يؤديه على ذلك النحو. العبارة التي استعملها هيوجز في العديد من المرات الدراما الاجتماعية للعمل' تكشف بوضوح وجهة النظر السابقة التي تركز على فهم المسار الذاتي للأشخاص المعنيين"⁶

ثانيا:تحديد المفاهيم

1. **مفهوم الهوية المهنية:** يتسم مفهوم الهوية المهنية بالمرونة، فهو يختلف حسب طبيعة الظاهرة المتأولة وطبيعة الزاوية المراد دراسته من خلالها، بناء على ذلك قمنا بانتقاء مفاهيم تتوافق مع منظور دراستنا هذه اضافة الى تحديد المفهوم الاجرائي للهوية المهنية بما يتوافق مع هدفنا من توظيف المفهوم في البحث كالتالي:

أ- مفهوم الهوية المهنية نظريا:

" تمثل الهوية المهنية كل المعايير والقيم، والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها"⁷

⁵ Catherine Larouche , **Le développement de l'identité professionnelle en formation infirmière par l'utilisation optimale des conceptions infirmières**, l'université du Québec , Option formation en sciences infirmière ,2012 ,p18-19

⁶ Claude Dubar ,Pierre Tripie ,**Sociologie des professions** ,Armand Colin,paris ,1998, p95

⁷ SAINSEULIEU.R: **l'identité au travail**, Press de la fondation nationale des sciences politiques,

و"تتشكل الهويات المهنية من خلال الالتقاء بين الافراد (الفاعل الذي يصوغ هويات موجودة وهويات يهدف الوصول اليها) وعالم الشغل او هيئة خاصة ، فالمؤسسة تقترح هويات افتراضية قد تعترف او لا تعترف بالهويات الموجودة فعلا"⁸

كما "يشير مفهوم الهوية المهنية الى ثلاث عناصر:

- عالم العمل الذي يعيشه الفرد: المعنى الذي يعطيه الفرد لوضعيته المهنية .
- علاقات العمل: على انها التصورات الذاتية للعلاقات المهنية ،والشعور بالانتماء للجماعات الغير رسمية.
- المسارات الوظيفية الشخصية وتصورات المستقبل.⁹

ب- التعريف الاجرائي للهوية المهنية:

نقصد بالهوية المهنية في بحثنا هذا مجموعة الخصائص والمميزات المهنية التي يتقاسمها جماعة الممرضين المتربصين، والتي تترجمها مجموعة التصورات والتمثلات التي تتشكل لدى المتربص في اطار تفاعله مع جماعة العمل، والمتمثلة في موقفه من المعلومات التي ترد اليه من جماعة العمل (حول الاداء وعلاقات العمل السائدة بينهم ، وتمثلاتهم لنمط القيادة المطبق عليهم) وتوافق تطلعاته المهنية مع قيم ومعايير جماعة العمل وانعكاس ذلك على توجهاته المستقبلية نحو المهنة.

2- مفهوم جماعة العمل وعلاقته بتشكيل الهوية المهنية لدى الافراد:

أ- مفهوم جماعة العمل نظريا:

Paris, 1988, pp14-20.

⁸ Doray, Pierre. (1992), **Claude Dubar, La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, Paris, Armand Colin, 1991, Cahiers de recherche sociologique, p309

⁹ Catherine BARRAUD , **Professionnalisation des étudiants infirmiers et construction identitaire** : une approche par les représentations du métier et sous l'angle de la catégorisation sociale inter IFSI du métier, Université Bordeaux Segalen ,2013 ,p103.

"يمكن تعريف الجماعة كونها شخصين او اكثر بينهما تفاعل اجتماعي معين يهدف الى تحقيق غاية محددة. ويكون هذا الهدف -في العادة- مرتبطا بغايات العمل في مواقع العمل نفسها :مثل انتاج سلعة ، او تحقيق خدمة معينة كوعلى الرغم من انطباق هذه الحالة على الجماعات التي تتكون في مواقع العمل، إلا ان هذا لا يحول دون تكوين جماعات في بيئة العمل بهدف المحافظة على العلاقات الاجتماعية ."¹⁰

تلعب جماعة العمل دورا هاما في بناء الهوية المهنية لدى الافراد، وذلك لان " التكامل الموجود بين الذات والآخر يعد أكثر من شرط، فهو يبني الشعور بالهوية الشخصية، وهو ما يفسر ازدواجية الشعور بالذات لها وللغير . وبما أن الآخر الذي يتمثل في الجماعة التي تلعب دورا أساسيا في عملية الهوية من هذا المنظور فإن Beisser.A.R توصل الى أن هناك ثلاثة مراحل لعلمية التقمص داخل الجماعة كالتالي:

-عدم التفرقة :و تتميز بإرادته على تقليد سلوك و اتجاهات هذه الجماعة.

-التفرقة :أين يحاول الفرد أن يتميز من خلال إبراز خصوصيته.

-الهوية الحقيقية :أين يدرك الفرد تشابهه و اختلافه في الوقت ذاته مع الجماعة.

تؤكد أعمال بيسر دور الجماعات (كآخر) في بناء هوية الأفراد من خلال عملية التقمص أو اكتساب الهوية، و قد تختلف هذه الجماعات باختلاف الأدوار التي يلعبها الفرد فهو عضو داخل جماعة و فاعل داخل تنظيم و عليه يمكننا مبدئيا افتراض ازدواجية مصدر تكوين هوية الفرد لهويته الاجتماعية من خلال الثقافة المجتمعية من جهة و ثقافة المؤسسة من جهة أخرى.¹¹

¹⁰ رونالدي ريجيو ،ترجمة فارس حلمي ، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق

النشر والتوزيع،الأردن،عمان،الطبعة الاولى، 1999. ص357.

¹¹ كاري نادية امينة،العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه في علم

الاجتماع، جامعة ابي بكر بالقايد،تلمسان،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،قسم العلوم

الاجتماعية،2012،ص47-48

"وحسب كلود ديبار تتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية . فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وبناء أي هوية مهنية يتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية غيرية والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات .وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه .بينما التعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف بعدين :الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة."¹²

ب- التعريف الاجرائي لجماعة العمل:

نقصد بجماعة العمل في دراستنا الميدانية جماعة مرضي الصحة العمومية بالمؤسسات العمومية الإستشفائية كجماعة عمل مرجعية بالنسبة للممرض المتربص باعتبارها اول جماعة يحتك بها المتربص في اطار تربصه الميداني في فترة التكوين بمعهد التكوين شبه الطبي وهي مصدر المعلومات حول محيطه المهني وهم "مكلفون (ممرضي الصحة العمومية) باستقبال الطلبة والمتربصين ومتابعتهم بيداغوجيا المادة 41 المتعلقة بسلك ممرضي الصحة العمومية"¹³.

3- التماثل: conformité

أ- مفهوم التماثل نظريا:

¹² احمد بجاج،سوسولوجيا الممرضة-اطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة- جامعة قاصدي مرياح ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،العدد 20 سبتمبر 2015 ، ص306.

¹³ الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 15ربيع الثاني عام 1432 الموافق 20 مارس 2011 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لاسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية .

"تعني هذه العملية قبول العضو وتبنيه لمعايير الجماعة، وتمارس الجماعة ضغوطا شتى على الاعضاء لحملهم على قبول هذه المعايير او اتباعهم لها ،وذلك نظرا لأهميتها لهوية الجماعة ونشاطاتها،اما مخالفة الاعضاء لهذه المعايير،فإنها تواجه بضغوط مباشرة او غير مباشرة ،خفية او ظاهرة من اجل حماية المخالف على الالتزام بهذه المعايير¹⁴

ب- مفهوم التماثل إجرائيا:

نقصد بالتماثل في بحثنا هذا مدى قدرة الممرض المتربص على التوفيق بين تطلعاته المهنية المسبقة وما تعمل به جماعة العمل بالمؤسسات العمومية الإستشفائية.

4- المؤسسة العمومية الإستشفائية:

هي " نموذج لتنظيم متعدد الأهداف المتمثلة في تقديم خدمات الرعاية الطبية والتعليم والتدريب والبحث إذ أن الغاية من إنشاء معظم المؤسسات الإستشفائية تتمثل في توفير خدمات الرعاية الطبية لمرضاها ، وفي الوقت نفسه تسهر على تلبية احتياجات التدريب الأساسي لعاملها على اختلاف إنتماء اتم الفئوية"¹⁵

ثالثا: التكوين شبه الطبي وعلاقته بتشكيل الهوية المهنية

قد ارتبط ظهور ممارسة التمريض بظهور البشرية منذ الازل كحاجة إنسانية ضرورية ، فقد مارس الانسان الخدمات التمريضية كتقديم العلاجات ومساعدة المرضى وعلاج جرحى الجيش وتوليد النساء ورعاية الطفل ولكن هذه الممارسات كانت تتم بطريقة عشوائية غير قائمة على معرفة علمية وغير معترف بها كمهنة وظلت كذلك حتى بداية القرن العشرين حيث "تم انشاء اول مدرسة للتمريض على يد مس لورانس نيتينجل Florence nightingale بلندن حيث كانت الفكرة الرئيسية لنيتينجل هي ضرورة اعداد الممرضات اعدادا منظما لممارسة مهنتهن من خلال القيام بدور متميز ، وذلك عن طريق التعليم المدروس والممارسة الخاضعة للإشراف لرفع مستوى العناية التمريضية

¹⁴ رونالد.ي ريجيو، مرجع سبق ذكره ،،ص367

بلقاسم مزبوة، البناء الاجتماعي للمؤسسة الإستشفائية، جامعة باجي المختار عنابة،مجلة افاق

¹⁵علمية،العددالتاسع،جوان 2014 ، ص134

للمريض ، وقد اثرت تجربة ننتينجل على انحاء كثيرة من العالم، ففي عام 1873 اصبح مستشفى بالفير Bellevue في نيويورك كاول مستشفى في امريكا ينشئ مدرسة قائمة على مبادئ ننتينجل في تعليم التمريض وفي نفس العام شهدت مدارس مماثلة في مستشفى نيوها فان ،ومستشفى ماسوشوستس العام ببوسطن ثم ارتفعت فيما بعد حتى وصلت الى الآلاف¹⁶

يتميز العمل بميدان التمريض بطبيعة خاصة ، تتطلب اكتساب العديد من المهارات منها المتعلقة بتقديم العلاج ، وأخرى مرتبطة بفن التعامل مع مختلف المرضى كالتحلي بالحس الإنساني العالي ، والرغبة في مساعدة الآخرين والصبر وروح التضحية، إضافة الى ارتباط مهنة التمريض بصحة الانسان حيث لا مجال للخطأ ، هذا ما يستدعي اختيار الافراد المناسبين لدخول المهنة عن طريق تنظيم معاهد التكوين شبه الطبي لمسابقات توظيف تقوم على الاختبار النفسي للإفراد المترشحين بمستوى شهادة البكالوريا ، ثم اعداد الافراد الناجحين بالمسابقة بتكوينهم نظريا وميدانيا قبل التوظيف الفعلي بأحد المؤسسات الصحية حيث "يعد مضمون التكوين والمقررات الدراسية المرتكز الأساسي الذي يبني عليه المترص طموحه وتصوره للمستقبل المهني واستعداده للعمل ، بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال المهني الذي يريد أن ينتسب إليه والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية وحشو دماغ المتلقي بها، بل يمتد إلى إعطاء المترص فرصة للتعرف عن قرب من خلال تريضات ميدانية وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية ، تؤهلهم لبناء علاقة انتماء وانتساب للمؤسسة ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة ."¹⁷ حيث "يتأسس البناء الفعلي للهوية المهنية انطلاقا من مرحلة التكوين

فادية فؤاد حميدو محمد، البناء الاجتماعي للمؤسسات الطبية، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة ، بدون

¹⁶ طبعة، الاسكندرية مصر، ص159

¹⁷ احمد بجاج، مرجع سبق ذكره، ص307 .

النظري وتستمر مع مراحل التطبيقات وديناميكية التفاعل عبر فضاء المؤسسة مع مختلف الفاعلين باعتبار المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية.¹⁸

رابعا: نظريات التنشئة التنظيمية المسبقة: LES THEORIES DE LA SOCIALISATION ANTICIPÉE

هي مرحلة تعبر عن الالتقاء الاولي للأفراد الجدد مع جماعة العمل قبل التوظيف الفعلي ، حيث "توصل كل من شين وفلدمان إلى حقيقة مفادها أن التنشئة التنظيمية تبدأ حتى قبل دخول المنظمة ، لأن هناك بعض المهن تتطلب تكوين وتحضيرا للطلبة لمستقبلهم المهني والمنظمات التي من المفترض أنهم سيلتحقون بها مستقبلا كحالة الأطباء ، الممرضين والمدرسين ، والشرطة... إلخ، والذين تتكون لديهم صورة عن حياتهم المهنية المستقبلية.¹⁹ كما اشار فيلدمان (1976) الى مرحلة التنشئة المسبقة (Anticipée) من خلال تصنيفه لمراحل عملية التنشئة التنظيمية ووصفها بمرحلة الحذر والتطلع كمرحلة يتبنى العامل الجديد من خلالها مجموعة من التوقعات الواقعية بشأن وظيفته والمؤسسة التي يعمل فيها، ونراه هنا يحدد ما اذا كانت هذه المؤسسة ستشكل المكان المناسب ،او الملائم لما يتوافر لديه من قدرات ،وحاجات ، وقيم.²⁰ كما تطرق هيوجز الى التنشئة الاولية من خلال عرضه لمراحل التعليم الطبي في دراسته بعنوان La fabrication d'un médecin "صناعة الطبيب" سنة 1955 كنموذج استأنفت دراسته من قبل F.Davis في عام 1966 في ابحاثه عن الممرضات حيث يقوم هذا النموذج على:

18 I. لبوخ علي ، الممرض داخل المؤسسة الاستشفائية بين هوية المجتمع المحلي والهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بمصلحة الاستجالات بالمستشفى الجامعي سيدي بالعباس، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، جامعة معسكر، العدد 11، ديسمبر 2016، ص 366.
19 لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين ،مرجع سبق ذكره ،ص 60 .
20 رونالد بيرجيو، مرجع سابق، ص 365.

❖ "فصل تصور المستقبل المهني الواقعي عن العالم المثالي للعمل كعملية أساسية للحد من التصورات المثالية التي لا تتفق مع الثقافة المهنية الواقعية.

❖ **الرؤية من خلال المرآة (Le passage à travers le miroir) :**

معناها تعلم النظر من الخلف كما هو مكتوب في المرآة وتعني نظرة الطالب في الطب الى العمل بعيون الطبيب فيرى المرضى كزبائن والأمراض كمصادر للدخل، والمستشفى كمكان للعمل .

❖ هذه الازدواجية هي نتيجة عن الخطوة السابقة حيث يجب على هاتين الثقافتين (المهنية الواقعية والمثالية) ان تندمجا في وعي الطالب دون ان تدمر او تلغي احدهما الاخرى.

❖ تحديد الدور المهني لا يتم بدون ازمات او إخراجات لأنه مسالة تخلي عن بعض الهويات السابقة ومجابهة خطر فقدان الهوية ، وهذا عندما تنهار القيم القديمة ولا زالت لم تحل محلها القيم جديدة .²¹

كما ان "هناك من العلماء الاجتماعيين الفرنسيين الذين إهتموا بمفهوم التنشئة المهنية في المنظمات ودورها في بناء الهوية المهنية (l'identité professionnelle) ، ومن روادها سانساليوا 1977 ، الذي أوضح الحركة الإزدواجية التي تجعل الموظفين الجدد يندمجون في بيئة العمل. من جهة كذلك تعتبر المنظمة مقر منتجا للهويات ، أين يتم نموها وتطورها ، فالأفراد لديهم شعور بالانتماء للثقافة التنظيمية المستقرة (سانساليوا وسوكريستان 1986). وللحفاظ على هذا الإستقرار، تلجأ الجماعات الاجتماعية من خلال تصوراتهم وتمثلاتهم الجماعية في إنتاج مخططات نقل للثقافة (سانساليو ، 1987) . كما أن مؤهلات الأفراد وعملية الإدماج والتفاعل فيما

²¹ Catherine BARRAUD , **Professionalisation des étudiants infirmiers et construction identitaire** : une approche par les représentations du métier et sous l'angle de la catégorisation sociale inter IFSI du métier, Université Bordeaux Segalen ,2013 , P28–29

بينهم، تساهم في تنمية هذه الصور المعرفية داخل المنظمة ، ويأخذ الموظفون
المبتدئين من جانبهم جزءا من سيرورة الهوية والتي تكون داخل جماعات العمل .²²

خامسا:مجالات الدراسة

1- المجال المكاني :

قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الميدانية بكل من المؤسستين كالتالي:

أ- المعهد الوطني للتكوين العالي شبه الطبي لولاية بشار :

أنشأت المؤسسة كمدرسة وطنية للتكوين شبه الطبي (E.N.F.P) في 05 جوان
1973 بموجب المرسوم الوزاري رقم 73-79 ثم حولت في 01 اكتوبر 1985 الى
معهد وطني للتكوين العالي شبه الطبي (I.N.F.S.P.M) بموجب المرسوم الوزاري
243-85 ، تضمن المؤسسة تكويننا متخصصا في العديد من ميادين شبه الطبي
(ممرض للصحة العمومية،مخبريين،مساعدين طبيين،مساعدى تريض) حسب
احتياجات المؤسسات الإستشفائية.

ب- المؤسسة العمومية الإستشفائية "ترابي بوجمعة" لولاية بشار: تعتبر المؤسسة
كهيئة عمومية مختصة في تقديم الخدمات الصحية علاجا ووقاية ، وقد تم
تدشينه من طرف رئيس الجمهورية السيد : عبد العزيز بوتفليقة ،سنة 2003
،وقد تداول على ادارة المستشفى منذ 2004 تسعة مدراء،حيث تضم المؤسسة
20 مصلحة متخصصة اضافة الى مصلحة الاستعجالات.

سادسا:المجال الزماني

دامت فترة الدراسة الميدانية ما بين 01-01-2018 الى غاية 01 مارس 2018

سابعا:المجال البشري

²² لحرر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين مرجع سابق ، ص 50 - 51

نقصد بالمجال البشري مجتمع البحث الذي شملته دراستنا الميدانية والمتمثل في فئة ممرضي الصحة العمومية السنة الثالثة المترشحين بمعهد التكوين شبه الطبي لولاية بشار بالسنة الدراسية 2018/2017 وهم موزعين كما هو موضح في الجدول رقم 01 :

الجدول رقم 01: يوضح مجتمع البحث

التخصصات	انثى	ذكر	المجموع
(I.S.P)	46	31	77
(L.S.P)	17	13	30
(A.M)	16	12	28
المجموع	79	56	135

المصدر :معهد التكوين شبه الطبي لولاية بشار

I.S.P (Infirmier de santé public): ممرض للصحة العمومية

L.S.P (Laborantin de santé public): مخبري للصحة العمومية

A.M (Assistant médical): مساعد طبي

ثامنا: طبيعة العينة والمعاينة

اعتمدنا على المعاينة القصدية اولا باختيارنا لممرضي الصحة العمومية سنة ثالثة المترشحين بمعاهد التكوين شبه الطبي عمدا بما يتوافق وأهداف البحث باعتبارها الفئة التي تزاوون تكويننا فعليا بالمؤسسات العمومية الإستشفائية اما سنة ثانية وثالثة فيقتصر تربصهم الميداني على خرجات ميدانية للملاحظة فقط ، اي ليس هناك تفاعل فعلي مع جماعة العمل، ثم قمنا باختيار عينة مكونة من 20 متربص لإجراء المقابلة وقد تم

اختيارهم بالاعتماد على المعاينة التطبيقية وهم موزعين كما هو موضح في الجدول رقم 02:

جدول رقم 02 : يوضح مواصفات عينة البحث.

التخصص	ذكر	انثى	المجموع	%
I.S.P	04	07	11	55%
L.S.P	02	03	05	25%
A.M	02	02	04	20%
المجموع	08	12	20	%100

تاسعا: ا
دوات
جمع

البيانات

1. المقابلة:

هناك صعوبة في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الهوية المهنية باعتباره مفهوما اكثر تجريدا يتسم بصعوبة ايجاد مؤشرات ملموسة تعبر عنه فعليا في ميدان البحث ، لذا استخدمنا اداة المقابلة الاستطلاعية لتحديد الفرضيات ثم قمنا بالمقابلة لجمع المعلومات بهدف التحقق من الفرضيات، فأداة المقابلة هي "الانسب في معرفة تمثلات وأراء وحتى الممارسات الاجتماعية عن طريق الكلام الذي يصدر من المبحوث"²³ حتى نتمكن من الكشف بعمق عن طبيعة الصورة الذهنية التي تحملها فئة الممرضين المتربصين نحو مهنتهم، وبناءا عليه قمنا بتصميم دليل المقابلة بما يتوافق وفرضيات البحث وبالتالي وضعنا مجموعة من الاسئلة المفتوحة مقسمة على ثلاث محاور كالتالي:

سعید سبعون الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة
²³ للنشر، الطبعة الثانية، 2012، ص 174 .

المحور الأول : معلومات شخصية

المحور الثاني : اسئلة تتعلق بموقف المتربص من جماعة العمل(اداءهم،علاقاتهم المهنية،نمط القيادة المطبق عليهم)

المحور الثالث:اسئلة تتعلق بمدى تماثل اسلوب العمل الذي يتطلع اليه المتربص وما تعمل به جماعة العمل.

المحور الرابع : اسئلة تتعلق بانعكاس جماعة العمل على توجهات المتربص المهنية المستقبلية.

2. الملاحظة البسيطة:

كما اعتمدنا في بحثنا هذا على اداة الملاحظة بالتوازي مع اداة المقابلة في تحديد مشكلة البحث ، ثم في جمع البيانات التي لم نستطع الحصول عليها باستخدام المقابلة بهدف تحليل وتفسير النتائج والتحقق من الفرضيات ، وذلك باستخدام تقنيات الملاحظة السطحية ثم الدقيقة مثلما اشار "ديو بولد ب فان دالين في وصف استخدام الملاحظة ان الباحث يجمع الحقائق التي تساعده على تبين المشكلة عن طريق استخدامه لحواس السمع والبصر والشم والتذوق وكذلك يكتشف عن طريق الملاحظة اليقظة الماهرة الدلائل والعلامات التي تمكنه من بناء حل نظري لمشكلة البحث التي يتصدى لها ...ثم يقوم بملاحظات دقيقة ونمطية مرة ثانية"²⁴

عاشرا: عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

1. تحليل موقف المتربص من جماعة العمل بالمؤسسات العمومية الإستشفائية: تباينت مواقف المتربصين نحو جماعة ممرضي الصحة العمومية فيما يتعلق بأداءهم المهني وعلاقاتهم المهنية ونظرتهم لأسلوب القيادة المطبق عليهم كالتالي:

²⁴ مصطفى نمر دمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، ب/ط، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 206 .

أ- موقف المتربصين فيما يخص الاداء المهني لجماعة العمل(مرضى الصحة العمومية):

اشار 12 مبحث الى سوء اداء جماعة ممرضى الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية من بينهم اجابة المبحوثين رقم 2،3 "هناك لامبالاة وإهمال في اداء العمل من طرف الممرضين " .

حيث ارجع بعض المبحوثين سوء اداء الممرضين الى قلة الادوات والمعدات هذا ما صرح به المبحوثين رقم 04،05،06،10،11، من بينها نذكر اجابة المبحوث رقم 4 " هناك نقص في كمية الادوية حيث ان الممرض يتعب في البحث من مصلحة الى اخرى لإيجاد دواء للمريض ."

كما ارجع المبحوثين رقم 1،9 سوء اداء الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية الى انعدام شروط النظافة بالمستشفى مما يؤدي الى قيام الممرض بتأدية العلاجات في ظروف لا تشمل على شروط النظافة التي تتطلبها المهنة كمظهر من مظاهر سوء الاداء في حين ارجع المبحوثين رقم 13،6،1 سوء الاداء لدى الممرضين الى عددهم الغير كافي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية وتوزيعهم الغير عادل بالمصالح ، هذا ما يشكل ضغط على الممرض في تأديته لمهامه نذكر منها اجابة المبحوث رقم 06 " لاحظت وجود ممرضين لم يستفيدوا من عطل سنوية لعدة سنوات لعدم وجود ممرض يعوضه لان عددهم غير كافي هذا ما يشكل ضغط نفسي على الممرض ينعكس على اداءه. "

كما ابدى اغلبية المتربصين(13 مبحث) تذمرا كبيرا من سوء معاملة الممرضين للمرضى هذا ما كشفت عنه العديد من الاجابات نذكر منها:

المبحث رقم 14 "الممرضون يمتنعون عن اجراء تحاليل طبية للمرضى رغم انها متوفرة يقولون للمريض التحاليل غير موجودة. "

المبحث رقم 3 "اغلبية الممرضين لا يقومون بتهيئة نفسية للمريض قبل اداء العلاج".

المبحث رقم 9: "معاملة الممرضين للمرضى غير انسانية تعرضت لحالة رضيع درجة حرارته 40° ولم يقم الممرضين بأدنى اسعاف بحجة نحن ننتظر الطبيب كذلك هناك سوء استقبال للمرضى."

المبحث 2: "تعرضت لمواقف عندما اود التعامل مع المريض بانسانية واشرح له وضعه الصحي يستهزؤون من سلوكي هذا بقولهم "راك عاد جديد" .
المبحث رقم 13 "تعرضت لموقف رفض رئيس مصلحة عند شرحي للمريض تحاليله الطبية وقال لي انت تضيعين الوقت."

ب- موقف المتربصين من العلاقات المهنية للمرضى الصحة العمومية:

تباينت مواقف المتربصين نحو العلاقات المهنية لجماعة العمل (مرضى الصحة العمومية) بالمؤسسات العمومية الاستشفائية على النحو التالي:
صرح 10 مبحثين ان العلاقة السائدة بين الممرضين فيما بينهم هي علاقات عادية ، إلا ان المبحثين رقم 2،4،7 اشاروا الى وجود صراعات بين الممرضين وعدم وجود روح الفريق ووجود روح الإتكالية اما المبحثين رقم 12 ،16،17،18،19، لم يكن لديهم موقف واضح ولم تكن لهم دراية بطبيعة العلاقات السوسيو مهنية السائدة بين العاملين .

ج- علاقة الممرضين بالفريق الطبي:

قد تباينت اجابات المبحثين عن موقفهم نحو علاقة جماعة العمل بالفريق الطبي كالتالي:

صرح 5 مبحثين(رقم 1،2،3،4،8) بان هناك علاقة جيدة بين الممرضين والأطباء كفريق عمل ، في حين صرح 3 مبحثين(رقم 4،3،7) بأنها سيئة نذكر منها اجابة المبحوثة رقم 3 "ليس هناك انسجام بين الفريق الطبي والممرضين ، وذلك لقلّة كفاءة الممرض ، فالطبيب يختار الممرض الذي يتواصل معه لكفاءته المهنية ." في حين صرح الاخرون عدم وجود تواصل بين الاطباء والممرض.

ييدي المتربصين مواقف سلبية في كثير من الاحيان من علاقة الممرضين بالفريق الطبي

د - علاقتهم بالإدارة:

لم يكن موقف اغلبية المتربصين من تمثلات جماعة العمل نحو نمط القيادة المطبق عليهم واضحا وذلك لنقص معلوماتهم نحو ذلك ، إلا ان بعض الاجابات اشارت الى ملاحظتهم لشكاوى الممرضين من الادارة كما اشارت المبحوثة 2 "هناك توتر في علاقة الممرضين بالإدارة يحصل عندما تشدد الادارة رقابتها عليهم مثلا عند تطبيق عقوبة خصم من الراتب بسبب الغياب عن العمل ."

• التفسير:

ييدي اغلبية المتربصين انطباعات سلبية وعدم رضا بشكل واضح نحو الاداء المهني لجماعة العمل (ممرضي الصحة العمومية بالمؤسسات العمومية الإستشفائية) ، خاصة فيما يتعلق بطريقة معاملة الممرضين للمرضى ، اما مواقف المتربصين من حيث العلاقات السوسيو مهنية السائدة بين الممرضين في اغلبها لم تكن واضحة وبرروا ذلك بقلة معلوماتهم نحو ذلك، اما موقفهم من اسلوب القيادة المطبق على جماعة العمل كذلك اتسم بالغموض، ويعود ذلك الى قلة المعلومات التي يحملها المتربصين نحو ذلك بناء على ما سبق توجي لنا الدلالة التي يمنحها المتربص لما تعمل به جماعة العمل الى وجود حالة اغتراب للمتربص عن هويته المهنية في اطار تفاعله مع جماعة العمل، "لأن الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا من خلال الجماعة ، حيث يسعى الفرد إلى إثبات اختلافه وتطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها ، فهي بذلك مرتبطة بمفهوم آخر ألا وهو الانتماء وهو ما يؤكد تاجفال Tajfelt، بقوله إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، و مرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الإنتماء".²⁵ مما يؤكد لنا صحة الفرضية الاولى .

2- توافق اسلوب العمل الذي يتطلع اليه المتربص مع اسلوب عمل جماعة

العمل:

ييدي جميع المبحوثين تخوف وغموض عن عملهم بالمؤسسات العمومية الإستشفائية مستقبلا ، هذا نتيجة رفضهم وعدم تقبلهم لواقع جماعة العمل من حيث اداءهم للعمل كما

²⁵ كاري نادية امينة، مرجع سابق ، ص 41.

اشرنا سابقا وعدم توافقه مع تكوينهم النظري هذا ما يجعل المتربص في موقف صعب لإيجاد اسلوب عمل يتوافق بين ما ينطلع اليه مهنيا وما تعمل به جماعة العمل وتخوفهم من الصراعات المهنية ، هذا ما عبرت عنه العديد من الاجابات نذكر منها بعض التصريحات:

المبحوث رقم 2 " سأحاول العمل وفق متطلبات المهنة ولكنني سأتعب وستكون هناك معاناة لاني سألاقي بالرفض من الممرضين الذين سبقونا

المبحوثة رقم 3 " لا استطيع التوافق مع جماعة الممرضين في عملي معهم مستقبلا ولا اتمنى ان اعمل بنفس طريقتهم يوما ما"

اما المبحوثة رقم 5 "اسلوب عمل يناسبني ويتوافق مع جماعة الممرضين ؟؟؟؟ هذا شئ يؤرقتي كثيرا هذا فعلا مشكل كيف يمكن ان اجد طريقة عمل تتوافق بين ما اتطلع اليه ومع ما هو موجود وتعمل به جماعة الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية؟؟ من يعمل بجدية يتلقى مشاكل اكيد.

المبحوثة رقم7 "اتمنى ان اعمل بمصلحة من المصالح ليلا لوحدني حتى لا ادخل في صراعات مع جماعة العمل لان اسلوبي في العمل اكيد سيزعجهم.

المبحوث 4 اتوقع دخولي في صراعات مع جماعة العمل اثناء توظيفي رسميا بنسبة90 بسبب تماطلهم في العمل"

المبحوث 14 " لا احب العمل بنفس طريقة جماعة الممرضين لانهم لا يؤدون مهامهم على اكمل وجه"المبحوثة رقم 03 "سأحاول القيام بعملي على اكمل وجه ولكن هذا صعب في الحقيقة مع جماعة الممرضين"

أ- مصدر تخوفات المتربصين من العمل مع جماعة العمل مستقبلا:

ييدي اغلبيه المتربصين (15 مبحوث) تخوفات من دخولهم في صراعات مع جماعة الممرضين عند توظيفهم مستقبلا هذا ما صرحت به العديد من الاجابات نذكر منها:

• المبحوث رقم 1 : لدي تخوف من العمل مع فريق عمل غير منسجم مع بعض مما ينتج عنه روح الإنكالية .

• المبحوثة رقم 03 : ليس لدي ثقة في كفاءاتي المهنية وأخاف ان لا اجد مساعدة من الممرضين لتدريبي على العمل

• المبحوث رقم 7 : لدي تخوف من عدم تقبل جماعة الممرضين لتوجيهاتي واسلوبي في العمل عند توظيفي مستقبلا " هذا ما اشار المبحوث رقم 8 كذلك
ب- رغبة المتربصين في تغيير طريقة عمل جماعة العمل:

ييدي اغلبية المتربصين(17 مبحوث) تأسفهم على طبيعة عمل جماعة الممرضين ورغبتهم في تغييرها رغم انهم يرون ان التغيير صعب، كما اشاروا الى ان رغبتهم في تغيير ما تعمل به جماعة العمل ستدخلهم في صراع معهم هذا ما عبرت عنه العديد من الاجابات من بينها:

المبحوثة رقم 2 : سأحاول ان اغير من طريقة عمل الممرضين بدون دخولي في صراع معهم لكن سأتعب وضحكت

المبحوثة رقم 3 سأحاول تغييرهم بطريقة لا ادخل معهم فيها في صراع المبحوث رقم 7: سأحاول ان اقدم النصائح لجماعة العمل اتمنى ان يتقبلوا ذلك

• التفسير:

تبدي اجابات المبحوثين ان هناك رفض وعدم توافق بين تطلعاتهم المهنية وأسلوب العمل الذي يرغبونه و ما تعمل به جماعة العمل بالمؤسسات العمومية الإستشفائية، هذا ما يوضح فشل عملية التنشئة التنظيمية بالمؤسسات العمومية الإستشفائية، وهذا ما يتوافق مع طرح شين حين "اكتشف ان عملية التنشئة تفشل في حالة تمرد الفرد وعدم تقبله لهذه القيم وهنا تسمى عدم الإمتثال."²⁶ وما يجب الاشارة اليه هنا هو ان تكوين الممرضين المتربصين ميدانيا بالمؤسسات الإستشفائية قبل التوظيف الفعلي بهدف تطبيق المعارف النظرية ميدانيا هي مرحلة حساسة نظرا لخصوصية المهنة وتعلقها بصحة الإنسان حيث لا مجال للخطأ اضافة الى ما تتطلبه المهنة من مكتسبات كالليقظة والصبر وفهم المريض وإرشاده لذا فان "الصلة بين النظري والتطبيقي هي دائما صعبة التحقيق وذلك

²⁶ لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين ،مرجع سابق ،ص59.

بحكم التضارب الموجود بين المنطق الدراسي الاكثر اكايمي بمعاهد التكوين في العلاجات التمريضية ، والمنطق المهني لتقديم العلاجات بالمؤسسات الإستشفائية، هذا ما يتوافق مع منظور (1999) pastré بين المنطق الابستمولوجي الذي يركز عادة وليس استثنائيا على المعارف الاكاديمية والمنطق البراغماتي المستمد بشكل كبير من نجاح النشاط المهني²⁷. من هذا المنطلق و بالاعتماد على اجابات المتربصين التي اشارت كلها الى وجود صعوبة وعدم توافق النظري مع التطبيق، ولكن الاله هو ان الصعوبة لا تكمن في صعوبة تحقيق المعلومات النظرية بالميدان، ولكن رفض وعدم امثال ورغبة في التعبير لما تعتمده جماعة الممرضين في ممارستهم للمهنة والخوف من الدخول في صراعات مع جماعة العمل ، كلها مؤشرات تثبت ان هناك عدم تماثل وتضارب بين توقعات وتصورات الممرضين المتربصين ونموذج ممارسة المهنة من قبل ممرضي المؤسسات العمومية الإستشفائية ، هذا ما يؤكد ان جماعة العمل لا تعمل على اعادة انتاج الهوية المهنية لدى الافراد الجدد ، بل ان هناك حالة من عدم الامتثال الذي هو ضروري من اجل اكتساب خصائص المهنة عن طريق التنشئة التنظيمية كمصدر هام لتشكيل الهوية المهنية ، حيث ان معظم الدراسات تشير الى ان تشكل الهوية تتم وفق عملية التقمص الذي يتطلب توافق بين الفرد والنمط المراد تقمصه ، حيث " توصل Tap ان هناك ثلاثة شروط أساسية لتسهيل التقمص كالتالي:

- يفترض التقمص ميولا من الفرد نحو النمط الذي سوف يتقمصه.
- يفترض التقمص تشابها بين الفرد والنمط الذي سوف يتقمصه.
- كما يشترط قوة النمط الذي سوف يتم تقمصه .²⁸

كما اشار Beisser.A.R لضرورة" التكامل الموجود بين الذات والآخر حيث يعد أكثر من شرط ، فهو يبني الشعور بالهوية الشخصية، وهو ما يفسر ازدواجية الشعور بالذات لها

²⁷ Thierry Piot ,**les ressources mobilisés en soins infirmiers en début de carrière**,Vol 48 ,N°4 , université de Caen Normandie,2015,p104.

²⁸ كاري نادية،مرجع سابق، ص44.

وللغير .و بما أن الآخر ينمّثل في الجماعة والتي تلعب دورا أساسيا في عملية الهوية ومن هذا المنظور فإن Beisser.A.R وضع ثلاثة مراحل لعلمية التقمص داخل الجماعة

-عدم التفرقة :و تتميز بإرادته على تقليد سلوك واتجاهات هذه الجماعة.

-التفرقة :أين يحاول الفرد أن يتميز من خلال إبراز خصوصيته.

-الهوية الحقيقية :أين يدرك الفرد تشابهه و اختلافه في الوقت ذاته مع الجماعة .²⁹

3- انعكاس جماعة العمل على توجهات المتربصين نحو المهنة:

في اطار بحثنا في انعكاس تفاعل المتربص مع جماعة الممرضين بالمؤسسات الإستشفائية على توجهاتهم ورؤيتهم المستقبلية للمهنة لحظنا ان تحديد علاقة جماعة العمل بتغير نظرة الممرضين المتربصين الجدد نحو المهنة تتطلب الاخذ بعين الاعتبار ميولاتهم ورغباتهم المسبقة قبل التسجيل بمعهد التكوين شبه الطبي،وذلك لاستبعاد ان تكون تغير توجهاتهم نابعة من عدم ميولهم ورغبتهم في المهنة اصلا ،بدخولهم المهنة من اجل الحصول على منصب عمل ، خاصة ان معهد التكوين شبه الطبي يضمن توظيف مضمون بأحد المؤسسات الصحية مباشرة بعد انتهاء التربص ، بناءا عليه قد اتضح لنا ان جل المتربصين (18 مبحوث) ابدوا تدمرا وإستياء من ما تعمل به جماعة العمل ، إلا ان تأثير ذلك على اتجاهاتهم وتطلعاتهم المهنية المستقبلية فقد تباينت كالتالي:

▪ بعض المتربصين (08 مبحوثين) ابدو رغبة في تغيير المهنة اذا وجدوا البديل ، واغلبهم لم يكن لديهم ميول ورغبة مسبقة في امتهان التمريض (05 مبحوثين) ولم يتكون لديهم ذلك اثناء التكوين النظري ، وإنما هدفهم هو الحصول على منصب عمل مضمون حيث ان التكوين بمعهد التكوين شبه الطبي يضمن منصب عمل مباشرة بعد التخرج من المعهد . في حين صرح 03 مبحوثين من بينهم بان رفضهم لما تعمل به جماعة العمل بالمؤسسات العمومية الإستشفائية هو سبب رغبتهم في تغيير المهنة اذا وجدوا البديل ، رغم انه كانت لديهم رغبة وميول نحو المهنة مسبقا.

²⁹ المرجع نفسه،ص47-48

▪ وهناك متربصين (11 متربص) رفضوا تغيير المهنة حتى لو وجدوا البديل وقد صرحوا بميولهم ورغبتهم في امتحان التمريض ، كمهنة انسانية وشعورهم بالمسؤولية نحو تغيير ما تعمل به جماعة العمل، حيث اتضح لنا ان 6 مبحوثين من بينهم كان لديهم ميول نحو المهنة قبل دخول المعهد و05 مبحوثين منهم تكون لديهم حب للمهنة من خلال التكوين النظري .

من خلال ما سبق يتضح لنا ان جماعة العمل في كثير من الاحيان لم تؤثر على اتجاهات ورغبة المتربصين نحو المهنة ، رغم رفضهم وعدم تقبلهم لما تعمل به جماعة العمل ، وإنما رغبتهم في العمل ناتجة من حبهم للمهنة كعمل انساني نبيل وإحساسهم بالمسؤولية نحو تغيير الوضع هذا ما صرحت به المبحوثة رقم 09 "لم اتقبل اسلوب عمل جماعة المرضين ولكن دعوات المريض هي من زادت رغبتني في العمل وولدت لدي شعور بالمسؤولية لتحسين هذا الواقع ولو بالشئ قليل".

▪ اما من غيرت نظرتهن للمهنة بسبب عدم تقبلهم لأسلوب عمل جماعة المرضين وكانت لديهم رغبة في تغيير المهنة اذا وجدوا الافضل فمعظمهم لم يختاروا المهنة عن رغبة وميول، وإنما من اجل الحصول على منصب عمل مضمون.

• التفسير:

تلعب جماعة المرضين بالمؤسسات العمومية دورا هاما في بناء الصورة المستقبلية لدى المتربص نحو مهنته وتحديد اتجاهاته هذا ما كشفت عنه اجابات المبحوثين الذين اقروا بتأثير جماعة العمل على تغيير اتجاهاتهم المهنية المسبقة ، حيث نجد ان المتربص بدلا من وجوده في وسط مهني يزيد من اكتسابه لمهارات وسلوكات مهنية تزيد من نضج ونمو هويته المهنية ، نجده في موقف ضياع وبحث عن الهوية ، وأكثر من ذلك رغبة في تغيير الوضع القائم، هذا ما يؤكد لنا اهمية المعلومات التي ترسل للمتربص من جماعة العمل في بناء هويته المستقبلية، حيث ان مجرد اختيار المتربص لممارسة المهنة يدفعه للبحث عن معلومات الكافية للتعرف على مستقبله المهني ، ففي مرحلة الإنتقاء والتوظيف يكون المترشح قد اكتسب المعلومات الكافية عن مؤسسته المستقبلية والمنصب الذي سيشغله، وهي ما تجعل الفرد قد أعد صورة وصاغ توقعاته وطموحاته ، فيبحث عن

البيانات والمعلومات مباشرة من المنظمة وأيضا من خلال البحث الشخصي عن طريق الجرائد ، المجلات ، الوسائط التكنولوجية والتلفزة.... إلخ.

ويفسر "فلدمان" هذه السيرورة بالواقعية والدقيقة والشمولية بالنسبة للفرد عن صورة منظّمته المستقبلية ، وأيضا مدى التوافق بين خصائص المنظمة من جهة وحاجات ومؤهلات العامل من جهة أخرى ، والتي تسمح بتقويم نجاح هذه المرحلة.³⁰ هذا ما يثبت لنا صحة الفرضية الثالثة.

خاتمة:

تشير جل النظريات والدراسات الى اهمية التنشئة التنظيمية المسبقة في تشكل الهوية المهنية للأفراد الجدد ، عن طريق عملية تقمص الافراد لسلوكات وخصائص الجماعة ، وبإسقاط ذلك على التكوين بمهنة التمريض نجد ان تشكل الهوية المهنية للممرض المتربص تتم عن طريق عمليات التنشئة المهنية انطلاقا من التكوين النظري بمعهد التكوين شبه الطبي ، ثم تتضح في اطار التفاعل مع جماعة العمل بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ، وبالتالي يندمج الافراد الجدد مع جماعة العمل ويتكيفون مع مجريات العمل ، وبالتالي يكتسبون معايير وخصائص المهنة .الا ان نتائج دراستنا هذه اسفرت عن وجود اغتراب لدى الممرضين المتربصين في مرحلتهم الانتقالية من التكوين النظري الى التكوين الميداني في اطار تفاعلهم مع جماعة العمل ، وعدم قدرتهم على الاندماج المهني ورفضهم لما تعمل به جماعة العمل واعتباره منافي لخصائص ومتطلبات مهنة التمريض ، هذا ما ترجمته لنا مواقفهم ووجهة نظرهم في كثير من الاحيان .

نجد ان اكتساب الفرد للخصائص والمعايير المهنة وبالتالي تشكل هويته المهنية تنشأ عن طريق التكوين النظري بمعاهد التكوين شبه الطبي ، ثم تتضح من خلال التكوين الميداني بالمؤسسات العمومية الإستشفائية .إلا ان نتائج الدراسة اسفرت عن وجود قطيعة وعدم استمرارية في مسار تشكيل الهوية المهنية لدى المتربصين في مرحلة التكوين الميداني ، بل اكثر من ذلك اغتراب الممرض المتربص عن هويته المهنية في اطار تفاعله مع

³⁰ لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين ، مرجع سابق ،ص 60 .

جماعة الممرضين ، هذه الاخيرة التي تعمل كمصدر هام لتنشئة الافراد الجدد وبالتالي بناء هويتهم المهنية.

1 قائمة المراجع :

1. احمد بجاج، سوسيولوجيا الممرضة-اطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،العدد 20 سبتمبر 2015.
2. بلقاسم مزبوة، البناء الاجتماعي للمؤسسة الاستشفائية، جامعة باجي المختار عنابة،مجلة افاق علمية،العدد التاسع،جوان 2014.
3. بوفلجة غياث،القيم الثقافية وفعالية التنظيمات،ب/ط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2015.
4. رونالدي ريجيو، ترجمة فارس حلمي ، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع،الاردن عمان،الطبعة الاولى، 1999.
5. سعيد سبعون الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع،دار القصبه للنشر،الطبعة الثانية،2012.
6. فادية فؤاد حميدو محمد،البناء الاجتماعي للمؤسسات الطبية،دار المعرفة الجامعية، بدون سنة ،بدون طبعة،الاسكندرية مصر.
7. فتحي محمد موسى،العلاقات الانسانية في المؤسسات الصناعية، الطبعة الاولى، دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان الاردن، 2010.
8. كاري نادية امينة،العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة ابي بكر بالقائد،تلمسان،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،قسم العلوم الاجتماعية،2012.
9. لبوخ علي ، الممرض داخل المؤسسة الاستشفائية بين هوية المجتمع المحلي والهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بمصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي سيدي بالعباس، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ ،جامعة معسكر،العدد 11،ديسمبر 2016.
10. لحر ميلود، البنية العاملية للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد24 جوان 2016،جامعة محمد بن احمد وهران 2.

11. لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالاداء المهني عند الممرضين ،دراسة ميدانية في المؤسسات الصحية بوهان، دوكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة وهران 2 ،كلية العلوم الاجتماعية.
12. نمر دعس،منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، ب/ط، دار غيداء للنشر والتوزيع،عمان،2008.
13. الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 20 مارس 2011 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لاسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.
14. Catherine BARRAUD , Professionnalisation des étudiants infirmiers et construction identitaire : une approche par les représentations du métier et sous l'angle de la catégorisation sociale inter IFSIdu métier, Université Bordeaux Segalen ,2013.
15. Catherine Larouche , Le développement de l'identité professionnelle en formation infirmière par l'utilisation optimale des conceptions infirmières, l'université du Québec , Option formation en sciences infirmière ,2012.
16. Claude Dubar ,Pierre Tripie ,Sociologie des professions ,Armand Colin,paris ,1998
17. SAINSEULIEU.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques Paris, 1988.
18. Doray, Pierre. (1992). Claude Dubar, La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Armand Colin, 1991, Cahiers de recherche sociologique
19. Thierry Piot ,les ressources mobilisés en soins infirmiers en début de carrière,Vol 48 ,N°4 , université de Caen Normandie,2015.

الملاحق:

دليل المقابلة:

1. بيانات شخصية:

1- السن :

2- الجنس:

3- المستوى الدراسي:

4- مدة التريص:

5- المصلحة او المصالح التي قمت بالتريص بها:

II. اسئلة تتعلق بموقف المتريص من جماعة العمل بالمؤسسات

العمومية الإستشفائية

1. ما رأيك في الصورة التي يحملها الممرض عن مهنته وعن مؤسسته؟

2. ما موقفك من الاداء المهني لجماعة الممرضين؟

3. هل ترى بان اداء الجماعة المهني يتوافق مع ما تلقينه نظريا حول

مهنة التمريض نظريا؟

4. ما رأيك في الصورة الذهنية التي تحملها جماعة الممرضين

بالمؤسسة عن مكانتهم المهنية بالمؤسسة مكانتهم المجتمعية؟ وما

موقفك من ذلك؟

5. كيف هي علاقتك مع جماعة العمل؟

6. كيف ترى علاقة جماعة الممرضين فيما بينهم؟ هل ترى بان هناك

تماسك بين افراد جماعة الممرضين؟ ما طبيعة العلاقات التي

تربطهم؟

7. ما رأيك في علاقة الممرضين بالفريق الطبي؟ بالمسؤولين؟

بالإدارة؟

8. ما رأيك في علاقة الممرضين بالمرضى؟

9. ماهي المشاكل التي يكثر النقاش حولها بين افراد جماعة العمل؟

وما رأيك في ذلك؟

III. اسئلة تتعلق بتوافق اسلوب العمل الذي يتطلع اليه المتربص مع

اسلوب عمل جماعة العمل؟

1. هل ترى بان افكارك وتصوراتك تتوافق مع تصورات جماعة العمل؟
2. هل وجدت صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل؟
3. كيف هي علاقتك مع جماعة العمل؟
4. هل لديك تصورات تختلف عن ما تؤمن به جماعة العمل؟
5. هل لديك رغبة في تغيير بعض القيم والمعايير المشتركة بين
الممرضين؟
6. هل لديك مبادئ وتصورات تناسبك ولكن ترى انه من الصعب
التعامل بها لانها لا توافق ما تؤمن به جماعة العمل؟
7. ما هي الامور التي ترى انه من الصعب العمل بها مستقبلا رغم ان
جماعة العمل تعتمدها؟
8. هل ستتجنب العمل في مصلحة او مصالح معينة؟اذكرها لماذا؟
9. ما هي الطريقة التي ستعتمدها مستقبلا في تعاملك مع الزملاء
؟الاطباء؟رؤساء العمل؟الادارة؟المرضى؟
10. في حالة تعرضك لمشكل ما الى من تلجأ؟

IV. اسئلة تتعلق بانعكاس جماعة العمل على توجهات المتربين

المستقبلية نحو المهنة

1. هل احتكاكك بجماعة العمل غير من نظرتك للعمل بميدان

التمريض ؟ الى اي مدى؟

2. ما هي المشاكل التي تتوقع حدوثها مستقبلا من خلال المعلومات

التي قدمتها لك جماعة العمل؟

3. بناء على ما لاحظته ميدانيا هل ستواصل العمل بالمهنة ام انك

ستغير المهنة في حالت اتيحت لك فرصة؟ لماذا ؟ كيف ذلك؟

4. كيف ترى مستقبلك المهني؟