

التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفى الجامعي

ندير محمد بتيزي-وزو

بوتوتة لامية

جامعة تيزي وزو

- **ملخص:** تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى (210) ممرض في المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو، كما تهدف أيضا إلى التعرف عما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق المهني بين أفراد العينة حسب نوع التكوين (الشبه الطبي ومساعدى التمريض). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الممرضين يحققون مستوى منخفضا من التوافق المهني، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة حسب نوع التكوين (الشبه الطبي ومساعدى التمريض).

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الممرضين (شبه الطبيين، مساعدى التمريض).

- **Résumé:** Cette étude qui s'intitule «L'ajustement professionnel chez les infirmiers de L'Hôpital Universitaire de Nadir Mohammed a tizi- ouzou » a pour objet de connaître en primo le niveau d'ajustement professionnel auprès d'un échantillon de (210) infirmiers, et secundo de dégager les différences existantes de cet même ajustement professionnel au sein de notre échantillon d'étude selon la variable « type de formation ». Les résultats obtenus ont démontré que les infirmiers souffrent d'une baisse de leurs niveau d'ajustement professionnel L'étude nous a en outre montre qu'il n'y pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de l'ajustement professionnel chez les infirmiers selon la variable type de formation.

Mots clés: ajustement professionnel, type de formation (les infirmiers paramédicaux et les infirmiers d'aides soignants).

- **Abstract:** This study, entitled "The professional adjustment of nurses at the University Hospital of Nadir Mohammed in Tizi-Ouzou", aims to know firstly the level of professional adjustment with a sample of (210) nurses practicing at the Nadir Mohammed Hospital Center in tizi-ouzou, and secondly to identify the existing differences in the same professional adjustment in our study sample according to the variable "type of training". The results showed that nurses suffer from a decline in their level of professional adjustment. The study also showed us that there are no statistically significant differences in the level of occupational adjustment among nurses. according to the training type variable.

Key words: occupational adjustment, type of training (paramedical nurses and nurse caregivers).

- مقدمة: يقضي الإنسان معظم حياته وهو يزاول عملا معيناً كوسيلة لإشباع حاجاته سواء البيولوجية المتمثلة في الأكل المشرب والمسكن أو النفسية المتمثلة في تقدير وتحقيق الذات أو الاجتماعية من خلال تكوين صداقات وعلاقات في محيط العمل، وتتجه كل هذه المحاولات من الفرد إلى تحقيق ما يسمى بالتوافق، فسلك الإنسان في مجالات الحياة المختلفة التي اهتم بها علم النفس يمكن النظر إليها من زاويتين التوافق أو سوء التوافق. مما يترتب عنه استمرارية السلوك أو إعاقته. كما يمكن أن تصادفه مواقف تثير سلوكه وتتطلب منه إشباعاً وفقاً للظروف البيئية والاجتماعية التي يعيش فيها ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهداً منذ بداية حياته حتى نهايتها مركزاً على عامل اختيار الأشياء المناسبة لنفسه، لأنه كلّ متكامل، فتوافقه في مجال ما مرتبط بتوافقه في المجالات الأخرى ومن هنا تكمن أهمية دراسة التوافق المهني لدى العمال، لذا جاءت هذه الدراسة لاستقصاء واقع التوافق المهني لدى الممرضين الجزائريين، بالتحديد في المستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو.

- الإشكالية: يملك الإنسان حاجات كثيرة، حيث يقضي معظم وقته وطاقته محاولاً إشباعها، ففي اليوم يجوع عدّة مرات وهذه علامة تدلّ على أنّ أنسجته تنقصها التغذية التي تحتاجها للحفاظ على وظائفها، واستجابة لجوعه فإنّه يتناول الطعام وعندئذ يحافظ على التوازن بين مطالبه البدنية والطاقة الناجمة عن الطعام والمتاحة لمقابلة هذه المطالب. فالحياة تتكوّن من سلسلة من مثل هذه الحالات التي تنشأ فيها الحاجات ثم الإشباع ويعبّر هذا النموذج المألوف عن عملية التوافق التي عرفها طه (1980) "بأنّها قدرة الفرد على التكيف تكيفاً سليماً وأن يتكيف مع بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية". فإذن التوافق مع البيئة المهنية يدفعنا للحديث عن التوافق المهني الذي يعتبر موضوع الدراسة. فحسب (Ducheva 2005) يعتبر

التوافق المهني عملية معقدة تبدأ عندما يلتحق الفرد بمهنة معينة وتستمر هذه العملية طول فترة العمل.

ومن بين الدراسات التي عالجت الموضوع محل الدراسة نجد دراسة الشافعي سنة 2002 حول التوافق المهني للمرضين وعلاقته بسماتهم الشخصية على عينة تتكون من 289 ممرضا وممرضة حيث توصلت إلى أنّ مستوى التوافق المهني قد بلغ نسبة مئوية تقدر بـ (48.09%) وهي نسبة منخفضة.

أشارت دراسة لبرارة (2011) حول التوافق المهني للسيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسات العقابية الجزائرية وعلاقتها بمتغيرات السن، الخبرة، الجنس وذلك على عينة تتكون من (20) سيكولوجيا. وقد أسفرت نتائج الدراسة على أنّ السيكولوجيين يحققون مستويات متوسطة من التوافق المهني. كما أشارت دراسة (2014) Reghuram & Mathias حول العلاقة بين القلق الاجتماعي والتوافق المهني لدى الممرضين وذلك على عينة تتكوّن من (1000) ممرض مختار بطريقة قصدية. وقد بينت النتائج أنّ (27.4 %) أي ما يعادل (274) ممرض يتمتع بقلق اجتماعي متوسط، بينما (76%) يتمتعون بتوافق مهني ضعيف. وفي نفس الصدد، أشارت دراسة (1975) Chang تحت عنوان علاقة الاحتراف بالتوافق المهني التي أجريت على عينة تتكون من (296) ممرض وممرضة بالصين بهدف البحث عن مجموعة من المتغيرات المتمثلة في الثقة بالنفس والكفاءة المهنية وعلاقاتهم ومكانتهم وخبراتهم بالميدان الصحي ومدى ارتباطها بالتوافق المهني. وقد بينت النتائج إلى أنّ الممرضين ليسوا محترفين بما فيه الكفاية، إلا أنّ مستوى توافقهم المهني كبير من حيث الكفاءة المهنية والثقة بالنفس وعدم وجود علاقة بين علاقاتهم في ميدان العمل ومستوى توافقهم المهني.

في نفس السياق، أظهر عبد الله في دراسة سنة (2006) تحت عنوان التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي في مركز البطنان الطبي

بمدينة طبرق في ليبيا حيث اعتمد في دراسته على عينة من الممرضات، وقد دلت النتائج على أنّ مستوى التوافق المهني متوسط عموماً بمجموع درجاته البالغة (61.91).

وفي نفس السياق، توصلت دراسة الشمري (2008) حول التوافق المهني لموظفي التربية الأساسية بجامعة بابل ببغداد وذلك على عينة قدرت بـ (50) موظف وموظفة إلى أنّ الموظفين يتمتعون بتوافق مهني منخفض.

في ضوء كل هذه المعطيات، سيتم من خلال هذه الدراسة التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو، كذلك الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة حسب متغير نوع التكوين. وانطلاقاً مما سبق يمكن تحديد الإشكالية في التساؤلات التالية:

- هل يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافقاً مهنيًا؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب متغير نوع التكوين؟

- فرضيات البحث:

- يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافقاً مهنيًا بدرجة منخفضة.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب نوع التكوين (شبه طبي، مساعد التمريض).

- **أهداف البحث:** تكمن أهداف الدراسة في التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو مع تحديد الفروق في التوافق المهني لدى أفراد العينة حسب نوع التكوين (شبه طبي، مساعدي التمريض).

- **التعريف الإجرائي لمفهوم التوافق المهني:** تم تبني التعريف المقدم من قبل الباحث ماهر عطوة الشافعي (2002) والذي يشير إلى أن التوافق المهني هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد العامل في مهنة التمريض ممرض وممرضة بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو من خلال إجابته على أبعاد مقياس التوافق المهني وفق البدائل التالية: راض جداً، راض راض نوعاً ما، غير راض غير راض على الإطلاق) وفق التدرج الخماسي لسلم ليكرت المنقط من (1) إلى (5).

- **منهج الدراسة:** كون الدراسة استقصائية هدفها التقصي عن ظاهرة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة محل الدراسة حسب ما هي في الواقع.

- **كيفية اختيار عينة الدراسة:** يقدر المجتمع الأصلي بـ(1068) ممرض وممرضة أما عينة الدراسة فقدت بـ(210) ممرض وممرضة بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو. قد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

- **أداة البحث:** تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس التوافق المهني لماهر عطوة الشافعي (2002) الذي يتكون من (83) بندا موزعة على سبعة أبعاد وهي: الرضا عن طبيعة وظروف العمل، الرضا عن الراتب والترقيات، الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل الرضا عن العلاقة مع المسؤولين والإدارة، الرضا

عن النمو المهني، الرضا عن الأمن والاستقرار في العمل، الرضا عن إنتاجية العمل.

قد تمّ تصحيح المقياس في ضوء اختيارات خمس وهي: راض جدا (5 نقاط)، راض (4 نقاط)، راض نوعا ما (3 نقاط)، غير راض (نقطتان) غير راض على الإطلاق (نقطة واحدة) بالنسبة للعبارات الموجبة وراض جدا (نقطة واحدة)، راض (نقطتان)، راض نوعا ما (3 نقاط)، غير راض (4 نقاط)، غير راض على الإطلاق (5 نقاط) بالنسبة للعبارات السلبية.

- الخصائص السيكومترية للمقياس:

• صدق الاتساق الداخلي للمقياس: يقصد بصدق الاتساق الداخلي معنى قوة الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية وكذلك درجة الارتباط لكل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك طبقا لمعادلة بيرسون.

جدول رقم (01): يمثل ارتباط درجة كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة

الكلية للمقياس

الأبعاد	الدرجة الكلية	طبيعة وظروف العمل	الراتب والترقية	العلاقة مع زملاء العمل	العلاقة مع الإدارة والمسؤولين	النمو المهني	الأمن والاستقرار في العمل	الإنتاجية في العمل
الدرجة الكلية	1.00							
طبيعة وظروف العمل	**0.75	1.00						
الراتب والترقية	**0.78	*0.46	1.00					
العلاقة مع زملاء العمل	**0.62	**0.60	*0.48	1.00				
العلاقة مع الإدارة	**0.66	**0.59	**0.71	*0.47	1.00			

والمسؤولين								
		1.00	*0.46	**0.63	**0.56	**0.53	*0.47	النمو المهني
	1.00	*0.52	*0.42	*0.47	**0.78	*0.52	**0.61	الأمن والاستقرار في العمل
1.00	**0.62	**0.53	**0.63	**0.59	**0.61	*0.48	**0.59	الإنتاجية في العمل

طبقا للنتائج المبينة في الجدول رقم (01) فإن جميع قيم ومعاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) هذا يدل على قوة الارتباط ويدعم صدق المقياس ويضمن إلى تطبيقه.

• ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين:

➤ طريقة التجزئة النصفية: تم تجزئة فقرات المقياس إلى جزئين، الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول والأسئلة التي تنتمي إلى النصف الثاني من المقياس، من ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني، حيث قدرت قيمة بيرسون بـ (0.77) وهي قيمة قوية وهذا ما يدل على الارتباط الموجب بين النصف الأول للمقياس والنصف الثاني. كما تم استعمال معادلة سييرمان وبراون للتصحيح وقد كانت النتيجة تساوي (0.72) وهذا يؤكد على ثبات الاختبار وإمكانية تطبيقه.

➤ طريقة ألفا كرومباخ: باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss Version 19) تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ وقد كانت قيمته تقدر بـ (0.82) وهو معامل يدل على ثبات الاختبار، فمن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن معامل الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية مما يمكن من تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية.

- أدوات تحليل البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية المتمثلة في النسب المئوية المتوسطات الحسابية، المتوسط النظري الانحرافات المعيارية والأدوات الإحصائية الاستدلالية المتمثلة في: اختبار (T test) لعينة واحدة، اختبار (T test) لعينتين مستقلتين، وقد تمت معالجة المعطيات بالاعتماد على برنامج الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 19).

- عرض ومناقشة النتائج:

-جدول رقم (02): مدى تحقيق الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي

ندير محمد بولاية تيزي وزو للتوافق المهني

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط النظري للمقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T- -	قيمة الدلالة	الدلالة
التوافق المهني	210	249	165.82	26.64	90.19	0.00	دالة

لاختبار صحة الفرضية الأولى تم تطبيق اختبار (T) لعينة واحدة (T. Test) pour échantillon unique) حيث قدرت قيمة (T) بـ (90.19) بمستوى دلالة (0.00) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05). ومنه نستنتج أن الممرضين يحققون توافقاً مهنيًا ولتحديد درجة التوافق المهني تم الاعتماد على مقارنة المتوسط النظري للمقياس الذي بلغ (249) بالمتوسط الحسابي الذي بلغ (165.82) حيث أنّ المتوسط الحسابي أقل بكثير من المتوسط النظري للمقياس، بالتالي نستنتج أنّ أفراد عينة البحث يحققون توافقاً مهنيًا لكن بدرجة منخفضة.

يمكن القول إذن أن الفرضية الأولى للبحث (H1) التي مفادها: يحقق المرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافقا مهنيا بدرجة منخفضة قد تحققت وترفض الفرضية الصفرية (H0) التي مفادها لا يحقق المرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافقا مهنيا.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرضية الأولى أنّ المرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو يحققون توافقا مهنيا بدرجة منخفضة حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشافعي (2002) التي توصلت إلى أنّ المرضين يتمتعون بتوافق مهني منخفض وذلك بنسبة مئوية تقدر بـ (48.09%). كما تتفق مع دراسة الشمري (2008) التي توصلت نتائجها إلى أنّ الموظفين يتمتعون بتوافق مهني منخفض. وتتفق أيضا مع دراسة (2014) Reghuram & Mathias حول العلاقة بين القلق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرضين حيث أشارت النتائج إلى أنّ (76%) من أفراد العينة يتمتعون بتوافق مهني ضعيف.

في حين تخالف نتائج الدراسة الحالية دراسة (1975) Chang التي توصلت نتائجها إلى أنّ المرضين يتمتعون بدرجة عالية من التوافق المهني، كما تخالف دراسة لبرارة (2011) التي توصلت إلى أنّ السيكولوجيين يحققون مستويات مرتفعة من التوافق المهني. كما تخالف أيضا نتائج دراسة عبد الله (2006) التي توصلت نتائجها إلى أنّ المرضات يحققن توافقا مهنيا بدرجة متوسطة.

الجدول رقم (03): يبين الفروق في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب نوع التكوين (شبه طبي، مساعدي التمريض)

المتغير	العينة				المتغير
	نوع التكوين	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
التوافق المهني	شبه طبيين	149	167.88	26.70	غير دالة
	مساعدي التمريض	61	160.80	26.02	
				قيمة -T-	قيمة
				0.08	0.05
				1.75	

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (03) أنه قد بلغ عدد الممرضين من فئة الشبه الطبيين (149) ممرض وممرضة بمتوسط حسابي بلغ (167.88) وانحراف معياري يساوي (26.70). أما فيما يخص فئة مساعدي التمريض فقد بلغ عددهم (61) ممرض وممرضة بمتوسط حسابي بلغ (160.80) وانحراف معياري يساوي (26.02). بالتالي يتضح لنا أن المتوسطات لم تظهر فرقا كبيرا بين الفئتين في التوافق المهني. ولإثبات ما إذا كانت لهذه الفروق دلالة إحصائية لا يكفي الاعتماد فقط على الفرق الملاحظ بين المتوسطات الحسابية لذلك نقوم بحساب اختبار (T) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

تم إيجاد قيمة (T) والتي تقدر حسب الجدول بـ (-1.75) حيث بلغت قيمة الدلالة sig = (0.08) وبعد مقارنتها بمستوى الدلالة (0.05) يتضح لنا أن قيمة sig (0.08) أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

ترفض الفرضية الثانية (H2) التي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب نوع التكوين (شبه طبي، مساعدي التمريض).

وتقبل الفرضية الصفرية الثانية (H0) التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب متغير نوع التكوين (شبه طبي، مساعدي التمريض).

نستنتج أنّ عدم وجود فروق في التوافق المهني لدى فئة شبه الطبيين ومساعدي التمريض يرجع الى كون كليهما يعملون في نفس البيئة المهنية مع نفس الظروف ويواجهون نفس المواقف ويؤدون نفس المهام.

- خاتمة: بعد التطرق لفرضيات الدراسة بالتحليل والمناقشة أسفرت النتائج إلى أن الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو يحققون توافقاً مهنيًا بدرجة منخفضة وهذا يعني أن هذه الفئة ليست راضية بما فيه الكفاية في كل ما يتعلق بظروف وطبيعة العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة والمسؤولين، النمو المهني، الأمن والاستقرار في العمل، الإنتاجية في العمل. كما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين حسب نوع التكوين وذلك كون الممرضين سواء من ذوي تكوين شبه طبي أو مساعدي التمريض يقومون بنفس المهام وفي نفس الظروف ويتعرضون لنفس المواقف.

- قائمة المراجع:

- 1- حسين الشمري، إيمان كاظم (2008) التوافق المهني لدى موظفي التربية الأساسية. جامعة بابل، بغداد.

- 2- حسين الشارف، عبد الله (2006). التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي: (دراسة ميدانية في مركز البطان الطبي بمدينة طبرق). رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الفاتح، ليبيا.
- 3- فرج عبد القادر، طه (1980). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج في التوافق المهني والصحة النفسية. القاهرة: مكتبة الخانجي.
- 4- لبرارة، إيمان (2011). التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات: السن الجنس والخبرة. (دراسة ميدانية في المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة). رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي. جامعة العقيد لخضر، باتنة، الجزائر.
- 5- ماهر عطوة، الشافعي (2002). التوافق المهني للمرضين وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين.
- 6- Chung-yung H. and chung-Tung L. (1975). Professionalism and Professional adjustment: (A study of nurses), Departement of Humanities, national defense Medical. professional school of nursing.
- 7- Ducheve, Z. (2005). Professional adjustment in carrier development of the teacher. Technical college - Yambol. Trakia university: Trakia journal of svciences, vol.3, no.8.
- 8- Reghuram, M. (2014). a study on occurrence of social anxiety among nursing student and its correlation with professional adjustment in selected institutions at Mangalore. Nitte university journal of health science, 4(2), issn 2249-7110.