

التحكم الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين Emotional control and its relationship to professional compatibility among nurses

جوابي لخضر
جامعة لونيبي علي البلدية02
jouabilakhdar@yahoo.fr

دبي علي*
جامعة لونيبي علي البلدية02
alidoubi83@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/06/04

تاريخ الاستلام: 2023/03/02

ملخص:

تهدف الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين التحكم الانفعالي و التوافق المهني لدى الممرضين، حيث تم استخدام مقياس التحكم الانفعالي والمتمثل في الأبعاد الثلاثة وهي الوعي بالخبرة الانفعالية ، تنظيم الانفعالات، التعاطف، كما تم الاعتماد على مقياس التوافق المهني بأبعاده الخمسة وهي الرضا والتكيف مع مركز العمل، المؤهلات، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من أربعين (40) ممرضا، وقد أظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي وعلاقة الممرضين بزملائهم حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (0,33) وهي علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,05). وانطلاقا من ذلك خلصت الدراسة للتأكيد على ضرورة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية والمهنية السليمة.

الكلمات المفتاحية: التحكم الانفعالي، التوافق المهني، الممرض

Abstract:

The study aims to identify the nature of the relationship between emotional control and professional compatibility among nurses, where the measure of emotional control was used, which is represented in the three dimensions, which is awareness of emotional experience. Regulating emotions, sympathy, and relying on the professional compatibility scale with its five dimensions, which are satisfaction and adaptation to the work center, qualifications, relationship with superiors, and relationship with colleagues. The study was conducted on a sample of (40) nurses. The results of the study showed that there is A correlation between emotional control and the nurses' relationship with their colleagues, where the Pearson coefficient value was (0.33), and it is a statistically significant relationship at the level of significance (0.05). Based on this, the study concluded to emphasize the need to pay attention to sound social and professional relationships

Keywords: emotional control, professional compatibility, nurse

* المؤلف المرسل

مقدمة:

يعيش العالم اليوم حالة من الانفجار المعرفي والتطور العلمي، يجعل من الأمم تتسابق فيما بينها لتحتل مركزا مرموقا، تجد العزم ليكون لها مركز الصدارة في العالم، و لا يكون ذلك بدون العمل الجاد في تحصيل عوامل النهوض، وومقومات الرقي لذلك انعكست آثار الانفجار المعرفي على حياة الإنسان بشكل عام وفي مجال عمله بشكل خاص، فأصبح العامل مرغما على إيجاد سبل التكيف مع هذا التطور الحاصل، بتطوير كفاءته و مواجهة التغيرات المختلفة في عمله، و لهذا ظهر نوع من الاهتمام حول كل من ما يمكنه أن يحول دون قيام العامل بدوره المطلوب بشكل فاعل في كثير من المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني كالتعليم و التمريض والإرشاد و العلاج النفسي.

ففي هذه الدراسة سنتطرق إلى إحدى الجوانب الشخصية والذي لا يتجزأ من حياة العامل المهنية والمتمثل في الانفعال أو التحكم الانفعالي لدى إحدى الفئات المهنية وهي مهنة الممرض التي تتضمن قدرا ليس بالقليل من المشقة والمواقف المحيطة التي من شأنها أن تؤثر على رضا الممرض و بالتالي على توافقه المهني ولهذا سوف نتطرق في بحثنا هذا إلى موضوع التحكم الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين.

أولاً: الإطار النظري

1 إشكالية البحث:

تتميز المجتمعات اليوم بتنوع مؤسساتها في ظل المنافسة و التي تدفع بهذه الأخيرة إلى السعي وراء إثبات مكانتها الاجتماعية و الاقتصادية باختلاف قطاعاتها سواء إنتاجية كانت أو خدمية، و لعل من أهمها و أجدرها ذكرا قطاع الصحة، الذي أخذ قدرا كبيرا من الاهتمام في السنوات الأخيرة لما له من أهمية بالغة في رقي المجتمعات و ازدهارها بما يقدمه من خدمات إستشفائية ترميضية .

الحديث عن هذه الخدمات يدفعنا إلى ذكر أهم الفاعلين فيها وهم الممرضين إذ يعتبر الممرض أحد الحلقات المهمة و الفاعلة في كيان المؤسسات الاستشفائية. ونظرا لأهمية مهنة التمريض المندرجة ضمن المهن ذات الطابع الإنساني و التعاوني وجب الاهتمام بالممرض و ما قد يحول دون أدائه لمهامه على أكمل وجه و بلوغه توافقا نفسيا ومهنيا في عمله ، فكان الاهتمام بسمات شخصيته كالانفعال الذي يمثل إحدى

مكونات وخصائص الشخصية و الذي يظهر انعكاسه على سلوك الممرض و بالتالي على المؤسسة.

ويعرف الكنافي (2002) الانفعال على أنه " حالة تغير في الكائن الحي يصاحبها اضطراب في السلوك و هذا الاضطراب حاد يشمل الفرد كله و يؤثر في سلوكه و خبرته الشعورية ووظائفه الفسيولوجية الداخلية و هو ينشأ في الأصل من مصدر نفسي و من أمثلته الخوف والغضب الشديدين" .

أما التحكم الانفعالي فيعرفه المزيني (2001) بأنه "السيطرة على الانفعال و ضبطه و التعامل بمرونة مع المواقف و الأحداث الجارية منها و الجديدة مما يزيد من قدرته على قيادة المواقف و الآخرين.

لقد شغل موضوع الانفعال اهتمام الباحثين، فنذكر منها دراسة عبد العظيم سليمان(2008) حول التحكم الانفعالي و علاقته ببعض المتغيرات وكذا التعرف على مستوى كل من التحكم الانفعالي و تقدير الذات وجهة الضبط و الخجل و التعرف على الفروق بين الجنسين في التحكم الانفعالي ومدى تأثيره على باقي المتغيرات ، مستخدما المنهج الوصفي التحليلي و قد تكونت عينة البحث من 219 عاملا بغزة ، و توصل الباحث إلى وجود ارتفاع في معدل التحكم الانفعالي و كذلك وضوح تأثيره على باقي المتغيرات ووجود فروق بين الجنسين.

و كذلك دراسة كل من موسى و باهي (1989) حول النسق القيمي و علاقته بالتحكم الانفعالي و هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرين يعملان كقوة موجهة لسلوك الأفراد و هما مفهومي القيم و التحكم الانفعالي و استخدم الباحثان كل من اختبار القيم من إعداد"ألبرت و فيرنون" و الذي قام بتعريبه "عطية هنا"، ودلت نتائج الدراسة على اختلاف النسق القيمي باختلاف درجات الأفراد على مقياس التحكم الانفعالي.

و ما يلاحظ من هذه الدراسات تحكم الأفراد في انفعالاتهم و ما له من أثر على حياتهم اليومية و حتى المهنية التي تتسم بجهد العامل و محاولاته المستمرة في التكيف مع بيئة عمله و بلوغ حالة من الرضا الذي يعتبر أحد النقاط المهمة في التوافق المهني الذي يعرفه لورنس على أنه "قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه".

و يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل مع تغيراتها و توافقه لخصائصه الذاتية ، و علاقته الاجتماعية ، و متطلبات العمل، و ظروف سوء العمل المتغيرة، و بالتوافق مع قدراته، و ميوله و مزاجه.

وعلى النقيض للتوافق المهني نجد سوء التوافق المهني داخل بيئة العمل والذي يؤدي إلى بعض الاضطرابات الانفعالية والشخصية لدى العامل ، كما كشفت دراسة فرج عبد القادر طه(1980) حول المظاهر السلوكية للعامل سيء التوافق على أن العامل الذي يتميز سلوكه في مجال العمل بالأقلية و التوتر، هذه المظاهر السلوكية تميز سوء توافقه المهني والتي حصرها في 14 مظهرا سلوكيا نذكر منها : الغياب،الأخطاء المهنية،و قلة الإنتاج وسوء العلاقة مع الزملاء و الرؤساء و الاستياء،التحريض و سوء الأداء.

وكذلك دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002) حول التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقته بسماتهم الشخصية حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 289 ممرض و ممرضة مقسمين على 9 مستشفيات حكومية بمحافظة غزة، واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني و مقياس سمات الشخصية وخلصت الدراسة إلى وجود انخفاض في مستوى التوافق المهني بنسبة 48.09% ووجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية .

وجاء الإطلاع على بعض الدراسات التي تناولت موضوعي الانفعال والتوافق المهني، والاهتمام القائم حول سمات الشخصية لدى العامل ومحاولته بلوغ درجة من التكيف والرضا والتوافق في مهنته ،ارتأينا أن نسلط الضوء على الممرض باعتبار مهنة الممرض من الفئات المهنية المهمة وذلك بالتطرق لتحكم الممرض بانفعالاته وضبطه لها محاولا بلوغ حالة من الرضا وبالتالي التوافق المهني.

وبناء على ما سبق سنقوم بالبحث في العلاقة القائمة بين التحكم الانفعالي و التوافق المهني من خلال طرح التساؤلات التالية :

- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي والتوافق المهني لدى الممرضين ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي والمؤهلات لدى الممرضين ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي والرضا لدى الممرضين ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي والتكيف مع مركز العمل لدى الممرضين ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين بزملائهم ؟

- هل توجد علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين برؤسائهم ؟

2 أهمية البحث:

- تتجلى أهمية موضوع البحث في أهمية متغيراته و الارتباط القائم بينها" التحكم الانفعالي و التوافق المهني".
- فالتحكم الانفعالي يعتبر من أهم خصائص الشخصية المتزنة و الفعالة و التي قد تمثل إحدى جوانب الحياة المهنية للممرض كما لها من أهمية في الرفع من مستوى الخدمات التمريضية الإستشفائية للأفراد من خلال الاهتمام بالممرض و جانبه النفسي باعتبار مهنته ذات طابع إنساني و تعاوني.
- تظهر أهمية البحث كذلك في أهمية القطاع الصحي باعتباره قطاعا حيويا هاما و من أهم القطاعات المهنية، لما يقدمه من خدمات تمريضية.
- قد تفيد الدراسة القائمين على المهنة في وضع شروط و أسس أكثر موضوعية في طرق اختيار الممرضين بعد التعرف على السمات الواجب توفرها ليكون الممرض متوافق مع نفسه.
- بالإضافة العلمية إثراء البحث العلمي لقللة الدراسات المهمة بالجانب الشخصي للممرض و ما يترتب عنه من انعكاسات على مهنته و توافقه النفسي و المهني.

3 الأهداف:

- التعرف على مستوى التحكم الانفعالي لدى الممرضين بمستشفى العفرون.
- التعرف على علاقة التحكم الانفعالي بالرضا لدى الممرض.
- التعرف على علاقة التحكم الانفعالي بتكيف الممرض مع مركز عمله.
- التعرف على علاقة التحكم الانفعالي بالمؤهلات لدى الممرض.
- التعرف على علاقة التحكم الانفعالي بعلاقة الممرض مع زملائه.
- التعرف على علاقة التحكم الانفعالي بعلاقة الممرض برؤسائه .

4 مفاهيم البحث:

1.4 تعريف التحكم الانفعالي:

اصطلاحا : يعرف التحكم الانفعالي على أنه قدرة الفرد على ضبط أو كف أو قمع اندفاعاته و رغباته والتحكم في مشاعره و انفعالاته و تصرفاته و كبح جماح رغباته و أهوائه و نزعاته بإرادته الذاتية.¹

أما إجرائيا : فهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث على المقياس الذي قام باعتماده في جمع البيانات و المكون من 44 بندا موزعة على الأبعاد التالية (الوعي بالخبرة الانفعالية، تنظيم الانفعالات، التعاطف).

2.4 تعريف التوافق المهني:

اصطلاحا: ما يقوم به الفرد من جهد مستمر لتحقيق درجة من الانسجام و التكيف مع المتطلبات و الظروف المهنية التي يمارسها و إلى إيجاد نوع من العلاقات الحسنة مع زملائه في العمل.²

أما إجرائيا: فهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث عند تطبيق مقياس التوافق المهني و الذي يشمل 20 بندا موزعة على الأبعاد التالية : (الرضا، التكيف مع مركز العمل، المؤهلات، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء)

ثانيا: الدراسة الميدانية:

1 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية إحدى أهم مراحل البحث العلمي إذ تمكن الباحث من التحكم بمتغيرات بحثه، واستخدام أدوات مناسبة لها وسليمة ، وكذلك استكشاف ميدان الدراسة الأساسية والتعرف على ما قد يتعرض إليه الباحث من معيقات و صعوبات عند التطبيق، ومعرفة مدى صلاحية أدوات جمع البيانات وجمع المعطيات الكافية لمجتمع الدراسة.

ولتحقيق هذه الأهداف تم الاستعانة بعينة استطلاعية من مجتمع البحث، وتتكون العينة من سبعة عشر (17) ممرضا، تم اختيارهم بطريقة قصدية، ليتم تقنين أدوات الدراسة عليهم من خلال حساب الصدق والثبات، وقد استبعدت هذه العينة عند تطبيق الدراسة الأساسية .

وعلى هذا الأساس تم توزيع استبيان كل من التحكم الانفعالي والتوافق المهني وتم اللجوء قبل هذا الإجراء الموضوعي إلى قياس الصدق عن طريق صدق المحكمين من خلال الاستعانة بتوجيهات وملاحظات مجموعة من أربعة (04) أساتذة من قسم علم النفس فرع العمل والتنظيم، والتي شملت صيغة البنود ووضوحها ومدى قدرتها على قياس السمة المراد قياسها، و كذلك صدق الاتساق الداخلي وحساب الثبات بالاعتماد على طريقتين هما ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية .

2 منهج الدراسة:

تختلف المناهج باختلاف الدراسات، فبتحديد الباحث طبيعة موضوع بحثه ومشكلته وكذلك أهدافه من الدراسة يحدد المنهج، ولدراسة العلاقة القائمة بين متغيرات بحثنا اعتمدنا على

المنهج الوصفي باعتباره الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، والذي يتميز بدراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ثم التعبير عنها كفيًا وكميًا.³

ويعرف على أنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل مع لوصف الظاهرة، معتمدا على جمع الحقائق والبيانات و تصنيفها ومعالجتها، وتحليلها تحليلا كافيا دقيقا، لأجل استخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة.⁴

3 مجتمع و عينة البحث:

توظف المؤسسة الاستشفائية بالعفرون 119 مستخدما شبه طبي، يشكلون موضوع مشكلة البحث، وفي كثير من الأحيان قد يستحيل دراسة جميع أفراد مجتمع البحث، فيقوم الباحث باختيار جزء منه لأجراء الدراسة ويسمى بالعينة، والتي يتم اختيارها وفق شروط وأسس منهجية إذ يجب أن تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صادقا وتحمل خصائصه.

ويعرفها عبيدات وآخرون على أنها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وأجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.⁵

4 عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة غير عشوائية والمكونة من 40 ممرضا يمثلوا المجتمع الأصلي بنسبة 33.61

جدول (01):

توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	16	40
أنثى	24	60
المجموع	40	%100

يتبين من خلال الجدول السابق أن عدد الإناث في العينة يفوق عدد الذكور.

جدول (02)

توزيع أفراد العينة حسب السن :

النسبة المئوية	العدد	السن
30	12	(36-25)
55	22	(45-36)
15	06	(55-46)
%100	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول السابق أن نسبة 55% من أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية بين(36-45) ثم في المرتبة الثانية نسبة 30 % للفئة بين(25-36) و في الأخير الفئة العمرية بين(46-55) بنسبة 15 % من أفراد عينة البحث.

جدول (03)

توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	العدد	الحالة لاجتماعية
28	11	أعزب
72	29	متزوج
0	0	أرمل
0	0	مطلق
%100	40	المجموع

ما يلاحظ من خلال الجدول السابق أن أغلب الأفراد العينة متزوجون بنسبة 72 % وفي المرتبة الثانية العزاب بنسبة 28 % وانعدام المطلقين والأرامل من عينة البحث.

جدول (04)

توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية :

النسبة المئوية	العدد	الفئة
42	17	(10-1)
13	05	(20-11)
45	18	(30-21)
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن نسبة 45% من أفراد العينة تتراوح أقدميتهم بين (21-30) سنة وبنسبة 42 % من أفراد العينة تتراوح أقدميتهم بين (1-10) سنوات و 13 % تتراوح أقدميتهم بين (11-20).

5 أدوات جمع البيانات :

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات لهذه الدراسة و يتكون هذا الاستبيان من قسمين:

- **القسم الأول :**
- يشمل المتغيرات الديموغرافية و هي المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث و المتمثلة في: الجنس ، السن ، الحالة العائلية ، الأقدمية.
- **القسم الثاني :**

يتكون من محاور البحث الرئيسية و هي :

- استبيان التحكم الانفعالي و يتكون من 3 أبعاد و هي :
 - بعد الوعي بالخبرة الانفعالية و يتكون من 13 بنداً.
 - بعد تنظيم الانفعالات و يتكون من 15 بنداً.
 - بعد التعاطف و يتكون من 15 بنداً.
- استبيان التوافق المهني و يتكون من 5 أبعاد و هي :
 - الرضا و يتكون من أربعة بنود.
 - التكيف مع مركز العمل و يتكون من أربعة بنود.
 - المؤهلات و يتكون من أربعة بنود.
 - العلاقة مع الرؤساء و يتكون من أربعة أبعاد.
 - العلاقة مع الزملاء و يتكون من أربعة أبعاد.

وتم إعطاء العبارات السابقة درجات ليتم معالجتها إحصائياً بالاستعانة بمقياس "ليكرت"

للتقييم الثلاثي كالاتي :

جدول (05)

سلم تصحيح بنود المقياس

أبدا	أحيانا	دائما
1	2	3

علما أن البنود (5.6.8.10.13.15.18.19.20) اتجاهها عكسي و يتم معالجتها إحصائيا على النحو التالي :

جدول (07)

يبين سلم تصحيح بنود المقياس العكسية :

أبدا	أحيانا	دائما
3	2	1

6 الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

1.6 صدق مقاييس البحث:

يتمثل الصدق كون الأداة أو المقياس يقيس فعلا ما أعد لأجله ، ويقصد به شمول الأداة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح مفرداتها و فقراتها من ناحية أخرى ، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. ⁶
و تم التأكد من صدق المقاييس باعتماد الطرق التالية :

مقياس التحكم الانفعالي :

2.6 الصدق عن طريق المقارنة الطرفية :

جدول (07)

يوضح قيمة اختبار (ت) للفرق بين المجموعة العليا و المجموعة الدنيا.

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجموعة العليا	11	196.09	26.35	20	6.83	دال عند 0.01
المجموعة الدنيا	11	133.18	15.41			

من خلال الجدول رقم(01) نلاحظ أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة(0.01) ، مما يعني وجود فرق بين المجموعتين العليا و الدنيا و بالتالي فمقياس التحكم الانفعالي لديه القدرة على التمييز بين الأفراد من حيث درجاتهم، ومنه يمكننا القول أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق.

الثبات عن طريق الاتساق الداخلي :

جدول (08)

يوضح قيمة ألفا كرونباخ

المقياس	حجم العينة	قيمة ألفا كرونباخ
التحكم الانفعالي	40	0.83

من خلال الجدول رقم (02) يتبين أن قيمة ألفا كرونباخ قدرت ب0.83 و هي قيمة مقبولة جدا و يمكننا القول أن مقياس التحكم الانفعالي على درجة مقبولة من الثبات.

مقياس التوافق المهني:

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص ،يتألفون من (04) أساتذة بقسم علم النفس بجامعة لونيبي علي بالعفرون للتعرف على مدى ملائمة البنود ووضوحها و مدى قدرتها على القياس السمة المراد قياسها ، وفي ما يلي توضح بعض التعديلات التي مست المقياس وفق توجيهات المحكمين وملاحظاتهم.

جدول (09)

يبين صدق المحكمين

العبارة	الإجراء	قبل	بعد
7	تعديل	أعتقد أن يجب أن أعمل ساعات طويلة متتالية في عملي الحالي؟	أعتقد أن ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني.
8	تعديل	أرغب في الحصول على أي عمل كان غير العمل الذي أشغله الآن.	أرغب في تغيير عملي.
14	تعديل	أعتبر رئيس في عملي شخصا أستطيع الوثوق به دائما ؟	أثق في رئيسي الذي أعمل معه.
19	استبدال	أنا مضطر أن أعمل مع أشخاص معينين لا أميل إليهم.	أجد زملائي يتقبلون ما أبدية من اقتراحات في العمل.
20	استبدال	أعرض لبعض المضايقات أو الإهانات من بعض الزملاء في عملي ؟	أحب أن أشارك زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية .

أجريت التعديلات الموضحة في الجدول السابق وجهات نظر المحكمين و أعتمد في ذلك على البنود التي حازت على نسبة تفوق 80 % من الاتفاق.

الصدق عن طريق المقارنة الطرفية :

جدول (10)

يوضح قيمة اختبار(ت) للفرق المجموعة العليا و المجموعة الدنيا

المجموعات	حجم العينة	المتوسط لحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
المجموعة العليا	11	44.36	3.23	20	8.31	دال عند 0.01
المجموعة الدنيا	11	35.82	1.08			

من خلال الجدول رقم(04) نلاحظ أن قيمة(ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة(0.01) مما يعني وجود فرق بين المجموعتين العليا و الدنيا و الذي يعني أن مقياس التوافق المهني لديه القدرة على التمييز بين الأفراد من حيث درجاتهم ، ومنه يمكننا القول أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق.

الثبات عن طريق الاتساق الداخلي:

جدول (11)

يوضح قيمة ألفا كرونباخ :

المقياس	حجم العينة	قيمة ألف كرونباخ
التوافق المهني	40	0.61

من خلال الجدول رقم(05) يتبين أن قيمة ألفا كرونباخ قدرت ب0.61 وهي قيمة مقبولة جدا و يمكننا القول أن مقياس التوافق المهني على درجة مقبولة من الثبات.

رابعاً: عرض ومناقشة النتائج:

يتم فيما يلي عرض و مناقشة الدراسة الميدانية من خلال عرض و مناقشة نتائج الفرضيات و البداية تكون بمتغيري البحث، التحكم الانفعالي و التوافق المهني ثم الانتقال إلى عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة بين التحكم الانفعالي و كل من أبعاد التوافق المهني المتمثلة في المؤهلات، الرضا و التكيف مع مركز العمل، و علاقة الممرضين بزملائهم وعلاقتهم برؤسائهم.

1. عرض و مناقشة الفرضية العامة:

تشير إلى وجود علاقة إرتباطية بين التحكم الانفعالي والتوافق المهني لدى الممرضين، و للتحقق من الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون و يوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (12)

يبين العلاقة بين التحكم الانفعالي و التوافق المهني بين الممرضين

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	21,0	غير دال
التوافق المهني		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير التحكم الانفعالي و التوافق المهني حيث بلغت قيمة معامل بيرسون 21,0 و هي غير دالة إحصائياً، و قد جاءت هذه النتيجة معاكسة لتوقعاتنا حول الفرضية المقترحة في هذه الدراسة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى صغر حجم العينة و كذلك مما لوحظ أثناء تطبيق المقاييس، الإجابات العشوائية لأفراد العينة و عدم اكترائهم لأهمية إجاباتهم على المقياس و تأثيرها على مصداقيته و يمكن أن يرجع عدم تحقيق الفرضية إلى بعض البنود التي تعذر على أفراد العينة فهمها جيداً و قد يرجع ذلك إلى السرعة في الإجابة و عدم فهم بنود المقياس جيداً والإجابات العشوائية.

وأتى ذلك منافياً لما جاءت به دراسة قطان (2005)، و التي ترى بأن الأفراد ذوي القدرة على تنظيم انفعالاتهم و ضبطها اقل احتمالاً للتعرض للاضطرابات النفسية و من ثم فهم أكثر توافقاً في مهنتهم.

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و المؤهلات لدى الممرضين و للتحقق من الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

جدول (13)

يبين العلاقة بين التحكم الانفعالي و المؤهلات لدى الممرضين.

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	-،030	غير دال
المؤهلات		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير التحكم الانفعالي و المؤهلات و هي علاقة عكسية بحيث بلغت قيمة معامل بيرسون -،030- و قد جاءت النتيجة معاكسة لتوقعاتنا حول الفرضية الجزئية الأولى.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها: نقص الخبرات المهنية والتدريب والتكوين لهذه الفئة المهنية، وهذا ما يدفعهم لعدم القدرة على مواجهة بعض الانفعالات والسلوكيات الانفعالية لديهم بالإضافة إلى نقص تجاربهم في أداء المهام الموكلة إليهم لحدثة التحاقهم بمهنة الممرض التي تتسم بطابعها الإنساني والتعاوني بالإضافة إلى الضغوط الميدانية في مصلحة الاستعجال على سبيل المثال لا الحصر.

ورجع ذلك على حسب تعريف فرج عبد القادر طه (1980): عدم توافق العامل مع مؤهلاته والتحكم الانفعالي راجع إلى إخفاق الفرد في عمله أو لعدم تناسب قدرته مع المهام المطالب بها.

3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تشير الفرضية إلى وجود علاقة بين التحكم الانفعالي و الرضا لدى الممرضين.

جدول (14)

يمثل العلاقة بين التحكم الانفعالي و الرضا لدى الممرضين.

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	،013	غير دال
الرضا		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) عدم وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و الرضا لدى الممرضين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0,13، و هي غير دالة إحصائياً.

وجاء ذلك منافياً لما أكده حرب (1985) في دراسته لتحديد سمات الشخصية المرتبطة بالرضا عن العمل و من بينها التحكم الانفعالي، التحرر من القلق، الإحساس بالمسؤولية، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية.

ويعود ذلك أيضاً كما لوحظ من خلال الميدان الخاص بالمرض انه لا يرتبط الرضا لديهم فقط بما يتصفون به من صفات شخصية و تحكمهم الانفعالي بل يعود كذلك كما يرى عبد القادر 2000 حيث قسم التوافق المهني إلى مجموعتين أساسيتين و هما الرضا و الإرضاء، فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل و مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، المؤسسة التي يعمل فيها، ساعات عمله، الأجر، نوع العمل)، كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق طموحه و توقعاته ، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته و من الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفة و زملائه و المؤسسة التي يعمل بها.

4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تتص على وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و التكيف مع مركز العمل لدى الممرضين، وللتحقق من الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

جدول (15)

يبين العلاقة بين التحكم الانفعالي و التكيف مع مركز العمل لدى الممرضين.

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	-،0004	غير دال
التكيف مع مركز العمل		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04): عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير التحكم الانفعالي و التكيف مع مركز العمل لدى الممرضين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون -،0004، و هي غير دالة إحصائياً.

و يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى ما لوحظ على الممرضين في طرقهم لتجنب الانفعالات لبلوغ التكيف مع مراكز عملهم و كذلك أدائهم المنخفض الراجع إلى احتقارهم المهام المنوطة إليهم من خلال نظرة الطاقم الطبي إلى هذه الفئة و عدم الاهتمام بجهودهم الفاعلة في سير العملية التمريضية الإستشفائية وبالتالي دورهم في إنجاح المؤسسة بكاملها .

فرضا الممرض الذي يدفعه إلى التوافق النفسي و المهني هو نتاج الاعتراف بجهد في أداء عمله على أحسن وجه.

فلقد جاءت النتيجة السابقة منافية لما جاء به كامل عويضة (1996) على أن سوء تكيف العامل مع بيئته ينتج الآثار الانفعالية و عدم قدرة العامل على التحكم في انفعالاته التابعة من الإفراط في الخدمات و العلاقات القائمة بين مركزه و باقي المراكز المهنية الأخرى.
5. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين برؤسائهم.

جدول (16)

يبين العلاقة بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين برؤسائهم.

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	022،	غير دال
العلاقة مع الرؤساء		

و نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) عدم وجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي وعلاقة الممرضين برؤسائهم، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 022، و هي غير دالة إحصائياً.

ويعود ذلك إلى العلاقة السيئة التي لاحظها الباحثان في بيئة العمل بين الممرضين و رؤسائهم، وانعدام المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس و المرؤوسين و تشجيع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير الممرضين من قبل مرؤوسيههم و إشعارهم باحترام شخصياتهم و ما يبذلونه من مجهودات و استخدام المرونة في تطبيق اللوائح و دراسة الأفراد و شخصياتهم لمعرفة مميزات كل منهم ووفقاً لقدراتهم وسمات شخصية كل منهم فالعلاقة السيئة بينهم تدفع إلى سوء التوافق المهني.

6. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

والتي تنص بوجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين بزملائهم.

جدول (17)

يبين العلاقة بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين بزملائهم.

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التحكم الانفعالي	33,0	05,0
العلاقة مع الزملاء		

نلاحظ من خلال الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين بزملائهم حيث بلغت قيمة معامل بيرسون 33,0 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت هذه النتيجة وفق توقعاتنا حول الفرضية المقترحة في هذه الدراسة و التي مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي و علاقة الممرضين بزملائهم و هذا تأكيد لما لوحظ في بيئة العمل، مع علاقات الود و الاحترام بين الممرضين و تحكمهم في انفعالاتهم و بلوغهم الرضا النفسي و المهني، و هذا ما جاء في تعريف (عبد المطلب أمين القريظي) في كتابه الصحة النفسية في تعريفه للتوافق المهني على أنه قدرة الفرد على إقامة علاقات مهنية و إنسانية متميزة و مرضية مع زملائه و أكد كذلك ماسلو في إيضاحه أهمية تحقيق الذات من خلال تحقيق التوافق السوي الجيد و وضعه معايير للتوافق المهني من أهمها، الاهتمام الاجتماعي القوي و العلاقات الاجتماعية و المهنية السوية.

خاتمة:

تمحور الهدف الأساسي للبحث في محاولة معرفة العلاقة بين التحكم الانفعالي التوافق المهني لدى الممرضين و تعتبر هذه الفئة العمالية من الفئات التي تعاني تهميشاً واضحاً من لدن الباحثين الجزائريين بحيث أننا نجهل الكثير فيما يخص سلوكيات ونفسيات العامل الجزائري وبعد اختبار فرضيات البحث ثم التوصل إلى النتائج التالية:

- عدم تحقق الفرضية العامة التي تقول بوجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي والتوافق المهني لدى الممرضين.
- عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على وجود علاقة بين التحكم الانفعالي والمؤهلات لدى الممرضين.
- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص بوجود علاقة بين التحكم الانفعالي والرضا لدى الممرضين

- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص بوجود علاقة بين التحكم الانفعالي والتكيف مع مركز العمل لدى الممرضين
- عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص بوجود علاقة بين التحكم الانفعالي وعلاقة الممرضين برؤسائهم
- تحقق الفرضية الجزئية الخامسة التي تنص بوجود علاقة ارتباطية بين التحكم الانفعالي وعلاقة الممرضين بزملائهم عند مستوى الدلالة 0.05
- على الرغم من النتائج التي توصلت إلى الدراسة إلا أنه كان للجانب الميداني أهمية كبيرة في هذا البحث لما لوحظ من سلوكيات مهنية تخص هذه الفئة المهنية المهمة، وعلى سبيل المثال لا الحصر الضغوط التي يتعرض لها الممرض والتي تؤثر على قدرته في التحكم في انفعالاته وضبطها.
- ومن خلال بحثنا هذا نقدم بعض التوصيات وهي كالتالي:
- توفير الجو الأسري والمناخ المناسب الذي يحقق للممرضين الإثراء الإيجابي البناء في مختلف جوانب الشخصية.
- تدريب المؤسسة الاستشفائية موظفيها على العمل التعاوني وطرق حل المشكلات والضبط الانفعالي وأساليب الابتكار.
- اهتمام إدارة المستشفى بالرفع من فعاليتها في تنمية الأنشطة والندوات العلمية التي تساعد في تطوير القدرات والمواهب المتعددة للممرضين.
- إبراز أهمية اختيار هذه الفئة المهنية وذلك باجتياز لاختبار القدرات وآخر لسمات الشخصية.
- وجوب حرص المسؤولين على القطاع في اختيار مكونين مؤهلين للاهتمام بهذه الفئة المهنية.
- إشراك الممرضين في بعض نشاطات المؤسسات الاستشفائية وذلك من شأنه إيضاح الصورة الفعلية لدور الممرض في العملية الاستشفائية والرفع من مستوى تقدير الذات لهذه المهنة.

قائمة المراجع:

- 1- عبد المطلب أمين القريطي (1998): *في الصحة النفسية*، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 2- عباس محمود عوض (1988): *علم النفس الصناعي المهني*، دار المعرفة الجامعية.
- 3- فاطمة يوسف إبراهيم (2002): *المناخ النفسي الاجتماعي و علاقته بالطمأنينة الانفعالية و قوة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 4- فرج عبد القادر طه (1980): *سيكولوجية الشخصية المعاقة للإنتاج*، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- 5- ماهر عطوة الشافعي (2002): *التوافق المهني للممرضين و علاقته بسماتهم الشخصية*، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 6- عمار بوحوش (1995): *مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث*، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 7- بشير صالح الرشدي (2000): *مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة*، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 8- عبيدات وآخرون (1999): *منهجية البحث العلمي*، الجامعة الأردنية.
- 9 - كامل محمد عويضة، مراجعة محمد رجب البيومي (1996)، *علم النفس بين الشخصية والفكر*، دار الكتب العربية، بيروت، لبنان.