

التوافق المهني: مفهومه وآلياته تحقيقه

الباحث : هشام زروقة، جامعة بسكرة، الجزائر

الأستاذ الدكتور: عيسى قبوق، جامعة بسكرة، الجزائر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة النظرية إلى التعرف على أحد المفاهيم التي تتكفل بتحقيق متطلبات حاضر المنظمات و الإيفاء بحاجات مستقبلها، كما تتعلق بمستوى إشباع الفرد لرغباته و تحقيق كافة طموحاته و توقعاته، ما يعكس أهميته بالنسبة للفرد والمنظمة ونقصد بذلك مفهوم التوافق المهني بالتطرق إلى تعريفاته، مقوماته، العوامل المؤثرة التي تزيد أو تنقص من مستوياته، وآليات تحقيق التوافق المهني .

Abstract:

This theoretical study aims at recognizing a concept which deals with achieving organizations current demands as well as providing its future needs. It is also related to the satisfaction of the individual's desires besides realizing his ambitions and expectations. Therefore this reflects its importance for both the individual and the organization, this concept is known as professional adjustment, we are talking its definitions, factors of influence which may reduce or increase its levels and also ways of achieving professional adjustment.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية لنجاح المنظمات و محددًا رئيسًا لرسم معالم مستقبلها، بالتالي أصبح لزامًا على المنظمات ضرورة الاستثمار في رأس مالها البشري بالشكل الذي يحقق أهدافها، ما أدى إلى اهتمام الباحثين و المختصين في مجال علوم الإدارة و علم النفس العمل والتنظيم و علم النفس الاجتماعي فيما يتعلق بميول العاملين و اتجاهاتهم و مشاعرهم نحو وظائفهم و بيئة العمل و البيئة المحيطة بها، لذلك يعد التوافق المهني واحدًا من المفاهيم التنظيمية المعاصرة التي لها تأثيرات مختلفة على كثير من الظواهر التنظيمية الأخرى فقد تزايد الاهتمام به باعتباره أحد الموضوعات ذات العلاقة بتوجيه أنشطة المنظمات في صورة أداء و سلوك عامليها.

كما أصبح مطلبًا لجميع المنظمات على اختلاف أحجامها و أنشطتها لضمان استمرارية حياتها في ظل بيئة تنافسية تتسم بالتغير والتعدد والتطور المستمر، ونظرًا لما له من انعكاسات على الأفراد في التكيف مع البيئة المهنية بمختلف متغيراتها، في حين غياب تحقيق الفرد تلبية حاجاته و إشباع رغباته ينعكس سلبًا في صورة سوء توافقه مهنيًا و عدم تلائم مدركاته و أهداف التنظيم ما ينعكس على الفرد والمنظمة على السواء، و يؤشر على أداءات غير مرغوبة و اتجاهات سلبية نحو العمل.

بالتالي كان لزامًا إعطاء أهمية للجوانب النفسية والاجتماعية و المهنية داخل المنظمات وإدراك طبيعة التوافق المهني من خلال وصف وفهم و التنبؤ بنتائجه وضبطه و تفعيله بما يساهم في الشعور بإشباع الرغبات و تلبية الحاجات للأفراد من جهة، و تحقيقًا لكافة الأهداف بالنسبة للمنظمة من جهة أخرى، ومن خلال توفير العوامل المساعدة أو الآليات والطرق الكفيلة بتحقيقه، ففي هذا الإطار جاء هذا المقال يهدف إلى تسليط الضوء على طبيعة التوافق المهني من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مفهوم التوافق المهني ؟ ما هي العوامل المؤثرة التي تنقص أو تزيد من مستوياته ؟ - وما هي طرق و آليات تحقيقه ؟

1. تعريفات التوافق المهني: يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق العام وفرعاً من فروعها المتعلقة بمجال العمل، لذلك اتخذ المهتمون بدراسة مناهج متعددة في سبيل تحديد مفهومه و جاءت كالتالي :

يعرفه سكوت "scott" بأنه : توافق الفرد في عمله ويشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، و توافقه للمتغيرات التي تطرأ على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية⁽¹⁾. يشير المهنياً بأنه: شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل و رغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية, بالإضافة الى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه و مرؤوسيه بصفة عامة⁽²⁾.

كما يعرف عباس التوافق المهني بأنه : العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية⁽³⁾. من خلال ما سبق يتضح أن : التوافق المهني عملية دينامية معقدة و مستمرة تتضمن محددات رئيسية، بعضها يتعلق بالفرد ذاته والبعض الآخر يتعلق بالعمل و بيئته، و يمكن القول أنه كافة الجهود المبذولة من طرف الأفراد للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات العمل (المهنة) التي يشغلونها، ومع الظروف المادية و الاجتماعية للعمل.

✓ أهمية دراسة التوافق المهني :

✓ تكمن أهمية الدراسة من خلال جانبين:

1/ - الجانب الإنساني المحدد لمستويات إشباع الحاجات وتلبية الرغبات .

2/ - الجانب التنظيمي والمتمثل في دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات لتحقيق كافة الأهداف الفردية و الجماعية و التنظيمية، ولأن الحياة المهنية أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد قدراً من التوافق حيث أصبح العمل وسيلة لإرضاء دوافع و حاجات الفرد نظراً لما يحدده العمل لنوع النشاط الذي يقضي فيه معظم

وقته و يبذل فيه معظم جهده، كما أن العمل يعتبر الوسيلة التي يعبر بها الفرد عن طموحه و ميوله و قدراته، إضافة إلى أن العمل هو الذي يحدد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد .

➤ أهداف البحث :

- ✓ التعرف على واحد من المفاهيم التنظيمية و السلوكية التي تعتبر معيارا للنجاح في المنظمات على اختلافها .
- ✓ التعرف على أوجه التشابه والاختلاف مع باقي المفاهيم الأخرى .
- ✓ الوقوف على العوامل المؤثرة فيه بغية الكشف عن مصادره .
- ✓ البحث في آليات تحقيقه ضمن إطار دراسة أنشطة المنظمات (الوصف، الفهم، الضبط، التنبؤ).

2. مقومات التوافق المهني :

يقتضي توافق الفرد مع العمل وبيئته المهنية مقومات في العامل أهمها :
أولا : الميول : كما أشار راجح: إلى الميل بأنه ما يوجه الفرد لاختيار مهنته، والفرد إذا التحق بعمل يميل له كان راضيا به، و يكون عدم الميل لعمل معين نتيجة الجهل به و عدم معرفته، ويمكن أن ينشأ الميل إلى عمل لا تحبه بعد أن أتقنته و أصبح لديك دراية به.

ثانيا : الاستعدادات أو القدرات : يشير فهمي إلى الاستعداد بأنه: إمكانية الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة عن طريق التدريب سواء كان هذا التدريب مقصودا أو غير مقصود.

أما راجح فيعرفه : بأنه قدرة الفرد الكامنة على يتعلم في سرعة و سهولة وان يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين .

ثالثا: الذكاء : الذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل إليه الفرد مقارنة بأقرانه، وأحيانا يكون الذكاء معوقا للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه لا يتفق مع ذكائه، فنجد العامل المميز بذكائه لم ينجح في الأعمال الروتينية البسيطة مما يسبب له الوقوع في

الحوادث نتيجة لتشتت انتباهه، و الذكاء أيضا مرتبط برضا الفرد عن عمله فالتحاق الفرد عن عمل يفوق ذكائه يسبب له توتر مستمر و إذا التحق بعمل أقل من ذكائه يؤدي ذلك إلى زوال ميله إليه، و من ثم عدم رضاه عنه هو أيضا مرتبط بتغير الفرد لمهنته، لأنه يبحث عن عمل يناسب ذكائه فالذكاء له دور هام في مهنته لأنه عامل مساعد في تكييف الفرد ومن ثم رضاه عن عمله .

رابعا :سمات الشخصية: يعرفها فهمي بأنها ذلك المفهوم الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية و الإدراكية معقدة التنظيم التي تميزه عن غيره و بخاصة في المواقف الاجتماعية .

و تتكون الشخصية من مكونات أهمها :

• المكونات الجسمية: التي تحدد مدى نشاط الفرد و قدراته على تحمل الجهود

• المكونات السلوكية: وهي التي تقوم على الأسس النفسية.

• المكونات العقلية: وهي ما يتضح في:الذكاء، الاستعدادات العقلية الخاصة، المواهب، المستوى الثقافي العام، المستوى الذكائي الخاص.

• المكونات الانفعالية: وهي حالة التوتر المصحوب بتغيرات فسيولوجية داخلية و تغيرات مركبة أو لفظية خارجية مثل: العواطف، العقد النفسية، المزاج او السمات⁽⁴⁾.

3. علاقة التوافق المهني ببعض المفاهيم المشابهة :

يقترن التوافق المهني مع عديد المفاهيم الأخرى التي تتشابه فيما بينها على اعتبار أنها حالات نفسية، إلا أنها قد تختلف في جوانب أخرى ومن بين هاته المفاهيم نذكر :

أ.الصحة النفسية: يجمع معظم الباحثين في علم النفس على ضرورة التوحيد بين الصحة النفسية و حسن التوافق، و يرون أن حالات عدم التوافق ما هي إلا مؤشرا عن اختلال الصحة النفسية بالتالي فالسلوك التوافقي هو احد مظاهر الصحة النفسية⁽⁵⁾.

كما أن مستوى الصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد تساعده على نجاحه في عمله و مهنته لأن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يسعى دائما إلى تحديد مستوى الطموح الذي يتناسب مع قدراته و إمكانياته و استعداداته، لذلك فهو يتقن الأداء للنجاح و الوصول إلى مستوى طموحه و تحقيق ذاته فيه مما يجعله متوافقا تماما مع مهنته منجزا فيها⁽⁶⁾.

ب/التكيف المهني: إن التوافق و التكيف المهنيين عمليتان مستمرتان تسيران في خطين متوازيين نحو تحقيق التوافق بين الفرد و بيئته المهنية، إلا أن التكيف المهني للعامل يحصل عبر العلاقة الانسجامية المستمرة بينه و بين محيط العمل أي ملائمة العامل للمهنة و ملائمة المهنة للعامل، كما أن التوافق بين الفرد و محيطه هو أساس دوافع السلوك الإنساني، إضافة أن بيئة العمل تشكل أهم البيئات في حياة الفرد بالتالي فالتوافق عملية داخلية و خارجية أما التكيف فهو خارجي، ويمكن معالجة التكيف المهني من عدة زوايا أهمها :

- معالجة التكيف المهني من منظور :- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة - ثقافة المؤسسة- التوحد التنظيمي - التكامل بين تحقيق مطالب الأفراد و أهداف التنظيم⁽⁷⁾.

ج/الرضا الوظيفي: إن التوافق المهني يبعث عن الرضا المهني و الرضا ناتج من نواتجه، فيتضمن رضا العامل و إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و توقعاته مما ينعكس على إنتاجيته و كفايته وعلاقته بزملائه و رؤسائه و بيئة العمل، إذا فالتوافق يعني الرضا و لكن الرضا لا يعني التوافق المهني، فالرضا هو الظاهرة الأكثر أهمية في حدوث التوافق المهني لارتباطه بعدد المتغيرات الموجودة بمحيط العمل و كونه المؤشر الأكثر صدقا عن السير الحسن للعمل⁽⁸⁾.

د/الروح المعنوية: رغم التشابه بين التوافق المهني و بعض المصطلحات الأخرى كالروح المعنوية إلا أنه يختلف معها في بعض الجوانب، فالروح المعنوية تعني الشعور الذاتي لكل فرد من أفراد الجماعة بأهمية العمل كوسيلة تحد أو تحقق

أهداف الفرد و الجماعة، بالإضافة إن الروح المعنوية مرتبطة دوما بالمعنى الجماعي للغايات و الإيمان بأهداف الجماعة، أما التوافق المهني فيتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لحالته المهنية، كما انه يعبر عن حالة حاضرة ماضية عكس الروح المعنوية التي تعبر عن حالة مستقبلية فردية جماعية مأمولة.
بالتالي نستنتج أن :

ورغم ما ذكر من اختلافات فإن العلاقة بين التوافق المهني و باقي المفاهيم علاقة وثيقة، و كل منهما يؤثر في الآخر و يسهم في تكوينه بالارتباط بالعمل لدرجة احتلاله حيزا هاما في حياة الفرد (نفسيا وعقليا و جسميا) (9).

إلا إنها تطرح إشكالية تداخل مفاهيمي حيث تشترك في أنها تعبر عن مستوى الإشباع الذي يحققه الفرد من خلال وظيفته والذي يساهم تجسيد اتجاهات إيجابية نحو العمل، أما التمايز بين التوافق المهني و المفاهيم الأخرى فهو راجع إلى طبيعة التوافق المهني و خصوصيته نظرا لأنه يشمل بأبعاده المتعددة المفاهيم الأخرى.

4.العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

أ/عوامل حضارية و تكنولوجية: على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري و التكنولوجي التي أحدثته في العديد من أوجه حياة الإنسان المعاصر كالجانب الطبي و العلمي و في مجال الاتصال و المواصلات، و صنع العديد من وسائل الترقية و تيسير و تذليل العديد من الصعوبات في حياة الأفراد، إلا أنها لم تكن بكل هذه الايجابيات بالنسبة لمن يعمل في المهن للأسباب التالية:

✓ الإفراط في التخصص حسب نظام تقسيم العمل جعل العامل ينتابه الشعور بالاغتراب الوظيفي.

✓ تتطلب بيئات العمل اليوم قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الحاسب الآلي في تشغيل الآلة مما قد يسبب قلق مستمر و تهديد دائم للعمل (10).

ب/ عوامل شخصية :

إن تنافر سمات الشخصية و متطلبات المهنة يؤديان ليس فقط إلى تعطيل التقدم و النجاح، بل يساعدان على سوء التوافق الفردي و الذي يتبدى في أشكال مختلفة كالتعاسة و نقص الكفاية في العمل والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة، و ينبغي أن يكون واضحاً انه أحياناً ما يكون سوء التوافق المهني عرضاً لاضطراب عميق في الشخصية، و يمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

- الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فيزيولوجي ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها ويؤثر هذا الخلل في سلوك الفرد و في استجابته للمواقف المختلفة، وكلما كان الخلل كبيراً كان تأثيره أعمق و أوسع مدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك ان التكوين البيولوجي ليس منفصل عن التكوين النفسي بل أنهما يكونان وحدة متكاملة فالإنسان وحدة جسمية نفسية.
- الحالة النفسية أو المزاجية: وتتمثل في الاضطرابات الانفعالية و النفسية ..كالصراع و القلق و الإحباط...
- سمات الشخصية: و تظهر في استعداد الفرد للعمل و ميوله و رغباته و طموحه و مستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية⁽¹¹⁾.

ج/عوامل داخل العمل :

- علاقة العامل بعمله: إن توجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته و استعداداته و ميوله و سماته الشخصية، والذي يحقق له أكبر قدر من التوافق المهني ليس سهلاً كما يعتقد البعض فقد يؤدي عدم الاختيار السليم و سوء التوجيه المهني الى ترك العاملين للعمل نظراً لعجزهم على التوافق معه، ما يترتب عنه الفصل لانخفاض في الكفاءة الإنتاجية .
- علاقة العامل بنظام المؤسسة: شعور العامل بالأمن و الراحة من خلال رضاه عن نظم المؤسسة التي يعمل بها يزيد أكثر من إنتاجيته، بالتالي

توافقه مع عمله كما يصبح أكثر ولاء لهاته المؤسسة وتكون الإدارة أحيانا مصدر تأزم و سبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين، من خلال ما تصدره من تعليمات و نظم صارمة ما ينتج عنها عدم توافق العاملين مهنيا و انخفاض في مستويات الكفاءة الانتاجية.

➤ علاقة العامل بزملائه: كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل و زملائه انعكس على التوافق المهني للعامل، لان العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد على عدة تخصصات وهناك عمليتين تحددان العلاقة بين العامل و زملائه هما: (التعاون و المنافسة) فأكثر المؤسسات و منظمات الأعمال تعمل على تشجيع العملية الثنائية لكن الإفراط في هذه العملية قد تكون له نتائج ضارة، حيث يعمل ذلك على زيادة الكراهية و العداوات بين العاملين ما يسبب عدم التوافق.

➤ علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية: قد يكون اختيار العامل لعمله ملائما و مطابقا لقدراته و استعداداته و ميوله وسماته الشخصية ومع هذا يكون العامل غير متوافق، ذلك بسبب ظروف البيئة المهنية:- مثل: التهوية، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، لان هذه العوامل قد تؤدي إلى عدم التوافق و يجب على المنظمات أن توليها اهتماما كبيرا كي يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالآثار السلبية لهذه العوامل .

د.عوامل خارج العمل :

لا يحدد مركز الفرد في المؤسسة التي يعمل فيها ملامح شخصيته فهو عضو في جماعات كثيرة خارج المؤسسة، و يختلف مركزه من جماعة لأخرى ففي كل جماعة تتأرجح شخصيته بين السيطرة و الخضوع، وكل ما يحصل له أو يواجهه من مشاكل و صعوبات ينعكس على توافقه داخل بيئة العمل ومن ثم يتضح أن المشاكل مع الأصدقاء و المشاكل الأسرية تؤثر تأثيرا مباشرا على العامل في عمله (12)

5. قياس التوافق المهني:

- يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام المقاييس التالية :
- ✓ مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل .
 - ✓ مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة
 - ✓ مقياس للترغبات .
 - ✓ مقياس لقياس مستوى الطموح .
 - ✓ بطارية القدرات.
 - ✓ مقياس للميول.
 - ✓ مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
 - ✓ مقاييس مقننة للغياب و الحوادث و التنقل و مخالفات النظام والشكاوي.
 - ✓ استبيان عن التاريخ المهني ويشمل قائمة بالأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال و مدة بقاءه في كل منها و سبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل و فترات تعطله.
 - ✓ صحيفة متابعة الفرد في العمل.
 - ✓ محك للملائمة المهنية ويمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته و ميوله.

6. مظاهر التوافق المهني :

أصبح التوافق المهني مؤشراً للنجاح في المهن على اختلاف أنماطها وعلى قدرة الفرد على التكيف مع العمل و متطلباته، فالتوافق المهني مظاهر عديدة التي يمكن الوقوف عليها من خلال محكين أو مظهرين أساسيين هما :

1. الرضا: **satisfaction** : ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد:- مشرفيه، زملائه، المؤسسة التي يعمل فيها، ساعات العمل، الأجر، نوع العمل الذي يشغله، كما يشمل إشباع حاجات العامل و

تحقيق أوجه طموحاته و توقعاته و كذا ميول معظم الناس -الناجحين -الذين يعملون في مهنته⁽¹³⁾.

ب.الإرضاء: **satisfactionnes** : و يعبر عنه بمدى كفاءة العامل و أهليته و كفايته و بالطريقة التي يقدره بها رؤسائه و زملائه، وهي التي يعبر بها سلبا بتغيب العامل و تأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها و عدم استقراره في العمل، والتي يعبر عنها ايجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل و مقتضياته⁽¹⁴⁾.

7. سوء التوافق المهني ومظاهره : فسوء التوافق المهني هو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو لها جميعا , ولما يطرأ على الظروف من تغيرات ينشا هنا العجز إما لنقص اجتهاد العامل أو نقص استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله⁽¹⁵⁾.

مظاهر سوء التوافق المهني:

من الأعراض أو مظاهر سوء التوافق المهني التي تعبر عن عدم رضا العاملين أو الاستياء المهني والتي تشكل خطرا على المؤسسة وسلامتها نذكر على النحو التالي:
أ- دوران العمل: يعبر دوران العمل عن معدل الاستقالة وتفكك العمالة وعدم الاستقرار المهني، وتنتشر هذه المظاهر خاصة لدى طائفة الإداريين والعاملين المهرة كما تتكرر في الصناعات التجميعية لأسباب تتعلق بظروف المؤسسة وعدم تطابق أهداف التنظيم مع مطالب العاملين، وخاصة لدى العاملين قليلي الرضا والباحثين عن الأعمال الملمية لغرض المبادرة والتجدد.

ب-الغياب والتأخير: وهو غياب إرادي دون عذر أو مبررو تعبر عن قوة دافعية الفرد من موقف العمل، باعتبارها من آثار عدم الرضا لدى العاملين والمتعلقة بطبيعة العمل وظروفه ومعاملة الإدارة ونوع الإشراف والحوادث وأزمة المواصلات⁽¹⁶⁾.

ت-الشكاوي أو التظلمات: يدل تكرار معدلات تظلمات العاملين لمختلف المؤسسات الصناعية على عموم الاستياء وعدم الاستقرار وسوء العلاقات بين العاملين و الإدارة، ومن بين العوامل الرئيسية لتعدد الشكاوي في المنظمة فضلا عن ظروف العمل غير الملائمة وجود العامل المشكل التي تدفعه الأعراض العصبية و الذهانية إلى الإتيان بسلوك عدواني يتميز بالحساسية المفرطة وسرعة الغضب، ولما كانت أسباب بعض الشكايات تتجاوز المظاهر السلوكية الظاهرية فإن الأمر يتطلب الاهتمام بالبناء الاجتماعي داخل المؤسسة و الاعتناء بتحسين ظروف العمل وعدالة الأجور وتلبية مطالب العاملين، والاستعانة بخبير نفساني ليتم تشخيص حالة العاملين المستائين إكلينيكيًا للتعرف عن الدوافع الحقيقية الدفينة وذلك تحقيقًا لتكامل الأهداف.

ث-الحوادث والإصابات: يربط (فروم) حوادث العمل بسوء الرضا بحيث يتعرض المستأون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين، لما يثيره الجو النفسي المتوتر الكئيب الذي يتميز بقلّة الجاذبية نحو العمل والنفور من مواقف العمل غير السارة، وتعود نسبة كبيرة من حوادث الإصابات إلى التخطيط الفني السيئ والتوجيه غير السليم للعمال والظروف الفيزيائية والمميزات البدنية والنفسية ثم لسلوك وعادات والسمات والشخصية، حيث تتكرر الإصابات لدى العاملين الشواذ وخاصة منهم الإندفاعيون والانفعاليون حيث تنقصهم الخبرة وعدم مطابقة الاهتمامات المهنية و القدرات البدنية والعقلية لمتطلبات العمل.

ج-المرض والتمارض: ترتبط ظاهرة المرض المهني بكفاءة التنظيم حيث تقل أو تختفي عند تحقيق الكفاءة، وتتجلى العلاقة بين المرض و فقدان الدافعية لدى الفئة غير الراضية، وتتمثل أسباب المرض العضوي في نوع العمل وبيئته و ظروفه الفيزيائية وسوء الأحوال الصحية وسوء التغذية ونمط

التنظيم الاجتماعي في المؤسسة، ومدى تقبل الجماعة للفرد والتكوين الجسمي والنفسي للفرد .

ح- مشاكل الانضباط: تبرز مشاكل عدم الانضباط عند استياء العاملين من عملهم وقد تكون استجابة لمواقف الإحباط كسلوك موجه لبعض الأفعال الظاهرة ضد البيئة المحيطة، وتظهر أشكال الصراع والتعدي في عدم الاكتراث للتعليمات والإخلال بالعمل .

خ- الإضرابات: من مظاهر استياء العاملين عن وظائفهم ظاهرة الإضرابات وآثاره السلبية على العمل والإدارة والاقتصاد الوطني⁽¹⁷⁾ .

د- الأمراض النفسية المهنية: من الأرباح التي يجنيها المهتري من مرضه تلك التعويضات التي تعطى للعمال إثر حوادث العمل، فقد ظهر أنها تطيل فترة النقاهة لديهم بدرجة ملحوظة ومن المعروف أن إصابات الرأس كثيرا ما تؤدي إلى أمراض عصبية والاضطراب المهتري قد يعفي العامل من عمل لا يجبه لكن مضطرا إليه، وعصاب الأقدار تبدو الحاجة إلى عقاب النفس على درجة من البروز في بعض اضطرابات الشخصية والغرض الرئيسي لهذا العصاب أنه يورط صاحبه في نفس المتاعب والصعوبات بالرغم من جهوده الظاهرة في تجنبها .

ذ- الأمراض السيكوسوماتية المهنية: إنها أمراض نفسية ترجع إلى عوامل نفسية سببها مواقف انفعالية تثيرها ظروف اجتماعية وسببها الظروف الاقتصادية، القلق، البطالة ... ومن هذه الأمراض ضغط الدم الجوهري⁽¹⁸⁾ .

8. طرق وآليات تحقيق التوافق المهني:

هناك العديد من طرق وسبل تحقيق وتحسين التوافق المهني وتتمثل هذه الطرق في: وضع العامل المناسب في المكان المناسب: ولا يتم ذلك إلا عن طريق عمليتي الاختيار والتوجيه المهنيين، إن هذا الأسلوب يسعى منذ نشأته إلى أن

يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها، فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدها الشركات⁽¹⁹⁾.

بالتالي نجد ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته و إمكانياته و ميوله... و فشلنا في تحقيق ذلك يتسبب عنه ترك الكثيرين لعملهم و انتقالهم لغيره نتيجة فشلهم فيه، وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الناجم عما يصادفه من إحباط متكرر إلى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها و مع من يحتك بهم بوجه عام، بل مع نفسه كذلك كما انه في حاجة دائمة لإعادة التوافق مع البيئات الجديدة و الأعمال الجديدة والظروف الجديدة بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبيرين هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل و يحسن توافقه مع العمل⁽²⁰⁾.

تقوية علاقة العامل بمؤسسته: فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل و في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية، والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية أو العلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم⁽²¹⁾.

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيئات الإدارية للمؤسسة، وعلى المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي بالعامل لان تسوء علاقته بالنظام و هيئاتها الإدارية و تحاول جادة إلى إزالتها⁽²²⁾.

إن ديناميات التوافق النفسي المهني تعتمد على خلق الانسجام بين العامل وعمله، فالتوافق ذا علاقة دينامية بين العامل وعمله الذي يتضمن(الآلات والظروف الفيزيائية و الزملاء والمشرفين...)، وإذا أردنا أن نحقق توافقا نفسيا مهنيا

للعامل فعلينا تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين ولن يتم ذلك إلا من خلال الاحترام المتبادل للطرفين، التمثيل العمالي في مجلس الإدارة أو تمثيل نقابي، المرونة في تطبيق اللوائح في صورة العمل بروح تلك القوانين، تمثل الرئيس نموذج سلوكي في تصرفاته بالنسبة للعاملين وفتح أبواب الترقى أمام العاملين أو المساعدة على النمو المهني.

وتقوية علاقة العامل بزملائه: ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسي وهذا يوصي بتنقية أجواء العمل من الشللية والمنافسة المذمومة، إن علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين أساسيين هما: التعاون والمنافسة⁽²³⁾.

كما نجد أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه و بين المشرف وزملائه في المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء و التفاعل النفسي ينبنى على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء.

وعلاقة العامل بظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة...فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته على أحسن وجه لمصلحته و مصلحة المؤسسة بحيث تتاح له اكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسبابا لاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه⁽²⁴⁾.

مع خلق الموائمة بين العامل والآلة: يكفل لنا أمنا صناعيا ونفسيا جيدا كما يعمل على تقوية التوافق المهني، إن تعامل الفرد مع الآلة في المؤسسة يحتاج إلى تدريب جيد حتى يضمن التقليل من الحوادث والإصابات.

كما إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط، إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلا على أن رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحده قوي داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة، وبالتالي لا بد من حل كافة المشكلات على المستويين الداخلي أو الخارجي للمؤسسة⁽²⁵⁾.

كما أنه لتحقيق التوافق المهني يعرض (لبتازت ليقبي) ستة (06) مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراسته التي أجراها وهي:

- ✓ أن يكون العمل مرغوبا و متنوعا.
- ✓ أن يحتوي العمل عملية التعليم المستمر.
- ✓ أن يشترك العمال في عملية صنع القرار.
- ✓ أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
- ✓ أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.
- ✓ أن يؤدي العمل كمستقبل يرجوه العامل.
- أو كما يمكن الحد من مشكلات سوء التوافق المهني بالوسائل التالية :
- ✓ إتباع الطرق العلمية في الاختيار و التوجيه و التدريب.
- ✓ توفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية.
- ✓ تزويد العمل بالخدمات الاستشارية.
- ✓ توفير بيئة مناسبة للعمل⁽²⁶⁾.

خاتمة:

إن التوافق المهني هدف تنظيمي تسعى إليه المنظمات ما يعكس البحث في مصادر التوافق المهني للفرد المختلفة باختلاف الأنماط المهنية وطبيعة أنشطتها، إضافة إلى عديد العوامل التي تساهم في نقص أو زيادة مستوى توافقه الفردي، بعضها يتعلق بمستوى العمل و متطلباته و البعض الآخر يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء و الرؤساء و الفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، حيث أشارت الدراسات التي أجريت في هذا الميدان بأن عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة أو إلى عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين و كل الأساليب الإدارية غير الملائمة وزيادة حجم العمل وعدم الرضا عن الحوافز المادية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، لذا أصبح التوافق المهني من أهم الوسائل التي تحقق بها المنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة و العاملين بها و دراسة لأنشطتها من خلال فهم سلوكيات عاملها و التنبؤ بها وضبطها مستقبلا.

❖ هوامش البحث:

- (1) سعيد محمد عثمان، دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2000، ص 26.
- (2) إبراهيم بن مهنا المهنا، العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة و التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص، مكتبة الاسكندرية، 2001، ص 80.
- (3) عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص 15.
- (4) فواز بن محمد صالح الشيخ، التوافق المهني و المساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، في علم النفس، تخصص توجيه تربوي ومهني، رسالة ماجستير منشورة، 1430 .
- (5) بطرس حافظ بطرس، التكيف و الصحة النفسية للطفل، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 113 .
- (6) فوزي محمد جبل، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية الازاريطه، الاسكندرية ، مصر، 2000، ص 49.
- (7) محمد بالرابح، الرضا الوظيفي، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2009، ص 72.
- (8) محمد بالرابح، التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2011، ص 151.
- (9) عبد الله أحمد محمد العطاس، فصائل الدم و قيم العمل و التوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراة منشورة في علم النفس: تخصص علم النفس التربوي و المهني، جامعة أم القرى، 2009، ص 68.
- (10) ماهر عطوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية و علاقتهم بسمات الشخصية كلية التربية، قسم علم النفس، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين، 2002، ص 30.

- (11) عبد الله أحمد محمد العطاس، مرجع سبق ذكره، ص 80.
- (12) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار المعارف، مصر 1980، ط 4، ص ص 56.57.
- (13) فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص ص 54. 55.
- (14) حمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2005، ص 323.
- (15) صبرة محمد علي، اشرف محمد عبد الغني شربت، سيكولوجية الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الازارطة، مصر، 2004، ص ص 331.332 .
- (16) أحمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2006، ص 261 .
- (17) محمد بالرابح، مرجع سابق، ص ص 141. 146 .
- (18) عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 385.
- (19) حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999، ص ص 21. 22 .
- (20) فرج عبد القادر طه، تقديم نصر مهنا، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار المعارف، مصر، ط 4، 1983، ص 58 .
- (21) حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 22 .
- (22) فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 58.
- (23) حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 22,23 .
- (24) فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 61 .

(25) حمدي ياسين علي عسكر حسن الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 23.

(26) كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996، ص ص 166,170.