

إشكالية سوء التوافق مع المهنة في المنظمات المعاصرة:

ماهيتها، أسبابها، مظاهرها وسبل علاجها

بو عطيّط سفيان, جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

الملخص:

إن الحضارة الصناعية الحديثة و بالرغم ما أنتت به من تقدم و ازدهار إلا أنها قد تبعث على زعزعة الأمن و الاستقرار في نفوس العاملين، فما من كائن آدمي مهما كان جنسه أو نوعه أو درجة ثقافته إلا واجتاز أو سيجتاز في حياته ضربا من ضروب الصراع أو الإحباط و من ثم قد تحدث حالات لسوء التوافق المهني خصوصا وإن فشل الفرد في تجاوز العقبات التي تعترضه، أو إعطاء حلول خاطئة.

يهدف هذا المقال إلى إلقاء الضوء على هذه المعضلة من خلال الكشف عن ماهيتها، أسبابها، مظاهرها، مستخلصين في الأخير سبل علاجها.

الكلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، سوء التوافق المهني.

Abstract :

No human being, no matter what his gender, gender, or culture, has passed or will have experienced a kind of conflict or frustration in his life. There may therefore be instances of professional incompetence, especially if the individual fails to overcome the obstacles he faces.

The purpose of this article is to shed light on this dilemma by revealing what it is, its causes, manifestations, and finally the means of treatment.

Keywords: compatibility, professional compatibility, poor professional compatibility.

مقدمة:

إن المهنة الآن كما هو شأنها في الماضي جزءا أساسيا من حياة العاملين، و مصدر شقاء أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا و تحقيق الذات، لكن أعمالا أخرى قد تفرض على العامل واجبات كثيرة، وضغوطا هائلة تقوده إلى تكوين مشاعر سلبية و باختصار تولد معظم الأعمال لدى من يقومون بها مشاعر الرضا و لكنها قد تؤدي إلى مشاعر الضغط أيضا⁽¹⁾. لقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله و مدى قدرته على التوافق معه، و من هذه المصطلحات: التوافق .

يبدو التوافق في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية و مع نفسه، والتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية كثيرة، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرا للتكيف مع ظروف ومطالب عديدة حيث أن عملية التوافق لا تقتصر على تكيفه

مع الآلة فحسب ، بل تتجاوز ذلك إلى التكيف مع الزملاء و مع المشرف و مع مزاجه و مع نظام العمل الخاص في المصنع و مع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل.

يعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق العام و ذلك لأن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسيين أحدهما: أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل و الثاني هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد ومكانته . فسوء التوافق في مجال معين يكون له صدها و تأثيراته على جميع النواحي ، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية، إن اضطرب جانبها منها اضطربت باقي جوانبها.

1- مفهوم التوافق المهني:

ينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية : الإداريين و المشرفين و المرؤوسين، وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد أي من خلال تاريخه المهني (2) .

ومن خلال هذا يتضح لنا أن التوافق المهني هو تقبل العامل للعاملين معه و رضاه عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، و انسجامه مع ظروف العمل، و تميزه الكمي و الكيفي في الأداء.

ويعرفه " Scott " بأنه: " توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغييرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية، و هكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه و كذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل، و توافقه مع قدراته الخاصة و ميوله، و مع مزاجه " (3) . و يتفق فرج طه مع هذا التعريف، حيث ذكر بأن التوافق المهني هو :

" توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغييرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، و توافقه لخصائصه الذاتية، و هكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، و مع زملائه، و مع مطالب العمل، ومع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني" (4) .

و تعرفه "م غرافيتس" التوافق المهني على أنه :

" المجهود من أجل التكيف مع بيئة العمل" (5) .

2- سوء التوافق المهني:

بما أن التوافق المهني يشير إلى حسن العلاقة بين العامل و محيط عمله فإن حدث اضطراب في هذه العلاقة نتيجة لجملة من العوامل والأسباب، نجم عن ذلك سوء توافق مهني، و الذي يعرف بأنه إخفاق الفرد في

عمله إما لعدم تناسب قدراته مع عمله أو لأنه يجد صعوبة في علاقاته الاجتماعية مع زملائه و رؤسائه في العمل.

يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق و هو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو كلاهما بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم⁽⁶⁾.

وسوء التوافق المهني شكل من أشكال السلوكيات غير الملائمة، أي حالة تنتج من محاولة الالتحاق في مهنة ليست مناسبة لفرد ما، لا من ناحية القدرة أو التدريب أو من نواحي أخرى حيث يقول جارسون أن سوء التوافق وعدم الكفاءة وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال يرتبط ارتباطا وثيقا بتلك التغيرات والعجز عن التكيف معها ومع التغيرات الاقتصادية والحضارية الأخرى.

ويرى "جارسون" أن هناك مصدرين أساسيين لسوء توافق العاملين في العمل وهما:

(أ) سياسات التدريب العامة بالمصنع وهي تتبع من الإدارة العليا.

(ب) شخصيات الرؤساء والمشرفين المحيطين بالعمال⁽⁷⁾.

يؤكد جارسون أن ما للدخل من علاقة بعدم الرضا إذا كان منخفضا وبالرضا إذا كان مرتفعا كما يؤكد علاقة عدم الأمن بسوء التوافق، أما بخصوص المؤثرات الخارجية فيركز على ظروف المنزل غير الملائمة والتي تعتبر المسؤولة عن سوء توافق العامل مثل الصراع بين الزوجين، الديون المالية، الأمراض المزمنة، وهذه مؤثرات على سوء التوافق المهني للعامل.

ويرى العالم "كارل جارسون" بأن سوء التوافق المهني ينتج من عجز ملائمة سلوك الفرد عندما يتصل ببيئته، فسوء التوافق يشكل واحدا من السلوكيات غير الملائمة، وحالة تنتج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد لا تدريبييا، ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى.

ومهما يكن فانطلاقا من أن الفرد كائنا فإن سوء التوافق في أي مجال من ناحية يكون له رد فعله المضاد على توافقه وعلى اعتبار أن التوافق المهني يستدل عليه بعاملين هما:

الرضا والإرضاء.

حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة العمل، وأحوال العمل وساعات العمل والأجر ونوع العمل، وهذا كله يتضمن إشباع حاجاته.

أما الإرضاء فيعبر عن مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يحترمه بها رؤسائه وزملاءه ، ولهذا فإنه في حالة عدم رضا العامل وإرضاءه قد ينتج عنه سوء توافق مهني، وقد ينتج أيضا عن ظروف العمل التي لا تحتل من تعب أو تكرار أو طبيعة العمل أو غيرها من الأسباب:

3- أسباب سوء التوافق المهني:

إن العوامل المؤثرة في التوافق المهني كثيرة و متنوعة بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته و بعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء و الرؤساء و الفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، حيث تشير الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن عدم توافق الفرد مع مهمته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة، أو إلى عدم وجود الوقت الكافي و إلى الأساليب الإدارية غير الملائمة و زيادة حجم العمل و عدم الرضا عن المكانة الاجتماعية و الحوافز المادية و العلاقة مع الزملاء⁽⁸⁾ .

إن سوء التوافق المهني و عدم تكيف الأفراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفتور، وروح معنوية هابطة تفتقد الحماس، هذا الفتور ينتج عن عدة أسباب:

بعضها مرتبط بعوامل وظيفية و بعضها من إجراءات تنظيمية أو من العلاقات داخل العمل، أو من عوامل فردية، مثل العمر و الرتبة، المستوى التعليمي والخبرة والتدريب والحالة الاجتماعية

كما يرى الزبيري أنه: " هناك سببا آخر لسوء التوافق المهني وهو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي، و العلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة الصناعية الحديثة حيث يؤدي إلى ضعف الاتصال بين العاملين بعضهم ببعض، و نقص إحساسهم بالتعاون وهذا يؤدي بهم أن يكونوا غير سعداء و غير مستأنسين بزملاتهم، و بالتالي تظهر عليهم أعراض الاغتراب النفسي، و قد لا يكون سبب عدم الرضا المهني راجعا إلى مواقف العمل ذاته، بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام، كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل فيأتي بها العامل إلى موقف العمل⁽⁹⁾ .

عموما عند الحديث عن أسباب سوء التوافق المهني يجب أن نتطرق إلى مجموعة العوامل الذاتية و مجموعة العوامل البيئية التي أفرزت المشكلة و فيما يلي نذكر هذه العوامل:

- العوامل الذاتية :

تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من الأسباب الهامة التي تسبب ظاهرة سوء التوافق، ومن العوامل التي تندرج تحتها نجد العوامل الجسدية، النفسية، العقلية.

- العوامل الجسمية:

هذه العوامل لها أثر على سوء التوافق لدى العامل في مركز عمله، فالمرض على سبيل المثال و الذي يشمل ضعف النظر، العاهة، ضعف السمع كل ذلك قد يسبب للعامل اضطراب نفسي مما يجعله غير قادرا على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب، مستهدف للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة، فسوء التوافق المهني بسبب العوامل الجسمية يجعل العامل أكثر عرضة لأخطار العمل.

- العوامل النفسية :

لهذه العوامل تأثير كبير على مختلف جوانب الشخصية و التي تسبب معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتما إلى بروز سوء توافقه بشكل واضح و ملفت للانتباه مما قد يتسبب له في العديد من المشاكل الأخرى، ومن هذه المؤشرات نذكر مرض العصر : القلق، الشعور بالذنب، عدم الاتزان الانفعالي

، الإحباط فهي في مجملها عوامل ذات تأثير في تعرض الفرد لحوادث العمل، فنجد مدرسة التحليل النفسي ترى بأن معظم إصابات العمل ترجع إلى الدوافع اللاشعورية.

- العوامل العقلية:

هي من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني، فلها ارتباطا كبيرا بحوادث العمل وتغيب العامل عن عمله وقد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء وحوادث العمل، كذلك نفس الشيء عن تأثير عدم القدرة بحيث أن النتائج التي توصل إليها "يونغ" من خلال دراسته بينت بأن عدم القدرة على الانتباه من طرف العامل يسبب مشكلات كثيرة بينه وبين العاملين في التنظيم الصناعي.

-العوامل البيئية:

إن عدم الاتزان بين العامل وبيئته هي من الأسباب المؤدية إلى ظاهرة سوء التوافق، فالعوامل البيئية والتي قد تتمثل في الأسرة ولما يحدث داخلها من تفكك أو انهيار أو اضطراب قد يسبب للعامل عدم التوافق الذاتي والاجتماعي. وكذلك العوامل البيئية المهنية فتحتوي على الكثير من العوامل منها: العلاقة مع الزملاء، المشرفين، الإدارة و الآلات كلها لها صلة وثيقة بسوء التوافق المهني.

4- مظاهر سوء التوافق المهني:

تم سابقا التطرق أو الاستدلال على التوافق المهني على أنه يتم من خلال عاملين ألا وهما الرضا والإرضاء، هذان العاملان يعبر عنهما العامل إيجابيا من خلال قدراته ومهاراته إذا توافقت مع مطالب العمل ومقتضياته، أما سلبيا فيعبر عنها بالتغيب والتأخير والحوادث التي يتعرض لها وانخفاض إنتاجيته..... الخ
لقد تمخضت الدراسات السيكولوجية عن عدة نتائج يعكس بعضها بعضا مظاهر سوء التوافق المهني لدى العاملين في المهن المختلفة ويمكن إجمالها في ما يلي: كثرة التغيب والشكاوي والإصابات، مخالفة النظام، إثارة المشكلات، المرض، التمارض، الجزاءات التورط في الحوادث، كثرة التنقل، الإضراب عن العمل، التذمر والعصيان، الرفض العصبي للمهنة، وفيما يلي سنوضح بعض هذه المظاهر:

• التنقل من عمل إلى آخر:

عادة ما يبرز سوء التوافق المهني في شعور العامل بوحدته داخل التنظيم الصناعي، فهذا الشعور بعدم الأمان و عدم الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها فيزداد كرها لعمله، و غالبا ما يظهر جليا في تركه للعمل و البحث عن عمل آخر يوفر له الأمن و الانتماء .

• سوء العلاقات بالتنظيم المهني:

عندما يكون العامل غير متكيفا مع عمله، فإنه يفقد توازنه مع المحيط الاجتماعي والمهني ، وبالتالي فإن غيابه عن العمل يزداد و يكثر تكاسله و إهماله، فهذه الوضعية تصبح مثيرة للمشاكل داخل التنظيم المهني، فيكون مصدر تعب و قلق لزملائه و رؤسائه ومرؤوسيه و سوء توافقه هذا يظهر في مظاهر عديدة منها :
- كرهه للناس دون سبب معقول أو عدوانه عليهم.

- كثرة التشاكي.

- متقلب في سلوكه، أي أنه مصدر تعب و إزعاج لغيره و نفسه.

• الأمراض النفسية المهنية:

المرض النفسي أو العصاب هو اضطراب في الشخصية، يبدو في صورة أعراض نفسية و جسمية مختلفة منها : القلق ،الوسواس و الشكوك و الأفكار المتسلطة، المخاوف الشاذة الأفعال القسرية التي يجد المريض نفسه مضطرا إلى أدائها.

ومن علامات الصحة النفسية قدرة الفرد على الإنتاج في حدود ذكائه و حيويته و استعداداته إذ كثيرا ما يكون الكسل و الخمول دلائل على شخصيات هدها الكبت و الصراعات النفسية والتعب السريع الذي يعتبر سمة العصاب، فالعصابي يسوء عمله و إنتاجه و تزداد حالته اضطرابا إن اضطر إلى الإسراع في عمله لتأثير بواعث مالية، وقد يمضي في عمله خوفا أو طمعا لكنه لا يلبث أن ينهار بعد وقت قصير، و العصابي مسئول عن حوالي الربع أو الثلث من جميع حالات التغيب بسبب المرض، و يضاف إليها خسارة أخرى و هي عدم كفاية هؤلاء العمال و تراخيهم في العمل و عجزهم عن التركيز و صعوبة التعامل معهم نظرا لما يحدثونه من أثر سيئ في زملائهم و رؤسائهم .

و وجد أن العصاب شائع عند العمال الذين تحيط بهم بعض الظروف و من بينها نجد :

○ العمال الذين يكرهون أعمالهم و يجدونها مملة.

○ الذين لا تتناسب أعمالهم مع ذكائهم.

و من بين أكثر هذه الأمراض شيوعا نجد : القلق ، عصاب الوسواس، الهستيريا....الخ

• حوادث العمل:

حيث تعتبر هذه الأخيرة مشكلة خطيرة تواجه المسؤولين في كل مجتمع و تتزايد خطورتها كلما ازداد المجتمع تطورا و انتقالا من مرحلة الزراعة إلى مرحلة التصنيع، حيث تساهم طبيعة مرحلة التصنيع و ظروفها في تعريض العاملين و الموظفين كافة بشكل متزايد لأخطار المحركات و الآلات و المعدات و التيار الكهربائي...الخ

وردت تعريفات عديدة للحادثة ونذكر منها ما يلي: "إن حادثة العمل هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطل النشاط المبدول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء (10)، ومن هذا التعريف نجد أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن نتوقعه مما ينجم عنه ضررا للناس والأشياء وبالتالي فهي تعبر عن الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر للأمام أثناء العمل.

ويعرفها فرج عبد القادر طه: "بأنها حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات (11) ، و بالتالي فهذا التعريف يرمي كذلك إلى ما سبق ذكره من أنه حدث مفاجئ يسبب أضرارا للفرد و الآخرين.

لكل سلوك سبب، و سلوك الحوادث ليس استثناء لأنه سلوك بدون دافع و الاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث يكشف عن فئتين من الأسباب:

- الظروف الخطيرة في بيئة العمل :

تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهيئ لحدوث حادثة أو تجعل وقوعها محتملا، ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات و الأدوات على نحو غير منتظم و النور الضعيف و الأجزاء المتحركة دون رقابة أو حراسة...الخ

- الأفعال الخطرة غير الآمنة :

و يقصد بها تلك الأفعال التي تؤدي إلى حادث أو الإخفاق في الأداء ، و قد تتفاعل الأفعال الخطيرة مع الظروف الخطيرة على نحو بحيث تقع الحادثة نتيجة لهما و كذلك من الممكن أن تقع بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو عدد من الأفعال غير الآمنة.

أما عن أسباب الحوادث فيمكن تقسيمها إلى:

أ- الذكاء:

تؤكد الدراسة التي قام بها فرج طه على عمال الشركة الشرقية للدخان من عدم وجود علاقة بين الذكاء الكلي و بين الحوادث، وفي دراسة قام بها " فارمر و شامبرز " حيث اقترحا بأن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم و لا يرتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية. و عموما فإن العديد من الدراسات أكدت نتائجها على وجود علاقة سلبية بين الذكاء و الاستهداف للحوادث⁽¹²⁾.

ب- الدافعية :

أكدت الدراسات أن نقص الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن يورطه في الحوادث وتشير نتائج دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات الدنيا و فرص الترقى الأقل.

ج- الحالة الانفعالية الوجدانية:

تؤكد بحوث " هيرسي " أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في الحوادث ، فالحزن و الغضب و ما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد بينها و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة.

ت-العوامل اللاشعورية :

تشير بعض بحوث مدرسة التحليل النفسي إلى أنه توجد دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل و التهرب من المسؤوليات .

ث-الظروف الفيزيائية:

المقصود بالظروف الفيزيائية كل ما يحيط بالفرد من أحوال طبيعية من حرارة أو إضاءة أو تهوية أو رطوبة، و تؤكد الدراسات أن ثمة ارتباطا وثيقا بين الحوادث و الظروف الفيزيائية فكلما انحرفت هذه الظروف عن الدرجة

الطبيعية الملائمة و ذلك بالزيادة أو النقصان، زادت من توتر و عدم ارتياح العامل، مما يجعله أكثر عرضة للحوادث.

ج-المتغيرات الديمغرافية :

وتتضمن : النوع، السن، مستوى التعليم، السكن والإقامة، طبيعة العمل فكل متغير من هذه المتغيرات علاقة بحوادث العمل فعلى سبيل المثال أن النوع أو الجنس له علاقة بالتعرض للحوادث وذلك الآن نسبة الحوادث عند الإناث تزيد بأكثر بما هي عند الذكور، وذلك لأنه من المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية.

أما السن فله علاقة سلبية بحوادث العمل وذلك أنه كلما كبر العامل قل تعرضه للحوادث نتيجة للخبرة أو ترقيته لعمل أقل خطورة.

• ظاهرة التغيب:

إن التعريف المعطى للتغيب في قاموس "le petit robert" هو كل غياب غير مبرر بحجة أو سبب قانوني من طرف العامل في مكان عمله ولهذا التعريف رغم بساطته الأهمية بإبراز فكرة مهمة وهي انه غير مبرر بسبب قانوني" (13) .

يظهر بالفعل أن المؤسسات التي تدرس هذه الظاهرة من أجل وحداتها لا تولي اهتماما كبيرا للعدد الحقيقي والإجمالي للغيابات بل تهتم بالغائبين الذين من المفروض أن لا يكونوا غائبين وهذه المؤسسات ترى ظاهرة التغيب بوجهتين مختلفتين وهما:

- على أنه مؤشر دقيق للمناخ الاجتماعي في المؤسسة.
 - أما القانون العام للعامل فيتميز بين نوعين من الغيابات المبررة لا يقطع بموجبها من أجر العمل وغيابات غير مبررة يقطع فيها من مرتب العامل.
- تعتبر ظاهرة التغيب عن العمل من أبرز المشاكل التي جلبت اهتمام الكثير من الباحثين في كل المجتمعات ولقد تعرضوا إليها من جميع جوانبها وبكل أنواعها وأنماطها المتميزة لكونه مؤشرا هاما لظواهر عديدة منها سوء التوافق المهني.

5- ميكانيزمات التوافق :

يقصد بها الحيل و الأساليب التي يلجأ إليها الفرد لتحقيق توافقه إذا لم يستطع أن يحققه دونها. و يمكننا أن نعرض تلك الميكانيزمات أو أساليب الدفاع و لكن دون التعرض لتعريفاتها أو مفهوما، وذلك من خلال مايلي (14) :

1. Repression	1. الكبت الانسحاب
2. Withdrawal	2. الانسحاب
3. Day dreams, fantasy, autism	3. أحلام اليقظة-عدم الواقعية في التفكير
4. Night dreams	4. أحلام النوم
5. Regression	5. النكوص الارتداد
6. Rationalization, justification, self-deception	6. التبرير
7. Projection	7. الإسقاط
8. Over compensation	8. التعويض الزائد
9. Compensation	9. التعويض
10. Reaction formation	10. التكوين العكسي
11. Isolation, isulation	11. العزل
12. Identification	12. التقمص التوحد التظابق
13. Agression	13. العدوان
14. Forgetting	14. النسيان
15. Sublimation	15. الإغلاء التسامي
16. Displacement	16. النقل الإزاحة
17. Negativism	17. الخلفة السلبية
18. Conversion	18. التحويل
19. Denial	19. الإنكار
20. Dissociation	20. الانفصال الانشقاق التفكك
21. Introjection	21. الامتصاص التحاسس الاحتواء الاستدماج
22. Undoing	22. الإلغاء المحو الإبطال
23. Capitalization	23. الاحتماء بالمرض
24. Substitution	24. الاستعواض الإبدال
25. Inversion	25. القلب
26. Symbolization	26. الترميز
27. Generalization	27. التعميم
28. Idealization	28. التعظيم التفخيم التقدير المثالي
29. Challenge	29. التحدي
30. Intellectualization	30. التعقل
31. Nomadism	31. الرحيل الترحال
32. Apathy	32. التبلد البلادة
33. Fixation	33. التثبيت
34. Attention-getting behavior	34. السلوك الجاذب للانتباه

6- طرق وسبل تحسين سوء التوافق:

ليست الصحة النفسية مجرد خلو الفرد من الاعتلال النفسي، بل هي حالة تتميز فضلا عن ذلك بعلامات إيجابية، موضوعية وذاتية ومن علامات الصحة النفسية -كما ذكرنا سابقا- التوافق المهني الذي تناولنا مختلف جوانبه خلال هذا الفصل وارتأينا أنه لا يجدي نفعا أن نتحدث عن مظاهر التوافق وسوء التوافق أو أسبابها وكيفية قياسها دون أن نتحدث عن مختلف الأساليب العلاجية والوقائية لتفادي الوقوع في مظاهر سوء التوافق أو بالأحرى تحقيق التوافق المهني للعامل.

ومن بين أهم طرق وسبل تحسين التوافق المهني نذكر ما يلي:

- وضع العامل المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا من خلال أتباع طرق موضوعية في عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني، حيث أن هذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدها الشركات أو المؤسسات أو المصانع.

- تقوية علاقة العامل بمؤسسته، فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل وفي ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون بين أهدافها دراسة مشاكل العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم و كذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالعاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم .

- ديناميات التوافق النفسي والمهني: حيث تعتمد على خلق انسجام بين العامل و عمله الذي يتضمن الآلات و الظروف الفيزيائية و العلاقة بالزملاء و المشرفين و إذا أردنا أن نحقق توافقا نفسيا مهنيا للعامل فعلينا بتقوية العلاقة بين الرئيس و المرؤوس.

- تقوية علاقة العامل بزملائه: و يعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني وهذا ما يدعونا لتوصية تنقية أجواء العمل من الشللية و المنافسة المذمومة،حيث لا بد أن تقوم علاقة العامل بزملائه على اعتبارين أساسيين و هما التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة و لن يتم ذلك إلا من خلال تعدد الأنشطة و إثرائها⁽¹⁵⁾.

- تقبل العامل لمهنته : لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا اختار ما يناسبه ويناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سماته الشخصية، لدى فإنه ينبغي على أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأي الاختيار والتوجيه المهني حيث أن هذان المبدأين يكفلان رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيد من توافق العامل مهنيا.

- خلق الموائمة بين العمل والآلة: حيث يكفل أمنا صناعيا ونفسيا جيدا كما يعمل على تقوية العلاقة مع الآلة. وباختصار فإن مشكلات العامل قد تكون من داخل محيط العمل أو من خارجه وحتى نحاول خلق توافقا مهنيا جيدا للعامل علينا أن نحل مشكلاته على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة.

قائمة المراجع:

- 1) رونالد ي ريجيو: المدخل إل علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان،1991، ص 267.
- 2) بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2001.
- 3) محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، مكتبة الخانجي، القاهرة،1984، ص 156.
- 4) فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني و الصحة النفسية، مكتبة الخانجي، ص 56.
- 5) MADLENE GRARUITZ, LEXIQUE DES SCIENCES SOCIALES, ED DALLOG, PARIS, 1981, p 83.
- 6) بديع محمود القاسم، مرجع سابق، ص 49.
- 7) محمود السيد أبو النيل، مرجع سابق، ص ص 270-271.
- 8) الخطيب وآخرون: معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن، مجلة دراسات (أ)، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، الجامعة الأردنية، 1991، ص 53.
- 9) الزبيري، إبراهيم عبد الهادي: علم النفس الصناعي ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1991، ص 259
- 10) حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 195.
- 11) فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، ص 125.
- 12) Jean-Luc Bernard Dunond: Tests et théories de l'intelligence, Paris, 2000, p 87.
- 13) محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعية الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، ص 284.
- 14) نبيل صالح سفيان، مرجع سابق، ص 93.
- 15) André Lévy : Psychologie sociale (texte fondamentaux anglais et américains), 1997, p 86.