

متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية

Requirements for professional adjustment in organizational institutions

سناني لبنى¹، بوعطيط جلال الدين²Snani Loubna¹, BouattitDjaleddine²¹جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، الإيميل المهني l.snani@univ-skikda.dz¹مخبر التطبيقات النفسية والتربوية قسنطينة 2 (الجزائر)²جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، الإيميل المهني d.bouatit@univ-skikda.dz²مخبر التطبيقات النفسية والتربوية قسنطينة 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2022/06/19 تاريخ القبول: 2022/06/25 تاريخ النشر: 2022/07/31

ملخص:

هدف مقالنا إلى التعرف على أحد المفاهيم الأساسية في علم النفس التنظيمي والذي يتكفل بحاضر ومستقبل المؤسسات التنظيمية، من خلال الدور الذي يلعبه في تحقيق الرضا والراحة في بيئة العمل، حيث يعتبر التوافق المهني من بين العناصر التي أثارت الكثير من الاهتمام خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية والبيئية الراهنة، حيث قمنا بالبحث في المتطلبات الأساسية التي يمكن على عاتقها احداث التطابق بين الفرد العامل ومهنته، وتوصلنا إلى أن التوافق المهني يمكن أن يتحقق من خلال توفير جملة من المتطلبات تتمثل في: متطلبات شخصية، تنظيمية وبيئية والتي على أساسها يمكن تحقيق أهداف المنظمة بالإضافة إلى الحفاظ على صحة الفرد العامل النفسية والجسدية، بما يجعله متقبلا لوظيفته ولانتمائه للمؤسسة التنظيمية.

كلمات مفتاحية: متطلبات، التوافق، التوافق المهني، المؤسسات التنظيمية، الفرد العامل.

المؤلف المرسل: سناني لبنى، الإيميل: l.snani@univ-skikda.dz

Abstract:

Our article aimed to recognize one of the fundamental concepts in organizational psychology that will support the present and future of organizational institutions through the role it plays in achieving satisfaction and comfort in the working environment.

Professional adjustment is among the elements that have generated much attention, especially in the light of current social and environmental changes, in which we investigated the basic requirements that can create conformity between the working individual and his or her occupation.

We have found that professional adjustment realized through the provision of a variety of requirements: personal, organizational and environmental requirements based on which the organization's objectives realized in addition to preserving the individual worker's mental and physical health, so that makes him accept his work and his membership of the organizational institution.

Keywords: Requirements, adjustment, professional adjustment, organizational institutions, the worker.

1. مقدمة:

لقد شهدت المؤسسات التنظيمية الكثير من التطورات في السنوات الأخيرة خاصة في ظل التحولات التكنولوجية، والتي أجبرت الفاعلين في المؤسسات على إحداث الكثير من التغييرات على المستوى الفردي، الجماعي والتنظيمي بما يتناسب مع متطلبات العمل، حيث أصبح الفرد العامل تحت تأثير الكثير من العوامل، التي عرقلت تطور مساره، لهذا فقد أيقن الباحثون في مجال علم النفس التنظيمي مدى أهمية إشباع حاجات الفرد العامل باعتباره موردا فعالا يساهم بشكل كبير في بلوغ الأهداف، لهذا فالتعرف على طموحاته ورغباته أضحى من بين الأولويات في عملية التسيير ذلك أن فهم سلوك الفرد واحتياجاته يمكن أن يساعد على التنبؤ والتحكم في الأفراد بما يحافظ على استقرار المؤسسة التنظيمية وعلى سمعتها بين المؤسسات.

ولا مناص من القول أن الحفاظ على مناخ مستقر يمكن أن يحقق الكثير من المزايا أهمها التوازن النفسي والتوافق الاجتماعي في المنظمات حيث يعتبر هذا الأخير أساسا في بناء علاقات سوية، والتي يمكن من خلالها الحفاظ على بقاء الفرد في المؤسسة واستمراره لتواجهه في محيط مستقر بحيث يجعله بطبيعة الحال متوافقا مع عمله، مما يدفعه ذلك إلى تحمل المسؤوليات والمشاركة في التنمية وتقبل القيم التنظيمية، حيث يدرك دوره وانتمائه للمنظمة ويجعله متوافقا مهنيا، ويعتبر هذا الأخير من بين المواضيع التي شغلت اهتمام الكثير من الباحثين يرجع ذلك لأهميته في البيئة المهنية باعتباره أساسا في سير العمل وسهولة سيرورة العمليات التنظيمية وبلوغ الأهداف المسطرة، فالفرد العامل المتوافق مهنيا يمكن أن يساهم في العملية الإنتاجية أكثر من العامل الذي يعاني من سوء التوافق مع المهنة والمؤسسة التنظيمية بصفة عامة.

حيث يجب الأخذ بالحسبان أن الذي يعاني من سوء التوافق مع متطلبات العمل لا يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف المنظمة أو تطوير مساره الوظيفي، حيث يتميز التوافق المهني بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتغير بحسب الظروف والعوامل المحيطة في مكان العمل وبحسب تفاعلاته مع مختلف المستويات التنظيمية، إضافة إلى تدخل الجوانب الشخصية لدى الفرد والتي تتمثل في مدى قدرته على قبول التغيير وعلى التعامل مع مختلف المواقف، ومدى توفر متطلبات أداء المهام من قدرات ومهارات جسمانية، نفسية، اجتماعية وعقلية، بحيث يحدث تطابق بين إمكانيات الفرد ومتطلبات العمل بما يساهم في تحقيق مبدأ فريدريك تايلور والمتمثل في: "وضع الرجل المناسب في المكان المناسب"، وانطلاقا من الطرح السابق سنقوم بتحديد المتطلبات الشخصية، التنظيمية والبيئية التي يمكن على أساسها تحقيق التوافق المهني في بيئة العمل بما يحقق رضا الفرد العامل وأهداف المؤسسة التنظيمية.

❖ أهمية دراسة الموضوع:

تكمن أهمية دراسة التوافق المهني في عنصرين أساسيين هما:

- ✓ تحديد حاجات الفرد الشخصية، النفسية والاجتماعية.
- ✓ دراسة سلوك الفرد العامل لتحقيق أهداف المؤسسة التنظيمية.

كما يعتبر التوافق المهني أساسا في سير العمل وتسهيل سيرورة العمليات، بالتالي فالتعرف على كل ما يحتاجه الفرد العامل على المستوى النفسي والاجتماعي والتنظيمي يسهل على المنظمة إشباع حاجاته وتحقيق غاياتها، كما يساهم في الحفاظ على صحته الجسمية والنفسية وكذا تفاعلاته الاجتماعية، إضافة إلى تحسين أدائه بما يحقق الجودة الشاملة في المؤسسة التنظيمية مهما كان نوعها صناعية أو خدمية، كما يسهل عليها منافسة المؤسسات الأخرى من خلال قدرتها على جلب أكبر عدد ممكن من الزبائن والهيمنة على السوق.

2. التوافق المهني:

1.2 مفهوم التوافق المهني:

يرى كاتل **Cattel** أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة. (حجو، 2015)

كما يرى **سكوت Scott** أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة. (بوعطي، 2018)

يرى (عثمان، 1999) بأن التوافق المهني عبارة عن عملية دينامية تتركز على فكرة التأقلم مع مختلف المتغيرات أهمها متطلبات العمل، إضافة إلى التفاعلات المستمرة بين مختلف أطراف الفاعلين في المؤسسة بما يحقق شعور العامل بالرضا وقبول الأهداف وإشباع الحاجات.

ونظر (هيجان، 2004) إلى التوافق المهني على أنه عبارة عن عملية تكييف بين الفرد العامل والمهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر، إضافة إلى التفاعل الحادث بين الفرد العامل وبيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الاجتماعية.

كما يعرف على أنه توافق الفرد مع التغيرات الحادثة في بيئة العمل وتوافقه مع تلك التي يمكن أن تحدث مستقبلا والتي يحتمل أن تؤثر على الفرد نفسيا واجتماعيا، إضافة إلى مدى توافق خصائص الفرد الذاتية مع الظروف والعوامل المهنية والمادية في بيئة العمل. (جغبلو، 2019)

كما تم اعتبار التوافق المهني على أنه التطابق الحادث بين الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات الاجتماعية والبيئية من جهة أخرى، بحيث يتحقق التوافق بين خصائص الفرد وأهدافه مع خطط المؤسسة وأهدافها. (الطيب، 2009)

وتماشيا مع ما تم ذكره يرى مرسى بأن تحقيق التوافق المهني يكمن في إيجاد الفرد العامل منصب عمل يتناسب مع قدراته ومهاراته، وميوله بحيث يحقق النجاح ويدرك رضا المشرفين ورؤساء العمل على أدائه، وأن عكس ذلك يؤدي إلى سوء توافقه شخصيا، اجتماعيا ومهنيا. (الشافعي، 2002)

كما يعرف على أنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف المنظمة من خلال المشاركة في الإنتاج وذلك بحسب إمكانياته النفسية، العقلية، الاجتماعية والجسمية إضافة إلى ميوله واستعداداته النفسية والمهنية، لذلك فإن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يمكن أن يحقق نتائج أداوية إيجابية بحيث يؤدي إلى الشعور بالرضا والقبول في حياته الأسرية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى الشعور بالسعادة والطمأنينة، كما يجدر الذكر أن للتوافق المهني مستويات مختلفة من حيث الشدة والحدة بحسب ما يمكن أن تمنحه المنظمة للأفراد. (عثمان، 2006)

واستنادا لما سبق من تعاريف يمكن استخلاص أن التوافق المهني هو وضع الفرد في منصب عمل يتناسب مع خصائصه مما يجعله قادرا على التفاعل مع مختلف المتغيرات الاجتماعية، التنظيمية والبيئية وعلى تحمل المسؤوليات وأداء المهام لتوفر لديه المهارات والإمكانيات النفسية، الجسدية والعقلية المطلوبة مع تواجده في بيئة عمل صحية، مما ينعكس ذلك على مستوى أدائه ويجعله راضيا بتواجده في المؤسسة.

ونعرف التوافق المهني على أنه قدرة الفرد على التأقلم مع المناخ العام للمنظمة بمختلف أبعاده الشخصية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعد على التفاعل الإيجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به، كما يتحقق التوافق المهني بتوفر القدرات والمؤهلات

المطلوبة في أداء المهام مع تحفيز العامل ودفعه نحو تحسين مستوى أدائه من خلال خلق فرصا للتدريب وتطوير المهارات مما يجعله ذلك أكثر توافقا مع منصب العمل، كما ينعكس ذلك على صحته النفسية والجسدية وعلى مستوى الرضا المهني.

2.2 أهمية التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يعتبر من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه من مزايا، ومن وجهة نظرنا تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- ✓ مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- ✓ التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات، كما يحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وذلك على كافة المستويات التنظيمية.
- ✓ شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ✓ ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها.
- ✓ زيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة، مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كما ونوعا.
- ✓ تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية ولتبنيتهم قيم واتجاهات المنظمة، مما يجعلهم مرنين اتجاه أي تغيير أو تطوير يطرأ على مستوى المنظمة.
- ✓ شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية والعقلية كما يساهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة.
- ✓ مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل، ويضع حد لمختلف المعوقات الشخصية، الاجتماعية والمهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي، الاجتماعي والمهني.

3.2 شروط التوافق المهني:

يرى (بن عمارة، 2006، ص 358) أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى شروط أساسية وهي كالتالي:

✓ شعور الفرد العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.

✓ شعور الفرد العامل بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به.

✓ إدراكه لتحقيق المساواة مع غيره من الزملاء.

✓ حبه لنوعية العمل.

✓ توفر فرصا للترقية والتدريب المهني في العمل.

✓ شعوره بالأمان والاستقرار النفسي في العمل.

4.2 مظاهر التوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يقوم على تبني عنصر أساسي وهو الرضا الوظيفي.

حيث نعرف الرضا الوظيفي على أنه ذلك الشعور الإيجابي الذي يتحقق لدى الفرد نتيجة توفير له احتياجاته بما يحقق لديه قبول أهداف المنظمة وقوانينها، تحمل المسؤوليات والمشاركة في العملية الانتاجية.

وحددت (بن عمارة، 2006) أربعة أشكال من الرضا تتمثل في: الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف

العمل، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة، الرضا عن المسؤول حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

-الرضا عن الزملاء:

بأن تكون هناك تفاعلات إيجابية بين الزملاء من خلال التعاون والتماسك مما يخلق دينامية تساهم في تحقيق الأهداف بعيدا عن الصراعات والمشاكل الاجتماعية.

-الرضا عن ظروف العمل:

أي أن يكون الفرد العامل راض عن الظروف المادية للعمل خاصة على مستوى فضاء العمل بما فيه من ظروف فيزيقية والمتمثلة في: درجة الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، الرطوبة وغيرها إضافة إلى النظافة وإجراءات الوقاية والأدوات والوسائل المطلوبة في العمل، والتي تساعد الفرد العامل على أداء مهامه بإتقان دون التعرض لمشكلات صحية أو حوادث مهنية.

-الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة:

إن أهم مؤشر للتوافق المهني رضا الفرد عن طبيعة العمل وعن انتمائه للمؤسسة، ذلك أن تواجد الفرد في مكان عمل لا يشعر فيه بالراحة يؤثر على نفسيته وعلى مدى قبوله لأهداف المؤسسة ومسؤولياته، كما أن عدم توافق الفرد مع المهنة يؤثر على دافعيته فنجدته يتهرب من المسؤوليات معتمداً على أساليب كالتمازج والغيابات غير المبررة.

-الرضا عن المسؤول:

أي أن تكون هناك علاقة جيدة بين الفرد العامل والمسؤول من خلال الاحترام المتبادل بين الطرفين إضافة إلى تقدير مجهودات الفرد العامل من طرف المسؤول، بحيث يزيد ذلك من ثقته بنفسه كما يرفع من مستوى دافعيته وقبوله لتعليمات مسؤوله، بما يحقق رضا الطرفين من خلال بناء علاقة مهنية صحية، كما يساهم في بلوغ أهداف المنظمة بوتيرة أسرع.

5.2 مصادر الشعور بالتوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الاحتياجات وذلك من خلال توفير ما يلي:

❖ **المكافآت والحوافز:** تؤثر المكافآت والحوافز على دافعية الفرد العامل وعلى شعوره بالتوافق بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وفي تحمل المسؤوليات.

❖ **الاعتراف المهني:** إن تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات اتجاه منظمته والاعتراف بها يحفز ويُسعد، كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات ويزيده من ثقته بنفسه وبقدراته مما ينمي مهاراته وأفكاره الإبداعية.

❖ **الظروف المادية الجيدة:** إن توفير فضاء عمل نظيف، مرتب ويحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن يؤثر بشكل إيجابي على صحة الفرد النفسية ويدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أن نوع الإضاءة ولون الجدران وأيضاً الكيفية التي يتم ترتيب بها فضاء العمل تساهم بشكل كبير في

الرفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعا، وتؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية والعقلية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في: درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأولى على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية، النفسية والعقلية، مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني.

❖ **التفاعل الإيجابي بين العمال:** إن التفاعل الإيجابي بين العمال الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة يعتبر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التواصل والاحتكاك بالآخرين، ووجود علاقات طيبة قائمة على الاحترام المتبادل، التأزر والمحبة يؤثر على صحة الفرد النفسية وعلى توافقه الاجتماعي والمهني.

6.2 العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

أ-العوامل الشخصية:

وتتمثل العوامل الشخصية فيما يلي:

–**الدافعية للعمل:**تعتبر الدافعية من أكثر المواضيع المرتبطة بالتوافق المهني باعتبارها إحدى مدخلاتها حيث تعبر على محركات السلوك في الحياة اليومية وخاصة في العمل بحيث تؤثر على عملية الإنتاج كما ونوعا، كما يتصل التوافق المهني بالشعور بالرضا في مكان العمل، مما يزيد من الشعور بإدراك التوافق سواء كان على المستوى النفسي الاجتماعي والمهني. (شحاته، 2010)

ومن بين أهم أنواع الدافعية الدافع للإنجاز والذي يعتبر عنصرا هاما في سير العمل فوجود هذا المتغير يسمح بتحقيق الكثير من الأهداف، كما يساعد في شعور الفرد بتوافقه كونه لديه الرغبة في العمل لصالح المنظمة وهو ما يساهم بطبيعة الحال في شعور الفرد بالراحة تجاه وظيفته.

كما يعد مكونا جوهريا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف ويرى عدد كبير من علماء النفس أن الفرد لديه حاجة للإنجاز إضافة إلى حاجته إلى تحقيق ذاته. (عبد الرحمان، 2009، ص155)

وتعتبر الدوافع من بين المؤثرات على الطاقة بحيث تجعلها تتغير بحسب القوة الدافعة المحركة للسلوك، والتي يحاول بها الفرد أن يتغلب على العقبات في مختلف المواقف التي تواجهه والتي تتطلب منه قوة كافية للمواجهة، كما تحدد قدرته على أساس إمكانياته في التغلب على هذه العقبات، كما أنها تركز على قيم وهمة حيث ليس بالضرورة أن تشبع حاجات الفرد من خلال السعي خلفها. (عثمان، 2006)

-الخبرات والتجارب: تعتبر الخبرات التي يكتسبها الفرد خلال مختلف مراحل حياته أساسا في عملية التوافق فالمرونة لا تكتسب إلا عن طريق التجارب التي يمر بها، والتي تجعل منه قادرا على حل المشكلات بطريقة سلسلة وهو ما يشكل لديه مخزونا من الخبرات التي تساهم فيما بعد في إيجاد حلول لمشكلات أصعب.

بالتالي فالتوافق المهني هو نتاجا لأفكار الفرد وتجاربه والتي تسمح له بأن يكيف نفسه مع المهنة من خلال وجود ميكانيزمات تساهم في ذلك، والتي تجعل سرعة التقبل للمهنة وصعوباتها أكبر من ذلك العامل الذي لم يخضع لتجارب وخبرات حياتية ومهنية.

-الاستقلالية وحرية التصرف: تعبر الاستقلالية عن شعور الفرد بحريته للاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل، بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص. (الوادي، 2012، ص87)

ب-العوامل الاجتماعية:

ويمكننا شرحها كما يلي:

-العلاقات الاجتماعية: تلعب دورا هاما في تحقيق التوافق المهني من عدمه ذلك أن وجود صراعات داخل المؤسسة قد يعرقل سير العمل وسيرورة العمليات ومنه يؤثر على توافق الفرد مع المنصب والمهام الموكلة له، كما تلعب العلاقات الاجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الإنسان كائن

اجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين حتى يشبع حاجة الانتماء وتقدير الذات، بالتالي فوجود الفرد في بيئة مهنية محاطا بأفراد يتقاسم معهم نفس القيم، الاتجاهات والأفكار يساهم في شعوره بالانتماء وبالهوية التنظيمية، مما يزيد من مستوى ولائه للمنظمة وبالتالي توافقه مهنيا.

-التنشئة الاجتماعية: تعتبر ركيزة التفاعلات الاجتماعية من خلال نشاط مختلف مؤسساتها بداية من الأسرة التي تلعب دورا في بناء شخصية الفرد وتطوير إمكانياته وصولا إلى المؤسسة، حيث من خلال تجارب الفرد وخبراته يمكن أن تتحدد مدى قدرته على التفاعل مع التغيرات ومدى توافقه مع المهنة ومتطلباتها.

-التحولات الاجتماعية: إن التحولات الاجتماعية الراهنة جعلت الفرد يغير اتجاهاته نحو الكثير من الأمور الحياتية بما فيها سلوكياته، فمثلا التحولات الرقمية أثرت بشكل كبير على حياة الفرد وعلى نفسيته وتصوراته الاجتماعية واتجاهاته، حيث عرفت انفجارا كبيرا ومست جميع المجالات أهمها التنظيمية منها، بالتالي أجبرت المؤسسات على إحداث تغييرات على مستوى طرائق العمل والوسائل المستخدمة وأثر ذلك على التفاعلات الاجتماعية التي أصبحت أقل تماسكا مقارنة بسنوات ما قبل التكنولوجيا، حيث لم يعد الفرد العامل بحاجة إلى مساعدة الآخرين، مما جعلت العلاقات محدودة في وجود الآلات التي شكلت نسقا مع الإنسان، حيث نتج عن ذلك الكثير من المخاطر النفسية والجسدية أثرت على الفرد العامل بشكل واضح وعلى توافقه مهنيا واجتماعيا.

ج-العوامل التنظيمية:

يمكننا تلخيص العوامل التنظيمية فيما يلي:

-الاختيار المهني: إن الهدف من الاعتماد على الاختيار المهني هو تكييف الأفراد مع المهن من خلال العمل على التعرف على إمكانيات الأفراد والفروقات الفردية بينهم وتحديد متطلبات العمل وشروطه، حتى يتم انتقاء فرد أو مجموعة أفراد بشرط أن تتناسب قدراتهم ومهاراتهم الذاتية والمهنية مع المنصب المستهدف بحيث يكونوا قادرين على تحمل المسؤوليات وتحقيق الأداء المطلوب. (الطاف، 2006)

ويعتبر **Super** أن عملية الاختيار تسمح للفرد بالتعرف على إمكانياته ومدى تلاؤمها مع متطلبات العمل، كما يفتح له المجال للتعرف على ذاته وفاعليتها بما يضمن تحقيق التوافق بين الفرد والمهنة. (حجازي، 2013)

كما أن الاختيار الجيد يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف الفرد العامل من خلال إشباع حاجاته ورغباته بطريقة سوية وصحية إضافة إلى زيادة ثقته بنفسه وبقدراته، كونه يشعر بالراحة في منصب عمل يتلاءم مع إمكانياته وخبراته مما يساهم ذلك في تحسين مستوى أدائه وإنجاح سيرورة الأعمال ومنه تحقيق أهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.

كما أن الإنسان لا يختار مهنة نتيجة لعامل واحد وإنما في وجود جملة من العوامل التي تؤثر على قراراته العملية سواء كان ذلك على المستوى النفسي من خلال متطلبات الذات، الشخصية، إضافة إلى تكوينه النفسي الفطري والمكتسب، كما تتصل بعوامل خارجية متمثلة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، والذي يؤثر بطبيعة الحال على أفكاره وتصورات، إضافة إلى مجال العمل في المهن المتنوعة والتي تثري خبراته وتساعد على الاختيار الأمثل للمهنة التي تتناسب مع قدراته ومهارته. (عبد الغاني، 2001)

ومنه يمكن القول أن عملية الاختيار ترتبط بالوعي الذاتي والمهني للأفراد الراغبين بمنصب العمل، كما ترتبط بكفاءة القائم بعملية الاختيار الذي يمكن أن يحدد مدى التناغم الموجود بين الراغب في المنصب والمنصب نفسه، بما يسمح بتحقيق ما يسمى بالنسق والذي يجعل الفرد متوافقا ومتقبلا للمهام والمسؤوليات ومرتاحا وراضيا على شروط ومتطلبات العمل.

-التدريب المهني: ويعرف التدريب على أنه مجموعة من الظروف والمواقف التي يتم استخدام فيها جملة من الوسائل التي تساهم في اكتساب الفرد لجملة من الخبرات التي تمكنه من التفاعل مع مختلف المتغيرات البيئية كما تساهم في اكتسابه لبعض المهارات الجديدة التي تمكنه من تحسين أدائه. (أبو النيل، 2005)

ومنه يمكن القول أن تحقيق التوافق المهني لا يرتبط فقط بمدى التلاؤم بين إمكانيات الفرد العامل (قدرات، مهارات وخبرة مهنية) وبين متطلبات العمل (مهام ومسؤوليات وظروف مادية ووسائل) وإنما أيضا بما توفره المؤسسة من مزايا للفرد ومدى اهتمامها بمساره المهني، حيث يعتبر التقدم المهني أساسا في تحقيق التوافق

المهني ذلك أنه يخلف الشعور بتحقيق الذات وبالانتماء إلى المؤسسة وهو ما يدفع الفرد إلى تحقيق أهدافها.

7.2 معوقات التوافق المهني:

- استنادا إلى سبق من معطيات قمنا بتلخيص معوقات التوافق المهني فيما يلي:
- سوء الاختيار والتوجيه بحيث يؤثر ذلك على التأقلم مع منصب العمل ومتطلباته.
- عدم توفير برامج تدريبية كافية لتغطية الاحتياجات المعرفية والأدائية.
- ضعف المكافآت والحوافز مما يؤثر ذلك على دافعية العمال وبالتالي على توافقهم المهني.
- الصراعات التنظيمية وضعف فعالية الاتصال على مختلف المستويات التنظيمية.
- ضعف إشباع حاجات العاملين وعدم تحقيقهم لأهدافهم وطموحاتهم.

3. متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية:

يعتبر التوافق المهني هدف تنظيمي تسعى إليه كل مؤسسة ترغب بتحقيق ميزة تنافسية وعلاقات جيدة مع الزبائن، حيث أن حسن سيرورة العمليات يرتبط أساسا بمدى قدرة الفاعلين في المؤسسة على تحقيق حاجات الفرد العامل وذلك بالتعرف على ما ينتظره من المؤسسة وما يحمله من تصورات حولها، ذلك أن كل فرد يدخل المؤسسة محملا بجملة من الطموحات والغايات يهدف إلى تحقيقها، وأن التعرف عليها يعتبر أساسا في تحقيق رضا العامل وتحسين دافعيته وبالتالي أدائه، ومن خلال مقالنا سنقوم بعرض مجموعة من المتطلبات الشخصية، التنظيمية والبيئية التي تعتبر أساسا في تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية، حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

أ- المتطلبات الشخصية:

ونقصد بالمتطلبات الشخصية تلك المرتبطة بالفرد العامل والتي تؤثر عليه وعلى استقراره النفسي وهي كالتالي:

-**الصحة الجسدية، النفسية والعقلية:** ونقصد بذلك أن يكون الفرد سليما جسديا (لا يعاني من إعاقات أو أمراض تمنعه من أداء المهام وتحمل المسؤوليات) وأن يتمتع بالتوازن النفسي الذي هو أساس التوافق في بيئة العمل إضافة إلى سلامة العمليات العقلية وسيورتها، كل ما سبق يجعل الفرد قادرا على التكيف مع البيئة المهنية بحيث يركز كامل طاقته على العمل وعلى تحقيق أهداف المنظمة.

-**الروح المعنوية:** إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى التوافق المهني، فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل، يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل إضافة إلى أن الاهتمام بمساره المهني وبطموحاته يشعره بأهميته وانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاؤها.

-**الميل والاستعدادات:** يعتبر الميل قوة داخلية تجعل الفرد يقبل أو يرفض شخص أو موقف أو بيئة معينة، ذلك أن الميل إلى مهنة ما يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على إشباع الحاجات وتحقيق الشعور بالراحة والرضا.

أما الاستعدادات المهنية فتتمثل في القدرات والمهارات التي يتميز بها الفرد والتي تجعله قادرا على انجاز المهام بالكيفية المطلوبة وفي الوقت المطلوب بما يحقق أهداف المنظمة، وتتمثل الاستعدادات في الذكاء، الإبداع إضافة إلى الاستعدادات التحصيلية والتي ترتبط بالخبرات التي اكتسبها الفرد خلال مساره الوظيفي.

-**القيم الشخصية:** ونقصد بالقيم الشخصية تلك المرتبطة بالفرد والتي تنبع من ثقافة المجتمع حيث على أساس القيم يقوم الفرد بالحكم على مختلف المواضيع والمواقف بالقبول أو الرفض، بالتالي تلعب القيم الشخصية دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن وجود قيم تنظيمية تتلاءم مع القيم الشخصية لدى الفرد تجعله قابلا للتكيف وقبول أهداف المنظمة وقوانينها والعكس في حالة عدم التلاؤم.

-**المرونة والذكاء:** تلعب المرونة دورا هاما في عملية التوافق المهني ذلك أن الشخص المرن يمكنه التأقلم مع التغيير الذي قد يحدث في المنظمة ولا يؤثر على توازنه النفسي بالتالي يجعله متوافقا مع متطلبات العمل مهما تغيرت وذلك لامتلاكه لآليات تمكنه من التعامل مع المواقف غير المتوقعة مما يجعله أكثر توافقا مهنيا من العمال غير المرنين، كما يلعب الذكاء بمختلف أنواعه دورا بارزا في خلق التفاعلات مع الآخرين، حل

المشكلات وتحمل المسؤوليات، ومواجهة الأزمات حيث يعتبر الذكاء من بين القدرات الضرورية في مساندة الأعمال والمهام واتخاذ القرارات، أيضا في إقامة العلاقات مع المحيط والتأثير عليهم وعلى قراراتهم خاصة بالنسبة للمناصب التي يكون فيها الفرد قائدا أين يكون بحاجة إلى تحقيق التوازن في المنظمة والتوافق مع مناصب العمل.

-الأهداف الشخصية والطموحات: ينضم الفرد إلى المنظمة محملا بمجموعة من الأهداف الشخصية والطموحات التي يتوقع من المنظمة تحقيقها، حيث يحتاج الفرد إلى بلوغ أهدافه وطموحاته من أجل تحقيق ذاته، فإذا كانت المنظمة غير قادرة على توفير حاجاته ورغباته أو أن سقف توقعاته أعلى بكثير مما يمكن توفيره في المنظمة، فإنه يدخل في حالة ركود وإحباط، واستخلاصا لما سبق يمكننا القول بأنه توجد علاقة وطيدة بين تحقيق الفرد لأهدافه وطموحاته ومستوى توافقه المهني.

-مستوى الدافعية: تعتبر الدافعية للعمل من أكثر العناصر تأثيرا في تحقيق التوافق المهني لدى الفرد العامل خاصة إذا كانت نابعة من الذات، أي أن المهنة التي يزاولها الفرد اختارها عن رغبة وليس لأنها ترتبط بمخاوف ومكافآت، بالتالي فالدافعية الذاتية تجعل الفرد أكثر توافقا مهنيا.

ب-المتطلبات التنظيمية:

ونقصد بها تلك المتطلبات التي ترتبط مباشرة بالمؤسسة التنظيمية والتي تساهم في سير العمل وفي الحفاظ على مناخ تنظيمي مستقر وعلاقات صحية وتتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:

-طبيعة العمل: تلعب طبيعة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن التوافق بين المهام وإمكانيات الفرد تسمح بجعل العمل أسهل، حيث يحافظ ذلك على الصحة النفسية والجسدية ويساهم في تحقيق الرضا المهني.

-المناخ التنظيمي: يركز دور المناخ التنظيمي على مدى توفير للفرد الجو المناسب والمحفز للعمل، فتواجهه في محيط تتوفر فيه كل متطلبات الجودة من فعالية الاتصال، فضاء نظيف ومنظم، علاقات اجتماعية سوية، أجر مصحوب بمخاوف مشبعة لرغباته وغيرها، تزيد من رغبة الفرد في العمل كما يساهم المناخ التنظيمي الجيد في تحقيق التوافق الاجتماعي والمهني.

-العدالة في توزيع المسؤوليات: إن توزيع المسؤوليات على جميع العمال كل حسب دوره وتخصصه بشكل عادل يساهم في رفع من مستوى التوافق المهني، حيث يدرك الفرد العامل مؤشرات العدالة في المنظمة من خلال ما يلاحظه وما يحمله من تصورات اتجاهها، كما أن نوع المسؤوليات تلعب دورا في تحقيق التوافق من عدمه فالمسؤوليات التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على الموظف الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة، بالتالي نجده لا يشعر بالراحة في مكان العمل ويتهرب من تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات خوفا من الإخفاق.

-العلاقات الاجتماعية: تلعب العلاقات الاجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الانسان كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين حتى يشبع حاجة الانتماء وتقدير الذات، بالتالي فوجود الفرد في بيئة مهنية محاطا بأفراد يتقاسم معهم نفس القيم، الاتجاهات والأفكار يساهم في شعوره بالانتماء وبالهدوية التنظيمية، مما يزيد من مستوى ولائه للمنظمة وبالتالي توافقه مهنيا.

-ساعات العمل: إن العمل لساعات طويلة تؤثر على صحة الفرد وذلك على كافة المستويات الجسدية، النفسية والعقلية بالتالي فهو بحاجة إلى الراحة وإلى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ولا يمكن بلوغ ذلك إلا من خلال القيام بدراسات على منصب العمل وعلى إمكانيات الفرد العامل من حيث القدرات والمهارات المتوفرة لديه، ومن خلال ذلك يمكن تحديد المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز المهام مع الحفاظ على صحته وتوافقه.

-جودة حياة العمل: تلعب جودة حياة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني فتوفير متطلبات الراحة للفرد العامل ينعكس على صحته النفسية والجسدية ويرفع من مستوى الرضا، وهو ما تسعى إليه كل منظمة من أجل بلوغ أهدافها وتحقيق ميزة تنافسية بين المؤسسات.

-الظروف الفيزيائية: تؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية والعقلية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في: درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأولى على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقه مع المتطلبات الجسدية، النفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني.

ج-المتطلبات البيئية:

ونقصد بها تلك المتطلبات المرتبطة بالبيئة الخارجية والتي تؤثر بشكل غير مباشر على توافق الفرد العامل مع المؤسسة التنظيمية والتي سنقوم بشرحها كالتالي:

-المجتمع وثقافته: يؤثر المجتمع من خلال الثقافة المتناقلة والتي تنبثق منها مجموعة من القيم التي يتبناها الفرد ويحملها معه إلى المؤسسة، فوجود الفرد ضمن جماعة تختلف معه من حيث القيم قد يؤثر على توافقه في مكان العمل، بالتالي فالمنظمة بحاجة إلى بناء منظومة قيمية خاصة بها والتي يمكن أن تجمع بين ثقافة البيئة وثقافة المنظمة، مما يساهم في زيادة التماسك بين أفراد الجماعة وأيضا يحقق التوافق المهني لدى العمال.

-فرص التوظيف: تؤثر فرص التوظيف على عملية الاختيار والتوجيه في حالة عدم وجود توازن بين العرض والطلب، حيث قد يتم وضع الفرد العامل في المكان غير المناسب له ولإمكانياته، ذلك لتوفر بعض التخصصات التي تدرس في الجامعات لكن لا توجد مناصب تتوافق معها، بالتالي يلجأ طالب العمل إلى أعمال أخرى التي قد تكون بعيدة عن التخصص فيجد صعوبة في التوافق معها.

-العوامل الاقتصادية والسياسية: تلعب العوامل الاقتصادية دورا في خلق فرص عمل تتناسب مع إمكانيات الفرد، مهاراته، تخصصه ورغباته، كما تلعب العوامل السياسية دورا في تحديد سياسات المؤسسة وقواعدها، بالتالي تؤثر على خططها وأهدافها مما ينعكس ذلك على الفرد العامل وعلى تقدمه الوظيفي كما ينعكس على توافقه مع المهنة.

-التصورات الاجتماعية: تؤثر التصورات الاجتماعية على اتجاهات العمال نحو العمل ونحو المؤسسة، فهناك بعض الأعمال المرغوبة والمقبولة لدى المجتمع والتي تجعل الكثير من العمال يرغبون في مزاولتها لإرضاء المحيطين بهم، وكسب مكانة اجتماعية مرموقة ومنه تحقيق حاجة تقدير الذات والتوافق المهني أما إذا كان العمل غير مرغوب من المجتمع وتصوراته فإنه يؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الفرد العامل.

-وسائل الإعلام والاتصال: يعتبر الإعلام والاتصال من بين المؤثرات الخارجية على الفرد العامل وعلى توافقه مع منصب العمل من خلال ما يتم بثه من برامج حول المهن المختلفة وما يتم تداوله عبر مواقع

التواصل الاجتماعي وغيرها من مصادر المعلومات، وهو ما يؤثر على تصوراتها، اتجاهاته ورغباته في مزاولته مهنة ما والتوافق معها ومع متطلباتها.

واستخلاصا لما سبق يمكن القول أن تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية بحاجة إلى تحقيق جملة من المتطلبات التي على أساسها يمكن تحديد مدى توافق الفرد مع نفسه، وظيفته ومع البيئة التنظيمية ككل، لهذا فارتفاع مستوى التوافق المهني أو انخفاضه يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى إشباع حاجات الفرد الشخصية التنظيمية وحتى البيئية، والتي يمكن من خلالها الحكم على مستوى الرضا والدافعية وكذا جودة المؤسسة بما فيها جودة حياة العمل وجودة المنتجات، لذلك أضحي التوافق المهني من أهم وسائل التي تحقق بها المؤسسات التنظيمية أهدافها في تنمية العلاقات بين المنظمة والعمال، وذلك من خلال فهم وتفسير مختلف السلوكيات الصادرة عنهم والتي على أساسها يمكن وضع استراتيجيات فعالة تسمح للمنظمة بتحقيق الأرباح وتحسين سمعتها في عالم المنظمات.

4. خاتمة:

يعتبر التوافق المهني الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كل مؤسسة، يرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه في تحقيق رضا العامل وإدراكه لجودة حياته في بيئة العمل، بالتالي فالتعرف على متطلبات العمل الشخصية، الاجتماعية، التنظيمية والبيئية يساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحة الفرد العامل النفسية والجسدية، كما يساهم في تحسن أدائه وجودة الإنتاج، إضافة إلى أن تحديد حاجاته ورغباته يمكن أن يساهم في فهم سلوكياته والتنبؤ بها مما يجعل المسؤولين أكثر سيطرة وتحكم في المؤسسة التنظيمية بما يحافظ على مناخ تنظيمي مستقر ومتوازن.

5. قائمة المراجع:

✓ بن عمارة، سمية(2010)، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالركز الجامعي بغيرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 3، ص ص 348-379

- ✓ بوعطيط، سفيان(2018)، العوامل الديموغرافية وتأثيرها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 5، ص ص 53-64
- ✓ جغبلو، منيرة(2019) المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، المجلد 11، العدد 3، ص ص 87-104
- ✓ حجازي، جولتان حسن(2013)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 9، العدد 4، 419-433
- ✓ حجوة، مسعود عبد الحميد(2015)، مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 23، ص ص 42-71
- ✓ السيد، أبو النيل محمود(2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر.
- ✓ الشافعي، ماهر عطوة(2002)، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ✓ شحاته، مُجد ربيع(2010)، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ✓ الطاف، ياسين طه إسماعيل(2006)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 12، ص ص 2-24
- ✓ عبد الرحمان، مُجد حسن(2001)، علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع، مصر.
- ✓ عبد الغاني، مُجد أشرف(2001)، علم النفس الصناعي الأسس والتطبيقات، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، مصر.
- ✓ عتمان، مُجد سعيد(2006)، علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر.
- ✓ الوادي، محمود حسن(2009)، التمكين الإداري في العصر الحديث: النظريات، العمليات والوظائف، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.