

أهمية الصحة النفسية والتكيف المهني للعامل.

The importance of mental health and occupational adjustment for the worker.

عماد الدين مهمل*

مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة/ جامعة محمد خيضر
بسكرة/ الجزائر

ياسمينة مخلوف**

مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة/ جامعة محمد خيضر
بسكرة/ الجزائر

تاريخ الإرسال: 2022/10/31 تاريخ القبول: 2022/11/09

ملخص: تسدل الضغوط النفسية محور اهتمام كبير من علماء النفس، لحوبها أصبحت عاملا يفرض نفسه في جل المشكلات النفسية، فمن ناحية الأحداث والمثيرات الضاغطة، التي تعصف بكيان الفرد من كل صوب، يمكن القول بأنه عصر الضغوط، أما إذا نظرنا من خلال النتائج التي تلم بالإنسان ويعاني منها جراء التغيرات والأحداث يمكن القول إنه عصر القلق، ولأن بيئة العمل هي البيت الثاني للفرد والذي بدوره يحتاج إلى مستوى مقبول من درجة توافقه المهني لكي يؤدي مهامه بشكل مستمر.

يأتي هذا البحث لكي يتطرق إلى أهمية شعور الفرد العامل بالصحة النفسية والتكيف النفسي ومدى انعكاس ذلك على أداء مهامه.

الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية، الصحة النفسية، العامل، التكيف المهني.

* المؤلف المرسل: عماد الدين مهمل

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: yasmina.makhlouf@univ-biskra.dz

Abstract: psychological pressures are the focus of attention of many psychologists, since they have become a factor that imposes itself on most psychological problems.

This research comes to address the importance of the individual working feeling of psychological health and adjustment, and the extent to which this affects the performance of his tasks.

Key words: psychological stress, mental health, the worker, professional adaptation.

مقدمة:

العمل من العوامل الهامة التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية وعلى تكيفه الشخصي والمهني، لما لهذا العمل من أهمية بالنسبة له، فالعمل مصدر لقمة العيش فهو يجعل الفرد مطمئنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته مما سيؤدي به إلى تحقيق تكيفه بجميع محدداته، والعمل يشعر العامل بقيمته ويؤكد ذلك ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع، ولما كان للعمل كل هذه الأهمية بالنسبة للفرد فإن نجاحه فيه من العوامل التي تدعم صحته النفسية وتكيفه المهني بالدرجة الأكبر، لما يحققه هذا النجاح من استقرار نفسي، وسلامة نفسية ورضا وسعادة، حيث يتوقف نجاح العامل على عوامل عدة منها تحقيقه للتكيف المناسب مع محيطه المهني، يعتبر التكيف المهني مجالا من مجالات التكيف الاجتماعي وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، إذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، والعكس صحيح.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في المجتمع بإنشاء المصانع إلا أن الاهتمامات كانت متباينة في التوصل إلى مزيد من الفهم للعوامل المؤثرة على العاملين فيها، ففي مقابل تشييد وبناء هذه المصانع فإنه لا بد من دراسة دور بعض المتغيرات المتصلة بالعاملين فيها، وما تتضمنه هذه المتغيرات بمستوياتها المختلفة وتأثيراتها.

نسعى من خلال بحثنا هذا إلى معرفة ماهية التكيف المهني وما هي أهم مظاهره، بالإضافة إلى التعرف إلى تقسيماته، وأهميته بالنسبة للعمال والعوامل السيكولوجية المؤثرة فيه، كما تناولنا مظاهر سوء التوافق وما هي الإجراءات الوقائية التي يجب أخذها بعين الاعتبار لضمان إنتاج أفضل وجودة أضمن في ميدان المهنة.

1. أهمية البحث:

- تظهر أهمية البحث في معرفة كيفية تأثير الصحة النفسية على أداء العاملين في مؤسسة العمل.
- يكتسب البحث أهميته باختلاف الدور الكبير الذي تشغله الصحة النفسية في ميدان العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي وإنتاجية العمل.
- تكمن أهميته بما يقدمه هذا البحث من إضافة جديدة في موضوعه في مجال علم النفس الصناعي والعمل والتنظيم.
- الاستفادة من نتائج البحث والتي تساعد على معرفة القائمين على شؤون إدارة الموارد البشرية في أهمية توفير الجو المناسب للعامل بهدف تحسين المستوى وتحقيق التكيف المهني.

2. أهداف البحث:

- التعريف بالصحة النفسية للعمال ومدى تأثيرها على الأداء والوظيفي.
- توضيح مدى أهمية الصحة النفسية للعمال في ميدان العمل والمهنة.
- إيجاد العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعمال.

3. تعريف الصحة النفسية:

ليس من السهولة بمكان وضع تعريف محدد للصحة النفسية لان ذلك يتطلب تحديد ماهية النفس فالصحة النفسية تكوين فرضي يمكن التعرف عليه من خلال بعض الظواهر الإنسانية التي تخص سلوك الإنسان وشخصيته، ولقد تعددت وتنوعت تعريفات العلماء والباحثين في الصحة النفسية فما من نظرية أو مذهب أو مدرسة في علم النفس إلا وافترض تعريفا في الصحة النفسية، ويمكن إجمال التعريفات المقترحة للصحة النفسية في:

1.3 تعريفات رواد علم النفس:

أ- التحليل النفسي:

تركز هذه النظرية على الخبرات في مرحلة الطفولة مؤلفها "سيجموند فرويد" في بداية التحليل النفسي كان مفهوم الصحة النفسية يعرف باعتباره نقيضا للمرض فكان مجرد غياب الأعراض ثم أصبح يعني غياب أنواع الصرع اللاشعوري المعطلة لإمكانات الفرد في قطاعي الإنجاز والحب الناضج بحيث يمكن تعريف الصحة النفسية بحسب فرويد على أنها القدرة على الحب والعمل والاستمتاع بالعمل الخلاق فالصحة النفسية وفقا للتحليل النفسي ليس نفيا أو إلغاء لما هو طفلي أو لا شعوري وليس امتثالا لواقع جامد، بل هو تفاعل دينامي خلاق بين هذه المكونات جميعها، ويعرف فرويد الصحة النفسية بقوله أينما يتواجد الهو تتواجد الأنا، وتحصر هذه النظرية على متطلبات الواقع الاجتماعي الذي يعمل على التوافق بين عناصر الشخصية الثلاثة الهو والانا و الأنا الأعلى. (شحاتة، 2010، ص42-48)

ب-الاتجاه السلوكي:

من رواده "ثورندايك"، "واطسون"، "بافلوف"، وسنكر تعرف المدرسة السلوكية الصحة النفسية بان يأتي الفرد بالسلوك المناسب في كل موقف حسب ما تحدده الثقافة والبيئة التي يعيش في كنفها، فالمحك المستخدم هنا للحكم على صحة الفرد النفسية محك اجتماعي، فالسلوكية تعتبر البيئة المنزلة الأولى كما اعتبرها من أهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية. (عبد الغفار، 2001، ص 33)

ج-الاتجاه الإنساني:

ويعد كل من "كارل روجرز" و "أبراهام ماسلو" من أشهر رواد هذا الاتجاه فالصحة النفسية كما يراها هي تحقيق الذات ويذهب "ماسلو" إلى أن صاحب الشخصية السوية يتميز بخصائص معينة بالقياس إلى غير السوي، ويعتقد انه إذا اقتصررت دراسة الأخصائيين النفسانيين على العجزة والعصابيين ومتخلفي النمو فإنهم بالضرورة سيقدمون علما عاجزا، ولكي يكون نمو علم الإنسان أكثر اكتمالا وشمولا يصبح حتما على علماء النفس دراسة الذين حققوا إمكاناتهم إلى أقصى مداها حيث قام "ماسلو" بدراسة مجموعة من الأشخاص حققوا ذاتهم فقد اختار الطريقة المباشرة فدرس الأصحاء من الناس الذين تتجلى وحدة شخصياتهم و كليتها بوضوح أكثر بوصفهم أشخاصا حققوا ذاتهم. (أبو نجيلة، 2001، ص 23-25)

خلاصة القول أن تعريفات أصحاب المدارس المختلفة لا تتعارض فيما بينها من حيث تعريفها للصحة النفسية ولا تتعارض أيضا مع التعريفات العامة والقاسم المشترك الذي يجمع بين هذه التعريفات جميعا من الناحية العملية يبدو في الاتفاق على ثلاث نقاط رئيسية هي: أن الصحة النفسية ليست مرادفا للاطمئنان أو سلامة العقل وهي ليست غياب الصراعات الانفعالية والوجدانية، ولا تعني أيضا التكيف والتوافق بمعنى المسايرة والتمسك بالتقاليد، ولكن الخلاف الحاد ينشب إذا انتقل الحديث والنقاش من تعريف الصحة النفسية والشخصية السوية إلى ديناميتها والمحددات الفاعلة.

4. تعريف التكيف المهني: Vocational Adjustment

يعرفه عباس محمد عوض بأنه: "عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عوض، 1987، ص 11)

ويعرفه أحمد محمد عبد الخالق بأنه: يشير إلى الانسجام بين العامل وعمله أيا ما كان هذا العمل ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل جيد، وتقبلها بقبول حسن، ورضا الفرد عنها والافتناع بها ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية مرضية مع الزملاء والرؤساء. (عبد الخالق، 1997، ص 11)

وقد عرفه "سكوت" " SCOTT " بأنه: توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافقه مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه مع خصائصه الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه، كذلك مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه. (عثمان، 2006، ص 91)

5. تقسيم التكيف المهني:

قامت جامعة " مينسوتا " MINNESOTA بإصدار كتاب عن التكيف المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التكيف المهني إلى:

-الرضا عن العمل.

-الروح المعنوية.

- اتجاهات العمل و دوافعهم.

- المحكات السلوكية و الصلاحية للمهنة.

وتتلخص بحوث هذه الجامعة فيما يلي:

1- يمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملين : الرضا و الإرضاء :

حيث يتضمن الرضا:

- تقبل العمل بشكل عام.

- تقبل العامل للظروف البيئية بالعمل.

- تقبل العامل لطريقة الإشراف.

- تقبل العامل لطرق التسيير و الإدارة.

- رضا العامل عن الأجر و عن ساعات العمل.

- تقبل العامل لنوع العمل و أهميته و كفايته.

ويتضمن الإرضاء: تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي

يعبر عنها سلبيا بما يلي:

-التغيب عن العمل.

-التأخر عن مواعيد العمل.

-الحوادث التي يقع فيها و التي تقع منه.

-عدم استقراره في العمل.

والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.

(مكناسي، 2007، ص 59)

2-الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية، بمعنى أنه يتم قياس توافق الفرد مقارنة

بزملائه الذين يعملون معه.

3- يحدث التكيف المهني بعد مرور فترة معينة يقضيها الفرد في بيئة العمل فالفترة

التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي تستغرقها عملية التوافق

ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام

فصور التغيير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها والإرضاء من أهم محاور التوافق.

4-عملية التكيف المهني تختلف من مهنة إلى أخرى فالمحكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المهنة نفسها من جهة أخرى.

5-يتأثر التكيف المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، نمط التسيير السائد في المنظمة والتوافق خارج نطاق العمل والحالة الاجتماعية ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التكيف المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي التدريب لذا يجب أن نضع في الاعتبار هذه النواحي حتى نحكم على وجود توافق مهني أو عدم وجوده.

6- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحركات السلوكية و الحوادث.

7-العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، تقدير الذات تحقيق الذات إتاحة الفرص للترقية والعدالة. (مكناسي، 2007، ص 60)

6. مظاهر الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف مع المهنة عند الفرد:

تظهر الصحة النفسية للفرد في التناسق بين العمليات النفسية المختلفة، وهي تؤدي عملها ضمن وحدة الشخصية ليتم التكيف بين الفرد من جهة، وبين العالم الخارجي من جهة أخرى بهدف تحقيق السعادة لكل من الفرد والمجتمع فالفرد السوي ذو التكيف السليم يعرف واقعه ويدرك قدراته، ويتقبل ما يحمله تكوينه الشخصي أما الشخص غير المتكيف فهو غير متقبل لذاته وللآخرين، وغير متكيف في مجال العمل.

إن الفرد الذي يرضى عن مهنته ويسعى إلى تطويرها ضمن إمكاناته المتاحة وقدراته وواقعه يقف من نفسه موقفا سليما وإيجابيا، ويشعر بأهمية ذاته ومهنته مما يجعله يشعر بالأمن والاستقرار والسعادة ومن مظاهر صحة الفرد النفسية تكامل شخصيته في مواجهة الظروف المحيطة، ويتضمن ذلك التكامل والتوافق والانسجام بين الحاجات الشخصية وبين السلوك المتجه نحو الهدف ويعتبر التوازن الانفعالي من مظاهر الصحة النفسية عند الفرد فالفرد السوي يمكنه السيطرة على انفعالاته

المختلفة والتعبير عنها بما يمليه عليه الواقع فلا يضطرب أو ينهار أمام المشاكل التي تواجهه، ويعتبر ثبات اتجاه الفرد وعدم تردده وإيمانه بمبادئه والتزامه الواعي بواجباته وأهدافه التي يؤمن بها وبوسائل تحقيقها المشروعة، من مظاهر الصحة النفسية للفرد مستوى تكيفه اجتماعيا وقدرته على إقامة التوازن بين حاجاته الشخصية والمعايير الاجتماعية السائدة، وتعاونه مع أفراد مجتمعه من أجل تحقيق الأهداف التي ترفع من قيمة المجتمع، وتبادل أفكاره مع أبناء مجتمعه وتقبله للنقد وعدم إحساسه بالنقص من مظاهر الصحة النفسية عنده. (جودت و العزة، 2014، ص 233)

7. علاقة مظاهر الصحة النفسية عند الفرد بتكيفه المهني:

إن النجاح في مهنة ما وتكيف الفرد معها تكيفا إيجابيا يشترط امتلاك الشخص منذ البدء مستوى مقبول من الصحة النفسية، فاختلال الصحة النفسية في مظهر ما من مظاهرها إضافة لتأثيراتها السلبية على الفرد فان ذلك لا يؤدي إلى تكيفه مع المهنة أما إذا كان الفرد يتمتع بصحة نفسية جيدة فان ذلك ينعكس على عمله في المجالات التالية:

1.7 الرضا عن المهنة: إن الفرد الراضي عن مهنته يقتنع بها ويسعى إلى تطويرها والنمو فيها، ويحتفظ بحريته في الاختيار من البدائل المتاحة، وتحمل المسؤولية اختياره.

2.7 الالتزام بالمهنة: يسعى الفرد إلى الاستقرار في عمله والالتزام به، ويحاول أقصى جهوده للنجاح ويسعى لتطوير كل ما أمكن ذلك مراعى قدراته وإمكاناته.

3.7 الاهتمام: يهتم الشخص المتمتع بالصحة النفسية بعمله والقيام به خير قيام ولا يهمل فيه ولا يشعر نحوه بالملل وعلى العكس يشعر نحوه بالرضا.

4.7 الإنتاج: أن الشخص السوي أكثر قدرة على الإنتاج من غيره، لأنه يفهم ويدرك أهمية ذلك في تحقيق ذاته وشعوره بالرضا فهو يعطي ويربح بمعقولية ويخلص في عمله، فإذا استطاع الفرد أن يحقق المعايير الأربعة السابقة كان متكيفاً مع مهنته، وكان يتمتع بمظاهر الصحة النفسية. (جودت و العزة، 2014، ص 234)

8. أهمية الصحة النفسية للعامل:

الصحة النفسية للعامل لا تقل خطرا ولا أهمية عن الأمراض الجسمية فالحالة النفسية تؤثر على إنتاجية العامل وعلى مقدار تعرضه لحوادث العمل وإصابته، وعلى ذلك فمن الحكمة توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية للعمال، والعمل على حل مشاكلهم وإعطائهم حقوقهم وإلزامهم بالقيام بواجباتهم الوظيفية حتى لا ينقلب الحال إلى المغالاة في المطالبة بالحقوق العمالية أو الفوضى والتسيب والعمل على محاربة العادات السيئة كإدمان الخمر والمخدرات والسهر والمقامرة والمعروف إن الإصابة بأي من الأمراض النفسية أو العقلية أو الانحرافات السلوكية يضاعف من خطر الأمراض المهنية ويزيد من خطورتها ويحتاج العمل إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب والملل، وقد تؤدي الإدارة السيئة إلى إصابة العامل بالقلق والتوتر، حين تلاحقه الإدارة مطالبة إياه بزيادة إنتاجه بما يفوق طاقته فيشعر بالتوتر. (بن الشيخ و بالزين، 2014، ص 28)

9. مظاهر التكيف المهني:

1.9 الرضا عن المؤسسة:

لما كان بعد المؤسسة يتضمن ظروف العمل فيها، إلى جانب صفاتها العامة الأخرى فإن التكيف بالنسبة لبعدها يشمل مظهرين وهما: الرضا عن العمل في المؤسسة ثم الرضا عن صفاتها العامة بينما يتضمن عدم التكيف مع البعد المذكور مظهرين رئيسيين أيضا وهما: عدم الرضا عن المؤسسة عامة وعدم الرضا عن ظروف العمل فيها، وغير خاف ما تسعى إليه الدولة الوطنية الديمقراطية، بكل جهدها لرفع مستوى مؤسساتها الاقتصادية والاجتماعية الثقافية تماشيا مع خطط التنمية والبرمجية الهادفة لتطور المجتمع مما يستوجب على السلطة القائمة، أن تزيد من فعاليتها الإشرافية والرقابة لسير المؤسسة، سواء من ناحية ظروف العمل السائدة فيها، أو صفاتها العامة حتى تتمكن من تتلافي بعض النفاصل في جوانبها وهذا يتطلب من الدولة أن تفسح المجال للمشاركة الفعلية للعمال ومساهماتهم في تطوير المؤسسة وتحسين ظروف العمل حتى تصبح أغلبية العمال الساحقة متكيفة مع العمل في المؤسسة، أو مع تعاملها مع الآلية والإنتاجية، ولذلك فالأسلوب الديمقراطي التعاوني بين العمال والإدارة والمشاركة الفعلية لمجموعة العاملين بالمؤسسة كقيل بتطويرها، ليس فقط من الناحية الإنتاجية، وإنما أيضا من ناحية ظروفها ونظامها العملي.

2.9 الرضا عن الإدارة والإشراف:

لما كان مظهر الرضا عن الإدارة يتضمن التعاون مع أعضائها وتنفيذ تعليماتها دون مقاومة فإن هذه تعتبر أبرز المظاهر التكيفية لهذا المتغير بينما يعتبر مقاومة تعليمات الإدارة ورفض التعاون معها المظهر البارز لعدم التكيف ولهذا ينبغي على الإدارة أن توسع مهامها، وذلك بعلاقتها المباشرة مع العمال لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم وتظلماتهم أي ينبغي على الإدارة أن تنتهج الأسلوب الديمقراطي، بتعاملها مع كافة العاملين بالمؤسسة، وتزويدهم بكل التغييرات والتطورات التي تحصل داخل المؤسسة وذلك بفسح المجال لكل العمال للمشاركة الفعلية في تطوير المؤسسة وتفهم كل مشاكلها. وهذا بدوره يعكس عملية الإنتاج الفعلي والتكيف، سواء مع العمال أنفسهم أو مع الإدارة.

3.9 الرضا عن الأجر:

لا يخفى ما للأجر من تأثير واضح على تكيف العمال، باعتباره الدلالة النفسية والاجتماعية فالأجر يعتبر وسيلة لإشباع الحاجات المادية بنوع خاص بالإضافة إلى تحقيق هدف كسب المعيشة. (شحاتة، 2010، ص 165)

إن تحقيق رفع المستوى المادي للعمال، بإشباع رغباتهم، وفق احتياجاتهم الاقتصادية، يؤدي إلى إقناعهم بعدالة تصرفات الإدارة وأنها تخدم الصالح العام والأفراد، ويتأثر ذلك بتوعية العمال وشرح القوانين والتشريعات العمالية الخاصة بدفع الأجور وإشراكهم في إصدارهم، بحيث تتناسب مع الالتزامات الاقتصادية وتعديلها تماشياً مع تكاليف المعيشة وأسعار السوق، والعمل على إيجاد طرق سليمة لرفع الأجور تعتمد على القيم الخلقية التي يقرها المجتمع.

4.9 الرضا عن محتوى العمل:

لجعل عملية التكيف تأخذ مفعولها لدى العمال بشكل طبيعي، وبالتالي صهر العمال في وحدة متجانسة ومتلائمة مع محتوى العمل، ينبغي أن يتصف العمل قبل كل شيء بطابع إنساني وذلك بإضفاء العوامل الإنسانية المعنوية على العمال داخل المؤسسة إلى جانب توفير الشروط اللازمة والضرورية للمؤسسة، مع تحديثها بالألات العلمية والتقنية المتطورة.

إن إدخال التقنية الحديثة على العمل ، يساعد بالدرجة الأولى على تخفيف الجهد والتعب عن العامل، ويكون له عونا للقيام بعمله بطريقة سهلة، تجنبه الأخطار والحوادث بالإضافة إلى ذلك تساعد الآلية الحديثة في زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، مما يلبي حاجات الأفراد والمجتمع من جهة ثانية، كما أن تنظيم العمل في فترات معينة ومحددة تهيب العامل لعدم الشعور بالروتين والتكرار والسأم فضلا عن منح فترات استراحة متقطعة، مع تأمين وسائل الترفيه داخل المصنع وكل هذه العوامل لا بد أن تضيفي على محتوى العمل طابعا جديدا إنسانيا، باعتبارها عوامل جذب لكافة العمال نحو التكيف الملائم مع كل ما يقومون به.

5.9 الرضا عن التكوين المهني:

يولي علم النفس العمل اهتماما بالغا للتكوين ووسائله فيعتبره وسيلة من وسائل تنمية المهارات الفنية والإنسانية من أجل رفع توافق العامل لعمله وتسهيل تكيفه لمحيط العمل وتزداد أهمية التكوين كاستثمار أصيل بالنسبة للدول النامية التي تواجه مشكل التصنيع الكاسح والمتزايد. (شحاتة، 2010، ص 166)

6.9 المصاحبات النفسية والاجتماعية للعمل:

يتوقف التحكم في التكنولوجيا على العامل المؤهل الأمر الذي يتطلب الاهتمام بتحسين ظروفه والرفع من مستواه الفني، وحل مشاكله النفسية والاجتماعية، وتلبية مطالبه والعمل على تفادي ما يترتب عن التغير التكنولوجي من صراعات داخلية أساسها صراع القيم، الذي يهدد بناء الشخصية بالضيق والتوتر، قد يتحول إلى حنق وغيظ، مما يتسبب في خلق شخصية انهزامية، في حاله سخط وبغض، ضد الجماعة والظروف المسببة لذلك فيلتجئ الفرد إلى إنكار وجوده، بالاعتماد على الكبت الداخلي أو التفجر التلقائي ضد الموقف، في صورة جنون من الغضب، أو ثورة عارمة، للإطاحة بمن انتهك ثقافته، تلك الثقافة الداخلية التي لم تحقق له التكيف المطلوب لتناقض متطلباتها مع مطامحه.

تمتلك الدول النامية إمكانية مادية وبشرية تخولها لترشيد استغلال الموارد المتاحة، وذلك بتكوين قاعدة عملية تكنولوجية مبدعة وملائمة، ترتبط بالدراسة العلمية المهنية، لاستيعاب التكنولوجيا المستوردة والتكيف معها خاصة وأن سوء التكيف مع المهن والأعمال والتنظيمات الإنتاجية التي يعاني العامل منها نتيجة عوامل مختلفة، قد تعقد أساليب العمل في نظام الإنتاج، وتظهر آثاره في التوتر

والقلق النفسي وعدم الاتزان الانفعالي، لدرجة الإصابة بالأمراض النفسية لذلك كان لزاما الاعتناء بميول وقدرات واستعداد العامل، ممارسة بعض المهن والأعمال، فقد أثبتت نتائج الدراسات السابقة أن العامل غير المتكيف يعاني اضطرابا وقلقا وضيقا، وبالتالي استياء خانقا، مما يؤدي به إلى عدم التحكم في الآلات والموارد ويشكل بالتالي خطرا على نفسه وعلى المؤسسة، ويمكن اعتبار التعاسة الشخصية سببا لانخفاض الكفاية الإنتاجية وقلة النفع في ميدان العمل بالإضافة إلى ما تتعرض إليه الهياكل التنظيمية من تغيرات عبر الأزمنة، بصورة غير متناسقة فبينما تتجدد الأساليب والطرق التقنية بسرعة ملحوظة تبقى الجوانب النفسية والسلوكية ساكنة وقد يواجه ذلك التغير بالمقاومة والاعتباط، ينعكس على الإنتاج وبقيده، مما يطرح ضرورة الاهتمام بالمحافظة على التوازن الداخلي لأجزاء التنظيم، بتوفير وسائل الاتصال، وإجراء الحوار بين مختلف عناصر التنظيم للتعرف على أهداف ورأي كل طرف، وذلك للتوصل إلى حل يرضي الجميع، وإن كان الكثير من المصاحبات النفسية والاجتماعية السلبية، تشكل عائقا لتحقيق العمل الصناعي فإن المشاكل الاجتماعية ومنها نزوح الريفيين نحو المدن، وانعدام المساكن الصحية والخدمات والتأمين الاجتماعي وما يترتب عن ذلك من ارتفاع معدلات جنوح الأحداث والجرائم والطلاق واختلال الأمن، وانتشار حالة عدم التجانس والتعقيد في العلاقات الإنسانية الاجتماعية، فضلا عن الأمراض النفسية ومنها: الشلل في التصرف والتوتر والإحباط وفقدان احترام الذات والسلوك العدواني والصراع والنكوص والإذعان والسأم والكآبة والاعتراب وغيرها. (شحاتة، 2010، ص 167-168)

10. التكيف في الصناعة والإنتاج:

هناك علاقة واضحة بين قدرة الفرد على التكيف وما يتركه العمل من انعكاسات، فلا شك أن الفشل أو الإحباط في العمل قد يؤدي إلى اضطراب الاتزان النفسي.

ولكي نحدد إلى أي مدى يؤثر العمل على تكيف العامل وعلى اتزانه النفسي لابد أن نطرح الأسئلة التالية: متي نستطيع أن نقنصر القول بأن موقف الشخص في العمل يعتبر سببا في اضطراب سلوكه في العمل؟ وعادة ما يميل أخصائي العلاج النفسي بعكس الأخصائي الصناعي إلى اهتمام بتاريخ الحياة السابقة أي بعيدا عن

العمل واعتبار الصراع في العمل عرضا من أعراض التكيف الغير السليم نتيجة لسوء التكيف المبكر العميق.

ونستطيع الإجابة عن الأسئلة السابقة إذا تذكرنا أن السلوك الإنساني في العمل أو بعيد عنه ينبع من شخصيته ولهذا لا بد من اعتبارها صور متكررة لنمط من السلوك يعمل في مواقف مختلفة وعلى هذا فان كان الاضطراب السلوكي في العمل فليس لنا أن نرد أسبابه كلية إلى العمل.

إن هذه الأسباب أعمق وواسع من ذلك كما أنها لن تكون أعراض ترتبط بعمل فقط دون سواه من مواقف يتعرض لها العامل في حياته اليومية، كاختيار غير موفق لمهنة لها أثر كبير على تكيف الفرد لذا يجب أن يكون عمل الإنسان يتماشى مع استعداداته وقدراته واتجاهاته النفسية حتى يكون عاملا فعلا في تكيفه النفسي، ويحدث سوء التكيف عندما يكون العمل اعلى من مستوى الذي يستطيع أن يحققه الفرد ولا يمكنه أن يتوافق معه فيصبح تحت ضغط والتوتر.

وهنا تبدأ أهمية التوجيه المهني والاختيار المهني من جهة والهندسة البشرية من جهة أخرى وفي ضوء ذلك يتحقق للفرد تكيف مع حياته المهنية وهذا التكيف لا يحقق فوائد اقتصادية للمؤسسات الإنتاجية فحسب، وإنما يعود أيضا بفائدة كبيرة في تحسين العلاقات الإنسانية وتكوين شخصيات صالحة متعاونة تنعم بالرضا وراحة البال.

وهكذا فان العمل يعتبر أساسا قويا من أسس التكيف النفسي. ويعبر عن ذلك "أندريه موروا" في كتابه "فن الحياة" أن العمل نشاط ينقذ الإنسان من نفسه والكسل يجعله فريسة للأسف الذي لا ينفع وللخيلات المنطوية على المخاطر والحسد والبغضاء. (فهمي، 1978، ص 185)

وفي ضوء هذه الأهمية التي يلعبها العمل والحياة المهنية في التكيف فإننا نوجزها في الأبعاد التالية:

1.10 البعد الذاتي:

يقضي التكيف المهني دراسة كل فرد دراسة وافية شاملة: ويقصد بها تقدير ما لديه من قدرات وسمات مختلفة، جسمية وحركية مع مراعاة ما لديه من ميول، الذي يعرف بانه استجابة الفرد استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو فكرة معينة وان

هذه الاستجابة تصبغ بالصبغة الوجدانية وان اختيارات الميول تعطينا معلومات لا نحصل عليها من اختبارات القدرات فهي تشير إلى ما يريد أن يقوم به الشخص.

2.10 الاستعدادات والقدرات العقلية:

يقوم النجاح في دراسة أي عمل على أساس استعدادات الفرد وقدراته لمتابعة دراسة ما أو القيام بعمل من الأعمال.

3.10 البعد المتعلق بالعمل نفسه (الظروف الفيزيائية للعمل):

تتوقف كفاية العامل الإنتاجية على عدة عوامل داخلية وخارجية، من العوامل الداخلية القدرات والاستعدادات سمات الشخصية وقوة دوافعه وخبرته، ومن العوامل الخارجية الظروف الفيزيائية والظروف الاجتماعية التي تحيط به في عمله ومن الظروف الفيزيائية الهامة نذكر الإضاءة والتهوية كما يمكن القول إن الظروف الفيزيائية السيئة لا تؤدي بذاتها إلى خفض الإنتاج والروح المعنوية للعمال كما أن ظروف الجيدة لا تؤدي بذاتها إلى رفع الإنتاج إنما هو الجو السيكولوجي.

4.10 العلاقات الإنسانية والروح المعنوية:

تعتبر علاقات الإنسانية عنصر أساسي في عملية الإنتاج لان الإنتاج يتحدد وفق معنويات العمال وتحمسهم للعمل ورضاهم عن عملهم وعن الإدارة التي تشرف عليهم.

5.10 الروح المعنوية:

إن رفع الروح المعنوية بين العمال يؤدي إلى توافقهم في عملهم والى تعاونهم مع أقرانهم على النهوض بعملية الإنتاج كما ونوعا، ويقصد بروح المعنوية في العمل ذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد العامل على زيادة الإنتاج، ومن العوامل رفع المعنوية في للعمال ما يلي:

- أن يشعر العامل بان جهوده موضع تقدير.

- أن يشعر العامل بأهداف العامة للشركة. (فهمي، 1978، ص 186)

-أن يشعر العامل بقيمته كإنسان أولاً وقبل كل شيء وان العمل شرف وحق وواجب.

-أن يشعر العامل بقيمة الشركة التي يعمل فيها.

وأخيراً يمكن القول بان الروح المعنوية إنما هي مجموعة من الاتجاهات والقيم نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين تؤدي إلى التحمس للعمل ومحاولة التغلب على الصعوبات التي تواجه الإنسان في مجال مهنته والى رغبة في زيادة الإنتاج. (فهمي، 1978، ص 186)

11. العوامل السيكولوجية المؤثرة في التكيف المهني:

هناك العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في توافق الأفراد مع المهام التي يتولون القيام بها والظروف التي يشتغلون فيها، ويمكن الإشارة إلى البعض من هذه العوامل في النقاط التالية:

1.11 الاقتناع بجدوى العمل:

يعتبر التساؤل عن طبيعة العمل والفوائد المرجوة منه، من أوائل التساؤلات التي يطرحها الفرد عند تفكيره في القيام بعمل معين، وذلك أن الفرد لا يقوم بنشاطات معينة بمحض إرادته، إلا إذا كان يسعى إلى إشباع حاجات معينة من خلالها.

2.11 وضوح المهمة:

من المفروض أن يكون لكل عضو من أعضاء المؤسسة مهمة محددة يقوم بها من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة التي ينتمي إليها وذلك لأن عدم تحديد مهام الأفراد داخل المؤسسة وتوضيحها بدقة كثيراً ما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات وإمكانية حدوث اضطراب في سير الأعمال.

3.11 تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الفرد العقائدية:

تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقائدية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم وتصرفاتهم أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض وأثناء العمل داخل المؤسسات، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات والمجتمعات.

4.11 تطابق طبيعة العمل مع شخصية الفرد:

من المعلوم أن لكل فرد شخصية تميزه عن الآخرين، وتعتبر الخصائص النفسية والسمات والصفات المميزة لشخصية الفرد من العوامل الأساسية التي تتحكم في عملية توافقه مع العمل المنوط به، ومع الوسط المادي والاجتماعي الذي يعمل فيه.

5.11 تطابق طبيعة العمل مع مؤهلات الفرد الفنية:

تتمثل مؤهلات الفرد الفنية فيما لديه من خبرات ومعارف وكفاءات فنية تمكنه من تنفيذ عمل معين بإتقان وتعتبر المؤهلات الفنية للأفراد، بالإضافة إلى قدراتهم الجسمية والذهنية من المعايير الأساسية التي تعهد المهام الوظيفية إليهم على أساسها داخل المؤسسات. (بو عطي، 2007، ص 98)

6.11 وحدة التعليمات:

تتمثل التعليمات فيما يصدره المشرفون على تسيير المؤسسات من أوامر وقرارات بهدف توجيه نشاطات المستخدمين المكلفين بتنفيذ الأعمال داخل المؤسسة، وتحديد كيفية أدائهم لمهامهم، وعلى هذا الأساس تعتبر وحدة التعليمات من العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد وتوافقهم مع مهامهم داخل المؤسسات فإذا كانت مصادر التعليمات الموجهة إلى المستخدمين متعددة ومتناقضة، فإن ذلك من شأنه أن يضع المستخدم المرؤوس في حالة حيرة وارتباك اتجاه عمله واتجاه رؤسائه.

7.11 نجاح المؤسسة:

يقصد بنجاح المؤسسة تمكنها من أداء مهامها بصورة كاملة، ويعتبر نجاح المؤسسة كذلك من العوامل المساعدة على ارتباط العمال بمهامهم الوظيفية، ذلك أن نجاح المؤسسة وارتفاع سمعتها على نطاق واسع مثلاً يجعل المستخدمين فيها يثقون في قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحسين ظروفهم، مما يحثهم على الارتباط بها والاعتناء بمهامهم ويرفع من معنوياتهم، خصوصاً إذا كانوا يعتقدون بأن النجاح سوف يعود عليهم بالفائدة.

8.11 اهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل العمال:

يعتبر اهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل العمال فيها واعتنائها بهم من العوامل التي تحثهم على الاعتناء بمهامهم، فعندما يتأكد العمال من اهتمام إدارة المؤسسة بشؤونهم وعملها على حل مشاكلهم تزداد ثقتهم فيها ويميلون إلى الاعتناء بأعمالهم.

9.11 حسن العلاقة مع زملاء العمل:

تعتبر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء جماعات العمل داخل المؤسسة وأساليب التعامل فيما بينهم من العوامل المؤثرة في توافقتهم مع مهامهم ومع الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه على وجه الخصوص حيث يساعد الانسجام وحسن التعامل بين العمال على تكيفهم مع ظروف العمل وبيئته الاجتماعية. (بوعطيط، 2007، ص 99)

10.11 حسن العلاقة مع المشرفين على تسيير المؤسسة:

تعتبر العلاقة بين العمال والمسؤولين على تسيير المؤسسة كذلك من العوامل المؤثرة في توافق العمال مع مهامهم.

11.11 كفاءة المسؤولين:

قد لوحظ أيضا أن قلة كفاءة وخبرة المشرفين على تسيير المؤسسة كثيرا ما تجعل العمال يميلون إلى عدم الثقة في توجيهاتهم، وبالتالي التذمر وعدم الرضا على الوضعية التي آلت إليها مؤسستهم.

12.11 التسلية:

تعتبر التسلية من العوامل النفسية المؤثرة في اتجاهات العمال نحو عملهم ونحو بيئتهم الاجتماعية، إذ تساعد على التخفيف من ملهم أثناء العمل وجعل الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه أكثر مرحا وترفيها مما يساعد على انسجامهم مع الوسط الاجتماعي للعمل وتقبلهم لظروفه ويزيد في ارتباطهم به.

13.11 التنويه بمجهودات العامل الإيجابية:

تعتبر رغبة الفرد في التنويه والإشادة بنشاطاته وأعماله الناجحة داخل المؤسسة التي يشتغل فيها كذلك من العوامل المؤثرة في تصرفاته واتجاهاته أثناء العمل وهذه الرغبة ترتبط في الحقيقة بحاجة الفرد الدائمة إلى التقدير والاحترام من طرف الآخرين.

14.11 تماسك الجماعة:

يعتبر تماسك جماعات العمل المتمثل في ترابط العمال وتفاهمهم وتضامنهم وتطابق اتجاهاتهم، كذلك من العوامل المساعدة على تحقيق التوافق الاجتماعي بينهم وتمكينهم من التكيف مع ظروف العمل ومحيطه.

15.11 الشعور بالرضا المهني:

يتمثل الرضى المهني في تقبل الفرد لعمله وتمسكه به باعتباره النشاط المفضل لديه، وذلك نتيجة تطابق هذا العمل مع ميوله وحاجاته واتجاهاته، ويعتبر رضى الفرد بعمله شرطا أساسيا لتوافقه مع عمله. (بوعطيط، 2007، ص 100)

12. سوء التكيف المهني:

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 ونفسية واجتماعية كثيرة، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرا للتكيف مع الظروف والمطالب العديدة، حيث أن عملية التوافق لا تقتصر على تكيفه مع الآلة فحسب بل تتجاوز ذلك إلى التكيف مع الزملاء و مع المشرف مع مزاجه و مع نظام العمل الخاص في المصنع، و مع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل، فسوء التوافق في مجال معين يكون له صداه، و تأثيراته على جميع النواحي، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية، وإن اضطرب جانب منها اضطربت باقي جوانبها، فنقص قدرة العامل على سبيل المثال قد تؤدي إلى حدوث صراع نفسي لديه، مما ينقص حتما من قدرته على العمل و مردوده، وقد يتسبب كذلك في إفساد علاقاته الاجتماعية.

وبما أن التكيف المهني يشير إلى حسن العلاقة بين العامل ومحيط عمله فإن حدث اضطراب في هذه العلاقة نتيجة لجملة من العوامل والأسباب، نجم عن ذلك سوء توافق مهني، والذي يعرف بأنه إخفاق الفرد في عمله إما لعدم تناسب قدراته مع عمله أو لأنه يجد صعوبة في علاقاته الاجتماعية مع زملائه ورؤسائه في العمل.

يمثل سوء التكيف المهني الوجه السلبي لعملية التوافق وهو 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. وسوء التكيف 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. (القاسم، 2001، ص 49)

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

- أ- سياسات التدريب العامة بالمصنع وهي تنبع من الإدارة العليا.
- ب- شخصيات الرؤساء والمشرفين المحيطين بالعامل

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 مؤشرات على سوء التكيف المهني للعامل.

ويرى العالم "كارل جارسون" بأن سوء التكيف 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 تدريبيا 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 التكيف 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 تحتمل من تعب أو تكرار أو طبيعة العمل أو غيرها من الأسباب. (أبو النيل، 1985، ص 270-271)

13. الإجراءات الوقائية في سوء التكيف المهني:

العلاج يكمن في إتباع وسائل الوقاية مع وفرة الخدمات الاجتماعية والطب العقلي والعلاج النفسي والاعتناء بالتربية والتدريب والتكوين السليم والصحة النفسية للعاملين واستخدام الوقاية كعلاج للاضطرابات، بمختلف مراحل العمر الإنساني في الجسم والعقل والاجتماع، وذلك بإنشاء عيادات علاجية نفسية داخل المؤسسات والاستفادة من الخبرات الخارجية ونتائج الدراسات والبحوث المختلفة وحيث أن ذلك يتطلب تكاليف ونفقات تتحمل أعباءها الميزانية العامة، فإن على عاتق الفرد تقع مسؤولية تحمل أعباء علاجه، فهو يعرف نفسه ويدرك انحرافات تربيته وعيوب نشأته، ويعرف قدر نفسه ويقدر رغباته وحاجاته، وبإمكانية ربط علاقات واقعية في العمل مع الآخرين ويتعد عن الوهم والخيال والتعلق

بالمستحيل، ليتعلق بالتكيف العام في مختلف النشاطات المادية والسلوكية المعبر عنها بالأداء والهادفة إلي تحقيق التلاؤم بين حاجيات ذات الفكر، ومتطلبات العالم الخارجي، تحقيقا للشخصية السوية المتكيفة مع متطلبات الثقافة. (شحاتة، 2010، ص 215)

14. تحليل النتائج:

لا يمكن حصر مظاهر معينة على أنها هي من تعزز الصحة النفسية للعامل داخل المنظمة وأنها تزيد في توافقه المهني فهي تختلف من منظمة إلى أخرى حسب طبيعة مرؤوسيه وأفرادها وكذا القوانين التي تنظمها، فالصحة النفسية لا تعني فقط غياب المرض أو عدم ظهور أي شكل من أشكال المعاناة وإنما تتعداه لتصل إلى تمتع الفرد بالراحة العقلية والاجتماعية والنفسية بما يعزز قدراته وأدائه في مختلف جوانب حياته من بينها عمله فهي تساعده على التكيف المهني، وهو ما أشارت إليه دراسة (بحري وخرموش، 2022)، حيث ذكر الباحثان أن التوافق المهني ينمي الصحة النفسية خاصة وأن تمتع العامل بالصحة النفسية من عوامل تقدمه وزيادة إنتاجه، فالتأثير المتبادل بين الصحة النفسية والتوافق المهني فكلما زاد توافق العامل مع عمله نمت صحته النفسية، لان العامل المتمتع بالصحة النفسية حسن الخلق حريص في إتقان عمله يسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته وتزيد من إنتاجه، ويحافظ على وقت عمله وأجهزته وخدماته، ويعامل رؤساءه وزملاءه ومرؤوسيه معاملة حسنة أما عندما تهن الصحة النفسية فيسوء الخلق ويقل الإنتاج ويرتفع الفاقد من الإنتاج. (بحري وخرموش، 2022، ص 213)

فالصحة النفسية للعامل تساعده على الاستقرار وتحقيق الأهداف المرجوة حيث يضع العامل أهداف يستطيع تحقيقها تناسب وقدراته حتى لا يشعر بالقلق أو الاضطراب لعدم قدرته على الوصول إليها، مما يعزز مرونته في التعامل مع مختلف التغيرات التي تحدث سواء داخل المنظمة أو بينه وبين زملائه من العمال، ويقلل من حوادث العمل التي تكون نتيجة لشروده الذهني وتفكيره بالمشكلات التي تحدث، وتجعل منه شخصا متزن انفعاليا يستطيع التحكم في ذاته ويعبر عن حاجاته ورغباته وتزيد من حبه وشغفه نحو العمل، ولا يمكن حصر تأثير الصحة النفسية على التكيف المهني في الجوانب الشخصية فقط فعلاقة العامل بالمنظمة محور مهم في تحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني وذلك من خلال

إشراكه في مختلف القرارات والتعاون على حل المشكلات داخل المنظمة مما يعززه شعوره بالانتماء إليها والثقة بنفسه كجزء مهم في صناعة القرار، وهذا يدعم قنوات الحوار واتصال بينهم ويجعلهم على قرب دائم بما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي، إضافة إلى أن التوافق المهني يكمن تحقيقه من خلال تعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل وذلك بالاعتماد على النشاط البدني والنظام الغذائي الذي يتلاءم وطبيعة العمل المرتبط بالمجهود والطاقة التي يبذلها الفرد في العمل فسوء التغذية قد يؤدي بالعامر إلى سوء توافق مهني(صابر، 2015، ص 199)

خاتمة:

الصحة النفسية، كلما كان منصب العمل متناسبا مع إمكانيات العامل كلما قلت إصابته بالأمراض النفسية في العمل، تعكس هذه الفرضية أهمية تناسب منصب العمل مع إمكانيات العامل في التقليل من الإصابة بالأمراض النفسية، ومنه تكيفه مع ذاته ومع المحيطين به إذ يؤدي عدم التناسب إلى زيادة المشاكل النفسية والصحية في العمل بسبب عدم الرضا حيث سيؤدي بالأخير إلى سوء تكيف مهني لا محال وغياب الرغبة والدافعية نحو العمل مما يؤثر بدوره على درجة الكفاءة وعلى مستوى الإنتاجية، أيضا نستخلص أن للتوافق المهني أهمية كبرى في حياة الإنسان فهو يساعده على التوافق السليم، والنجاح في شتى مجالات الحياة وبالتالي إذا توافق الفرد مع ذاته ومجتمعه من خلال نجاحه في مهنته ورضاه عنها سيعود بالإيجاب على أداء عمله جيدا وسيثمر إنتاجا أوفر مما يساعد المؤسسة على الرقي والتطور. لذا فإن الاتجاهات الحديثة في علم النفس أخذت منحى آخر لتعزيز الصحة النفسية للفرد من خلال التركيز على نقاط قوته وتعزيزها للوصول به إلى الإبداع والتميز، بما يسمح للمسيرين بمعرفة ما يجب فعله لتطوير الصحة النفسية لعمالهم، وكيف تنمو شخصية العامل بشكل صحي وهو ما يسعى إليه علم النفس الإيجابي.

مقترحات البحث:

بعد استخلاص النتائج السابقة ارتأينا إلى تقديم المقترحات الآتية:

1-تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للعمال ووضع برامج خاصة بالصحة النفسية في ميدان الصناعة بما يضمن الرضا والطمأنينة والراحة النفسية التي توصل إلى إنتاج أوفر وعمل أكثر إتقاناً وحوادث أقل.

2- العمل على إشباع حاجات العمال، ورغباتهم النفسية حيث إن لم تشبع استحال كفايتهم الإنتاجية وانتشرت بينهم اضطرابات الشخصية التي تؤدي بدورها إلى اضطرابات العمل، وزيادة تكاليفه وظهور المشاكل الاجتماعية والعمالية.

3- تأدية إدارة المؤسسات مهامها في تحقيق للعامل حاجاته النفسية من خلال إمامها بأساليب القيادة الديمقراطية والحكم الرشيد.

4- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي، ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفعاً جداً، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية، وورشات العمل المتخصصة.

5- دراسة فاعلية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظريات الإرشاد النفسي المهني حول التوافق المهني وربطه بمتغيرات مختلفة.

قائمة المراجع:

1. حمد محمد عبد الخالق. (1997). *أصول الصحة النفسية*. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
2. بحري صابر. (2015). *ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري*. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: تخصص علم النفس عمل وتنظيم، ولاية ام البواقي، الجزائر: جامعة العربي بن المهدي: رسالة دكتوراه علوم في تخصص علم النفس عمل وتنظيم.
3. بديع محمود القاسم. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.
4. ربيع محمد شحاتة. (2010). *أصول الصحة النفسية*. مصر: مؤسسة نبيل للطباعة.
5. سعد محمد عثمان. (2006). *دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التكيف المهني للعامل (دراسة ميدانية)*. الاسكندرية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة.

6.سفيان بوعطيط. (2007). طبيعة الاشراف وعلاقته بالتكيف المهني (دراسة ميدانية بمركب ميتال سنيل) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيم والعمل. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، ولاية قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.

7.صابر بحري، و منى خرموش. (2022). تعزيز الصحة النفسية من خلال مدخل التوافق المهني في بيئة العمل. (2)2، 207-221. مجلة ضياء للبحوث النفسية التربوية .

8.عباس محمد عوض. (1987). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

9.عبد السلام عبد الغفار. (2001). مقدمة في الصحة النفسية. مصر: دار النهضة العربية.

10.عزت عبد الهادي جودت، و سعيد حسني العزة. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. عمان، الأردن: دار الثقافة.

11.محمد سفيان أبو نجيلة. (2001). مقالات في الشخصية والصحة النفسية. فلسطين: جامعة الأزهر.

12.محمد مكناسي. (2007). التكيف المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية (دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل قسنطينة رسالة ماجستير). قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري.

13.محمود سيد أبو النيل. (1985). علم النفس الصناعي عربيا وعالميا. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

14.مصطفى فهمي. (1978). التكيف النفسي. مصر: دار مصر للطباعة.

15.نصيرة بن الشيخ، و صفية بالزين. (2014). الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المحطة الجهوية للاذاعة والتلفزيون (دراسة ميدانية بورقلة) مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في تخصص علم النفس العمل والتنظيم . شعبة علم النفس، ميدان العلوم الاجتماعية، ورقلة، الجزائر: جامعة قاصدي مرياح.