

مصادر التوافق المهني لدى العامل

أ.د/ بو عامر أحمد زين الدين جامعة أم البواقي

أ/ بحري صابر جامعة سطيف (02)

الملخص:

إن غاية كل منظمة هو تحقيق التوافق بين العامل ومهنته، الأمر الذي ينعكس على أداء الفرد داخل المنظمة، هذا التوافق يساهم في حدوثه العديد من العوامل التي سنحاول الإشارة إليها من خلال هذا المقال.

résumé :

L'objectif de toute organisation est d'assurer la compatibilité entre le travailleur et sa carrière, qui se reflète sur la performance de l'individu dans l'organisation. Cette compatibilité contribue à l'apparition de plusieurs facteurs que nous essayons de montrer dans ce présent article.

مقدمة:

يسعى الإنسان في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به للاستقرار النفسي، ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهداً من بداية حياته حتى نهايتها مركزاً على عامل اختيار الشيء المناسب لنفسه، ولأنه كل متكامل فإن توافقه في مجال ما مرتبط أكد بتوافقه في المجالات الأخرى، ومن هنا تكمن أهمية دراسة التوافق المهني لدى أي عامل كان.

ومن بين الأهداف الرئيسية التي يرجو علم النفس العمل والتنظيم الوصول إليها تحقيق توافق العامل مع علمه والعمل على تكيف المحيط العملي للفرد داخل المنظمة، بما يضمن أداء الفرد لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر، ولعل هذا ما جعل هذا الموضوع يتناول لحد اليوم من طرف علماء السلوك التنظيمي والإداري.

ونقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد، فحصول التوافق المهني يتطلب جملة من المصادر التي نرصدها في الجدول رقم (01).

وفيما يلي سنحاول عرض مصادر التوافق المهني والإشارة إليها بنوع من التفصيل مع الإشارة إلى أن هذا التقسيم المعتمد هو من تصنيف الباحث حيث تم تقسيمها لمصادر تنظيمية أي أنها خاصة بالمنظمة وأخرى عامة ترتبط بالحياة العامة للفرد، ومن أهم هاته المصادر هي:

أولاً: المصادر التنظيمية: تتمثل في:

1- متطلبات شخصية:

1.1- إشباع الحاجات الأولية: إن عدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة و ينتهي الموقف عادة إذا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجة وإذا لم تسمح له الظروف البيئية أو الاجتماعية بإشباع هذه الحاجة وكانت الحواجز التي تقف بين الفرد وإشباع حاجاته قوية مانعة فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقرها المجتمع ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق⁽¹⁾.

2.1- المظاهر الجسمية الشخصية: إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين وتناسق الجسد فقد يشعر الفرد بالنقص من عدم تناسب أوصافه مع معايير الثقافة وكثيراً ما تؤثر المظاهر الجسدية في استجابة الآخرين نحوه، وبالتالي في نظرتهم لنفسه. وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن الأحداث الجانحين غالباً ما يملكون صورة مشوهة عن جسدهم

وغالبا ما يكون السلوك المضاد للمجتمع جزئيا محاولة للتعويض عن الانطباع السلبي الذي يعتقدون أنهم يتركونه في الآخرين⁽²⁾.

جدول رقم(01) يرصد أهم مصادر التوافق المهني⁽³⁾.

مصادر التوافق المهني			
المصادر العامة	المصادر التنظيمية		
	متطلبات المهام	متطلبات فيزيولوجية	متطلبات شخصية
<ul style="list-style-type: none"> . وسائل الإعلام والإتصال. . البيئة الخارجية. . الحياة العائلية. . الصحة النفسية. 	<ul style="list-style-type: none"> . علاقات العمل (مع الرؤساء، الزملاء، العمل) . التغيير التكنولوجي . الكفاية في العمل . المسؤولية 	<ul style="list-style-type: none"> . الإضاءة . التهوية . الضوضاء . المناخ التنظيمي . نظام المؤسسة . طبيعة الآلات 	<ul style="list-style-type: none"> . الحاجات الأولية . المظاهر الجسمية . الصحة الجسمية . الروح المعنوية . المرونة . الذكاء . تجنب الملل و الروتين . الراجة النفسية . مفهوم الذات . أهداف واقعية

3.1- الصحة الجسمية: من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله صحة جسمه، فباستطاعة الفرد مثلا الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح إذ يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها بينما يضعف المرض الفرد في مواجهة الضغوط النفسية وتتجم عنه أعراض المرض الجسمي التي تحول دون توافقه⁽⁴⁾.

4.1- الروح المعنوية: إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما

يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسر دون معوقات مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال⁽⁵⁾.

5.1- المرونة: ونقصد بها أن يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة استجابات ملائمة، فالشخص الجامد غير المرن لا يقبل أي تغيير يطرأ على حياته، ومن ثم فإن توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب إذا ما انتقل إلى بيئة جديدة يغير أسلوب الحياة فيها الأسلوب الذي مارسه وتعود عليه، أما الشخص المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة استجابات ملائمة تحقق التكيف بينه وبين هذه البيئة، ومعنى ذلك أن توافق الفرد يكون أسهل كلما كان هذا الشخص مرنا، والعكس صحيح فكلما قلت مرونة الشخص قلت قدرته على التكيف في محيط ظروفه وبيئته الجديدة.

وهناك نوعان من المرونة، مرونة قوية التي يتكيف فيها الشخص مع البيئة الجديدة دون أن يغير من طبيعته وشخصيته الأصلية، والمرونة الضعيفة التي يتقبل فيها الشخص قيم البيئة الجديدة ومثلها تقبلا يؤدي إلى أن ينكر شخصيته الأصلية، وتكون نتيجة لذلك عدم توافق الفرد، إذا ما ترك هذه البيئة الجديدة وعاد إلى بيئته القديمة، مثل هذه المرونة لا تحقق التكيف، بل تؤدي على العكس من ذلك إلى اختلالها⁽⁶⁾.

6.1- الذكاء: من المتوقع أن يؤثر الذكاء في عدم الرضا، وبناء عليه في عدم توافق العمال يحصل بطريقتين: الأولى أن العمل الشديد الصعوبة يسبب إجهادا مستمرا ذو الذكاء غير الكافي فينكر إليه التوبيخ بسبب عمله السيئ، ويكون قلقا من تحمل المسؤولية، ويشعر بعدم الاطمئنان، وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل. والثاني أن الشخص المرتفع الذكاء قد يجد وظائف كثيرة مملّة، فيترك عمله للبحث عن وظائف تكون على درجة أعلى من المهارة والقدرة، فإذا كان هذا التحليل سليما يتوقع المرء أن يظهر عدم توافق العمال علاقات مختلفة مع الذكاء في الوظائف المختلفة، وقد يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من النساء والرجال لأن ترقية الرجال إلى المناصب ذات المسؤولية المعقدة أمر مألوف أكثر من ترقية النساء لهذه المناصب⁽⁷⁾.

7.1- تجنب الملل والروتين: يلاحظ أن الشعور بالروتين والملل تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني، خاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة حيث يتسبب الروتين في انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة في الاستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في إنجاز العمل، ويتمثل ذلك في إحساس الإنسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الاستمرار في العمل لمدة طويلة⁽⁸⁾.

8.1- الراحة النفسية: ليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة، فكثيرا ما يصادف مثل هذه العقبات في حياته اليومية،

وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاهما نفسه ويقرها المجتمع.

وعلى ذلك فإن من سمات الفرد المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الصمود حيال الأزمات والشدائد دون أن يختل ميزانه ويشوه تفكيره، ودون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته كالعدوان ونوبات الغضب، فدرجة احتمال الإحباط من أهم السمات التي تطبع شخصية الفرد وتميزه عن غيره من الأفراد⁽⁹⁾.

9.1- مفهوم الذات: إن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في توافقه الشخصي والاجتماعي، فالذات تتكون من مجموع إدراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها، فهي إذن تتكون من خبرات إدراكية وانفعالية تتركز حول الفرد باعتبار أنه مصدر للخبرة والسلوك والوظائف⁽¹⁰⁾.

10.1- اتخاذ أهداف واقعية: إن الشخص الذي يضع لنفسه أهدافا ومستويات للطموح ويسعى للوصول إليها حتى لو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال، فالتكيف المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال، بل يعني بذل الجهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف، ولكي يتحقق هذا يجب أن لا يكون البعد شاسعا بين فكرة الشخص عن نفسه، وبين الأهداف ومستويات الطموح التي وضعها لنفسه⁽¹¹⁾.

2- المتطلبات الفيزيولوجية:

إن دور الظروف المادية للعمل ذات تأثير كبير أيضا في تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلا كمية الإنتاج وجودته أثرها في تعب وصحته الجسدية، كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والانتباه، ويكون ذلك نتيجة لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه، وحين ينظر إلى نفسه وعمله وهو يراقب ما يمر به من أزمات، وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية⁽¹²⁾، ومن أهم هاته الظروف هي:

1.2- الإضاءة: إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل، فكثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال، وقد ينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تسبب الإضاءة السيئة شعورا بالانقباض في نفوس الكثير من العمال، وإلى زيادة التعب والأخطاء واهتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب أن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا عادلا مع مراعاة اختلاف الإضاءة من مهنة لأخرى، فالإضاءة الطيبة التي تتميز بشدة الضوء المناسبة والخلو من الوهج، إنما تسهم في تحقيق راحة العامل وكفايته في عمله، ولاشك أنه يمكن تحقيق اليسر في العمل عن طريق مستويات ومعايير سليمة للإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل⁽¹³⁾.

2.2- التهوية: تؤثر التهوية تأثيراً كبيراً في إنتاج العامل ونشاطه، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل، وفي الواقع فإن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضعف والضيق، وقد بينت التجارب الحديثة أن الآثار الضارة لسوء التهوية لا تعزي إلى نقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع إلى ركود الهواء، وما يترتب على ذلك من ارتفاع درجتي الحرارة والرطوبة ومتى ارتفعت درجة الحرارة والرطوبة تعذر على جسم الإنسان التخلص من فائض حرارته فيختل توازنه⁽¹⁴⁾.

3.2- الضوضاء: لقد بينت نتائج الدراسات أن العمل في الضوضاء يكلف أكثر من ناحية استنفاد الطاقة والجهد من العمل في جو هادئ، فالضوضاء التي تشتت الانتباه حقا تؤدي إلى خفض إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذله من جهد، فإن تعذر خفض الضوضاء فقد يفيد بعض العمال استخدام صمامات للأذن التي تستطيع أن تخفف إلى حد كبير من أثر الضوضاء الشديدة والانفجارات لكنها لا تحول دون سماع كلام الآخرين، ويؤكد "برين" أن نتائج الدراسات التجريبية تبين بوجه خاص أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته⁽¹⁵⁾.

4.2- طبيعة الآلات: يحتك العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله والتي يتوقف توافقه العام على سيرها، فاستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة والأمن ومنه عدم تعرضه للحوادث المختلفة، وقد أكدت بعض الدراسات أن هناك عوامل نفسية وراء حوادث العمل سواء كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لذا فإن برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العمال للحوادث إلى أقل قدر ممكن⁽¹⁶⁾، ومنه تحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها.

5.2- نظام المؤسسة: إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فالخبير بشكاوي العمال يجد أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات⁽¹⁷⁾.

6.2- المناخ التنظيمي: إن مناخ العمل السائد في المصنع يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم وبين إدارة المصنع والقيادة الدكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة مثل الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية، والخدمات الأخرى مثل

إنشاء دور الحضانة للعاملات والتغذية، بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية من رحلات ومصاريف والأندية لشغل أوقات الفراغ كل هذا يؤثر سلبا بالنسبة لتوافق العمال⁽¹⁸⁾.

3- متطلبات المهام:

1.3- علاقات العمل: تشمل علاقات العمل عدة أوجه هي:

1.1.3- علاقات العامل برؤسائه: إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق الجيد مع عمله حيث هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وإشعارهم باحترام لشخصياتهم، واستخدام المرونة في تطبيق اللوائح ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني⁽¹⁹⁾.

2.1.3- علاقات العامل بزملائه: إن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "التنافس والتعاون" حيث إذ لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد⁽²⁰⁾، بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم استغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المؤسسة.

3.1.3-علاقات العامل بعمله: إن ازدياد التوسع الصناعي أدى إلى زيادة وتنوع في المهن وتوسع تخصصاتها، وأصبحت المهن تتضمن العديد من المهن بهدف زيادة الإنتاج، ولعل انتقال العمال من مهنة لأخرى في وقت قصير بسبب عجزهم عن الاستقرار في وظائفهم يكون نتيجة لأنهم لم يجدوا العمل الذي يناسبهم منذ البداية وهو ما يجعلهم يشعرون باليأس وفقدان الثقة بالنفس، وكذا تحويل العدوان عما يصادفهم من إحباط متكرر إلى علاقة سيئة مع زملائه ومع المؤسسة نفسها.

2.3-التغير التكنولوجي: لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة للعمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع الإنتاج، وهنا بدلا من أن يكون الإنسان هو الأساس المادي للعملية الإنتاجية أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها كما أصبح الإنتاج منظما حسب أسس موضوعية، وبهذا أصبح الإنتاج الميكانيكي أسلوبا موضوعيا لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه

مستغل ومنبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، وقد صاحب ذلك خروج المرأة للعمل، وتغير سريع في العادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وكثرة الطلاق تلك كلها نتاج التكنولوجيا الحديثة⁽²¹⁾.

3.3- الكفاية في العمل: تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاجية والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالعمل هو إحدى صور النشاط الطبيعي للإنسان ولهذا فليس لنا أن ننظر إليه على أساس أن فيه تهديداً للاتزان النفسي للإنسان أو أنه يضر بصحته النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملاً فنياً تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية⁽²²⁾.

4.3- المسؤولية: إن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، وأن يكون قادراً على إرجاء إشباع بعض حاجاته، أن يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد أثراً وأكثر دواماً، إنه يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن تترتب عن أفعاله في المستقبل وعلى هذا الأساس يستطيع أن يبني سلوكه وتصرفاته تبعاً لخطة يضعها هو خطة يرسمها على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل البعيد، وكلما زادت القدرة على ضبط الذات، كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات، وعلى هذا الأساس تصبح عملية التوافق الكامل ليست مجرد اتفاق الفرد مع الجماعة⁽²³⁾.

ثانياً: مصادر عامة:

1- وسائل الإعلام والاتصال: تقوم هذه الوسائل بدور مهم في تربية الأطفال وبناء شخصياتهم وتوافقهم وكثيراً ما تكون عاملاً في حسن التوافق، فمظاهر العنف في وسائل العنف مثلاً لها تأثير سلبي على الأطفال وهذا ما أشارت إليه دراسات سابقة إلى أن الأطفال الأكثر مشاهدة لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية هم الأكثر ميلاً للتصرف بعنف⁽²⁴⁾.

2- البيئة الخارجية: إن العامل ليس عضواً في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، وبقدر تغلبه أو نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها العمل⁽²⁵⁾.

3- الحياة العائلية: يؤكد "جارسون" أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة⁽²⁶⁾.

4-الصحة النفسية: للصحة النفسية علاقة وثيقة بالتوافق المهني، أي بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الاجتماعية في مكان العمل، فالصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة إنما هي إلى جانب ذلك حالة تتميز بعلامات إيجابية إلى جانب هذه العلامات السلبية⁽²⁷⁾، فالتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، حيث أن تمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في تقدمه بالإنتاج، فكلما زاد التوافق المهني لدى العامل نمت صحته النفسية، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني⁽²⁸⁾.

إن مصادر التوافق المهني كثيرة ومتعددة ولا يمكن إجمالها في هذا المقام فحسب، لذا أشرنا لأهم هاته المصادر نسبة لطبيعة تأثيرها في المنظمة، وقد قسمناها لمصادر تنظيمية التي تم تقسيمها إلى متطلبات فيزيولوجية تتعلق بالبيئة الفيزيولوجية التي يعمل بها الفرد ومتطلبات المهام التي تتعلق بواجبات ومهام الوظيفة في حد ذاتها، ومتطلبات الدور وأخرى عامة. فالمتطلبات الشخصية التي تتعلق بالفرد تلعب دورا مهما في تحقيق التوافق المهني، فإشباع الفرد لمختلف حاجاته الفيزيولوجية والأمنية والاجتماعية وتحقيقه لذاته والإنجاز يجعل الفرد يشعر بنوع من التوافق العام في عمله وفي حياته.

فلو أن العامل لم يشبع حاجته الفيزيولوجية رغم أدائه عمله على أكمل وجه فإن ذلك ينعكس على توافقه مع عمله، لأنه مثلا وهو يؤدي عمله يفكر في طريقة أخرى يحقق بها حاجاته مما يجعله يشعر بنوع من الاغتراب في العمل من خلال شرود الذهن والخيال، وطبيعة جسم الإنسان ومظاهره الجسمية تساعد العامل في توافقه، حيث أن شعور الفرد بالرضا عن جسمه يؤثر في شعوره برضاه عن عمله. كما تؤثر الصحة الجسمية للعامل في توافقه مع عمله فالعامل المريض مرضا مزمنًا مثلا يشعر بنوع من سوء التوافق نتيجة المرض الذي يجعله لا يؤدي عمله بفعالية ووفق ما هو مطلوب منه، وهذا يؤثر على درجة توافقه، فصحة العامل تلعب دورا أساسيا في توافقه في مهنته.

وللروح المعنوية للعامل دور في توافقه فالعامل عال الروح المعنوية تجده يعمل بكل قوته، فمزاجه يجعله مستعدا للعمل، كما أن المرونة لدى الفرد تلعب دورا هي الأخرى في تحديد توافق العامل مع عمله، فالفرد المرن سريع في تقبل التغييرات التي تطرأ على حياته، وهو الحال نفسه بالنسبة للتغييرات التي تخص منظمته وعمله، مما يجعله مرنا لتقبل ذاته وعمله ومنه توافقه في عمله، ويلعب ذكاء العامل دورا أيضا في توافق العامل، فالفرد الذكي يستطيع أن يحل المشكلات التي تواجهه في عمله بسهولة مما يحقق له رضا عن عمله، في حين أن العامل غير الذكي يتضايق من المشكلات التي تصادفه في عمله لأنها توقعه في موقف محرج الأمر الذي يجعله يكره عمله وغير راض عنه، وشعور العامل بعدم الملل والروتين في العمل يجعله يعمل وهو شغوف لأداء عمله ومنه نجده مرتاح في عمله ومنه متوافق مهنيا مع عمله.

ولدى العامل الذي يتمتع بصحة نفسية سليمة قدرة على التغلب على مختلف الصعوبات والمشاكل التي تواجهه في العمل، وبالتالي يستطيع تحقيق توافقه من خلال التغلب على هاته العوائق والصعوبات لبلوغ درجة من التوافق والاستقرار في العمل، ولا يكون ذلك إلا بأن يكون لدى الفرد تقبل واضح لذاته، وإدراكه لنفسه إدراكا حقيقيا يترجم أكيد في تحسين توافقه ورضاه عن عمله، ويمكن أن نعتبر اتخاذ الفرد لأهداف واقعية يمكنه تحقيقها مصدرا مهما في توافقه المهني حيث أن الطموح الزائد للفرد ورغبته في تحقيق أهداف غير واقعية يجعله يعيش صراعا داخليا مع ذاته، والذي يؤدي لا محالة إلى خيبة أمل في عدم تحقيق الأهداف المرجوة، والذي يؤثر على توافقه المهني.

في حين أن المتطلبات الفيزيولوجية كإحدى المصادر التنظيمية، هي الأخرى تلعب دورا في تحقيق توافق العامل مع عمله من خلال توفير المؤسسة لمختلف شروط العمل خاصة المادية منها كالإضاءة والحرارة المناسبة والتهوية اللازمة التي من شأنها خلق نوع من التوافق بين العامل وبيئته الفيزيائية التي يعمل بها ومنه تحقيق التوافق المهني لديه برضاه عن الظروف التي يؤدي فيها عمله، إذ نلاحظ أنه غالبا ما يطالب العمال بتحسين ظروف العمل لأنها تضايقهم وتشعرهم بنوع من سوء التوافق في العمل، إضافة لطبيعة الآلات التي يستعملها العامل، فحسن استخدامها بالشكل الصحيح بقدر ما يساهم في سلامته وأمنه الصناعي بقدر ما يحقق نوع من التوافق المهني.

ويلعب نظام المؤسسة الذي يتطلب من العامل معرفة دقيقة لمختلف اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي، وتطبيق مختلف هاته القوانين يساهم في تأقلم العامل مع منظمته، فيتوافق مهنيا وإداريا مع منظمته، فالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يساهم في عملية التوافق حيث إنه إذا كان الجو المناخي متوتر في المؤسسة فإن ذلك ينعكس بطريقة مباشرة على الأفراد العاملين فيها، وهذا ما جعل المنظمات اليوم تهتم بتحسين المناخ التنظيمي بالقيام بالدراسات والبحوث ومعالجة المشكلات لتجنب التوتر داخل المؤسسة الذي ينعكس على توافق العمال ومنه على أدائهم وبشكل ملاحظ على الأداء العام للمؤسسة.

وتتمحور متطلبات المهام كمصدر من مصادر التوافق المهني في علاقات العمل، والتغيير التكنولوجي والكفاية في العمل والمسؤولية التي تلعب داخل المؤسسة دورا كبيرا في تحديد التوافق المهني، فعلاقات العامل سواء مع رئيسه أو زملائه أو مع عمله أي رضاه الذاتي عن عمله تؤثر في درجة توافقه مع عمله، باعتبار أن البيئة التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة تتطلب نوعا من الاتصال الداخلي بين مختلف العمال سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية فهي تؤثر في تحسين توافقه إذا كانت جيدة، إضافة إلى أن التوافق المهني يتطلب أيضا توافقا للعامل مع مختلف اللوائح والتنظيمات والقوانين التي توطر المؤسسة، لقبوله للعمل وفق هذه القوانين واللوائح بشكل بالنسبة للفرد عاملا مهما في تحقيق توافقه المهني.

كما أن التغيير التكنولوجي الذي تتعرض له حياة الأفراد يمكن أن تكون عاملاً لتوافق العامل من خلال تطوير وسائل الإنتاج التي تسهل على الفرد عمله باستثمار الوقت والجهد وهو ما يجعله متوافقاً في عمله، حيث أن التلاؤم بين العامل والآلات أو الأدوات المستخدمة في عمله يعد داعماً أساسياً لتحقيق توافقه مع عمله، فكلما كان العامل يعرف آتته ويستخدمها بالشكل الدقيق يجعله ذلك يؤدي عمله وفق ما هو مرجو منه وهو ما يشعره بنوع من تحقيق الذات الذي يترجم في رضاه عن عمله وتوافقه مع آتته، ولعل نظرة العامل لعمله ومشاركة في اتخاذ القرارات أو إدارة المؤسسة تحقق نوع من توافقه فالنظرة الشخصية للعامل واحترامه لعمله وتقديسه يجعله يعمل وهو مدفوع ذاتياً نحو عمله الذي يحقق توافقه، فتوافق العامل مع عمله يتضمن توافقه مع مهنته أولاً أي قبوله لعمله ورضاه عنه والذي لا يتأتى إلا باختيار الفرد المناسب ووضع في المكان المناسب أو عن طريق عملية التوجيه المهني فنجاح التوجيه يعني نجاح الفرد في مهنته وعمله ومنه توافقه مع العمل الذي يؤديه.

أما الكفاية في العمل التي ترتبط بقدرات الفرد واستعداداته فحسن استخدامه لما يمتلكه من قدرات واستعدادات يمكنه من استغلال ما بداخله من طاقات، مما يجعله يحقق قدراً من أهدافه في العمل كالترقية مثلاً الأمر الذي يشعره بتحقيق ذاته ويجعله ذلك راضياً عن عمله متوافقاً معه، وشعور العامل بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه يجعله يعمل جاهداً لأداء عمله فالفرد المتمتع بحس المسؤولية يكون أكثر توافقاً لأنه يواجه مشاكله وما يواجهه من صعوبات، على العكس من المستهتر وغير المسئول الذي تجده يهرب من مسؤوليات عمله، وهو ما يضعه في دائرة سوء التوافق المهني.

ولا بد علينا أن نعي جيداً أن مختلف المصادر التي ذكرناها آنفاً تلعب دوراً محددًا في تحديد التوافق المهني لدى العامل، لكن درجة تأثير هاته المصادر تختلف من فرد لآخر نتيجة الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد، كما تختلف من منظمة لأخرى نظراً لطبيعتها وحجمها وكذا نوعية الأعمال التي تقوم بها هاته المنظمة، هاته المصادر قد نجد لها مجتمعة لدى فرد كما قد نجد لها متفرقة، حيث تؤثر كلها في توافق العامل، لكنها تختلف في درجة التأثير، فالمتطلبات الشخصية والفيزيولوجية ومتطلبات المهام كمصادر تنظيمية للتوافق المهني تختلف من منظمة لأخرى ومن فرد لآخر، وكذا من باحث لآخر.

إضافة للمصادر التنظيمية هناك مصادر عامة تلعب هي الأخرى دوراً بارزاً في تحديد التوافق المهني لدى العمال كالحياة العائلية ذلك أن العامل وهو يؤدي علمه يهدف لتحقيق أهداف ذاتية وأخرى تتعلق بعائلته بتوفير مستلزماتهم ومتطلباتهم الحياتية، ولأنه فرد من العائلة فهو بقدر ما يؤثر فيها يتأثر بها مما يجعل حدوث أي خلل في حياته العائلية ينعكس على عمله ومنه على توافقه المهني، والصحة النفسية تلعب أيضاً دوراً في تحقيق التوافق المهني لأن شخصية الفرد وصحته النفسية تؤثر في توافقه العام وكذا في توافقه المهني الذي هو جزءاً لا يتجزأ منه.

والبيئة الخارجية بمختلف ما تشهده تؤثر في توافق العامل وتعتبر عاملا مهما للتوافق المهني لأن العامل لا يستطيع أن يعيش بمعزلة عن مجتمعه الذي يؤثر فيه، فمخالفته مثلا لمجتمعه وعمله في عمل غير مقبول اجتماعيا يشعر العامل بنفور المجتمع منه بسبب عمله وهو ما يظهر جليا في توافق ورضاه عن عمله، ووسائل الإعلام والاتصال هي في حد ذاتها عامل من عوامل التوافق المهني خاصة إذا أدت الدور الإيجابي المرجو منها في تربية الأطفال تربية سليمة ومنه تسعى لتحقيق توافقهم العام وتوافق العمال من خلال توعيتهم بأهمية العمل ودوره في بناء الاقتصاد وزرع الثقافة الوطنية في العمل، وباعتبار الفرد ابن بيئته فهو يؤثر ويتأثر بها، وبالتالي تعد البيئة الخارجية عاملا من عوامل التوافق المهني.

الهوامش:

- 1- صلاح أحمد مرحاب: سيكولوجية التوافق النفسي و مستوى الطموح، دار الأمان للنشر والتوزيع، ط1، الرباط، المملكة المغربية، 1989، ص 57.
- 2- موسى جبريل وآخرون: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 83.
- 3- تم إنجاز هذا الجدول من قبل الباحث اعتمادا على المصادر السابقة.
- 4- موسى جبريل وآخرون: المرجع السابق ، ص 84.
- 5- كامل محمد محمد عويضة : علم النفس الصناعي والمهني، ط1 ، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان، 1996، ص 165.
- 6- مصطفى فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، ط3، مطبعة الخانجي، القاهرة، مصر، 1995، ص 39.
- 7- محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، ط2، م1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1994، ص ص 294-295.
- 8- عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص 286.
- 9- مصطفى فهمي: المرجع السابق، ص 45.
- 10- نفس المرجع، ص 48.
- 11- نفس المرجع، ص 50.
- 12- أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط9، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، ص 315.
- 13- مصطفى فهمي: التكيف النفسي، دار مصر للطباعة، مصر، 1978، ص ص 198-200.
- 14- مصطفى فهمي: المرجع السابق، ص ص 202-203.
- 15- نفس المرجع، ص ص 202-203.

- 16- فرج عبد القادر طه : علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط7، دار المعارف، مصر، 1992، ص 58.
- 17- محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق، ص 289.
- 18- كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 170.
- 19- عطاق محمود أبو غالي، نادرة غازي بسيسو: التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، ع2، م7، جوان 2009، ص428.
- 20- محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق ، ص289.
- 21- عباس محمود عوض: الموجز في الصحة النفسية، ط1، دار المعارف، مصر، 1996 ص ص 42-45.
- 22- مصطفى فهمي: المرجع السابق، ص ص 45-46.
- 23- نفس المرجع، ص ص 50-51.
- 24- موسى جبريل وآخرون: المرجع السابق، ص 89.
- 25- محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق، ص 290.
- 26- نفس المرجع، ص ص 401-402.
- 27- عباس محمود عوض: المرجع السابق، ص47.
- 28- كمال إبراهيم مرسي: المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1988، ص ص 142-143.