

التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق

The professional compatibility of the factor between theories and investigative strategies

أ. دحماني محمد

جامعة البليدة 2، الجزائر

tameurdahmani@gmail.com

د. ذيب فهيمة

جامعة البليدة 2، الجزائر

drdib@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2018/11/27

تاريخ القبول: 2019/11/18

الملخص: التوافق المهني أو التوافق النفسي المهني هو أحد جوانب التوافق النفسي يخص الجانب المهني أو التوافق النفسي للعامل في المنظمة ، وهو من أهم المجالات التي يدرسها علم النفس العمل والتنظيم، وهو ضرورة هامة لنجاح أي منظمة لذلك برز دور علم النفس التنظيمي بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص في معرفة أسباب عدم التوافق المهني أو سوء التوافق المهني للعامل للوقوف عليها وتحقيق التوافق المهني للعمال أهم عنصر فاعل في المنظمة والركيزة الأساسية التي تقوم عليها ، ولا يقف هذا الدور داخل المنظمة فقط بل يتعداه إلى جميع جوانب حياة العامل الاقتصادية والاجتماعية والنفسية .

الكلمات المفتاحية : التوافق ، التوافق المهني، العامل، تحقيق التوافق المهني للعمال، ادارة الموارد البشرية.

Abstract : Professional compatibility or professional psychological compatibility is one of the aspects of psychological compatibility for the professional aspect or psychological compatibility of the worker in the organization, which is one of the most important areas studied by psychology work and organization, which is an important necessity for the success of any organization so emerged the role of organizational psychology in general and the management of human resources in a manner Especially in the knowledge of the causes of professional incompatibility or poor professional compatibility of the worker to stand on it and achieve professional compatibility of workers is the most important element in the organization and the cornerstone on which it is based not only stands within the organization but extends to all aspects of the worker's economic and social life and Mental

Key Words: Compatibility, Occupational compatibility, Worker, Achieving workers', Professional compatibility

JEL Classification: M12.

*مرسل المقال: دحماني محمد (tameurdahmani@gmail.com).

المقدمة :

يقصد بالتوافق بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف ببيئته المادية و الاجتماعية في شتى صورها، البيئة الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية. (عويضة، 1996). ويستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، و التفاعل مع الآخرين، ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضاً. (الدسوقي، 1974)

إن مفهوم التوافق من المفاهيم التي استخدمت بمعان متداخلة في علم النفس ، فهناك لبس واضح بين كلمتي التكيف والتوافق باعتبارهما يعنيان معنا واحداً وهو المواءمة فالتكيف أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفيزيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم ، كنتيجة لآثار معينة تعرض لها. (حشمت ، باهي، 2006). أما التوافق فهو إيجاد العلاقة المتوازنة و المرضية بين الأفراد و البيئة داخل العمل أو خارجه ويكون ذلك بالإشباع الكافي للحاجات الأساسية للأفراد كما أن التوافق يعني التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية وهو مجموعة ردود الأفعال و الاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطية معينة ، ويكون إما إيجابياً أو سلبياً فالتوافق السليبي هو أساس الاضطرابات النفسية . (عساف، 1999)

وللتوافق مجالات مختلفة منها المجال المهني (مجال العمل) ويصطلح عليه بالتوافق المهني ، ولا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق ، والتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم . وقدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل ، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل ، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه ، ومع متطلبات العمل وكذا مع استعداداته الذاتية ، والرضا عن العمل يعتر أحد مظاهر التوافق في العمل. (عويضة، 1996). ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح . (زهران، 1980)

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة ؛ للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق

ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية. (المشعان، 1993).

إن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، ومحتوى العمل، وفرص الترقية، والإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروفه. (صقر، 1983). كما أن التوافق المهني له علاقة وثيقة بالصحة النفسية للعمال، 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. (مرسي، 1988). من هذا المطلق فإن إشكالية هذا المقال تتلخص غفي التساؤل التالي: ما مدى أهمية التوافق المهني للعمال في المؤسسة؟

و للإجابة عن هذا التساؤل، سنستعرض مجموعة من المحاور، أهمها:

- أهم النظريات التي تطرقت إلى التوافق المهني.
- استعراض استراتيجيات تحقيق التوافق المهني للعامل في مجال عمله.

1. مفهوم التوافق:

1.1. التوافق لغة :

مأخوذ من وفق الشيء أي لائمه ، وقد وافقه موافقة ، واتفق معه اتفاق. (ابن منظور ، 1993). وكما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك. (أنيس إبراهيم و آخرون ، 1972).

2.1. التوافق اصطلاحاً :

مأخوذاً أساساً من العلوم الطبيعية، حيث جرى استخدامه في مجال علم الأحياء، ويشير هذا المفهوم إلى العمليات الفسيولوجية التي يقوم بها الجسم للتكيف، وفي مواجهة الأخطار البيئية المحيطة به، خاصة الضغوط النفسية الحياتية المتنوعة، وقد قام علماء النفس باستخدام مفهوم التكيف البيولوجي فيما سموه بعمليات التوافق. (القذافي، 1994).

كما يعرف فرج عبد القادر طه التوافق بأنه " يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات ، فإذا حققنا خفض توتر الفرد دون توريطة في توتر ذي درجة معادلة أو أزيد من الخطر اعتبر التوافق مرضياً. (طه ، 1988) وانطلاقاً من هذا عرف (فهيم، 1997) ، التوافق على أنه: " عملية ديناميكية مستمرة يهدف فيها الشخص إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة ، وبناء على ذلك الفهم نستطيع أن نعرفه على أنه القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته " .

ويعرف الدسوقي التوافق بأنه: " تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والخلقية. (الدسوقي ، 1974).

2. أنواع التوافق :

يمكن تحديد أنواع عديدة للتوافق بحسب عديد المعايير وفيما يلي سنقدم هذه الأنواع (القرطبي، 2003) :

1.2. التوافق الشخصي :

ويكون بين الفرد وذاته ، ويتضمن السعادة مع النفس و إشباع والدوافع والحاجات الأولية الداخلية ، الفطرية العضوية ، والفسولوجية الثانوية والمكتسبة ، ويعبر ويتضمن كذلك التوافق لمتطلبات النمو في مراحل المتابعة .

2.2. التوافق الأسري :

يشير إلى مدى انسجام الفرد مع أفراد أسرته، وعلاقة الحب والمودة والمساندة والاحترام والتعاون بينه وبين والديه وإخوته ، بما يحقق لهم حياة أسرية سعيدة .

3.2. التوافق الزوجي :

ويشير إلى درجة التناغم والتواصل العقلي والعاطفي والجنسي بين الزوجين، وبناء علاقة زوجية ثابتة ومستقرة ، والشعور بالرضا والسعادة ، بحيث يمكنهم ذلك من تحقيق التوقعات الزوجية ، ومواجهة ما يتصل بحياتهم المشتركة من مشكلات وصراعات.

4.2. التوافق الاجتماعي :

ويشير إلى حسن التوافق مع المجتمع بنظامه ومؤسسته وأعرافه وتقاليده وجماعته وأفراده .

5.2. التوافق الدراسي :

ويتضمن حسن التكيف مع متغيرات الدراسة وبيئتها والعلاقة مع المؤطرين والزملاء والمناخ الدراسي ونمط الإدارة ، والنظم والامتحانات والمقررات والمناهج الدراسية .

6.2. التوافق المهني :

ويتعلق بالانسجام بين الفرد والمهنة أو العمل الذي يمارسه، ويبدوا من خلال تقبله ورضاه عنه ومقدرته على إقامة علاقات مهنية وإنسانية متميزة ومرضية مع زملائه ورؤسائه.

3. التوافق المهني :

التوافق المهني هو عملية ديناميكية و مستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التوافق مع بيئة العمل و يرى أصحاب هذا الاتجاه بأن التوافق عملية مستمرة و ديناميكية و ما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فسيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجات الأمن و الحاجات الاجتماعية و احترام الذات و تحقيق الذات. (Gruillavic,1991).

لقد تعددت تعاريف التوافق المهني ومن بينها نذكر ما يلي:

• تعريف دافيس (Dafis) : "إنه حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية " . (بن

عمارة، 2009)

- وعرفه سكوت (Scott) : " بأنه توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه، كذلك مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه". (عثمان، 2006)
 - وعرفه (القاسم، 2001) ، بأنه: " قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين".
 - حيث عرفه (طه، 2001) أنه : " كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه، هذا التوافق اللازم لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار".
 - وعرفه (هيجان، 2004) ، بأنه : " العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل".
- ومن خلال مما سبق من تعاريف يمكننا أن نعرف التوافق المهني بأنه مدى ملائمة الظروف المهنية المحيطة بالعامل، الفيزيائية، النفسية، المادية، ومدى ملائمتها لها من حيث الكفاءة والإمكانيات المهارية والنفسية .

4. نظريات التوافق المهني:

هناك العديد من النظريات التي فسرت التوافق المهني نذكر منها :

1.4. النظرية البيولوجية الطبية :

يعتبر أصحاب هذا المذهب أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم وخاصة المخ ، و مثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات و الجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، و ترجع اللبنيات الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيرهم. (Lazarus, 1961).

2.4. النظرية السلوكية :

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق و سوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة و التي سوف تقابل بالتعزيز و التدعيم.

و لقد اعتقد واطسون و سكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إجاباتها.

ولقد رفض كل من بندورا و ماهوني وهما من السلوكيين المعرفين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية . (مدحت، 1990).

3.4. نظرية التحليل النفسي :

أ. فرويد: يرى فرويد أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) و الأنا (Ego) و الأنا الأعلى (Super Ego) ويمثل الهو اللذة و الذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل و القيم و يكتسبها الفرد من خلال التنشئة و عملها إشباع الجانب القيمي و الأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو و الأنا الأعلى و يحاول إشباعهما بشكل متوازن. (بوعطيط، 2006). يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالأنا القوية التي تسيطر على الهو و الأنا الأعلى و تحدث توازنا بينهما و بين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي صاحبها إلى الانحراف و عدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة و تكون بكبت الرغبات و الغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه و تؤدي إلى الاضطراب النفسي و سوء التوافق. (بوعطيط، 2006). يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة و خاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نمو غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر و القلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية و لكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق (بوعطيط، 2006).

ب. يونج : اعتقد يونج أن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية و أهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة . كما قرر أن الصحة النفسية و التوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية و ميولنا الانبساطية، كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تجبير الحياة و العالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير. (Lazarus, 1961).

ت. فروم : اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، و أن تكون مستقبلة للآخرين، ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل و الثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك. (مدحت، 1990).

ث. أدلر : أعطى أدلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو اقتصادية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد و تشعره بالنقص وعدم الأمن وعدم الكفاية، ومن أجل تعويض هذا النقص اعتمد أدلر أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي بالتالي تحقيق لذاته و يختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار

الاقتصاد فيكون رجل أعمال و البعض يختار العلم فيكون عالما و البعض الأدب و الفن... الخ، وهنا تلعب قدرات الفرد و إمكاناته الوراثية و المكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته. (زهرا، 1980).

4.4. النظرية الاجتماعية:

و يقر مريدوها أن هناك علاقة بين الثقافة و أنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمر بين اليابانيين و الأمريكيين، وكذلك ظهر اختلاف في الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين و بين الأمريكيين الأيرلنديين، و يوضح مريدو هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، و من أشهر علماء هذه النظرية: فيرز، دهام، هولنجهيد، ردليك، وغيرهم. (بوعطيط، 2006).

5.4. النظريات الإنسانية :

أ. روجرز: يشير روجرز إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذواتهم، و يقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، و ينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، و تتبعثر نظرا لافتقاد الفرد قبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر و الأسى و سوء التوافق. (بوعطيط، 2006).

ب. ماسلو: أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، و قام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي الإدراك الفعال للواقع، الشعور بالاعداوة تجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي و العلاقات الاجتماعية السوية... الخ. (بوعطيط، 2006).
ت. بيرلز: أكد بيرلز على أهمية التنظيم أو التوجيه و على أن يحيا الأفراد هنا و الآن دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات و تقبله، و التحرر النسبي من القواعد الخارجية، و أن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات و يتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين. (بوعطيط، 2006).

5. مظاهر التوافق المهني:

أجمع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين أساسين: الأول الرضا، والثاني الإرضاء.

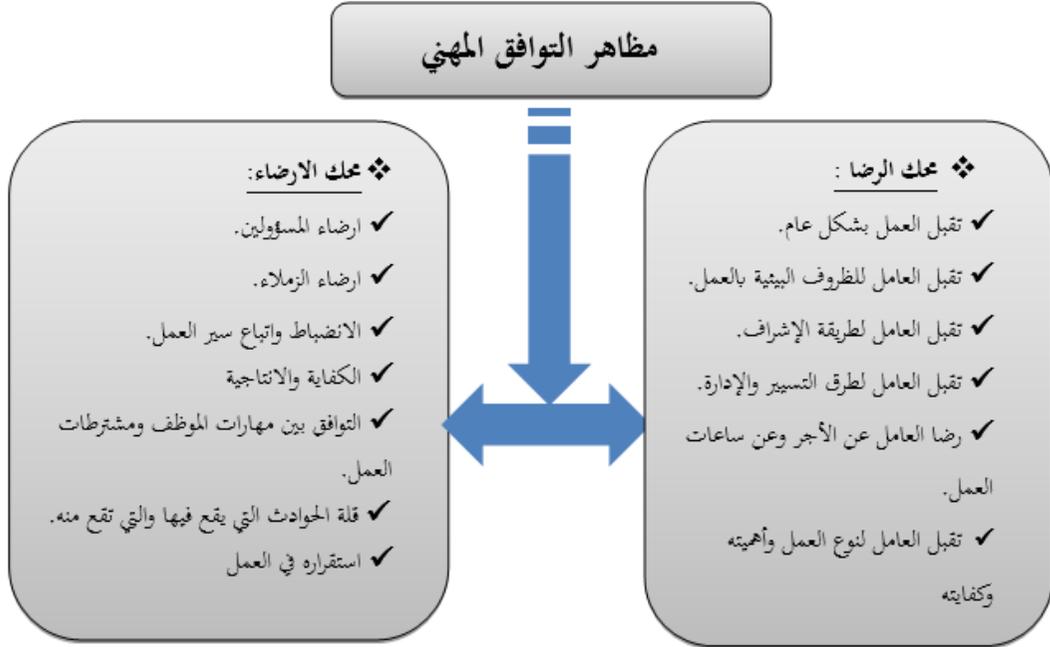
1.5. المحك الأول: الرضا عن العمل:

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون في مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على انه حالة انفعالية ايجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله.

2.5. المحك الثاني: الإرضاء

وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وكفائته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه و زملاؤه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها ، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره ومن الإصابات التي يتورط فيها ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل. (طه ، 2001). ويمكن تلخيص محكات التوافق المهني في المخطط التالي :

الشكل رقم (1) يوضح مظاهر التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحثين من مصادر متعددة

كما أضاف بعض العلماء والمختصين في هذا المجال بعض المحاكات على علاقة بالتوافق المهني منها : الروح المعنوية؛ اتجاهات العمل ودوافعهم؛ الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية. بالإضافة لما سبق فإنه:

- يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه ، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق و يلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام.
- عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى ، فالمحاكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحاكات نفسها من مهنة أخرى.
- يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، والتوافق خارج نطاق العمل، ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي والتدريب وغيرها، لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نفهم ناحية توافق مهني على حقيقتها.

- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، إتاحة وفرص الترقية.
- يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحركات السلوكية والحوادث أثناء العمل.

6. سوء التوافق المهني:

1.6 مفهوم سوء التوافق المهني :

يعرف على انه: "سوء التوافق المهني هو الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم ولظروفهم الشخصية أو كلاهما بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم عنها" (القاسم، 2001). كما يعرف على انه: "وسوء التوافق المهني شكل واحد من السلوك غير الملائم، أي حالة تستتجج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريبا ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى" (أبو النيل، 1985). ومن التعريفين يمكن اعتبار أن سوء التوافق المهني هو عدم ملائمة ظروف العمل للعامل أو عدم ملائمتها، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني لديه، وعدم رضا أصحاب العمل عنه.

2.6 أسباب سوء التوافق المهني:

إن سوء التوافق يعود للعديد من الأسباب منها :

- أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن و الحساسية الزائدة و الخوف و الإنهاك و القصور الإدراكي و الإكتثار من الأخطاء و الحوادث و التمرد و الإسراف في الشكوى.
- أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب و التوظيف و شخصيات المدربين و المشرفين و الرؤساء المحيطين به و سياسة الترقى و الأجر و عدم وجود تعليمات واضحة و كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء و الرؤوسين.
- أخرى تعود للبيئة تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة، و مرض أفراد العائلة، و سوء الحالة المالية و السكن البعيد و غير المناسب و الصراعات داخل الأسرة، و يلاحظ أن الشعور بالتعب و الملل، تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني و التي تؤدي إلى سوء التوافق و خاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة، حيث يتسبب التعب جسميا أو عضويا أو عقليا أو عصبيا أو حسيا و يمكن قياس تعب العامل من خلال كمية إنتاجية و نوعيته، أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف و ضعف الاحتكام به.
- يوجد سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي و العلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسات، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض، و نقص إحساسهم بالتعاون و هذا ما له أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل و مع الزملاء.

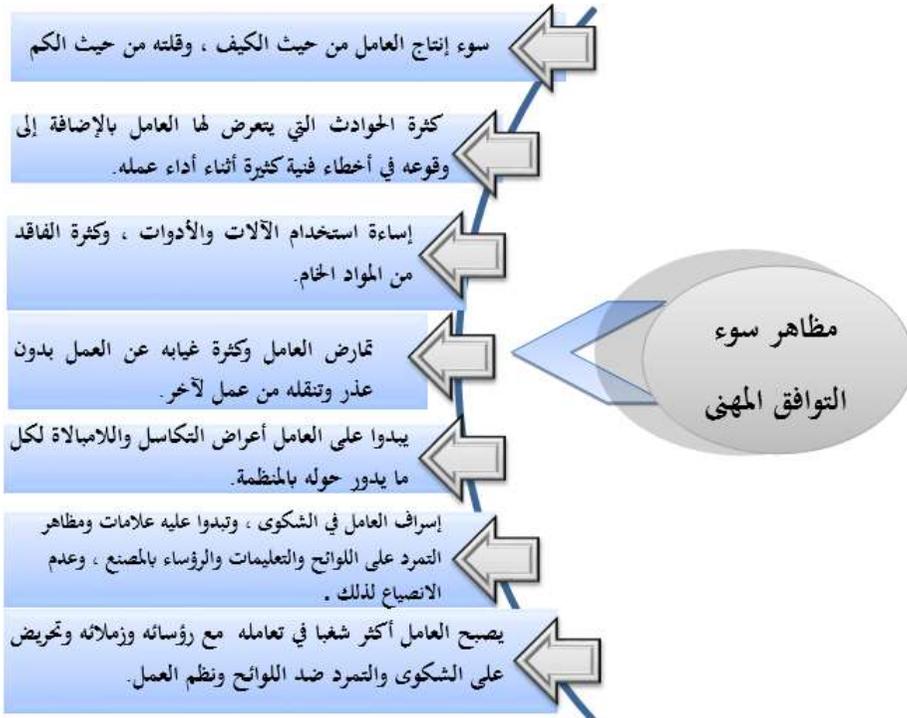
أما لندجرن ، (Lindgren، 1959) فإنه يبرز بعض عوامل التوافق المهني في قوله أن "هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل هما جو التسلسل و جو المنافسة فهذان الجوانب الإداريان

و الانفعاليان يمكنها أن يحدثا سوء التوافق في العمل." ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة و العمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم طاعة الأوامر بدون مناقشة و يكون الاهتمام منصب على النظام و الانضباط و ليس على التعبير الذاتي و الابتكار، مما يشعر العامل بالاستياء لأنه لا يستطيع إيصال شكواه للإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به أحد أو قد يشعر بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، و لكنه لا يستطيع أن يناقش مع أي مسؤول. أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون لنفس الهدف، و هذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن يعطيه دورا مهنيا و يتيح له فرصة لإحساس بالتوحد بالجماعة، و بأن يعمل صاحب العمل أو المدير على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها و بأن يدرك بان الحوافز التي تدفع هي معظمها انفعالية و نفسية أكثر منها اقتصادية. (مكناسي، 2007).

3.6. مظاهر سوء التوافق المهني:

ويمكن اختزال مظاهر سوء التوافق المهني في الشكل التالي :

الشكل رقم (02) يوضح مظاهر سوء التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحثين من مصادر متعددة

وغالبا ما ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ذاتية تعود إلى العامل ذاته ، كتنقص في كفاياته واستعداداته ومهاراته ، وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه ، أو لعدم تدريبه التدرج المناسب لأداء

العمل ، أو من اعتلال صحته النفسية ، وقد ينشأ سوء التوافق المهني أيضا من عيوب البيئة المادية والبيئة الاجتماعية. (مكناسي، 2007)

إن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عادة ما ترتبط بعضها ببعض الآخر ، وفي ذلك يرى كاي ، أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد ، وهكذا فإن العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوى أو الإصابات أو غيرها من السلوك غير المرغوب في العمل بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله ، وقد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تبدو مظاهر لسوء التوافق في العمل ، فالشخص سيئ التوافق لا يتغيب كثيرا فقط ، لكن يبدو أيضا أن تكون له إصابات أكثر ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفة النظام ، وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل. (مكناسي، 2007)

7. استراتيجيات تحقيق التوافق المهني:

من خلال ما سبق وفي ضوء معرفتنا لمحكات الشخصية السليمة و المتوافقة يتبادر إلى الذهن سؤال على جانب من الأهمية يتمثل في الكيفية المثلى التي تستطيع من خلالها المنظمة بصفة عامة و الإدارة بصفة خاصة تحقيق الصحة النفسية و التوافق المهني السليم لموظفيها على اختلاف مناصب عملهم ذلك أن الإدارة الواعية بأثر الصحة النفسية على الأداء تضع لنفسها خطة تحقق قدرًا كافيًا من الإشباع لحاجات الموظفين المختلفة و تحسين الجو الاجتماعي بينهم ، وفيما يلي الخطوط الرئيسية التي يجب أن تشملها مثل هذه الخطط: (مكناسي، 2007)

- العمل على تحقيق مشاعر الأمن و الطمأنينة بين الإدارة و العمال و ذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الإشاعات و تحسين وسائل الاتصال المختلفة.
- إنشاء الخدمات و توفير العلاج النفسي للعمال و معالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي يتمون إليها بالقدر المستطاع.
- العمل على تلافي و تخفيف العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل.
- العناية التامة بأساليب الاختيار المهني، ذلك إن العامل الكفء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل و الشعور بالرضا مما له من أثر حسن على نسب دوران العمل و الإجازات المرضية و الصحة النفسية بصفة عامة.
- خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية و ذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجمعي للعاملين بالمنظمة و معالجة المشكلات الجماعية أولا بأول.
- العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم و تدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بان لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل و أهمها : القدرات ودرجة الذكاء و الميول، و درجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.

- السعي المستمر لمعرفة اتجاهات و دوافع العاملين بالمنظمة.
 - تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة و أثرها على الإنتاج و التكاليف و حوادث العمل و تدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل.
- ومن جهته يعرض الدكتور السيد محمد خيرى تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي من شأنها تحقيق التوافق المهني المطلوب في العمل و هي بإيجاز:
- بالنسبة لعلاقة العامل بمهنته: اختيار العامل و توجيهه إلى المهنة التي تتوافق مع قدراته و ميوله مما يزيد من إنتاجيته و يحسن توافقه مع العمل ويجنبه الإحباطات و الخيبة و فقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة في عملية اختياره و توجيهه.
 - بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة: ينبغي أن تقوم الهيئات الإدارية للمؤسسة بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي ببعض العمال على اختلاف مستوياتهم و مناصبهم إلى سوء علاقاتهم بنظام المؤسسة ذلك انه يلجأ بعضهم إلى إرضاء نفسه عن طريق تزعم المتمردين و المشاغبين لإحداث اضطرابات داخل المؤسسة . (مكناسي، 2007،
 - بالنسبة لعلاقة العامل برؤسائه: يقع على عاتق المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحيحة بين الرئيس و المرؤوس لتحسين توافق العامل مهنيا ولقد لخص الميزات السلوكية التي تشبع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة و أهمها:
 - معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصيتهم.
 - تمثيلهم تمثيلا أميناً.
 - تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً.
 - اعتبار نفسه دائماً مثلاً يقتدي به.
 - إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً و تأنيباً.
 - إعطائهم فرصة كافية للتطور و النمو.
 - بالنسبة لعلاقة العامل بزملائه: إن المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد و خاصة الزملاء و ما يجمعه بهم من تفاعل مبني أساساً على الأخذ و العطاء، التعاون و المنافسة وكلما أمكننا الجمع بينهما و استخدامهما استخداماً يضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم توفير الصحة النفسية كما يمكننا أن نضيف ضرورة إنشاء النوادي و تشجيع النشاط الرياضي و الترفيهي و إقامة الرحلات و الحفلات الترفيهية مما يساعد على تحسين علاقات العمل بزملائه و يعمل على زيادة توافقه معهم.
 - بالنسبة لعلاقة العمل بظروف العمل: و يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة و تهوية و رطوبة والآلات، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل المناسبة يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله و زيادة تكيفه فيه.

○ بالنسبة لعلاقة العامل ببيئته خارج العمل: لا يعتبر العامل عضواً في مؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع أو النادي، وعليه فهو محتاج إلى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي، وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل من مكونات بيئته السابقة، فإننا نرفع مستوى توافقه و تكيفه المهني إلى أقصى حد ممكن و بالتالي نرفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير .

وفي ضوء ما سبق يتضح لنا جليا الأهمية التي يلعبها العمل و الحياة المهنية في تحقيق التوافق النفسي للفرد ، ونستطيع تحديد علاقات التوافق بالحياة المهنية في الأبعاد التالية :

- البعد الذاتي : ويتعلق بما يطلق عليه أصحاب علم النفس العمل تحليل العمل.
- البعد المتعلق بالعمل نفسه : من حيث طبيعته و الاختيار المهني و التوجيه المهني.
- البعد المتعلق بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل. (مكناسي، 2007).

ولتحقيق التوافق المهني يعرض (ليتارت ليفي) مبادئ ستة تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي:

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال.
- أن يؤدي العمل بمستقبل يرحوه العامل. (عويضة، 1996).

من خلال ما سبق يتبين لنا أن تحقيق التوافق المهني ليس من مهمة العامل وحده فقط، بل يستمد من العمال نفسه ومحيط العمل بالمنظمة، ومحيطه الاجتماعي، ويرجع الدور الأكبر للمنظمة في توفير الجو المناسب للعمال من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي وجدت من أجلها، وباعتبار العامل أو العنصر البشري أهم حلقة في التنظيم، وذلك بعدة طرق ووسائل مثل :

- تفعيل دور إدارة الموارد البشرية من خلال عمليات الاستقطاب والاختيار والتوجيه لتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب، ودور عمليات التدريب والتكوين في تحقيق التوافق المهني للعمال .
- دور عملية الاتصال العمودي والأفقي وتحسين علاقات العمل بين العمال فيما بينهم والعمال والمسؤولين.
- تفعيل دور المختص النفسي والاجتماعي بالمنظمة، للوقوف على أسباب سوء التوافق المهني لمعرفة وسائل وطرق تحقيق التوافق المهني، ومتابعة العامل حتى في ظروفه الشخصية والاجتماعية الخاصة.
- تفعيل أهم وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، ألا وهي وظيفة تحليل العمل، من خلال تحليل الوظائف بدقة لمعرفة ما تتطلبه الوظيفة من مواصفات فيزيقية وبيئية ومواصفات العامل النفسية والجسمية والعلمية.

- ويرى (طه، 2001) أنه عند تحسين توافق العامل المهني لجني الثمار التالية :
- زيادة الإنتاج من الناحيتين الكمية والكيفية ، في مؤسسة العمل خاصة والمجتمع عامة .
 - تحقيق توافق أفضل - من جميع الوجوه - للعامل في بيئة عمله ومع عناصرها المختلفة.
 - تحقيق توافق أفضل للعامل في بيئته خارج العمل أيضا ، لما هناك من تأثير وانعكاسات متبادلة بين التوافق في هاتين البيئتين ، وكلها - كما هو واضح - أهداف أساسية لعلم النفس الصناعي والتنظيمي .

الخاتمة:

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الموظف مع بيئة عمله ، حيث يسعى هذا الفرد العامل لتحقيق هذا النوع من التوافق ، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء وهذا من اجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج داخل المنظمة عموما ، وكلما توافرت شروط وظروف والعوامل المساعدة يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني .

• قائمة المراجع :

- ابن منظور، أبي الفضل جمال، (1993)، لسان العرب، بيروت، لبنان : دار الكتب العلمية.
- أبو النيل محمود السيد (1985) علم النفس الصناعي بحوث عربية و عالمية ، بيروت ، لبنان: دار النهضة العربية.
- أبو النيل، محمود السيد،(2005) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، ط 2 ، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- أنيس ، إبراهيم و آخرون ،(1972) ، المعجم الوسيط ، الجزء الأول ، ط2 ، القاهرة، مصر: دار المعارف.
- بن عمارة، سمية ،(2009)، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعانات في الجزائر.
- بوعطيط، سفيان ، (2006)، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
- حامد عبد السلام زهران، (1980) ، التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- حامد عبد السلام زهران، (1985) ، الصحة النفسية، القاهرة ، مصر: عالم الكتب.
- حشمت، حسن أحمد و باهي، مصطفى حسين،(2006) ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الأثرية : الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- رمضان القذافي ، (1994) ، سيكولوجية الإعاقة، الجامعة المفتوحة، طرابلس.

- عاشور، أحمد ، (1983) ، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التنظيمي، بيروت ، لبنان : دار النهضة العربية.
- عبد المعطي محمد، عساف، (1999) ، السلوك التنظيمي الإداري في المنظمات المعاصرة : دار زهران للنشر .
- عثمان، سعد محمد ، (2006) ، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية، الإسكندرية ، مصر : مؤسسة شباب الجامعة.
- عوض ،عباس محمود ، (1987)، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الاسكندرية ، مصر: دار المعرفة الجامعية .
- عويضة، كامل محمد محمد، (1996)، علم النفس الصناعي، بيروت ، لبنان : دار الكتب العلمية.
- فحجان ، سامي خليل، (2010) ، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- فرج عبد القادر، طه، (1988) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (الطبعة السادسة) ، القاهرة ، مصر: دار المعارف.
- القاسم، بديع محمود ،(2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان،الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- القرطي، عبد المطلب، (2003)، في الصحة النفسية، (الطبعة الثانية) ، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- كمال إبراهيم مرسي، (1988)، المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، الكويت : دار القلم للنشر والتوزيع.
- كمال الدسوقي، (1974)، علم النفس و دراسة التوافق، الجزء الثاني ، بيروت، لبنان : دار النهضة العربية.
- مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، (1990)، الصحة النفسية و التفوق الدراسي، القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- المشعان ، عويد السلطان، (1993) دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا، الكويت : دار القلم.
- مصطفى فهمي، (1997)، الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف ،(الطبعة الرابعة)، القاهرة ، مصر: مكتبة الخانجي.
- مكناسي، محمد،(2007)، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، جامعة منتوري ، قسنطينة.
- Christains Gruillavic (1991). Psychologique du Travail . Edition Nother 1991.
- Lazarus,R.S.(1961),Adjustment and Personality,McGraw-Hill,New york,1961.