

المحاضرة 08. التكيف المهني.

- العامل و العمل.
 - العوامل المؤثرة في سوء تكيف العامل
1. شروط العمل- التكوين الشخصي - العلاقات الإجتماعية.
- كيف تواجه الإدارة سوء تكيف لدى العامل (الإجراءات الوقائية - إجراءات الدعم و التقوية - الإجراءات العلمية- الإجراءات العلاجية).

العمل خاصية خاصة بالإنسان و هو ذات دوافع :

- العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الإنسان .
- العمل عبارة عن حلقة تواصل بالمجتمع ويجنب الإنسان البطالة.
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية والبدنية والعقلي.
- بالعمل يستطيع الفرد تحقيق ذاته وبلوغ طموحاته
- العمل واجب و حق شرعي في كل المجتمعات ومقدس في بعضها وعبادة في مجتمعات أخرى .
- بالعمل يمكن للإنسان أن يشعر بالسعادة.

1. العوامل المؤثرة في سوء التكيف العامل. يمكن حصرها في العوامل التالية :

1.1 شروط العمل: حسب karasek 1976 يوجد جانبان أساسيان يسهمان في جعل

العامل لا يشعر بحالة من الإرتياح و هو يؤدي عمله و هما؛ مطالب العمل الذي يتمثل في كل من العمل المتعب أو الزائد و الوقت المستعمل المفروض من قبل صاحب العمل) و أما المطلب الثاني فيتمثل في طبيعة الرقابة. و يضيف كل من Johnson, Hall et Theorell شرطا آخر هو حين لا يجد "الدعم الإجتماعي للعمل" أو الوظيفة. (Johnson & Hall, 1988; Johnson, Hall, & Theorell, 1989)

2.1: التكوين الشخصي. سوء التكيف مرتبط بحالة الإرهاق الناتج عوامل إنفعالية/ كما

يرتبط بوجود علاقات لامبالاة بين الشخص و عمله؛ كما توجد لدى الشخص العامل تقدير سلبي نحو الوظيفة التي يشغلها (Balducci, Schaufeli, & Fraccaroli, 2011).

3.1: العلاقات الإجتماعية . تعد سوء العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة أحد العوامل

البارزة في إنتاج سوء تكيف العمل، و أن المؤسسة حين يكون تشغيلها متماسكون متعاونون هذا سيجعل

من أداءهم جيد و يشعر العامل بحالة من الرضا عن العمل أما إذا كانت العلاقات يسودها حالة من الإضطرابات فإن العمال حينها يشعر بحالة من النفور النفسي و من ثم فهذا يدفعه إلى الرغبة في مغادرة المؤسسة و البحث عن بديل يشعر بحالة من الإرتياح ضمن سياق إجتماعي منتج لشروط التوافق و أشارت بعض الدراسات أن 03 عمال من 10 عمال راضون عن وظيفتهم (Cedefop, 2011b, 2013; Lewis, 2014).

2. مؤشرات سوء التكيف المهني: ثمة مؤشرات دالة على وجود حالات سوء التكيف المهني تعرض لها الباحثون في الصحة النفسية و في علم الإجتماع. و تتمثل فيما يلي:

1.2. الأخطاء و الحوادث: حيث تكثر أخطاء العامل سيء التكيف، و ينتج عن ذلك منتج غير مرغوب فيه من حيث الكم و الكيف [Jaques Le Plat ; 1977].

كما أن لكثرة الحوادث علاقة وثيقة بسوء تكيف العامل ، فالعمال الذين يعانون من حالة سوء التكيف كثيرا ما أرتبطت الحوادث التي تعرضوا إليها بسوء تكيفهم المهني.[فراج عز الدين جبروي بياتريس - عزة منى: بدون تاريخ - ص166].

2.2. التغيب، التمارض و التأخر: من مظاهر سوء تكيف العامل نجد ظاهرة التمارض و الغيابات المتكررة و دوران العمل (تنقله من مؤسسة إلى أخرى) ، بإضافة إلى تأخرات المتكررة و حتى تأخره في إنتاجه اليومي كما محدد في رزنامة إنتاج للمؤسسة. [Roger Mcailli - 1984]

3.2. عدم الرضا على المهنة: العامل الذي يعاني من سوء التكيف يكون كثير الشكوى و غير راضيا على ما يدور داخل المؤسسة و لا يشعر بالأريحية ضمن الدائرة التي يتواجد داخل المؤسسة ، فالفاعل الوجداني لديه متدنيا و مؤشر ذلك سوء علاقاته بينه و السلطة الإدارية و قد تمتد إلى باقي زملاءه.

4.2. قلة و رداءة المردود الإنتاجي: بحيث يلاحظ بشكل متكرر؛ أنّ العمال الذين يعانون من مشكلة سوء التكيف؛ أن لهم مشكلة بالنسبة للإنتاج ليس من حيث الكم فقط ؛ بل حتى من حيث الكيف.[فرج عبد القادر طه: 1980].

5.2. إتلاف ممتلكات المؤسسة و إلحاق الضرر بالآلات و الأجهزة:

لما تكون علاقة العامل سيئة مع البيئة المهنية ؛ فإنه غالبا ما تتموضع تلك العلاقة في شكل سلوكيات دالة على تلك العلاقة، كقيامه بالإساءة إلى تلك البيئة من خلال إلحاق الضرر بأجهزته و ممتلكاتها.

3. طرق و سبل تجويد صحة العامل النفسية (سوء التكيف المهني):

قد يتعرض العامل إلى وعكات على المستوى صحته النفسية. فيميل إلى الإنعزال و الكآبة، و قد تسيء علاقاته مع بيئته المهنية، ليتحول إلى شخص سيء المزاج ، هذا الأخير؛ قد يجره إلى إتخاذ قرارات تفسد علاقاته مع الأشخاص و حتى مع الأشياء. و لهذا نجد أن المختصين في الصحة المهنية بشكل عام و المختصون في علم النفس التنظيم و العمل قد تفتنوا إلى هذه المسألة، فراحوا في جملة من التدابير الوقائية من أجل وضع لمثل الحالات ، فأشاروا إلى مايلي من التدابير:

- إنشاء مصالح نفسية و إجتماعية تتكفل بالصحة النفسية للعامل.
- القيام بإختبارات تقنية نفسية عند المسابقات المهنية.
- إخضاع العمال إلى تدريبات دورية من ترقية ذواتهم و اداءهم المهني.
- تحسين الظروف الفيزيقية للعمل.
- تحليل العمل؛ فتحليل العمل أساس الموائمة المهنية و الهندسة البشرية و هي مرحلة سابقة لدراسة الفرد و تحليله، يتم فيها تحديد القدرات و السمات المشروطة حتى يتحقق التكيف المهني

و من أجل صحة نفسية أفضل للعامل ، إقترح شافير و شوبين وسائل ؛و المشار إليها في مؤلف (فرج عبد القادر طه 1980)؛ لتحسين الصحة النفسية للعامل و التي إن توفرت فإنها ستؤول بالضرورة إلى تكيفه مع وسطه المهني. إذ أشارا إلى ضرورة:

- تدبير خدمات إرشادية.
- تدبير إجراءات مناسبة عند إختيار الأفراد المهنيين و و توجيههم و إخضاعهم إلى التدريب.
- تنظيم الصناعية بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية، و تعترف بقيمة العمال كبشر.

نشاط : تطرق لمختلف نظريات النمو المهني التي ساهمت من معرفة أعمق لنمو المهني