

8- استراتيجيات تحقيق التوافق المهني للعاملين :

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل , يعرض الدكتور السيد محمد خير تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته , و بالتالي فإن العمل على تحسين توافق العامل و علاقاته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله . أما هذه العلاقات فهي :

علاقات العامل بحرفته - علاقة العامل بنظام المؤسسة - علاقة العامل بالرؤساء - علاقة العامل بزملائه - علاقة العامل بظروف العمل - علاقة العامل بآلات العمل - علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة

- علاقة العامل بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء و تهوية و رطوبة و نظام تتابع فترات العمل و الراحة.... الخ , فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسب من حيث الميول و الاستعدادات و السمات الانفعالية , وقد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل . و لكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحيح بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق و تحسينه . ولاشك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العمل عن عمله وزيادة توافقه فيه

- علاقة العامل بالرؤساء :

ينبغي على المؤسسة إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحية بين الرئيس والمرؤوس . ويلخص لنا أو برداهم Oberdahm نتيجة بحوث قام بها لهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية صحية بين المشرف و المرؤوسين و تشع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة

وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات الصناعية - فيما يلي :

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .
- تمثيلهم تمثيلا أمنيا لدى الهيئات العليا .
- تطبيق قوانين الشركة و لوائحها عليهم تطبيقا مرنا .
- اعتبار نفسه دائما مثلا يحتذى . - إخلاصه في إرشادهم تشجيعا و تأنيبا .
- إعطائهم فرصة كافية لنمو و التقدم مهنيا و معاونتهم على التحسن .
- دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعامل المناسب .
- تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصهم لهم و العدل و الرحمة في معاملاتهم .
- إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء

- علاقة العامل بزملائه :

لا يكشف التوافق المهني عن نفسه في أداء العمل فحسب، بل وفي نظام العلاقات الشخصية التي تكتنف حياة العامل، ولا شك أن موقف العمل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الإخوة بالنسبة للفرد. ويلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل مؤسسة العمل ، هما (التعاون و المنافسة) ، وتلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني استخداما صريحا أو ضمنيا .

ومما تقدم يمكن القول أن علاقة العامل بزملائه إنما هي عامل هام و فعال في تحقيق التوافق ، ذلك أدعى إلى تحقيق التوافق بينهم و التآلف ورفع كفاءتهم الإنتاجية ذلك أن موقف العمل و العناصر

المشكلة للعلاقات الإنسانية فيه ذات أثر بالغ على الصحة النفسية للعامل ، فإن سادت في هذا الجو العلاقات الودودة الحليمة ساعد هذا على تحقيق التوافق

- علاقة العامل بنظام المؤسسة :

إن العامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة ، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم ، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل فيه هو ويرضي اعتبره لذاته ، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالتها