

محاضرة رقم (03) الموائمة بين الفرد و المهنة :

تعريف الموائمة المهنية:

تعريف (سلامة غباري) 1991، يرى أن الموائمة المهنية هي: "التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية أو مع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه و عديم الشكوى في الحياة وهذا ما يساعده على الإنتاج كما و كيفا.

- كما عرفها (إبراهيم شوقي عبد الحميد) 1998 ، بأنها: " تلك العملية التي يسلك بها الفرد و يتفاعل و ينسجم بها مع بيئة العمل، من خلال مجموعة فريدة من قدراته و حاجاته".

يرى (عبد الحميد محمد الشاذلي) إن الموائمة المهنية: "تتضمن الرضا عن العمل و رضا الآخرين تجاهه، و يتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن اقتناع شخصي و القدرة عليها و الاستعداد لها علما و تدريباً، والدخول فيها و في الصلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج و الشعور بالنجاح و العلاقات الحسنة مع الرؤساء و الزملاء و التغلب على المشكلات، و لا ينبغي أن نتصور التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط.

يعرف (عباس محمود عوض) 2006 ، الموائمة المهنية بأنها: عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية المادية و الاجتماعية. وللمحافظة على هذا التلاؤم ينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل إنما تعني أن يتكيف للآلة و لروتين العمل و لزملائه و لمزاج رئيسه و للظروف الفيزيائية التي تحيط به، و أن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه أداءاً مرضياً، ليست في ذاتها ضماناً لقبوله من زملائه أو ترقيته من رئيسه.

والموائمة المهنية: هي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي إلحاق الفرد بالمهنة أو بجموعة من المهن التي تناسب قدراته على نحو يزيد من زيادة احتمال نجاحه فيها، وتوافقه معها.

وترتكز الموائمة المهنية إلى:

- تحليل العمل.

- تحليل الفرد.

- الموائمة بين العمل والفرد.
- أ- فبالنسبة لتحليل العمل: إن الخطوة الأولى في أي برنامج منظم للمماثلة بين العامل والعمل، هي المعرفة الدقيقة الشاملة بالأعمال والمهن المختلفة وبالواجبات التي يقوم بها العامل في كل منها وبالظروف التي يؤدي فيها العامل هذه الواجبات، وبالشروط والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في العامل، حتى يستطيع أداء عمله بنجاح.
- لذا فإن تحليل العمل هو المصدر الأساسي للحصول على المعلومات ويعني تحليل العمل الدراسة الدقيقة لجميع الحقائق والواجبات المختلفة التي يؤديها العامل والظروف التي يؤدي فيها العمل والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في العامل لكي ينجح في عمله. إنها الطريقة الشاملة والمباشرة للحصول على الحقائق الصحيحة عن الأعمال.
- وفي مجال الموائمة المهنية يفيد تحليل العمل في الحصول على الحقائق الصحيحة عن الأعمال، وفي تنظيم برامج التدريب التي يتلقاها العمال للإلتحاق بالعمل أو الترقية، أو الاختيار الوظيفي، والبرامج التي تهدف إلى حسن توافق العاملين مع زملائهم وزيادة كفاءتهم المهنية وحسن التفاهم بينهم وبين الإدارة.
- يتضمن تحليل العمل بيانات متعددة تساعد في تكوين صورة عن العمل ومتطلباته ومن هذه البيانات:
- تعريف عام بالعمل.
- تفاصيل واجبات العمل وكيفية أدائه ولماذا يؤدي.
- تفاصيل واجبات العمل الدورية.
- تفاصيل الواجبات العارضة التي يتطلب العمل القيام بها كنتيجة لموقف غير متوقع ينشأ أثناء مزاوله العامل لعمله.
- المتطلبات اللازمة لأداء العمل: كالتعليم و المعرفة والمعلومات المهنية والتدريب اللازم للعامل ومدته والمهارات المكتسبة نتيجة ذلك التدريب- الأدوات و الآلات والأجهزة والمواد المستخدمة- المهارة والدقة اللازمة لأداء العمل ودرجتها- السمات الشخصية التي يتطلبها العمل- الميول المهنية التي يتطلبها العمل- الاستعدادات والقدرات التي يتطلبها العمل- النشاط البدني الذي يتطلبه العمل-

نواحي القصور التي تمنع صاحبها من مزاولة هذا العمل - المسؤولية - العلاقة بالأعمال الأخرى وبالمشرفين.

- ظروف العمل: كمكان العمل - مخاطر العمل - الأمراض المهنية التي تصيب العامل - مواعيد العمل.

-ب- تحليل الفرد: يقصد به قياس وتقدير خصائص الفرد الجسمية والعقلية والشخصية، للوقوف على مدى صلاحيته لأداء عمل معين. وتستخدم وسائل متعددة لتقدير تلك الخصائص، مثل بيانات طلب الإلتحاق والبيانات المسجلة بملفات سابقة للفرد والمقابلة الشخصية والاختبارات الشخصية. ومن بين الخصائص المهمة التي تخضع للتقدير في عملية تحليل الفرد: الخصائص الجسمية - الخصائص العقلية - المهارات الحسية والحركية - الخصائص الإنفعالية - الخلفية التحصيلية والمعرفية.

• أي أن عملية تحليل العمل تتضمن: تحديد دقيق للعمل - وصف واجبات العمل وظروفه وصفا دقيقا وتاما - الشروط والمؤهلات التي يقتضي العمل توافرها في العامل لأداء عمله بنجاح. وعملية الفرد تتضمن: الخصائص الفيزيائية للفرد و الخصائص السيكولوجية و تاريخ الفرد السابق وتأهيله العلمي والعملية.

-ج- بعد أن يتم جمع البيانات عن الفرد، لا بد من مقارنة هذه البيانات بالمتطلبات اللازمة للنجاح في العمل، والمستمدة من تحليل العمل، وتعرف هذه العملية بالموائمة المهنية بين الفرد والعمل.

أسس الموائمة المهنية: هناك جملة من الأسس التي يتطلب توفرها لتحقيق الموائمة المهنية لدى الأفراد تتمثل فيما يلي:

الميول: يعتبر الميل استجابة الفرد استجابة سلبية أو إيجابية نحو فكرة ما، وهو يعد أحد جوانب الشخصية التي تم الاهتمام بها، حيث يعد الفرد العامل الأكثر رضا عن عمله و الأكثر سعادة في حياته وفي مجال عمله أو خارجه هو الذي يعمل في مهنة تتفق مع ميولاته.

الاستعدادات و القدرات: حيث أن النجاح في العمل يعتمد أساسا على استعدادات الفرد وقدراته للقيام بأي عمل من الأعمال، فالقدرة هي القوة الفعلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الفرد العامل عن

طريق التدريب والتعلم، فبالاستعداد والقدرة والتدريب يصل الفرد إلى المهارة على أداء الأعمال بدقة و التكيف مع الظروف المتغيرة، وكذلك تحقيق الكفاية التي تتطلبها المهنة بسهولة وبدون عناء.

سمات الشخصية: هي ذلك الكل المركب من الأساليب السلوكية و الإدراكية المعقدة التنظيم، التي تميز كل فرد عن غيره من الآخرين و خصوصا في المواقف الاجتماعية، فسمات الشخصية لها أثر في تكيف الفرد تكيفا يدعوه إلى الاستمرار في العمل والكفاءة فيه، أو التأخر في نموه المهني نتيجة لعوامل الإحباط و الكبت والصراع و الانطواء.... فمزاج الفرد يعتبر من المقومات الهامة لشخصيته.

التوجيه والاختيار المهني: يستهدف التوجيه المهني الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصا معينا، أما الاختيار المهني يستهدف انتقاء أحسن الأشخاص لعمل معين، وفي كل من التوجيه المهني و الاختيار المهني يتخذ تطبيق علم النفس طرقا فنية للقيام بهما تتمثل في:

- العمل على تحسين طرق تحليل المهن.
- إعداد أحسن الوسائل الفنية لتحليل الأفراد.
- وضع الطرق السليمة لتكامل البيانات الخاصة بالمهن مع البيانات الخاصة بالأفراد بغية تحقيق التوافق الطيب بين مقتضيات العمل و صفات الفرد ومؤهلاته.

بالإضافة إلى ذلك هناك شروط تعبر عن المتطلبات النفسية للعامل يجب توفرها والمتمثلة في:

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي و المعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعامل.
- أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني: من أهم المبادئ الرئيسية في علم النفس العمل والتنظيم هي وضع العامل المناسب في العمل المناسب، ولأجل تحقيق هذا المطلب يجب أن تتوفر عدة عوامل من بينها مايلي:

العوامل الشخصية:

الجسدية: من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله هي صحته الجسمية، إذ باستطاعة الفرد الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح حيث يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدرة

مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها.

النفسية:

الروح المعنوية: تعتبر الروح المعنوية نتاج جماعي لتفاعل مجموعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف. وهنا يقترب مفهوم الروح المعنوية من الروح الجماعية، بحيث تكون أهداف أفراد الجماعة واحدة ينشطون جميعا بقصد تحقيقها، كما أن الروح المعنوية العالية ترتبط بالرضا عن العمل، وعلى الرغم من أن الرضا عن العمل حالة فردية تخص كل عامل لوحده، والروح المعنوية هي مفهوم عام يصف حالة الجماعة، فإنه يمكن القول أن الروح المعنوية العالية للجماعة تؤثر على الإنتاجية في المؤسسة وتؤثر على شعور كل فرد من أفراد هذه الجماعة بالرضا عن العمل و التوافق في عمله.

الدافعية: وهي محركات للسلوك الإنساني أو هي الطاقة الدافعة للعمل، ولأن الدوافع هي محركات السلوك، فإنه كلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة كلما كان ذلك مرتبطا بتوافقهم المهني. بل أن العمل في ذاته فيه إشباع لحاجة العامل إلى إثبات الذات وشعوره بالإنجازية وبأنه شخص منتج وفعال فإذا كانت دافعية العامل نحو العمل دافعية إيجابية فإن ذلك يؤدي إلى توافقه المهني.

الراحة النفسية: ليس معنى الراحة النفسية أن يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة أوفي 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 ترضاها نفسه وبقراها المجتمع.

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.

العوامل المرتبطة ببيئة العمل:

المناخ التنظيمي: يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية المنظمة أو المؤسسة، ويشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل أثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهه نحو عمله ونحو المنظمة أو المؤسسة نفسها، كما تحدد مستوى رضاه ومستوى أدائه.

طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة: ترتبط طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة بوضوح الدور الذي سيؤدي به العامل وطبيعة نشاط العمل، والمسؤولية المنتظرة منه، وفرص الترقية، وتحديد مساره المهني، فوضوح طبيعة

العمل ومحتوى الوظيفة تزيد من درجة تقبل الفرد لمهنته وتكيفه معها عكس الأدوار الغامضة التي تزيد من خلق الصراع النفسي داخل الفرد وعدم تقبله وفهمه لمساره المهني مما يزيد من درجة ارتفاع الضغط النفسي لديه.

الظروف الفيزيائية: تلعب الظروف الفيزيائية للعمل كالتهووية و الإضاءة والضجيج والبرودة، ونوعية الآلات المستخدمة دورا كبيرا في التأثير على صحة العامل سواء النفسية أو الجسدية والرفع من مستواه الإنتاجي، إذ أن الظروف الفيزيائية الجيدة تقلل من مجهود العامل وتعبه وتحقق له الراحة والأمان والكفاية الإنتاجية وترفع من درجة رضاه عن عمله.

علاقات العمل السائدة في المنظمة: تعرف العلاقات الإنسانية بأنها: السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد في التنظيم الإداري، وتقدير مواهبه، وعلى الاحترام المتبادل بين الأفراد فيما بينهم ومع رئيسهم أو المسؤول عنهم، وعلى حسن النية نحو الآخرين، وعلى الإيمان العميق بانتماء الفرد إلى الجماعة التي يعمل فيها.

فالعلاقات الإنسانية تعمل على تنمية روح التعاون بين الأفراد والمجموعات في محيط العمل وتحفزهم على الإنتاج، كما أنها تمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية وتحقيق أهداف المنظمة.

الحوافز: تعرف بأنها: "فرص ووسائل توفرها إدارة المنظمة أمام الأفراد العاملين لتثير بها رغباتهم وتخلق لديهم الدافع من أجل السعي للحصول عليها عن طريق العمل والسلوك السليم، وذلك من أجل إشباع حاجاتهم".

وتتنوع الحوافز بين المادية والمعنوية، فالمادية تتمثل في الأجر، الترقية، المكافآت والعلاوات، ساعات العمل، أوقات الراحة، والمشاركة في الأرباح. أما المعنوية فتتمثل في ضمان العمل، والاستقرار الوظيفي، المساهمة في اتخاذ القرارات، منح شهادات الامتياز والتقدير، وتوفير رحلات استثنائية، العدالة في توزيع المهام، تحسين العلاقات والثقة بين جميع مستويات أفراد المنظمة، الاعتراف بأهمية دور كل فرد في المنظمة...، وغيرها من الحوافز المادية والمعنوية التي تتبعها الإدارة لبناء جسر من الثقة والتواصل بينها وبين أفراد منظماتها من أجل توجيه سلوكهم إيجابيا وتحسين أدائهم مما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة.

نمط الإشراف : يمثل الإشراف العنصر المحرك للعمل داخل المنظمات، وهو عامل أساسي في تنفيذ سياسة المؤسسة، والمشرف هو العنصر الدينامي الفعال الذي يخلق مناخا للعمل يتفق مع شخصيته وأساليبه الخاصة.

وقد أشارت مختلف الدراسات والأبحاث التي أجريت سواءا بجامعة (متشجن) والتي أجريت بجامعة (أوهايو) إلى تلك العلاقة الوثيقة بين كل نمط من السلوك الإشرافي (الفوضوي، الأوتوقراطي، الديمقراطي) والرضا الوظيفي للعمال، وتمخضت عنهما حقيقة هامة مفادها أنه لا توجد طبيعة واحدة أو أسلوبا واحدا للإشراف الناجح، ولكن المشرف الناجح هو الذي يستطيع أن يثير دوافع العمال الكامنة نحو العمل، وأن يوجه هذه الدوافع لتحقيق الأهداف المشتركة، وعليه فكلما زاد اهتمامه بهم، وعاملهم بتفهم وفق مبادئ إنسانية تخلو من الأساليب التسلطية، ارتفع شعورهم بالرضا، وعكس هذا السلوك يؤدي إلى تدهور الحالة النفسية للعامل، وانخفاض مستوى رضاه وبالتالي انخفاض إنتاجيته.

العوامل البيئية:

المستوى الاجتماعي والثقافي: تؤثر طبيعة المجتمعات على أفرادها من خلال ظروفهم الاجتماعية والثقافية، مما يظهر اختلافهم عن بعضهم البعض. وينجر الأخذ بالفئات أو الطبقات الاجتماعية كما هي موجودة في واقع بعض المجتمعات إلى ظهور بعض المظاهر السلوكية الغالبة فيها والتقيد بمجموعة من القيم وأنماط السلوك التي تسودها، وقد يكون هذا الوضع نفسه عاملا في سوء التكيف لدى الفرد حين يجتمع مع أفراد فئة أخرى أو حين يسعى إلى الخروج من طبقة إلى أخرى دون أن تكون لديه الشروط الكافية واللازمة لذلك.

نظرة المجتمع: فنظرة المجتمع للعامل ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع بمؤسساته ونظمه من أوضاع وقيم، يعكس تأثيره إيجابا وسلبا على اندماجه وتكامله مع مهنته، لأن ما هو موجود خارج الإنسان يؤثر فيما هو موجود بداخله.

الحياة العائلية: فظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أكبر العوامل العامة خارج بيئة العمل والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشة أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة.