

المحاضرة السابعة: سوء التكيف المهني

1- مفهوم سوء التكيف المهني: يعرف سوء التكيف المهني بعجز الفرد عن التكيف السليم لظروف العمل المادية أو الاجتماعية أو لكليهما معا، بما يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنه منهما.

ويعرف ا على انه حالة عجز من جانب الفرد أو فشله في تحقيق حلا مناسبة لمشاكله وإرضاء موقفا لحاجاته، ومن ثم بدرجة مرضية ، وبظهر سوء التوافق بمظاهر متعددة ودرجات تختلف شدة وعنفا وإزمانا واستعصاء على الإصلاح والعلاج، وقد يكون في صورة انحراف يظهر عليه.

2- مظاهر سوء التكيف المهني :لسوء التكيف المهني مظاهر عديدة نذكر

منها:

- عدم كفاية الإنتاج كما وكيفا.
- ضعف الرضا الوظيفي.
- الإكثار من حوادث العمل ومن الأخطاء.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات المرتبطة بالعمل.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر أو دون عذر.
- الانتقال من عمل إلى آخر وعدم المكوث في نفس العمل لفترة طويلة.
- التكاثر وعدم الاهتمام بالعمل وبالإنتاج.
- كثرة الشكوى والتمرد أو المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء وتحريضهم على الشكوى والتمرد ضد لوائح وقوانين العمل.

3- العوامل المسؤولة عن سوء التوافق المهني: يرجع ا سوء التكيف المهني

لدى العامل إلى مجموعة من العوامل أهمها:

1.3 - عوامل حضارية وتكنولوجية: إن التغيرات الحضارية والتطورات

التكنولوجية تؤثر في التكيف المهني للعامل ، فقد تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتأرجح بين الأمل واليأس كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخفق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها .

2.3 - عوامل شخصية تتعلق بالعامل: السمات الشخصية، الحالة الصحية،

الحالة النفسية والمزاجية.

3.3 - عوامل تتعلق بالعمل: الرتبة في العمل، عدم التوافق بين العمل

وقدرات واستعدادات العامل، ضعف العلاقات بين العاملين وضعف إحساسهم بالتعاون،

4-أساليب تحسين التكيف المهني :

1.4 - وضع العامل المناسب في المكان المناسب: وذلك من خلال عملية الاختيار

والتوجيه المهني التي لا بد أن تراعي قدرات الفرد واستعدادا وميوله مما يجعله محبا لمهنته وتمسكا بها ، باذلا أقصى جهد لتطوير أدائه وتحقيق أفضل النتائج بما يعود بالنفع عليه وعلى المنظمة

2.4 - تقوية علاقة العامل بمؤسسته: إن وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات

العاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم من شأنه أن يقوي العلاقة بين العامل ومؤسسته منظمة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية لدراسة مشكلات العاملين والبحث عن أسباب الضغوط لديهم، وكذا البحث في العلاقة بين ا ومهنته والمتغيرات التي تؤثر في تقبله أو رفضه للمهنة.

3.4 - تقوية العلاقة بين العامل ومشرفيه.

4.4 - تقوية العلاقة بين العامل وزملائه.

5.4- خلق موائمة بين العامل والآلة.

6.4- تحسين الأجور والحوافز المادية.

7.4- إقامة نظام ترقية فعال وعادل.

8.4- المساعدة في حل المشكلات الاجتماعية للعامل (مشاكل عائلية، مشكل السكن

(...)