

المحاضرة (10): سوء التكيف المهني

1. مفهوم سوء التكيف المهني: يمثل سوء التكيف المهني الوجه السلبي لعملية التكيف، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو لهما جميعا بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم عنها

ويعرف سوء التكيف المهني بأنه: عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية، الأمر الذي يجعله غير راض عن عمله وغير مرضي عنه، وبأنه فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظرا لظروف داخلية نابعة من الفرد (وعلى اعتبار أن التكيف المهني يستدل عليه بعامل الرضا والإرضاء، فإنه في حالة عدم رضا العامل وإرضاءه قد ينتج عنه سوء تكيف مهني، وقد ينتج أيضا عن ظروف العمل التي لا تحتتمل من تعب أو تكرار أو طبيعة العمل أو غيرها من الأسباب

2. مظاهر سوء التكيف المهني: إن المظاهر المختلفة لسوء التكيف المهني عادة ما يرتبط بعضها ببعض الآخر، وفي ذلك يرى "كاي" أن سوء التكيف ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد. وهكذا فإن العامل سيء التكيف قد لا يحدد مظاهر سوء تكيفه في الغياب أو الشكاوي أو الإصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل، بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله. وقد عكست بعض الدراسات مظاهر سوء التكيف المهني لدى العاملين في المهن المختلفة، وفيما يلي نتطرق لمظاهر سوء التكيف المهني لدى الموظفين:

1. كثرة التغيب والتمارض عن العمل بعذر وبدون عذر، والتقلب من عمل لآخر.
2. سوء الإنتاج من ناحية الكيف، وقلته من ناحية الكم.
3. الإكثار من الأخطاء الفنية والإدارية أثناء العمل.
4. اللامبالاة والتكاسل، والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، واضطراب العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء، وعدم الإنصياع أو الإلتزام بالتعليمات المتعلقة بالعمل.
5. كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء
6. الأمراض النفسية منها القلق والوسواس والشكوك والأفكار...
7. ويرى "إليكزيس" أن العداوة والخصومة وحب الانتقام والاتجاهات المضادة للمجتمع يجعل إقبال الموظف على العمل بفتور، وتكون روحه المعنوية هابطة فاقدا للحماس ولا يدرك ذاته
3. العوامل المؤثرة في سوء تكيف العامل: هناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التكيف المهني لدى العاملين، ومن أهمها ما يأتي:

1. أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإرهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى

2. أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤسين .

3. أسباب تعود للبيئة تتعلق بظروف البيت غير الملائمة، ومرض أحد أفراد العائلة، وسوء الحالة المالية والسكن البعيد غير المناسب، والصراعات داخل الأسرة

هذا ويرى "شافر وشوبين" أن سوء التكيف المهني ينبع من مصادر متعددة، وعوامل أساسية، فكثير من السخط على العمل ينتج عن أجور منخفضة انخفاضاً شديداً، ومن ظروف عمل لا تحتمل، ومن التعب، ومن التكرار والرتابة في العمل. كما أن نقص القدرة من جانب العامل على الوفاء بمتطلبات العمل واحتياجاته تعد أيضاً مسؤولة عن نسبة من عدم الرضا ومن ترك العمل إلى غيره. كما يضيفان سببا آخر لسوء التكيف المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة الصناعية الحديثة حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض ونقص التعاون، ومن ثم يكونون غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم، وغير أكفاء في الإنتاج. ويزيدان على ذلك أن سبب عدم الرضا المهني ربما لا يكون أساساً راجعاً إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء تكيف شخصي عام كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل فيأتي بها إلى موقف العمل. كما أن هناك سببا عاما لصعوبات التكيف المهني هو توافر ردود أفعال نفسية تجاه السلطة، فإذا لم يحقق الفرد تكيفا ناضجا مع والده، فإنه عن طريق التعميم سوف يستجيب لممثلي السلطة كالمشرفين والرؤساء باستجابات غير متوافقة تتسلسل من الخوف إلى التمرد (عبد القادر طه، 1988: ص 61-62)

طرق وأساليب تحسين التكيف المهني: من بين أهم طرق وأساليب تحسين التكيف المهني نذكر:

1- الإختيار والتوجيه وفق أسس علمية: وذلك بوضع العامل المناسب في المكان المناسب.

2- تقبل العامل لمهنته: لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا اختار ما يناسبه ويناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته

3- العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة .

4. ديناميات التكيف النفسي والمهني: حيث تعتمد على خلق انسجام بين العامل وعمله هذا الأخير الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء والمشرفين وعليه فإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنياً للعامل فعلىنا تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.

5- تقوية علاقة العامل بزملائه- .

6. خلق الموائمة بين العامل والآلة.

7- تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل

في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالعاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم وقد اقترح "شوبن وشافير" ثلاثة وسائل أساسية يمكن أن تؤدي إلى تحسين الصحة النفسية، أو بمعنى آخر التكيف النفسي للعامل وهي :

1-تدبير خدمات الإرشاد

2- تدبير إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم

3- الارتقاء بالقيم الإنسانية والإعتراف بقيمة العمال كبشر

المراجع

مخلوف، ياسمينة.(2023).أهمية الصحة النفسية والتكيف المهني للعامل، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية،03(04)،123-145.

بومجان نادية.(2020/2019). مطبوعة بيداغوجية في مقياس التكيف المدرسي والمهني، السنة الثالثة ارشاد وتوجيه، جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر