

المحاضرة رقم (10). نظريات التكيف المرني (تابع)

❖ سلم الحاجات A.Maslow (The Need Hierarchy Theory)

حسب هذه النظرية؛ الحاجات مرتبة، أن إشباع الحاجات تكون بشكل ترتيبي تصاعدي. وهي كالتالي:



يرى النفسانيون أن هذه الحاجات وإشباعها لها أهمية تمثل فيما يلي :

- أ. بالنسبة للحاجات الفيزيولوجية و البيولوجية: وهي تشير للتوازن و للبقاء إشباعها تجعل الشخص ينتقل إلى المستوى الثاني من الحاجات وفي حالة عدم إشباع فالشخص لا يمكنه الانتقال إلى المستوى الثاني.
 - ب. بالنسبة للحاجة إلى الأمن: الشخص بعد أن أشبع المستوى الأول، يبدأ بالتحرك في إتجاه البحث عن الحماية.
 - ت. تمنح حاجات التقدير والاحترام إدارة المنظمة مجال واسعا لخلق بيئة تنظيمية تعمل على إشباع هذه الحاجات وهذه الحاجات غير محدودة الإشباع ومن ناحية تنظيمية يعتمد إشباعها بشكل أساسي على السياسات الإدارية والسلوك القيادي وهذه الحاجات تظهر عند المديرين أقوى مما لدى المرؤوسين لذلك تعطى أهمية في مجال حفز الإداريين
 - ث. الحاجة إلى المعرفة: في المؤسسة لا بد ما الإدارة إخضاع العامل (الشخص) إلى التدريب والتكوين لمواكبة التغيرات والتحولات الصناعية والتكنولوجية وهذا بالتكوين المستمر.
 - ج. الحاجة إلى الإنجاز أو تأكيد الذات L'accomplissement وهي تمثل الحاجة إلى إدراك إمكانية تطور وتقدم الفرد إلى أقصى درجة إذ لا يتم إشباع هذه الحاجة بالكامل، وهي تمثل الطموح وهي مهمة إلى أولئك الذين تمكنوا إشباع باقي الحاجات في سلم ماسلو بدرجة مقبولة.
- هل كل الناس يمكنها تحقيق هذه المستويات من الحاجات؟
- أشارت دراسات أخرى إلى أن تطبيق نظرية ماسلو والإختلاف في ترتيب الحاجات مرهون بالعوامل البيئية و الإختلافات الثقافية (العميان ، 2005)

يرى ادوين لوك : عندما يمتلك الشخص العامل القدرة على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل شخص على حده ؛ وكلما تمكن العامل من توفير العوائد ذات القيمة للفرد كان العامل راضيا عن عمله، وهذا العوائد التي يرغب فيها هي متضمنة في سلم الحاجات لماسلو Maslow وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يولد من عوائد يري أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو عليه أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية والأمان وأي عوائد يراها مناسبة (مامر، 2003)

فالرضا عن العمل هو نتيجة لحصول الشخص على ما يرغب فيه، وقد أيدت نتائج الأبحاث هذا الرأي، فكلما زاد التباعد بين ما هو قائم بالفعل، وبين رغبات الفرد المتعلقة بالجوانب المختلفة لعملهم مثل: الدفع، الترقية، شعر الفرد بالإستياء أو عدم الرضا عن العمل، وتكون هذه العلاقة أكبر بالنسبة لهؤلاء الأفراد الذين يعطون لهؤلاء الأفراد أهمية أكبر لهذا الجانب المعين. ومن أهم المضامين التطبيقية لنظرية القيمة هو جذبها بجوانب العمل التي تحتاج إلى التغيير لكي يتحقق الرضا عن العمل خاصة، إن النظرية اقترحت احتمال اختلاف هذه الجوانب باختلاف الأفراد أيضا وفقا لمدخل القيمة، فإنه من أكثر الطرق فعالية لتحقيق رضا الأفراد عن عملهم هو البحث واكتشاف ماذا يريد الأفراد من عملهم ومحاولة توفير هذه الرغبات بقدر المستطاع (حسن، 2003).