

المحاضرة رقم 11 : نظرية التكيف المهني (تابع)

❖ نظرية النمو المهني: (D.E.Super)

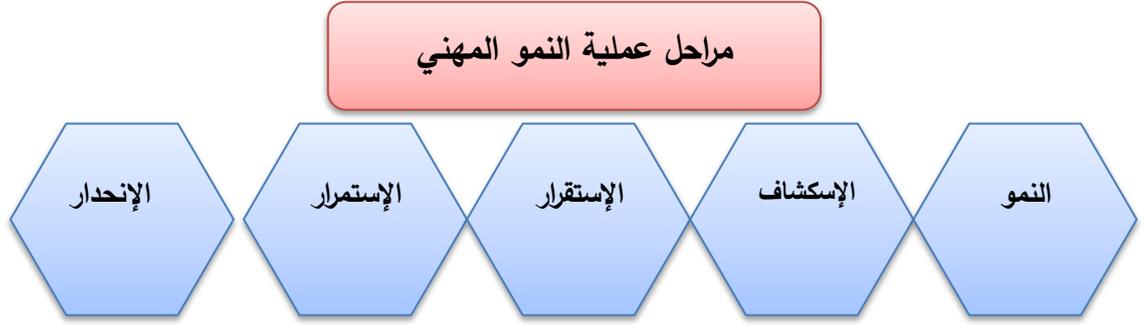
إن مفهوم الذات يتطور بتطور الشخص عقليا و جسميا و نفسيا و و يتطور بتفاعله مع الآخرين وعندما يصل الشخص إلى مستوى النضج يبدأ في إختبار ذاته بعدة طرق، مهنيا وأكاديميا من خلال ملاحظته وإدراكه للتطور الحاصل الذي يقوده إلى إتخاذ قرارات تتعلق بالتعلّم والعمل، وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، وفي الوقت التي تظهر فيه عملية التمييز بين الذات والآخرين، يبدأ الفرد بتحديد هويته وبتطوير صورة عن ذاته.

كما أشار سوبر إلى دور القدرات و الميول في تحقيق النجاح والرضا في عدة وظائف، منوها إلى مسألة الفروق الفردية؛ إذ يرى أن الأشخاص يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم و قدراتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله و قدرته.

كما يرى سوبر Super؛ أن الحياة يمكن النظر إليها كنتائج مراحل متتالية؛ وهذا قاده لأن يقول؛ بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة، يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل اللاحقة. وقد ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني؛ و هذه الإفتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي :

- 1) يختلف الأشخاص في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- 2) يتأهل الأشخاص بحكم الظروف لعدد الوظائف
- 3) كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول وسمات الشخصية.
- 4) إن النمو و الخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات ، و بالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح-
- 5) يتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية
- 6) يتأهل الأشخاص بفضل القدرات الشخص العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة
- 7) إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية و اختيار المهنة المناسبة له فعال .
- 8) مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية استحسان المحيطين به، ويرى أن درجة مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني
- 9) يحتاج الشخص للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني
- 10) يعتمد رضا الشخص عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمة وظروف العمل التي يعمل فيها (الشيخ،2014،)

و لخص سوبر خمسة مراحل عملية النمو المهني في خمسة مراحل أنظر الشكل التالي.



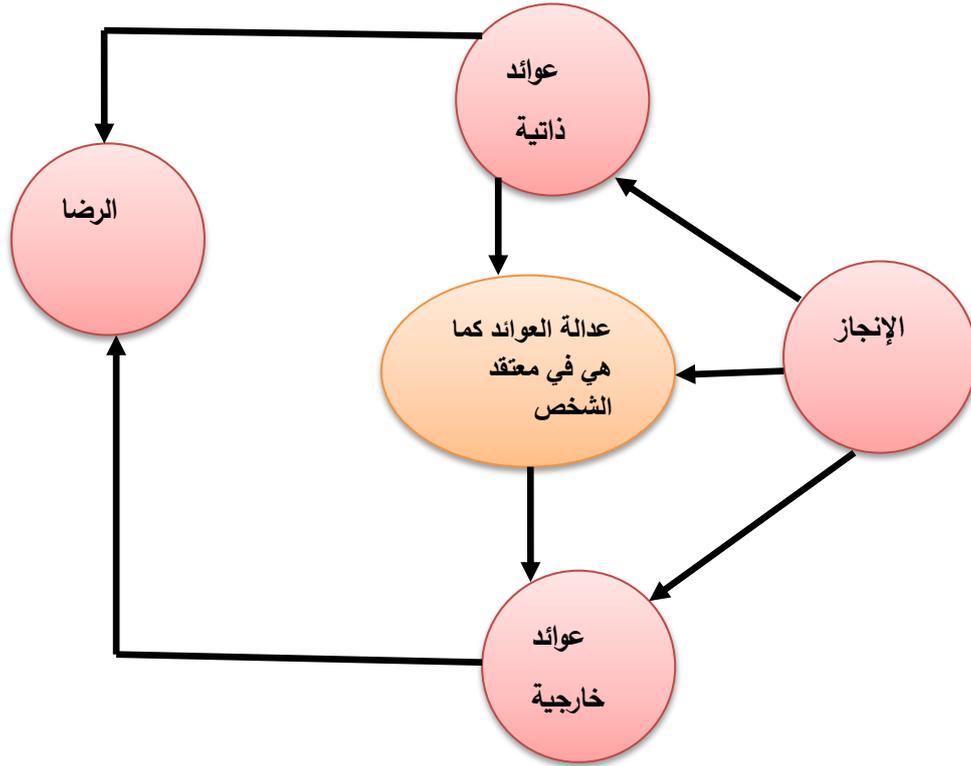
الشكل رقم 11 : مراحل عملية النمو المهني (بتصرف الأستاذ) (الشيخ، 2014)

❖ نظرية نموذج مظهر الرضا: و مشتق من نموذج فروم

طور بورتر و لولر (Lawler & Porter) عام 1968 نموذج فروم ، وقد ربطاه بكل من الإنجاز والعائد فهما يضعان حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الشخص بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول، ففي حالة ما إذا كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الشخص بأنها عادلة، فإن الرضا الذي تحقق سيدفع بالشخص إلى تكرار الجهد، أما إذا قلت هذه العوائد كما يعتقد الشخص أنه يستحقه، فستحدث حالة من عدم الرضا و يوقف الدافعية للاستمرار في الجهد؛ ولذلك فإن من أبرز إضافة نموذج بورتر و لولر Porter & Lawler إلى نظرية فروم؛ هو المفهوم الذي يشمل عليه نموذجهما، بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه؛ و أن القناعة و الرضا تتحددان، بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها، وما يعتقد الشخص وقد بين بورتر ولولر أنه هناك نوعان من العوائد هما:

أ. عوائد ذاتية : Intrinsic Rewards وهي التي يشعر بها الشخص عندما يحقق الإنجاز المتوقع، وهذه بدورها ، تشبع الحاجات العليا لدي الفرد

ب. عوائد خارجية: Extrinsic Rewards وهي التي يتحصل عليها الشخص من المنظمة أو المؤسسة لإشباع حاجاته الدنيا ؛ كالترقية و الأجور و الأمن الوظيفي.



الشكل رقم 12: مخطط بورتر ولولر (العميان، 2005)

يوضح نموذج بورتر و ولولر التداخل بين عملية الحفز الإنجاز و الإشباع و الرضا، وهذا يعني أنه يتعين على الإداريين ؛ ضرورة أن تكون أهداف المرؤوسين متوسطة الصعوبة و متفقة مع قدراتهم و مهاراتهم، و ربط نظام الحفز مع الحاجات الفعلية للمرؤوسين والعمل على إشباعها (العميان، 2005)