

محاضرة رقم 12 نظريات التكيف المهني (تابع)

1- نظرية ذات العاملين (Two Factor Theory) لـ (Frederic Herzberg 1959)

قدم (Herzberg Frederic) نظرية ذات العاملين منذ ذلك التاريخ و نظريته موضع اهتمام العديد من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ، ذي بعد واحد، أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا.

فصاغ نظريته بناء على دراسة أجراها على مئتين محاسبا ومهندسا؛ حيث طلب منهم؛ تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالاستياء، من خلال هذه الدراسة؛ وجد أن هناك عوامل كثيرة يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين

المجموعة الأولى: (العوامل الداخلية)؛ وسماها بالعوامل الدافعة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي؛ وتتعلق بالعمل مباشرة، وتنسجم مع هرم ماسلو للحاجات الاجتماعية والاحترام والتقدير وتحقيق الذات كما تتضمن العوامل الدافعة الداخلية الإنجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة الإنجاز المسؤولة لإنجاز العمل، الترقية و احتمالية التقدم و التطور، طبيعة العمل ومحتواه .و يؤدي وجود العوامل الداخلية في موقف العمل و بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا.

أما المجموعة الثانية : العوامل الخارجية: وتتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل و أطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية و الأمن والجماعة في هرم ماسلو وتشمل - :سياسة المؤسسة وأسلوب إدارتها، أسلوب الإشراف، العلاقة بين قمة الهرم الإداري - .العلاقات بين المشرف والمرؤوسين، العلاقات بين المرؤوسين، العلاقات بين الزملاء في العمل -الأجور و الرواتب، الأمن الوظيفي، المركز الوظيفي، ظروف العمل المادية و الفيزيائية .إن عدم وجود هذه العوامل يسبب شعورا بعدم الرضا ، لكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساسا أو شعورا بالرضا وإن تمنع حالات عدم الرضا بمعنى إذا كانت هذه العوامل غير متوفرة، فإنها ستؤدي إلى عدم رضا العاملين لكن توافرها لا يؤدي في نفس الوقت إلى حفز الأشخاص أو زيادة الإنتاجية لأن عملية الرضا و الإنتاجية العالية مرتبطة بالعوامل الداخلية، ولذلك نجد تأثيرا محدودا للعوامل الخارجية على دفع الأشخاص للعاملين لتحسين جهودهم (العميان،2005)

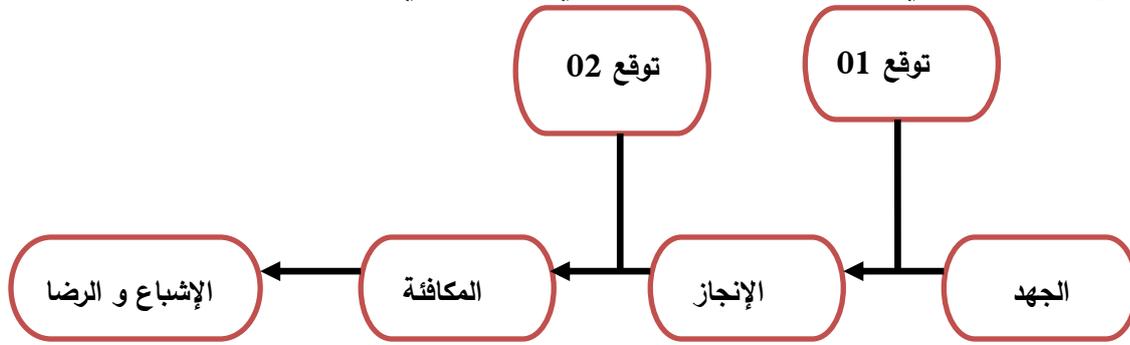
2- نظرية التوقع (Expectancy Theory) لـ (Vroom Victor)

طور (Vroom Victor) هذه النظرية عام 1964؛ وتفترض هذه النظرية أن الإنسان يجري العديد من العمليات العقلية والتفكير قبل أن يقبل على أداء سلوك محدد، وترى هذه النظرية أن دافعية الشخص لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره و اعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد و بالتالي نورد خصائص هذه النظرية من خلال:

- أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة ثلاث 03 عناصر هي :

- توقع الشخص أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين .
 - توقع الشخص أن هذا الأداء، هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة .
 - توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة و جاذبية له.
- و هذه العناصر الثلاثة تمثل عملية تقدير الذاتي للشخص، و باختلاف الأشخاص يختلف التقدير. و ترى هذه النظرية أن الشخص لديه القدرة و الوعي بإمكانية البحث في ذاته، عن العناصر الثلاثة السابقة وإعطائها تقديرات و قيم. (ماهر،2003)
- وهذا يعني أن حفز الشخص يعتمد على توقعات الشخص كما يلي:

- **التوقع الأول:** أن الجهد المبذول سيؤدي إلى الإنجاز المطلوب- .
- **التوقع الثاني:** أن الإنجاز المطلوب سيحقق المكافئة المرغوبة من قبل الشخص والتي بدورها تشبع حاجاته وبالتالي تحقق الرضا؛ كما يظهر في الشكل التالي:



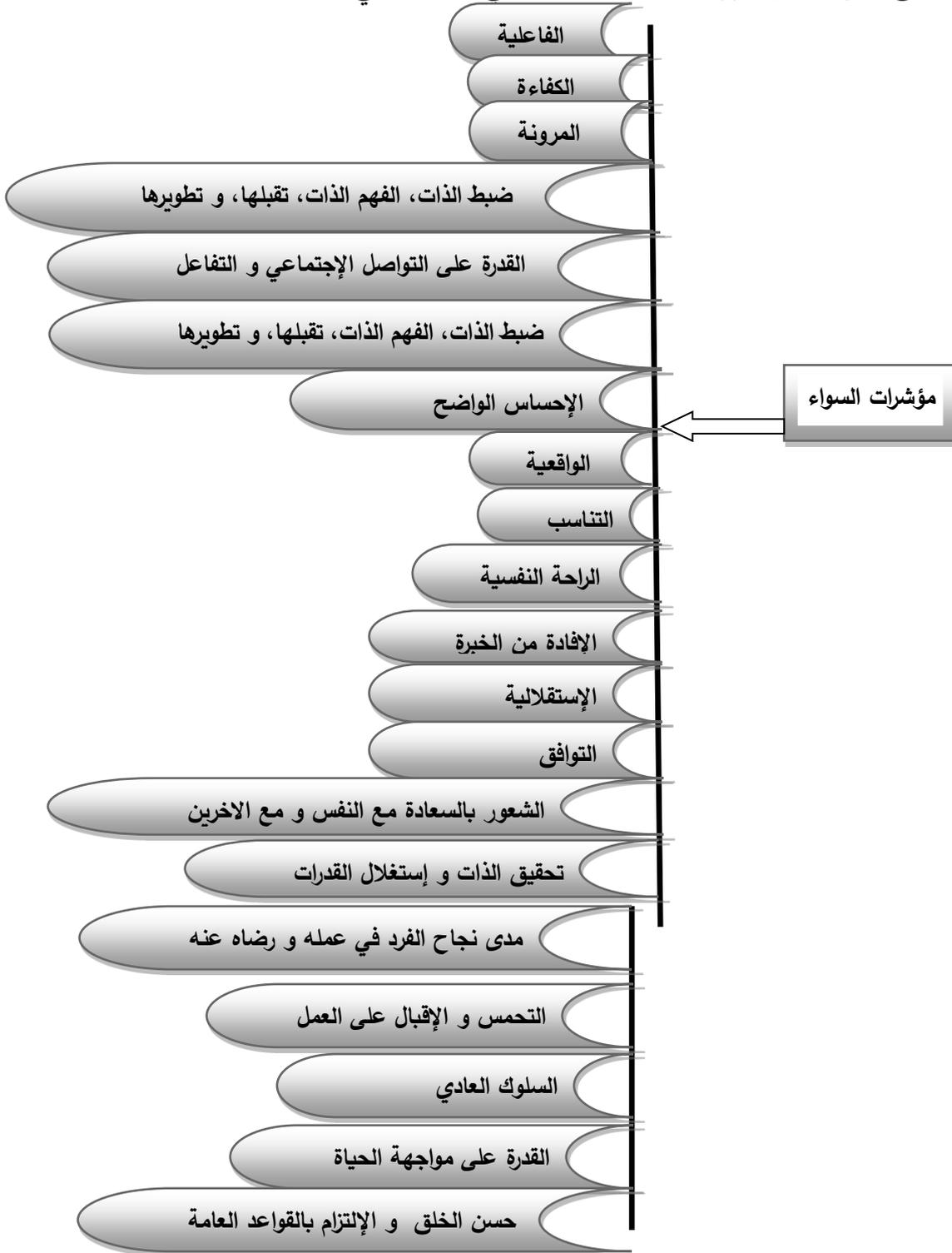
الشكل رقم 13 نموذج التوقع ليفكتور فروم.

بناء على هذه النظرية؛ فإن الأشخاص يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات، بأن نوعا من السلوك سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة، حيث يقوم الأشخاص، بإجراء مقارنة بين ما يرغبون فيه من نتائج، و بين احتمال تحققها. كما تعتبر نظرية التوقع؛ ضمنا وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد؛ أن النتيجة التي حصل عليها الشخص، ليست هدفا بحد ذاته؛ و إنما تكون وسيلة أو وسيطا لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، مثال ذلك الشخص الذي يرغب في الترقية في وظيفته، ليس الهدف الترقية، وإنما بسبب إدراكه واعتقاده؛ بأن الترقية هي السبيل لتحقيق حاجة التقدير و الاحترام و التميز و الحصول على المردود المادي من أجور و رواتب (العميان،2005).

إذن؛ في ضوء ما تم عرضه من نظريات ، تتجلي المكانة التي أحتلها موضوع العامل و سلامة صحته النفسية، إذ في غياب الإستقرار النفسي للعامل. فالصناعة و الهيئات الإدارية لا يمكنها أن تستقر بل ستصبح مهددة بالإنهيار. و من هنا فمن الضرورة التفكير في سبل لتفعيل بيئة العمل و العامل على حد السواء.

3- تشخيص التكيف و سوء التكيف :

ثمة مؤشرات دالة على السواء يمكن نبرز من خلال الشكل التالي: ناجية دايلي 2018



شكل يبرز مؤشرات التكيف لدى الشخص

بتصرف الأستاذ [ناجية دايلي 2018، من 185 إلى 188]

إنه من خلال هذه المؤشرات يمكن بناء مقياس لتشخيص التكيف و سوء التكيف و الذي يخضع إلى إجراءات حتى تتوفر فيه شروط المصادقية.

خلاصة:

إن رفع من كفاءة الذات المتعلمة أو العاملة تستوجب مرافقة دائمة و متابعة و تكفل و إرشاد من أجل تحقيق نمو سليم. مستخدمة كافة الأساليب الممكنة التي تتيح التقرب لمختلف فئات المنضوين تحت سقف البيئة المدرسية أو المهنية. و في ضوء هذا المسعى ؛ فإنه من الممكن جدا الحد من تأثير العوامل التي من شأنها أن تفسد العلاقة بين الذات المتعلمة أو الذات العاملة و بين بيئاتهم و مختلف مكوناتها. فالتكيف المدرسي أو المهني تحقيقهما يتطلب؛ كذلك قدرا كبيرا من الوعي و الإلمام بمختلف المعارف ذات الصلة و كذلك الإستفادة من الخبرات ممن لهم باع في العمل التربوي و النفسي. كما لعامل التدريب على أساليب التكفل دور أساسي في المساهمة للحد من إنتشار الظاهرة و توالدها. كما على المدرسة؛ أن تغير من بعض العادات في تعاملها مع من أسأؤوا المعاملة و الأخذ بيدهم بمنحهم فرص النمو السليم. و الإقلاع عن الممارسات التي لا تمت بصلة للبيئة المدرسية و لمجتمعهم.