

## A munkához való alkalmazkodás elmélete

A munkához való alkalmazkodás elméletének megalapozói, Dawis, Lofquist és Weis (1968) azt állítják, hogy az egyénnek vannak bizonyos biológiai és pszichológiai szükségletei, amelyek kielégítését a munkától várja. Ugyanakkor az egyénnek vannak képességei bizonyos szakmai követelmények teljesítésére. A „dolgozószemélyiség” így mind a szükségleteket, mind a képességeket magában foglalja.

Ha a munkakör betöltője megfelel a munkaköri követelményeknek, akkor megerősítésre kerül sor, ami a munkával való elégedettséghez és a munkamagatartás felettesek általi pozitív értékeléséhez vezet. Ha a munkakövetelmények megváltoznak és az egyén már nem tud megfelelően teljesíteni, negatív visszajelzést kap vagy elbocsátják, ha nem képes időben alkalmazkodni. Mielőtt sikeresen alkalmazkodna, a szakembernek el kell viselnie egy bizonyos mértékű meg nem felelést. Az, hogy ebből mennyit tűr el, mielőtt alkalmazkodik, meghatározza a rugalmasságát.

Az aktív alkalmazkodó viselkedés a munkakörnyezet változásaira és annak megerősítő mechanizmusaira összpontosít. A reaktív viselkedéssel a személy próbál változtatni, hogy jobban megfeleljen az igényeknek.

Az ilyen alkalmazkodási követelményekkel kapcsolatban idővel kialakuló viselkedési tendenciák jellemzik a személy alkalmazkodási stílusát. A karriertervezésben való hatékony tanácsadói segítség nem lehetséges az alkalmazkodási stílust jellemző tényezők, nevezetesen a rugalmasság, az aktivitás vagy reaktivitás és a kitartás ismerete nélkül, még a nehéz alkalmazkodási folyamatokban is.

A munkához való alkalmazkodás elméletét a következő pontokkal jellemezhetjük az egyén szemszögéből (vö. Dawis 1996, 89. o.):

- I A munkához való alkalmazkodás minden fázisban abban mutatkozik meg, hogy a munkával való elégedettség és a munkához és teljesítményhez való attitűd összhangban vannak.
- II A megfelelő munka- és teljesítmény-magatartást az egyéni képességek és a munkahelyi követelmények közötti megfelelés határozza meg.
- Ila A személy képességeinek és a munkahelyi teljesítménnyel kapcsolatos magatartásának az ismerete lehetővé teszi a munkakörnyezet követelményeire vonatkozó következtetések levonását.

- IIb A munkahelyi követelmények, valamint a munkavállaló munka- és teljesítmény-magatartásának ismerete alapján következtetni lehet a munkavállaló képességeire.
- III A munkahelyi elégedettség összefügg azzal, hogy a munkavállaló értékeit a munkakörnyezete megerősíti-e.
- IIIa A munkavállaló munkahelyi megerősítéseinek és a munkával való elégedettségének ismeretében következtetni lehet az egyén értékrendjére.
- IIIb Az egyéni értékrend és a munkahelyi elégedettség ismerete alapján következtetni lehet a munkahelyi megerősítő mechanizmusokra.
- IV A munkaviszony időtartama pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel és a megfelelő munka- és teljesítmény-magatartással.
- V Annak valószínűsége, hogy a munka a munkavállalótól alkalmazkodást követel meg, negatív kapcsolatban áll a munka- és teljesítmény-magatartásával.
- VI Ha a munka az egyéntől alkalmazkodást követel meg, ez negatívan hat a munkával való elégedettségre.

A munkához való alkalmazkodás elmélete számos eszköz kifejlesztéséhez vezetett a munkával való elégedettség, valamint a munka- és teljesítmény-magatartás mérésére. Ez a megközelítés, amely más elméletektől eltérően nem csak az egyénre, hanem annak szakmai és munkahelyi környezetére is vonatkozik, egyre nagyobb jelentőségre tesz szert, különösen a szakemberek élethosszig tartó karriertanácsadása tekintetében mind az állami és magán karriertanácsadásban, mind a vállalati humánerőforrás-menedzsmentben.

## Hivatkozások

Dawis, R.V. (1996). The Theory of Work Adjustment and Person – Environment – Correspondence counselling. In: Brown, D. et al. (2002), 75-120.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (A revision). Minne-sota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.