العنصر الثالث: التعلم

إن متوسط العنصر الثالث (التعلم) هو 5 درجات مما يعني أن حوالي نصف الموظفين لا يستغلون جميع فرص التعلم المرتبطة بمهنهم بصورة كاملة؛ فغالبا ما سيقول لك الموظف " لا توجد أمامي فرص للتعلم في مجال عملي". غير أن الحقيقة هي أن عقل العامل غير منفتح على الفرص المتاحة أمامه.

فإذا كان عملك يتطلب استخدام الكمبيوتر، فهذا يضع أمامك تحدي في أن تماشي التطورات في مجال الأجهزة و البرامج. أما إذا كنت تعمل في مجال البناء فعليك بمتابعة الأساليب والمعدات الحديثة. في حين أنك إن كنت تعمل في مجال خدمي فمستقبلك يعتمد على تعلم سمات جديدة لما تبيعه وطرق جديدة لبيعه. فلجميع الوظائف تقريباً مهارات خاصة بها. تلك المهارات يجب على الموظف العناية بها وتطويرها إذا أراد المحافظة عليها.

العنصر الرابع: إظهار القدرات الإبداعية

إن النزول عن المستوى المتوسط في هذا العنصر يعني أن العامل يفضل الانعزال وإظهار قدراته الإبداعية خارج مجال العمل. والمشكلة هنا تتمثل في أن هذا ينال قدراً أقل من الشعور بالرضا الوظيفي.

ورغم أن بعض المهن تمنح فرصاً أكبر من غيرها لإظهار الملكات الإبداعية، إلا أن جميع الوظائف تسمح بالتواصل مع الرؤساء وغير ذلك من وسائل التعبير. فحين تقوم مثلاً، بتمرير اقتراح لرئيسك في العمل سواء أكان ذلك شفهياً أو كتابياً فأنت تبرز إبداعك واهتمامك. ولا يهم ما إذا كان قد تم قبول الاقتراح أم لا فالمهم هو أنك قد عبرت عن نفسك وبالتالي، شعرت بنوع من الرضا. فأنت كعامل بمفردك لا تستطيع أن تشعر بالاندماج الذي ينبع من انتمائك للعمل، والشعور بأنك عضو في فريق يسعى نحو العمل بشكل أفضل.

العنصر الخامس: الاحتراف

ستشعر بمزيد من الرضا إذا ما كانت صورتك لدى الآخرين هي صورة الشخص المحترف لعمله. ويتفق معظم الناس على:

أنك لا بد أن تشعر بالفخر حين تدرك أنك ملتزم بقواعد اللعبة. فعليك أن تكون ذا خلق وأميناً وجديراً بالثقة وعادلاً في سلوكك. حين تتحقق فيك تلك الشروط تكون قد وصلت لدرجة الاحتراف التي تحقق الرضا.

كي تبلغ الاحتراف عليك باحترام الآخرين مهما كانت خلفياتهم الثقافية أو العلمية أو سنهم أو الفريق الذي ينتمون إليه أو جنسهم. فعليك أن تتعامل مع جميع زملائك وعملائك ومشرفيك