

افزایش رضایت شغلی

آدرس: دانشگاه پیام نور مرکز قم، سایت پردیسان

ساختمان ورزشی نور، طبقه اول

تلفن: ۰۲۵۳۲۱۴۲۱۶۱

ایمیل: moshaver@qompnu.ac.ir



دانشگاه پیام نور استان قم
مرکز مشاوره دانشگاه

افرادی که شغلشان را دوست ندارند ممکن است پیامدهای بهداشتی نامطلوبی را تجربه نمایند. این عواقب شامل عوارض جسمانی و مشکلات روحی و روانی می باشد.



مفهوم رضایت شغلی

«رضایت شغلی» نشان دهنده ی حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می دارند. برخی افراد از کار خود لذت می برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می دهند.

مطالعات نشان می دهد که همه ساله بسیاری از شرکت ها و سازمان ها درخصوص احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل شان نظرسنجی های متعددی انجام می دهند.

عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان

علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر می باشد:

۱.عواملی که مربوط به سیاست ها و رویه های سازمان است؛

۲.عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد درمحل انجام دادن کار می باشد؛

۳.عواملی که در ارتباط با شخصیت های فردی کارکنان می باشد.

اثرات بالقوه رضایت شغلی

مطالعات نشان می دهند که رضایت شغلی بر تعدادی از متغیرها تأثیری بالقوه دارد، که عبارتند از:

□ عملکرد شغلی: به طور کلی یک کارمند راضی و شاد باید یک کارمند مولد باشد.

□ رفتار شهروند سازمانی: رفتار شهروند سازمانی، تعدادی کارهای افتخاری داوطلبانه است که کارکنان برای کمک به همکاران انجام می دهند عبارتند از وقت شناس بودن، کمک به دیگران، ارائه پیشنهادها برای ارتقا و بهبود کارها، عدم اتلاف وقت، نوع دوستی،اطاعت و پذیرش.

□ رفتار واپس گرایانه(مخرب): بسیاری از تئوری های رفتاری نشان

می دهند افرادی که شغل خود را دوست نداشته باشند، عکس العمل هایی مانند ترک کار،غیبت و یا دیر حاضر شدن در سر کار از خود نشان می دهند. .

□ فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی، عکس العمل احساسی نسبت به شغل و بیان کننده عوارض فرسودگی و احساس افسردگی درکار می باشد.معمولا کارکنان ناراضی، سطح بالایی از فرسودگی شغلی را گزارش نموده اند.

□ بهداشت جسمانی و رفاه روانی: افرادی که شغلشان را دوست ندارند ممکن است پیامدهای بهداشتی نامطلوبی را تجربه نمایند. این عواقب شامل عوارض جسمانی و مشکلات روانی می باشد. پیش بینی شده است که نارضایتی شغلی نتیجه اش کوتاهی طول عمر می باشد.

□رفتارهای ضد تولیدی: رفتار ضد تولیدی، برعکس رفتار شهروند سازمانی بوده، شامل رفتارهای زیان بخش و اقداماتی است که فرد به صورت عمدی و یا غیرعمدی انجام می دهد.

□رضایت از زندگی:رضایت از زندگی به طور کلی به احساسات فرد در مورد زندگی اش مانند خانواده و تفریحات مربوط می شود که آن را با توجه به میزان احساس رفاه و بهزیستی از سوی کارکنان، مورد سنجش قرار می دهند.رضایت شغلی و رضایت از زندگی به طور مثبتنی با یکدیگر مرتبطند.

راه حل هایی برای افزایش رضایت شغلی وکاهش فرسودگی شغلی

۱.به کار گماردن افراد براساس توانایی های آنها را برای انجام کار ار نظر فعالیت های فیزیکی،فیزیولوژی و روانی؛

۲.مناسب کردن شرایط محیط کار مانند کاهش سر و صدا ، رطوبت ودرجه حرارت مناسب وروشنایی کافی؛

۳.توجه به حق و حقوق کارکنان وکمک گرفتن از یک روانشناس برای بهبود روابط کاری؛

۴.استراحت کوتاه بین کاروایجاد تنوع کاری؛

۵. پرهیز از اضافه کاری زیاد و غیر ضروری به ویژه در کارهای سخت؛

۶.استفاده از تعطیلات و مرخصی های قانونی که تمدد اعصاب و افزایش قدرت جسم وران کمک می کند؛

۷. توجه به رفاه کارکنان و تشویق آنها به انجام ورزش وتفریحات سالم؛

۸.توجه به وضعیت روانی کارکنان در خارج از مرکز؛

۹.به کارهایتان ارزش دهید .طالب کار بیشتری باشید. بامافوق خود رک وراست باشید و از او کاربیشتری طلب کنید ومسئولیت های خود رابیشتر کنید؛

۱۰.. در کارهای فوق برنامه شرکت کنید؛

۱۱. ابتکار به خرج دهید کار جدیدی را شروع کنید .پیشنهاد کار وپروژه های جدید بدهید.

نتیجه

در یک جمع بندی با توجه به نظرات صاحب نظران توصیه می شود به منظور بهبود رضایت شغلی در سازمان ها، مدیران و مسوولان با استفاده از رفتارهای پیشگیرانه از جمله نظرسنجی مستمر از کارکنان، آسیب شناسی رفتار کارکنان و برگزاری جلسات با کارکنان واخذ پیشنهاد و تبدیل آن به طرح های اجرایی به منظور بهبود رضایت شغلی را در دستور کار خود قرار داده، نتایج حاصل از آن ها را در اختیار مدیریت عالی سازمان به منظور توجه جدی به عوارض و کاستی ها قرار دهند. در ۵۴ مورد از مطالعات و تحقیقات درخصوص نتایج سنجش رضایت شغلی، ۹۴ درصد افراد اذعان داشته اند که این عمل آثار مثبتی در پی خواهد داشت.همچنین این نکته را باید اضافه نمود که نتایج رضایت شغلی باید مدیریت عالی را متعهد به رفع نارسایی ها کند.

منبع :برگرفته از مقاله بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان«نویسنده : دکتر حسن درویش.»