

اساساً شغل در جهت ارضای نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقا محسوب می‌گردد. کار از آغازین روز خلقت همیشه همراه و حتی ممزوج با انسان‌ها بوده است. انسان موجودی است که برای بقای خود نیاز به حرکت دارد و یا به عبارتی انسان موجودی نیازمند است و بقای او بستگی به حرکت در جهت رفع نیازها دارد و همین امر پاسخی اساسی در جهت این سؤال مهم است که چرا انسان کار می‌کند؟ در اصل، شغل چیست؟ بشر برای انجام هر عملی نیاز به یک محرک یا انگیزه دارد، در اینجا مهمترین انگیزه نیاز به زیستن است، چون انسان میل به بودن دارد، برای بدست آوردن یا رسیدن به این مقصود باید حرکت کند و اسباب و لوازم لازم برای این بودن را فراهم نماید. ضمن اینکه داشتن شغل وسیله‌ای برای بودن و زیستن است لیکن دامنه و مفهوم آن فراتر از وسیله‌ای برای رفع نیازهای مادی است بلکه شغل برای انسان‌ها وسیله‌ای برای ارضای نیازهای معنوی است و این هدف در بسیاری از انسان‌ها به قدری قوی و مهم است که نقش اولیه‌ی شغل فراموش می‌شود. خلاف باور عمومی مبنی بر اینکه انسان‌ها فقط برای کسب درآمد شغلی را برمی‌گزینند، این موضوع اثبات شده که شغل نیازهای معنوی را ارضاء می‌کند و نقش مهمی در تکوین شخصیت افراد دارد. شغل تنها به عنوان مقدمه‌ای برای زندگی کردن، تحصیل و کسب مقام اجتماعی نیست بلکه کارکردی عبارت از تجلی تحقق اراده و خواست و ارزش‌های ویژه‌ی انسان است.

ذهنیت انسان با کار و برگزیدن یک شغل مبدل به یک واقعیت عینی شده و در همان حال کار مانند کیمیایی سس وجود انسانرا به زر تبدیل می‌کند و روح انسان را به تکامل می‌برد.

نظر به اهمیت این مسأله در جامعه‌ی ما من این موضوع را استفاده کرده‌ام و سعی می‌کنم با استفاده از روش‌های علمی مسائلی را مطرح نمایم و قصد دارم عواملی که در ارتباط مستقیم با رضایت شغلی هستند و باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بالا بردن کارایی در

سازمان می‌شوند را مورد بررسی قرار دهم چرا که عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود که روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است و مدیران ما وظیفه دارند که علائم روحیه‌ی پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند.

بیان مسأله:

اغلب گفته می‌شود که کارمند خوشحال یک کارمند کارا است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضاء شود. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند.

رضایت شغلی عبارتست از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره‌ی کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است: نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان را رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند.

رضایت شغلی نتیجه‌ی ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده‌ی

رضایت شغلی و تعهد سازمان

نشریه بازار کار- تاریخ ۱۳۸۰/۶/۲۴

جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود.

مطالعات مختلف در زمینه‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در عوامل سازمانی و عوامل محیطی و ماهیت کار و عوامل فردی قابل طبقه‌بندی است.

بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: حقوق و دستمزد، توضیحات و خط‌مشی‌های سازمان. مطالعات (لاک) نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین‌کننده‌ی رضایت شغلی است به ویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد. توضیحات شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر)، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری است. به علت اینکه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان فرد را برای سازمان نشان می‌دهد (بویژه در سطوح عالی‌تر)، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه‌ی وی می‌گردد.

ساختار دیوان سالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست علاوه بر آن خط‌مشی‌های سازمانی نیز در رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد خط‌مشی‌های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط‌مشی‌منعطف باعث رضایت شغلی می‌شود.

عوامل محیطی کار شامل سبک سرپرستی، گروه کاری و شرایط کاری هستند. هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته‌اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است. اندازه‌ی گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد هر چه گروه کاری بزرگتر باشد، رضایت شغلی نیز کاهش می‌یابد زیرا در ارتباط متقابل شخصی ضعیف‌تر شده و احساس همبستگی کم‌رنگ‌تر و نهایتاً شناخت تمامی افراد مشکل می‌شود. همچنین گروه کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی - احساسی و روحیه‌ای برای کارکنان

محسوب می‌شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی‌های اجتماعی مشابهی (نگرشها و باورهای مشابه) باشند، جوی را بوجود می‌آورد که در سایه‌ی آن رضایت شغلی فراهم می‌گردد. هر چه شرایط کاری مطلوب‌تر باشد باعث رضایت شغلی می‌شود چرا که در شرایط کاری مطلوب آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می‌شود.

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده‌ی شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. هر چه عوامل وسیعتر باشد باعث افزایش حیطه‌ی شغلی می‌شود که آن نیز به نوبه‌ی خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد.

دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری. تحقیقات نشان می‌دهد که تنوع کاری متوسط مؤثرتر است. تنوع وسیعتر باعث ابهام و استرس می‌گردد. ابهام در نقش و تضاد در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می‌دهند و انتظاری که از آنها می‌رود را نشناسند ناخشنودی آنها فراهم می‌گردد.

در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل، تعیین کننده در رضایت شغلی هستند. صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که بطور کلی دارای نگرش منفی هستند همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند.

مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره به دنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن، ارشدیت و سابقه، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه‌ی زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین بعضی صفات مشخصه‌ی شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی

می‌شود به علاوه می‌توان این طور نتیجه گرفت، افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازاد در سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه‌ی فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند.

نوع تکنولوژی و نوع کار بر انگیزه‌ها و رفتار و میزان رضایت افراد از شغلشان تأثیر می‌گذارد به طوری که افرادی که در تکنولوژی انبوه کار می‌کنند به دلیل محدودیت قلمرو و فعالیت از رضایت شغلی کمتری برخوردارند.