

رضایت شغلی متغیری در زمینه روانشناسی محیط کار است که بیشتر از سایر متغیرها مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است. [۱] و با بسیاری موارد همچون؛ مسائل روانشناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل مرتبط است. [۲] این مقاله شامل تعریف کلیدی رضایت شغلی، نظریه های اصلی مرتبط با رضایت شغلی، و همچنین انواع و مسائل مربوط به اندازه گیری رضایت شغلی است. یکی از مسائل مهم دیگر عوامل موثر بر رضایت شغلی است که در مقاله ای دیگر به آن می پردازیم.

### رضایت شغلی چیست

با توجه به گسترش مفهوم رضایت شغلی در حوزه روانشناسی حرفه ای و سازمانی [۲]، محققین و متخصصین تعاریف مختلفی درباره رضایت شغلی ارائه می دهند. با این حال، دو تعریف شایعتر رضایت شغلی عبارتند از:

- رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان دستیابی یا تسهیل دستیابی به ارزش های شغلی [۳]
- میزان (رضایت) یا (نارضایتی) شغلی [۲]

به طور کلی، اغلب تعاریف، احساس عاطفی کارمند را نسبت به شغل خود پوشش می دهند. این می تواند مربوط به نگرش آنها نسبت به جنبه های خاص و کلی شغل باشد، مانند: همکاران، پرداخت حقوق و شرایط کاری [۴]. به عبارتی، میزان رضایت شغلی علاوه بر سنجش رضایتمندی کارکنان، می تواند نتایج حاصل از کار یا انتظارات کارکنان را نیز تعیین کند [۵].

تا بر و آلیگر براساس پژوهش انجام شده در بین کارکنان موسسه آموزشی آمریکایی دریافتند که میزان لذت فرد از وظایفش در یک نقش با نمرات رضایت شغلی و رضایت شغلی جهانی (هرچند ضعیف) در ارتباط است. همچنین دریافتند که سایر اقدامات (مانند میزان تمرکز مورد نیاز برای شغل، میزان نظارت و اهمیت کار) هیچ تأثیری بر رضایتمندی نداشتند. [۶]

### نظریه های رضایت شغلی

نظریه های رضایت شغلی دارای همپوشانی قوی با نظریه هایی است که انگیزه های انسانی را توضیح می دهد. رایج ترین و برجسته ترین نظریه ها در این زمینه عبارتند از:

- نظریه سلسله مراتب نیازهای Maslow [۷]

- نظریه رضایت شغلی هرترزبرگ [۸]؛
- نظریه رضایت شغلی کورمن؛
- مدل‌های رضایت شغلی؛
- اهمیت رضایت شغلی
- طبق گزارش رضایت شغلی و استخدام کارکنان برای مدیریت منابع انسانی (SHRM)، تعداد کارکنانی که از شغل فعلی خود راضی هستند، در سال ۲۰۱۶ از ۸۱ درصد سال ۲۰۱۳ به ۸۸ درصد افزایش یافت. اقتصاد بهبود یافته یکی از عواملی است که سطح رضایت را ارتقا می‌بخشد، زیرا کارفرمایان قادر به افزایش حقوق و مزایای کارمندان‌شان هستند. علاوه بر این، با تثبیت بازار کار، جویندگان کار از فرصت‌های جدید برای موقعیت‌هایی که به بهترین وجه مهارت‌ها و منافع آنها را دربردارند، استفاده می‌کنند.
- اکثر سازمان‌ها برای رضایت کارکنان تلاش می‌کنند، اما همه به آن دست نیافتند. به همین دلیل برای متخصصان منابع انسانی مهم است که در مورد عواملی که می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش دهد، و چگونگی حصول به موفقیت کلی در شرکت، بیشتر بدانند.
- 
- شکی نیست که کارکنان منبع شماره یک سازمان هستند. نگهداری شادی کارکنان کمک می‌کند که:
- گردش مالی کمتر: گردش مالی کارکنان یکی از بالاترین هزینه‌های مربوط به بخش منابع انسانی می‌باشد. ابقا کارکنان کمک می‌کند تا یک محیط بهتر ایجاد شود و با کارآمدی و ارتقا کیفیت کار به نحوی آسانتر در هزینه‌ها صرفه‌جویی شود. کارکنان راضی به احتمال کمتری کار خود را ترک می‌کنند.
- بهره‌وری بالاتر: صرف نظر از عنوان شغلی و پرداخت حقوق، کارکنانی که رضایت شغلی دارند، تمایل بیشتری و بهره‌وری بالاتری دارند.
- افزایش سود: نگهداری کارکنان با ایمنی و رضایت می‌تواند منجر به فروش بیشتر، هزینه‌های پایین‌تر و خط‌مشی قوی‌تر شود.
- وفاداری: هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که شرکت به بهترین وجه علاقه‌مند است از کارمندان خود حمایت کند. برای رسیدن به اهداف سخت‌تر کار می‌کنند. و ممکن است همکاران دیگر را نیز به این امر تشویق کنند.

- حفظ رضایت کارکنان به معنای ایجاد شادی برای آن‌ها نیست. آنها می‌خواهند احساس امنیت و احترام کنند، یعنی در یک محیط امن، با پرداخت خوب و فرصت‌هایی برای پیشبرد کار کنند. هنگامی که شرکت شما راه‌هایی برای ارائه این عوامل مهم ایجاد می‌کند، می‌تواند رضایت کارکنان را برآورده کند و به ایجاد یک آینده قوی و پایدار و سودآور کمک کند. [۹]