

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].

تایر 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]

رضایت شغلی چیست؟ اگر رویکرد سازمانی منجر به رضایت شغلی کارکنان شود از این طریق دو هدف وصول می شود. ۱- رسیدن به اهداف اصلی سازمان ۲- کسب رضایت فردی کارکنان

## 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]؛
- نظریه رضایت شغلی هرتزبرگ [۸]؛
- نظریه رضایت شغلی کورمن؛
- مدل های 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 می بخشد، زیرا کارفرمایان قادر به افزایش حقوق و مزایای کارمندانشان هستند.

علاوه بر این، با تثبیت بازار کار، جویندگان کار از فرصت های جدید برای موقعیت هایی که به بهترین وجه مهارت ها و منافع آنها را دربردارند، استفاده میکنند. اکثر سازمان ها برای رضایت کارکنان تلاش می کنند، اما همه به آن دست نیافتند. به همین دلیل برای متخصصان منابع انسانی مهم است که در مورد عواملی که می تواند 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 می کند که:

- گردش مالی کمتر: گردش مالی کارکنان یکی از بالاترین هزینه های مربوط به بخش منابع انسانی می باشد. ابقا کارکنان کمک می کند تا یک محیط بهتر ایجاد شود و با کارآمدی و ارتقا کیفیت کار به نحوی آسانتر در هزینه ها صرفه جویی شود. کارکنان راضی به احتمال کمتری کار خود را ترک میکنند.
- بهره وری بالاتر: صرف نظر از عنوان شغلی و پرداخت حقوق، کارکنانی که رضایت شغلی دارند، تمایل بیشتر و بهره وری بالاتری دارند.
- افزایش سود: نگهداری کارکنان با ایمنی و رضایت می تواند منجر به فروش بیشتر، هزینه های پایین تر و خط مشی قوی تر شود.
- وفاداری: هنگامی که کارکنان احساس می کنند که شرکت به بهترین وجه علاقه مند است از کارمندان خود حمایت کند. برای رسیدن به اهداف سختتر کار می کنند. و ممکن است همکاران دیگر را نیز به این امر تشویق کنند.

حفظ رضایت کارکنان به معنای ایجاد شادی برای آن ها نیست. آنها می خواهند احساس امنیت و احترام کنند،

یعنی در یک محیط امن، با پرداخت خوب و فرصت هایی برای پیشبرد کار کنند.

هنگامی که شرکت شما راه هایی برای ارائه این عوامل مهم ایجاد می کند، می تواند رضایت کارکنان را برآورده کند و به ایجاد یک آینده قوی و پایدار و سودآور کمک کند. [۹]