

رضایت کلی کارکنان از شغلشان حاصل ترکیبی از عوامل است و مباحث مالی تنها یکی از آنها است. نقش مدیریت در ارتقای رضایت شغلی کارکنان حصول اطمینان درباره محیط کار مثبت و موثر، ارتقای روحیه کارمندان و ایجاد منابع مورد نیاز برای انجام وظایفی که به آنها اختصاص داده شده، می باشد.

شرایط کاری

از آنجا که کارکنان زمان زیادی را در محیط کاری خود صرف می کنند، برای شرکت ها تلاش برای بهینه سازی شرایط کاری مهم است. مواردی همچون محیط کار مناسب، تجهیزات کافی، نور مناسب، اتاق استراحت و پذیرایی در زمان استراحت به شرایط کار مطلوب کمک می کند. فراهم کردن ابزارهای ارتقا بهره وری مانند فناوری اطلاعات به روز شده برای کمک به کارکنان در انجام کارآمدتر وظایف نیز به رضایت شغلی کمک می کند.

فرصت پیشرفت

کارکنان در شغل فعلی خود راضی تر هستند اگر آنها مسیری را برای حرکت روبه رشد در شرکت ببینند و مسئولیت بیشتری را به عهده بگیرند که همراه با حقوق بالاتر نیز باشد. بسیاری از شرکت ها، کارکنان را تشویق می کنند تا مهارت های پیشرفته تری کسب کنند که به ارتقای شغلی منجر می شود. به عنوان مثال، شرکت ها اغلب هزینه تحصیل برای کارکنان دوره های دانشگاه را پرداخت می کنند. در طی بررسی عملکرد سالانه کارکنان، یک ناظر باید مسیری را نشان دهد که او چه چیزی نیاز دارد تا انجام دهد و چه مهارت های جدیدی را برای توسعه در مسیر پیشرفت درون سازمان نیاز دارد.

استرس و حجم کاری

برخورد با حجم کاری بسیار سنگین و مهلت مقرر کوتاه می تواند رضایت شغلی را برای کارکنان کاهش دهد. کاهش مدت زمان منطقی تحویل کار ناشی از اختلاف بین کارکنان و مدیران، سطح استرس در محل کار را افزایش می دهد. بسیاری از این موارد ناشی از مدیریت بی اثر و برنامه ریزی ضعیف است. این شرکت در حالت بحرانی عمل می کند زیرا مدیران اجازه نمی دهد که کارکنان زمان کافی برای انجام وظایف تعیین شده، داشته باشند و یا ممکن است تعداد کارمندان ناکافی باشد.

احترام به همکاران

کارکنان به دنبال کسانی هستند که با آنها رفتار مناسبی داشته باشد. یک محیط کار خصومت آمیز - با همکاران بی ادب یا ناخوشایند - معمولا رضایت شغلی کمتری دارد. در نظرسنجی در ماه اوت ۲۰۱۱ که توسط FoxBusiness.com منتشر شد، ۵۰ درصد از پاسخ دهندگان گفتند که شخصا میزان زیادی از بی عدالتی در محل کار را تجربه کرده اند. پنجاه درصد همچنین معتقدند که روحیه در محل کارشان ضعیف است. مدیران باید قبل از برخورد به مشکلات جدی تر اقدامات انضباطی را افزایش دهند، درگیر شدن و میانجیگری است. کارکنان ممکن است نیاز به یادآوری در مورد رفتارهایی که در هنگام تعامل با همکاران در نظر گرفته شده نامناسب باشند یادآوری شود.

ارتباط با سرپرست

مدیران موثر می دانند که باید تلاش ها و دستاوردهای کارکنان خود را بشناسند و تقدیر کنند. کارکنان نیز باید بدانند که سرپرستشان همیشه نگران هر گونه موردی است که بر توانایی کارکنان در انجام کارهایشان تاثیر می گذارد و مانع رضایت آنها می شود.

پاداش های مالی

یکی از عوامل موثر دیگر در مبحث رضایت شغلی کارکنان حقوق و مزایا و پاداش هایی است که در صورت استحقاق دریافت می کند. شرکت ها باید مکانیزمی برای ارزیابی عملکرد کارکنان و افزایش حقوق و دستمزد کارکنان برتر داشته باشند. فرصت هایی برای کسب پاداش ها، اضافه کار و یا خرید مرخصی، باعث هیجان و رضایت شغلی بیشتر در محل کار می شوند.