

رضایت شغلی کارکنان

مفهوم رضایت شغلی کارکنان

در دنیای بشدت رقابتی امروز ضروری است کارکنان فداکارانه و مخلصانه کار کنند و در مقابل رضایت شغلی نیز داشته باشند. اما مفهوم رضایت شغلی کارکنان چیست؟ چقدر انتظار دارید که یک کارمند نسبت به سازمان وفادار باشد؟ فرض کنید کارمندی تازه استخدام شده است. مطمئناً چیز زیادی در مورد شرکت نمی داند و لذا برای انطباق با سازمان نیاز به زمان دارد. آیا با گذشت زمان او از شغل و سازمانی که در آن کار می کند رضایت خواهد داشت؟ در ادامه به بررسی مفهوم رضایت شغلی می پردازیم.

واضح است که اگر با کارکنان رفتاری در خور و شایسته شود، آنگاه سازمان نیز برای آنها قابل احترام و ارزشمند می شود. بنابراین مفهوم رضایت شغلی کارکنان حالتی است که افراد نه تنها از شرایط فعالیشان رضایت دارند بلکه رابطه بلند مدتی را با سازمان متصور هستند. هیچ فردی نمی خواهد در مدت کوتاهی شغل و سازمان را ترک کند. اما عدم رضایت شغلی و یکنواختی کار باعث می شود که فرد شروع به یافتن شغل و فرصتهای بهتری نماید.

بیشتر اوقات شغل برای کارکنان تنها به عنوان منبع درآمد تامین مایحتاج زندگی در نظر گرفته می شود. آنها نه برای لذت بردن از کار بلکه برای دریافت حقوق و تامین نیازهای زندگی به اداره و سازمان می آیند.

• عدم رضایت کارکنان

کارکنان هیچ وقت از کارشان راضی نمی شوند مگر آن کار برایشان جذاب و چالش برانگیز باشد. اصطلاح رایجی بین کارشناسان وجود دارد با عنوان دوشنبه های آبی (Monday morning blues) که به معنی نیامدن سر کار و احساس تنبلی در اولین روز هفته کاری است. درواقع باید گفت که رضایت شغلی باعث می شود هر روز سرکار بیایید. آیا تا بحال در یک روز تعطیل یا وقتی درخانه هستید احساس بدی داشته اید؟ مطمئناً جواب خیر است. چرا؟ زیرا در خانه احساس راحتی و آرامش دارید. اگر منطقی فکر کنیم، انتظارات غیر واقع بینانه هم باعث بروز مشکل می شود و هم سبب ناراحتی شما می شود.

در ایجاد یک محیط سالم و مثبت در فضای کار و در نهایت رضایت شغلی، مدیریت و کارکنان هر دو نقش دارند. کارکنان نباید مانند یک ربات یا کامپیوتر باشند و کارشان را تنها با کلیک شروع کنند. زیرا یکنواختی باعث رخوت می شود. عدم پویایی و همکاری باعث عدم بیان مشکلات و مسائل با یکدیگر می شود. تیم مدیریت باید دوش به دوش کارکنان پیش رود. دائماً در کارها با آنها همکاری و به آنها کمک کند تا به رضایت شغلی برسند. هرچند کارکنان قلب سازمان می باشند اما غرور و تکبر هم قابل پذیرش نیست.

کارکنان نباید انتظار داشته باشند که اگر کارشان را درست انجام ندهند، انتظار احترام و تحسین داشته باشند. این کار نه پذیرفتنی و نه منطقی است. دیدگاه مثبت داشته باشد و تلاش کنید یاد بگیرید که با سازمان منطبق شوید. به مسائل جزئی وبی ارزش فکر کنید، سعی کنید کاری که انجام می دهید لذت ببرید و شاد باشید.

• تفاوت کارکنان راضی و ناراضی

کارکنان باید از کاری که انجام می دهند و شغلی که دارند احساس رضایت داشته باشند. کارکنان نباید انتظار داشته باشند که همه چیز طبق انتظارات آنها پیش رود. و همچنین نباید در محیط کار نیز احساس ناخوشایندی داشته باشند. رضایت در ذهن کارمند قرار دارد. بعضی اوقات فرد با یک رویداد کوچک شاد می شود و گاهی نیز در بهترین شرایط فرد با مشکل مواجه می شود. آیا چند بار تغییر شغل داده اید؟ مطمئن باشید هر جا بروید باز هم مشکل وجود دارد با این تفاوت که ماهیت مشکل تغییر می کند. پس نباید از کار یا مشکل فرار کرد.

کارکنان ناراضی اغلب از سازمان انتقادهای تند و زننده ای دارند. حتی گاهی به سازمان تهمت وافترا نیز می زنند. بازخورد بد و منفی کارکنان تاثیر بدی روی تصویر برند سازمان دارد. کارکنانی که از شغلشان رضایت دارند چشم انداز بلند مدتی را متصورند. بعلاوه سعی می کنند در آن سازمان تجربه و تخصص خود را توسعه دهند و پیشرفت کنند. کارکنان راضی با تلاش در راستای تحقق اهداف سازمانی، تضمین کننده موفقیت سازمان و سود و درآمد بالاتر هستند.