

الإدراك الأول: يتعلق بإدراك الفرد لما يحققه له عمله الحالي.

الإدراك الثاني: يتعلق بما يتطلع الفرد إليه أو ما ينبغي أن تحققه له وظيفته.

الرضا الوظيفي = الإدراك بما هو كائن

الإدراك بما يجب أن يكون

ويتحقق الرضا الوظيفي إذ تساوي إدراك ما هو كائن مع إدراك ما يجب أن يكون أو زاد عنه. أما عدم الرضا فينشأ في حالة إدراك الفرد أن ما يجب أن يكون أعلى مما هو كائن. ويرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو ناتج تفاعل ثلاثة عناصر أساسية هي (ناصر عبدخالق، ص73).

- العنصر المعرفي ويشمل الإحساس والعاطفة.
- العنصر السلوكي وهو فعل ظاهر.
- العنصر الانفعالي Emotional

ويرى البعض الآخر أن الرضا الوظيفي يمثل الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله (Smith C.organ D. & near J.p, 1983, p2.46,53).

ثانياً: محددات الرضا الوظيفي:

يتأثر مفهوم الرضا الوظيفي عند الأفراد بكثير من العوامل المؤثرة عليه، وقد تعددت مدارس الفكر الإدراي التي تناولت الرضا الوظيفي بداية من المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الأجر باعتباره العامل المؤثر على الرضا الوظيفي إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالفرد كأساس لرفع كفاءة المنظمة، حتى ظهرت أهمية العنصر البيئي وتحليل النظم واللدان أشارا لأهمية توافق الفرد مع المنظمة وضرورة تحقيق التكامل بين الطرفين.

وسوف يتناول البحث بعض علاقات الرضا الوظيفي ببعض الجوانب الأخرى.

1- علاقة الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي:

اهتمت كثير من الدراسات بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي فقد حاول (وليام وهازر) التفرقة بين الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي على أساس تركيز الأول على الوظيفة