

لبعض العاملين ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسساته ونظمه وقيمه.

- عوامل تنظيمية: وتعلق هذه العوامل بالتنظيم ذاته وما يسوده من إجراء علاقات وظيفية ترتبط بالوظيفة والموظف.

### العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي، ولكون الرضا الوظيفي مفهوماً متعدد الأبعاد فقد اختلفت الدراسات في تسمية هذه الأبعاد، فقد ذكرها بعضهم على أساس أنها أبعاد الرضا الوظيفي، وذكرها آخرون على أنها محددات الرضا الوظيفي، فيما ذكرها آخرون أنها عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي تتصل بثلاثة منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى تتصل بظروف أو جوانب أخرى ذات علاقة (الشريفة، ٢٠٠٨: ٩٨-٩٩).

### - الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل:

كفاية الإشراف المباشر: فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال؛ لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له أكبر الأثر في ما يقومون به من أنشطة يومية.

طبيعة العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً لهم إلى إتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به.

العلاقة مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعة ويكون العمل أكثر إرضاءً للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزمالة الآخرين والاتصال بهم.