

أسباب الرضا عن العمل:

يمكن تقسيم أسباب الرضا عن العمل إلى مجموعتين: أولاهما أسباب خاصة بالتنظيم، وثانيتهما أسباب خاصة بالفرد ذاته (عباس، ٢٠١١: ٢٢٥-٢٢٦).

أولاً: الأسباب التنظيمية للرضا:

- **نظام العوائد:** مثل الحوافز، والمكافآت، والترقيات. ويشعر الفرد بالرضا إذا كان تزويد العوائد يتم وفقاً لنظام محدد يتضمن توفيرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل.
- **الإشراف:** إن إدراك الفرد لمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم.
- **سياسات المنظمة:** وتشير إلى وجود أنظمة عمل، ولوائح وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.
- **تصميم العمل:** حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة، والتكامل، والأهمية، والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.
- **ظروف عمل جيدة:** كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم، ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة، والحرارة، والتهوية، وحجم المكتب، والتليفون، وترتيب المكاتب، وحجم الاتصالات الشخصية، وحجم الحجرة وغيرها.