

ثانياً: الأسباب الشخصية للرضا:

- أظهرت الدراسات أنّ الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي:
- **احترام الذات:** كلما كان هنالك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره، كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم، أو عدم الاعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.
 - **تحمل الضغوط:** كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستائين.
 - **المكانة الاجتماعية:** يميل الأفراد السعداء في حياتهم إلى السعادة في عملهم، أما التعساء في حياتهم وغير الراضيين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم.

قياس الرضا الوظيفي:

يشير ديفيز المشار إليه في (شلول، ١٩٩٩: ٥٤) إلى أن إجراءات البحوث المعنوية قد تبدو بسيطة بحيث تقتصر على إجراء مقابلة للعاملين، للحصول على استجاباتهم وتفسيرها؛ ولكن الخبرة قد دلت على أنّ هذه البحوث تتبع نظاماً معقداً، وأن أي خطأ في هذه الإجراءات يحد من صحة البحث وفائدته، ولهذا فإنه ينبغي العناية بتصميم الأسئلة وصياغتها ومراعاة مدى ملاءمتها للعاملين، وكذلك الاهتمام ومراعاة الدقة في اختيار العينة التي ينطبق عليها البحث، إنّ بحث الروح المعنوية أشبه ما يكون بكشف الحساب الختامي السنوي من حيث كونه نشاطاً دورياً من جهة، ومن حيث الحاجة لمتابعة الروح المعنوية بمثل ما تحتاج عليه الحسابات