بنفس الأسلوب المرهف المراعي لمشاعرهم وأحاسيسهم فمعرفة أنك تقوم بذلك أمر مرض في حد ذاته.

والاحتراف يعني كذلك أن تجعل من نفسك نموذجاً يلجأ إليه الآخرون حين يحتاجون للنصيحة. فهذا يجعل الآخرين يحترمونك مما يشعرك بالرضا.

فاحتراف أي عمل يشتمل على العديد من الأمور –أن تحي حسب حدود إمكاناتك أن تؤدي عملك بمهارة وأن تستمر في تعلم المزيد، كما تظهر مهاراتك الإبداعية. كما يجب أن تكون لك القيم والمثل العليا التي تؤمن بها وتحي وفقا لها. من ينجح في الوصول لذلك من دون أن يصبح مغروراً أو متكبراً من حقه أن يشعر بقدر كبير من الرضا؛ فقد حاز الاحترام نتيجة حياته بأسلوب احترافي.

العنصر السادس: التقدير

من بين العناصر العشرة الموجودة في مقياس الرضا الوظيفي، دائما ما ينال التقدير الدرجة الدنيا لدى كل من الموظفين والمشرفين. وهذا علامة على أن العاملين في كل مكان لا ينالون من التقدير ما يستحقون أو حتى ما يقاربه؛ فعلى الموظفين الذين ينالون التقدير من عملائهم أو رفاقهم في العمل أن يشعروا بالغبطة. فما مدى هذا الأمر؟

أحيانا لا تساعد العلاقات بين الموظفين ورؤسائهم على منح المجاملات؛ لا فأحياناً ما يكون الموظف شديد التحفظ في تعاملاته ليبرز ما حققه من إنجازات. ويبدو أن حصول الفرد على ما يستحق من تقدير يعتمد إلى حد ما عليه نفسه. فمثلاً إذا نال الفرد قدراً كبيراً من الرضا من العناصر الأخرى فلا بد أنه سينال قدراً أكبر من التقدير إذ يصعب تجاهل إنسان حقق رضاً حقا من عمله.

العنصر السابع: العمل الجماعي

العمل كفريق جماعي قادر على المنافسة وتحقيق الفوز يحقق نوعاً خاصاً من الشعور بالرضا. والتناغم الجماعي يتحقق حين تنجح مجموعة العمل في تحقيق نصر ما أو هدف مشترك. والرضا الذي يتحقق حين تشيع روح الفريق بين أفراد مجموعة العمل لا يمكن تحقيقه لمن يعملون بمعزل عن الآخرين.

وسواء كنت عضواً في فريق عملي رسمي أم لا فلديك عدة فرص للحصول على مزايا العمل الجماعي. فقد تكون مثلاً، عاملاً في شركة صغيرة لا يتعدى عدد العاملين بها أصابع اليدين مما يجعل من جميع العاملين في تلك الحالة فريقاً واحداً ومن المنطقي أن يصبح صاحب العمل في تلك الحالة قائد الفريق. كما قد تعمل في مؤسسة ضخمة تتألف من عدة إدارات ووحدات إنتاجية؛ فيمثل القسم الذي تعمل به عندئذفريق عملك، كما يصبح المشرف عليك القائد الذي ينظر للعاملين على أنهم أسرة واحدة ويحاول جمع شملهم تحت مظلة العمل.