

المبحث الثالث

الرضا الوظيفي.. محدداته ومصادره

مقدمة:

يعد العنصر البشري من الركائز الأساسية في العملية الإدارية، بل إن نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها يعتمد في المقام الأول على ما يبذله الفرد من جهد تجاه العمل، ويعتبر الفرد من أهم عناصر الإنتاج في المنظمة، إذ بدونها لا يمكن لباقي العناصر الأخرى أن تعمل، وبدون إخلاصه وتعاونه لا يمكن أن تتجح المنظمة في تأدية أهدافها المنشودة. حيث يتأثر بكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقص.

ولقد أصبحت مسألة الرضا وعدم الرضا من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين لبحث جوانبها المختلفة، ولقد تم التوصل لمجموعة من العوامل التي تعد من أهم العناصر التي ترتبط بعلاقة طردية مع الرضا الوظيفي وتدور معه وجوداً وهدماً.

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في إشباع الحاجات المختلفة للفرد وتحقيق طموحاته وسعادته في العمل الذي ينتمي إليه فقد اهتم البحث بدراسة عناصر الرضا الذي يحقق الإشباع لحاجات الفرد النفسية والاجتماعية والفسولوجية والمادية حتى يكون منتجاً في عمله.

مفهوم الرضا الوظيفي

هناك كثير من المصطلحات التي شاع استخدامها لتعبر عن الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله مثل الروح المعنوية والرضا عن العمل.

هذه المصطلحات وإن اختلفت مدلولاً لأنها تشير لمجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، إلا أنها تتشابه في المضمون.

هذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يتحقق من عمله. فكلما تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راض عن عمله (شريف أحمد، 1995، ص 458).

ويمكن النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره مظلة تدرج تحتها مجموعة من العوامل المتداخلة ذات تأثير على مستوى الإنتاجية، أو هي عملية موائمة بين ما هو متاح أو ما يمكن بلوغه فعلاً.

وذهبت بعض الدراسات إلى أن هذه المشاعر تعتمد من وجهة نظرهم على إدراكين.