

وستجد إحساس أولئك الموظفين بما حققوه من إنجاز قد انعكس على محادثاتهم المرححة مع زملائهم في نهاية اليوم. فهم مستعدون للاستمتاع بوقت الراحة لأنهم يستحقونه.

أما أولئك الموظفون أصحاب معدلات الرضا الوظيفي المنخفضة فيأتون إلى العمل من دون ترغيب. فتجدهم يتحركون ببطء ولا يساهمون في جعل يوم العمل يوماً ممتعاً. كما تجدهم غير مهتمين أو متحمسين ويتخذون موقفاً عدائياً ممن يحاولون تخفيف العبء عنهم.

وستجد أولئك الموظفين يشعرون بالسعادة في نهاية اليوم، ليس لأنهم أنجزوا يوم عمل مرض لهم بل لأن يوم العمل قد انتهى. غير أن تلك السعادة تبدو سطحية مقارنة بمن قضوا ثماني ساعات من الرضا الوظيفي.

مصادر الشعور بالرضا الوظيفي

هناك الكثير من الدراسات التي اعتمدت بتناول مصادر الشعور بالرضا، بالإمكان تلخيصها بالنقاط العشر الآتية، وبلغة تفسيرية مبسطة وعلى شكل نصائح توجيهية. (كيبيلر، 2002، ص38-47).

العنصر الأول: الإنتاجية

لا يمكن لشخصين إنجاز القدر نفسه من العمل في المهنة نفسها؛ فلكل قدراته التي تختلف عن الآخر. ورغم أنه لا يمكن قياس قدرات الإنسان بشكل دقيق إلا أن هناك دائماً فجوة بين ما يستطيع الإنسان أن يقوم به وبين ما ينجزه بالفعل. فإذا كنت ترغب في زيادة حظك من الرضا النابع من هذا العنصر فعليك بدفع نفسك نحو المزيد – ولكن ليس بشدة فتخلق ضغوطاً على نفسك، ولكن بما يكفي لتحقيق شعور أكبر بالرضا عن عملك.

وحين يتعلق الأمر بالإنتاجية، فإن الرضا الوظيفي ينبع من مصدرين: متعة التنافس مع الآخرين حتى وإن لم تفز دائماً، ومعرفة أنك تبذل أقصى ما تستطيع لتجاوز تطلعاتك أو حتى بلوغها.

فمعرفة أنك لا تخرج أفضل ما عندك في العمل يجعلك تشعر بالتعاسة.

العنصر الثاني: جودة العمل

يسعى الكثير من العمال نحو التميز في أعمالهم كما لو كانوا فنانيين. أولئك العمال لا يقبلون المستوى العادي للأداء سواء من الآخرين أو من أنفسهم. إذا كانت درجتك 6 أو أقل في هذا العنصر فعليك برفع معايير الجودة لديك فهذا سبيل رائع لتحقيق المزيد من الرضا الوظيفي بسرعة.