

لدى الرئيس، فعلى الرئيس أن يتبع نمط القيادة بالمشاركة أو بالعلاقات الإنسانية، وذلك حتى يستميلهم، وحتى يستطيع أن يحصل على المعلومات اللازمة لأداء العمل.

طرائق قياس الرضا الوظيفي:

يتعين على إدارة أي منظمة قبل أن تشرع في رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين العاملين، أن تجمع البيانات والمعلومات حول مؤشرات واتجاهات ومحددات هذا الرضا بين قوى العمل الموجود، ومن ثم فإن القياس الدقيق للرضا الوظيفي يتطلب اتخاذ ترتيبات وإجراءات خاصة على نحو يكفل إمداد الإدارة بمعلومات دقيقة ومنتظمة حول شعور العاملين تجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في منظماتهم. ومن هنا يمكن القول بأنه ليس من الحكمة أن تتعد الدراسات أو قياسات حول الرضا الوظيفي التي يشترك فيها العاملون في المنظمة ما لم تكن الإدارة في هذه المنظمة مستعدة لاتخاذ ترتيبات وخطوات عملية لتحقيق هذا الرضا، وتنفيذ ما تخلص إليه هذه الدراسات من توصيات ونتائج (عبد الخالق ١٩٩٢، ص ٧٧).

إنّ قياس الرضا الوظيفي يهيم كلا من علماء النفس والمديرين، فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها في الرضا الوظيفي، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفا جوهريا لبحوث العلوم السلوكية، أما المديرون فهم يهتمون بقياس الرضا الوظيفي حيث يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية. وهناك بعض المؤسسات التي تقوم بمسوحات دورية لقياس الروح المعنوية وتستعمل نتائج هذه المسوحات في بناء قراراتها الإدارية وتطويرها، فمقياس الرضا الوظيفي لا يشبه قياس خط طول أو عرض مبني مثلا، وذلك لأن الرضا يوجد داخل رأس الإنسان ولا يمكن قياسه مباشرة، وأكثر الطرائق غير المباشرة استعمالا لقياس الرضا الوظيفي هي :- الملاحظة ، والمقابلة، وقائمة الاستقصاء، ونظرا لأن طريقتي المقابلة