مفهوم الرضا الوظيفي

◄الرضا الوظيفي هو مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول، السعادة، الاستمتاع) التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحول عمله ومن ثمّ حياته كلها إلى متعة حقيقية (متعة العمل ومتعة الحياة).

منظومة (عناصر) الرضا الوظيفي:

- توافق الوظيفة
- الاستمتاع بالعمل
- الترابط بين المؤسسة
- العلاقة الجيدة مع الرؤساء
- الإحساس بأهمية دوره في المؤسسة
- تقدير وحرص المؤسسة
- الاستقرار الخماسي

- تحقيق الإنجاز

أهمية تحقق الرضا الوظيفي (آثار تحققه):

1- استنفار كافة طاقات ومواهب العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

2- المحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبراتي للمؤسسة من التسرب أو الضياع.

3- تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ومغالبة أي تحديات تواجهها.

ولذلك نجد أنّه أحدث تطوراً، بل تحولاً ملحوظاً في نظم الإدارة والتسويق الحديثة.

حيث توزع اهتماماً بين تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها مع الاهتمام بكسب رضا العميل، حيث أكدت التجربة العملية أنّه لا سبيل للوصول إلى رضا العميل إلا بكسب رضا العامل أوّلاً.

الرضا الوظيفي = متعة العمل + استقرار المؤسسة + نجاح ونمو المؤسسة

- تحقيق الرضا الوظيفي الداخلي للعاملين بالمؤسسة.
- تحسن وتطور وتجويد مستوى المنتج النهائي للمؤسسة.
- كسب رضا وولاء وانتماء العميل للمنتج النهائي.

مخاطر غياب الرضا الظيفي (إهمال الإدارة لقياسه وتتعبه وتحقيقه):

المخاطر الستة لإهمال وغياب الرضا الوظيفي:

1- الخلل الممكن حدوثه في ضعف استغلال واستثمار الأفراد العاملين (ضعف الاستغلال الأمثل للطاقات المتاحة) نتيجة عدم إحساسهم بالرضا الوظيفي وفتور همتهم في البذل والعطاء الإبداعي الابتكاري للمؤسسة.

2- زيادة معدلات التسرب الوظيفي من المؤسسة.

3- تعرض خبرات وأسرار المؤسسة للفقد والتناثر والتوزيع المجاني على المؤسسات الأخرى المنافسة.

4- ضياع جزء من الاستثمارات البشرية للمؤسسة بتسرب جزء من أفرادها لخارج المؤسسة، والتي كلفت المؤسسة تكلفة التعيين والتدريب أثناء عملها بالمؤسسة.

5- تكلفة تعيين وتدريب أفراد جدد كبدلاء.

6- تكلفة فارق مستوى الكفاءة بين الأفراد الجدد والعاملين المغادرين للمؤسسة. ►

*خبير تطوير إداري وتنمية بشرية

المصدر: كتاب دليل إدارة الموارد البشرية