



نتیجه تست رضایت شغلی مینه سوتا



آقای مهبد کامکار

نتیجه

رضایت شغلی بسیار خوب

یادداشت

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

برگزار شده توسط

قطبینو

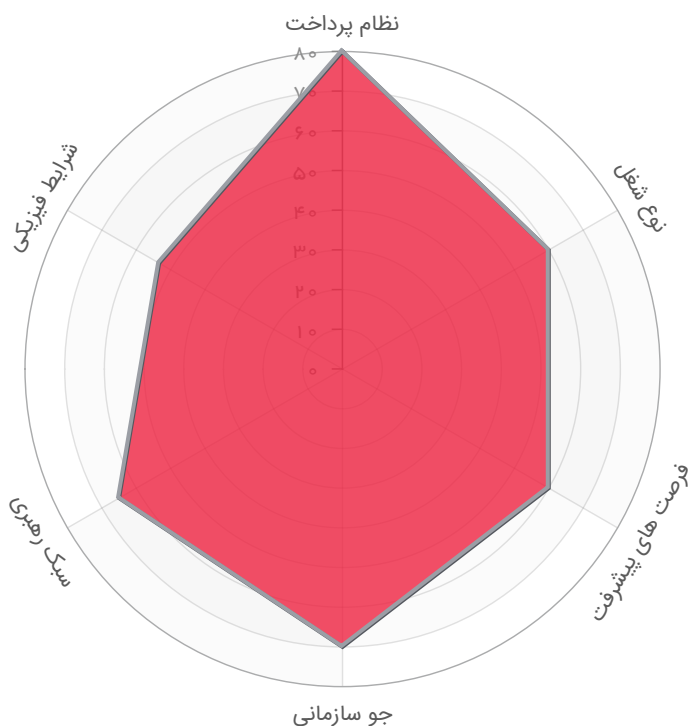
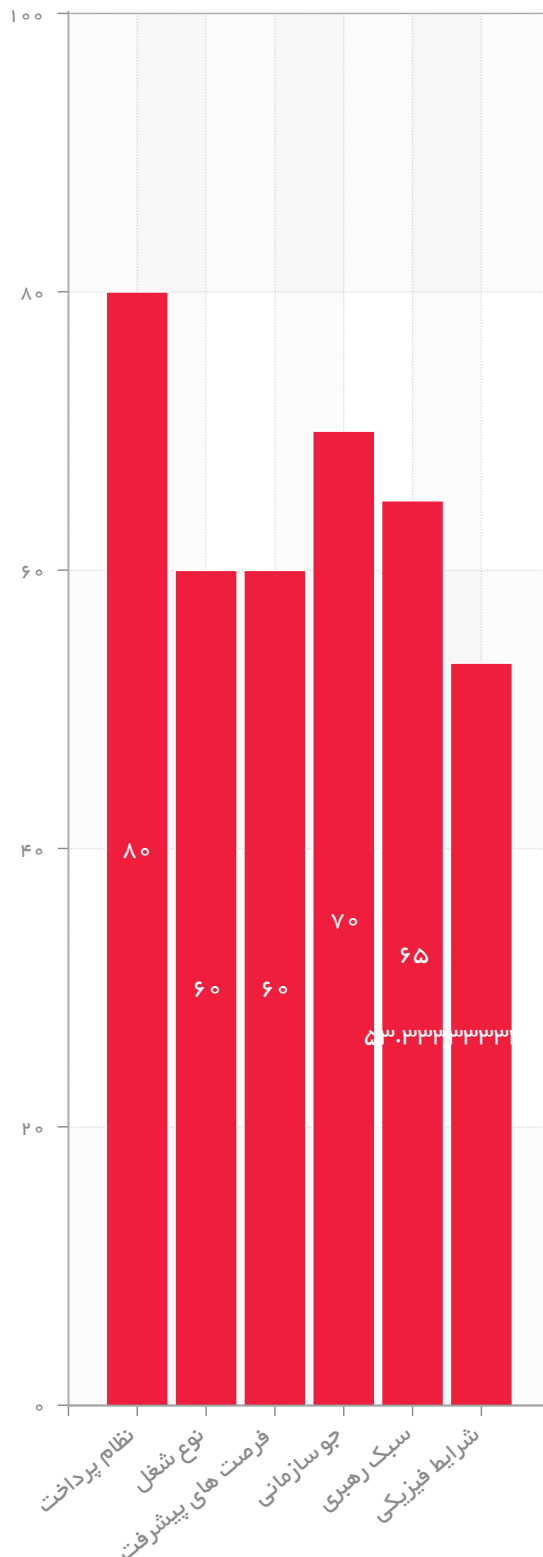
تاریخ برگزاری: ۱۳۹۸/۳/۱۳

معرفی مدل تست رضایت شغلی مینه‌اسوتا

از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است. به صورت ساده می‌توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می‌برند و آن را یک بخش مهم زندگی می‌دانند. و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند. همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد. کوهلن معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود (ساعتچی ۱۳۷۲ ص ۲۴). رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. لوک معتقد است رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی‌های رفتار فردی و عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم چنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی احساسات و نگرشهای مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶). فیشر و هانا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن بر می‌آید (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

نتیجه شما

رضایت شغلی بسیار خوب



نظام پرداخت:



مطالعات نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد. به طور کلی رضایت شغلی از دیدگاه نظام پرداخت، میزان حقوق دریافتی و رعایت انصاف و برابری در پرداخت است.

نوع شغل:



کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است، یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. هرچه این عوامل وسیع‌تر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری، تحقیقات نشان می‌دهند که تنوع کاری متوسط موثرتر است. تنوع وسیع باعث ابهام و استرس می‌شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می‌شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می‌گردد. ابهام در نقش و تضاد در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است. زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می‌دهند و انتظاری که از آنها می‌رود را نشناسند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می‌گردد. به طور کلی منظور از نوع شغل در رضایت شغلی، حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد.

فرصت‌های پیشرفت:



ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری است. به علت اینکه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد، بویژه در سطوح عالی‌تر، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می‌گردد. به طور کلی: قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت هر چقدر بیشتر باشد، کارمندان احساس رضایتمندی بیشتری دارند.

جو سازمانی:

هرچقدر میزان جو سازمان پایدارتر باشد، قطعاً کارمند دلگرم‌تر و حد رضایتمندی بیشتری دارد. به طور کلی جو سازمانی منظور: حدی است که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند. هر چقدر کارمندان در سازمان همدلی و صمیمیت بیشتری در با یکدیگر داشته باشند، سطح رضایتمندی آنها از شغلشان بیشتر خواهد بود. چرا که کارمندان نیمی از زمان خود در شبانه روز در محیطی کار همراه همکاران خود می‌گذرانند، از این رو جو سازمانی مناسب باعث می‌شود میزان رضایت شغلی در سازمانتان بیشتر



سبک رهبری:

سبک رهبری به الگوی رفتاری خاصی اشاره دارد که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌نماید. هر جا که سرپرست و یا همان مدیر با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته باشد، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است. به طور کلی رضایت شغلی از دیدگاه سبک رهبری، توانایی‌های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان. سبک رهبری و ایجاد یک تعامل حرفه‌ای و صمیمانه با کارمند باعث می‌شود تا رضایت شغلی در سازمان افزایش پیدا کند.



شرایط فیزیکی:

هر چه شرایط کاری مطلوب‌تر باشد باعث رضایت شغلی می‌شود، چرا که در شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می‌شود. برای مثال عواملی مانند سیستم‌های گرمایشی و سرمایشی مناسب که فرد احساس خوب و مطلوب‌تری داشته باشد جز شرایط فیزیکی به حساب می‌آید. هر چه شرایط فیزیکی سازمان و یا شرکت دچار اختلال باشد، سطح رضایتمندی کارمندان پایین‌تر است.

