

کارمندان چگونه به رضایت شغلی می‌رسند؟

یکی از عوامل مرتبط با فشار روانی در محل کار و سازمان، میزان مشارکت و تشریک مساعی کارکنان است.



یکی از عوامل مرتبط با فشار روانی در محل کار و سازمان، میزان مشارکت و تشریک مساعی کارکنان است.

احساس مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری، مشورت درمسائل سازمانی مربوط به آنها و مشارکت در وضع قوانین کار، از عواملی هستند که رابطه مشخصی با رضایت شغلی، احساس تهدید در کار و احساس عزت نفس دارند.

یافته‌ها نشان می‌دهند که عدم تشریک مساعی کارکنان با کاهش بهداشت جسمانی، افسردگی، نارضایتی از کار، انگیزش پایین در کار، افکار ترک شغل و غیبت رابطه دارد.

ابهام نقش

یکی از عوامل مرتبط با فشار روانی ابهاماتی است که در کار وجود دارد. درواقع برای مراجع ابهام در مسئولیت‌ها فشار را است. به عنوان مثال: «این برگه رو نباید می‌آوردی اینجا قسمت... مسئولشه»، برای خود کارکنان نیز ابهام نقش، فشار کاری به همراه می‌آورد.

حجم کار

وقتی حجم کار آن قدر زیاد باشد که کارمند احساس کند توان کنار آمدن با آن را ندارد، فشار روانی ایجاد می‌شود. فقط لازم است تصورکنید چندین و چند کار باید انجام دهید اما تقریباً بیش از چند ساعت محدود فرصت دارید.

نارسایی

کمبود امکانات مرتبط با انجام وظیفه و فقدان آموزش متناسب با کار نیز از دیگر عوامل فشارزا است.

تعارض نقش

گاهی اوقات کارکنان در تنگنا قرار می‌گیرند و دو سرپرست، انتظارات متفاوتی از آنها دارند که این می‌تواند کارکنان را به «چه کنم چه کنم» بیاندازد.