

رضایت شغلی کارکنان نداجا و نقش آن در توسعه سواحل مکران

محمد پورکلهر^۱ احسان تقی پور^۲ غلامرضا رکنی پور^۳

^۱ معاون نیروی انسانی نداجا

^۲ کارشناس ارشد مدیریت

^۳ کارشناس عالی مدیریت

چکیده:

خلیج فارس به عنوان راهبردی ترین نقطه در منطقه غرب آسیا در سالهای گذشته در کانون توجهات مسئولین کشور بوده و تحولات اخیر و همچنین منویات حکیمانه مقام معظم فرماندهی کل قوا در این خصوص موجب راهبرد جدید توجه به خلیج فارس از دریچه دریای عمان شده است. در پی تحقق این استراتژی توسعه سواحل مکران به عنوان یک راهبرد کنشی با حضور نیروی دریایی ارتش در حال انجام می باشد و قطعا این سواحل در ایفای نقش راهبردی نداجا در سرنوشت کشور نیز بسیار حائز اهمیت خواهد بود. منابع انسانی، مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان و بالاخص نداجا بوده و بی شک توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرایندهای توسعه می باشد. در این رابطه رضایت شغلی و انگیزه از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمانها و در نهایت بهره وری به شمار می رود. بدیهی است که ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان را می توان از اساسی ترین وظایف مهم مدیریت منابع انسانی بیان کرد. مطالعات نشان می دهد که رضایت شغلی با افزایش بهره وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد و میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. هدف اصلی تحقیق بررسی تاثیر رضایت شغلی کارکنان نداجا در توسعه سواحل راهبردی مکران می باشد. ابتدا وضعیت موجود عوامل تاثیرگذاری در توسعه سواحل مکران تشریح و سپس وضعیت رضایت شغلی کارکنان نداجا در منطقه سوم دریایی کنارک مورد بررسی قرار گرفته و ارتباط این دو متغیر را در مرحله بعد مورد سنجش قرار داده ایم.

کلید واژه ها: توسعه - رضایت شغلی - نیروی دریایی راهبردی - سواحل مکران

۱. مقدمه:

در سالهای اخیر تحولات منطقه غرب آسیا انچنان چشم گیر بوده است که پیش بینی ها را در همه حوزه برای کشورهای جهان و الاخصوص استکبار جهانی که همواره در طی سالیان دراز با دست اندازی در این منطقه منابع زیادی برای خود فراهم می نموده را غیر ممکن ساخته است. بر این اساس و در شرایط کنونی، کشوری به موفقیت دست خواهد یافت که با افزایش قوت ها و بکارگیری فرصت های داخلی بر بحران های خارجی پیروز شده و حتی آنها را به فرصت تبدیل نماید. در تحقق این آرمان، استراتژی جدید نداجا نیز از یک نیروی واکنشگر به یک نیروی کنشگر راهبردی تغییر یافته و این نیرو با عملیات در کلاس جهانی و حضور در آنها آزاد به دنبال حفظ و حراست از منافع کشور در هر نقطه از جهان است. به دنبال این هدف کلیه زیر سیستمهای نداجا نیز با انطباق استراتژی های خود با هدف کلان سیستم سعی در تحقق چشم انداز سازمان دارند. با توجه به شرایط موجود دسترسی به منابع مناسب بدیهی ترین عامل موفقیت سازمان قلمداد می شود. در این میان منابع انسانی تنها منبعی است متمایز تر سایر منابع بوده و ویژگی های منفی منابع دیگر مانند فناپذیری، قابلیت تقلید و ... را ندارد و به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای نداجا و حتی کشور محسوب می شود. توسعه منابع انسانی همواره یکی از چالش های اساسی سازمانها محسوب می شود زیرا در زمینه نوآوری، رشد مستمر و سایر داده های مورد نیاز توسعه، خلق ایده ها و همچنین اجرای آنها از سوی انسانها صورت می پذیرد. دانش تولید شده توسط انسان به عنوان رکن اصلی توسعه محسوب شده و نقش و جایگاه توسعه منابع انسانی در ارتقاء نداجا که همانا عامل اصلی توسعه سواحل مکران است از این حیث نیز با اهمیت می باشد. در فرایند توسعه منابع انسانی، انگیزش و رضایت شغلی از عوامل پایه ای و اساسی می باشد. بر این اساس در این مقاله به دنبال بررسی وضعیت رضایت شغلی کارکنان نداجا مستقر در منطقه سوم دریایی کنارک هستیم و با ارائه راهکارهایی به دنبال افزایش این متغیر مهم در فرایند نیروی انسانی می باشیم تا با تحقق آن در راستای توسعه سواحل راهبردی مکران گام برداریم.

بحث:

مفهوم نیاز در مدیریت منابع انسانی:

همانند سایر مفاهیم و واژه های متداول در حوزه علوم انسانی، در خصوص مفهوم نیاز توافق عمومی وجود ندارد. به عبارت دیگر فهم مفهوم نیاز تا حدود زیادی بستگی به برداشت ما در خصوص نیازها و اینکه آن را در چه جامعه یا حوزه ای مورد بررسی قرار می دهیم دارد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵،

۶) بهترین تعریف یک کلمه ای نیاز ، کمبود است و نیاز به عنوان فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب یکی از متداول ترین تعریف از نیازها ، تعریف پیشنهادی کافمن می باشد(فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵ ، ۷) در یک تعریف عمومی ، نیاز چیزی است که برای ارضاء و تحقق یک هدف قابل دسترس ، ضروری و بهینه است . از این منظر ، نیاز یک نقش واسطه پیدا می کند که رفع آن موجب تحقق هدف یا تسهیل در آن می شود و از این رو باید در ارتباط با هدف معین و براساس معیارو استانداردهای خاص آن تعیین و سنجیده شود (عباس زادگان و ترک زاده ، ۱۳۷۹ ، ۵۷) بویل^۱ (۱۹۸۱) چنین تعریفی از نیاز دارد : نیاز وضعیتی است بین آنچه هست و آنچه باید باشد ، یا بین آنچه هست و آنچه مطلوب تر است نیاز کلید فراخوانی رفتار است که در آن یک عدم تعادل ایجاد می شود بنابراین نیاز نشان دهنده عدم تعادل است (عباس زادگان و ترک زاده ، ۱۳۷۹ ، ۵۰)

بنابر تعاریف به عمل آمده تعریف نیاز را می توان در چند دسته به شرح زیر ارائه نمود :

۱- نیاز به عنوان فاصله بین وضع موجود و مطلوب

۲- نیاز به عنوان یک خواست یا ترجیح

۳- نیاز به عنوان یک عیب^۲ یا نقصان

۴- برداشت ترکیبی

در دیدگاه ترکیبی ، جامعه موردنظر ، نوع نیازها و پارامترهای زیاد دیگر برداشت ما را از نیازها و نیازسنجی شکل می دهند به عبارت دیگر آنچه که بین وضع موجود و مطلوب قرار دارد ، آنچه که ترجیحات علایق و انتظارات افراد را شکل می دهد و سرانجام آنچه که بر عملکرد مطلوب اثر منفی می گذارد ، همگی نشانه نیاز هستند از این دیدگاه ، نیاز سنجی بر ترکیبی از تعاریف فوق مبتنی است و الگوهای نیازسنجی از فنون و روش های مختلف بهره می گیرند بنابراین اطلاعات حاصل از این الگوها عموماً دارای اعتبار و اهمیت بیشتری هستند زیرا نیازهای به دست آمده بیشتر از ابعاد و جوانب گوناگون مورد بررسی و سنجش قرار گرفته اند (فتحی و اجارگاه ، ۱۳۷۵ ، ۶۸)

نقش مدیریت استراتژیک نیروی انسانی:

- ایجاد یک تفاهم روان شناختی مثبت.
- افزایش انگیزش و تعهد کارکنان.
- افزایش مهارت های کارکنان و پایه های مهارت آنها.
- تفویض اختیار به طوری که بتوانند از تمام مهارت ها و توانائی هایشان استفاده کنند.
- شفاف شدن فرصت های ارتقای شغلی و تعریف الزامات شایستگی.
- ایجاد فرایندهای مدیریت عملکرد و توسعه مستمر.
- بهره گیری از سیستم اطلاع رسانی مناسب.
- ایجاد سیستم پرداخت چه رقابتی و چه انگیزشی.
- طراحی استراتژی های روابط کارکنان که امکان گسترده تر آنها را میسر سازد.
- ایجاد ارزش افزوده.
- مزیت رقابتی.
- کمک به اجرای طرح های کیفیت جامع(قدیمی - کلاس آموزشی مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران)

اهمیت و ارزش عامل انسانی در سازمان:

عامل انسانی با ارزش ترین سرمایه ها و منابع عظمت و کمال هر سازمان است لذا با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود چرا که سرمایه های مادی، نخست به خودی خود قابل استفاده نیستند و دیگر آنکه در صورت ضایعات ، قابل جبران و ترمیم اند. حال آنکه انسان های متخصص ، فهیم و معتمد و باتجربه که سالها وقت صرف تربیت و پرورش آنها شده و سرمایه زیادی برای آماده کردن آنها مصرف گردیده است و پس از سالها صرف وقت و

¹.Boil

¹. Difict

برنامه ریزی به اوج بازدهی رسیده اند ، در صورت خارج شدن از سازمان به آسانی و در زمان اندک قابل جایگزین شدن نیستند و در صورت فقدان آنها ، زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد آمد . به بیان دیگر ، عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد محدود، وقت گیر و پرهزینه است و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارج هنگفت می باشد.

نیروی انسانی متعهد در یک سازمان با کردار و اعمال خویش و اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع می تواند زبان های مادی را به زودی جبران و تأمین کند در واقع همواره برای سازمان ارزش افزوده و ثروت ایجاد نماید به این معنا که خیلی بیشتر از آن که هزینه صرف تربیت ، تجهیز و آموزش او شده است برای سازمان فایده و ارزش به وجود آورد و بر خلاف ماشین ، کارایی یا راندمان او در پرتو آموزش و بهسازی و ایجاد انگیزش شود و برعکس نیروی انسانی غیرمتعهد ، غیرکارآمد و ناآگاه ممکن است با تصمیمات غلط خود بر دشواری ها و زیان های سازمان بیفزاید (کاظمی ، ۱۳۸۰ ، ۱۹-۲۰)

آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابراین اگر در مدیریت منابع انسانی سازمانها، این موضوع مورد توجه قرار نگیرد، آن سازمان محکوم به فنا است.

در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن برنامه ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانایی های نیروی انسانی از طریق شیوه های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد. نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می طلبد.

بسیاری از تحقیقاتی که در دهه اخیر صورت گرفته نشان می دهد که روش های مدیریت منابع انسانی می تواند موجب بهبود عملکرد سازمانها و حتی توسعه همه جانبه آنها شده که در نهایت امر توسعه کشور و منطقه را موجب خواهد شد. در تشکیل هر سازمانی عوامل و عناصر مختلفی وجود دارند که در یک محل در جهت حصول هدف مشترکی گردهم جمع و فراهم شده اند که به آنها عوامل یا منابع تولید می گویند این عوامل و منابع عبارتند از: کارکنان یا نیروی انسانی سازمان ، مواد خام و اولیه و کالاهای نیم ساخته ، ماشین آلات و تجهیزات ، ابزار و ادوات ، فنون و روشها و قوانین و مقررات . این عوامل و عناصر را می توان به دو گروه "منابع مادی" و "منابع انسانی" نیز تقسیم کرد. بدون شک "منابع انسانی" شریف ترین ، مهم ترین و باارزش ترین عوامل تولید هستند که به کمک وسایل و امکانات مادی به اهداف و خواسته های سازمان ، که همانا تولید محصولات (کالاها و خدمات) می باشد ، جنبه تحقق می بخشند این کالاها یا خدمات در جهت ارضای قسمتی از نیازهای مردم جامعه که خود جزئی از آنها هستند مورد استفاده واقع می شود . در هر سازمان منابع مادی را می توان با استفاده از فنون و روش جدید (فناوری) به صورت بهتری به کار گرفت ، لکن استفاده بهتر از منابع انسانی مستلزم ابتکار و پیروی از فلسفه مناسبی است زیرا افراد بشر چون احساس، عاطفه و منزلت انسانی دارند و نیز دارای تفکر ، اندیشه ، شعور و نطق هستند برخلاف مواد و اشیاء ، از خود عکس العمل نشان می دهند و واکنش آنها در بسیاری از موارد قابل پیش بینی و محاسبه نیست در ضمن ، به هیچ وجه هم تابع شرایط معین ، محدود و محصور نمی باشند و در شرایط مختلف طرز تلقی ، احساسات و عواطف انسانها متفاوت است و در برخورد با مشکلات و مسائل ، رفتار و مقاومت یکسان ندارند لذا وجود تفاهم مشترک بین مدیران و کارکنان ممکن است همواره متغیر و ناپایدار باشد منابع مالی اعم از سرمایه و اعتبارات ، منابع فیزیکی اعم از ساختمان ، ابزار آلات و فناوری و منابع اطلاعاتی همچون اسناد و مدارک موجود در بایگانی ها و نرم افزارهای رایانه ای ، هیچ یک نمی تواند بدون دخالت مستقیم انسان ، سازمان را در نیل به اهدافش یاری رساند.

منابع انسانی سازمان اعم از مدیران ، سرپرستان ، کارشناسان و سایر کارکنان هستند که منابع دیگر را تلفیق ، ترکیب و برای نیل به اهداف سازمان هماهنگ و مجهز می کنند سازمان منهای منابع انسانی در واقع یعنی هیچ ، و هیچ ارزشی ندارد انسان مهم ترین سرمایه سازمان است چنانچه عامل انسانی را از سازمان حذف کنند ، آنچه باقی می ماند یعنی عوامل و امکاناتی چون ساختمان ها ، ماشین آلات و تجهیزات و ... به خودی خود قابل استفاده نمی باشند و ارزشی ندارند . انسان است که به آنها روح می دهد و آنها را در جهت ارتقاء بهبود و تکامل زندگی خویش بهره می برد . انسان بزرگترین و باارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه مطمئن و مستحکم برای کسب موفقیت یک سازمان هستند.

بی شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می دمند، آن را به حرکت درمی آورند و اداره می کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده های از سخت افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره وری را عینیت می بخشند.

انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی :

افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند.

موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی سازمانها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی و استفاده بهنگام از آنها توسط مدیران لایق و شایسته باهدف تحقق محیطی مطلوب و مناسب.

رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران متولی و مسئول آن هستند. شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی در جهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد.

توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می‌سازد. نارضایتی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایتها، کارکردهای ناچیز، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد.

منابع انسانی و اثر بخشی:

از اثر بخشی تعاریف گوناگونی ارایه شده است. در اینجا به سه مورد از این تعاریف اشاره می‌شود:

- ۱- از نظر توتر، اثر بخشی، فرآیندی چرخشی و مداوم است که از طرح بر نامه شروع و شامل تمامی فعالیت‌هایی است که در جهت دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده انجام می‌شود. به جهت اینکه مشخص گردد انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است.^۳
- ۲- از نظر میر سپاسی، اثر بخش بودن به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف‌ها و انجام دادن مأموریت‌های محوله است.^۴
- ۳- از نظر شیرازی اثربخشی سازمان‌ها را می‌توان از طریق سنجش توانمندی مدیران در به حداکثر رساندن تعامل بین اهداف و ساختار و فرآیندهای سازمانی اندازه گرفت.

با مطالعه ادبیات موضوع به شاخص‌های مختلفی از اثر بخشی برخورد می‌کنیم که برخی از آنها عبارتند از:

کارایی، کیفیت، بهره‌وری، رشد، سود، میزان ضایعات و تصادفات، غیبت کارکنان از کار، رضایت شغلی، انگیزش، تعارض و انسجام، انعطاف پذیری، تطابق، برنامه ریزی و تدوین اهداف، وحدت نظر و توافق در مورد اهداف، درونی کردن سازمان توسط کارکنان، هماهنگی کارکنان با نقش سازمانی خویش و هنجارهای سازمانی، مهارت‌های میان فردی مدیریتی، مهارت‌های مربوط به کارکردهای مدیریت، مدیریت ارتباطات و اطلاعات، ارزشیابی، ارزش منابع انسانی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و...

اثر بخشی تابع دو عامل فرآیند و ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی به عوامل قابل کنترل و غیر قابل کنترل و فرآیند سازمانی به عوامل انسانی و مکانیکی تقسیم می‌شوند. بی شک، مدیران نقش تعیین کننده‌ای در اثر بخشی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به عهده دارند، چرا که اثر بخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعادل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد. بالاخره اینکه سازمان‌های اثر بخش سیستم‌های بازی هستند که علاوه بر برقراری ارتباطات موثر، خلاق، پویا، انعطاف پذیرند و تاب تحمل تغییرات خارجی و داخلی را دارند.

انگیزش و عملکرد :

مدیرانی که برای ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش می‌کنند، انتظار دارند که آنها نیز، در مقابل، بازدهی خوبی نشان دهند اما تجربه نشان می‌دهد که همیشه این طور نیست. به رغم ایجاد انگیزش، برخی کارکنان نمی‌توانند در برآورد کردن خواسته‌های سازمان موفق شوند. مثلاً در زمینه ورزش، اغلب می‌شنویم که برخی ورزشکاران، با اینکه انگیزه‌ی بسیار قوی دارند، نمی‌توانند نتیجه‌ی لازم را به دست آورند. این پدیده بدین صورت تبیین می‌شود

- (میر سپاسی، ناصر) ۱۳۸۱. مدیریت استراتژیک، منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، تهران

که تلاشهای به عمل آمده با اهداف سازمان مطابقت نمی کنند هر چند که انگیزش، برای اخذ بازده خوب، اثر زیادی دارد، ممکن است که نگرش و شایستگی فرد اجازه ندهند که او به هدف های تعیین شده از طرف سازمان برسد به رغم اثر مهم انگیزش برای اخذ بازدهی قابل توجه، عوامل دیگری را باید در نظر گرفت تا موفقیت یا شکست فرد در رسیدن به اهداف تعیین شده را تشریح کرد.

رضایت شغلی:

محققان رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگونی تعریف کرده اند. گروهی رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی آید. هاپاک استاد تعلیم و تربیت دانشگاه نیویورک، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می داند و این مفهوم را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط می کند و تأکید می کند تنها یک عامل موجب رضایت شغل نمی شود، بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. گروهی دیگر از محققان عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های آن را به عنوان عوامل احساس رضایت از شغل نام می برند (حدادی، ۱۳۸۷، www.mydocuments.ir).

مدیران دست کم باید به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می کنند و بیشتر استعفا می دهند. اما افراد راضی کمتر در کار غیبت می کنند و کارشان را منظم و دقیق انجام می دهند. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند. افراد ناراضی مستعد انواع بیماریها از سردرد تا بیماریهای قلبی هستند. رضایت شغلی از کار پدیده ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود. کارمند راضی، شادابی را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می کند. بنابراین می توان با توجه به مسئولیتهای اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، از این پدیده دفاع کرد (مقیمی، ۱۳۸۳، صص ۳۸۷-۳۸۵).

پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی:

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش می یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. بعضی از شاخصهای روحیه پایین عبارتند از:

- ۱) **تشویش**: تشویش یک شرایط کلی است که ناخشنودی فرد از شغل رانشان می دهد و ممکن است به انحاء مختلف ظاهر شود. فرد ممکن است تمایل زیادی به شغل خود نداشته باشد، در محیط کاری خواب آلود شود، فراموشکار شود، در کار بی دقتی کند، از شرایط کاری شکایت کند، دیر سر کار حاضر شود و یا غیبت کاری داشته باشد که همگی این شرایط بر سلامت ذهنی فرد تأثیر منفی بر جای می گذارد.
- ۲) **غیبت کاری**: مطالعات نشان می دهد، کارکنانی که رضایت کمتری دارند احتمالاً بیشتر غیبت می کنند. دو نوع غیبت وجود دارد: یکی غیبت غیر ارادی است که به علت بیماری یا سایر دلایل موجه و حوادث پیش بینی نشده اتفاق می افتد که غیر قابل اجتناب است و ارتباطی با رضایت شغلی ندارد. دیگری غیبت اختیاری است که ناشی از عدم رضایت شغلی فرد است.
- ۳) **تاخیر در کار**: تاخیر کاری همانند غیبت این باور را بوجود می آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می دهد که فرد برای شغل خود اهمیتی قائل نیست و بیشتر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می دهد. وقتی هم که سرکار حاضر می شود، بیشتر به تلفن های شخصی پرداخته و بطور کلی در پی اتلاف وقت است. بعنوان نمونه دانشجویی که دیر سرکلاس حاضر می شود نشانگر آن است که از رشته تحصیلی یا نحوه تدریس استاد خود ناراضی است.
- ۴) **ترک خدمت**: ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. بر اساس مطالعات "آرنولد و فلدمن" در واحدهای سازمانی که میزان رضایت شغلی افراد آن از حد متوسط پایین تر است، نرخ ترک خدمت کارکنان آن بالاتر خواهد بود. البته ترک خدمت ممکن است ارادی و مربوط به عدم رضایت شغلی باشد و یا دلایل شخصی داشته باشد که خارج از کنترل مدیر است. از طرف دیگر ترک خدمت می تواند ناشی از مدنیزه شدن کارخانه، فقدان سفارشات برای

تولید، کمبود مواد اولیه و بطور کلی ناشی از وضعیت دشوار اقتصادی باشد. در چنین مواردی موضوع ترک خدمت بایستی بطور جدی مورد رسیدگی قرار گرفته و هر جا که ضرورت دارد، اقدامات اصلاحی صورت پذیرد.

۵) **فعالیت اتحادیه:** مطالعات نشان می دهد که کارکنان بارضایت شغلی بالا، تمایلی به عضویت در اتحادیه ندارند و به آن بعنوان یک ضرورت نمی نگرند. شواهدی در دست است که نشان می دهد، عدم رضایت شغلی علت اصلی اتحادیه گرایی است. سطح فعالیت اتحادیه ها به سطح عدم رضایت شغلی بستگی دارد. هر چه سطح عدم رضایت شغلی کمتر باشد، ممکن است تنها به شکایت بسنده شود ولی اگر سطح عدم رضایت شغلی بالاتر باشد ممکن است موجبات اعتصاب کارکنان را فراهم آورد.

۶) **بازنشستگی زودرس:** مطالعات "اشمیت و مک لن" ارتباط رضایت شغلی و بازنشستگی زودرس را نشان می دهد. شواهدی وجود دارد، مبنی بر اینکه کارکنانی که تقاضای بازنشستگی پیش از موعد را می کنند، تمایل دارند نگرشهای مثبت خود را کمتر معطوف به کار خود بسازند. از طرف دیگر کارکنانی که پست های سازمانی عالیتری دارند و دارای فرصتهای کاری چالشی هستند، نسبت به مشاغل سطوح پایین تر کمتر بدنبال بازنشستگی زودرس هستند.

اندازه گیری رضایت شغلی:

رضایت شغلی نگرشی است که افراد درباره شغل خود دارند که نشأت گرفته از ادراک افراد از شغلشان است. تعداد زیادی از سازمانها برای تعیین سطوح رضایت شغلی افراد از نگرش سنجی استفاده می کنند. یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل (JDI) است. رضایت شغلی ناشی از جنبه های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط مشی ها و رویه ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است. در مدل JDI پنج عامل عمده بعنوان ابعاد رضایت شغلی مطرحند که عبارتند از:

- ۱) پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت.
- ۲) شغل: حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.
- ۳) فرصتهای ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت.
- ۴) سرپرست یا مدیر: توانایی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.
- ۵) همکاران: حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.

یافته های تحقیق:

دیدگاههای مختلف در ارتباط با رضایت شغلی:

دیدگاهها و مفهوم سازی های متعدد و گاه متناقضی درباره تعریف « رضایت شغلی » شکل گرفته و توسعه یافته است (حدادی، ۱۳۸۷، www.mydocuments.ir).

برخی از صاحب نظران همچون هرزبرگ آن را دارای دو بعد دانسته اند. یک گروه عوامل و شرایطی که فقدان آن ها موجب عدم رضایت می گردد ولی تأمین آن ها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی شود بلکه فقط از بروز عدم رضایت جلوگیری می کند که آن ها را عوامل بهداشتی یا مؤثر در حفظ وضع موجود یا عوامل بقاء می نامند. به زعم هرزبرگ این عوامل عبارت است از: طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همگنان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان. نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند. از اینرو هرزبرگ این عوامل را برای تأمین و حفظ بهداشت و سلامت سازمان لازم دانسته است. دسته دوم عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه هستند که وجود آن ها موجب انگیزش و رضایت افراد ولی فقدان آن ها تنها عدم رضایت ضعیفی را تولید می کند. بنابراین فقدان عوامل گروه دوم مترادف با عدم نگرش تلقی می گردد. به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارت است از: موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آن ها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله.

برخی دیگر آن را تک بعدی و شامل پاسخ به این دو پرسش دانسته اند که: الف) در حال حاضر چه قدر از شغل خود راضی هستید؟ ب) تا چه حد از شغل خود رضایت می خواهید؟ به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان صاحب نظر تفاوت بین آنچه فرد در حال حاضر دارد با آنچه به دنبال آن است، می تواند

شاخصی از رضایت شغلی باشد. کاپل من^۵ نیز معتقد است که پژوهشگران حوزه هایی چون روان شناسی مشاوره تمایل دارند. «رضایت شغلی» را به تفاوت بین آنچه فرد داراست، در برابر آنچه خواستار آن است تعریف کنند. دسته سوم معتقدند بسیاری از مفهوم سازی ها و تعاریف «رضایت شغلی» دربر دارنده نوعی فرآیند ارزشیابی است. لوکه^۶ آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می داند که ناشی از ارزشیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است. ولی اسمیت^۷ نظرش این است که گستره ای است که در آن محیط کاری، تقاضاهای فرد را برآورده می کند. و یا رابینز^۸ که می گوید «رضایت شغلی» حاصل تفاوت میان تعداد پاداش هایی است که فرد دریافت می کند با مقدار پاداشی که فکر می کند. باید دریافت کند. به عبارتی می توان آن را یک فرآیند ارزشیابی تعریف کرد که آنچه را که یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است، مورد بررسی قرار می دهد

نظریه های مختلف رضایت شغلی (شیخ و دیگران، ۱۳۴۷، ۱۳۸۶-۱۳۴۴)

نظریه امید و انتظار	انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی موثر است. این نظریه معتقد است که رضامندی شغلی بوسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات بایشرفتهای فرد تعیین میشود، درحالیکه نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است. (شفیع آبادی، ۱۳۸۴)
نظریه ارزش	این نظریه مدعی است رضامندی شغلی بوسیله این پدیده تعیین میگردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزشهای خصوصی و شخصی را می دهد یا نه. (استوارت از کمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۷۰)
نظریه بریل	این نظریه بیان می کند که اگر فرد با فکر و تصمیم خود، شغلش را انتخاب کند، بطور طبیعی از آن رضایت خواهد داشت. اما اگر با اجبار و یا اضطرار آن را انتخاب کند، به احتمال قوی از شغل خود ناراضی خواهد بود. (خلیل زاده، ۱۳۷۵)
نظریه نقش	دراین نظریه به دوجنبه اجتماعی و روانی توجه می شود. جنبه اجتماعی شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می شود. جنبه روانی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می شود. (شفیع آبادی، ۱۳۸۴)
نظریه نیازها	بر اساس این نظریه، میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد. اول آن مقدار از نیازهایی که از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تامین می گردد، دوم آن مقدار از نیازها که از طریق اشتغال به کار مورد نظر تامین نشده باقی می ماند. این نظریه به مقدار زیادی به نظریه سلسله نیازهای مازلو نزدیک است. (شفیع آبادی، ۱۳۸۴)

⁵ -Capleman

⁶ - Loke

⁷ - Smit

⁸ -Robinz

<p>هرزبرگ در این نظریه به دو نوع نیاز - نیازهای مادی و جسمی و نیازهای روحی و روانی - اشاره می کند. عواملی که فقدان آنها موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می آورد، عوامل بقا یا عوامل بهداشت و عواملی که وجود آنها منجر به رضایت کارکنان از شغل می شود، عوامل انگیزش نامیده می شود. (استوارت ازکمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۷۰)</p>	<p>نظریه هرزبرگ (نظریه انگیزشی - بهداشتی)</p>
<p>مفهومین نظریه چنین است که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی اش انتخاب کند و نسبت به این شغل نگرش مثبت داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت از شغل خود رضایتی نخواهد داشت. (خلیل زاده، ۱۳۷۵)</p>	<p>نظریه هالند</p>
<p>این نظریه بر دو مفهوم استوار است، اول اینکه چنانچه شخص خواسته هایش تحقق یابد، راضی و خشنود می شود و دوم هر چه اهدافی که فرد برای نیل به آن تلاش می کند، دارای اهمیت و ارزش بیشتری باشد، زمانی که آن را بدست می آورد رضایت بیشتری خواهد داشت و چنانچه از دست یافتن به آن ناکام شود، ناخشنود تر و نارضایتی تر خواهد شد.</p>	<p>نظریه کامروایی نیاز</p>
<p>این نظریه بر این باور است که نگرش فرد نسبت به جهان و نیز چگونگی ارزشیابی وی از پدیده های گوناگون در محیط تا حدود زیادی تحت تاثیر گروه های مرجع قرار می گیرد. گروه هایی که فرد برای هدایت خویش در رابطه با واقعیتهای اجتماعی با آنها تماس برقرار می کند.</p>	<p>نظریه گروه مرجع</p>
<p>مفهوم اصلی الگوی پورترو لاولر چنین است: تلاش حاصلی از مجموع ارزش یک پاداش و درک فرد از کوشش برای کار و احتمال او از دریافت پاداش واقعی است. انجام کار خود بر درک از تلاش و احتمال پاداش اثر می گذارد.</p>	<p>نظریه الگوی انگیزشی پورترو و لاولر</p>
<p>برطبق این نظریه هر فرد خصوصیات و قابلیت هایی چون تجربه، هوش و سن را با خود به محیط کار می آورد و در مقابل انتظار دارد که شرکت نیز متناسب با این خصوصیات، مزایایی قرار دهد. چنانچه شخص احساس کند که میان این دو دسته عوامل فرعی برابری و همپایگی وجود دارد، این امر در او آرامش و انگیزش و رضایت بوجود می آورد.</p>	<p>نظریه برابری</p>
<p>بر اساس این نظریه توجه به مسائل انسانی و برآورده کردن نیاز و رفاه اجتماعی موجب رضایت کارمندان از شغل خود و ایجاد علاقه در آنان می گردد.</p>	<p>نظریه بلیک و موتون</p>
<p>این نظریه یکی از جدیدترین نظریه های رضایت شغلی است. ترزیس از بررسی های گوناگون پژوهشی، سرانجام به تعیین عواملی در محیط کار دست یافت که آنها را کلیدهای رضایت شغلی نامید. به اعتقاد او هر یک از کارکنان مجموعه های از عوامل را در اختیار دارند که بوسیله آنها نیاز معنابخشیدن به تجربه های شغلی خویش را برآورده می سازند. (Terez، ۲۰۰۰)</p>	<p>نظریه ترز</p>

عوامل سازنده رضایت شغلی:

در خصوص عوامل سازنده و موثر بر رضایت شغلی در ادبیات موضوع دسته بندی هایی انجام گرفته که در زیر به برخی از موارد اشاره می گردد: (دیوانداری و دیگران، ۱۳۸۷، صص ۷-۵).

الف) پورتر و استیرز می گوید که تاثیرات مترتب بر گرایش ها و رفتار کارکنان را می توان به چهار گروه نسبتاً متمایز طبقه بندی کرد که معرف چهار سطح در سازمانند. این چهار سطح عبارتند از:

- ۱) عوامل سراسری سازمان، یعنی متغیر هایی که به طور وسیع در مورد اکثر کارکنان صدق می کنند.
- ۲) عوامل بلافصل شغلی، متغیر هایی که گروههای شغلی را تشکیل می دهند.
- ۳) عوامل محتوایی شغل، که با فعالیت های بالفعل شغل سر و کار دارند.
- ۴) عوامل فردی، ویژگی هایی که یک فرد را از فرد دیگر متمایز می سازند.

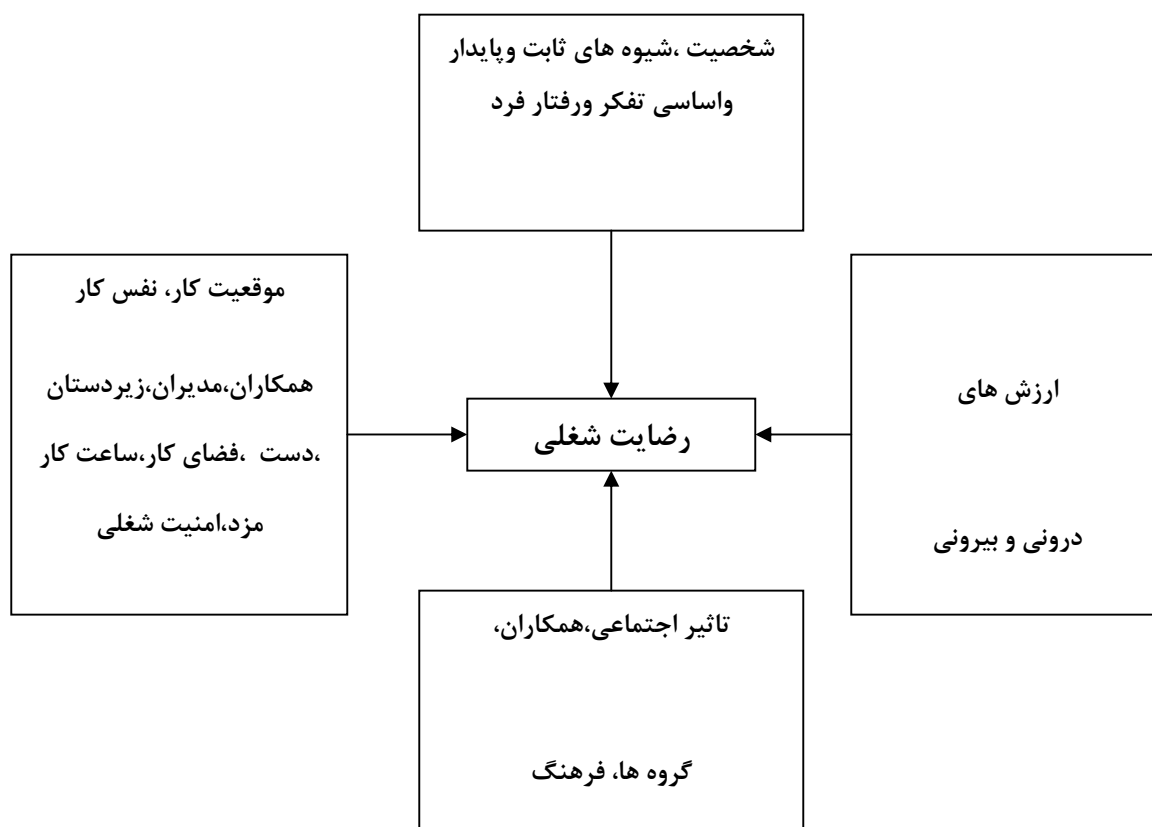
جدول زیر نظریه پورتر و استیرز نشان داده شده است:

جدول ۲-۴ : نظریه پورتر و استیرز

عوامل سراسری سازمان	عوامل بلافصل شغلی	عوامل محتوایی شغل	عوامل فردی
نظام حقوق و مزایا فرصت های ارتقا خط مشی و رویه های سازمان ساختار سازمانی	الگوی سرپرستی مشارکت در تصمیم گیری اندازه گروه کاری روابط همکاری شرایط کار	قلمرو کار وضوح نقش و تعارض	سن سنوات خدمت شخصیت

ب) جورج و جونز عوامل موثر بر رضایت شغلی را در چهار دسته قرار می دهند:

- ۱) شخصیت صفات شخصیتی
- ۲) ارزش ها
- ۳) موقعیت کاروشغل
- ۴) تاثیر اجتماعی



عوامل اساسی موثر بر میزان و سطح رضایت شغلی از دیدگاه جورج و جونز

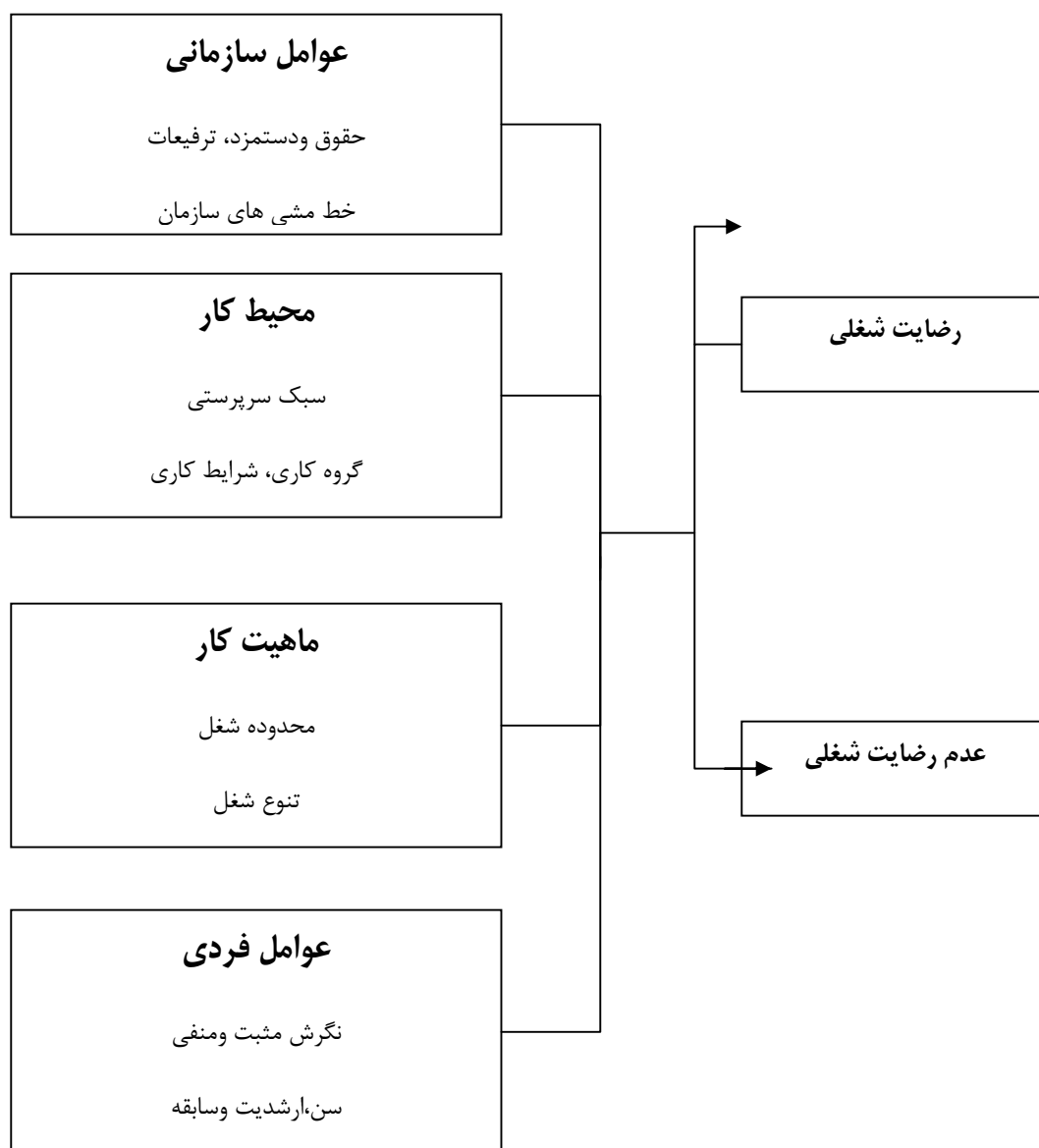
ج) کورمن^۹ نیز عوامل موثر بر رضایت شغلی را به دودسته تقسیم می کند:

(۱) عوامل محیطی: مثل سطح شغل، رهبری، دست مزد و فرصت های ترفیع

(۲) عوامل شغلی: مثل سن، سطح تحصیلات و جنسیت

د) مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای زیادی بارضایت شغلی مرتبط است. این متغیرها در چهارگروه قابل طبقه بندی است (مقیمی، ۱۳۸۰، ص ۳۸۵) که در شکل زیر آمده است:

⁹ - Corman



عوامل موثر بر رضایت و عدم رضایت شغلی.

عوامل سازمانی:

برخی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: (مقیم، ۳۸۷، ۱۳۸۳-۳۸۵)

۱. حقوق و دستمزد

این عامل تقریباً برای همه گروههای شغلی از مهم ترین عوامل تاثیرگذار به شمار می رود. با در نظر داشتن تفاوت فردی و به تبع آن تفاوت در دیدگاهها نسبت به پول، حالت های متنوعی را می توان متصور شد. به نظر می رسد این عامل برای کسانی که نمی توانند از راههای دیگری در کار خود رضایت به دست آورند از اهمیت بیش تری برخوردار است. در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق با تغییر

شغل خود حتی با شغلهایی با منزلتی پایین تر اقدام می کنند. مطالعات لاک نشان می دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد.

۲. ترفیع

ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر) کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیش تر، مسئولیت بیش تر و آزادی در تصمیم گیری است. به علت اینکه ارتقای میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می دهد (بویژه در سطوح عالی تر)، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می گردد. یکی از پایدارترین یافته ها حاکی از این است که هر چه سطح شغل بالاتر باشد رضایت شغلی بیش تر است. از سویی به دلیل آنکه افراد غالباً دوستدار و خواستار ارتقای مقام و پیشرفت در کار خود هستند بنابراین برای افزایش رضایت در سازمان ها بایستی در این باره چاره اندیشی شده و برنامه ریزی های دقیقی صورت و انجام پذیرد تا زمینه های ارتقای کارکنان سطوح مختلف در قالب فرآیندی منطقی فراهم گردد.

۳. خط مشی های سازمانی

ساختار دیوانسالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی های سازمانی نیز در رضایت شغلی تاثیر می گذارد. خط مشی های غیر منعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می شود.

عوامل محیطی:

عوامل محیطی کار شامل موارد زیر است:

۱. سبک سرپرستی

هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته باشند، رضایت شغلی نیز زیاد می شود.

۲. گروه کاری

اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هرچه گروه کاری بزرگتر باشد. رضایت شغلی نیز کاهش می یابد. زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف تر شده و احساس هم بستگی کم رنگ تر می شود.

۳. شرایط کاری

هر چه شرایط کاری مطلوبتر باشد باعث رضایت شغلی می شود، چرا که در شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می شود.

ماهیت کار:

بسیاری نفس کار را که دربرگیرنده عناوین متعددی می دانند از جمله عوامل مهم تاثیرگذار می شناسند. محتوای شغل دارای دوجنبه است: یکی محدود شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. هرچه این عوامل وسیع تر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می آورد. دومین جنبه عبارت است از تنوع کاری. تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط موثر است. تنوع وسیعتر باعث ابهام و استرس می شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می شود که در نهایت منجر به عدم رضایت شغلی می گردد.

عوامل فردی:

افرادی که دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط شغل است، شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آن ها همواره بدنبال بهانه ای می گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن، ارشدیت و سابقه، تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که رضایت بیش تری از شغل خود داشته باشند. هم چنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می شود. بعلاوه می توان اینطور نتیجه گرفت، افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلودر سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیش تری خواهند داشت.

سواحل مکران و رضایت شغلی کارکنان نداجا :

آنچه که بیان شد مختصری بر مفاهیم رضایت شغلی بود و از آنجا که مفهوم رضایت شغلی می تواند در ایجاد توسعه سازمان موثر باشد و اینکه توسعه و قدرت نداجا در سواحل مکران موجبات توسعه و آبادانی این منطقه راهبردی کشور را فراهم می سازد ، در این بخش عوامل تاثیر گذار در رضایت شغلی کارکنان نداجا در منطقه سوم دریایی کنارک مورد بررسی قرار می گیرد:

الف) عوامل سازمانی

در طی دو سال اخیر برقراری حق عملیاتی در اشل حقوقی کارکنان نداجا در منطقه سوم دریایی ، اقدامی بوده است که افزایش رضایت شغل این کارکنان را به صورت چشم گیری به همراه داشته و بر این اساس اثرات این تغییر در تمایل بیشتر کارکنان نداجا در انتقال به این منطقه به وضوح نمایان است . این فرایند در حال حاضر موجب شده است تا کارکنان منطقه سوم دریایی کنارک از لحاظ منزلت اجتماعی و هم از لحاظ رضایت شغلی ارتقاء یافته و از جنبه های مختلف (اقتصادی ، بازرگانی، فرهنگی و) در توسعه این مناطق تاثیرگذار باشد. از حیث دیگر اقدامات ستاد نداجا و در کانون آن معاونت نیروی انسانی نداجا در برقراری مصوبات و قوانین به منظور بهبود و و ارتقاء شرایط خدمتی در منطقه سوم دریایی در سالهای اخیر به صورت چشم گیری رضایت شغلی کارکنان این منطقه را افزایش داده است.

ب) عوامل محیطی :

با بررسی به عمل آمده سبک سرپرستی و مدیریت در منطقه سوم دریایی کنارک از مشارکتی و حامیانه به سوی سبک سرپرستی آمرانه و دستوری در حال تغییر است و این فرایند خواسته و یا ناخواسته می تواند در کاهش رضایت شغلی کارکنان جمعی این منطقه تاثیر گذار باشد. از سوی دیگر گروه کاری و شرایط کاری در این منطقه رو به سختی و غیر انعطاف پذیری میل کرده و این تغییرات می تواند در آسیب پذیری نیروی انسانی این منطقه نقش داشته باشد. ارائه راهکار مناسب در این خصوص از سوی معاونت نیروی انسانی در دست بررسی می باشد. از منظر دیگر شرایط و محرومیت های محیطی موجود در این منطقه چیزی است که موجبات نارضایتی کارکنان را به همراه دارد. بر این اساس و با توجه به بررسی به عمل آمده محرومیت ها و محدودیت های این منطقه اصلی ترین عامل در کاهش رضایت شغلی کارکنان در منطقه سوم دریایی کنارک می باشد. پیش بینی ها حاکی از آن است که در صورت توجه نداجا به ایجاد زیر ساخت ها در این منطقه ، از دو حیث در افزایش توسعه سواحل مکران موثر خواهد بود: اول آنکه زیرساخت های ساخته شده (هرچند به صورت محدود و فقط در دل منطقه) خود نوعی توسعه در این سواحل می باشد و دوم آنکه رضایت شغلی به وجود آمده از این طریق می تواند در توسعه این منطقه موثر باشد. بررسی ها حاکی از آن است که محرومیت ها در حوزه های زیر در اهم مسائل قرار دارد:

- امکانات حمل و نقلی
- امکانات آموزشی و تحصیلی
- امکانات رفاهی و تفریحی و ورزشی
- امکانات بازرگانی و خدمات اقتصادی
- و....

ج) عوامل ماهیت کار:

ابلاغیه ها و دستورالعمل های تنظیمی معاونت نیروی انسانی نداجا در خصوص مشاغل سازمانی و همچنین چرخش مشاغل و نیز طرح های تقسیم و نقل و انتقالات ، همه و همه در راستای افزایش رضایت شغلی کارکنان منطقه سوم دریایی کنارک بوده و این امر در افزایش بهره وری این کارکنان موثر می باشد. در این راستا بررسی ها نشان می دهد که در طرح های جدید (از قبیل طرح جامع ساختاری و قوانین و مقررات اعطای امتیازات به ایثارگران و ...) منطقه سوم دریایی کنارک به صورت ویژه مورد حمایت قرار گرفته است . پیش بینی ها حاکی از آن است که بازرخورد این تغییرات در سالهای آتی به وضوح قابل رویت باشد.

د) عوامل فردی :

عوامل فردی تاثیرگذار در افزایش رضایت شغلی آنچنان گوناگون و پیچیده است که صحبت در این خصوص خود نیازمند تحقیقی مجزا و جامع می باشد. در این راستا معاونت نیروی انسانی نداجا در فرایند جذب و بکارگیری کارکنان در شرایط روانشناختی و روحیه و نگرش داوطلبین استخدام، توجه به ویژگی های فردی مورد نیاز جهت خدمت در این منطقه را مورد بررسی قرار داده و در حال حاضر اقدامات مناسبی در دست اقدام است.

نتیجه گیری:

چابهار یکی از وسیعترین و غنیترین سرزمین های ایران است، متأسفانه همواره با برچسب محرومیت، فقر، فلاکت، مواد مخدر، و غیره شناخته شده است. در بن بست قرار گرفتن و عدم ارتباط مطلوب با سایر مناطق کشور، هم مرز بودن با دو کشور فقیر و بی ثبات (افغانستان و پاکستان) و تولیدکننده مواد مخدر، بی توجهی رژیمهای گذشته، قهر طبیعت، حوادث مخربی مانند سیل، طوفان، خشکسالی که موجب گشته این منطقه از مناطق توسعه یافته کشور عقب بماند و در حقیقت این زمینه ها مانعی بر توسعه پایدار این سرزمین بوده است. اگر بدرستی بررسی کنیم در می یابیم که کشورهای توسعه یافته و صاحب سخن در دنیا، محوریت توسعه خود را بر ارتقاء منابع انسانی قرار داده اند در صورتی که این مسئله مهم در کشور آنچنان که می بایست مورد توجه قرار نگرفته است (البته با توجه به تاکیدات دینی ما در این خصوص این مسئله جای بسیار نفکر دارد). در عصر حاضر سرمایه هر کشور دانش نهفته در ذهن منابع انسانی آن کشور است که برای پیشبرد اهداف توسعه در آن کشور نقش اساسی دارد. از آنجا که نقش نداجا در توسعه سواحل دریای عمان (مکران)، به این نتیجه خواهیم رسید که با افزایش رضایت شغلی کارکنان این نیروی راهبردی در این منطقه، قطعا نیروهای انسانی با دانش بالاتر علاقه مندی خود جهت خدمت در این منطقه را اعلام نموده و حضور این افراد موجبات رشد این منطقه از جنبه های فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و ... خواهد شد. در ارتباط با تاثیر رضایت شغلی کارکنان نداجا در منطقه سوم دریایی کنارک و تاثیر آن بر توسعه این سواحل مطالب زیر را می توان نتیجه گرفت:

- ۱- از آنجا که پی ریزی بنای توسعه اقتصادی و اجتماعی چابهار به داشتن مهارت های نو و استفاده از نیروی متخصص و کارشناس می باشد لذا با بالا رفتن سطح دانش و تخصص نیروی انسانی منطقه که ارتباط مستقیم با رضایت شغلی این کارکنان دارد، از طریق دانشگاه و سایر نهادهای آموزش عالی، دستیابی به این اهداف را امکان پذیر می سازد.
- ۲- بررسی ها نشان می دهد باتوجه به نقش مهم نداجا و همچنین کارکنان آن در این منطقه، در صورت افزایش توان و تمایل این کارکنان، مسلماً جلوه های مختلف پیشرفت را شاهد خواهیم بود.
- ۳- افزایش رضایت شغلی کارکنان نداجا در منطقه سوم دریایی کنارک تاثیر مستقیم بر توسعه و آبادانی سواحل مکران داشته و از سوی دیگر توسعه این سواحل نیز در اقتدار کشور در منطقه غرب آسیا و حتی جهان بسیار حائز اهمیت است. از این رو عوامل تاثیر گذار در افزایش رضایت شغلی کارکنان نداجا در این منطقه راهبردی به شرح ذیل می باشد:
 - با توجه به شرایط سخت محیطی (آب و هوا و همچنین دور افتادگی این منطقه) وجود عوامل انگیزشی همچون مسکن بسیار مناسب با کلیه لوازم زندگی بسیار تاثیر گذار خواهد بود.
 - اجرای سیاست های نیروی انسانی در این منطقه به صورتی که پرسنل انتقالی به منطقه سوم مدت زمان محدودی در این منطقه خدمت نمایند و پس از آن حتماً به مناطق خوش آب و هوا منتقل شوند راهکاری مناسب جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان خواهد بود.
 - توسعه امکانات حمل و نقلی که هم در افزایش رضایت شغلی کارکنان نداجا بسیار موثر می باشد و هم به منظور توسعه این سواحل در درجه اول اهمیت است.
 - ایجاد امکانات آموزشی در منطقه با کمک کارکنان علاقه مند نداجا می تواند در توسعه این سواحل موثر باشد.
 - ایجاد تسهیلات حقوق و مزایا جهت کارکنان منطقه سوم (لازم به ذکر است افزایش حقوق و مزایا در سالهای اخیر در افزایش رضایت شغلی کارکنان این منطقه بسیار تاثیر گذار بوده است).
 - با توجه به محرومیت منطقه، در صورت ایجاد امکانات ورزشی و همچنین رفاهی جهت خانواده کارکنان نداجا، شاهد افزایش چشم گیر رضایت شغلی کارکنان خواهیم بود.

منابع:

۱. زندگی - معصومه - بررسی جامعه شناختی ویژگی های اجتماعی ، اقتصادی ، شهرستان چابهار - ۱۳۸۲
۲. دیواندری، علی- وفائی، عظمی- حسن پور، اکبر(۱۳۸۷) «طراحی و اجرای سیستم رضایت کارکنان دربانک ملت با هدف ارتقای رفتارهای شهروندسازمانی»، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۳. عباس زادگان ، محمد ؛ ترک زاده ، جعفر(۱۳۸۹) ، نیازسنجی آموزشی در سازمان ها . تهران : شرکت سهامی انتشار
۴. قدمی - احمد . کلاس آموزشی مدیریت منابع انسانی . دانشگاه تهران . ۱۳۸۹
۵. مقیمی، محمد(۱۳۸۴) «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل»، فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره یازدهم
۶. (میر سیاسی، ناصر) ۱۳۸۱. مدیریت استراتژیک، منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، تهران
۷. (فتحی و اجارگاه ، کوروش(۱۳۸۵) . روانشناسی مدیریت و سازمان . تهران : مرکز آموزش مدیریت دولتی
۸. شیخ، ابراهیم- افتخاری، اکبر- یارائی، علیرضا(۱۳۸۶) «طراحی مدل سنجش رضایت شغلی»، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی
۹. دیواندری، علی- وفائی، عظمی- حسن پور، اکبر(۱۳۸۷) «طراحی و اجرای سیستم رضایت کارکنان دربانک ملت با هدف ارتقای رفتارهای شهروندسازمانی»، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران