

## **CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH SỰ HÀI LÒNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN**

Việc xem xét các chứng cứ đã nhận diện bốn yếu tố cấu thành mức độ thoả mãn nghề nghiệp cao của nhân viên: công việc thách thức trí tuệ, phần thưởng hợp lý, điều kiện làm việc thuận lợi, đồng nghiệp ủng hộ.

### ***Công việc thách thức trí tuệ***

Người lao động có xu hướng thích làm những công việc tạo cho họ những cơ hội sử dụng những kỹ năng và năng lực của họ và tạo ra nhiều nhiệm vụ, tự do và sự phản hồi về công việc. Những đặc tính này tạo cho công việc mang tính thách thức sự thông minh. Công việc có tính thách thức thấp tạo ra sự nhàm chán. Sự thách thức có nghĩa là không dễ quá song cũng không khó quá, một công việc mang tính thách thức sẽ làm thoả mãn người lao động.

### ***Phần thưởng công bằng***

Người lao động trong tổ chức muốn hệ thống phân phối thu nhập và chính sách thăng tiến, đề bạt trong tổ chức là phù hợp với mong muốn của họ. Khi phân phối thu nhập được xem là công bằng dựa trên nhu cầu của công việc, cấp độ kỹ năng của cá nhân, và những tiêu chuẩn phân phối trong cộng đồng...thì kết quả sẽ tạo ra sự thoả mãn. Tất nhiên, không phải tất cả mọi người lao động đều theo đuổi việc kiếm tiền. Nhiều người thích làm việc gần nhà, thích những công việc phù hợp, thích sự tự do... Song vấn đề chủ yếu của quan hệ chi trả và thoả mãn không phải là số lượng tuyệt đối một người nhận được là bao nhiêu mà là nhận thức của họ về sự công bằng. Tương tự, người lao động theo đuổi sự công bằng về thăng tiến và đề bạt trong chính sách cũng như trong thực tế của công ty. Sự thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển cá nhân, trách nhiệm nhiều hơn, và địa vị xã hội cao hơn. Nếu người lao động nhận thức rằng các quyết định đề bạt trong tổ chức là công bằng thì điều này sẽ tạo cho họ một sự thoả mãn.

### ***Điều kiện làm việc thuận lợi***

Môi trường làm việc luôn được người lao động quan tâm bởi vì môi trường làm việc liên quan tới sự thuận tiện cá nhân song đồng thời nó cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Người lao động không thích những môi trường làm việc nguy hiểm, bất lợi và không thuận tiện. Nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn, và các yếu tố môi trường khác phải phù hợp. Hơn nữa, nhiều người lao động thích làm việc gần nhà, với các phương tiện làm việc sạch sẽ, hiện đại, và với các trang thiết bị phù hợp.

### ***Đồng nghiệp ủng hộ***

Con người nhận được từ công việc nhiều thứ chứ không phải chỉ có tiền và các thành tựu thấy được. Đối với phần lớn người lao động, công việc cũng thoả mãn nhu cầu tương tác. Vì vậy sẽ không là ngạc nhiên khi có những cộng tác và hỗ trợ làm tăng sự thoả mãn đối với công việc. Hành vi của người lãnh đạo cũng là nhân tố chủ yếu xác định sự thoả mãn. Sự thoả mãn của người lao động tăng lên khi người lãnh đạo của họ là người hiểu biết, thân thiện, biết đưa ra những lời khen ngợi khi người lao động thực hiện tốt công việc, biết lắng nghe ý kiến của người lao động, và biết quan tâm đến lợi ích của người lao động.

Nói tóm lại, nhà quản trị cần phải quan tâm đến việc gia tăng sự thoả mãn và tránh sự không thoả mãn trong các nhân viên. Nhưng, thật sự không dễ dàng gì để gia tăng sự thoả mãn trong công việc, đặc biệt là khi xem xét tốc độ tiến triển liên tục trong công việc hằng ngày, nhưng mà những lợi ích từ việc làm cho các nhân viên thoả mãn với công việc đã cho thấy rằng nỗ lực này là rất xứng đáng.