الملخص

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في

جنوب الضفة الغربية

إعداد

تغريد سليمان أبو سنينة

إشراف

الدكتور مروان جلعود

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية الإيجابية منها والسلبية على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المهندسين العاملين في القطاع العام في جنوب الضفة الغربية. وكذلك التعرف على الكيفية التي يمكن من خلالها رفع درجة الرضا الوظيفي لدى المهندس الموظف من أجل الوصول إلى الحالة الإبداعية المطلوبة منه، إضافة إلى معرفة الوسائل والسبل الكفيلة بالتعزيز والتمكين والتطوير للدور الذي يجب أن تلعبه الحوافز في الرضا الوظيفي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة، وقد تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع المهندسين العاملين في القطاع العام في جنوب الضفة الغربية، والبالغ عددهم (260) مهندساً ومهندسة وفقاً للمعلومات التي تم الحصول عليها من قبل دوائر شؤون الموظفين في المؤسسات والوزارات المختلفة. وقد قامت الباحثة بتحليل ومعالجة مخرجات الاستبانة إحصائياً وعرضها ومعالجتها بوساطة حزمة SPSS الإحصائية باستخدام

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وقد أظهرت الدراسة العديد من

النتائج أبرزها:

1. هناك تأثير وأهمية لحوافز العمل المادية منها والمعنوية، الإيجابية والسلبية، على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية.

2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو تأثير حوافز العمل على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، التخصص الرئيس. في حين تظهر نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تأثير حوافز العمل على الرضا الوظيفي لمهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية تعزى للمتغيرات: عدد أفراد الأسرة، المديرية، الدخل الشهري، طبيعة العمل الحالي، سنوات الخبرة.

3. تثبت الدراسة وجود علاقة بين حوافز العمل والرضا الوظيفي لدى مهندسي القطاع العام في جنوب الضفة الغربية، وكان أكثر الحوافز تأثيراً في الرضا الوظيفي لدى المهندسين الحوافز الإيجابية المعنوية، ثم الإيجابية المادية، ووجد تأثير محدود نسبياً للحوافز السلبية المادية والمعنوية. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام برفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي للمهندسين بتوفير الحوافز بأنواعها وأشكالها المختلفة مادية ومعنوية، مع إيلاء الحوافز الإيجابية المعنوية الاهتمام الكافي وعدم إغفالها، لا سيما أنها احتلت المرتبة الأولى. وأوصت بضرورة اعتماد معايير وأسس واضحة وعادلة لتقييم الأداء، كما وأوصت الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال في بيئات وقطاعات أخرى.