

وزارة الأشغال العامة والاسكان

دراسات الرضا / 2015م

رضا الموظفين

وحدة التقييم والتميز

تمهيد

تعتبر وزارة الأشغال العامة والاسكان من الأذرع الأساسية في حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، لما تطلع به من دور هام في مجالات العملية التنموية على الصعيد الوطني عبر انشاء و تحديث و تطوير و ديمومة البنية التحتية في المملكة لقناعتها بأن البنية التحتية المتطورة لها دور اساسي في نمو الاقتصاد الوطني و استقطاب الاستثمارات الخارجية وتوطين الاستثمارات المحلية وما لذلك من انعكاس على معيشة ورفاهية المواطن الاردني الذي هو محور العملية التنموية بشكل شامل.

المقدمة:

**تولي الوزارة اهتماماً كبيراً في مجال تطوير أداء الموارد البشرية
باعتقاد منهجيات ومعايير التميز كأساس عمل لهذه الوزارة، وذلك
لرفع مستوى الأداء وتدريب وتأهيل الكوادر البشرية بالوزارة سواءً
بالنواحي الفنية والإدارية والمالية لتحقيق القيم المؤسسية من
حيث العمل بروح الفريق الواحد والتحسين المستمر والشفافية
والمساءلة والمبادرة والابداع والعدالة والنزاهة.**

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى :-

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في الوزارة .
٢. التعرف على اسباب الفروقات في الاداء الوظيفي بين الموظفين.

منهجية الدراسة:

اتبع فريق العمل اليات العمل التالية لتحقيق الهدف المنشود من هذه الدراسة وهي:-

- (١) التعرض لكل ما يتعلق بموضوع هذه الدراسة من نظريات ودراسات سابقة والاستفادة منها.
- (٢) تصميم الاستبانة.
- (٣) عرضها ومناقشتها مع لجنة التخطيط في الوزارة واعادة تصميمها واعتمادها.
- (٤) فحص الاستبانة للتحقق من سهولة التعامل معها وضوحها من قبل عينة عشوائية من موظفي الوزارة في مركز الوزارة.
- (٥) اللجوء الى الجانب العملي الميداني وفيه قام فريق العمل بتطبيق اداة الدراسة وهي عبارة عن استبيان مكون من ٣٤ سؤال بالإضافة إلى أية اقتراحات لزيادة درجة الرضا الوظيفي وقد تم توزيعه بالوزارة ومراكز المحافظات
- (٦) تصميم برنامج حاسوب تحليلي.
- (٧) ادخال البيانات على الحاسوب.
- (٨) تحليل البيانات باستخدام اسلوب ليكرت.
- (٩) كتابة تقرير الدراسة شاملا النتائج والتوصيات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من موظفي الوزارة بكافة فئاتهم الوظيفية من مدراء ورؤساء أقسام ومهندسين وفنيين وإداريين حيث تم توزيع استبانة البحث عليهم في مكان عملهم في مختلف مديريات الوزارة والمركز .

جوانب الدراسة

أولاً: مدى الرضا عن السياسات والإجراءات

ثانياً: مدى الرضا عن بيئة العمل

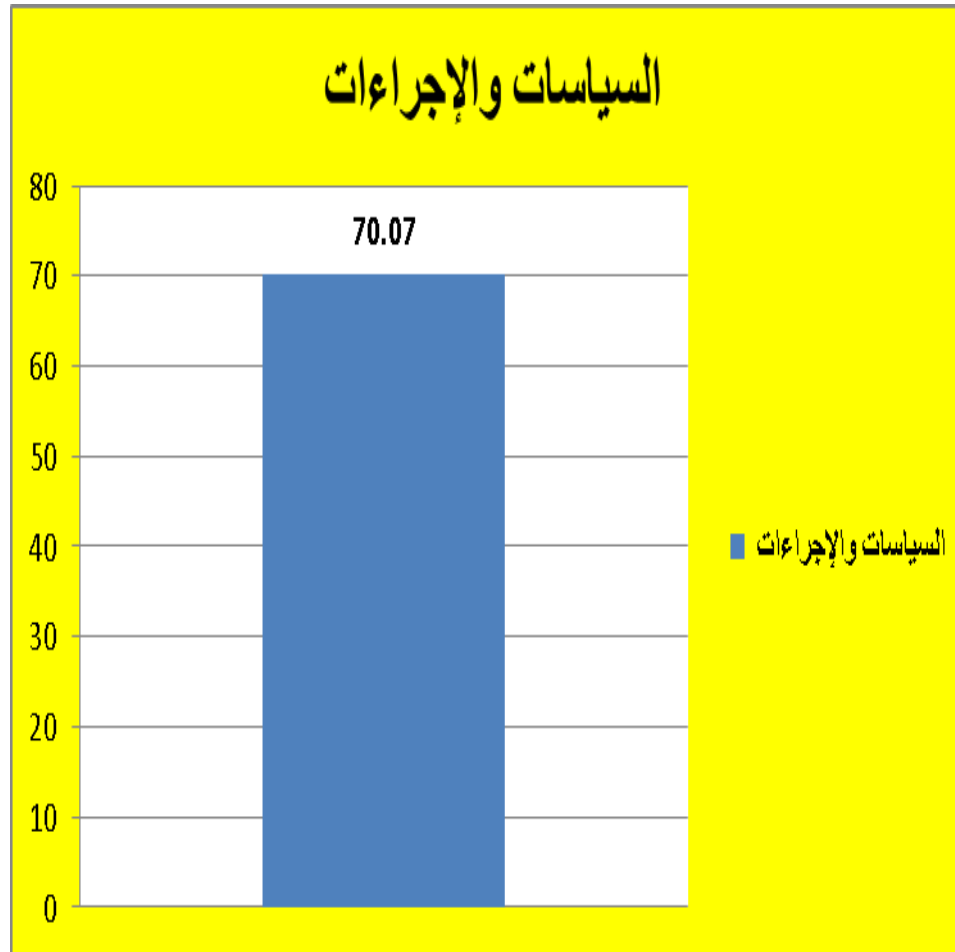
ثالثاً: مدى الرضا عن المكافآت والحوافز

رابعاً: مدى الرضا عن برامج رعاية ورفاه الموظفين

خامساً: مدى الرضا عن عملية التطوير و التدريب

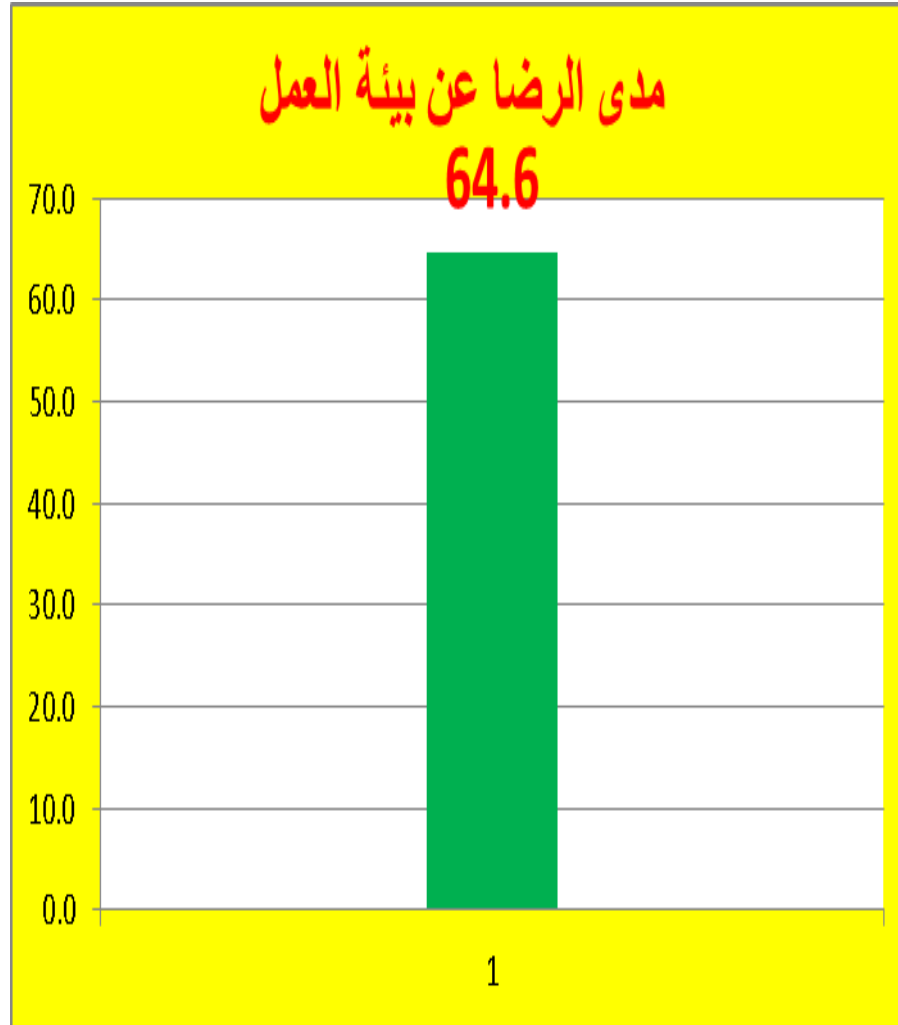
أولاً: مدى الرضا عن السياسات والإجراءات

أولاً: مدى الرضا عن السياسات والإجراءات



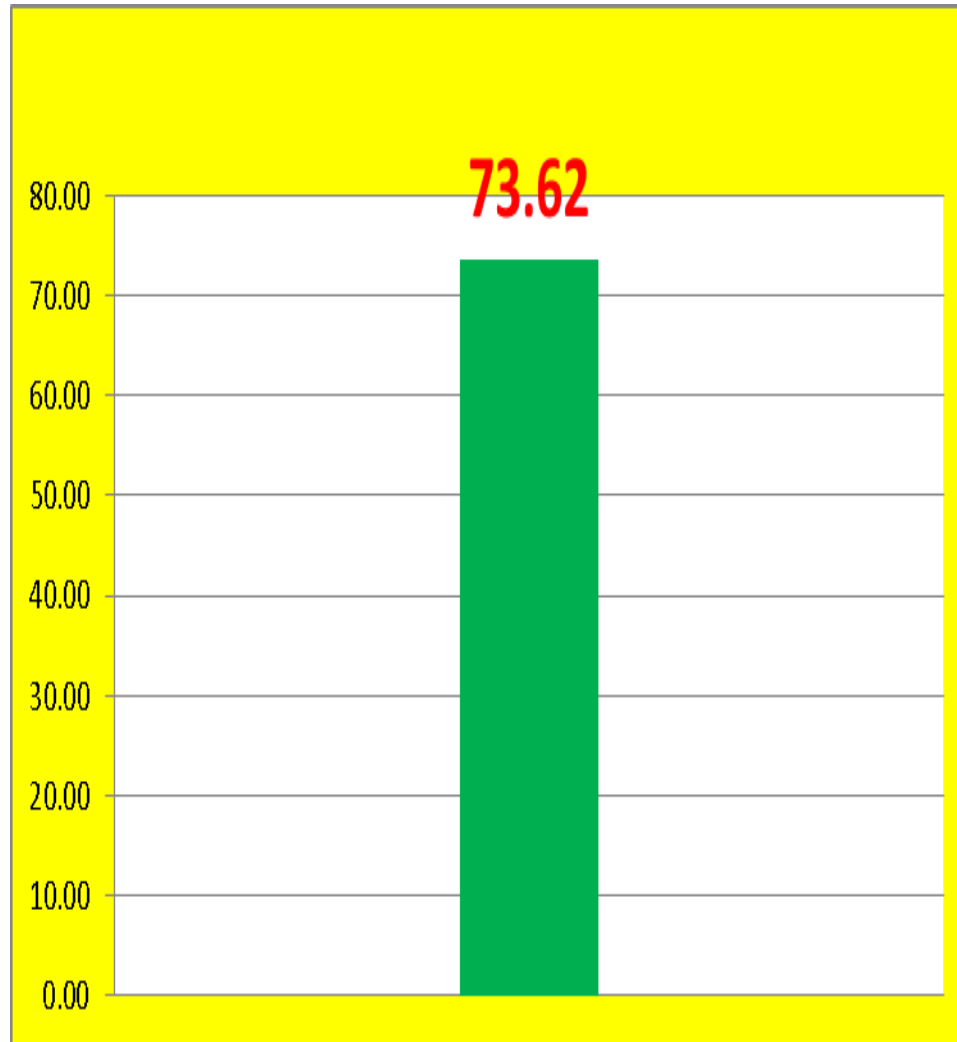
ثانياً: مدى الرضا عن بيئة العمل

ثانياً: مدى الرضا عن بيئة العمل



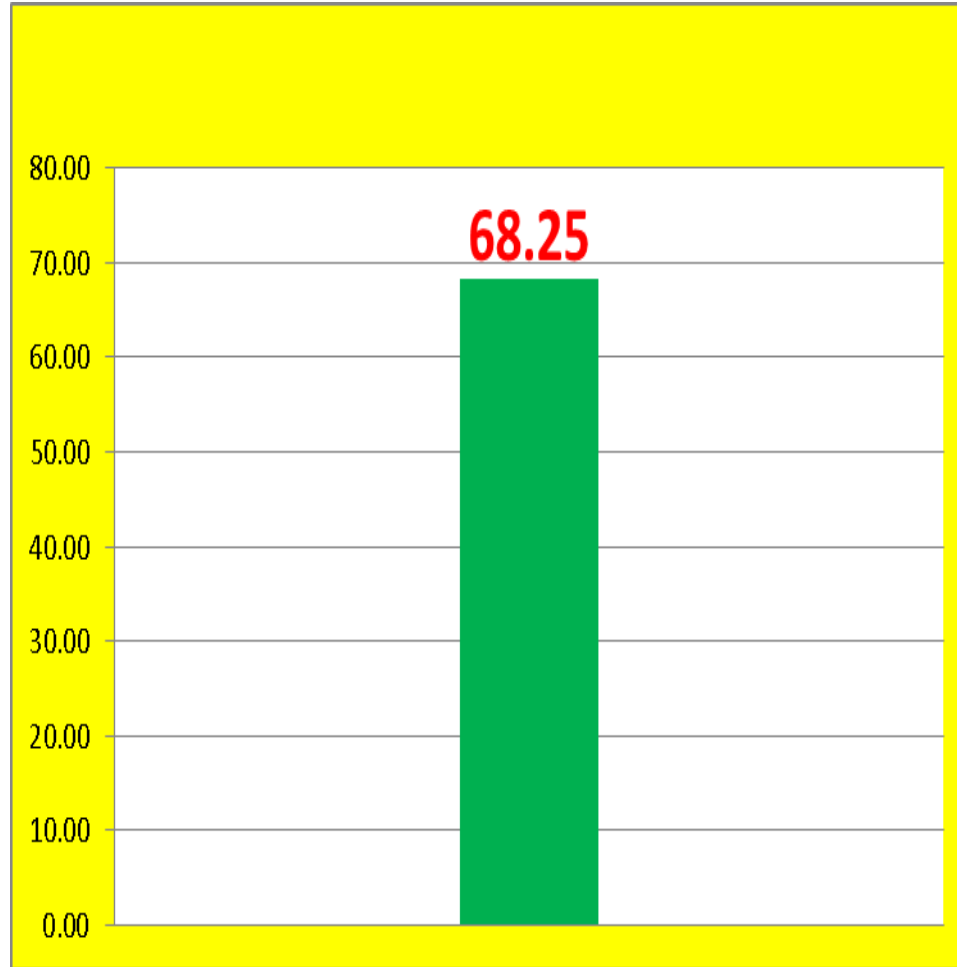
ثالثاً: مدى الرضا عن المكافآت والحوافز

ثالثاً: مدى الرضا عن المكافآت والحوافز



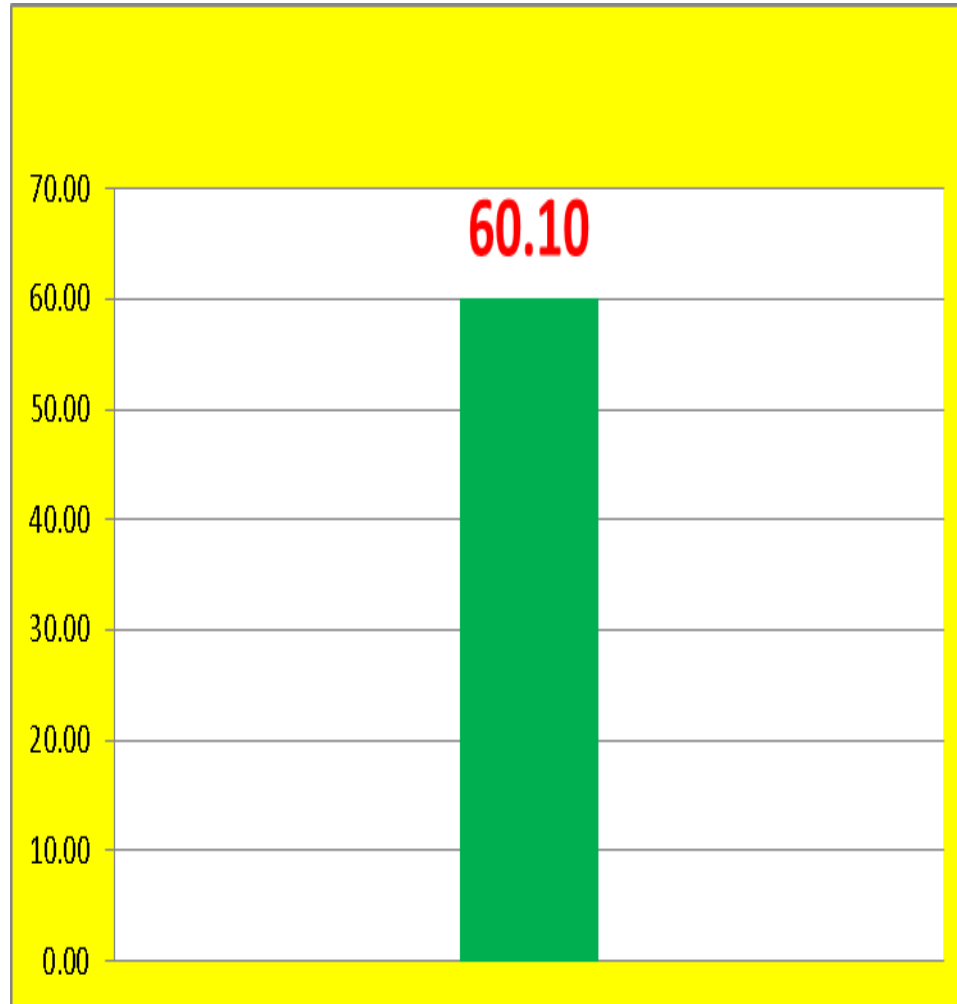
رابعاً: مدى الرضا عن برامج رعاية ورفاه الموظفين

رابعاً: مدى الرضا عن برامج رعاية ورفاه الموظفين



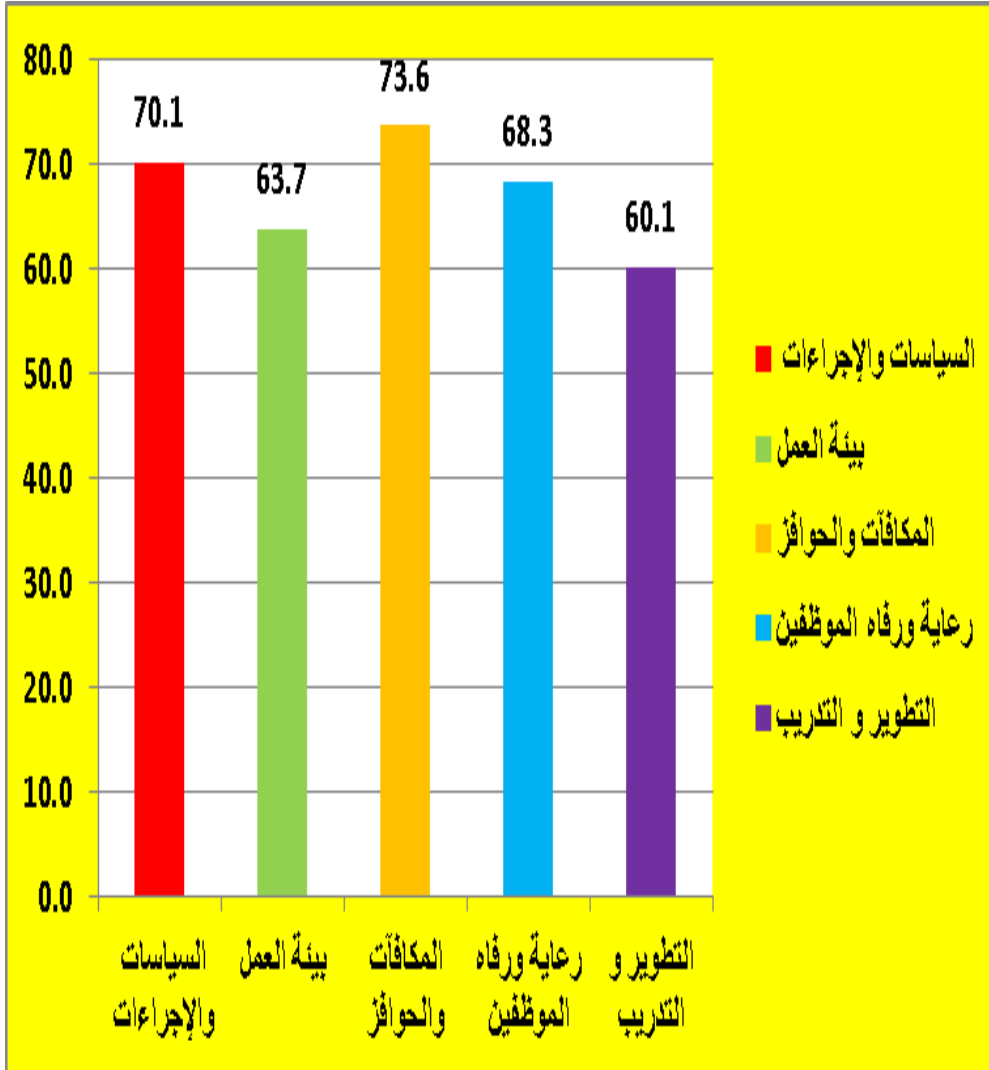
خامساً: مدى الرضا عن عملية التطوير و التدريب

خامساً: مدى الرضا عن عملية التطوير و التدريب



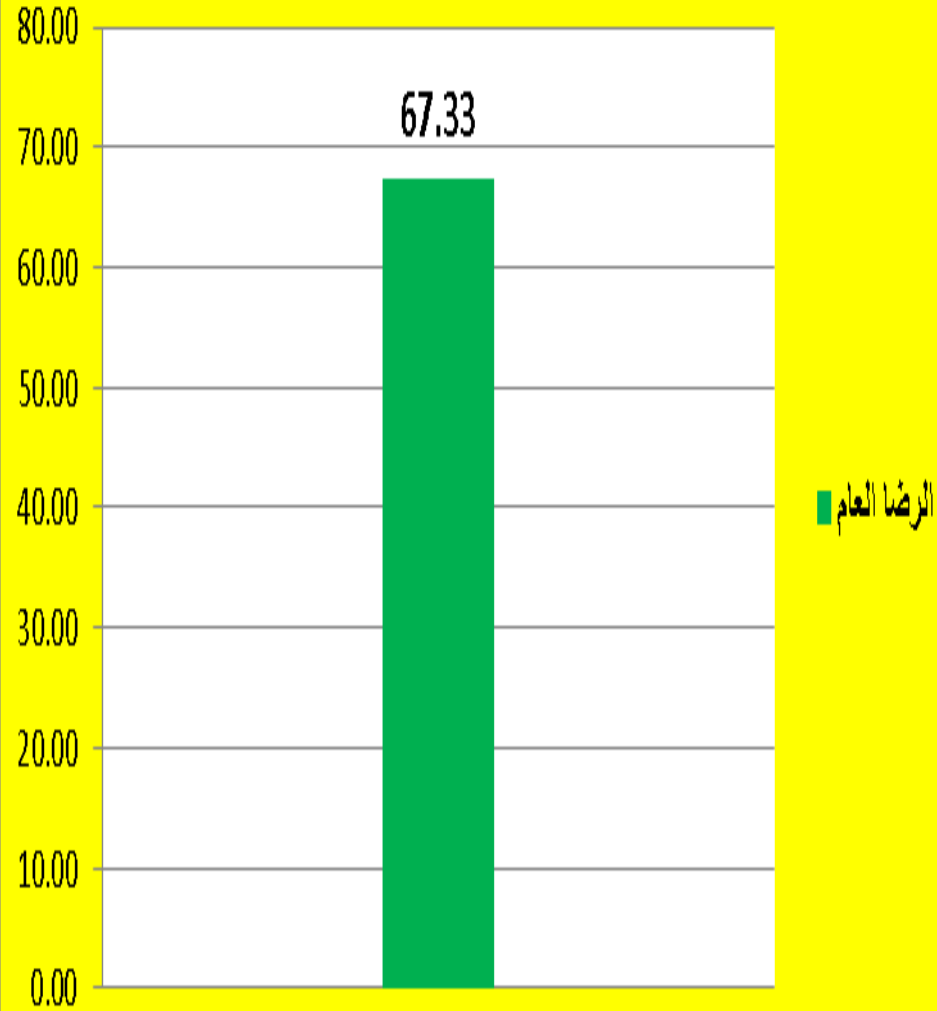
النتائج

الرضا العام



70.1	السيااسات والإجراءات
63.7	بيئة العمل
73.6	المكافآت والحوافز
68.3	رعاية ورفاه الموظفين
60.1	التطوير و التدريب

الرضا العام الكلي

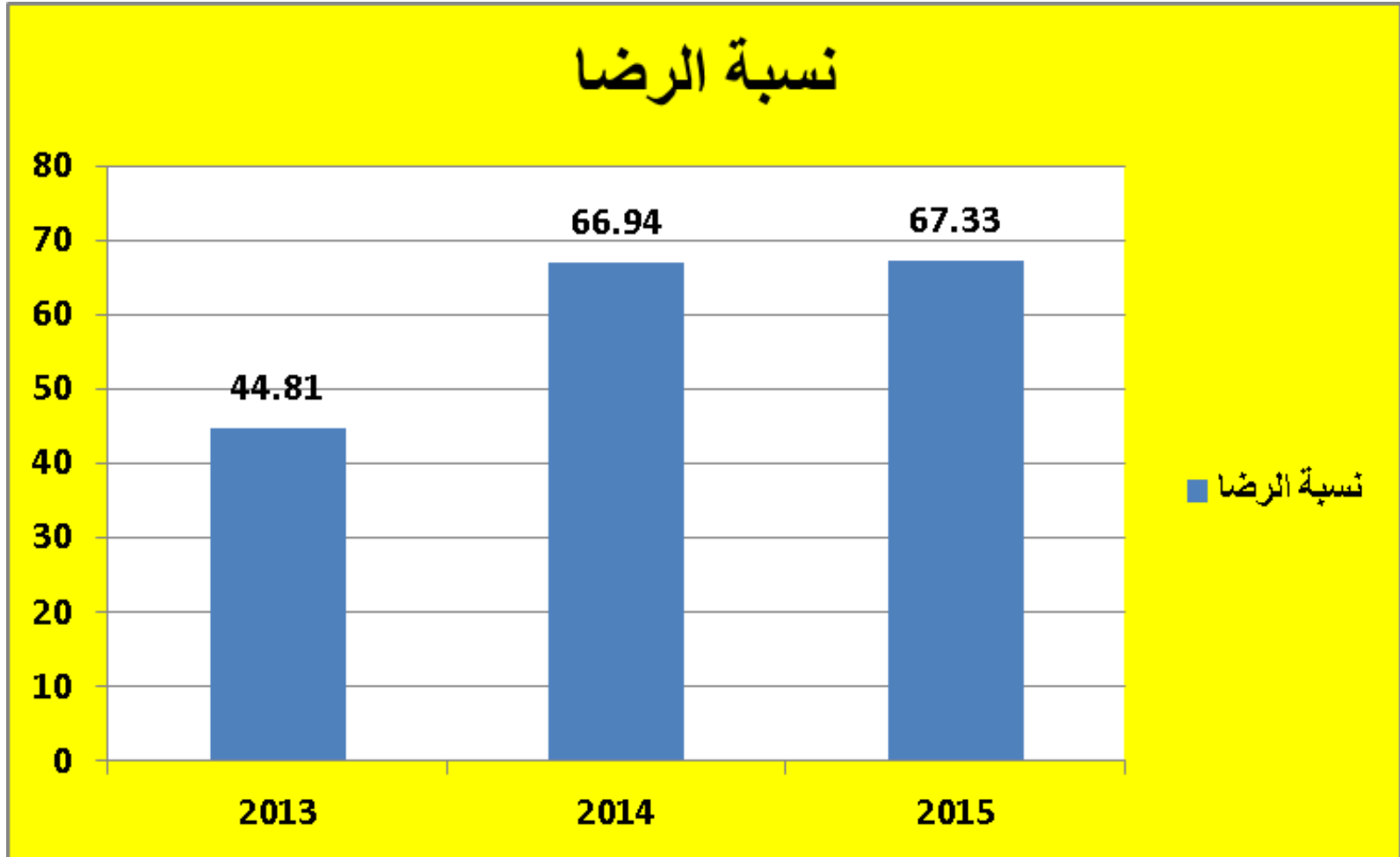


نتائج الدراسة

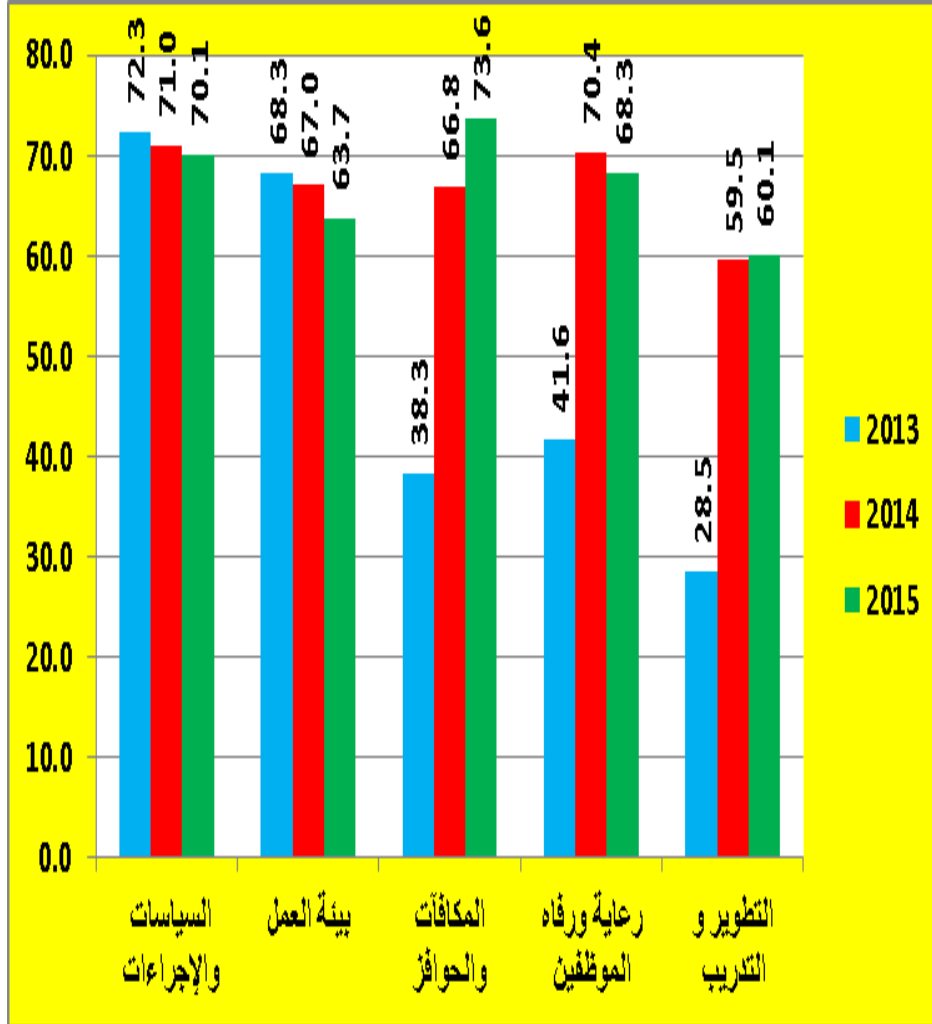
- بلغت نسبة الرضا العام الكلي لموظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان (٦٧.٣٣) .
- اظهرت الدراسة نسبة رضا جيدة فيما يتعلق :
 - بالسياسات والإجراءات
 - بالمكافآت و الحوافز.
- اظهرت الدراسة نسبة رضا متوسطة فيما يتعلق :
 - ببيئة العمل
 - برعاية ورفاه الموظفين
 - بالتطوير و التدريب.

المقارنات

مقارنة نسب الرضا حسب السنوات



مقارنة نسب الرضى حسب محاور الدراسة



2015	2014	2013	المحور
70.1	71.0	72.3	السياسات والإجراءات
63.7	67.0	68.3	بيئة العمل
73.6	66.8	38.3	المكافآت والحوافز
68.3	70.4	41.6	رعاية ورفاه الموظفين
60.1	59.5	28.5	التطوير و التدريب

تشير النتائج إلى زيادة في نسب الرضا بالنسبة:

١- المكافآت والحوافز

٢- التطوير والتدريب

الاحتفاظ بنفس المستوى تقريبا في نسب الرضا بالنسبة:

١- السياسات والجراءات

٢- بيئة العمل

٣- رعاية ورفاه الموظفين