

إنّ نجاح أي مؤسسة في الوقت الحاضر مرهون بقدرتها على تكييف نفسها مع الظروف المحيطة سواء أكانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو تقنية، فهذه الظروف تفرض ضغوطاً مختلفة على المؤسسات بكافة أشكالها (الصرايرة، ٢٠٠١: ٢-١).

وتتبع أهمية الرضا الوظيفي من ارتباطه بقضايا العمل بصفة عامة، وقضايا تصميم الوظائف والأداء بصفة خاصة. فمن أهداف تصميم الوظيفة إيجاد فرص للأفراد لتحقيق مستويات عالية من الأداء ومستويات عالية من الرضا الوظيفي.

تأتي أهمية الرضا الوظيفي، الذي يُعرّف بأنه الدرجة التي يحسُّ بها الفرد بشعور إيجابي أو سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها. وأن الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي يمثلان نتائج أساسية، يجب أن تتحقق بوساطة الأفراد في المنظمات وأماكن العمل. ففي غياب أي منهما تفشل المنظمة في تحقيق المعايير العالية لمكان العمل المعاصر. وكما يظهر في كثير من الحالات، يحقق بعض العاملين درجات عالية من الرضا الوظيفي، بينما يفشل آخرون في تحقيق مستويات الرضا نفسها. ولذلك فإن مقاييس قدرة المديرين على بناء وظائف ذات قيمة مضافة تتمثل في قدرتهم على اكتشاف ماذا يعني العمل بالنسبة للآخرين، ومن ثم يقومون بإيجاد بيئات عمل تساعد في تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي (العكش وحسين، ٢٠٠٥: ٢٣-٢٤).

مشكلة الدراسة:

يعد الرضا الوظيفي من أهم المقاييس التي تعتمد عليها الإدارات في تقدير سلامة تنظيم إدارة الوزارة وسلامة العمل فيها، والرضا الوظيفي يعد عنوان النجاح في دمج موظفي وعاملي أي مؤسسة سواء أكانت خاصة أم حكومية، لأن حجم الإنتاجية أو مستواها وجودتها تتأثر بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين في وزارة المالية.