

يظهر من الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لمجال "مستوى الرضا الوظيفي عن المردود المادي (الدخل، والمكافآت والحوافز)" تراوحت بين (٢,٦٩-٢,٩٦)، كان أعلاها الفقرة "وجود معايير وضوابط واضحة تعتمدها الوزارة في الترقية" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٦) وبدرجة متوسطة، يليه الفقرة "تسعى الوزارة لتحقيق العدالة بين الموظفين في طرح المكافآت والترقيات" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٤) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة جاءت الفقرتان "يتناسب الدخل الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبدله" و"يضمن لي عملي أن لا يقل راتبي داخل الشركة عن نظرائي في الشركات الأخرى" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٥) وبدرجة متوسطة.

أما أقل المتوسطات الحسابية للفقرة "لا تعتمد الحوافز في الوزارة على العلاقات الشخصية وأهواء المدير العام" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "مستوى الرضا الوظيفي عن المردود المادي (الدخل، المكافآت والحوافز)" ككل (٢,٨٤) وبدرجة متوسطة.

• أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لمستوى الرضا الوظيفي عن المردود المادي (الدخل، المكافآت والحوافز) لدى العاملين في وزارة المالية الأردنية، ويعزو الباحث سبب ذلك لفهم الوزارة بأهمية المردود المالي للموظفين ومراعاة بأن يتناسب الدخل مع الاحتياجات الأساسية لتأمين حياة جيدة لهم، ترضي طموحهم ولكن لم يصل مستوى الرضا عن الحوافز والدخل والمكافآت لدرجة مرتفعة، ويمكن تبرير ذلك لعدم وجود معايير واضحة ومعلومة تعتمد عليها فرصة الترقية، أو إلى ضعف الميزانية العامة للوزارة والجدير بالذكر أن السياسة الواضحة والعادلة لنظام الأجور والترقيات والعلوات تدفع العمال إلى بذل جهد أكبر في العمل