

للعاملين. جاءت نتائج الدراسة لتشير إلى أن شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها هو من أهم الحوافز لهم مهما اختلفت مستوياتهم الوظيفية، في حين احتلت الأجور المرتبة الخامسة من وجهة نظر شاغلي الوظائف غير الإشرافية، ( ناصر اللوزي 1995).

4- وفي دراسة أعدها ياسر العدوان وأحمد عبد الحليم (1995م) بعنوان: "الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن"، هدفت للتعرف على مستوى رضا العاملين في الإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة الأردنية، من خلال بعض العناصر الوظيفية التي شملت: الدرجة الوظيفية، والخبرة، والراتب، والعلاقة مع الزملاء والمسؤولين، وطبيعة العمل، وفرص الترقية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لجميع المبحوثين، في ضوء جميع عناصر الرضا، متوسط على أساس مقياس (ليكرت) الخماسي.

5- وفي دراسة أعدها عبد الفتاح محمد خميس ياغي (1998م) بعنوان: "أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن"، بهدف تحليل أثر البيئة التنظيمية الداخلية السائدة في المشروعات العامة، وذلك بالتركيز على عناصر الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي وأثرها على الرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا في تلك المشاريع عال نسبياً. كما رتبت الدراسة المتغيرات البيئية حسب قوة معامل الارتباط مع متغير الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا في تلك المشاريع عال نسبياً.

6- أجرى (الدقاسمة، مامون أحمد سليم، 2001) دراسة بعنوان: "مستويات إشباع حاجات العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن" استهدفت تحديد أثر بعض العوامل الشخصية والوظيفية في مستويات إشباع حاجات العاملين. جاءت النتائج لتشير إلى وجود فروق جوهرية بين اتجاهات المتزوجين وغير المتزوجين نحو حاجاتهم للانتماء والاستقلال في بيئة العمل. كذلك كان أفراد مجتمع الدراسة ممن يحملون الدرجة الجامعية الأولى أكثر إشباعاً لحاجات الانتماء والاستقلال من سواهم.