

العلاقات العامة جاءت متوسطة المستوى وذلك من خلال صعوبة وجود في الموافقة والامتثال لسياسات العمل الخاصة بالشركة، وأيضاً من خلال وجود مصداقية في أداء عمل العلاقات العامة في الشركة. وجاء في المستوى المنخفض رضا العاملين عن مستوى أداء العلاقات العامة في الشركة. فضلاً عن شمول المستوى المنخفض في مساعدة العلاقات العامة قيادة الشركة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة شواغل العمل ومناصبه وفي مساهمة العلاقات العامة بتوفير فرص النمو المهني وفي كونها تفي بإحتياجات الموظفين.

وتشير جميع الفقرات أن العلاقات العامة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية متوسطة المستوى بشكل عام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وهذه النتيجة بتقدير الباحثة، تحتاج إلى وقفه جادة من قبل قيادة الشركة بضرورة الإهتمام بالعلاقات العامة وتنمية أدائها وتوسيع عملها ولا سيما في مجال تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة نسبة ملاكها المعزز بالتخصصات العلمية لطبيعة العمل، لما لها من دور في تحقيق رغائب الجمهور الداخلي والخارجي للشركة.

وأظهرت النتائج بأن المعوقات المالية تعد من أهم معوقات تحسين الرضا الوظيفي والتي تؤثر على عمل جهاز العلاقات العامة في الشركة، تليها المعوقات البشرية، المعوقات الإدارية، ويأتي في المرتبة الأخيرة المعوق الفني.

تتفق الدراسة الحالية وبشدة مع دراسة ياغي (1986) من حيث نتائج الدراسة ، أن هناك دلائل واضحة وقوية بأن الحوافز المادية غير كافية. وتختلف من حيث أن الموظف راض عن الحوافز المعنوية.

تختلف الدراسة الحالية مع دراسة سكامبيل وستيد (2009) من حيث النتائج، توصلت نتائج دراسة سكامبيل وستيد لوجود علاقة إيجابية بين الأجور والرضا الوظيفي

وتتوافق الرسالة الحالية مع رسالة ترويل وآخرون (2010) من خلال ما توصلت له من نتائج أهمها: وجود علاقة مهمة إحصائياً بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي.