

7- دراسة أعدها محمد المدلج (2004) والتي كانت بعنوان "قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة".

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالبعد المالي، وبيئة العمل والعملية الإدارية، والتطور الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل، والتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الشخصية للفئة المبحوثة وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة كان عالياً نسبياً.

8- دراسة محمد المحتسب وخالد جلعود (2005) والتي كانت بعنوان "العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك: دراسة تطبيقية على محافظة الخليل - فلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي".

ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التالية: الحوافز والتدريب، وطبيعة الوظيفة، والعلاقة مع الزملاء في العمل، والعلاقة مع الرئيس المباشر، ومدى تأثير الرضا الوظيفي على كل من: الإنتاجية والولاء ونسبة الغياب ومعدل دوران العمل. وبينت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا كان متوسطاً وحمل تأثيره ذات الدرجة المتوسطة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة لياكو وشوماخر (Liacqu, & Schumacher : 2010)

Total Quality Management Challenge to deal with job satisfaction for teacher in Urban School Education Leadership

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة أو عدم الارتياح في العمل (الرضا الوظيفي) في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحثان تقسيم هرزبرج (Herzberg, 1968) في نظرية العاملين التي تركز على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضا عن العمل أو ما يسمى بالعوامل "الدافعة" تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين. وأشارت إلى أن إشباع هذه الحاجات وما