

تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء. أما العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى عدم الرضا (العوامل الصحية) فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

2- دراسة ترويل وآخرون (Truell, price, & et.al. : 2010)

“Implementers Teacher Job satisfaction in school management”

هدفت إلى معرفة علاقة الدوافع مع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية، وأجريت الدراسة في مدارس مدينة سانتياغو، واستخدم الباحثون نموذج هرزبرج (Hezberg) لتصنيف الدوافع لمعرفة علاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقات مهمة إحصائياً بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي.

3- دراسة سكامبيل وستيد (Scamble & Stead : 2009)

Study of type and Tenure as it pertains job Satisfaction, journal of library Administration

وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور، ومدة العمل، وأجريت الدراسة في الولايات المتحدة، وبلغت عينة الدراسة (64) فرداً يشكلون فريقاً مهنيّاً يعمل في المكتبات المتخصصة ومراكز الإعلام التربوي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

1- عدم وجود علاقة بين متغير السن أو الخبرة والرضا الوظيفي.

2- وجود علاقة إيجابية بين الأجور والرضا الوظيفي.

4- وفي دراسة أعدّها بورتر ولولر (Porter and Lawler)(1996) بعنوان:

“المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة”
 “Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawal”
 بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.