

عملاء البنك بلغت ٤٠٠ عميل)، وذلك للحصول على تصور كامل ودقيق حول موضوع البحث. وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إن إدارة العلاقات العامة في بنك فلسطين تعاني قصوراً في وضعها لأهدافها، كما أنها تعاني قصوراً في تخطيط أنشطتها، كذلك فإن تطبيق أنشطة العلاقات العامة يتمتع بصورة ضعيفة، بالإضافة إلى أن إدارة البنك لا تقوم بإجراء تقييم لبرامج العلاقات العامة.

دراسة يوسف (٢٠١٠) بعنوان (التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة، استخدم الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وقام ببناء استبانة وقام بتوزيعها على العاملين في القطاع الصناعي في مختلف المهن للحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة وقد شملت عينة الدراسة (١٣٤) من العاملين بالمدينة الصناعية بمدينة مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية تقدم للعاملين بالقطاع الصناعي أحياناً أما الحوافز المادية فتقدم لهم بدرجة قليلة، أيضاً وجدت الدراسة أن أفراد العينة راضون عن بيئة العمل إلى حد ما وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي عن بيئة العمل. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من شأنها تعضيد أهمية الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في القطاع الصناعي كضرورة الاهتمام المتوازن بالحوافز المادية والمعنوية بصورة عامة وضرورة الاهتمام بصفة خاصة بتلك الأنواع من الحوافز التي حصلت على رتب متدنية في الاستبيان كالعلاوات السنوية والمكافآت والقروض والسلفيات، وبناء أنظمة حوافز فعالة.