

The Relationship Between Job Satisfaction and Some Demographic Variables of Employees at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences – University of Tripoli

First Author^{1*}  **Ahmed Abdullah Shaaban Hamel,**

Second Author² , **Nabil Ali Mohammed bin Hakouma**

¹ Affiliation of First Rehabilitation and physiotherapy, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tripoli, Tripoli, LIBYA

² Affiliation of Second Training Department, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tripoli, Tripoli, LIBYA,

***Corresponding author email: Ahmed Abdullah Shaaban Hamel |**

Email //ahmedahml2019@gmail.com

Received: 00-00-2026 | Accepted: 00-00-2026 | Available online: 00-00-2026 | DOI:10.26629/jssrs.2026.00

ABSTRACT

This research aims to identify the relationship between job satisfaction and certain demographic variables of employees at the Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tripoli. The researcher used the descriptive method, as it is suitable for the nature of the research. The research sample consisted of 31 employees of the faculty, randomly selected. The most important findings were that job satisfaction at the faculty is a qualitative variable more closely related to self-achievement ($r = 0.674$) than to rigid demographic factors. Long-serving employees feel more supported by management, while new employees may experience a gap in this area. There is a degree of job stability, as most of the sample has more than five years of experience.

Keywords: Job satisfaction, demographic variables,

علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الديموغرافية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة طرابلس

الباحث الأول^{*1} (أحمد همل)، الباحث الثاني² (نبيل بن حكومة)

¹ قسم إعادة التأهيل والعلاج الطبيعي ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة طرابلس ، ليبيا

² قسم التدريب ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة طرابلس ، ليبيا

المؤلف المراسل : أحمد عبدالله شعبان همل | Email ahmedahmli2019@gmail.com

الاستقبلت : 2025-00-00م | قبلت : 2025-00-00م | متوفرة على الانترنت | 2025-00-00م |

DOI:10.26629/jssrs.2026.00

ملخص البحث

يهدف البحث إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الديموغرافية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة طرابلس أستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته طبيعة البحث تكونت عينة البحث من الموظفين بالكلية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البالغ عددهم 31 موظف وكانت أهم النتائج الرضا الوظيفي في الكلية هو متغير "نوعي" يرتبط بالإنجاز الذاتي ($r = 0.674$) أكثر من ارتباطه بالعوامل الديموغرافية الجامدة ، الموظفون القدامى هم الأكثر شعوراً بالدعم الإداري، بينما قد يواجه الجدد فجوة في هذا الجانب، هناك نوع من "الثبات الوظيفي" حيث أن أغلب العينة تتجاوز خبرتهم 5 سنوات

الكلمات الدالة : الرضا الوظيفي ، المتغيرات الديموغرافية .

المقدمة

يُعد الرضا الوظيفي أحد أهم الركائز الأساسية التي تضمن استمرارية وتطور المؤسسات في العصر الحديث، حيث أثبتت الدراسات العالمية أن الموظف الراضي وظيفياً هو الأكثر إنتاجية والتزاماً تجاه أهداف مؤسسته. وعلى المستوى العالمي، أشارت العديد من البحوث إلى أن المتغيرات الديموغرافية، كالعمر وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، تلعب دوراً جوهرياً في تشكيل اتجاهات الموظفين نحو بيئة العمل، مما دفع المنظمات الدولية إلى تبني استراتيجيات مرنة تراعي هذه الفروق لتعزيز كفاءة الأداء [7]

أما على المستوى الإقليمي، فقد أظهرت الدراسات في المنطقة العربية أن مفهوم الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية والرياضية يرتبط بشكل وثيق بالتحديات الإدارية والاقتصادية التي تواجه الكوادر الوظيفية. وقد خلصت هذه الدراسات إلى وجود تباين ملحوظ في مستويات الرضا الوظيفي يعزى إلى طبيعة المتغيرات الديموغرافية، مؤكدة على ضرورة دراسة هذه العوامل لتقليص الفجوات الإدارية وتطوير بيئة العمل . [4]

وعلى المستوى المحلي في ليبيا، تواجه المؤسسات التعليمية، ولاسيما كليات التربية البدنية، تحديات إدارية وتنظيمية تتطلب فهماً عميقاً للعوامل المؤثرة في استقرار الموظفين . [6]

والرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في مجالات الإدارة وعلم النفس التنظيمي، لما له من تأثير مباشر في أداء العاملين واستقرارهم الوظيفي ومستوى إنتاجيتهم داخل المؤسسات. فالموظف الذي يشعر بالرضا عن عمله يكون أكثر قدرة على العطاء والتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل، كما يسهم ذلك في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. ويظهر الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الموظف تجاه عمله والظروف المحيطة به، مثل بيئة العمل والعلاقات المهنية والحوافز والترقيات وغيرها من العوامل التنظيمية. [3]

مشكلة البحث

ويُعد الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعكس كفاءة المؤسسات التعليمية وقدرتها على تحقيق أهدافها، حيث يرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بمستوى عطاء الموظفين وانتمائهم المؤسسي. ورغم تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في السياقات الأكاديمية، إلا أن هناك تبايناً ملحوظاً في نتائج هذه الدراسات عند ربطها بالمتغيرات الديموغرافية (مثل العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، خاصة في المؤسسات التي تتسم ببيئة عمل ذات طبيعة خاصة، مثل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

تواجه العديد من المؤسسات التعليمية تحديات تتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث قد يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي إلى ضعف الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الغياب أو الرغبة في ترك العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً في كفاءة العمل داخل المؤسسة. لذلك أصبح الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي من القضايا الأساسية في الإدارة الحديثة . [3]

ومن خلال عمل الباحثين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس لاحظوا إننا بعض الموظفين لديهم تدني في نسبة رضاهم عن الوظيفة مما دعا لإجراء هذا البحث

هدف البحث

التعرف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الديموغرافية للموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس

تساؤلات البحث

- 1- ما مستوى المتغيرات الديموغرافية لعينة أفراد البحث
- 2- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة البحث

أهم المصطلحات المستخدمة في البحث

الرضا الوظيفي

هو حالة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله نتيجة لإشباع احتياجاته المهنية والنفسية داخل بيئة العمل. [1]

المتغيرات الديموغرافية

هي الخصائص الشخصية والاجتماعية التي تميز الأفراد مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة . [5]

الدراسات السابقة

1. دراسة أحمد بن عبدالله الزهراني (2017) [2]

عنوان الدراسة: مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه ،أستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، تكونت عينة البحث من (180) موظفًا إداريًا ، وكانت أهم النتائج : وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الموظفين ، وجود فروق دالة إحصائية تبعًا للمؤهل العلمي والخبرة.

2. دراسة إبراهيم محمد أحمد إبراهيم (2018) [1]

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى العاملين في المؤسسات الصحية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحية وعلاقته بالأداء المهني لديهم استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي **تكونت عينة الدراسة** من (150) موظفًا من العاملين في المؤسسات الصحية ، **وكانت أهم النتائج** :وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني ، وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ، أكدت الدراسة أهمية تحسين بيئة العمل والحوافز الوظيفية لرفع مستوى الرضا الوظيفي.

3. دراسة خالد بن محمد العبد الله (2019) [3]

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ، **هدفت الدراسة** إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ، **أستخدم الباحث** المنهج الوصفي الارتباطي، **تكونت عينة البحث** من (200) عضو هيئة تدريس من عدة جامعات عربية ، **وكانت أهم النتائج** : وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية ، وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للعمر والخبرة.

الاستفادة من الدراسات السابقة

استفاد الباحثين من الدراسات السابقة في الآتي :

1. تحديد عينة البحث
2. إختيار الاستبيان المناسب لجمع البيانات
3. تحديد الأسلوب الإحصائي المناسب الذي يخدم البحث
4. الاستدلال بالدراسات السابقة بالدراسة الحالية

4. إجراءات البحث

منهج البحث

أستخدم الباحثين المنهج الوصفي وذلك لملائمته طبيعة البحث

مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من الموظفين بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم 55 موظف .

عينة البحث

تكونت عينة البحث من الموظفين بالكلية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البالغ عددهم 31 موظف ، وتم توزيع الاستمارة على العينة بتاريخ 22. 11. 2024 .

وسائل جمع البيانات

تم استخدام إستمارة الاستبيان لجمع المعلومات مرفق رقم (1) .

المعالجات الإحصائية

تم استخدام الحزمة الإحصائية لبرنامج SPSS وذلك بما يتلائم مع طبيعة البحث .

3. عرض النتائج ومناقشتها

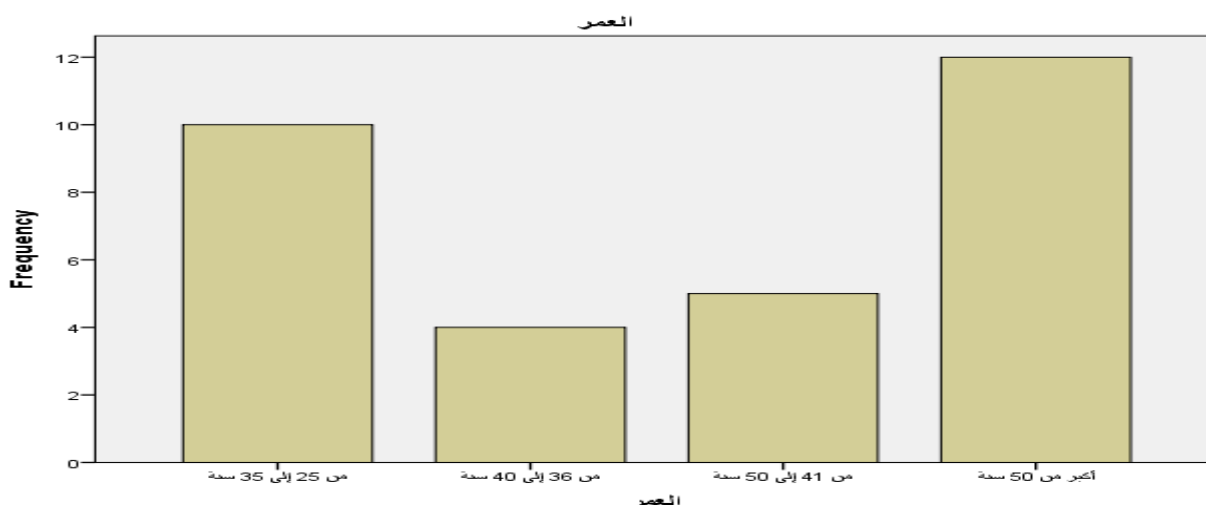
من خلال المعالجات الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية

- عرض نتائج التساؤل الأول :

جدول رقم (1) والذي يوضح التكرار والنسبة المئوية لعمر أفراد عينة البحث $N = 31$

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة
من 25 إلى 35 سنة	10	% 32.3	% 32.3
من 36 إلى 40 سنة	4	% 12.9	% 12.9
من 41 إلى 50 سنة	5	% 16.1	% 16.1
أكبر من 50 سنة	12	% 38.7	% 38.7
الإجمالي	31	100.0	100.0

أظهرت النتائج أن الفئة العمرية "أكبر من 50 سنة" تمثل النسبة الأكبر بـ (38.7%)، تليها الفئة الشابة "من 25 إلى 35 سنة" بنسبة (32.3%). هذا التوزيع الثنائي القطب يشير إلى بيئة عمل تجمع بين "الخبرة المؤسسية العميقة" و"الطاقة الأكاديمية الحديثة"، مما يستدعي سياسات إدارية مرنة لاستيعاب التفاوت في الاحتياجات بين الجيلين.

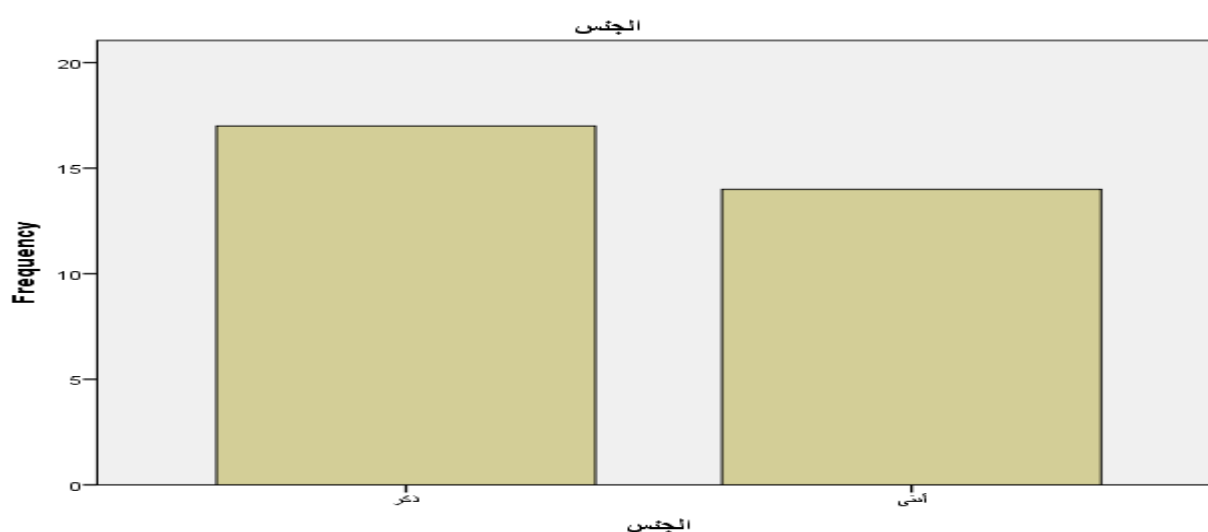


شكل رقم (1) يوضح عمر أفراد العينة

جدول رقم (2) والذي يوضح التكرار والنسبة المئوية لجنس أفراد عينة البحث $31 = N$

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة
ذكر	17	% 54.8	% 54.8
أنثى	14	% 45.2	% 45.2
الإجمالي	31	100.0	100.0

أظهرت النتائج والتي تتضح تقارب نسب توزيع الجنس بين الذكور (%54.8) والإناث (%45.2). إحصائياً، هذا التوازن يعزز من صدق تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، ويؤكد أن الكلية تتبنى معايير توظيف متكافئة.

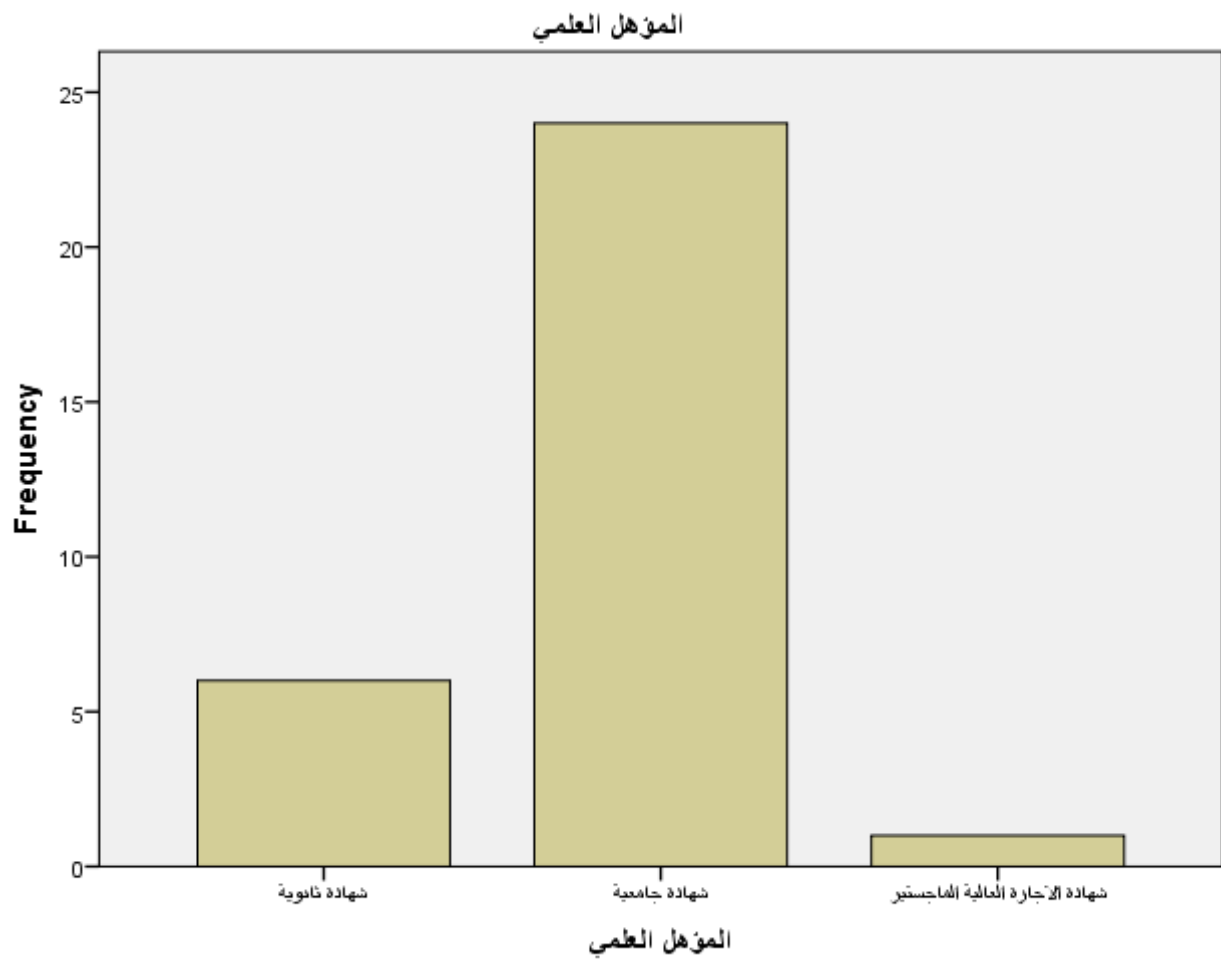


شكل رقم (2) يوضح جنس أفراد العينة

جدول رقم (3) والذي يوضح المؤهل العلمي لأفراد عينة البحث $31 = N$

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة
شهادة ثانوية	6	% 19.4	% 19.4
شهادة جامعية	24	% 77.4	% 77.4
شهادة الإجازة العالية الماجستير	1	% 3.2	% 3.2
الإجمالي	31	100.0	100.0

أظهرت النتائج إنا نسبة كبيرة من حملة "الشهادة الجامعية" على هيكل العينة بنسبة (%77.4). ومن الناحية الإحصائية، فإن انخفاض نسبة حملة الماجستير (%3.2) يشير إلى وجود فجوة في التأهيل العالي داخل العينة، مما يضع عبئاً على الكلية في تحفيز البحث العلمي والتحصيّل الأكاديمي المتقدم.

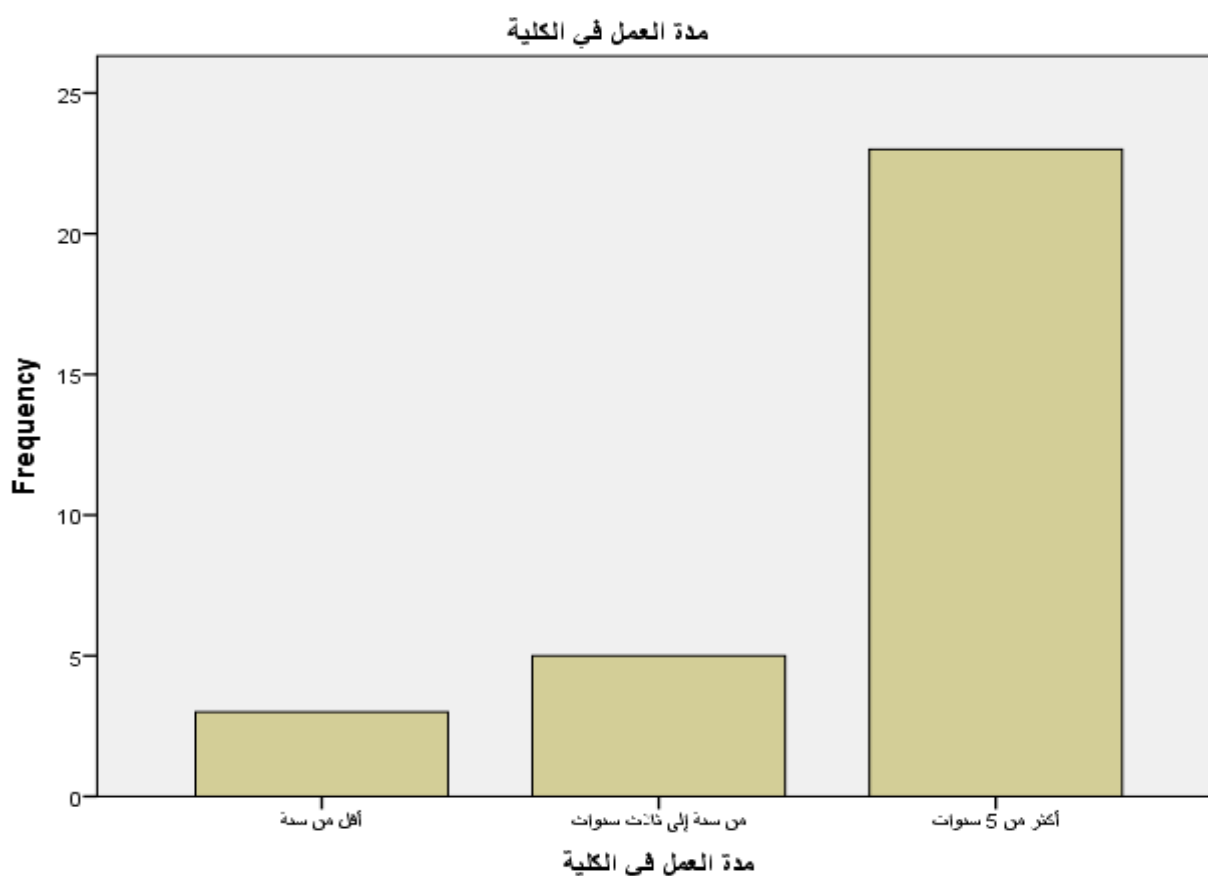


شكل رقم (3) يوضح المؤهل العلمي لأفراد عينة البحث

جدول رقم (4) والذي يوضح التكرار والنسبة المئوية لمدة عمل أفراد العينة بالكلية $31 = N$

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة
أقل من سنة	3	% 9.7	% 9.7
من سنة إلى ثلاث سنوات	5	%16.1	%16.1
أكثر من 5 سنوات	23	%74.2	%74.2
Total	31	100.0	100.0

أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى (74.2%) لديهم خبرة "أكثر من 5 سنوات". هذا الارتفاع في معدل الاستبقاء الوظيفي يعكس استقراراً تنظيمياً قوياً، وهو مؤشر إيجابي لترسيخ الثقافة المؤسسية



شكل رقم (4) يوضح مدة العمل في الكلية لعينة أفراد البحث

عرض نتائج التساؤل الثاني

جدول رقم (5) والذي يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث

العبارة	العمر	الجنس	المؤهل العلمي	مدة العمل في الكلية	الرضا الوظيفي	ماهو مستوى رضاك عن وظيفتك الحالية ؟	هل تشعر أن العمل ينمى مع مهاراتك وإهتمامك ؟	هل تشعر بأنك تتلقى التقدير المناسب لجهودك في العمل	كيف تصف بيئة العمل في مؤسستك ؟	هل تشعر بأن لديك فرص للنمو المهني في العمل	الدعم الكافي من مديرك	هل تشعر بالإحجاز عند إكمال مهام عملك ؟
العمر	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1										
الجنس		Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N										
المؤهل العلمي			Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									
مدة العمل في الكلية				Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								
الرضا الوظيفي					Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							
ماهو مستوى رضاك عن وظيفتك الحالية ؟						Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						
هل تشعر أن العمل ينمى مع مهاراتك وإهتمامك ؟							Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					
هل تشعر بأنك تتلقى التقدير المناسب لجهودك في العمل								Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				
كيف تصف بيئة العمل في مؤسستك ؟									Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			
هل تشعر بأن لديك فرص للنمو المهني في وظيفتك الحالية ؟										Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		
هل تشعر بالإحجاز عند إكمال مهام عملك ؟											Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يوضح الجدول رقم (5) مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، مدة العمل) والرضا الوظيفي. وقد أظهرت النتائج الآتي:

إن العلاقة بين العمر ومدة العمل وجدت علاقة طردية قوية وذات دلالة إحصائية عالية بين العمر ومدة العمل في الكلية ($r = 0.578, p = 0.001$).

إن العلاقة بين العمر والمؤهل العلمي تبين وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين العمر والمؤهل العلمي ($r = -0.501, p = 0.004$).

إن العلاقة بين مدة العمل والدعم الإداري سجلت الدراسة وجود ارتباط طردي يقترب من مستوى الدلالة الإحصائية بين مدة العمل والحصول على الدعم من المدير المباشر ($r = 0.354, p = 0.055$).

طبيعة الرضا الوظيفي: أشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي كمتغير عام يرتبط بقوة بالإنجاز الذاتي ($r = 0.674$).

مناقشة النتائج التساؤل الأول

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (1) والذي يظهر فيه التنوع العمري بوضوح، حيث تستحوذ الفئات الأكثر خبرة (أكبر من 50 سنة) على الثلث تقريباً، مما يوفر رصيماً من الحكمة المؤسسية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة خالد بن محمد العبد الله (2019) التي أكدت أن التوازن العمري يسهم في استدامة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (2) الذي يعكس هذا التقارب في النسب (54.8% مقابل 45.2%) توازناً جيداً في التوظيف بالكلية، وهو ما يدعم بيئة عمل متنوعة وشاملة. تشير دراسة أحمد بن عبدالله الزهراني (2017) إلى أن تحقيق التوازن غالباً ما يرتبط بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي العام نتيجة توازن الأدوار داخل المؤسسة.

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (3) والذي يشير فيه إلى أكبر نسبة من حملة الشهادات الجامعية تقدر حوالي (77.4%) إلى أن القوة العاملة بالكلية تمتلك أساساً أكاديمياً متيناً. وتتفق هذه النتائج مع إبراهيم محمد أحمد إبراهيم (2018) الذي أشار إلى أن التأهيل العلمي يمثل أحد أهم محددات الرضا الوظيفي، حيث يتوقع الموظفون ذوو المؤهلات العليا بيئة عمل أكثر تحفيزاً وتطوراً.

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (4) والتي تشير إلى أعلى نسبة قدرها (74.2%) التي تتجاوز خبرتها 5 سنوات إلى "استقرار وظيفي عالٍ"، وهو ما يعد مؤشراً إيجابياً لولاء العاملين. هذا يتوافق مع

سعد بن عبدالله الشمري (2020) في أن الخبرة التراكمية تعزز من ارتباط الموظف بأهداف المؤسسة، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من فعالية الدعم الإداري.

مناقشة النتائج التساؤل الثاني

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (5) والتي تشير العلاقة الطردية بين العمر ومدة العمل إلى أن التقدم في السن يرتبط عضوياً بزيادة سنوات الخدمة، مما يعزز "الولاء التنظيمي" لدى الموظفين، و تُفسر العلاقة العكسية بين العمر والمؤهل بأن الكوادر الشابة غالباً ما تمتلك مؤهلات أكاديمية أحدث، بينما تتركز الخبرة الميدانية لدى الفئات الأكبر سناً، مما يستوجب إستراتيجية مؤسسية لدمج هاتين الميزتين.

إننا الارتباط الملموس بين والأقدمية والدعم من المدير المباشر يفسر وفقاً لـ "نظرية التبادل بين القائد والعضو"؛ حيث يتمكن الموظفون القدامى من بناء قنوات اتصال فعالة وفهم عميق لمتطلبات الإدارة، مما يترك الموظفين الجدد في حاجة لبرامج توجيهية.

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للجنس في مستوى الرضا الوظيفي يعد مؤشراً صحياً على عدالة بيئة العمل في الكلية وتساوي الفرص المتاحة للجميع.

5. الخاتمة

من خلال ما ظهرته النتائج تم التوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات التالية :

الاستنتاجات:

توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات الجوهرية التي تعكس واقع البيئة الوظيفية بالكلية، وهي:

1- أثبتت البيانات أن الكلية تتمتع بقاعدة عريضة من الموظفين ذوي الخبرة (أكثر من 74% خدموا أكثر من 5 سنوات)، مما يعكس مستوى عالياً من الولاء التنظيمي والاستقرار الوظيفي الذي يقلل من مخاطر دوران العمل.

2- كشف البحث عن "فجوة تأهيلية" بين الأجيال؛ حيث يمتلك الموظفون الأكبر سناً رصيداً تراكمياً من الخبرة الميدانية، بينما يمتلك الموظفون الأصغر سناً مؤهلات أكاديمية حديثة. هذا التنوع يمثل فرصة إستراتيجية إذا تم توظيفه بشكل تكاملي.

3- يعتبر الإنجاز الذاتي المحرك الأقوى للرضا الوظيفي (ارتباط 0.674)، مما يعني أن الموظفين في الكلية يميلون إلى تقدير العمل الذي يمنحهم شعوراً بالقدرة على الإنجاز وتطوير الذات أكثر من العوامل المادية البحتة.

- 4- لا يوجد تمييز مؤسسي بناءً على الجنس، حيث أظهرت النتائج تساوي الفرص والرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، مما يعزز صورة الكلية كبيئة عمل عادلة وشاملة.
- 5- هناك ارتباط وثيق بين طول مدة الخدمة وجودة العلاقة مع المدير المباشر، مما يشير إلى أن نظام الدعم الإداري الحالي قد يكون "غير رسمي" ويعتمد على تراكم العلاقات بمرور الزمن.

التوصيات:

من خلال الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثين بالآتي :

- 1- إنشاء نظام تبادل خبرات بين الموظفين القدامى (ذوي الخبرة) والموظفين الجدد (ذوي المؤهلات الحديثة)، لضمان نقل الحكمة المؤسسية وتطوير المهارات التقنية لدى الجميع.
- 2- تفعيل استراتيجيات "الإثراء الوظيفي" بما أن الإنجاز الذاتي هو المحرك الأساسي للرضا، يجب على إدارة الكلية إعادة تصميم المهام الوظيفية لتسمح بمزيد من الاستقلالية، وتفويض الصلاحيات، والمشاركة في صنع القرار، مما يشبع رغبة الموظفين في الإنجاز.
- 3- ضرورة انتقال الكلية من "الدعم القائم على الأقدمية" إلى "الدعم الممنهج بحيث يتم تصميم برامج تدريبية تخصصية للموظفين الجدد لتقليص الفجوة في العلاقة مع الإدارة، وضمان حصول الجميع على دعم إداري متساو بغض النظر عن سنوات الخدمة.
- 4- تقديم حوافز وتسهيلات للموظفين (خاصة من فئة الشهادة الجامعية) لإكمال دراساتهم العليا (الماجستير والدكتوراه)، مما يساهم في رفع الكفاءة العلمية للكوادر ويحقق طموحات الموظفين في التطور الأكاديمي.
- 5- إجراء أبحاث تتناول أثر "المتغيرات النفسية" (مثل الضغوط الوظيفية أو التوازن بين العمل والحياة) بجانب المتغيرات الديموغرافية، للحصول على رؤية أكثر شمولية لمحددات الرضا الوظيفي.

المراجع

أولا المراجع العربية

1. إبراهيم محمد أحمد إبراهيم. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى العاملين في المؤسسات الصحية. القاهرة: دار الفكر العربي.
2. أحمد بن عبدالله الزهراني. (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية. جدة: دار المعرفة.
3. خالد بن محمد العبد الله. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، دار المسيرة للنشر، الرياض ، السعودية .
4. سعيد صالح الشمراني . (2021). اتجاهات الرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية العربية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
5. سعد بن عبدالله الشمراني. (2020). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر.
6. محمد علي الزوي . (2023). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الليبية، التحديات والفرص. دار الكتب الوطنية ، طرابلس، ليبيا

ثانيا المراجع الأجنبية

7. John Anthony Smith. (2022). Job Satisfaction and Demographic Influences in Modern Organizations. New York: Academic Press.

○ ☐ غير راضٍ

○ ☐ غير راضٍ جدًا

2. هل تشعر أن العمل يتماشى مع مهاراتك واهتماماتك؟

○ ☐ نعم

○ ☐ لا

3. هل تشعر بأنك تتلقى التقدير المناسب لجهودك في العمل؟

○ ☐ نعم

○ ☐ لا

4. كيف تصف بيئة العمل في مؤسستك؟

○ ☐ داعمة ومحفزة

○ ☐ محايدة

○ ☐ غير داعمة

5. هل تشعر بأن لديك فرص للتطور والنمو المهني في وظيفتك الحالية؟

○ ☐ نعم

○ ☐ لا

6. هل تشعر بأنك تحصل على الدعم الكافي من مديرك المباشر؟

○ ☐ نعم

○ ☐ لا

7. هل تشعر بالإنجاز والرضا عند إكمال مهام عملك؟

○ ☐ نعم

○ ☐ لا

نشكركم على حسن تعاونكم معنا