

الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أمناء المكتبات في جامعة البصرة

المدرس
هالة غالب الناهي
جامعة البصرة – كلية الآداب

المخلص:

تظهر أهمية هذه الدراسة في أنها تمكن إدارة المكتبات والكليات التابعة لجامعة البصرة في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في جامعه البصرة وعلاقته ببعض الخصائص . وهدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الجامعية في محافظة البصرة. والتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في البصرة حسب متغير (سنوات الخدمة – الجنس) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج المسحي ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (٤٥) من ذوي الاختصاص في المكتبات بواقع (١٤) من الذكور و (٣١) من الإناث ، وبعد تحليل استجابات أفراد العينة باستخدام معادلة الوسط المرجح والوزن المئوي توصلت الدراسة إلى :-

- ١- أن اغلب أمناء المكتبات لديهم رضا عن العمل وخصوصا بعد تفعيل قانون الخدمة الجامعية.
- ٢- أن تعيين خريجي المكتبات بتخصصهم الذي يرغبون العمل فيه أعطاهم رضا عن العمل وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج أوصت الدراسة بما يلي:-
- ١- الاهتمام الجاد والفعال بالتسهيلات والظروف الفيزيائية* لضمان الرضا عن العمل .
- ٢- الاهتمام بتنظيم الحوافز المادية والمعنوية المتبعة حاليا في مكتبات جامعة البصرة وضرورة تطويرها بما يتلاءم وحاجات أمناء المكتبات فيها ورغباتهم ، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن العمل وإنتاجيتهم.

*الفيزيائية: هي الضوء والضوضاء ولون الجدران والتبريد والرطوبة الحرارة... الخ

JOB APPROVAL: IT'S RELATION TO CERTAIN QUALIFICATIONS OF LIBRARIANS AT THE UNIVERSITY OF BASRAH

Halla Ghalib AL- Nahi (Instructor)

College of Art - University of Basra

Abstract

There is no doubt that data collection is a must in the world of information technology. A good library is the main source to which an investigator always turns to enrich and develop his knowledge of the world in general and validate his specialization in particular.

The significance of this study stems from the work to improve the university administration to have a successful assessment of the librarians under investigation and to identify the relation of job approval to gender and experience variables.

This survey covers forty five university librarians who have responded to a questionnaire prepared to have the required data that can be analyzed according to the corrected medium and percentage.

The researcher has concluded that many librarians are not happy with their salaries and intend to move to the SOC or any similar offices. Others have suffered from the ill-treatment of their managers or deans who are far from being objective. However a number of the subjects of the study are happy with their income especially after the enactment of the law governing the university financial affairs.

Finally, the researcher recommends the following:

- 1- Facilities of different types should be made available.
- 2- A system of motivation and rewarding needs to be introduced and applied objectively.
- 3- Training courses are needed to improve the performance of librarians to make them cope all newly developed requirements.

المقدمة :

لقد تعددت الأبحاث عن الرضا الوظيفي لاسيما الأبحاث الميدانية منها عن رضا العاملين عن الوظائف ، وقد ركزت الابحاث حول اشباع المستوى الأعلى من الحاجات مثل حاجات احترام الذات وحاجات تحقيق الذات ، وقد تبين من هذه الدراسات إن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية وينقص نسبة الغياب ، ويرفع معنويات العاملين . ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد . (١) (Armstrong) والملاحظ إن معظم هذه البحوث الميدانية أجريت في المجتمع الأمريكي وفي معظم دول المجتمع الأوربي ، وعلى الرغم من ظهور بعض البحوث الميدانية عن الرضا الوظيفي للعاملين في بعض القطاعات في العالم العربي ، فان هذه الدراسة تعد إثراء للبحث العلمي في هذا المجال الذي هو في حاجة ماسة لمزيد من الدراسات ، كما ان ما يميز هذه الدراسة انها تطبيقية عن الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أمناء المكتبات بجامعة البصرة .

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى تأثير مكان العمل والمردود المادي الذي يحصل عليه امناء المكتبات الجامعية في البصرة ومدى تأثير قانون خدمه الجامعية على الرضا الوظيفي .

أهمية الدراسة

تقوم المكتبة الجامعية بدور مهم في العملية التعليمية في الجامعة فهي إلى جانب كونها المصدر الرئيسي للمعلومات لكل من الطالب والباحث وعضو هيئة التدريس . فأنها القلب النابض في أي مؤسسة تعليمية ، ومركز الإطلاع والبحث عن الحقائق والحصول على المعلومات . غير إن توفير المعلومات ومصادر ها ثم تنظيمها وتهيئتها للاستعمال لا يشكل إلا جانباً من المهمة التي تتحملها المكتبة الجامعية تجاه الطلبة وأعضاء هيئة التدريس ، أما الجانب الأكثر أهمية فهو تسهيل الوصول إلى مصادر المعلومات من خلال تقديم الخدمات والتسهيلات المكتبية المختلفة ، التي تشكل جانب التفاعل والاتصال بين الطالب الجامعي بوصفه باحثاً عن المعلومات وبين المكتبات الجامعية بوصفها مصدراً لهذه المعلومات .

تعد دراسة علم المكتبات والمعلومات حاجة ملحة وضرورية في خضم ثورة المعلومات ، بما يحقق أعلى نسبة من الإفادة منها من قبل المستفيد لتلبية حاجاته من المعلومات ضمن تخصصه الدقيق ولمختلف المستويات والأشكال .

وتظهر أهمية هذه الدراسة في أنها تمكن إدارة المكتبات والكليات التابعة لجامعة البصرة في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في جامعه البصرة وعلاقته ببعض المتغيرات .

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:- ١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلى العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي في المكتبات لدى أمناء المكتبات الجامعية في جامعة البصرة .

٢- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في البصرة حسب متغير :- أ-سنوات الخدمة ب-الجنس .

منهجية البحث

استخدمت الدراسة المنهج المسحي لأمناء المكتبات بجامعة البصرة .

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتحدد الدراسة الحالية بالرضا الوظيفي لأمناء المكتبات من المؤهلين في علم المعلومات والمكتبات

الحدود الزمانية: ٢٠١٠-٢٠٠٩

الحدود المكانية: جامعة البصرة

الدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي للمكتبيين:

من الواضح إن الرضا الوظيفي في مجال علم المكتبات والمعلومات حظي بالاهتمام من قبل الباحثين وستقوم الباحثة بتقديم عرض موجز لأهم الدراسات التطبيقية السابقة .

١-الدراسات الأجنبية

١- دراسة لينش وفيردن (٢)

هدفت هذه الدراسة الى البحث عن الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغير العمر والجنس والمجموعة المهنية ومدة الخدمة في المكتبة .

وتناولت الدراسة ثلاثة من المكتبات الجامعية الأمريكية التي تتشابه من حيث عدد العاملين وحجم الميزانية وعدد برامج الدكتوراه في الجامعة التي تخدمها المكتبة وتتكون عينة الدراسة من المشتغلين في التزويد والإعارة والفهرسة والخدمة المرجعية .
وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وهي عدم وجود فروق جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين في المكتبات بسبب متغير الجنس وبينت إن الخبرة وطول مدة العمل لها تأثير في زيادة معدل الرضا وارتفاع معدل الرضا للعاملين في أقسام الخدمة المكتبية وخدمات المراجع مقارنة بالأقسام الأخرى واختلاف درجات الرضا بين المؤهلين فهم أكثر من غيرهم من غير المؤهلين .

٢- دراسة ثانيسوى (٣)

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي بين البيبليوغرافيين وغير البيبليوغرافيين من العاملين بالمكتبات الجامعيين . وقد أخذت عينة من العاملين في المكتبات الجامعية وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وهي إن البيبليوغرافيين هم أكثر رضا من زملائهم وان هناك اختلافا في درجة الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث لصالح الذكور .

٢-الدراسات العربية

فقد قام عمر همشري وربحي عليان (٤) بدراسة استهدفت التعرف على الرضا عن الوظيفة لدى المرأة العاملة في المكتبات العامة والأكاديمية والمتخصصة في الأردن وقد بلغت عينة الدراسة ١١٢ مكتبة ممن يعمل بها من النساء العاملات وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا تبعاً لنوع المكتبة. كما أظهرت الدراسة وجود تأثير للمتغيرات من ناحية الراتب والمستوى التعليمي والتخصص والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة على درجة الرضا الوظيفي .

٢-أما سلمان جودي (٥) فقد قام بدراسة للرضا الوظيفي بين موظفي المكتبة المركزية بجامعة البصرة واستخدم استبياناً تضمن تسعة عشر سؤالاً وزعه على عينة تكونت من (٣١) موظفاً وأظهرت النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المكتبة المركزية وقد أعطى الدراسة جملة من التوصيات ، (منها وضع حوافز مادية ومكافآت تتناسب مع جهود العاملين في العمل المكتبي وزيادة الاهتمام بظروف العمل) .

ومما عرض سابقاً عن أهمية دراسة الرضا الوظيفي فقد قامت الدراسة الحالية بدراسة عن المتخصصين من المؤهلين مكنبياً ممن يعملون بمكتبات جامعة البصرة .

من حيث العينة ترى ان الدراسات السابقة حاولت دراسة الرضا الوظيفي وقد طرحت في البحث لكلا الجنسين . على اعتبار ان هذه العينة أكثر تحسناً لمتطلبات الرضا الوظيفي في المكتبة . وفي كل من الدراسات العربية والأجنبية كما وردت في الدراسة .

أما من حيث الأهداف فقد تباينت الدراسات في ذلك فدراسة همشري وربحي ولينش وفيردن هدفت الى التعرف على الرضا عن الوظيفة تبعاً لمتغير نوع المكتبة في بعض الخصائص كالمستوى التعليمي ، الراتب ، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة . في حين هدفت دراسة سلمان جودي الى دراسة الرضا الوظيفي بين موظفين المكتبة المركزية.

أما الدراسة الحالية فتهدف الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى امناء المكتبات بجامعة البصرة وعلاقته بمتغير الجنس وسنوات الخدمة .

اما من حيث الاماكن التي اجريت فيها الدراسات في مجال الرضا الوظيفي فقد تركزت في المكتبات العامة والأكاديمية في جامعة الاردن ، والبصرة ، والجامعة الامريكية .

وقد استخدمت الدراسة الحالية استبانة تكونت من (٣٧) فقرة

واستخدمت النسبة المئوية والاختبار التائي ومعادلة كرونياك ألفا وتحليل التباين الاحادي ومعادلة الوزن المئوي والوسط المرجح .

١- مفهوم الرضا الوظيفي

يقصد بالسلوك الإنساني Human Behavior ، النشاطات المتعددة التي يقوم بها الإنسان أثناء حياته ليشبع حاجاته ويحقق اهدافه وتوقعاته ويتكيف مع متطلبات الحياة .

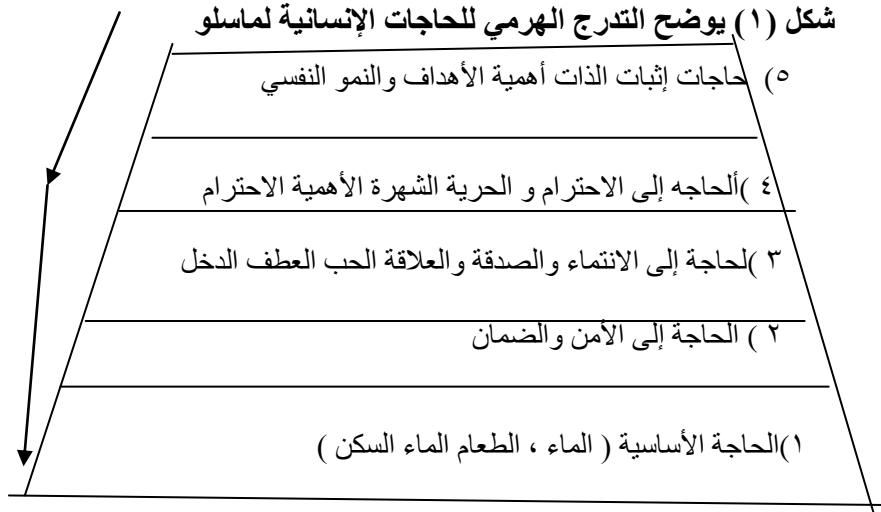
وهذه النشاطات (الجسمية والعقلية والنفسية) هي محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية ، وذلك وفقاً لقدرات الفرد وطريقة إدراكه (٦) ويمتاز سلوك الإنسان بأنه مسبب وهاذف ومدفوع بمعنى انه لا يظهر من العدم ولكن يكون هناك دائماً مسبب يؤدي إلى تكوين سلوكه كما انه موجه لهذف أو أهداف معينة كما إن وراءه دوافع تتمثل في الرغبات والحاجات والتوقعات (٧) . إن

هذا السلوك متنوع ومرن بمعنى انه يظهر في صور متعددة ومتنوعة لكي يتواءم مع المواقف ويعتدل ويتبدل طبقاً للظروف ومواقف الحياة .
 وورد في الرضا الوظيفي هو (محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة ، وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها ، وعن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمة له (٨) وهذا يربط بين الرضا الوظيفي ، وجوانب العمل المختلفة، وما يتيح من أجور وفرص الترقية والتقدم الوظيفي ، فضلاً عن الخدمات التي تعد من محددات الرضا الوظيفي .(٩)

نظريات الرضا الوظيفي

لقد ظهرت عدة نظريات للرضا الوظيفي منها نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية (١٠)
 لقد قدم ماسلو نظريته حول تدرج حاجات الإنسان حسب درجة إشباعها وذلك في مدرج هرمي كما في الشكل رقم (١) وهذه الحاجات هي:-
 ١-الحاجات الأساسية (المادية الفسيولوجية)
 ٢-الحاجة إلى الأمن والضمان
 ٣-الحاجة إلى الانتماء (الصداقة والعلاقات)
 ٤-الحاجة إلى احترام النفس والآخرين (المنزلة الاجتماعية)
 ٥- الحاجة إلى تحقيق الذات

ويعتقد ماسلو إن الدافع هو حاجة الملحة التي يسعى الفرد إلى إشباعها وكلما أشبعت حاجة ظهرت الحاجة التي تليها وهكذا في بقية الحاجات حيث تظهر في مدرج هرمي يتدرج من الحاجات الأساسية حتى حاجات تحقيق الذات. فالحاجة إلى الأمن والضمان تتمثل بالراتب الذي يتقاضاه الموظف والذي من خلاله يتم إشباع حاجاته الأولية والأساسية ، والحاجة إلى الانتماء لا تتم الا من خلال توفير مناخ انفعالي ايجابي يتمثل بقدرة الموظف على التفاعل الايجابي مع زملائه ورئيسه في العمل ومتى ما اشبع هذا الدافع تحقق دافع اخر الا وهو احترام النفس وذلك من خلال الموقع الإيجابي بين الزملاء في العمل



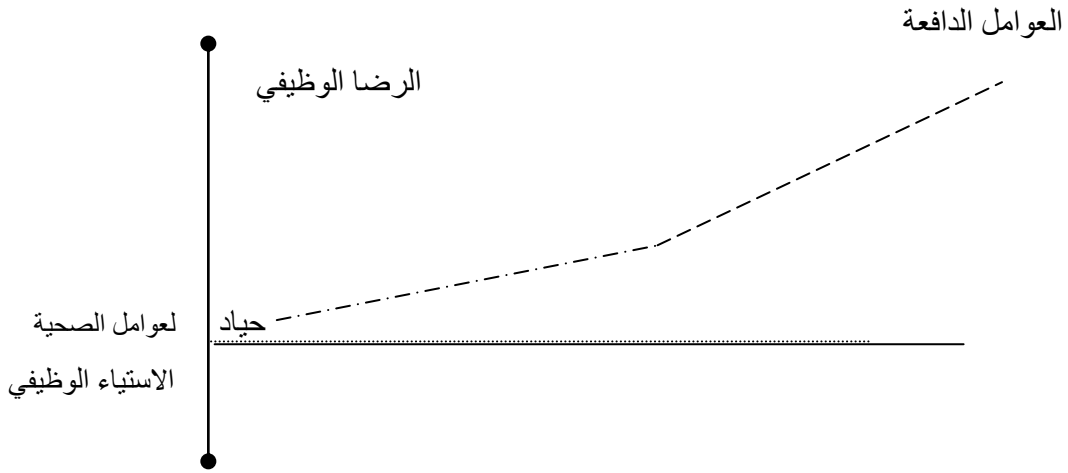
العمل تبعاً لهذه النظرية ، يكون اقرب إلى إشباع الحاجات الدنيا منه إلى إشباع الحاجات العليا .

٢-نظرية هرزبيرج (F.Herzberg) (١١)

قام عالم النفس فودرك هرزبيرج بدراسة دوافع العاملين ورضاهم في مدينة بتسنبرج حيث اختار عينة (٢٠٠) مهندس ومحاسب وثبت له من نتائج الدراسة إن مشاعر السعادة والرضا Satisfaction عندهم مقترنة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه مثل (الإنجاز ، الاعتراف والتقدير من الزملاء والرؤساء والتقدم والترقي الوظيفي ، المسئوليات العمل نفسه ، النمو النفسي) وأطلق عليه اسم العوامل الدافعة Motivator Factor أما مشاعر عدم السعادة وعدم الرضا Dissatisfaction فأنها مقترنة بعوامل ذات علاقة في بيئة العمل مثل (أنظمة وإجراءات المنظمة) الإشراف وطريقة العلاقة مع الرؤساء والزملاء ، الرواتب ، ظروف العمل المادية ، الحالة الاجتماعية ، العلاقة مع الزملاء المرؤوسين والضمانات في العمل وأطلق عليه اسم العوامل الصحية Hygiene Factors ووفقاً لهذه النظرية فإن العوامل الدافعة تدفع الفرد وتقوده إلى العمل إما العوامل الصحية فإنها تحمي وتعون العامل (الموظف) وتعوده وتدفعه إلى العمل.(١٢)

وقد توسع هرزبيرج في هذه النظرية أن الرضا العام عن العمل Satisfaction والاستياء العام Dissatisfaction هما يعدان مستقلان وهذا يعني إن عكس الرضا العام هو عدم رضا وليس (استياء) وان عكس الاستياء العام هو عدم وجود استياء وليس رضا . كما أن العوامل التي تسبب (٣٩٤)

الشعور بالرضا التام من العمل تسبب الشعور بالاستياء الشديد منه ، وان العوامل التي تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل ضمن (العوامل الصحية) (١٣) وعندما تزداد درجة إشباع (العوامل الصحية) يقل الشعور بالاستياء إلى النقطة التي يصل فيها هذا الشعور درجة الصفر او درجة الحياد Neutral والتي لا يوجد فيها شعور بالاستياء . أما عندما تزداد درجة إشباع العوامل الدافعة ، فان الشعور بالرضا يزداد ويصل فيها إلى حالة الرضا التام (١٤) والشكل (٢) يوضح ذلك :



شكل (٢) يوضح اثر العوامل الدافعة والعوامل الصحية على الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي في المكتبات

يمكن تحديد أسباب تناول موضوع الرضا الوظيفي في المكتبات للأسباب الآتية:- Lanaly,F. and

(Trumbo) (١٥)

- ١- بيان طبيعة ودور العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي في المكتبات لما لها من شأن في:-
- أ-خلق الجو المناسب للعمل في المكتبات في العراق بصورة عامة وفي البصرة بصورة خاصة
- ب- إيجاد قدر اكبر من الاستقرار في العمل في المكتبات
- ج - تشجيع الإقبال على الدراسة والعمل في حقل المكتبات
- د-توجيه الدراسات التي ترمي إلى معالجة الرضا الوظيفي ، بتسليط الضوء على الجوانب الهامة في معالجة الموضوعات التي تتعلق به .

عوامل الرضا الوظيفي

رغم ان الرضا الوظيفي يتكون من عدد من الميول المفضلة لدى كل فرد ، فان هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها أرواء الافراد ضرورياً ، ويطلق عليه العوامل او العناصر وتمثل هذه محاولة لتقسيم مكونات الرضا الوظيفي في مجموعات على الادارة ان تدرسها بغرض التعرف على نوعية الرضا في المكتبات وذلك من ملاحظة الدراسة والمقابلة والاستبانة(١٦)

إجراءات الدراسة**مجتمع الدراسة**

تكون مجتمع الدراسة الحالية من العاملين في مكتبات جامعة البصرة من ذوي التخصص بعلم المكتبات والمعلومات فقط والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١) يبين مجتمع البحث موزع حسب الكلية ومتغير الجنس

المجموع	الإناث	الذكور	الجنس	الكلية
٩	٧	٢		الأداب
٨	٤	٤		المكتبة المركزية
١٦	١١	٥		العلوم
٣	٣	-		التربية
١	١	-		القانون
١	-	١		الفنون
٢	٢	-		الإدارة والاقتصاد
١	١	-		الهندسة
٢	١	١		الزراعة
١	-	١		الطب البيطري
١	١	-		الطب
-	-	-		الصيد له
-	-	-		الكلية طب الأسنان
-	-	-		التربية الرياضية
٤٥	٣١	١٤		المجموع

عينة الدراسة

تم اختيار مجتمع الدراسة الحالي من خلال عدد من ذوي الاختصاص بلغ (٤٥) فردا ، كان عدد الذكور منهم (١٤) والإناث (٣١) والجدول المبين أعلاه يوضح ذلك

أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الجامعية في البصرة من خلال تصميم أسئلة الاستبيان التي تتكون من ٣٧ فقرة وزعت على أربعة محاور. (انظر الملحق ص١٣-١٤)

المحور الأول العوامل الشخصية الذي اشتمل على ثماني عشرة فقرة
أما المحور الثاني فقد استعرض العلاقة مع الزملاء ويتكون من ثماني فقرات
أما المحور الثالث العلاقة مع الإدارة والذي يحتوي على ثماني فقرات
والمحور الرابع الحوافز والترقيات في ثلاث فقرات
وتم استخدام مقياس ثلاثي (راضي جداً) وحصل على ثلاث درجات و(راضي) وحصل على درجتين و(غير راضي) وحصل على درجة واحدة . بحيث تكون الدرجة الكلية للمقياس (١٨٦) والدرجة الدنيا له (٦٢) .

الوسائل الإحصائية المستخدمة (١٧)

$$١- \text{الوسط المرجح} = \frac{١ \times ٣ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ١}{٦}$$

عدد أفراد العينة

حيث ت١= تكرار الاجابة على البديل الاول في سلم المقياس

ت٢= تكرار الاجابة على البديل الثاني

ت٣= تكرار الاجابة على البديل الثالث

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة . ت١- ت٢

$$\frac{Sd}{\sqrt{n}}$$

ت١ = متوسط المجتمع (عينة الدراسة)

ت٢ = المتوسط الفرضي للإدارة

Sd = الانحراف المعياري

ن = العينة

٣- القيمة الفائية = تباين المصدر

تباين الخطأ

٤- تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق بين المتوسطات .

عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض وتحليل النتائج وفقاً لما ورد من أهداف

١- الهدف الأول : قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الجامعية في البصرة

وعلاقته ببعض المتغيرات .

تم التحقيق من هذا الهدف باستخراج الوسط الحسابي لإفراد العينة الكلية والانحراف المعياري وقد كانت النتائج كما موضحة في الجدول (٢) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقارنته بالوسط الفرضي لاستجابة أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي بانحراف معياري (١٧٥)

عدد أفراد العينة	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية
٤٥	١٢٤	١٥٦ و٥	١٧٥ و٠٠	١٠ و٤

إلى وجود فروق دالة إحصائية لدى اختبارهما بالاختبار التائي لعينة واحدة حيث بلغت القيمة التائية (١٠ و٤) وبمستوى دلالة (٠ و٠٥) وبدرجة حرية (٣١) .

هذا يعني أن أمناء المكتبات الجامعية يتمتعون برضا وظيفي عال وهذا يؤكد على اهتمام المسؤولين في الجامعة عن المكتبات وما يوفره بدعم مادي ومعنوي ومناخ تنظيمي مناسب للعمل

الجدول (٣)

المجال الاول: بالعوامل الشخصية

ت	عوامل شخصية	وسط مرجح	الوزن المنوي
١	يتناسب راتبي مع الأجر السائدة في المجتمع لمن هم في نفس المستوى الثقافي والوظيفي	٢ و ٩	٩٦ و ٦٦
٢	غالبا ما اشعر برغبة في طلب زيادة الراتب	٢ و ٩	٩٦ و ٦٦
٣	اشعر بمتعة لان العمل يستفيد من قدراتي ومواهبتي	٢ و ٧	٩٠
٤	يتناسب راتبي مع المجهود الذي أبذله في العمل	٢ و ٧	٩٠
٥	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة	٢ و ٦	٨٦ و ٦٦
٦	اشعر بالرضا عن نوع العمل الذي أقوم به	٢ و ٦	٨٦ و ٦٦
٧	اشعر بالرضا في تقديم العمل	٢ و ٥	٨٣ و ٣٣
٨	اشعر بالفخر والانتماء للعمل بالمكتبة	٢ و ٤	٨٠
٩	يكفي راتبي لتأمين مستقبل أسرتي	٢ و ٣	٧٦ و ٦٦
١٠	ما احصل عليه من مرتب يتناسب مع متطلبات وظيفتي	٢ و ٢	٧٣ و ٣٣
١١	تساعدني وظيفتي على اكتساب خبر علمية	٢ و ١	٧٠
١٢	احصل على تقدير واعتراف بما أقوم به من عمل	٢	٦٦ و ٦٦
١٣	اشعر بالرضا تجاه المكانة الاجتماعية للمهنة	٢	٦٦ و ٦٦
١٤	ضرورة بذل جهد اكبر بالعمل	٢	٦٦ و ٦٦
١٥	تعطيني وظيفتي فرصة لتعلم كل جديد	١ و ٩	٦٣ و ٣٣
١٦	اشعر بان وظيفتي تعطيني فرصة الإبداع	١ و ٧	٥٦ و ٦٦
١٧	اشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي	١	٣٣ و ٣٣
١٨	توفر وظيفتي لي الرعاية الصحية والاجتماعية والعلمية	١	٣٣ و ٣٣

بما يلي شرح الربع الاول من فقرات المحور الاول: العوامل الشخصية في الجدول المبين أعلاه

١- الفقرة الأولى التي نصت على (يتناسب راتبي مع الاجور السائدة في المجتمع لمن هم في

المستوى نفسه) إذ حصلت على وسط مرجح ونسبة مئوية قدرها ٢ و ٩ ونسبة مئوية

٩٦ و ٦٦%

نلاحظ إن هناك رضا عن الراتب الذي يتقاضاه وذلك لاحتساب قانون الخدمة الجامعية مما أدت إلى

رفع رواتب الموظفين إلى ١٠٠% او ٧٥% حسب ما ورد في فقرات القانون

٢- الفقرة الثانية التي نصت (غالبا ما اشعر برغبة في طلب زيادة الراتب) فقد حصلت على

وسط مرجح قدره (٢ و ٩) ونسبة مئوية قدرها ٩٦ و ٦٦%

وهذا يفسر طبيعة الإنسان في كونه ميالا إلى الحصول على الزيادة في اغلب أمور الحياة ورغبة منهم في مساواتهم مع الموظفين في الوزارة الأخرى (كالنفط والكهرباء) من خلال ملاحظته ومشاهدة الدراسة .

٣- الفقرة الثالثة التي تنص على (اشعر بمتعة لان العمل يستفيد من قدراتي ومواهبتي) فقد حصلت على وسط مرجح قدره (٢٧) ونسبة مئوية قدرها (٩٠%)

وذلك لان اغلب أمناء المكتبات يعملون ضمن اختصاصهم وفي القسم الذي يرغبون العمل فيه فلماذا يعملون برغبة في القسم الموجودين فيه ويقومون بتقديم يد العون للمستفيدين

٤- الفقرة الرابعة (يتناسب راتبي مع المجهود الذي أبذله في العمل) حصلت على وسط مرجح قدره (٢٧) ونسبة مئوية قدرها ٩٠% ومن هذا يتضح أن الأجور التي يتقاضاها الموظف عالية فلماذا نلاحظ أن هناك رضا وظيفي لدى العاملين

الجدول (٤) المجال الثاني العلاقة مع الزملاء

ت	العلاقة مع الزملاء	وسط مرجح	نسبة مئوية
١	ظروف العمل هنا أفضل من ظروف العمل في أماكن كثيرة	٢٧	٨٦ و ٦٦
٢	يلئم طبيعة العمل الذي أقوم به طبيعة ميولي واهتمامي	٢٤	٨٠
٣	علاقتي مع الزملاء بالعمل باحترام متبادل	٢٢	٧٣ و ٣٣
٤	لا اشعر بالملل مع الزملاء إثناء وقت العمل	٢	٦٦ و ٦٦
٥	اشعر بالمودة والألفة مع الزملاء في العمل	٩	٦٣ و ٣٣
٦	اشعر بالتفاهم في العمل مع الزملاء	٨	٦٠
٧	تبادل الثقة والاعتماد في العمل مع الزملاء	٦	٥٣ و ٣٣
٨	العمل بالمكتبة موزع بالعدل بين الزملاء	٢	٤٠

١- الفقرة الأولى التي تنص على (ظروف العمل هنا أفضل من ظروف العمل في أماكن كثيرة) حصلت على وسط مرجح قدره (٢٧) ونسبة مئوية قدرها (٨٦ و ٦٦) إذ نلاحظ أن اغلب العاملين ممن لديهم مؤهل مكتبي لديهم رضا لأنهم يعملون في مجال اختصاصهم أفضل من العمل في مجال يجهلون .

٢- الفقرة الثانية (يلئم طبيعة العمل الذي أقوم به طبيعة ميولي واهتمامي) فقد حصل على وسط مرجح (٢٤) ونسبة مئوية قدرها (٨٠)

يتضح هنا إن اغلب أمناء المكتبات كانوا راضين عن اختصاصهم وخصوصا بعد الثورة التكنولوجية التي اجتاحتنا وبعد ما استخدمت التكنولوجية ودخول الانترنت في مجال العمل المكتبي وحوسبة الأعمال المكتبية وما لها من مردود معنوي ومادي .

المجال الثالث الجدول (٥) العلاقة مع الإدارة

ت	العلاقة مع الإدارة	وسط مرجح	نسبة مئوية
١	اشعر بالرضا عن قوانين ولوائح العمل	٢ و ٥	٨٣ و ٣٣
٢	تتوافر بالمكتبة أدوات العمل الأساسية	١ و ٨	٦٠
٣	توجد حرية في تطبيق الأفكار العلمية في عملي	١ و ٥	٥٠
٤	يتقبل رئيسي الرأي الآخر بسهولة	١ و ٤	٤٦ و ٦٦
٥	اشعر بالرضا التام عن علاقتي برؤسائي في العمل	١ و ٤	٤٦ و ٦٦
٦	يمكن الاعتماد على الأمين حين الحاجة	١ و ٢	٤٠
٧	يتميز الأمين بالموضوعية والعدالة	١ و ٢	٤٠
٨	أشارك في اتخاذ القرار في الأمور المتعلقة بعملي مع رؤسائي في المستويات الإدارية العليا	١ و ٢	٤٠

١- الفقرة الأولى التي تنص على (اشعر بالرضا عن قوانين ولوائح العمل) وسط مرجح (٢ و ٥) ونسبة مئوية (٨٣ و ٣٣%) وذلك لان:

١- أغلب أمناء المكتبات في المكتبات الجامعية هم لديهم معرفة بلوائح وقوانين والتشريعات المكتبية لكن اغلب مدراء المكتبات لا يعملون ضمن اللوائح والقوانين فلماذا من خلال ملاحظات الدراسة لاحظت اغلبهم يعملون بجهل تام لهذه الأنظمة واللوائح .

٢- الفقرة الثانية التي تنص على (تتوافر بالمكتبة أدوات العمل الأساسية) التي حصلت على وسط مرجح قدره (١ و ٨) ونسبة مئوية قدرها (٦٠) ويعزو السبب في هذا هو أن:

أ- اغلب أدوات العمل (كجداول التصنيف ، قوائم رؤوس الموضوعات... الخ) متوفرة من بداية تأسيس الجامعة أو الكلية والمكتبة التابعة لها .

ب- أغناء المكتبات بأدوات العمل المعتمدة وذلك لقيام المكتبيين الأوائل بتوفير مواد العمل الأساسية .

الجدول (٦)

المجال الرابع: بالحوافز والترقيات

ت	الحوافز والترقيات	وسط مرجح	نسبه مئوية
١	لا تتدخل العلاقات الشخصية في الترقيات مما يسبب الارتياح لي	٢١ و٢	٧٠
٢	اشعر بالرضا تجاه الترقية والتقدم الوظيفي	٢	٦٦ و٦٦
٣	يتناسب نظام الترقيات والمكافأة في عملي مع حجم العمل	١٥ و١	٥٠

ويتضح من الجدول أعلاه أن اغلب الترقيات تأخذ السلم المعتاد حسب الخدمة والدرجة إلا ما ندر فيها تقدم ترقية على أخرى في حالة الوساطة والمقربين من المدراء

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الجامعية في

البصرة حسب متغير

أ- الجنس .

ب- سنوات الخدمة .

أ- فيما تعلق بمتغير الجنس تم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات الجامعية ذكورا وإناثا حيث كانت النتائج كما موضحة في الجدول (٧)

الجدول (٧)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة على

مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع التريبعات	متوسط التريبعات	القيمة ألفانية
الجنس	١	١٥٣٠١	١٥٣٠١	٠ و٤٩
الخطأ	٣٠	٩٣٤٦٧	٣١١٣٦	
الكلي	٣١	٩٤٩٣٦٧		

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي فقد بلغت القيمة التائية ٤٩٠٠ بدرجة حرية (١٠٣٠) ومستوى دلالة (٠/٥٠) وهذا يعني إن أمناء المكتبات من مختلف الجنس لديهم رضا وظيفي .

ب- في ما يتعلق بمتغير سنوات الخدمة فقد أثبتت نتائج تحليل التباين الأحادي بان ليس هناك فرق

ذات دلالة إحصائية بين أمناء المكتبات لمتغير سنوات الخدمة حيث بلغت القيمة الفائية (٤٦، ٠)

ومستوى دلالة (٠/٠٥) ودرجة حرية (٤٧ و٤)

الجدول (٨)

تحليل التباين الاحادية لاستجابة أفراد العينة على
مقاس الرضا الوظيفي حسب متغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	القيمة الفائية
سنوات الخدمة	٤	٦ و ١١٢	١٥٠٢	٤٦ و .
الخطأ	٢٧	٨٨٩٢٥٦	٣٢٩٣٠	
الكلي	٣١	٩٤٩٣٦٨		

مما تقدم من الجدول (٨) يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى امناء المكتبات في الرضا عن العمل تعزى إلى متغيري الجنس وسنوات الخدمة مما يدل على تشابه مفهوم الرضا عن العمل ومستواه لدى أفراد الدراسة والى تشابه في طبيعة العمل وبيئة العمل في المكتبات بجامعة البصرة ويعد الرضا مسألة مهمة بالنسبة لأمناء المكتبة وللإدارة في وقت تعددت فيه مهامهم الوظيفية وأدوارهم نتيجة للعديد من التغيرات والتطورات الفنية والإدارية والتقنية التي حدثت في السنوات الأخيرة وأوجبت الاهتمام برضا العاملين وضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية لهم لمحاولة الارتقاء بروحهم المعنوية مما انعكس إيجاباً على عملهم ونوعيته وأدى إلى تحسين الخدمات المعلوماتية المقدمة إلى المستفيدين

وبغية التعرف على أهم الأسباب التي جعلت أفراد عينة الدراسة الحالية يشعرون بالرضا الوظيفي فقد تم تحليل استجاباتهم باستخراج الوسط المرجح والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات مجالات الرضا الوظيفي للوقوف على الأهمية النسبية لكل سبب والجدول (٣) و(٤) و(٥) و(٦) يوضح ذلك وحسب مجال العوامل الشخصية والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة والحوافز والترقيات.

النتائج :

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج الآتية:-

- ١- أن اغلب امناء المكبات لديهم رضا عن العمل وخصوصاً بعد تفعيل قانون الخدمة الجامعية .
- ٢- أن احتلال الأمناء المكان الذي يرغبون العمل فيه أعطى رضا عن العمل

- ٣- اغلب الموظفين كانوا يرغبون بالنقل إلى الدوائر النفطية والكهرباء للرواتب العالية التي يتقاضوها أما الآن ونتيجة احتساب قانون الخدمة الجامعية ولزيادة الرواتب أصبح لديهم تمسك بالعمل بالمكتبات الجامعية
- ٤- استياء بعض العاملين من تعامل الأمين العام والمدير الإداري بدافع التفرقة بين موظف وآخر
- ٥- قلة الموضوعية في المكافآت بين الموظفين من قبل المسؤولين
- ٦- القناعة التي حصلوا عليها الامناء بمهنتهم والعمل التي يقومون به خلق نوعا من الرضا في مدى اشباع رغباتهم .
- ٧- عدم وجود ادارة متفهمة تساعد على تحقيق الذات وعلى مكافأة المجددين في العمل والابتعاد عن الوساطة
- ٨- التنشيط المستمر لبرامج التدريب مع منح الوقت الكافي له لاختلاف قدرات الامناء على التعلم.

التوصيات :

- ١- الاهتمام الجاد والفعال بالتسهيلات المكتبية والظروف الفيزيكية لضمان الرضا عن العمل .
- ٢- الاهتمام بتنظيم الحوافز المادية والمعنوية المتبعة حاليا في مكتبات جامعة البصرة وضرورة تطويرها بما يتلاءم وحاجات امناء المكتبات فيها ورغباتهم ، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن العمل وإنتاجيتهم .
- ٣- العمل على توفير مقاعد دراسية داخل العراق وخارجة لاكمال الدراسات العليا وتطوير خبراتهم.
- ٤- زيادة الحوافز المعنوية والمادية وذلك لما تدخل للمكتبة من مردودات مادية .
- ٥- اعتماد الدورات التدريبية لامناء المكتبات لزيادة الخبرة واعتمادها كمكافأة تشجيعية لهم .
- ٦- اطلاع العاملين على عملية التخطيط التي ستم لتطوير التقنيات لتهيئوا نفسياً لتقبل العمل مع التقنيات الحديثة للوصول الى درجة الرضا عن العمل .
- ٧- التأكيد على تدريب مهارات الميكنة بطرائق مختلفة وأساليب متنوعة تناسب جميع الامناء اللذين يرغبون العمل بها .
- ٨- تطابق برامج التدريب مع الاحتياجات الحقيقية للامناء في المكتبة وعدم تفضيل احد على الاخر.

المصادر العربية حسب ورودها في الدراسة

- 1- ArmStrong. DavidG. Social. Studier/InseCindery Education, Newyork: Macmillan,1987 p.30
- 2- Lynch,Beverly &Verdin,Jo Ann .Job satisfaction in libraries :Relationships of the work itself ,Age sex, occupational Group, Tenure, supervisory Level, Career Commitment, and Library Department. Library Quarterly. Vol. 53 (October 1987p.9
- 3- Thienswe. .Job satisfaction in academic Library: differences between bibliographers and other librarians (Doctoral Dissertation. The University of Michigan,1981)p11.
- ٤- عمر احمد همشري وربحي عليان . الرضا عن الوظيفة لدى المرأة العاملة في المكتبات الأردنية .
التربية وعلم النفس . مج ٤ ، ع٤ ، ١٩٩١ . ص ص ٢٠٩ - ٢٣٤ .
- ٥- سلمان جودي: الرضا الوظيفي بين موظفي المكتبة المركزية في جامعة البصرة . آداب البصرة
ع٣٢ ، ٢٠٠١ ص ص ٣٣٤ - ٣٤٤ .
- 6- Leavitt, H. Managerial Psychology. Chicago: university ., 1987. P 50-53
- ٧- ألعزي ، إبراهيم . السلوك الإنساني . القاهرة: دار الجامعات ، ١٩٩٧ ص ٢٠
- 8-Newstrem,J.w.&Davis,K. .Organizational Behavior .-Londan:Mc-Graw-Hill Inc ,1998.p23
- ٩-السالم ، سالم محمد صعوبات استخدام الطلبة للمكتبات الجامعية العربية . عالم الكتب مع
ع١٢ ، ع٤ ، ١٩٩١ ص ٥١٣
- 10- Maslow, A.H.Atheory of human motivations.-London: psychological Reviews, 1993. P50

11- Herzbray, F. one Foretime .How do you Motivate Amp Ioy,es? Business Classio Fteen Key con- Coptis For Manager Success. Harvard Business Be empery No. 1995. p.13-22

١٢- صباح محسن عزوف الطلبة عن قسم المكتبات والمعلومات في كلية الآداب الجامعة المستنصرية . رسالة المكتبة . ج ٣٢، ع ١٩٩٧ ص ٣٥

13- Lanaly,F. and Trumbo,D. Spy Choplogic of Work Behavior, London: Dorsey, 1989. P 399

١٤- فواد . حمدون فرسوني . دراسة الرضا الوظيفي بين موظفي المكتبات . مكتبة الآداب مج ١٤ . ع ١٩٨٦ . ص ص ٤٤-٦٥

١٥- القبلان ، يوسف محمد . أثار التدريب . السعودية: معهد الإدارة العامة ، ١٩٩١ ص ٩٣

١٦- محمد محسن اسعد ونبيل اسماعيل ورسلان . الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة . جدة: مركز البحوث ، ١٩٩٦ . ص ٣٣

مأخوذ من سالم محمد السالم . الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية . الرياض: مطبوعات الملك فهد ، ١٩٩٧ . ص ٧٩

١٧- احمد الأشقر . مقدمة في الإحصاء: مفاهيم وطرق . الأردن: مكتبة الثقافة ، ١٩٩٩ . ص ١٦٩ و ٢٩٧

الملحق أنموذج استبانة

تقوم الدراسة بأعداد استبانة عن " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أمناء المكتبات في جامعة البصرة "

ت	المجال الاول/ عوامل شخصية	راضي جدا	راضي	غير راضي
١	بتناسب راتبي مع الأجور السائدة في المجتمع لمن هم في نفس المستوى الثقافي والوظيفي			
٢	غالبا ما اشعر برغبة في طلب زيادة الراتب			
٣	اشعر بمتعة لان العمل يستفيد من قدراتي ومواهبتي			
٤	يتناسب راتبي مع المجهود الذي أبذله في العمل			
٥	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة			
٦	اشعر بالرضا عن نوع العمل الذي أقوم به			
٧	اشعر بالرضا في تقديم العمل			
٨	اشعر بالفخر والانتماء للعمل بالمكتبة			
٩	يكفي راتبي لتأمين مستقبل أسرتي			
١٠	ما احصل عليه من مرتب يتناسب مع متطلبات وظيفتي			
١١	تساعدني وظيفتي على اكتساب خبر علمية			
١٢	احصل على تقدير واعتراف بما أقوم به من عمل			
١٣	اشعر بالرضا تجاه المكانة الاجتماعية للمهنة			
١٤	ضرورة بذل جهد اكبر بالعمل			
١٥	تعطيني وظيفتي فرصة لتعلم كل جديد			
١٦	اشعر بان وظيفتي تعطيني فرصة الإبداع			
١٧	اشعر بالامن والاستقرار الوظيفي			
١٨	توفر وظيفتي لي الرعاية الصحية والاجتماعية والعلمية			

ت	المجال الثاني /العلاقة مع الزملاء	راضي جدا	راضي	غير راضي
١٩	ظروف العمل هنا أفضل من ظروف العمل في أماكن كثيرة			
٢٠	يلائم طبيعة العمل الذي أقوم به طبيعة ميولي واهتمامي			
٢١	علاقتي مع الزملاء بالعمل باحترام متبادل			
٢٢	لا أشعر بالملل مع الزملاء إثناء وقت العمل			
٢٣	أشعر بالمودة والألفة مع الزملاء في العمل			
٢٤	أشعر بالتفاهم في العمل مع الزملاء			
٢٥	تبادل الثقة والاعتماد في العمل مع الزملاء			
٢٦	العمل بالمكتبة موزع بالعدل بين الزملاء			
ت	المجال الثالث /العلاقة مع الإدارة	راضي جدا	راضي	غير راضي
٢٧	أشعر بالرضا عن قوانين ولوائح العمل			
٢٨	تتوافر بالمكتبة أدوات العمل الأساسية			
٢٩	توجد حرية في تطبيق الأفكار العلمية في عملي			
٣٠	يتقبل رئيسي الرأي الآخر بسهولة			
٣١	أشعر بالرضا التام عن علاقتي برؤسائي في العمل			
٣٢	يمكن الاعتماد على الأمين حين الحاجة			
٣٣	يتميز الأمين بالموضوعية والعدالة			
٣٤	أشارك في اتخاذ القرار في الأمور المتعلقة بعملي مع رؤسائي في المستويات الإدارية العليا			
ت	المجال الرابع /الحوافز والترقيات	راضي جدا	راضي	غير راضي
٣٥	لا تتدخل العلاقات الشخصية في الترقيات مما يسبب الارتياح لي			
٣٦	أشعر بالرضا تجاه الترقية والتقدم الوظيفي			
٣٧	يتناسب نظام الترقيات والمكافأة في عملي مع حجم العمل			