

الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة (السودان)
(دراسة حالة مكتبات : جامعات الجزيرة، القرآن الكريم، ود مدني الأهلية، البطانة))
د. مصعب محمد حسن خليفة¹، د. البصير محمد زين أحمد²، د. أحمد حاج حامد³

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة (السودان) والتعرف علي الفرق بين العاملين في الرضا الوظيفي باختلاف مستويات الخبرة وقد تناولت الدراسة أهمية الرضا الوظيفي وعوامله ومحدداته وأبعاده إضافة إلي نظرياته، وقد إتبع الباحثون المنهج الوصفي بدراسة حالة العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة والمنهج التاريخي، وتم توزيع استبانة موجهة للعاملين بمكتبات جامعات الجزيرة، ود مدني الأهلية، القرآن الكريم والبطانة. توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج من أهمها: الفئة الأكبر من العاملين بالمكتبات الجامعية تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 10-20 سنة ومعظم العاملين بالمكتبات الجامعية هم من فئة الإناث بنسبة 90% كما أن هنالك عدم رضا عن الراتب ونظام المكافأة المالية التي يتلقاها العاملين بالمكتبات الجامعية، من أهم التوصيات : توفير برامج تدريب وتأهيل للعاملين بالمكتبات الجامعية في مجال التخصص الوظيفي وضرورة مراجعة نظام الرواتب والحوافز التي تقدم للعاملين بالمكتبات الجامعية ومقارنتها بحجم العمل الذي يقومون به .

أستاذ علوم المكتبات المساعد¹

أستاذ علوم المكتبات المساعد²

أستاذ علوم المكتبات المساعد³

المقدمة:-

تسعي المؤسسات إلي صياغة رؤيتها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها؛ لذا فإنها تعمل علي إتباع الاستراتيجيات والسياسات والتكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، حيث يتطلب مجموعة من المدخلات تتمثل في الموارد البشرية والآلات والأموال والمواد والمعلومات .

وإن تقدم أي دولة ونجاحها مرتبط بقدره مؤسساتها علي إنجاز الأعمال الموكلة لها علي أفضل وجه ممكن، من أجل تحقيق الميزة التنافسية بمواصفات ذات جودة عالية، وهذا يترتب علي الأداء البشري من حيث الكفاءة في الإنتاجية والذي بدوره ينعكس علي فعالية المؤسسات بشكل عام . (سامية، 2014م، ص2)

ومن أهم عوامل نجاح العاملين في المكتبات الجامعية هو الرضا الوظيفي عن المهنة؛ كما يعد الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات نجاح المكتبة حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها العاملين نحو العمل بالمكتبة أو مركز المعلومات. (عبد المجيد، 2009م، ص3)

مشكلة الدراسة:

للعاملين بالمكتبات الجامعية دور هام في العملية التعليمية، ويعتبر الرضا الوظيفي من القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية في الجامعة، إلا أننا نلاحظ أن هنالك عدم إهتمام بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية وكذلك هنالك غياب للمعايير المحددة لهذا الرضا وتلك المسببة لعدمه ولتشخيص تلك المنطلقات لابد من الإجابة علي التساؤلات التالية :-

- 1- ما مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة ؟
- 2- هل يختلف مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين باختلاف مستوي الخبرة ؟
- 3- هل يختلف مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين باختلاف الجنس ؟

أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة في الآتي:

- 1- إبراز أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره علي الأداء الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية .
- 2- معرفة أهمية محددات الرضا الوظيفي ومدى تأثيرها علي تحديد مستوي أداء العاملين .
- 3- معرفة الواقع الفعلي لمستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة .
- 4- تعدد هذه الدراسة من الدراسات الأول التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- 1- التعرف على مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة (السودان).
- 2- التعرف علي الفرق بين الجنسين في الرضا الوظيفي .
- 3- التعرف علي الفرق بين العاملين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي .
- 4- التعرف علي الفرق بين العاملين في الرضا الوظيفي باختلاف مستويات الخبرة .
- 5- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد في حل المشكلات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : ولاية الجزيرة (السودان) جامعات : (الجزيرة ، ودمدني الأهلية ، القرآن الكريم ، البطانة).
الحدود الزمانية : 2015 م - 2016 م .

منهج الدراسة :

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه المسح ودراسة الحالة ؛ وذلك لأنه يتيح إمكانية تقديم وصف تحليلي للظواهر والأحداث موضوع الدراسة وتفسيرها ، وذلك بالتركيز علي دراسة حالة مكتبات جامعات الجزيرة ، القرآن الكريم ، ودمدني الأهلية ، البطانة.

أدوات الدراسة :

- 1- المقابلة الشخصية .
- 2- الملاحظة المباشرة .
- 3- الزيارات الميدانية .

الدراسات السابقة:

1- في العام 2013م قدم الباحث شابونية عمر دراسة هدفت إلى توضيح أهمية قياس الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية وكذلك معرفة العوامل التي تؤثر علي الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مكتبات جامعة قلمة والبالغ عددهم 60 موظفا وموظفة من خلال الاعتماد علي أداة الاستبيان لجمع المعلومات وحزمة SPSS لتحليل البيانات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن العوامل التنظيمية

والوظيفية تؤثران على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بمكاتب جامعة قالمة وأنه لا توجد فروقات في مستويات الرضا لديهم تبعاً للخصائص الشخصية والديمغرافية.

2- في العام 2013م قدم الباحثان يونس أحمد إسماعيل الشوابكة وحسن الطعاني دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المكتبيين في ثلاث جامعات أردنية رسمية، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا والالتزام تُعزى لخمس متغيرات هي: الجنس، الوظيفة، الخبرة، المؤهل العلمي، والراتب، وقد تم توزيع استبانة لجميع العاملين بهذه المكاتب. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها إن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي عند مستوى العاملين لا يختلفان باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، في حين تبين أنهما يختلفان باختلاف متغيرات الوظيفة والراتب الشهري، كما بينت النتائج كذلك أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، فيما كانت درجة الالتزام التنظيمي كبيرة، بينهما.

3- في العام 2014م قدمت الباحثة نوره محمد البليهد دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتم استخدام استبانة استبيان مكونة من جزئين الجزء الأول خاص بالمعلومات الشخصية، والجزء الثاني خاص بمقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، وتكونت عينة الدراسة من (140) موظفة إدارية. ومن نتائج الدراسة: إن الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن العمل كان بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاءت في المرتبة الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الإنسانية والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية، ونوع الوظيفة، والمرتبة الوظيفية، والمؤهل التعليمي أو سنوات الخبرة).

التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح مما سبق أن الدراسات السابقة حاولت دراسة الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى المكتبيين بصفة عامة وقد ركزت معظم هذه الدراسات على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكاتب الجامعية، وقد اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام أداة الاستبانة واتفقت كذلك كل الدراسات في مناهجها الدراسية عند تناولها للموضوع. ومن وجهة نظر الباحثين تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة من ناحية، ومن ناحية أخرى تعتبر تطوراً لها. ففي الدراسة الأولى تناول الباحث شابونية عمر 2013م قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكاتب الجامعية الجزائرية وذلك من أجل معرفة العوامل التي تؤثر على هذا الرضا واتفقت معها الدراسة الحالية من حيث تناولها لفئة العاملين بالمكاتب الجامعية واختلفت معها في أن الدراسة الحالية تتناول كل الجامعات بولاية الجزيرة فيما تناولت دراسة شابونية جامعة واحدة هي جامعة قائمة بالجزائر.

إما الدراسة الثانية التي قدمها الباحثان يونس أحمد وحسن الطعاني 2013م فقد ركز فيها الباحثان على ثلاثة جامعات أردنية رسمية واتفقت معها الدراسة الحالية من حيث تناولها الموضوعي لفئة العاملين بالمكاتب الجامعية واختلفت دراستهما عن الدراسة الحالية في أن دراستهما ركزت على خمس متغيرات فقط وهي: الجنس والوظيفة والخبرة والمؤهل العلمي والراتب. أما الدراسة الثالثة التي قدمتها الباحثة نورة محمد فقد ركزت فيها على تناول فئة معينة هي الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن واتفقت معها الدراسة الحالية في تناولها الموضوعي للرضا الوظيفي واختلفت مع الدراسة الحالية في أن الدراسة الحالية تتناول جميع العاملين بالمكاتب الجامعية دون التركيز على فئة معينة.

الإطار النظري

تعريف الرضا الوظيفي

لقد اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا الوظيفي أمراً في غاية الصعوبة، نظراً لأختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين يتعرض لهذا الموضوع، إضافة لاختلاف الظروف والبيئة، فيرى لوثانز، Luthans، إلى أنه يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي من زوايا مختلفة. (Luthans، 1998م، ص8)

فالرضا الوظيفي استجابة عاطفية للحالة الوظيفية لا يمكن مشاهدتها، ولكن يمكن إدراكها، والرضا الوظيفي غالباً ما يرتبط بمدى تلبية النتائج لتوقعات العاملين أو تجاوزها، والرضا الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل التي ترتبط بالعمل نفسه. (الشوابكة، 2013، ص21)

ويعرفه نادر أبوشيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (أبوشيخة، 22، 1998) ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (منصور المعمر، 10، 1993)

ويعرفه السلمي بأنه: (المشاعر الايجابية والسلبية تجاه ما تقدمه الوظيفة للعاملين من مزايا مادية ونفسية واجتماعية مقارنة بما يتوقعه هذا العامل منها مما يترك أثراً ملموساً على مستوى أداء العامل وإنتاجية العمل). (السلمي، 1995، ص7) .
وعن كيفية حدوث الرضا الوظيفي عندما يسعى إليه الأفراد؛ فإنه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل و الخطوات على النحو التالي :

- 1- **الحاجات** : لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها والعمل أحد مصادر هذه الحاجات.
- 2- **الدافعية** : تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث على التوجه إلى المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات.
- 3- **الأداء** : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله اعتقاداً منه هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.
- 4- **الإشباع** : يؤدي الأداء الفعّال إلى إشباع حاجات الفرد.
- 5- **الرضا** : إنّ بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي مكنته من إشباع حاجاته. (شوقي، 2000م، ص22)

أهمية الرضا الوظيفي :

أشارت التعريفات السابقة إنّ الرضا المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين فالموظفون الذين يستمتعون بالرضا الوظيفي يعمون بصحة بدنية ونفسية سليمة . كما إنهم يتعلمون الواجبات الجديدة بسرعة إلى جانب ذلك فإن نسبة الحوادث والتظلمات تقل وتشيع بينهم روح التكامل الاجتماعي مثل مساعدة زملائهم والتعاون فيما بينهم . في حين إنّ شعور السخط والاستياء يتبلور في السلوك العام ومن بعض دلالاته عدم التعاون حيث يطلب بذل المزيد من الجهود والتردد في التطوع بالأعمال الإضافية والوصول المتأخر إلى العمل أو المغادرة باكراً وتعطيل العمل دون ذكر الأسباب والإهمال الناتج عن عدم الامتثال للإرشادات والأوامر. (اللزوي، 1999م، ص11)

ويعتمد نجاح الفرد في مهنته على عوامل كثيرة ربما يكون أهمها رضا الفرد عن مهنته ويقوم الرضا على علاقة مثمرة بين الفرد ومكونات بيئة العمل الإنسانية والمادية ، ويشكل جزءاً هاماً من توافقه العام في مجالات حياته المختلفة ويعتبر وصول الفرد إلى التوافق من أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها. (الطيب، 2010م، ص9)

ويعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به وبما أن رغبات الأفراد مختلفة؛ لذا فإن هناك تبايناً في اتجاهاتهم نحو أي القيم ذات أهمية بالنسبة إليهم، فالبعض يعطي قيمة علياً للأجور قياساً بالعوامل الأخرى في حين أن بعض الأفراد يعطي قيمة أعلى للاستقرار الوظيفي، ولذلك فإن الرضا الوظيفي هو تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفضيلية. (محمد، 2009، ص8)

ويذكر البدراني أهم الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي كمايلي :

- 1- إنّ ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المنظمات.
- 2- إنّ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين في المنظمات المهنية المختلفة.
- 3- إنّ الموظفين الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- 4- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج. (البدراني، 2007، ص51)

أبعاد الرضا الوظيفي:

من خلال النظريات و التعريفات التي حاولت توضيح معنى الرضا الوظيفي وكيفية حدوثه، نجد أنه يأخذ أحد الشكلين التاليين :

1- **الرضا العام** : ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً غير أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

2- **(الرضا النوعي) الجزئي** : ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية ، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي. (شوقي، 2000، ص221)

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:

تعددت الدراسات و الأبحاث حول تحديد الأبعاد والعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ولكنها تدور وتختلف من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا الوظيفي ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

1-الأجور والرواتب : يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

2-محتوى العمل وتنوع المهام : يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيه ودرجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل . ومن خلال تصميم وإعادة تصميم الوظائف يمكن التأثير على مستويات الرضا لديهم.

3-إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل : يتوقف الأداء على متغيرين الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، وإنَّ إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا يعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك . ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب على ذلك ارتفاع رضا العاملين.

4-فرص التطور والترقية المتاحة للفرد : إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

5-نمط القيادة : توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

6-الظروف المادية للعمل : تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية ، إضاءة ، رطوبة ، حرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بالأفراد عن بيئة العمل.

7-عدالة العائد : أوضح آدمز بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته ، مهاراته، قدراته، خبراته، مستوى تعليمه مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، وإنَّ نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعره بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا(عباس ، 2006 ، ص17)
كما يعرض عبد الحكيم عبدالمجيد عوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

1- كفاية الإشراف المباشر.

2- الرضا عن العمل ذاته.

3- الاندماج مع الزملاء في العمل .

4- توفير الهادفة في التنظيم .

5- عدالة المكافآت .

6- الحالة الصحية (البدنية والذهنية) . (عبد المجيد ، 2009،ص6)

مراحل الالتزام التنظيمي : (Stages of Commitment)

يترسخ الالتزام لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته وينبغي للإداري التعرف عليها كي تعينه على تطوير مستوى الالتزام للعاملين بالمؤسسة، وهي كالآتي :

أ -مرحلة الطاعة :وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي ، أي أنه يرضخ للأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة.

ب - مرحلة الاندماج مع الذات :وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

ت - مرحلة الهوية : وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية (حمادات، ٢٠٠٦، ص21)

بيّن بوكنان (Bochanan) في بحثه الخاص بتطور التزام المديرين لتنظيمات العمل عام(1974م) أن الالتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي:

١ /مرحلة التجربة : وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعاً للإعداد والتدريب والاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجيدة التي يعمل فيها، وتكييف اتجاهاته بما يتلاءم مع اتجاهات التنظيم، وإظهار مدى خبراته ومهارته في أدائه.

ويرى بوكنان أن الخبرات التالية تظهر خلال هذه المرحلة وهي:

أ- تحديات العمل.

ب- تضارب الالتزام والولاء.

ج- وضوح الدور.

د- ظهور الجماعة المتلاحمة.

- ه- إدراك التوقعات.
 و- نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم.
 ز- الشعور بالصدمة.
 ٢ /مرحلة العمل والإنجاز : وتتراوح مدتها ما بين عامين إلى أربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، حيث يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للإنجاز، وتتصف هذه المرحلة بالخبرات التالية:
 أ- الأهمية الشخصية.
 ب- التخوف من العجز.
 ج- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة.
 ٣ /مرحلة الثقة بالتنظيم :وتبدأ في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم و تستمر إلى ما بعد ذلك. حيث تتقوى اتجاهات التزامه التي تكونت في المرحلتين السابقتين وتنتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.(نواوي،2008م،ص37)
نظريات الرضا الوظيفي:

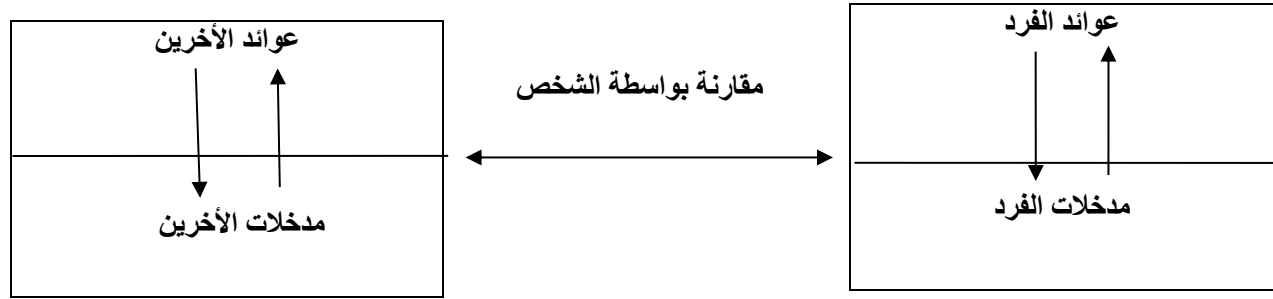
1- نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو : 1943م) Maslow Theory
 يطلق علي هذه النظرية نظرية سلم الحاجات أو نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية وهي تعد من النظريات الحديثة وتمثل مدرسة العلاقات الإنسانية وتقوم بشرح كيفية تحقيق الرضا الزمني للعاملين عن طريق إشباع الحاجات الإنسانية ، وقد قدمها ماسلو في شكل تدرج هرمي علي النحو التالي :



شكل رقم (1)

وبناء علي هذه النظرية فان الفرد يتدرج في إشباع حاجاته من الأساليب التي لا تقوم الحياة إلا بها كالطعام والشراب ثم تتدرج حتى تصل قمة الهرم وهو تحقيق الذات . ويرى ماسلو أن إشباع هذه الحاجات يقود إلي الشعور بالثقة بالنفس والرضا والتوافق النفسي. (الطيب ،2010م،ص10)

2- نظرية العدل والمساواة : Justice- Equality Theory
 إنَّ العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله هي الفكرة الأساسية التي قامت عليها نظرية العدالة، التي قام بها آدمز عام (1963م) حيث يرى : أنَّ العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين فيها هي علاقة مبادلة يعطي فيها العاملون مجموعة من المدخلات (Inputs) تتضمن مثلاً (المستوي التعليمي للفرد وخبراته وقدراته وسنه والجهد الذي يبذله في العمل) ، ويحصل الفرد من المنظمة مقابل هذه المدخلات علي عوائد أو نواتج (Outcomes) وتتضمن مثلاً : (الأجر ، والتقدير ، والمكانة الاجتماعية ، والعوائد المرتبطة بمحتوي العمل ، والميزات المعطاة للأقدمية ، والتأمينات).
 حيث تفترض هذه النظرية ، أن الفرد يقوم بعمله مقارنة بين معدل عوائده ومدخلاته مع عوائد ومدخلات الآخرين الذين هم بنفس المستوى والخبرة والسن وغيرها ، ويمكن صياغة نظرية آدمز في الشكل التالي:(صالح ، 2000م، ص 24)



شكل رقم 3(2)

3- نظرية العاملين (الدافع- العامل الصحي) لهيرز بيرج: ATW-factor Theory

صنف هيرز بيرج عوامل الرضا إلي مجموعتين :

1- مجموعة العوامل الوقائية : Preventive factors group

وهي العوامل الخاصة بالوظيفة والتي ينتج عن عدم توافرها وجود حالة من عدم الرضا لدي الموظفين، ويلاحظ أن وجود هذه العوامل لا يؤدي إلي وجود دافع قوي لدي الموظف لبذل مزيد من الجهد ويطلق عليها العوامل الوقائية؛ لأنها ضرورية للحفاظ علي مستوي معين من الرضا لدي الموظف .

2- مجموعة العوامل المحفزة (الدوافع): Motivators

وقد أطلق عليها الدوافع لأنها هي التي تدفع إلي تحسين الأداء والعمل وتسبب الرضا وهي مثل اتساع المسؤولية والاعتراف ببيئة العمل والانجاز.

وعلي ذلك فإن طبيعة العلاقة بين المجموعتين تمثل جوهر هذه النظرية التي عرفت بنظرية العاملين، وكان من نتائج نظرية هيرزبيرج ظهور فكرة الأثر الوظيفي وذلك بإعادة تصميم الوظيفة بالشكل الذي يسمح للعوامل الدافعة أن يتم تمثيلها في مكونات ومحتويات العمل وذلك بإضافة مهام وظيفية تتحدى قدرات الشخص وتستثيرها مع إعطاء العمل مزيد من التنوع ليكون أكثر جاذبية وبعيداً عن الروتين. (محمود، 2011م، ص37)

تعريف المكتبة الجامعية :-

هنالك العديد من التعريفات للمكتبات الجامعية منها :

ما أورده السيد النشار ((بأنها تلك المكتبة أو مجموعة المكتبات التي تنشأ وتمول وتدار من قبل الجامعات أو الكليات أو المعاهد المختلفة وذلك لتقديم المعلومات والخدمات المكتبية المختلفة للمجتمع الأكاديمي المكون من الطلبة والمدرسين والعاملين في هذه المؤسسات). (النشار، 2002، ص24)

كما عرفها (نورمان هايم) NORMAN HIGHAM بقوله "المكتبة هي ألب وجوهر الجامعة؛ إذ أنها تشغل مكان أولي و مركزي؛ لأنها تخدم جميع وظائف الجامعة من تعليم وبحث، وكذا خلق المعرفة الجديدة ونقل العلم والمعرفة وثقافة الحاضر والماضي للأجيال (NORMAN، 1980، ص11)

كما عرفها السعيد مبروك إبراهيم بأنها: ((المكتبة الملحقة بمعهد عالي للتعليم وظيفته الأساسية البحث وتقديم المعرفة في عدد كبير من الموضوعات)). (إبراهيم، 2013، ص15)

ولابد من الإشارة إلى: إن تعبير المكتبة الجامعية لا يقتصر علي الجامعة فحسب بل يتعداها إلي مكتبات الكليات والمعاهد ذات المستوي الجامعي، وبعبارة أوضح فإن مصطلح المكتبة الجامعية (يشتمل علي المكتبة التي تكون جزءاً من أحدي مؤسسات التعليم العالي سواء كانت كلية أو معهد أو جامعة، ويتطلب الالتحاق بها إتمام المرحلة الثانوية). (مورس، 1992، ص13).

أهداف المكتبة الجامعية :-

ترتبط أهداف المكتبة الجامعية، من حيث الأساس بأهداف الجامعة التي تعمل فيها؛ لذا كان علي إدارة المكتبة أن تلم إماماً تاماً بهذه الأهداف كي تستطيع في ضوء ذلك تحديد أهدافها الخاصة، ومن ثم يمكنها الإسهام في البرامج التعليمية وتنشيط حركة البحث العلمي بما ينسجم مع هدف الجامعة في أن تكون ذات فاعلية متميزة في تطوير المجتمع الذي هي فيه. إن دور الجامعة في أي مجتمع يجب أن يكون دوراً قيادياً في حركة البحث العلمي ورفع كفاءة المجتمع وتطور الثقافة العامة، وهو مالا يمكن أن يتحقق إلا من خلال جهود متنسبها والمؤسسات المرتبطة بها ويمكن بيان أهداف الجامعة في الآتي :-

- 1- نشر العلم والمعرفة بين أفراد المجتمع والعمل علي تطويرها .
- 2- تنشيط حركة البحث العلمي للإسهام في حل مشاكل المجتمع .
- 3- تنشيط حركة التعليم العالي والتعليم المستمر .
- 4- طبع ونشر الكتب والمطبوعات العلمية .
- 5- تطوير المجتمع والمساهمة في تنظيم خطط التنمية والاقتصاد من خلال جهود منتسبيها في حركة البحث العلمي .(الحسو ، 1988، ص541)
- وعليه فإن المكتبة الجامعية الجيدة هي التي تستطيع أن تترجم هذه الأهداف وتعمل علي تحقيقها من خلال اقتنائها لمصادر المعلومات وتقديمها للمستفيدين في شكل خدمات ، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد الأهداف العامة للمكتبة الجامعية فيما يأتي :
- 1- توفير المواد التعليمية وتقديمها للطلبة حتى تسهم في إكمال المناهج التعليمية .
- 2- العمل علي توفير المواد اللازمة لتنشيط البحث العلمي والدراسات المتقدمة .
- 3- مساعدة المستفيدين من المكتبة في تطوير أنفسهم وثقافتهم العامة .
- 4- التعاون مع المكتبات الجامعية ومكتبات الكليات والمعاهد العليا في المنطقة من أجل خلق شبكة معلومات خاصة بالمكتبة الأكاديمية .
- 5- القيام بتقديم المعلومات الخاصة لأفراد المجتمع من غير منتسبي الجامعة في المنطقة التي توجد بها .(الحسو ،مرجع سابق ،ص542)
- 6- صيانة المواد المكتبية لضمان استخدامها للأجيال القادمة .
- 7- توفير أماكن القراءة والدراسة الخاصة بالنسبة للباحثين وطلاب الدراسات العليا .
- 8- إرساء قواعد التعاون مع المكتبات والهيئات الأخرى التي تقتني مجموعات علمية عامة يمكن أن يستفيد منها الباحثون .(إبراهيم ،مرجع سابق ،ص16)

وظائف المكتبة الجامعية :-

هناك عدة وظائف مهمة للمكتبة الجامعية وهي الحصول على المعلومات أو على أوعيتها سواء أكانت تقليدية كالكتب أو الدوريات والنشرات، أو غير تقليدية كالأفلام والشرائح والأقراص والصوتية والمرئية والإلكترونية ثم المعالجة الفنية لهذه الأوعية بمعلوماتها، بما يشمل وصفها وتحليلها وتصنيفها وتكثيفها. وبعدها تأتي وظيفة الخدمة والاسترجاع لتلك الأوعية أو لمحتوياتها طبقاً لحاجات المستفيدين من المكتبة. بالإضافة إلى الخدمة التي تعتبر من أهم الخدمات وهي الجانب الإداري والتسيير للمكتبة. من إمكانات بشرية مؤهلة ومادية كافية، فيما يخص الميزانية والمباني والتجهيزات ، و يمكن تلخيص أهم الوظائف التي تقوم بها المكتبة في النقاط التالية :-

- 1- توفير المقتنيات والمصادر الضرورية لروادها من الباحثين والطلبة .
- 2- القيام بالاجراءات الفنية الأوعية المكتبية من تسجيل وتصنيف وتحليل وتكثيف وفهرسة.
- 3- إعداد قوائم منظمة بمحتويات المكتبة وبأشكال مختلفة ولكل الأوعية لتسهيل عملية الإعارة.
- 4- القيام بمعارض وندوات قصد التعريف بمحتويات المكتبة وكيفية التعامل والوصول إلى مقتنياتها.
- 5- شرح طرق التعامل مع التقنيات التكنولوجية المستخدمة في المكتبة قبل استغلالها الفعلي.
- 6- القيام بجرد وحفظ مقتنيات المكتبة من الأضرار البيئية والبشرية.
- 7- توفير العنصر البشري المؤهل مكتيباً وتكنولوجياً.
- 8- تسهيل ومساعدة الباحثين والطلبة للحصول على الأوعية المعلوماتية بأقصر وقت وأقل جهد.
- 9- إصدار بيبليوغرافيات ومنشورات خاصة بالمكتبة بغرض التعريف بها وتنشيط الحركة العلمية .
- 10- مساندة التطور التكنولوجي في التعاطي مع الأوعية التقليدية والحديثة.
- 11- تأمين خدمة الإعارة والتبادل بين المكتبات .(الهجرسي ،1993، 276)

والمكتبة الجامعية يمكن أن تلعب دوراً تنموياً رائداً بمجتمعها المحلي ، بتقديم الدعم البشري والمادي للمساهمة في حل بعض المشكلات المرتبطة بمحو الأمية الألفبائية أو الأمية الحاسوبية، أو تلك المرتبطة بتطوير البحث العلمي من خلال توفير إمكانية الدخول على قواعد البيانات وتقديم الدعم اللازم للتدريب على الإبحار بتلك القواعد وكيفية الوصول للمعلومات المطلوبة ، وكيفية إدراج الاستشهادات المرجعية لما يتم اقتباسه من مصادر المعلومات المتاحة ببيئة المشابكة الإلكترونية.(

Patrick،2002،ص9)

الدراسة الاستطلاعية للعاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة

يتناول هذا الجانب عرضاً لاجراءات الدراسة الميدانية ، ويشتمل علي المنهج ومجتمع وعينة الدراسة، والأداة التي تم استخدامها في جمع البيانات، والأساليب الإحصائية لمعالجة وتحليل البيانات.

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمكتبات جامعة الجزيرة وود مدني الأهلية والقرآن الكريم والبطانة. حيث بلغ عدد الموجودين منهم أثناء توزيع هذه الاستبانة (40) فرداً، الجدول أدناه يوضح مجتمع الدراسة .

جدول رقم (1) يوضح اسم المكتبة التي اجريت عليها الدراسة ونسبتها

النسبة	العدد	العبارة
10%	4	مكتبة جامعة ود مدني الأهلية
10%	4	مكتبة كلية الطب جامعة الجزيرة
5%	2	مكتبة العلوم الأساسية جامعة الجزيرة
20%	8	مكتبة كلية التربية حنتوب جامعة الجزيرة
10%	4	المكتبة الغربية جامعة الجزيرة
10%	4	المكتبة الشرقية جامعة الجزيرة
7.5%	3	مكتبة كلية التربية الحصاصيصة جامعة الجزيرة
12.5%	5	مكتبة كلية التربية جامعة البطانة
15%	6	مكتبة جامعة القران الكريم
100%	40	مجموع

أدوات الدراسة :

بعد الاطلاع علي الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية صمم الباحثون استبانة وتم عرضها علي الاختصاصيين في مجال علم النفس واللغة العربية والمكتبات والمعلومات وقد أوصى المحكمون بصلاحيه الاستبانة ، وتمت المعالجة الإحصائية للاستبانة وفقاً لبرنامج SPSS، واستخدم الباحثون الملاحظة المباشرة كذلك .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (40) فرداً هم عدد العاملين المتواجدين أثناء توزيع الاستبانة ، وقد تم اختيارهم حسب نظام العينة العنقودية و فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة علي أسئلة الدراسة .

يوضح نوع العينة وعددها ونسبتها المئوية) 2 (جدول رقم

النسبة	العدد	العبارة
10%	4	ذكر
90%	36	أنثى
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (2) أن الغالبية العظمي من أفراد العينة هم من فئة الإناث وذلك بنسبة 90% بينما شكل الذكور الإناث نسبة 10% من أفراد العينة المستهدفة .

عرض النتائج وتحليلها :

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة علي أسئلة الدراسة وفروضها.

جدول رقم(3) يوضح العمر للعاملين بالمكتبات الجامعية

النسبة	العدد	العبرة
20%	8	من 20 إلى أقل من 30
55%	22	من 30 إلى أقل من 40
17.5%	7	من 40 إلى أقل من 50
7.5%	3	من 50 فأكثر
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) أن أكبر الفئات العمرية التي تعمل بالمكتبات الجامعية قد تركزت في الفئة العمرية ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة وذلك بنسبة 55% تليها في الترتيب الفئة العمرية ما بين 20 إلى أقل من 30 وذلك بنسبة 20% وتأتي في المرتبة قبل الأخيرة الفئة العمرية ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة وذلك بنسبة 17.5% وتأتي في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية 50 فأكثر بنسبة 7.5%، وذلك يعد محمداً في هذه المكتبات إذ أن غالبية الفئات العمرية هم من فئة الشباب.

جدول رقم(4) يوضح عدد سنوات الخبرة للعاملين بالمكتبات الجامعية

النسبة	العدد	العبرة
32.5%	13	أقل من 5 سنوات
20%	8	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
40%	16	من 10 إلى أقل من 20 سنة
7.5%	3	من 20 لأكثر
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) أن الفئة الكبيرة من العاملين بالمكتبات تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 10 إلى أقل من 20 سنة وذلك بنسبة 40% يليهم في سنوات الخبرة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 32.5% ويأتي من بعدهم في الترتيب الذين خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات وذلك بنسبة 20% بينما يأتي في المرتبة الأخيرة الذين خبرتهم من 20 سنة فأكثر بنسبة 7.5% وذلك يوضح بالتأكيد أن معظم الذين يعملون بالمكتبة هم من فئة الشباب أيضا .

جدول رقم(5) يوضح الوظيفة الحالية للعاملين بالمكتبات الجامعية

النسبة	العدد	العبرة
5%	2	أمين مكتبة
40%	16	مساعد أمين مكتبة
2.5%	1	مكتبي علي مستوي رؤساء أقسام
12.5%	5	مكتبي مساعد
32.5%	13	ملازم مكتبة

فني	3	7.5%
أخصائي معلومات	0	0%
مجموع	40	100%

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) أن الغالبية العظمي الذين يعملون بالمكتبة هم بوظيفة مساعد أمين مكتبة حيث بلغت نسبتهم 40% من العينة المستهدفة يليهم الفئة التي تعمل كملازم مكتبة وذلك بنسبة 32.5% وتأتي من بعدها الفئة التي تعمل مكتبي مساعد بنسبة 12.5% يليها في الترتيب الفنيين بنسبة 7.5% ويليهما أمين المكتبة بنسبة 5% وأخيراً تأتي فئة مكتبي علي مستوي رؤساء أقسام بنسبة 2.5% ولم يكن هنالك أي وجود لأخصائي معلومات بهذه المكتبات .

جدول رقم(6) يوضح الدرجة العلمية للعاملين بالمكتبات الجامعية

العبارة	العدد	النسبة
ثانوي	13	32.5%
دبلوم وسيط	6	15%
بكالوريوس	11	27.5%
دبلوم عالي	5	12.5%
ماجستير	5	12.5%
دكتوراة	0	0%
مجموع	40	100%

يتضح من بيانات الجدول رقم (6) أن أكبر نسبة من العاملين بالمكتبات الجامعية هم الذين يحملون الثانوية العامة وذلك بنسبة 32.5% يليهم الذين يحملون شهادات البكالوريوس بنسبة 27.5% ثم يليهم في الترتيب الذين يحملون شهادات الدبلوم الوسيط وذلك بنسبة 15% ويتساوي من بعدهم الذين يحملون الدبلوم العالي والماجستير وذلك بنسبة 12.5% لكل منهما بينما لا يوجد أي شخص يحمل درجة الدكتوراه بهذه المكتبات الأمر الذي يعكس بوضوح عدم التدريب والتأهيل العلمي للعاملين بهذه المكتبات الجامعية .

جدول رقم(7) يوضح الرضا عن العمل الأساسي بالمكتبة للعاملين بالمكتبات الجامعية

العبارة	العدد	النسبة
لا أوافق	5	12.5%
إلي حد ما	12	30%
أوافق	23	57.5%
مجموع	40	100%

يتضح من بيانات الجدول رقم (7) أن الغالبية العظمي من العاملين بالمكتبات الجامعية يشعرون بالرضا عن عملهم الأساسي بالمكتبة حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق 57.5% بينما هنالك فئة أخرى تری أنها تشعر بالرضا إلي حد ما حيث بلغت 30% أما الذين هم غير راضين عن عملهم الأساسي قد بلغت 12.5% ورغم صغر هذه النسبة إلا أنها نسبة لا يستهان بها من العاملين .

جدول رقم(8) يوضح اختيار العمل بناء علي الرغبة

النسبة	العدد	العبارة
7.5%	3	لا أوافق
12.5%	5	إلي حد ما
80%	32	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (8) أن الفئة الكبيرة من العاملين بالمكتبات الجامعية قد اختاروا عملهم رغبة فيه وقد بلغت نسبتهم 80% وتليها الفئة التي اختارته إلي حد ما بنسبة 12.5% بينما هنالك نسبة قليلة من العاملين بالمكتبات قم الذين لم يختاروا عملهم رغبة فيه ويعد هذا الأمر من الأمور الجيدة حيث أن أكبر النسب هي التي اختارت العمل رغبة فيه .

جدول رقم(9) يوضح مدى الافتخار بالعمل في المكتبة

النسبة	العدد	العبارة
12.5%	5	لا أوافق
22.5%	9	إلي حد ما
65%	26	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (9) أن هنالك نسبة كبيرة من العاملين فخورين بالعمل في المكتبة حيث بلغت نسبتهم 65% بينما تليها فئة الذين يفتخرون بعملهم إلي حد ما حيث بلغت نسبتهم 22.5% وتأتي في المرتبة الأخيرة الذين لا يفتخرون بعملهم في المكتبة وذلك بنسبة 12.5% وهذه النسبة أيضا تعتبر كبيرة نوعاً ما .

جدول رقم(10) يوضح الرضا عن العمل بشكل عام في المكتبة

النسبة	العدد	العبارة
17.5%	7	لا أوافق
45%	18	إلي حد ما
37.5%	15	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (10) أن هنالك عدم رضا من العمل بالمكتبة بشكل عام حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن العمل إلي حد ما بنسبة 45% تليهم نسبة الذين هم راضون عن العمل بنسبة 37.5% وتأتي في المرتبة الأخيرة الذين عبروا عن عدم رضاهم عن العمل في المكتبة بنسبة 17.5% وذلك الأمر يعد من الأمور الخطيرة التي لا بد من الوقوف عليها .

جدول رقم (11) يوضح الرضا عن نظام المكافأة المالية المطبق في المكتبة

النسبة	العدد	العبارة
75%	30	لا أوافق
17.5%	7	إلي حد ما
7.5%	3	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (11) أن هنالك عدم رضا بشكل كبير عن نظام المكافأة المطبق بالمكتبات الجامعية حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بلا أوافق 75% من أفراد العينة بينما الذين أجابوا بالرضا بلغت نسبتهم 7.5% ويأتي في المرتبة الأخيرة الذين هم راضون إلي حد ما حيث بلغت نسبتهم 17.5% من أفراد العينة ، ولذلك يجب إعادة النظر في نظام المكافأة المطبق بالمكتبات الجامعية وجعلها مجزية للعاملين بها.

جدول رقم(12) يوضح سعي إدارة المكتبة لتوفير احتياجات موظفيها

النسبة	العدد	العبارة
47.5%	19	لا أوافق
42.5%	17	إلي حد ما
10%	4	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (12) عدم الرضا عن إدارة المكتبة حيث بلغت نسبة الذين يرون أن المكتبة لا تسعى إلي توفير احتياجات موظفيها 47.5% يليهم الذين يرون أنها تسعى إلي توفيرها إلي حد ما بنسبة 42.5% ويأتي في المرتبة الأخيرة الذين أجابوا بأنها تسعى إلي توفير هذه الاحتياجات ، ولذلك لابد من إدارة المكتبات الجامعية السعي إلي إرضا العاملين بالمكتبات الجامعية وذلك بتوفير احتياجاتهم الأساسية والضرورية بالمكتبة.

جدول رقم(13) يوضح تلقي العاملين بالمكتبات لدورات تدريبية في مجال التخصص

النسبة	العدد	العبارة
87.5%	35	لا أوافق
0%	0	إلي حد ما
12.5%	5	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (13) أن هنالك شبه إجماع علي أن العاملين بالمكتبات الجامعية لم يتلقوا أي دورات تدريبية في مجال التخصص حيث بلغت نسبتهم 87.5% مقارنة مع نسبة الذين تلقوا دورات تدريبية حيث بلغت نسبتهم 12.5% فقط مما يحتم علي القائمين بالأمر ضرورة توفير الدورات التدريبية في مجال التخصص الوظيفي .

جدول رقم (14) يوضح رأي الموظف في أن عمله لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية

النسبة	العدد	العبارة
77.5%	31	لا أوافق
12.5%	5	إلى حد ما
10%	4	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (14) أن معظم العاملين بالمكتبات الجامعية يشعرون أن عملهم يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية حيث بلغت نسبتهم 77.5% بينما الذين يرون أنه يتناسب إلى حد ما قد بلغت نسبتهم 12.5% ويأتي في المرتبة الأخيرة الذين يشعرون بأن عملهم لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية بنسبة 10% فقط .

جدول رقم (15) يوضح رأي الموظف في أن منصبه الوظيفي لا يتيح له فرصة تقييمه تقيماً عادلاً

النسبة	العدد	العبارة
37.5%	15	لا أوافق
17.5%	7	إلى حد ما
45%	18	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (15) أن غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية يرون أن منصبهم الوظيفي لا يتيح لهم تقييمهم التقييم العادل من قبل إدارة المكتبة حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق 45% بينما هنالك فئة أخرى تري أن منصبها يتيح لها التقييم العادل وقد بلغت نسبتهم 15% وتأتي في المرتبة الأخيرة الذين يرون أنها تتيح لهم التقييم العادل إلى حد ما وذلك بنسبة 17.5% وهذا يعتبر من الأمور التي يجب مراعاتها عند التقييم العلمي للعاملين بالمكتبات الجامعية .

جدول رقم (16) يوضح رأي الموظف في أن راتبه لا يتناسب وحجم العمل الذي يقوم به

النسبة	العدد	العبارة
15%	6	لا أوافق
30%	12	إلى حد ما
55%	22	أوافق
100%	40	مجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (16) أن هنالك عدم رضا من الراتب الذي يتلقاه العاملين بالمكتبات الجامعية حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق علي أن الراتب لا يتناسب وحجم العمل 55% من أفراد العينة إِمَّا الذين يرون أن الراتب لا يتناسب إلى حد ما فقد بلغت نسبتهم 30% ويأتي في المرتبة الأخيرة الذين يرون أن الراتب يتناسب وحجم العمل وذلك بنسبة 15% ، ولذلك لابد من مراجعة نظام الرواتب التي تقدم للعاملين بالمكتبات الجامعية ومقارنتها بحجم العمل الذي يقوم به الأفراد .

جدول رقم (17) يوضح رأي الموظف في تخليه عن وظيفته في حالة وجود مغريات أحسن

النسبة	العدد	العبارة
25%	10	لا أوافق

إلى حد ما	0	%0
أوافق	30	%75
مجموع	40	%100

يتضح من بيانات الجدول رقم (17) أن هنالك شبه إجماع علي أن العاملين بالمكتبات الجامعية سوف يتخلون عن وظيفتهم في حال وجود أي عرض أفضل حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق 75% بينما الذين أجابوا بلا أوافق 25% فقط من أفراد العينة

الخاتمة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الأول من نوعها، والتي وقفت بدورها علي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة (السودان)، وذلك لأهمية دراسة الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات الجامعية وكان الهدف منها التعرف علي مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة وكذلك التعرف علي الفرق بين العاملين في الرضا الوظيفي باختلاف مستويات الخبرة والمؤهل العلمي والجنس .

ملخص نتائج الدراسة :-

- 1- غالبية الذين يعملون بالمكتبات الجامعية يشعرون بالرضا عن عملهم الأساسي بالمكتبة حيث بلغت نسبتهم 57.5%.
- 2- الفئة الكبيرة التي تعمل بالمكتبات الجامعية هم فئة الإناث وذلك بنسبة 90%.
- 3- أكثر العاملين بالمكتبات الجامعية هم الذين يحملون الشهادة الثانوية وذلك بنسبة 32.5% يليهم الذين يحملون شهادة البكالوريوس .
- 4- الفئة الأكبر من العاملين بالمكتبات الجامعية تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 10-20 سنة تليها الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات .
- 5- هنالك عدم رضا من العمل بالمكتبة بشكل عام بنسبة 45%.
- 6- هنالك عدم رضا عن نظام المكافأة المطبق بالمكتبة وذلك بنسبة 75%.
- 7- هنالك عدم رضا عن الراتب الذي يتلقاه العاملين بالمكتبات الجامعية .
- 8- غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية أجمعوا علي أنهم سوف يتخلون عن وظيفتهم في حال وجود بديل أفضل وذلك بنسبة 75%.
- 9- أكبر الفئات العمرية التي تعمل بالمكتبات الجامعية هي ما بين 30-40 سنة تليها الفئة العمرية ما بين 20-30 سنة .
- 10- غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية يرون أن مناصبهم لا يتيح لهم تقييمهم التقييم العادل .
- 11- هنالك شبه إجماع علي عدم تلقي العاملين بالمكتبات الجامعية لدورات تدريبية في مجال التخصص .
- 12- هنالك عدم رضا عن إدارة المكتبات وأنها لا تسعى لتوفير احتياجات موظفيها وذلك بنسبة 47.5%.
- 13- الغالبية العظمي الذين يعملون بالمكتبات الجامعية يعملون في وظيفة مساعد أمين مكتبة .
- 14- معظم العاملين بالمكتبات الجامعية قد اختاروا عملهم رغبة فيه وذلك بنسبة 80%.

التوصيات :-

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بالآتي :

- 1- السعي إلي ارضا العاملين بالمكتبات الجامعية وذلك بتوفير جميع احتياجاتهم الأساسية والضرورية بالمكتبة .
- 2- تشجيع العمل بالمكتبات الجامعية وذلك بخلق بيئة عملية جاذبة للعاملين .
- 3-توفير برامج تدريب وتأهيل للعاملين بالمكتبات الجامعية في مجال التخصص الوظيفي .
- 4-مراعاة التقييم الوظيفي العادل عند تقييم العاملين بالمكتبات الجامعية .
- 5- مراجعة نظام الرواتب والحوافز التي تقدم للعاملين بالمكتبات الجامعية ومقارنتها بحجم العمل الذي يقوم به الأفراد .
- 6- ضرورة توفير وظائف لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر والمراجع باللغة العربية:

1- الكتب :

- 1- إبراهيم السعيد مبروك. الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات ، الإسكندرية : دار الوفاء لندبا الطباعة والنشر ، 2013م .
- 2- أحمد بدر. المكتبات الجامعية : دراسات في المكتبات الأكاديمية والبحثية . أحمد بدر ومحمد فتحي عبد الهادي ، القاهرة : دار عزيز، 1992م .
- 3- السيد النشار السيد. دراسات في المكتبات و المعلومات، جامعة الإسكندرية: مصر، 2002م .
- 4- جلفاند موريس. المكتبات الجامعية في الدول النامية . ترجمة حشمت قاسم . ومحمد فتحي عبد الهادي ، القاهرة : جمعية المكتبات المدرسية، 1996م.
- 5- سهيلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، دار وائل للنشر : عمان، 2006م.
- 6- عبد الحميد بن عبدالمجيد. الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، المملكة العربية السعودية :جامعة أم القرى، 2009م .
- 7- علي السلمي. السلوك الإنساني في منظمات الأعمال ، القاهرة : دار غريب، 2009م .
- 8- فرج طريف شوقي. السلوك القيادي والفعالية الإدارية، عمان: وائل للنشر، 2000م.
- 9- محمد الهجرسي. المكتبات والمعلومات : بالمدارس والكليات، القاهرة : الدار المصرية، 1993م.
- 10- محمد حمادات. قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين، عمان :دار ومكتبة الحامد للنشر، 2006م.
- 11- موسى ألولزي. التطور التنظيمي :أساسيات ومفاهيم حديثة، الأردن: دار وائل للنشر.
- 12- نادر أحمد أبو شيخة(1998م). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، السعودية: أكاديمية نايف العربية، 1999م.

2- الدوريات والأوراق العلمية:

- 1- أحمد عبد الله الحسو. مكتبات جامعة الموصل ودورها في الجامعة والمجتمع : دراسة ميدانية ، مجلة أدب المستنصرية ، ع16، 1988م.
- 2- إنعام فضل الله الطبيب. الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة وعلاقته بتوافقها النفسي الإجتماعي في ضوء بعض المتغيرات ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير ، جامعة الجزيرة ،كلية التربية حنتوب، 2010م، ص.9
- 3- إيناس فؤاد نواوي. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية ، السعودية : جامعة أم القرى، 2008م.
- 4- بدر البدراني. قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. 2007م، ص 51 .
- 5- زويش سامية . محددات الرضا الوظيفي وأثرها علي أداء الموظفين في المؤسسة ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير غير منشورة ،قسم إدارة الأعمال ،الجزائر : جامعة أكلي أولحاج ، 2014م.
- 6- محمود عبد الله محمود. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية لمديري ومديرات مدارس التعليم العام بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية، بحث لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة الجزيرة ،كلية التربية حنتوب ، 2011م ، ص.37.
- 7- منصور محمد المعمر. الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية – جامعة الملك سعود، 1993م.
- 8- نبيل حسن صالح. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدي معلمي محافظة عمران ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير . جامعة الجزيرة ،كلية التربية حنتوب ، 1993م ، ص.24
- 9- وفاء احمد محمد. اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل ، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، العراق : كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع، 2009م، ص.8
- 10- يونس أحمد إسماعيل الشوابكة. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية ، دراسات العلوم التربوية، المجلد 40 ، العدد، 2013م، ص 21 .

ثانياً: المصادر والمراجع باللغة الانجليزية:.

- B. Mahoney, Patrick,(2002). Distance Learning Library Services: The Tenth Off-Campus 1
9Library Services Conference. Haworth Press.p.
- HIGHAM, Norman,(1980) .the Library in the University. Observation on a Service. London: 2 -
Andre Deutsch.p.11.
- Boston: Irwin McGraw-Hill. Luthans, F. 1998. Organisational behaviour. 8th ed.3-