

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات

(دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

hadeersulayman@yahoo.com

بسم الله الرحمن الرحيم

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة الموصل ،فضلا عن أثر عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (مدة الخدمة ،المركز الوظيفي، حجم الأسرة ،مستوى الدخل والحالة الاجتماعية ،والجنس).

وتكونت العينة من (١٠٠) موظف وموظفة ممن يشغلون منصب أمين مكتبة اختيروا بصورة عشوائية وشملت معظم كليات جامعة الموصل ،وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة وطبيعة هذه الدراسة واستعمل الاستبيان أداة لجمع المعلومات .

وعولجت البيانات إحصائيا باستعمال مربع كاي بوصفة وسيلة إحصائية ، أظهرت نتائج التحليل تبين أمناء المكتبات والعاملين فيها في رضاهم عن العمل ،وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضاهم عن الوظيفة (العمل) تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل(الحالة الاجتماعية ،الدخل الشهري، وحجم الاسره)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضاهم عن الوظيفة (العمل) تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل(الجنس، مدة الخدمة ، المركز الوظيفي) وفي وضؤ نتائج البحث قدم الباحث عددا من المقترحات .

المقدمة:

تعد المكتبات في جامعة الموصل والمكتبة المركزية من أهم مظاهر النهضة والتطور في المراكز التعليمية الحديثة ، وهي جزء ضروري لا يمكن الاستغناء عنها في العملية التربوية ، وهو جزء لا يتجزأ من مفهوم العملية التعليمية الحديثة ، وعنصرا مهما من عناصر التعليم والبحث العلمي ، وتعد أيضا مرفقا بارزا من مرافق العملية التعليمية الحديثة داخل الجامعة .

لقد تطور مفهوم المكتبة بتطور فلسفة التعليم فبرزت في الآونة الأخيرة مجموعة من المفاهيم والاتجاهات التربوية الحديثة التي تركز على العناية بالطالب وضرورة تطوير طرائق التدريس وتحديث المناهج الدراسية ، وتدريب الطلبة على الممارسة العملية في استعمال المكتبة بشكل الصحيح .

وتعد المكتبة المركزية والمكتبات الأخرى التابعة للمراكز البحثية رافدا من روافد العملية التربوية الحديثة التي تمت الدارسين بالوسائل الحديثة في العملية التربوية ، لذلك تطورت مقتنياتها من المواد المكتبية التي تضم فضلا عن المواد التقليدية المخطوطات النادرة من كتب ومراجع ودوريات وكذلك المواد السمعية والبصرية ، وأصبحت كيانا تعليميا يوظف هذه المواد والتقنيات لخدمة العملية التعليمية في الجامعة .

ويعد أمناء المكتبات في جامعة الموصل حجر الأساس في إنجاح العملية التربوية من خلال تقديم الخدمة المكتبية إلى المستفيدين والأساتذة والباحثين في مجال البحث العلمي ، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها .

فالرضا الوظيفي له الأثر الكبير في مدى فاعلية أمناء المكتبات في القيام بالإعمال والخدمات المكتبية المختلفة ، ومدى ارتباطه بالمهنة وإخلاصه في أداء رسالتها ، فقد رأى الباحث ضرورة دراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في جامعة الموصل .

ويمكن تقسيم البحث إلى المباحث التالية :

المبحث الأول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

المبحث الثالث: المتغيرات الشخصية

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

المبحث:الرابع: تحليل النتائج ومناقشتها

المبحث الخامس:الاستنتاجات والمقترحات

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: أن مشكلة البحث تتحدد في الإجابة على الأسئلة الآتية:

١. مدى توافر الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في كليات جامعة الموصل.
٢. هل هناك فروق بين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (الحالة الاجتماعية، المركز الوظيفي، حجم الاسره، مستوى الدخل، سنوات الخدمة والجنس).

ثانياً: أهمية البحث:

يحتل موضوع الرضا الوظيفي مكانة بارزة بين الدراسات الإنسانية في مجال إدارة الأعمال وعلم الاجتماع وغيرها من المجالات الأخرى ، وقد أولت هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة لما له من اثر بالنسبة لأمناء المكتبات كليات جامعة الموصل فضلاً عن المكتبة المركزية، فيما يتعلق بسلوكهم وأدائهم ، كما أن إدارة جامعة الموصل تحاول أن تتعرف على شعور العاملين فيها نحو عملهم ، كي تستطيع أن تخطط أو تطور أو تعدل من سياستها لما فيه خيرها وتقدمها نحو الأفضل في أداء أعمالها .

كما يمكن للرضا الوظيفي مساعدة أمناء المكتبات على تطوير برامج للتدريب أثناء الخدمة ، وكذلك العمل على إيجاد بيئة مناسبة للعمل الوظيفي سواء من الناحية النفسية أم من الناحية الإدارية مما ينعكس إيجابياً على الأفراد الذين لديهم الشعور بالرضا والسعادة التي تنعكس بدورها على تحسين مستوى الخدمات المقدمة للطلبة والباحثين في مجال البحث العلمي في مختلف أقسام وشعب المكتبة مما يؤثر فيهم نفسياً واجتماعياً وتربوياً. ويساعد في تحقيق أهدافها من الناحية الاقتصادية مثل تخفيض تكاليف دوران العمل والتقليل من نسبة الغياب عن العمل (منصور ١٩٨٧: ٣٧). وكذلك على الصعيد الاجتماعي مثل زيادة الولاء

للمنظمة والاستقرار الوظيفي وتحفيز السلوك الإبداعي لدى أمناء المكتبات
(الشماع ١٩٩١: ٢٥٦)

ثالثاً: أهداف البحث:

تحديد أهداف البحث الحالي بماياتي:.

يهدف البحث الحالي إلى ما يأتي :

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات في جامعة الموصل
٢. التعرف على دلالة الفروق في درجة الرضا عن الوظيفة لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الحالة الاجتماعية، المركز الوظيفي، الجنس، حجم الأسرة، مستوى الدخل، مدة الخدمة).

رابعاً: فرضيات البحث:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الخدمة .
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مستوى الدخل.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير حجم الأسرة.
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الوظيفة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس .

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة وطبيعة هذه الدراسة .

مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من أمناء المكتبات ومعاونوهم جميعا للعام الدراسي (٢٠٠٥-٢٠٠٦) فضلا عن المكتبة المركزية والبالغ عددهم (٢٠٠) موظف وموظفة ممن تم حصرهم.

عينة البحث:

اختيرت عينة البحث بصورة عشوائية من عشر كليات في جامعة الموصل وهي: كلية الإدارة والاقتصاد ، كلية الأدب ، كلية القانون ، كلية الفنون الجميلة ، كلية التمريض ، كلية الطب البيطري ، كلية طب الأسنان ، كلية التربية ، كلية التربية الرياضية ، كلية التربية الأساسية، فضلا عن أمناء المكتبة المركزية ، وارتى الباحث بان تكون حجم العينة (١٠٠) (موظف وموظفة ممن يشغلون منصب أمين مكتبة ومعاون أمين مكتبة) ممن أجابوا على أداة البحث ويشكلون نسبة (٥٠%) من مجتمع البحث.

حدود الدراسة :

١. حدود بشرية : شملت البحث أمناء مكتبات جامعة الموصل ومعاونوهم
٢. حدود زمنية : أجريت البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠٠٦-٢٠٠٧).
٣. حدود مكانية : تم اختيار مكتبات جامعة الموصل ميدانا بحثيا .

إجراءات بناء أداة البحث:

قام الباحث بإعداد استبانته وذلك عن طريق الاستعانة بالدراسات والمقاييس القريبة من هذه الدراسة^(١) وتألفت الاستبانة المستخدمة في أداة البحث من جزئتين:
الأول معلومات تعريفية: للحصول على المعلومات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة بالحالة الاجتماعية ، المركز الوظيفي، حجم الاسره ، ومستوى الدخل وسنوات الخبرة ، والجنس.

الثاني: استبانته : أعدت استبانته الرضا الوظيفي من الباحث وتتكون من (٨) مواقف ويولي كل موقف (٥) بدائل للإجابة ، إذ يمثل كل بديل إحدى دوافع الرضا الوظيفي وقد استخدمت هذه الاستبانته للتعرف على دوافع الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات ويتضمن خمسة أبعاد كونت بمجملها بنود الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات من خلال إجاباتهم عن الاستبانته وهي كالآتي:

١. الرضا عن الراتب الشهري.
٢. الرضا عن ألمان في الوظيفة.
٣. الرضا عن ظروف العمل في الوظيفة.
٤. الرضا عن الترقية في الوظيفة .
٥. الرضا عن العلاقة مع الإدارة

صدق الأداة: (Validity)

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري ، إذ قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين في جامعة الموصل من ذوي الخبرة ومن المختصين في العلوم الإدارية والعلوم السلوكية ^(١)، وذلك لإبداء الرأي في درجة صلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانته فضلا عن تعديل أو إضافة أو حذف أي فقرة لا يرونها مناسبة .

ثبات الأداة: (Reliability)

ولمعرفة ثبات الأداة طبقت الاستبانته على عينة مكونة من (١٠) من موظفي جامعة الموصل الذين يعملون بصفة دائمة في المكتبة من غير العينة الأساسية ، ثم أعيد التطبيق على العينة نفسها بعد أسبوعين من التطبيق الأول باستعمال معامل بيرسون ، فتبين أن معامل ثبات الاستبانته هو (٠.٨٠) وهي درجة ثبات عالية وعالية فقد أصبحت الاستبانته جاهزة للتطبيق النهائي .

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

الوسائل الإحصائية :

أستعملت الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات الواردة في البحث:

١. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد ثبات الأداة .
٢. مربع كآي للتعرف على اثر كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة والتمثلة في متغير (الحالة الاجتماعية، الجنس، حجم الأسرة، مستوى الدخل، مدة الخدمة، المركز الوظيفي) في متغير التابع الرضا الوظيفي المتمثلة (بالرضا عن الراتب الشهري، والأمان في الوظيفة، والترقية في الوظيفة والعلاقة مع الإدارة فضلا عن ظروف العمل في الوظيفة وخاصة في المكتبة).

المبحث الثاني

الإطار النظري: الرضا الوظيفي

أولا: المقدمة عن الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي ركزت على موضوع الرضا الوظيفي وتسمى (بالدافعية)، وقد استخدم بعضهم مفهوم الحاجة فيما استخدم الآخرون مفهوم الحافز إلى الوظيفة وعليه لا بد من التمييز بين هذه المصطلحات ، فقد عرف بعضهم الرضا عن العمل أو الدافع إلى العمل بأنه (Motive) شيء ينبع من نفس الفرد ويشير فيه الرغبة في العمل ، أي هو القوى الداخلية التي تعمل في نفس الإنسان وتدفعه للبحث عن شيء محدد يوجه تصرفاته وسلوكه في اتجاه ذلك الشيء وأهم تلك الدوافع هي الحاجات الإنسانية باختلاف أنواعها التي تنبع من شعور الإنسان بالحاجة إليها وتدفعه باقتنائها (السالم، وصالح ٢٠٠٠: ٢٧٦) .

ويمكن تحديد الرضا عن العمل أو الدافع للعمل لإشباع حاجاتهم أو رغباتهم وبين أدائهم للعمل بعاملين هما :

١. الرضا عن العمل يعني الرغبة في القيام بهذا العمل
٢. القدرة على أداء العمل (السالم، وصالح ١٩٩١: ٣٨).

ويمكن تفسير هذين العنصرين بما يأتي :

١. من خلال تحليل الوظيفة :يمكن تحديد الواجبات والمسؤوليات ونطاق الإشراف فضلا عن نظم الاتصالات والسلطات الوظيفية
٢. من خلال تحليل شخصية الفرد (الموظف): يمكن بيان معلومات وقدرات ومهارات وخبرات الأفراد العاملين في المنظمة ومواصفات شاغل الوظيفة
٣. من خلال عملية الاختيار والتعيين في المنظمة على وفق ضوابط محددة لهذا الغرض بحيث تتوافق خبراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة .
٤. من خلال عملية التدريب في المنظمة على وفق برامج تدريب تعد سلفا لتدريب العاملين ويشمل التدريب المستويات الإدارية جميعها .
٥. من خلال عملية تقويم أداء العاملين في المنظمة والرقابة على أدائهم وتقويمه بما يكفل أداء أحسن الأعمال .

ثانيا:تحديد مفاهيم الرضا الوظيفي الواردة في البحث:

- يعرف الرضا الوظيفي بأنه أمر يتعلق بالفرد وما يقوم به من عمل وهو عند كل من (Porter & Lawler164-168:1968) دلالة للأداء وهو الفرق بين الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها والأهداف التي حققها بالفعل .
- ويعرف أيضا:بأنه حالة الشعور لدى الفرد الموظف بالسعادة والمودة نحو الوظيفة.(Luthans 1989:543).
- أما مفهوم (العنزي) للرضا الوظيفي فإنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي تتكون لدى الفرد تجاه وظيفته والتي تمثل بالنتيجة المحصلة الكلية نحو الأوضاع المختلفة للعمل (العنزي١٩٨٥:٢٢).

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

- أما مفهوم (Lock:1986:331) بأنة الحالة الانفعالية والعاطفية الإيجابية أو السارة الناشئة عن عمل الفرد الناتج عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعدها الفرد مهمة بالنسبة له.
 - ويعرف الرضا الوظيفي بأنة عبارة عن درجة الشعور الإيجابي أو السلبي للفرد تجاه مختلف مجالات العمل الوظيفي (Robbins1999:125).
 - أما مفهوم (الهنداوي) للرضا الوظيفي فإنه محصلة الشعور الإيجابي أو السلبي الذي ينطوي عليه الفرد في المنظمة وينعكس ذلك على أدائه على وفق ثلاثة مستويات تتمثل فوق المتوسط ،المتوسط ،دون المتوسط (الهنداوي ١٩٩٩: ٢٦).
 - ويرى (عاشور ١٩٩٠: ٥١) بان رضا الموظف عن عمله هو محصلة عن عناصر الرضا التي يتوقع حصوله عليها جزاء عمله في صور أكثر تحديدا ويعبر عنه بالرضا الوظيفي.
 - وينظر بلوم إلى الرضا الوظيفي على أنه محصلة الاتجاهات المختلفة التي يحملها الفرد نحو عمله ، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل (بسام العمري ١٩٩٥: ٢١٦٩) .
- وفي ضوء ما تقدم من استعراض لعدد من المفاهيم الواردة في الأدبيات عن الرضا الوظيفي يتضح أن الرضا الوظيفي مجموعة من الأعمال وأفعال وأحاسيس وأفكار ومشاعر التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب الفرد (الموظف) من عملة أو يبعده عنه.

ثالثا: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

هناك عوامل عديدة لها تأثير في الرضا الوظيفي منها (عوامل ذاتية) ناتجة عن الفرد نفسه وعوامل (تنظيمية) ناتجة عن العمل الوظيفي وعوامل (بيئية) محيطة بالفرد (عباس ٢٠٠٦: ١٧٦-١٧٨):

أولاً: العوامل الذاتية :

أ. العوامل الخاصة :وتتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم وتقاس بتحليل سمات الأفراد العاملين (كالسن، والجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية).

ب. العوامل الخاصة بمستوى الدافعية لدى الأفراد ومدى تأثير دوافع العمل لديهم .

ج. معنويات العاملين: المعنوية هي صفة جماعية ، كما هي صفة فردية ، وان كانت اقرب إلى وصف حالة اجتماعية فنحن نقول مثلاً أن معنوية المجموعة منخفضة أو مرتفعة أما الفرد فنقول أنه راض أو غير راض عن عمله في الوظيفة وهناك محددات تكون بمجموعها المعنوية هي (الشعور بالانتماء إلى الجماعة ، الحاجة إلى وجود هدف معين ، أن يكون هناك تقدم نحو الهدف، شعارات الجماعة يجب أن تكون مقبولة أو مرفوضة إزاء سعيهم للمكاسب التي يتوقعون الحصول عليها نتيجة لبذلهم جهوداً معينة (Haiman & Scott 1974:359) .

ثانياً: العوامل التنظيمية : وتتمثل بالعوامل التي تتعلق بالمنظمة :

١. العوامل المرتبطة بظروف العمل داخل المنظمة كالإضاءة والتهوية والرطوبة والأبخرة والآتربة وفترات الراحة وساعات العمل .

٢. العوامل المرتبطة بالوظيفة تكون لها صلة بتصميم الوظيفة ومدى ملاءمة واجبات الوظيفة مع قدرات وإمكانيات وميول ورغبات الفرد (الموظف) ومدى تحقيق إشباع الوظيفي لحاجات الفرد المادية والاجتماعية .

٣. العوامل المرتبطة بالأمان الوظيفي: منها فرص الترقية والاستقرار الوظيفي ومقدار الأجر لتلبية حاجاته الشخصية والمادية وتأمين مستقبل الموظف.

٤. العوامل المرتبطة بتنظيم العمل داخل المنظمة: مثل التعليمات واللوائح ونظم العمل والإجراءات المتبعة في المنظمة فضلاً عن التسهيلات والمستلزمات التي توفرها المنظمة .

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

٥. العوامل المرتبطة بنمط الإشراف: تتعلق بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية في المنظمة بين

الرؤساء والمرؤوسين وكذلك وما يتعلق بطرائق الإشراف (السالم، وصالح ٢٢٤:

(١٩٩١-٢٢٧)

ثالثا: العوامل البيئية :

ترتبط هذه العوامل بالبيئة التي ينشأ فيها الفرد بالشكل الذي يؤثر في رضاه عن

الوظيفة فالموظف له علاقات اجتماعية مع الزملاء داخل المنظمة وخارجها فضلا عن نظرة

المجتمع له ومدى تقديره لها (السالم، وصالح ١٩٩١: ٢٢٦)

رابعا: مقاييس الرضا الوظيفي:

أولا: المقاييس الذاتية :

يتم بموجب هذه المقاييس قياس الرضا الوظيفي بشكل مباشر باستخدام استمارة

الاستبيان والمقابلة الشخصية أو عن طريق الملاحظة وهنا يجب تحديد الأسئلة التي يتم تناولها

في استمارة الاستبيان وكذلك ملاحظة الظواهر التي يجب ملاحظتها والتطرق إليها (هاشم:

١٠٣ : ١٩٨٩-١٠٥).

ثانيا: المقاييس الموضوعية:

بموجب هذه المقاييس يتم تحليل عدد من الظواهر المعبرة عن درجة رضا الموظف

ومشاعره في عملة وتعد ظاهرة الغياب وترك العمل من المؤشرات المهمة في هذا الميدان ، إذ

تؤثر ظاهرة الغياب على العمليات الإنتاجية والخدمية في المنظمة وتؤثر أيضا في أداء

الموظف. وهي ظاهرة مكلفة ومؤثرة في معنويات العاملين والمستمرين بالعمل ولهذا السبب

يجب تحميل العاملين أعباء إضافية نتيجة لهذا الغياب مما قد يدفع المنظمة إلى استعمال

عاملين مؤقتين وقد يكونوا غير مؤهلين للقيام بهذا العمل ، وقد تدفع هذه الظاهرة إدارة المنظمة

لمعاقبة الغائبين ومكافأة المستمرين بالعمل كحل جزئية للحد من ظاهرة الغياب

(عمر ١٩٧٧: ٢٥).

المبحث الثالث

المتغيرات الشخصية والوظيفية

١. الحالة الاجتماعية (Marital status)

يقصد بالحالة الاجتماعية كون الفرد متزوجاً أو أعزباً أو مطلقاً أو أرملًا، وقد تؤثر الحالة الاجتماعية لأمناء إدارة المكتبات في طبيعة علاقاته مع الآخرين وأسلوب عمله في المكتبة ذلك أن هناك من أمناء المكتبات متزوجين سواء من الذكور أم من الإناث ممن يحملون مشاكلهم الأسرية ومعاناتهم وعدم التوافق الزوجي إلى ميدان عملهم في المكتبة فيؤثر ذلك في أدائهم وعلاقاتهم مع الآخرين والعكس صحيح. ومن جانب آخر فإن المتزوج يتحمل مسؤوليات والتزامات إضافية بحكم دوره الأسري، في حين أن الأعزب التزاماته ومسؤولياته الأسرية أقل مقارنة بالمتزوجين، ولكن هذا لا يعني أنه أكثر كفاءة بل ربما يعاني الأعزب من مشاعر الوحدة والعزلة وقد تدفعه تلك المشاعر إلى استعمال أساليب معينة في التعامل مع الطلبة والموظفين والباحثين. وهكذا بالنسبة إلى المطلق والأرمل ممن يعيشون حياة أسرية أحادية قد تؤدي إلى الشعور بالتعب والإجهاد وكل ذلك من شأنه أن يؤثر في تعامله مع الطلبة والموظفين والباحثين ويشير (المعماري ١٩٨٧: ٧٤). أن متغير الحالة الاجتماعية يمكن أن يؤثر في أساليب التعامل بصورة غير مباشرة من خلال ما يترتب على الوضع الاجتماعي من استقرار أو عدم الاستقرار في الحياة التي تنعكس بدورها على أدائه اليومي (سليمان ٢٠٠٢: ١٧).

٢. حجم الاسره :

ويقصد بحجم الاسره عدد أفراد العائلة ويمكن أن يكون لحجم الاسره دور فاعل في رضا أو عدم الرضا عن العمل، قد يؤثر متغير حجم الاسره في طبيعة علاقاته مع الآخرين وأسلوب تعامله مع زملائه في العمل بسبب ما يحملون من هموم ومشاكل أسرية ومعاناتهم مع الأطفال إلى ميدان العمل وهذا قد يؤثر في رضا العاملين عن العمل مما يؤدي أحيانا إلى ترك الموظف أو الموظفة عمله وفي ضوء ماتقدم يمكن القول بان حجم الأسرة يحدد مدى استقرار

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

الموظف أو الموظفة في عملها الوظيفي ومن ثم طبيعة تعاملها مع مستخدمي المكتبة أو مع العاملين فيها (أفريحا ١٩٨٠: ٣٧) .

٣. سنوات الخبرة:

يقصد بسنوات الخبرة المدة الزمنية التي قضاها الموظف أو الموظفة في العمل الوظيفي، إذ يقتزن هذا المتغير بمتغيرات أخرى منها الخبرة والممارسة والمشاركة في الندوات العلمية وفي الدورات التدريبية والتطويرية وكل ذلك من شأنه أن يؤثر في قدرات ومهارات أمين المكتبة وسلوكه وأسلوب تعامله مع المراجعين، وكلما زادت سنوات الخدمة فهم أمين المكتبة سلوك الطلبة والأساتذة والباحثين وحقق اتصالاً أفضل قائماً على الفهم المشترك (العبيدي ٥١: ١٩٨٦) .

٤. المركز الوظيفي:

يقصد بالمركز الوظيفي ذلك الموقع الوظيفي الذي يشغله الموظف أثناء قيامه بأداء دوره الوظيفي سواء كان رئيساً أم مسؤولاً وتكون ضمن سلم التدرج الهرمي الرسمي للوظائف في المنظمة ويمكن تحديد هوية هذه الوظائف من اللقب العلمي والدرجة الوظيفية .

ويلاحظ مما تقدم بأنه كلما كانت الوظيفة التي يشغلها الموظف أعلى في الهيكل التنظيمي للمنظمة زاد الموظف رضاه عن العمل وزاد نفوذه وتأثيره في الآخرين ، لان حجم السلطات الممنوحة لمن هم في المراكز الإدارية العليا أكبر بكثير ممن هم في المراكز الإدارية الأدنى لتوضيح ذلك نجد سلطات ومسؤوليات مسؤول المكتبة أكبر من صلاحيات موظف مكتبي وهكذا إلى أدنى مستوى من سلم التدرج الهرمي الرسمي للوظائف (سليمان ٢٠٠٦: ٤٠) .

تؤدي الوظيفة التي يشغلها الفرد الموظف في السلم التدرج الوظيفي إلى ما يأتي:

١. القدرة على إيقاع العقاب على من يراه من أتباعه قد ارتكب خطأ بحق عملة في المكتبة

مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية

المجلد (١٧) العدد (٥) أيار (٢٠١٠)

٢. القدرة على منح العاملين المتميزين في المكتبة مكافأة مادية أو معنوية
(الزغبى ١٩٩٧: ١٤٠-١٤٦).

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

٥. الراتب الشهري (الدخل):

يقصد بالراتب الشهري هو مدى كفاية الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف (أمين المكتبة) من حيث ملاءمته للجهد الذي يبذله في عملة ، ومدى كفاية هذا الراتب في تأمين مستقبله ومستقبل أسرته (خولة يحيى ١٩٩٤: ١٤٨).

المبحث الرابع

الجانب التحليلي: عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض النتائج التي انتهت إليها الدراسة على وفق الأهداف وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

لأجل تحقيق الهدف الأول والرامي إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي الذي يدفع أمناء المكتبات إلى الرضا عن العمل ، قام الباحث ، بتحليل إجابات أفراد العينة على أداة البحث المتمثلة في استبانته أعدها الباحث ، إذ تم حساب التكرارات الخاصة بكل رضا من الرضا الوظيفي لكل فرد من أفراد العينة ، ومن ثم حساب النسبة المئوية لكل رضا من أجل تحديد الدافع الشائع الاستخدام لدى أمناء المكتبات في جامعة الموصل وتبين من النسب أن أمناء المكتبات لا يميلون إلى نوع من الرضا واحداً بل أكثر من رضا ولكن بنسب متباينة . وتم تحديد الرضا على أساس أعلى نسبة مئوية للرضا الخمسة كما موضح في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

يبين الترتيب النسبي لدوافع الرضا عن العمل لدى أفراد العينة

نوع الرضا عن العمل	الترتيب	النسبة المئوية
١. الرضا عن الراتب	١	٣٣%
٢. الرضا عن الأمان في الوظيفة.	٢	١٥%
٣. الرضا عن ظروف العمل في الوظيفة	٣	١٤%
٤. الرضا عن الترقية في الوظيفة	٤	١٣%
٥. الرضا عن العلاقة مع الإدارة	٥	١٠%
٦. أكثر من رضا عن الوظيفة	٦	١٥%
المجموع		١٠٠%

أظهرت النتائج التحليل أن (٣٣) موظفاً من أمناء المكتبات والعاملين فيها لديهم الدافع المادي للرضا عن العمل، إذ كانت النسبة المئوية لهذا الرضا أعلى نسبة بين الرضا الأخرى ويشكلون نسبة (٣٣%) من العينة وتبين أن (١٥) موظفاً من أمناء المكتبات والعاملين فيها لديهم الرضا عن الأمان في العمل في المكتبة، إذ كانت نسبة هذا الرضا أعلى من نسب الرضا الأخرى ويشكلون نسبة (١٥%) من العينة، ودلت النتائج على أن (١٤) من أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة ويشكلون نسبة (١٤%) لديهم الرضا عن ظروف العمل، إذ تفوقت نسبة رغبتهم لهذا الرضا على الرضا الأخرى، كما أشارت النتائج إلى أن (١٣) فقط من أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة لديهم رغبة الرضا عن الترقية إلى منصب أعلى ويشكلون نسبة (١٣%) من العينة، كما أظهرت النتائج أن هناك (١٠) فقط من أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة لديهم رغبة الدافع العلاقة مع الإدارة ويشكلون نسبة (١٠%) من العينة، كما أظهرت النتائج أن هناك (١٥) من أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة لديهم أكثر من رضا، إذ تساوت النسب المئوية لاختيارهم للرضا عن العمل، وتعذر على الباحث تصنيفهم ضمن

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

أي من الرضا الخمسة ولهذا تم وضعهم في فئة خاصة أطلق عليها (أكثر من رضا) ويشكلون نسبة (١٥%) من العينة والجدول الآتي يوضح ذلك .

جدول رقم (٢)

يبين التكرارات والنسب المئوية للرضا لدى أمناء المكتبات من أفراد العينة ممن لديهم أكثر من رضا عن العمل

عدد الموظفين	الرضا عن الراتب		الرضا عن الأمان في العمل		الرضا عن ظروف العمل		الرضا عن الترقية		الرضا عن العلاقة مع الإدارة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥	٣	٣٠	٣	٣٠	١	١٠	٢	٢٠	١	١٠
٤	٢	٢٠	٣	٣٠	٣	٣٠	٢	٢٠	٠	٠
٢	٣	٣٠	١	١٠	١	١٠	٣	٣٠	٢	٢٠
٢	٢	٢٠	٢	٢٠	٢	٢٠	٢	٢٠	٢	٢٠
١	٤	٤٠	٤	٤٠	٠	٠	٠	٠	٢	٢٠
١	٢	٢٠	٠	٠	٣	٣٠	٢	٢٠	٣	٣٠

نلاحظ مما تقدم أن الرضا عن الراتب كان أكثر الرضا ميلا من قبل أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة في جامعة الموصل، إذ احتل هذا الرضا المرتبة الأولى وذلك لحصوله على أعلى نسبة .

ثانياً: ولأجل تحقيق الهدف الثاني من البحث والذي سعى إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة في رضاهم للعمل تبعا لمتغيرات: مدة الخدمة، المركز الوظيفي، حجم الأسرة، مستوى الدخل، الجنس، والحالة الاجتماعية لأمناء المكتبات في جامعة الموصل، قام الباحث

بمعالجة البيانات إحصائيا باستخدام مربع كآي وسيلة إحصائية في التحليل فأظهرت النتائج
آلاتية :

أ. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمدة الخدمة :

ولغرض معرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، تم تقسيم
أفراد العينة على أربع فئات على أساس خدمتهم الوظيفية ، ومن ثم عولجت البيانات باستخدام
مربع كآي ، فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة في
سنوات الخدمة من حيث رضاهم عن العمل في المكتبة ، إذ بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة
(٢٢.٥٨) وهي أقل من قيمة مربع كآي الجدولية البالغة (٢٤.٩٩٥) عند درجة الحرية (١٥)
ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أن سنوات الخدمة لا تؤثر في الرضا الوظيفي لدى أمناء
المكتبات والعاملين فيها للعمل ، ربما كان السبب في ذلك أن مستوى الرضا لدى أمناء
المكتبات يتحدد بعوامل أو متغيرات أخرى ذات علاقة بالموقف وطبيعة وبيئة المنظمة ومستوى
نضج العاملين أكثر من تأثيره بسنوات الخدمة والجدول رقم (٣) يوضح ذلك :

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد العينة تبعا للرضا عن العمل وسنوات الخدمة

نوع الرضا	سنوات الخدمة				المجموع
	١٠-١	٢٠-١١	٣٠-٢١	٣١- فأكثر	
الرضا عن الراتب	٤	١٠	١٩	صفر	٣٣
الرضا عن ألامان في العمل	صفر	١١	٢	٢	١٥
الرضا عن ظروف العمل	٢	٧	٤	١	١٤
الرضا عن الترقية في العمل	صفر	١٠	٣	صفر	١٣
الرضا عن العلاقة مع الإدارة	١	٥	٣	١	١٠
أكثر من رضا	٢	٨	٤	١	١٥
المجموع	٩	٥١	٣٥	٥	١٠٠

قيمة مربع كاي = (٢٢.٥٨) درجة الحرية (١٥)

ب. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

ولغرض معرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات على أساس الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرمل، مطلق) ومن ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كاي، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من حيث رضاهم عن العمل في المكتبة، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٧١.٢٩) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (٢٤.٩٩٥) عند درجة حرية (١٥)

مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية

المجلد (١٧) العدد (٥) أيار (٢٠١٠)

ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أن الحالة الاجتماعية تؤثر في رضا أمناء المكتبات والعاملين فيها عن العمل والجدول رقم (٤) يوضح ذلك :

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد العينة تبعاً للرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية

المجموع	الحالة الاجتماعية				
	مطلق	أرمل	متزوج	أعزب	
٣٣	صفر	صفر	٢٦	٧	الرضا عن الراتب
١٥	صفر	١	١٤	صفر	الرضا عن ألامان في العمل
١٤	٥	٤	٥	صفر	الرضا عن ظروف العمل
١٣	صفر	٥	٢	٦	الرضا عن الترقية في العمل
١٠	صفر	١	٤	٥	الرضا عن العلاقة مع الإدارة
١٥	٦	١	٧	١	دافع أكثر من رضا
١٠٠	١١	١٢	٥٨	١٩	المجموع

قيمة مربع كاي = (٧١.٢٩)

درجة الحرية (١٥)

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

ج. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المركز الوظيفي:

ولأجل معرفة فيما إذا كان الرضا عن العمل المفضل لدى أفراد العينة يختلف تبعاً لمراكزهم الوظيفية ، تم تحليل البيانات باستعمال مربع كاي وسيلة إحصائية ، فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الموظفين والموظفات العاملين في المكتبة المركزية والمكتبات الأخرى في كليات جامعة الموصل ، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (١٣.٢٧) وهي أقل من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (٢٤.٩٩٥) المستخرجة عند درجة الحرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) . ويعني ذلك أن متغير المركز الوظيفي لا يؤثر في رضا أمناء المكتبات للعمل في المكتبة والجدول رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد العينة تبعاً للرضا الوظيفي عن العمل والمركز الوظيفي

المجموع	المركز الوظيفي				نوع الرضا
	مسؤول مكتبة	أمين مكتبة	م.أمين مكتبة	كاتب	
٣٣	صفر	٤	٢٠	٩	الرضا عن الراتب
١٥	١	٢	٦	٦	الرضا عن ألامان في العمل
١٤	صفر	١	٥	٨	الرضا عن ظروف العمل
١٣	صفر	٢	٤	٧	الرضا عن الترقية في العمل
١٠	١	١	٤	٤	الرضا عن العلاقة مع الإدارة
١٥	صفر	٣	٦	٦	دافع أكثر من رضا
١٠٠	٢	١٣	٤٥	٤٠	المجموع

قيمة مربع كاي = (١٣.٢٧) درجة الحرية (١٥)

د. الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مستوى الدخل:

ولغرض معرفة دلالة الفروق في الرضا عن العمل تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات على أساس دخولهم الشهرية ، ومن ثم عولجت البيانات باستعمال مربع كاي فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من حيث الدخول ومن حيث رضاهم عن العمل إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٥٠.٦٩) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (٢٤.٩٩٥) المستخرجة عند درجة الحرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أن متغير الدخل الشهري يؤثر في الرضا الوظيفي لأبناء المكتبات والعاملين في المكتبة عن العمل والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦)

توزيع أفراد العينة تبعاً للرضا الوظيفي مستوى الدخل

المجموع	الدخل الشهري				نوع الرضا
	٥٠١- فأكثر	٤٠١- ٥٠٠	٣٠١- ٤٠٠	٢٠٠- ٣٠٠	
٣٣	صفر	٨	١٦	٩	الرضا عن الراتب
١٥	٥	١٠	صفر	صفر	الرضا عن ألمان في العمل
١٤	٧	٣	٤	صفر	الرضا عن ظروف العمل
١٣	٤	٣	٣	٣	الرضا عن الترقية في العمل
١٠	١	٧	٢	صفر	الرضا عن العلاقة مع الإدارة
١٥	٧	٦	١	١	دافع أكثر من رضا
١٠٠	٢٤	٣٧	٢٦	١٣	المجموع

مربع كاي= (٥٠.٦٩) درجة الحرية (١٥)

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

هـ. الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير حجم الأسرة:

ولأجل معرفة فيما إذا كان الرضا الوظيفي عن العمل المفضل لدى أفراد العينة يختلف تبعا لمتغير حجم الأسرة ، تم تحليل البيانات باستخدام مربع كاي وسيلة إحصائية ، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في مكتبات جامعة الموصل ، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٢٧.٩٧) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (٢٤.٩٩٥) المستخرجة عند درجة حرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أن متغير حجم الأسرة يؤثر في رضا أمناء المكتبات والعاملين فيها عن العمل والجدول رقم (٧) يوضح ذلك :

جدول رقم (٧)

توزيع أفراد العينة تبعا للرضا عن العمل وحجم الاسره

نوع الرضا	حجم الاسره				المجموع
	٢-٤	٥-٧	٨-١٠	١١- فأكثر	
الرضا عن الراتب	٢١	١٠	صفر	٢	٣٣
الرضا عن ألامان في العمل	٣	٨	٣	١	١٥
الرضا عن ظروف العمل	٤	٦	٣	١	١٤
الرضا عن الترقية في العمل	صفر	١٠	٢	١	١٣
الرضا عن العلاقة مع الإدارة	٤	٤	٢	صفر	١٠
دافع أكثر من رضا	٤	٥	٤	٢	١٥
المجموع	٣٦	٤٣	١٤	٧	١٠٠

قيمة مربع كاي= (٢٧.٩٧) درجة الحرية (١٥)

و. الفروق في الرضا عن العمل تبعاً لمتغير الجنس:

ولغرض معرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي عن العمل تبعاً لمتغير الجنس، تم تقسيم أفراد العينة على فئتين (ذكر، أنثى) ومن ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كاي فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة في متغير الجنس من حيث رضاهم للعمل ، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (٣.٢٨) وهي أقل من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (١١.٠٧) المستخرجة عند درجة الحرية (٥) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) ويعني ذلك أن متغير الجنس لا يؤثر في رضا أمناء المكتبات والعاملين في المكتبة عن العمل والجدول رقم (٨) يوضح ذلك:

الجدول رقم (٨)

توزيع أفراد العينة تبعاً للرضا عن العمل ومتغير الجنس

المجموع	الجنس		نوع الرضا
	أنثى	ذكر	
٣٣	٣١	٢	الرضا عن الراتب
١٥	١٥	صفر	الرضا عن ألامان في العمل
١٤	١٢	٢	الرضا عن ظروف العمل
١٣	١١	٢	الرضا عن الترقية في العمل
١٠	٩	١	الرضا عن العلاقة مع الإدارة
١٥	١٤	١	أكثر من رضا
١٠٠	٩٢	٨	المجموع

قيمة مربع كاي = (٣.٢٨) درجة الحرية (٥)

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

المبحث الخامس

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى أمناء المكتبات في جامعة الموصل وهدفت كذلك إلى معرفة ما إذا كانت هذه المستويات تختلف بدلالة إحصائية لدى أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالجنس، وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية، والمركز الوظيفي، ومستوى الدخل، بالإضافة إلى حجم الأسرة)، وقد أظهرت نتائج التحليل في وضو ما ذكر مايتي:

١. أن أمناء المكتبات في جامعة الموصل يميلون إلى الرضا عن الراتب في العمل أكثر من مستويات الرضا الأخرى .

٢. أن هناك مستويات مختلفة وراء رضا أمناء المكتبات عن العمل في جامعة الموصل .

٣. أن المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالدخل الشهري وحجم الأسرة والحالة الاجتماعية لها تأثير في مستوى الرضا لدى أمناء المكتبات للعمل في مكتبات جامعة الموصل وقد يعود السبب إلى أن غالبية أمناء المكتبات هم من حملة بكالوريوس في علم المكتبات، حيث التحق هؤلاء بهذا التخصص أيماناً منهم بأهمية مهنة المكتبة في جامعة الموصل، معززين ذلك بالنظرة الاجتماعية الايجابية لمهنة المكتبات، كما أظهرت نتائج التحليل أن المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالمركز الوظيفي، وسنوات الخدمة والجنس) ليس لها أي تأثير في مستوى الرضا لدى أمناء المكتبات في جامعة الموصل، ربما كان السبب في ذلك أن مستوى الرضا لدى أمناء المكتبات يتحدد بعوامل أو متغيرات أخرى ذات علاقة بالموقف وطبيعة وبيئة المنظمة ومستوى نضج العاملين والأمان الوظيفي في مركز الجامعة بوصفها بيئة آمنة أكثر من المنظمات الأخرى، أكثر من تأثره بالمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بسنوات الخدمة، والجنس، والمركز الوظيفي) وهذا يتطلب مزيداً من الدراسات في هذا الصدد للكشف عن العوامل المؤثرة في تحديد الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات .

ثانياً المقترحات :

في ضوء ما وتوصلت إليه الدراسة الحالية من استنتاجات يمكن وضع المقترحات الآتية:

أولاً: أن تولي إدارة جامعة الموصل اهتمامها بالمشكلات التي تواجه أمناء المكتبات والعاملين فيها والعمل على تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم المهنية والوظيفية بشكل ايجابي، وإيجاد الوسائل العلاجية اللازمة لحل تلك المشكلات، بما يساعد على ارتقاء بنوعية العمل والخدمات المقدمة إلى الطلبة والأساتذة والباحثين في مجال البحث العلمي فضلاً عن المستفيدين من المكتبة في المجالات الأخرى بشكل أفضل.

١. النظر بنظم الحوافز المادية والمعنوية وضرورة تطويرها بما يتلاءم وحاجاتهم ورغباتهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن العمل وتحسين الخدمات المقدمة إلى المستفيدين من مراجعي المكتبات .

٢. تحسين ظروف العمل في المكتبة والعمل على التخلص من بعض أوجه القصور مما يساعد على تحسين جو العمل ورفع الروح المعنوية لدى أمناء المكتبات ومن ثم زيادة رضاهم عن العمل في مكتبات جامعة الموصل.

٣. ونأمل أن تستفيد من نتائج هذا البحث إدارة جامعة الموصل أولاً: والفئات المستفيدة منها ثانياً: كالآتي:

أولاً: المسؤولون عن المكتبات في جامعة الموصل التعرف على المشكلات التي تواجه أمناء المكتبات والتي قد تؤثر سلباً في مدى رضاهم عن العمل ومن ثم التخلص من نقاط الضعف وتنمية النقاط القوة وتحفيزهم نحو الأداء الأفضل.

ثانياً: يمكن أن تستفيد إدارة جامعة الموصل في المجالات الآتية :

١. في مجال تخطيط الموارد البشرية

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

٢. بناء استراتيجيات جديدة للتعامل مع جوانب عدم الرضا عن العمل لدى أمناء المكتبات والعاملين فيها ، وإيجاد الحلول المناسبة ومن ثم يؤدي إلى زيادة فاعليتهم وإنتاجيتهم في العمل .

٣. محاولة خلق جو مناسب للعمل وإيجاد قدر أكبر من الاستقرار الوظيفي ، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل في المكتبات ولاسيما مكتبات جامعة الموصل موضوع البحث .

ثالثاً: أن تستفيد منها أمناء المكتبات أنفسهم في تطوير استراتيجيات جديدة للتغلب على مصادر عدم الرضا والتعامل معها بفاعلية والتخلص منها .

المصادر والمراجع العربية

أولاً: الرسائل والاطاريح:

١. منصور، احمد حمود(١٩٨٧) بعض العوامل المؤثرة على دوران العمل ،رسالة ماجستير كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة بغداد.
٢. العنزي،سعد علي حمود(١٩٨٥) الرضا الوظيفي والأداء ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة بغداد.
٣. الهنداوي،سوسن عبد الأمير(١٩٩٩) الرضا الوظيفي وعلاقته بالعاملين ،دراسة تشخيصية،رسالة ماجستير كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد .
٤. سليمان،حيدر خضر(٢٠٠٢) دور المتغيرات الشخصية في تحديد النمط القيادي لمديري المنظمات الخدمية في محافظة نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.
٥. ألعبيدي،رائد عبد الخالق عبد الله (١٩٨٦) الولاء التنظيمي أثره على أداء العاملين ،رسالة ماجستير كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة بغداد .

٦. المعماري، احمد محمد منصور (١٩٨٧) بعض العوامل المؤثرة على دوران العمل، دراسة ميدانية في القطاع الصناعي المختلط في العراق، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

ثانيا: الدوريات:

١. العمري، بسام (١٩٩٥) الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية ،مجلة دراسات ،المجلد/٢٢ العدد/٥ الجامعة الأردنية ،عمان ،الأردن .
٢. سليمان، حيدر خضر (٢٠٠٦) أثر بعض المتغيرات الوظيفية في سلوك القيادات الإدارية ،دراسة ميدانية في جامعة الموصل،مجلة بحوث مستقبلية العدد/١٤ كلية الحداثة الجامعة ،موصل ،العراق .
٣. يحيى ،خوله (١٩٩٤) الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان ،مجلة دراسات ،المجلد/٢١ العدد/٣ الجامعة الأردنية ،عمان الأردن
٤. أفريحا،فاطمة زهرة (١٩٨٠)عوامل الهجرة من الجزائر ،مجلة المستقبل العربي عدد/١٥

ثالثا: الكتب:

١. الشماع، خليل محمد حسن (١٩٩١) مبادئ الإدارة بالتركيز على إدارة الأعمال ط/٢ مطبعة الخلود بغداد، العراق.
٢. عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ،ط/٢، دار وائل للطباعة والنشر عمان ،الأردن .
٣. عاشور، احمد صقر (١٩٩٠: ٥١) السلوك الإنساني في المنظمات ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،جمهورية مصر العربية .
٤. هاشم، زكي محمود (١٩٨٩) إدارة الموارد البشرية ط/١ ،مطبعة ذات السلاسل، الكويت.
٥. ألزغبى، فايز، وعبيدات ،محمد إبراهيم (١٩٩٧) أساسيات الإدارة الحديثة ،دار الفكر للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن .
٦. السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش (٢٠٠٠) إدارة الموارد البشرية ،ط/٢ ، مطبعة جامعة بغداد.

٧.السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش (١٩٩١) إدارة الموارد البشرية ، ط/١ مطبعة جامعة بغداد .

٨.عمر، عبد الرحمن عبد الباقي (١٩٧٧) إدارة الأفراد ، ط/١ مطبعة سجل العرب ، القاهرة.

رابعاً:المصادر الأجنبية :

- 1.Layman W. Porter and Edward E. Lawler(1968) Managerial Attitudes and Performance (Homewood, ill : Richard D.Irwin , Inc.
2. Luthans F.(1989)Organizational Behavior (5th.ed)Mc Grow Hill.2 New York
- 3.Lock, E, M.(1968)Toward a theory of Task Motivation incentives , Journal of Organization Behavior ,Human Permanence Vol,5
- 4.Robbins, Stephen(1999)Organizational Behavior, Prints Mc Grow Hill New York
- 5.Haiman and Scott, management in the modern Organization (Boston Houghton Mifflin co.,

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد.

قسم الإدارة الصناعية

م/استمارة الاستبيان

أخي الموظف:

أختي الموظفة :

تحية طيبة وبعد:

تتضمن استمارة الاستبيان مجموعة من مؤشرات تتعلق بموضوع (الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات) (دراسة ميدانية في جامعة الموصل) وتعد هذه الاستمارة مقياسا يعتمد عليه لأغراض البحث العلمي، وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز أهداف الدراسة، علما بان الإجابة تستخدم حصرا لأغراض البحث العلمي دون ذكر الاسم . مع التقدير.

الباحث

حيدر خضر سليمان

أولا: معلومات تعريفية خاصة بالموظف:

١. الجنس: ١. (ذكر) ٢. (أنثى).

٢. الحالة الاجتماعية: ١. (أعزب) ٢. (متزوج) ٣. (مطلق) ٤. (أرمل).

٣. مدة الخدمة: ١. (١-١٠). ٢. (١١-٢٠). ٣. (٢١-٣٠). ٤. (٣١-فاكثر)

٤. حجم الاسره: ١. (٢-٤). ٢. (٥-٧). ٣. (٨-١٠). ٤. (١١-فاكثر).

٥. مستوى الدخل: ١. (٢٠٠-٣٠٠) ٢. (٣٠١-٤٠٠) ٣. (٤٠١-٥٠٠) ٤. (٥٠١-٦٠٠) فأكثر).

٦. المركز الوظيفي: ١. كاتب () ٢. معاون أمين مكتبة () ٣. أمين مكتبة () ٤. مسؤول مكتبة ()

ثانياً: استبياناه خاصة بالرضا الوظيفي:

تعليمات الاستبيان

افترض انك تواجه كلا من الحالات الثمانية الآتية كل حالة يمكن معالجتها بوحدة من تصرفات الخمسة، اقرأ كلا منها بعناية مركزة ثم فكر فيما تفعله إزاء كل حالة من الحالات ثم ضع دائرة حول رمز الذي تراه مناسباً لتصرفك في مثل هذه الحالات .

ت	الفقرات	الدافع المناسب لمعالجة الحالة
١.	استمرار أمناء المكتبات في العمل الوظيفي نتيجة لما يأتي	١. حرص الإدارة على سماع مقترحات أمين المكتبة ٢. وضوح إجراءات العمل في المكتبة ٣. كفاية راتب أمين المكتبة لتأمين متطلبات المعيشة ٤. ساعات العمل اليومي مناسبة في المكتبة ٥. استمرار بالعمل مرتبطة بالترقية
٢.	إن الرضا وراء عمل أمين المكتبة هو	١. وجودي في المكتبة يتيح لي فرصاً للترقية . ٢. عناية الرئيس المباشر بأمين المكتبة ٣. الاستقرار النفسي في العمل في المكتبة ٤. الحوافز التي يحصل عليها من خلال العمل في المكتبة. ٥. طبيعة التدفئة والتبريد والتهوية والإنارة في المكتبة ملائمة

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)

م. حيدر خضر سليمان

٣.	مساهمة أمين المكتبة في العمل الوظيفي يزيد من	١. فرص الترقية في العمل في المكتبة ملائمة. ٢. وضوح التعليمات التي تصدر عن الإدارة ٣. الاطمئنان الذي يشعر به أمين المكتبة في العمل في المكتبة . ٤. راتبي الشهري مقارنة برواتب العاملين في مكتبات أخرى. ٥. الصلاحيات الممنوحة لي لإنجاز العمل في المكتبة .
٤.	عمل أمين المكتبة في الوظيفة المكتبية يعزز ما يأتي	١. مراعاة الإدارة للنواحي الإنسانية في العمل. ٢. الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل في المكتبة ٣. الرفاهية التي يوفرها لي راتبي كوني أمين مكتبة . ٤. يتيح العمل في المكتبة فرص التدريب وتطوير والترقية . ٥. فرصة تعلم أشياء جديدة من خلال العمل في المكتبة .
٥.	عمل أمين المكتبة في أروقة المكتبة يؤدي إلى ما يأتي	١. التفاعل بين الزملاء في العمل وانجازه ٢. المكافأة المالية التي احصل عليها في العمل ٣. ارتباط إتقان العمل والكفاءة بالترقية ٤. شعوري بالاستقلالية في العمل في المكتبة . ٥. أسلوب مراقبة الإدارة للعاملين في المكتبة .

٦. يستطيع أمين المكتبة من خلال العمل أن يعمل ما يأتي	١. الاعتراف والتقدير التي احصل عليه من عمادة الكلية لأدائي المتميز في المكتبة . ٢. طريقة معالجة الإدارة لمشاكل التي قد تحدث في العمل في المكتبة . ٣. أتقاضى راتباً يكافئ جهدي. ٤. وجود معايير وضوابط جيدة للترقية في المكتبة . ٥. استخدام المستجدات التكنولوجية الحديثة في العمل المكتب .
٧. استمرار أمين المكتبة في العمل الوظيفي تمكنه مما يأتي	١. تقسيم العمل في المكتبة حسب الكفاءة ٢. طريقة تقييم الأداء في المكتبة جيدة ٣. راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به في المكتبة ٤. اعتماد الكفاءة كأساس للترقية والترقية الخاصة في العمل في المكتبة ٥. فرص التدريب أثناء الخدمة على النواحي الحديثة في العمل في المكتبة .
٨. انضمام أمين المكتبة إلى العمل في مجال الإدارة والعمل المكتبي في الكليات يعزز ما يأتي.	١. فرص حضوري ندوات أو محاضرات تتعلق بعمل في المكتبة . ٢. قبول الإدارة لسماع مقترحاتي حول تطوير العمل في المكتبة . ٣. الراتب الذي احصل عليه في العمل في المكتبة يتناسب مع مؤهلاتي العلمية . ٤. وضوح أسس الترقية والترقية في العمل في المكتبة . ٥. المساعدة والتقدير الذي يحصل عليها من الزملاء في العمل في المكتبة .

الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات (دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة الموصل)
م. حيدر خضر سليمان

هوامش البحث

- (١) بسام، العمري (١٩٩٥) الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، مجلة الدراسات، المجلد/٢٢، العدد/٥ الجامعة الأردنية، عمان الأردن .
 - (٢) الكنانى، أيمن حسن الخفاف، عبد الكريم، سناء (٢٠٠٢) الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به، دراسة تطبيقية مقالته لتدريس كليات الحكومية والأهلية، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية العدد/٣٧، بغداد العراق.
 - (٣) الغنزي، سعد على حمود (١٩٨٥) الرضا الوظيفي والأداء، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
 - (٤) الهنداوي، سوسن عبد الأمير (١٩٩٩) الرضا الوظيفي وعلاقته بالعاملين دراسة تشخيصية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
 - (٥) يحيى، خوله (١٩٩٤) الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات، المجلد/٢١ العدد/٣ الجامعة الأردنية، عمان الأردن
- (١) تألفت لجنة الخبراء من المحكمين من السادة المدرجة أسماؤهم
- د.أكرم احمد الطويل/ أستاذ مساعد/ كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الموصل.
- د.عادل ذاكر نعمة/ أستاذ مساعد/ كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.
- د.جاجان جمعة الخالدي/ أستاذ مساعد/ كلية التربية الأساسية /جامعة الموصل
- د.ليث حسين سعدالله/ أستاذ مساعد/ كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل .
- د.محفوظ حمدون الصواف/ أستاذ مساعد/ كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الموصل
- د.حمدان رمضان محمد /أستاذ مساعد /كلية التربية / جامعة الموصل .

Introducing the employment satisfaction of Libraries keepers

Hayder Khuthar Sulaiman
College of management and Economy
University of Mosul

ABSTRACT

The present research aims at introducing the employment satisfaction of libraries keepers at the university of mosul .moreover, it tackles some personal and employment variables like: period of employment, employment centre ,level of income gender, and qualification.

The sample consists of (100) employee occupy the position of ,library keeper, and employees . They have been chosen randomly in all the colleges of the university .The descriptive method has been used to suit the task and a questionnaire was prepared previously . The data have processed statistically using cay square .

The analysis has shown that the satisfaction differs among the keepers and employees about their job .There has also been statistical differences which depend on personal variables and employment environment, like; social status, monthly income, and size of the family. Other factors have shown no differences like: gender, period of employment, and position. Aset of recommendations has been put depending on result.