

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين

في المكتبات الجامعية العراقية

م. م. حياة ياسين عبد القادر

المكتبة المركزية - الجامعة العراقية

م. م. سالم ياسين حسيب

قسم المعلومات والمكتبات / المعهد التقني الإداري

جامعة أربيل التقنية / أربيل / العراق

المستخلص:

تسعى الدراسة الى تسليط الضوء على المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية ومدى تأثيرها على الاداء الوظيفي وانتاجية العاملين فيها. تم اختيار المنهج الوصفي القائم على التحليل، اعتمدت الدراسة الاستبانة لكونها تعد الوسيلة الامثل والمناسبة لهذه الدراسة. تم توزيع الاستبانة على المجتمع المستهدف في الدراسة، واشتملت الاستبانة على خمسة محاور مع جميع فقراتها البالغة (٣٥) فقرة والمتعلقة بالمشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية. استندت الدراسة على التكرارات والنسب المئوية في استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المرجحة.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج. الا ان هناك نتائج رئيسية المتمثلة بوجود اثر مباشر وغير مباشر الناتجة من بيئة وظروف العمل والتي تؤثر على الاداء الوظيفي وانتاجية وجودة العمل في جميع المكتبات الجامعية العراقية. اي ان الاعمال في المكتبات تتأثر بظروف العمل المختلفة والناشئة من مجالات متعددة منها ظروف تنظيمية واخرى قانونية فضلاً عن الظروف الطبيعية (تغيرات المناخ) وما يتبعه من مشكلات تؤثر على طبيعة العاملين وغيرها من الظروف.

الكلمات المفتاحية: المشكلات والمخاطر - العاملين - الاداء الوظيفي - المكتبات الجامعية العراقية.

Abstract:

The study sought to shed light on the problems and risks facing workers in Iraqi university libraries and their impact on job performance and productivity of their employees. The descriptive approach based on the analysis was chosen, and the sample of the study used was the same as the study population, and it represented all the workers in the Iraqi university libraries that are the subject of the study, as they numbered (35) workers with different specializations and scientific degrees. In the data collection process, the study relied on the questionnaire because it

is considered the best and appropriate method for this study. The questionnaire was distributed to the target community in the study, and the questionnaire included five axes with all its paragraphs amounting to (35) paragraphs related to the problems and risks facing workers in Iraqi university libraries. The study was based on frequencies and percentages in extracting weighted arithmetic means and standard deviations.

The study reached a set of results. However, there are main results represented by the presence of a direct and indirect effect resulting from the work environment and conditions, which affect job performance, productivity and work quality in all Iraqi university libraries. That is, work in libraries is affected by different work conditions arising from various fields, including organizational and legal conditions, as well as natural conditions (climate changes) and the consequent problems that affect the nature of workers and other conditions.

Keywords: problems and risks – employees – job performance – libraries – Iraqi university libraries.

تمهيد:

تعد المشكلات والمخاطر من اهم معوقات بيئة العمل في المكتبات والمكتبات الجامعية بشكل خاص. لذا تحاول هذه الدراسة بيان الظروف والمشكلات التي تواجه العاملين في هذا القطاع والتي من شأنها التأثير على الاداء الوظيفي للعاملين. والذي ينعكس بشكل مباشر او غير مباشر على انتاجية العمل في المكتبات الجامعية العراقية.

مشكلات الدراسة:

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

تسعى المؤسسات والمكتبات دائماً إلى تحقيق أهدافها من خلال كفاءة مواردها البشرية والاجهزة والمعدات وغيرها لكن غالباً ما تعترضها مخاطر وصعوبات وعوائق ومنها مخاطر العمل المتعددة المصادر ومختلفة الجوانب التي تؤثر على العاملين في مؤسسات المعلومات، وعلى وجه الخصوص المكتبات الجامعية. مما جعل الباحثين الوقوف على هذه المشكلة.

تعد مخاطر العمل من ابرز ما يواجه العاملين في العمل من المشكلات والمخاطر، منها المطالبة تأمينهم المعنوي والمادي والصحي مثل مخاطر: كالإرهاق والإجهاد ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب.

أما في مجال عمل مؤسسات المعلومات تعد المكتبات الجامعة كغيرها من المؤسسات التي تواجه هذه المخاطر، فنجد العاملين فيها يواجهون هذه المخاطر التي تنشأ عنها تأثيرات سلبية بعدم الرضا.

حيث لوحظ ان العاملين في قطاع المعلومات والمكتبات تم تكليفهم بوظائف ومهام متنوعة بسبب تغير نمط الحياة والتطورات الحاصلة في المؤسسة فضلاً عن تنوع وتطور رغبات المستفيدين في البحث العلمي مما شكل مخاطر وتحديات ومشكلات متراكمة، لذا جاءت هذه الدراسة لمعالجة المشاكل مستندة على حقائق منها:

ما أثر المخاطر، والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية ؟

تساؤلات الدراسة:

للإجابة على المشاكل المطروحة ومعالجة مشكلة الدراسة لا بد من معالجة مختلف أبعادها والتي يتم التعبير عنها في التساؤلات الآتية:

١. ما هي مصادر المخاطر ومخاطر العاملين في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية؟

٢. ما تأثير بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية ؟

٣. ما الاجراءات والمعالجات التي تعمل عليها المكتبة لمواجهة هذه المخاطر؟

فرضيات الدراسة :

بناء على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة حيث تعد الفرضيات كإجابات مؤقتة للظاهرة المدروسة، وتعد أيضا حلول متوقعة لمشاكل الموضوع. والتي توضح إمكانية اثباتها او نفيها:

١. توافر الظروف الصحية المريحة في محيط العمل يؤدي إلى ارتفاع الأداء داخل المكتبة.
٢. تقوم المكتبة على ايجاد العلاقات الإيجابية بين العاملين، بحيث يكون شعور الموظفين بأنهم عناصر فعالة في المكتبة من خلال العلاقات العامة بين العاملين.
٣. الجهل بنتائج المخاطر ومخاطر العمل في المكتبة الجامعية للعاملين في المكتبات الجامعية العراقية يؤدي إلى تدني أداءهم الوظيفي.

اهمية الدراسة:

المخاطر التي يواجهها العاملين في قطاع المكتبات، يستدعي الوقوف على اعطائها الاهمية البالغة من خلال تطرقها لموضوع يثير الاهتمام فيما يتعلق بالمخاطر ومصادرها في المكتبات الجامعية. وعليه، يمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال النقاط الاتية:

١. تعد الدراسة كشف للمخاطر التي يتعرض لها العاملين في المكتبات الجامعية ومحاولة تصنيفها، وبالتالي إيجاد الحلول لها للحد منها ومعالجتها.
٢. كما تكمن الاهمية في كونها تتطرق للعاملين في المكتبة الجامعية الذين يعدون حجر الأساس في المكتبة.
٣. الكشف عن العلاقة بين المخاطر ومخاطر مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات.
٤. ان هذه الدراسة ستدعم خلق جو ليس بالمناسب فقط، بل يتعدى كل حدود الابداع والابتكار.

أهداف الدراسة:

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

كل البحوث العلمية تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن استخلاصها عن طرائق البحث، وموضوع البحث جاء لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على الإطار العام للمخاطر والمخاطر في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية.

٢. الكشف عن الآثار والنتائج التي تخلفها المخاطر على مستوى الموظفين والمؤسسة على وجه الخصوص في المكتبات الجامعية.

٣. الوقوف على النتائج التي تساعد المكتبات الجامعية في وضع الحلول التي تساعد العاملين تجنب مخاطر العمل.

منهج البحث:

يعد اختيار المنهج من بين أهم اجراءات الدراسة التي تحتم على الباحثين اخذها بنظر الاعتبار . ويفترض البحث العلمي اختيار المنهج الملائم للدراسة بسبب اختلاف العلوم وطرائق البحث فيها. لذا نرى ان المنهج الوصفي المعتمد على اساليب التحليل الاحصائي هو الانسب في تحقيق ما تسعى الدراسة اليه ومن خلاله الوقوف على المخاطر ومخاطر وكشف المعوقات التي تواجه العاملين في مجال المكتبات الجامعية العراقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي الامثل ووضع الحلول والمقترحات.

حدود الدراسة:

لكل دراسة عدة مجالات وحدود تحدد معالمها الأساسية، وتساعد الباحثين في اجراءات البحث العلمي بشكل منظم ويحافظ على حدود الموضوع من تشتت الافكار وهي:

اولا: الحدود المكانية : تتضح الحدود المكانية للدراسة من خلال عنوانها وهو المكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية.

الحدود البشرية: تضمن مجتمع الدراسة المكتبات المركزية في الجامعات العراقية. وارتأت الباحثة اختيار عينة من تلك المكتبات المركزية في الجامعات العراقية وهي (الامانة العامة للمكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية). باعتبار ان كافة المكتبات المركزية العراقية تتشابه

من حيث المشكلات والمخاطر. لذا حددت الدراسة مكتبة واحدة، وتكون عينة للبحث. وتضمن عدد العاملون في المكتبة (٤٨). وتم توزيع الاستبانة عليهم كافة. وكان عدد الاستبانات المسترجعة (٣٥) اجابة.

الحدود الزمانية : وهي الوقت المستغرق لإنجاز الدراسة والتي تمت خلال الفترة من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣.

ادوات الدراسة:

تم الاعتماد على أدوات جمع البيانات وفقاً لطبيعة الموضوع وأهدافه والمنهج المستخدم. اعتمدت الدراسة اداة الاستبيان لتحديد اتجاه اراء العينة. وتم اعداد الاستبيان وفقاً لفرضيات البحث، وصممت الاستبانة وفقاً للمعايير والاسس المنهجية المتبعة في البحث العلمي مع مراعاة مدى ملائمتها وتوافقها للأساليب الاحصائية المستخدمة في التحليل. فضلاً عن تحكيم الاستبانة من الخبراء.

المكتبات الجامعية:

عرف المكتبات الجامعية الكثير من المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات بتعاريف مختلفة كل حسب الزاوية التي يرى منها، في مجملها تصب في مجرى واحد. فالمكتبة الجامعية بتعريف بسيط هي "عبارة عن المكتبة الملحقة بالجامعة او بمعهد عال، وظيفتها الاساسية تقديم المواد المكتبية من اجل البحث والدراسة وتقديم المعرفة في عدد كبير من الموضوعات المختلفة، وتستقبل روادها من مختلف التخصصات الاساسية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والتطبيقية والبحثية والتاريخية لأنه لا يمكن وضع حد نهائي مقرر لحجم موضوعاتها" (زريق و بهلول ، ٢٠١٨، صفحة ٦٤).

عرفها (الحداد، ٢٠٠٣، الصفحات ٧٩-٨٠) أنها "مؤسسة ثقافية علمية تعمل على خدمة مجتمع من الطلبة والأساتذة والباحثين، وذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراستهم وأعمالهم من مصادر المعلومات المتنوعة، إضافة إلى المواد السمعية والبصرية وتسهيل استخدامها"

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

كما عرفها (الصوفي ، ٢٠٠١ ، صفحة ١٠٢) بأنها "تلك المكتبات التي تقوم لخدمة البرامج الدراسية الجامعية بفروعها المتعددة، ورفع المستوى الثقافي لطلبة الجامعات والمعاهد العليا، كما تقوم بخدمة الأساتذة والباحثين، والإدارات المختلفة للجامعة ومعاهدها العلمية، وبذلك تعمل المكتبات على تحقيق هدفين: تهيئة الدراسة وتهيئة البحث العلمي".

عرفها (العسافين، ٢٠٢٠، صفحة ١١٠) فالمكتبات الجامعية تعد نوعاً مميزاً من المكتبات الأكاديمية، والتي تضم إضافة إلى المكتبات الجامعية مكتبات المعاهد المتوسطة، ومكتبات كليات المجتمع، ومكتبات الكليات الجامعية التطبيقية والمهنية، ومكتبات أخرى ملحقة بمؤسسات التعليم العالي.

وقد ظهرت المكتبة الجامعية في أشكال عديدة من بينها المكتبة الرئيسية او المكتبة المركزية التي تخدم الجامعة بكافة كلياتها وأقسامها وبرامجها، أو في شكل مجموعة من المكتبات التي تتبع الكليات والأقسام والبرامج الأكاديمية دون وجود للمكتبة المركزية، أو في شكل ثالث يجمع بين الشكلين السابقين، وهو مكتبة مركزية ومجموعة من المكتبات الفرعية في الكليات، والشكل الأخير هو الأكثر شيوعاً في المكتبات الجامعية.

تقدم المكتبة الجامعية دوراً أساسياً في حياة الجامعة إذ تعد من أهم الإدارات التي تعتمد عليها الجامعة في أداء رسالتها الأكاديمية التعليمية، وفي تحقيق أهدافها ووظائفها المختلفة التي تتمثل في:

١. دعم المناهج العلمية المقررة في الجامعة، ومساعدة الباحثين من الطلاب على تحضير أبحاثهم وكتابة رسائلهم التي يكلفون بها.
٢. تشجيع حركة البحث العلمي في الجامعة ودعمه بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس من خلال مساعدة الأساتذة في أعداد بحوثهم والمحاضرات التي يلقونها على الطلاب.
٣. المكتبة الجامعية مركز لتبادل المعلومات والخدمات المكتبية مع جميع مكتبات البحث في العالم، عن طريق الاشتراك مع المنظمات الدولية الثقافية كاليونسكو.
٤. تعزيز حركة النشر العلمي في الجامعة التي يقوم بها الطلاب والأساتذة والباحثون.

العوامل المؤثرة في أداء الموارد البشرية:

هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها بنظر الاعتبار عند التعامل مع السلوك الإنساني والأداء، ويعد الأداء دالة لمزيج من متغيرات المستفيدين من ناحية، وخصائصه المكتبة التي يعمل بها من ناحية أخرى فالأداء يتأثر بعوامل منها:

١. **غياب الأهداف المحددة:** لا تستطيع المكتبات ان تقيس مدى إنجازاتها أو ان تحاسب العاملين فيها على معدل إنتاجيتهم دون توافر خطط شمولية وتفصيلية للأعمال، وفي ظل غياب أو محدودية استخدام معايير للأداء أو خطط تفصيلية فأن المكتبة لا تستطيع ان يكون لديها معايير أو مؤشرات للإنتاج، ويتساوى في هذه الحالة الموظف الذي يؤدي مع الذي أدائه محدوداً أو معدوماً، على الرغم من وجود تقارير للأداء فأن عدم الموضوعية في تعبئتها يؤدي إلى تقليل الفائدة منها في كثير من الحالات (ميمي و سويطي، ٢٠١٩).

٢. **لا توجد مشاركة في الإدارة:** فضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات، من العوامل التي ساهمت في إيجاد الفجوة بين القيادات الإدارية العليا، والعاملين في المستويات الدنيا، وينتج ضعف المشاركة والاعمال الجماعية، وضعف الشعور بالمسؤوليات والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المكتبة، وهذا بدوره يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى العاملين يتبعه تدني عدم الشعور بالرضا والذي يترتب عليه انخفاض الحماس للعمل ومعدلات الإنتاج (فراس، ٢٠٠١٦، صفحة ٣١).

٣. **اختلاف مستويات الأداء:** العوامل المؤثرة في أداء الموارد البشرية عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المعنوي والمالي الذي يحصلون عليه، كلما كان هناك ارتباط واضح بين مستوى أداء المورد البشري بالترقيات والعلاوات والمكافآت والحوافز المالية الأخرى التي يحصل عليها، كلما كانت عوامل الحفز على الأداء مؤثر وهذا يتطلب نظاماً لتقييم أداء الموارد البشرية يتم من خلاله التمييز بين العامل المنتج والعامل متوسط الإنتاج والعامل غير المنتج.

٤. **التسيب الإداري:** فالتسيب الإداري في المكتبة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموارد البشرية الأخرى، قد ينشأ التسيب

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة (عفيفة، ٢٠١٩، صفحة ٢٤).

٥. **المناخ التنظيمي:** يعرف المناخ التنظيمي بأنه: تعبير يدل على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم. كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها والحوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل. ويعد المناخ التنظيمي مقياس لمدى ادراك وفهم العاملين لسمات بيئة عملهم التي تؤثر بشكل مباشر على كيفية أداء أعمالهم. تظهر أهمية المناخ في العديد من الجوانب، اذ يؤثر المناخ التنظيمي السليم على العديد من الجوانب بشكل إيجابي مثل: التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين وبالتالي يرفع من مستوى الأداء بشكل عام للمنظمة (الحراشة، ٢٠١٠، صفحة ٩٥).

العاملين في المكتبات الجامعية:

يمكن تقسيم العاملين في المكتبات إلى فئتين أساسيتين، هما فئة المؤهلين وغير المؤهلين. الفئة الأولى: وتضم الحاصلين على مؤهل علمي جامعي في تخصص المكتبات والمعلومات، وهم يقومون بالأعمال الفنية والخدمات الأساسية في المكتبة، وذلك تحت إشراف مدراء المكتبة، وضرورة ان تتوفر فيه صفات القيادة والإدارة فضلاً عن مؤهله العلمي الحاصل عليه. بينما الفئة الثانية: وهي الفئة غير المؤهلين أو الكتائبين، والحرفيين واغلبهم يحملون مؤهلات متوسطة، ويكلفون بأعمال المساعدة والسكرتارية. (عبد الهادي و جمعة، ٢٠٠١، صفحة ٧٤)

محددات الموارد البشرية:

يرافق كل عمل بشري محددات تختلف باختلاف فئات الموارد البشرية، وتختلف من مكتبة إلى أخرى، كما ان العوامل البيئية الداخلية والخارجية لها تأثير في تحديد الأداء الوظيفي. (مشعلي، ٢٠١٦، صفحة ٣١٣).

اولاً: المحددات الداخلية :

- **الجهد:** هو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز الذي يترجم إلى الطاقة الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته. حيث تتحد هذه

الطاقات مع بعضها البعض لإتمام العمل المطلوب. (المحاضرة، ٢٠١٣، صفحة ١١٣).

- **القدرات:** هي الخصائص الشخصية التي يمتلكها المورد البشري وتميزه عن غيره من الموارد الأخرى داخل المكتبة. وهذه الخصائص المتميزة تزداد قيمتها مع مرور الزمن، وتشكل استثماراً وأصلاً من أصول المنظمة غير قابلة للإحلال.
- **ادراك الادوار:** يشير ادراك الادوار الى الاتجاه الذي يوجه جهود الموارد البشرية أثناء العمل. خلال مجموعة الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها المورد البشري في أداء مهامه. ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء فلا بد من وجود حد أدنى من الاتفاق في كل مكون من مكونات الأداء. حيث ان الموارد البشرية عندما يبذلون جهوداً كبيرة ويكون لديهم قدرات متفوقة، لكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين. (نوال ، ٢٠١٢ ، صفحة ٣٠)

ثانياً: المحددات الخارجية:

تشير إلى ان هناك عناصر أو محدّدات تخرج عن سيطرة العامل وتؤثر في الأداء وتتمثل في الآتي:

- **متطلبات العمل:** تتعلق بكل الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المحتملة من العاملين، فضلاً عن الطرائق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارستهم لمهامهم وأعمالهم.
- **البيئة التنظيمية:** وتشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المكتبة وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفير المواد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الأجور، الثواب والعقاب. هذه العوامل هي في غاية الأهمية من حيث تحفيز أو تثبيط دافعية المورد البشري وبالتالي جودة أدائه.
- **البيئة الخارجية:** تؤثر البيئة الخارجية على أداء العاملين كمنافسة الخارجية. كما تقوم المخاطر الاقتصادية بالتأثير على الأداء، فانخفاض الرواتب وكذلك الحوافز والمكافآت واختلاف الرتب الوظيفية من مكتبة إلى أخرى تؤثر سلباً على العاملين

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

في حال تدنيها وإيجابيا في حال ارتفاعها. (المحاسبة، ٢٠١٣، الصفحات ١١٤-١١٥).

مراحل المخاطر المهنية:

تمر المخاطر المهنية بمراحل ثلاثة هي: (الطيب، ٢٠٢٠)

١. المرحلة الأولى "الإنذار أو تنبيه الخطر": في هذه المرحلة يكيف الجسم نفسه لمواجهة

التهديدات والمخاطر بإفراز هرمونات من الغدد الصماء التي من عوارضها سرعة نبضات القلب وزيادة نسبة السكر في الدم.

٢. المرحلة الثانية "المقاومة": يقوم في هذه المرحلة الجسم بإجراءات دفاعية لدفع

الضرر أو الأذى الناتج عن الصدمة الأولى، وهنا يشعر الفرد في حالة من التعب والقلق والتوتر ويعمل على مقاومة مسببات الخطر للتغلب على المشكلة، وتزول الأعراض تلقائيا.

٣. المرحلة الثالثة "الإنهاك": في هذه المرحلة اذا الجسم لم يستطع التغلب على مسببات

الخطر واستمرت المعاناة لفترة طويلة، فان طاقة الجسم على المقاومة تصبح مجهدة ومنهكة، ويتبعها ضعف وسائل المقاومة والدفاع، والتي يترتب عليها ارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية، وتعد هذه المرحلة جدا حرجة وخطيرة وتشكل تهديد للفرد وبالتالي المنظمة.

أنواع المخاطر المهنية:

تنقسم مخاطر المهنية إلى عدة تقسيمات منها:

أولاً: مخاطر وفق معيار الأثر: وتنقسم إلى نوعين هما: تحديات ذات اثر إيجابي، وتحديات ذات اثر سلبي (فلية و عبد المجيد، ٢٠٠٩، الصفحات ٣٠٨ - ٢٠٩):

١. مخاطر ذات الأثر الإيجابي: يكون هذا النوع مهم وضرورية للمكتبة والعاملين، فهذه

تعمل على خلق دوافع وتحدي تعمل على تحسين أداء العاملين، والخروج من دائرة

الملل والكسل الناتج عن الروتين، ويعمل على تقوية قدرات المورد، وبالتالي ينعكس

كعامل إيجابي للفرد والمؤسسة.

٢. **مخاطر ذات الأثر السلبية:** فهي تحديات تكون نتائجها سلبية على المورد البشري والمؤسسة على حد سواء. حيث تؤدي بالفرد إلى فقد الروح المعنوية وانخفاض الدافعية والشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل، بالنسبة للمؤسسة فإن هذه مخاطر تنقلب سلبيًا وتترتب عليها خسائر وتكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، ويمكن أن تكون نتائجها حوادث في العمل والتسيب الوظيفي.

ثانيًا: أنواع مخاطر وفق معيار الشدة: وفق هذا المعيار يمكن تحديد ثلاثة أنواع من مخاطر المهنية وهي (وهاج، ٢٠١٥، صفحة ٣٢):

- **المخاطر البسيطة:** وهي مخاطر التي تستمر لفترة قصيرة قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها العاملين في المكتبة أو خارجها.
 - **المخاطر المتوسطة:** هي مجموعة من مخاطر التي تستمر من ساعات إلى أيام، مثل فترات العمل الإضافية أو زيارة شخص غير مرغوب به.
 - **المخاطر الشديدة:** تلك مخاطر التي تستمر لفترة طويلة، قد تصل إلى أشهر أو سنوات، مثل الفصل عن العمل أو فقدان شخص عزيز.
- ثالثًا: أنواع مخاطر وفق معيار المصدر:** يمكن تصنيف مخاطر وفق معيار تعدد المصدر إلى (مكناسي، ٢٠٠٧، صفحة ٤٥):

- **المخاطر الناجمة عن البيئة المادية:** هي تلك المخاطر التي يتعرض لها العاملين نتيجة تراكم ظروف مادية غير ملائمة مثل ضعف الإضاءة، الضوضاء، عدم توافر سائل التهوية والتدفئة والتبريد والنظافة.
 - **المخاطر الناجمة عن البيئة الاجتماعية:** تحديات ناجمة عن التفاعلات الاجتماعية بين العاملين داخل المكتبة مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد والجماعات مع الرئيس المباشر.
 - **المخاطر الناجمة عن النظام الشخصي للمورد البشري:** هي تلك التحديات التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية، كاختلاف الجنس، واختلاف العرق والشرائع والمذاهب والقومية.
- مصادر المخاطر المهنية في المكتبات الجامعية:**

تسعى الموارد البشرية جاهدًا لغرض تحقيق أهدافها في الحياة اليومية خاصة من خلال الوظيفة التي يشغلها، حيث يخضع فيها إلى الإشراف والمراقبة من قبل المسؤولين عليه داخل المكتبة،

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

يتعرض الى تحديات وعوامل قد يكون هو نفسه مصدراً لها او قد تكون المكتبة التي يعمل بها او البيئة التي تحيط به. ويتوقف مدى تأثير هذه مخاطر ونتائجها علي، وعلى شخصيته ومدى استعداداته النفسي لها. ومن بين هذه المصادر ما يلي:

أولاً: المصادر التنظيمية للتحديات المهنية في المكتبات الجامعية:

تتنوع وتختلف العوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن ان تكون مصدراً تحدي للموارد البشرية، منها ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد في المكتبة، أو ناشئ عن جماعة العمل التي ينتمي اليها، أو المكتبة التي يعمل فيها، أو نتيجة لحياته الخاصة منها (عايض و الشمسي، ٢٠١٣، صفحة ٢٠٣):

١. **طبيعة عمل الموارد البشرية في المكتبة:** طبيعة العمل التي يقوم بها الموارد البشرية

من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة المتبعة، ومدى أهمية العمل وكميته ونوعيته الراجعة من تقييم الأداء، جميع هذه العوامل من الممكن ان تكون سبب أو مصدر رئيسي للتحديات والمخاطر التي يتعرض لها المورد البشري (العميان، ٢٠١٠، صفحة ١٤٢).

٢. **الاختلاف المهني:** عملية اكتساب الخبرة والمهارة تعمل على رفع أداء المورد البشري، وهذا هو الهدف الرئيسي للتأهيل الدراسي والاكاديمي باختلاف أنواعه. لذا ينخفض عادة مستوى أداء العاملين في تخصصات مغايرة لتخصصاتهم، يولد هذا الوضع تحدي بعدم الرضا عن انفسهم يتبعه فقدان للرغبة في العمل مما يدفعه إلى تغيير عملهم بوظيفة أخرى (عيسى ، ٢٠٢٠، صفحة ١١٠).

٣. **عبئ الدور:** المقصود به ان الموارد البشرية يقع عليها عبئ عمل اكثر من قدراتها وإمكاناتها أو محدودية الوقت المخصص له، مما يفرض عليه تحديات. أو بالعكس ان يكون عبئ العمل اقل من قدرته وإمكاناته، مما يؤدي ذلك إلى الشعور بالملل وعدم الارتياح (طاهري، ٢٠٠٧، صفحة ٢٣).

٤. **صراع الدور:** يعرف بأنه شعور الفرد أو الموارد البشرية بتعارض العمل مع رغبتها أو مهارتها، وقدرتها مع الدور أو الوظيفية التي تقوم بها، ويعود ذلك لعدم فهمها لدورها الوظيفي أو لعدم وجود توصيف سليم لوظيفتها (خليفات و المطارنة، ٢٠١٠، صفحة ٦٠٥).

٥. **غموض الدور:** ويقصد به النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور والاعمال المتوقع من المورد البشري اثناء العمل، لذلك يحدث الغموض في الدور عندما تكون المهام والاختصاصات والأهداف ومتطلبات العمل غير واضحة وغامضة مما يؤدي إلى شعور المورد البشري بعدم توافقه مع عمله (ماهر، ٢٠٠٣، صفحة ٣٨٥).

ويقصد به أيضا جهل الموارد البشرية لعملها في المكتبة أو عدم فهمها لمستوى الأداء والنتائج المترتبة عن سلوكها مما يؤدي إلى حالة من التوتر والإجهاد، ويتحدد غموض الدور بالمظاهر التالية:

٦. **طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئة العمل:** يتطلب أداء العمل تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض وتلعب العلاقات الشخصية دور مهم بين العاملين في المكتبة وفي إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، ويترتب عليها نشؤ تحديات ومشكلات اذا كانت العلاقات غير جيدة بين العاملين داخل المكتبة، ينتج عنها العزلة والشعور بالاغتراب الوظيفي بينهم (ماهر، ٢٠٠٣، صفحة ٣٨٦).

٧. **الهيكل التنظيمي:** يعد الهيكل التنظيمي من احد مصادر تحديات العمل الرئيسية عندما يتصف في درجة عالية من المركزية في اتخاذ القرارات وضعف المشاركة للعاملين في خطط عمل المكتبة وصنع القرارات، وهذا يؤدي إلى الضغط النفسي داخله (اللوزي، ٢٠٠٣، صفحة ١١٣).

٨. **التغيرات التكنولوجية:** أصبحت جزء أساسي من حياتنا المهنية، بل تداخلت جزء مهم في حياة الأفراد اليومية. فنظام الاتصالات في المكتبات والمعلومات، اصبح يعتمد أساسا على التغيرات السريعة في التكنولوجيا، مما خلق تحديات ومخاطر كثيرة رغم الفوائد التي أحدثتها هذه التغيرات. فتطوير العمل بالأساليب والتقنيات الحديثة يزيد من المخاطر ومخاطر على المورد البشري (مرودة و حليلة ، ٢٠١٨ ، صفحة ٦٠).

ثانيا: مصادر المخاطر البيئية في المكتبات الجامعية:

الموارد البشرية في المكتبات تقضي ساعات طويلة في العمل خلال الأسبوع الواحد، لذا اصبح الزام على المكتبات خلق ظروف تتلاءم وطبيعية عملها، فالظروف البيئية تؤثر على العاملين في

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

أي مؤسسة كانت فالمتغيرات كدرجة الحرارة والرطوبة والتهوية وغيرها من الظروف تؤثر على العاملين وبالتالي ينعكس هذا التغير على مستوى أدائهم في المكتبة، لأنها تخلق مخاطر وتحديات عدم التكيف التي من نتائجها ضعف الأداء (قيراط، ٢٠١٦، صفحة ١٤٥).

١. **الضوضاء:** تلعب الضوضاء دوراً مؤثراً كبيراً على المورد البشري وعلى سلوكه، فهي تعد مصدراً للتحديات في المكتبة لما لها من تأثير سلبي على الوظائف العصبية وما يخلفه من اضطرابات، يؤدي إلى استياء المورد البشري وضعف أداء مهامه في بيئة العمل مثل هذه. لذا يتطلب من المكتبة توفير المناخ المناسب السليم والملائم (خضر، ٢٠١٢، صفحة ٤١).

٢. **الحرارة:** تعد درجة الحرارة الغير المناسبة ان كان بالارتفاع أو الانخفاض من العوامل ومخاطر التي تعيق عمل المورد البشري في أداء المهام المكلف بها في المنظمات والمؤسسات وبالخصوص المكتبة لما تتطلبه من أجواء مناسب لخصوصيتها، فاختلاف الحرارة يسبب ضيقاً، وتؤثر تأثيراً سيئاً على النواحي الفسيولوجية للمورد البشرية مما يزيد من الحساسية بالضيق ويسرع اليه التعب والملل والتقليل من الأداء (خضر، ٢٠١٢، صفحة ٣٥).

٣. **الإضاءة:** يلعب التذبذب في الإضاءة من حيث الشدة أو الانخفاض على إنتاجية ومجهود المورد البشري، فالإضاءة الخافتة تسبب الشعور بالاكنتاب، ومن المعروف ان هناك بعض الأعمال إلى تحتاج إضاءة اشد من بعض الأعمال الأخرى، وزيادة الإضاءة على الحد المطلوب تسبب ضرر على العين (سليم، ٢٠٠٨، الصفحات ١٢-١٣). فالإضاءة الغير المناسبة لنوع العمل والمتغيرة في شدته والغير موزع توزيعاً متساوياً والمركزة على حاسة البصر للموارد البشرية يؤدي إلى مشكلات الأبصار وإجهاد العين يسبب متاعب نفسية وعضوية وبالتالي يؤثر على الإنتاج والروح المعنوية (حوراني وحماد، ٢٠١١، صفحة ٥٣).

٤. **التهوية:** يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي وإخراج الهواء الفاسد، والتهوية من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء العاملين وارتياحهم في عملهم، وان معدل الزيادة والنقصان عن المعدل الطبيعي لها يسبب إزعاج للعاملين. للتهوية تأثير كبير على أداء المورد

البشري ونشاطه وسلوكه داخل المكتبة، فتحسين شروط التهوية تعمل على زيادة الإنتاج، فحرارة الجو ورطوبته تزيد من تعب المورد البشري، كما ان سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والتفكير في ترك العمل (ابن اوزينة ، ٢٠١٤ ، صفحة ٢٩).

٥. ساعات العمل: تعد ساعات العمل الطويلة مصدراً للمشكلات والمخاطر ويرجع إلى عدم تنظيم ساعات العمل التي تؤدي إلى الإصابة بالإجهاد والتوتر، فضلاً عن زيادة عدد ساعات العمل اليومي الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى الإرهاق والملل والضجر للمورد البشري يتبعه مشكلات صحية مما ينعكس بالسلب في الأداء الوظيفي للمكتبة الزملاء (ظاهري ، ٢٠٠٧ ، صفحة ٣٢).

ثالثاً: مصادر المخاطر الشخصية في المكتبات الجامعية:

يقصد بالمصادر الشخصية لمخاطر العمل تلك العوامل أو المتغيرات المرتبطة بالفرد والتي أدت الي تكوين شخصيته كالوراثة، البيئة التي عاش فيها أو تربي، التركيبية الذاتية الخاصة بالفرد والتي تتكون من طبيعة الأحداث التي يتعرض لها وأثرت في بناء شخصيته. هذا الي جانب الوعي للفرد بذاته وفهمه لها، واستيعابه للأفعال تجاه المؤثرات التي يتعرض لها في حياته، سواء كان في مجال العمل أو خارجه، كل تلك العوامل تعد مصدر قوي من مصادر المخاطر الخاصة بالعمل، ومن البديهي ان الآثار التي تتركها العوامل الوراثية والبيئية على سلوك الأفراد التي دائماً ما تنقلها معها الي بيئة العمل، وتسهم في حدوث مخاطر العمل لديه، وبالتالي تؤثر على أدائه في العمل. ومن ابرز العوامل التي تتعلق بالمصادر الشخصية العناصر الآتية:

١. نمط الشخصية: يصنف علماء النفس الشخصية الي فصائل كما هو الحال في فصائل الدم، وتسمى أنماط سلوك الشخصية، وتصنف الي نوعين (نمط أ، ونمط ب) ولهذه الأنماط علاقة مباشرة ولها تأثير على صحة الأفراد بكافة أنواعها.

يتميز صاحب الشخصية (أ) بخاصية التنافس، والمثابرة، والنشاط الزائد وكثرة الحركة والأقبال على العمل، لكن يأخذ عليه كثير الانفعالات ويستعجل الآخرين لتنفيذ ما يريده، وهو ليتمتع بالصبر ويكره الانتظار، وفي صراع دائم مع الأفراد والأحداث، ويكره ان يكون لديه وقت فراغ،

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

مما ينعكس سلباً على صحته وهو معرض لخطر الإصابة بالأمراض وضعيف البنية، نتيجة مخاطر العمل التي تحيط به.

أما صاحب نمط الشخصية (ب) فهو شخص هادئ الطباع، ومسترخي الأعصاب، ويتميز بحساسية الطباع، والتفوق العلمي، لذلك يكون أقل عرضة للإصابة بالأمراض وبالتالي أقل تعرض لمخاطر العمل وتلك العوامل تنعكس على إنتاجية العاملين في المكتبات الجامعية. (القبلا، ٢٠٠٤، صفحة ١١٢).

٢. العلاقات الشخصية: العلاقات الشخصية الجيدة والعديدة هي من متطلبات أداء العمل في المكتبات الجامعية، لكن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يكتسي هذه العلاقات نوع من العدوانية أو الصراعات أو وجود مشكلات سياسية ترهق أحد أطراف هذه العلاقة، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو الحفاظ على سرية المعلومات، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية إلى درجة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات إلى درجة القطيعة والاعتزال من قبل الأفراد فيما بينهم (ماهر، ٢٠٠٣، صفحة ٤٠٦).

٣. الحالة النفسية والبدنية: تنعكس التوترات النفسية إلى نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية، بمعنى الأفراد الذين يمرون بحالة من المشكلات والمخاطر من الممكن أن تظهر أثارها على الحالة البدنية من زيادة ضربات القلب، وزيادة ارتفاع ضغط الدم، سرعة معدل التنفس، وتصبب العرق، وجفاف الحلق، وغيرها من الانعكاسات البدنية والسلوكية (هيجان، ٢٠٠٤، صفحة ٢٥٧).

٤. الجنس: يعد عامل الجنس (ذكور أو إناث) من الخصائص الشخصية المؤثرة في دراسة مخاطر العمل. فدخل الإناث إلى سوق العمل واختلاف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل والعزلة الاجتماعية التي يفرضها المجتمع عليها، ومحدودية الدور الوظيفي الذي يسمح لها به، ناهيك عن التفرقة في التعامل كونها امرأة عند التقييم أو اختيار المناصب في العمل (هيجان، ٢٠٠٤، صفحة ١١٢).

٥. التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل: تتحدد مواقف الأفراد وسلوكياتهم بناءً على ما يتمتعون به من قدرات ومهارات شخصية واحتياجات وظيفية، لذا يعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل التي تؤدي إلى مخاطر العمل والمشكلات المترتبة عليه. ويمكن أن يكون عامل الخبرة والتعليم من الخصائص الشخصية التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتذبذب مستوى العمل لدى العاملين، لكون المعرفة والخبرات السابقة من الوسائل والأدوات التي تمكن الأفراد من التعامل مع المشكلات والمخاطر وكيفية معالجته (القبلان، ٢٠٠٤، صفحة ١١٢).

أثار ونتائج المشكلات والمخاطر المهنية في المكتبات الجامعية:

أولاً: على المستوى المكتبي:

١. الآثار النفسية: من العوامل المترتبة على العاملين في المكتبات إحساسهم بتزايد المخاطر التي يمكن أن تحدث في العمل والتي تظهر على شكل استجابات وحالات نفسية تؤثر على العاملين كالشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة التعبير، اللامبالاة وهذه النتائج تكون معوقات العمل، وتشير الدراسات النفسية إلى أن هناك علاقة بين حالة المزاج ووقوع المخاطر والمشكلات، فالحوادث السارة تستدعي المزاج الإيجابي والذي يتبعه الشعور بالمتعة والحيوية والنشاط، أما الحوادث المؤلمة فهي انعكاس للمزاج السلبي ونتائج الشعور بالتعب والضييق الدائمين.

٢. الآثار الفيزيولوجية: يتعرض المكتبين بسبب المشكلات ومخاطر العمل إلى مختلف الأمراض الجسمية والنفسية، كون العامل النفسي المسبب، ويرجع ذلك إلى التغييرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المخاطر المصاحبة للعمل من أمثلتها:

- أمراض الجهاز الهضمي: القولون، الإسهال، والسكري.
- أمراض الرئتين والجهاز التنفسي: الربو، وصعوبات في التنفس.
- أمراض الجهاز العضلي والعظام: الأم الظهر وتوتر العضلات.
- وسائل مدمر للجسم والمشاكل الصحية العقلية: السمنة، الصرع، الاكتئاب (باهي ،

٢٠١٦، صفحة ٣٥).

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

٣. الآثار السلوكية: وتعد هذه الآثار الأكثر وضوحاً من الآثار النفسية والفسيولوجية، وتساعد هذه على تحليل آثار مخاطر العمل على أداء العاملين في المكتبات ومن بين هذه النتائج: الغياب عن العمل، والتأخير عنه، والإسراف في التدخين، تناول العقاقير والمخدرات، الأرق والإفراط في النوم، وفقدان الشهية أو الإفراط في الطعام، ترك العمل، الشرود الذهني، والاعتداء على الأفراد، الاستياء العام، والانتحار في أقصى حالات النتائج (النوشان ، ٢٠٠٣، الصفحات ٢٥-٢٦).

٤. الآثار الانفعالية: تظهر هذه الأعراض على شكل:

- سرعة استثارة الخوف والقلق والهلع والإحباط.
- ازدياد التوتر النفسي والفسيولوجي.
- سيطرة الأفكار والوسوس القهرية.
- زيادة الصراعات بين الشخصية.
- عدم السيطرة والتحكم والانفعالات والسلوك.
- انخفاض تقديرات الذات وفقدان الثقة بالنفس.
- زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة (Vijayan, 2017, p. 22).

ثانياً: على مستوى المكتبة: تتمثل في زيادة التكاليف المالية والنتيجة عن تكلفة التأخير عن العمل والغياب وتشغيل عاملين إضافيين وغيرها من تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته، وانخفاض الروح المعنوية وعدم الرضا الوظيفي والشعور بالفشل. وتترك مخاطر العمل آثاراً على المكتبة في شكلين:

- **الشكل الأول:** الثمن المباشر لسوء إدارة المخاطر ويتضح في غياب العاملين، والتأخر والتوقف عن العمل ودوران العمل المستمر، وتتنخفض كمية ونوعية الإنتاج وتزداد الشكوى من قبل العاملين بالمكتبة وترتفع حوادث العمل.
- **الشكل الثاني:** الثمن الغير المباشر لسوء إدارة المخاطر ويتمثل في انخفاض الروح المعنوية وانخفاض الدافعية وعدم الرضا، ومشكلات الاتصال والعلاقات الإنسانية والخطأ في اتخاذ القرارات قلة الثقة والاحترام. وجميعها تنعكس على الأداء والإنتاجية وفعالية المكتبة (العميان م.، ٢٠٠٤، صفحة ١٦٧).

م. م. حياة ياسين عبد القادر - م. م. سالم ياسين حسيب

إجراءات الدراسة الميدانية: (تحليل البيانات والمعلومات)

١. المجتمع الأصلي للبحث: يشمل جميع الموظفين والعاملين في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية. ويبلغ مجموع المجتمع الذي إجابة الاستبانة (٣٥) ويمثل المجتمع الحقيقية لتحقيق أهداف البحث.

٢. أداة البحث: من خلال دراسة الأطر النظرية والدراسات السابقة تم إعداد الاستبانة للتعرف على "المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية" وقد اشتملت الاستبانة على المحاور والفقرات وهي كالآتي:

جدول رقم (١) يوضح محاور البحث الخمس مع عدد فقراتها.

ت	محاور الاستبيان	عدد الفقرات
١	المحور الأول: مخاطر العمل الناشئة من العبء الوظيفي	٧ فقرات
٢	المحور الثاني: المخاطر المترتبة من ضعف الدعم والتشجيع والدافعية في اداء الواجب الوظيفي	٥ فقرات
٣	المحور الثالث: مخاطر العمل المترتبة من عدم وضوح الادوار وتعددتها	٨ فقرات
٤	المحور الرابع: مخاطر العمل الناتجة عن الاتصال والعلاقات الانسانية	٦ فقرات
	المحور الخامس: مخاطر العمل الناجمة من بيئة العمل	٩ فقرات
	المجموع	٣٥ فقرة

استخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المرجحة للوصول الى افضل النتائج. اعتمدت الدراسة في تحليل الاستبانة على مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي بالأوزان (أويد ذلك - محايد - لا اويد ذلك).

جدول رقم (٢) يمثل المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في المكتبات الفرعية الجامعية على أسئلة المحور الأول فما يخص توزيع مجتمع البحث وفقا لمخاطر العمل الناشئة من العبء الوظيفي:

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

من خلال استقراء الجدول رقم (٢) حول مخاطر العمل الناشئة من العبء الوظيفي يتضح ما يلي:

إن الإجابة للفقرة (١) فيما يخص "العمل الذي أقوم به غير واضح المعالم والهدف" كانت

ت	المحور الاول: مخاطر العمل الناشئة من العبء الوظيفي:	المقياس				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
		التقاربات	الوقت	المال	لا يوجد				
١	العمل الذي أقوم به غير واضح المعالم والهدف	ت	٦	٨	٢١	٢,٤٢	٠,٧٧	مرتفع	٣
		%	١٧,١	٢٢,٩	٦٠				
٢	أشعر بالملل والروتين من رتابة العمل في المكتبة	ت	٨	٧	٢٠	٢,٣٤	٠,٨٣	مرتفع	٥
		%	٢٢,٩	٢٠	٥٧,١				
٣	الأعمال التي أقوم بها لا تتناسب ومؤهلاتي العلمية	ت	٦	١٠	١٩	٢,٣٧	٠,٧٧	مرتفع	٤
		%	١٧,١	٢٨,٦	٥٤,٣				
٤	العمل الذي أقوم به أعلى من إمكانياتي العلمية والمهنية	ت	٣	٥	٢٧	٢,٦٨	٠,٦٣	مرتفع	١
		%	٨,٦	١٤,٣	٧٧,١				
٥	وجود فراغ بسبب قلة العمل أو العمل المكلف به بسيط او قليل	ت	٢	١٠	٢٣	٢,٦٠	٠,٦٠	مرتفع	٢
		%	٥,٧	٢٨,٦	٦٥,٧				
٦	محدودية الصلاحيات تعرقل العمل المكتبي المكلف به وتقلل من الاداء الوظيفي	ت	١٠	١٤	١١	٢,٠٢	٠,٧٨	متوسط	٦
		%	٢٨,٦	٤٠	٣١,٤				
٧	عندما انجز عملي بدقة وسرعة أتعرض للاستغلال بتكثيفي أعمال اخرى اكثر من زملائي	ت	١٣	١١	١١	١,٩٤	٠,٨٣	متوسط	٧
		%	٣٧,١	٣١,٤	٣١,٤				
المستوى الكلي للبعد في المحور الاول									
						٢,٣٤	٠,٤٦	مرتفع	

النتائج كالتالي: (٦) إجابات حصلت على "أويد" ويمثل ما نسبته (١٧,١%) من إجمالي مجتمع الدراسة. وجاءت الإجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية مقدارها (٢٢,٩%) بعينة بلغت (٨).

وحصلت الإجابة "لا أؤيد" على نسبة مئوية بلغت (٦٠%) بعينة مقدارها (٢٠) من الإجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٢) وانحراف معياري (٠,٧٧) .

وكانت نتائج الفقرة (٢) انه "أشعر بالملل والروتين من رتابة العمل في المكتبة" كانت التكرارات (٨) حصلت على إجابة "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٢,٩%) من إجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الإجابة بوزن "محايد" على نسبة مئوية (٢٠%) بعينة بلغت (٧). إما الإجابة على وزن "لا أؤيد" حصلت على ما نسبته (٥٧,١%) بعينة مقدارها (٢٠) من الإجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٤) وانحراف معياري (٠,٨٣) .

كما كانت نتائج الفقرة (٣) "الأعمال التي أقوم بها لا تتناسب ومؤهلاتي العلمية" كالتالي: (٦) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (١٧,١%) من إجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الإجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (٢٨,٦%) بعينة مقدارها (١٠). أما الإجابة بـ "لا أؤيد" جاءت بنسبة مئوية بلغت (٥٤,٣) بعينة مقدارها (١٩) من الإجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٧) وانحراف معياري (٠,٧٧) .

وحصلت الفقرة (٤) عن نص العبارة إن "العمل الذي أقوم به أعلى من إمكانياتي العلمية والمهنية" على النتائج التالية: (٣) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٨,٦%) من إجمالي مجتمع الدراسة. كذلك كانت الإجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (١٤,٣%) بعينة مقدارها (٥). وبلغت الإجابات التي على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٧٧,١%) بعينة مقدارها (٢٧) من الإجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٨) وانحراف معياري (٠,٦٣) .

في حين جاءت نتائج الفقرة (٥) "وجود فراغ بسبب قلة العمل أو العمل المكلف به بسيط أو قليل" كانت التكرارات (٢) حصل عليه الوزن "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٥,٧%) من إجمالي مجتمع الدراسة. إما بوزن "محايد" حصلت على نسبة بلغت (٢٨,٦%) بعينة بلغت (١٠). وبلغت الإجابات التي على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٦٥,٧%) بعينة مقدارها (٢٣) من الإجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٠) .

في حين حلت الفقرة (٦) في أسئلة المحور الثاني فيما يتعلق بـ "محدودية الصلاحيات تعرقل العمل المكتبي المكلف به وتقلل من الأداء الوظيفي" بنتيجة بلغت (١٠) عينة حصلت على

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٨,٦%) من إجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الإجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (٤٠%) بعينة بلغت (١٤). وكانت النتيجة على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٣١,٤%) بعينة مقدارها (١١) من إجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٢) وانحراف معياري (٠,٧٨).

فيما يتعلق بالفقرة (٧) عن "عندما أنجز عملي بدقة وسرعة أؤعرض للاستغلال بتكليف في أعمال أخرى أكثر من زملائي" كانت النتائج كالتالي: (١٣) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٣٧,١%) من إجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت النتيجة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (٣١,٤%) بعينة بلغت (١١). وحصلت الإجابات التي على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٣١,٤%) بعينة مقدارها (١١) من إجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٨٣).

المحور الثاني: المخاطر المترتبة من ضعف الدعم	المقياس	الحساب	المعيار	و	المستوى	الترتبة
--	---------	--------	---------	---	---------	---------

جدول رقم (٣) يمثل المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في المكاتب الفرعية الجامعية على أسئلة المحور الأول: فما يخص توزيع مجتمع البحث وفقا لمخاطر العمل المترتبة من ضعف الدعم والتشجيع والدافعية في أداء الواجب الوظيفي:

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

ت	والتشجيع والدافعية في اداء الواجب الوظيفي:	ت	ث	ج	د	هـ
١	يكلفني المسؤول المباشر بجهد اكبر من إمكانياتي المهنية في المكتبة	ت	٦	٧	٢٢	٢,٤٥
		%	١٧,١	٢٠	٦٢,٩	٠,٧٨
٢	لا توجد عدالة في توزيع الأعمال والمسؤوليات	ت	٩	٩	١٧	٢,٢٢
		%	٢٥,٧	٢٥,٧	٤٨,٦	٠,٨٤
٣	أحاول القيام بالأعمال بأي طريقة حتى وان كانت خاطئة لإرضاء المسؤول الأعلى	ت	٤	٥	٢٦	٢,٦٢
		%	١١,٤	١٤,٣	٧٤,٣	٠,٦٨
٤	لا يوجد توافق احياناً مع المسؤول الأعلى في وجهات النظر فيما يخص الأعمال في المكتبة	ت	١٠	١١	١٤	٢,١١
		%	٢٨,٦	٣١,٤	٤٠	٠,٨٣
٥	لم يتم إعطائي الفرصة المناسبة للمشاركة في صنع القرارات أو طرح الاقتراحات	ت	٧	١٥	١٣	٢,١٧
		%	٢٠	٤٢,٩	٣٧,١	٠,٧٤
المستوى الكلي للبعد في المحور الثاني		متوسط	٢,٣٢	٠,٤٩	متوسط	٠,٤٩

من خلال الاحصائيات المدونة في الجدول رقم (٣) يتضح ما يلي:

ان الإجابة للفقرة (١) " يكلفني المسؤول المباشر بجهد اكبر من إمكانياتي المهنية في المكتبة " كانت كالتالي: (٦) اجابات حصلت على "أؤيد " ويمثل ما نسبته (١٧,١%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاءت الاجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية مقدارها (٢٠%) بعينة بلغت (٧). وحققت الاجابة "لاؤيد" على نسبة مئوية بلغت (٦٢,٩%) بعينة مقدارها (٢٢) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٥) وانحراف معياري (٠,٧٨) .

فيما يخص الفقرة (٢) انه "لا توجد عدالة في توزيع الأعمال والمسؤوليات" حصلت الاجابة "أؤيد" على ما نسبته (٢٥,٧%) بعينة مقدارها (٩) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بوزن "محايد" على نسبة مئوية (٢٥,٧%) بعينة بلغت (٩). اما الاجابة على وزن "لا

أؤيد" حصلت على ما نسبته (٤٨,٦%) بعينة مقدارها (١٧) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٤).

كما كانت نتائج الفقرة (٣) "أحاول القيام بالأعمال بأي طريقة حتى وان كانت خاطئة لإرضاء المسؤول الأعلى" كالتالي: (٤) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (١١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (١٤,٣%) بعينة مقدارها (٥). من الاجمالي الكلي للعينة. وحققت وزن "لا أؤيد" على عينة مقدارها (٢٦) بنسبة مئوية بلغت (٧٤,٣%) وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٨).

وحصلت الفقرة (٤) بعبارة "لا يوجد توافق احياناً مع المسؤول الأعلى في وجهات النظر فيما يخص الأعمال في المكتبة" على النتائج التالية: (١٠) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٨,٦%) من اجمالي مجتمع الدراسة. كذلك كانت الاجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (٣١,٤%) بعينة مقدارها (١١). وبلغت الاجابات التي على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٤٠%) بعينة مقدارها (١٤) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١١) وانحراف معياري (٠,٨٣).

في حين جاءت نتائج الفقرة (٥) "لم يتم إعطائي الفرصة المناسبة للمشاركة في صنع القرارات أو طرح الاقتراحات" كانت التكرارات (٧) حصل عليه الوزن "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٠%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بوزن "محايد" بنسبة مئوية (٤٢,٩%) بعينة بلغت (١٥). وبلغت الاجابات التي على وزن "لا أؤيد" ما نسبته (٣٧,١%) بعينة مقدارها (١٣) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٧) وانحراف معياري (٠,٧٤).

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس				المحور الثالث: مخاطر العمل المترتبة من عدم وضوح الأدوار وتعددتها:	ت
				اللائق	غير لائق	غير لائق	اللائق		
١	مرتفع	٠,٦٩	٢,٦٠	٢٥	٦	٤	ت	مهام عملي تفتقر الي الوضوح وبيان الأهداف المحددة	١
				٧١,٤	١٧,١	١١,٤	%		
٨	متوسط	٠,٨٢	١,٨٢	٩	١١	١٥	ت	تعدد المسؤولين في الأعمال يؤدي قلة وضوح الأدوار وعرقلة الأداء الوظيفي	٢
				٢٥,٧	٣١,٤	٤٢,٩	%		
٣	مرتفع	٠,٧٠	٢,٥١	٢٢	٩	٤	ت	يطلب مني أداء أعمال متناقضة مع السياسة العامة للمكتبة او المعايير المتبعة في المكتبة	٣
				٦٢,٩	٢٥,٧	١١,٤	%		
٢	مرتفع	٠,٦٩	٢,٦٠	٢٥	٦	٤	ت	قلة الالتزام بالتوجيهات الصادرة من السلطة العليا في المكتبة	٤
				٧١,٤	١٧,١	١١,٤	%		
٧	متوسط	٠,٨٧	٢,١٤	١٦	٨	١١	ت	ينزعج مسؤولي مني اذا لم يتفق عملي مع ميولهم ورغباتهم	٥
				٤٥,٧	٢٢,٩	٣١,٤	%		
٦	متوسط	٠,٨٠	٢,٢٢	١٦	١١	٨	ت	تقييم الجهود والحوافز مبني على العلاقات والمجاملة والعشوائية ويحمل كثير من وعدم الأنصاف التي تنعكس على الدافعية والتشجيع في العمل	٦
				٤٥,٧	٣١,٤	٢٢,٩	%		
٤	متوسط	٠,٨٢	٢,٢٨	١٨	٩	٨	ت	لا يوجد معايير لتقييم العمل في المكتبة	٧
				٥١,٤	٢٥,٧	٢٢,٩	%		
٥	متوسط	٠,٨٥	٢,٢٥	١٨	٨	٩	ت	قلة الخبرات والمهارات اللازمة في العمل يسبب لي مشكلات وصعوبات إنجاز الاعمال	٨
				٥١,٤	٢٢,٩	٢٥,٧	%		

[illegible]

جدول رقم (٤) يمثل المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في المكتبات الفرعية الجامعية على أسئلة المحور الثالث: فيما يخص مخاطر العمل المترتبة من عدم وضوح الأدوار وتعددتها:

بالنظر الى الجدول رقم (٤) يتبين ما يلي:

ان الإجابة للفقرة (١) بالنص "مهام عملي تفتقر الي الوضوح وبيان الأهداف المحددة" كانت كالتالي: (٤) اجابة حصلت على "أوید" ويمثل ما نسبته (١١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. و جاءت الاجابة بالمقياس "محايد" بنسبة مئوية مقدارها (١٧,١%) بعينة بلغت (٦). وبلغت الاجابات التي على مقياس "لا اوید" ما نسبته (٧١,٤%) بعينة مقدارها (٢٥) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٩).

كذلك حصلت الفقرة (٢) المتمثلة بـ "تعدد المسؤولين في الأعمال يؤدي قلة وضوح الأدوار وعرقلة الأداء الوظيفي" على النتائج التالية: (١٥) اجابة حصلت على "أويد" ويمثل ما نسبته (٤٢,٩%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٣١,٤%) بعينة بلغت (١١). حققت الاجابة "لا أويد" ما نسبته (٢٥,٧%) بعينة مقدارها (٩) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (١,٨٢) وانحراف معياري (٠,٨٢).

جاءت نتائج الفقرة (٣) من المحور الثالث بعبارة "يطلب مني أداء أعمال متناقضة مع السياسة العامة للمكتبة او المعايير المتبعة في المكتبة" بما يلي: كانت الاجابة على مقياس "أؤيد" ما نسبته (١١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين حصلت الاجابة بمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٢٥,٧%) بعينة بلغت (٩). وحقت الاجابات ب "لا أؤيد" ما نسبته المئوية (٦٢,٩%) بعينة مقدارها (٢٢) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥١) وانحراف معياري (٠,٧٠).

كما حققت الفقرة (٤) في اسئلة المحور الثالث فيما يتعلق بـ" قلة الالتزام بالتوجيهات الصادرة من السلطة العليا في المكتبة" بنتيجة (٤) عينة حصلت على " اؤيد" ويمثل ما نسبته (١١,٤%)

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

من اجمالي مجتمع الدراسة. اما المقياس "محايد" جاء بنسبة مئوية بلغت (١٧,١%) بعينة مقدارها (٦). وحصلت الاجابة على مقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٧١,٤%) بعينة حجمها (٢٥) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٩).

حصلت الفقرة (٥) فيما يتعلق بـ "ينزعج مسؤولي مني اذا لم يتفق عملي مع ميولهم ورغباتهم" على نتيجة (١١) اجابة حصلت على "اؤيد" ويمثل ما نسبته (٣١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاءت الاجابة على المقياس "محايد" بنسبة مئوية (٢٢,٩%) بعينة مقدارها (٨). وبلغت الاجابات التي على مقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٤٥,٧%) بعينة مقدارها (١٦) من الاجمالي الكلي . وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤) وانحراف معياري (٠,٨٧).

اما فيما يخص الفقرة (٦) عن "تقييم الجهود والحوافز مبني على العلاقات والمجاملة والعشوائية ويحمل كثير من وعدم الأنصاف التي تنعكس على الدافعية والتشجيع في العمل" كانت النتائج على التالي: (٨) عينة حصلت على "اؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٢,٩%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٣١,٤%) بعينة بلغت (١١). وحلت الاجابات التي على مقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٤٥,٧%) بعينة مقدارها (١٦) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٠).

حصلت الفقرة (٧) عن العبارة "لا يوجد معايير لتقييم العمل في المكتبة" على النتائج التالية: (٨) عينة حصلت على "اؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٢,٩%) من اجمالي مجتمع الدراسة. كذلك جاء المجتمع بمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٢٥,٧%) بعينة بلغت (٩). وبلغت الاجابات التي على مقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٥١,٤%) بعينة مقدارها (١٨) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٨) وانحراف معياري (٠,٨٢).

كذلك حصلت الفقرة (٨) المتمثلة بـ "قلة الخبرات والمهارات اللازمة في العمل يسبب لي مشكلات وصعوبات إنجاز الاعمال" على النتائج التالية: (٩) اجابة حصلت على "اؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٥,٧%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت الاجابة بمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٢٢,٩%) بعينة بلغت (٨). مقياس "لا اؤيد" حقق اجابة ما نسبته (٥١,٤%) بعينة حجمها (١٨) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٥) وانحراف معياري (٠,٨٥).

المحور الرابع: مخاطر العمل الناتجة عن الاتصال	المقياس	الحساب	المعيار	و	المستوى	الرتبة
---	---------	--------	---------	---	---------	--------

جدول رقم (٥) يمثل المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في المكتبات الفرعية الجامعية على أسئلة المحور الرابع: المتعلقة بمخاطر العمل الناتجة عن الاتصال والعلاقات الانسانية:

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

ت	والعلاقات الانسانية:						
	ت	٧	٥	٢٣			
١	وجود صعوبة ومحددات في التعامل مع مسؤولي في العمل.	٢٠	١٤,٣	٦٥,٧	٢,٤٥	٠,٨١	مرتفع ٢
٢	فقدان العلاقات الجيدة منها الزمالة والصدقة في محيط العمل.	١٤,٣	٢٥,٧	٦٠	٢,٤٥	٠,٧٤	مرتفع ٣
٣	ضعف التعامل بين الزملاء فضلاً عن شدة التنافس بينهم.	١٧,١	٤٢,٩	٤٠	٢,٢٢	٠,٧٣	متوسط ٤
٤	صعوبة التعامل مع المستفيدين في المكتبة.	٢٠	١١,٤	٦٨,٦	٢,٤٨	٠,٨١	مرتفع ١
٥	الزخم العالي في تلبية احتياجات المستفيدين الناتج من حجمهم وتعدد طلباتهم	٢٠	٤٢,٩	٣٧,١	٢,١٧	٠,٧٤	متوسط ٥
٦	قلة وعي المستفيدين في التعامل مع مقتنيات المكتبة وموظفيها	٥١,٤	٢٥,٧	٢٢,٩	١,٧١	٠,٨٢	متوسط ٦
	المستوى الكلي للبعد في المحور الرابع						
	متوسط				٢,٢٥	٠,٤٩	

يتضح من خلال الجدول رقم (٥) اتجاهات المجتمع للمحور الرابع بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفقرات (٦) الواردة فيه وهي كما يلي:

حققت الفقرة (١) للعبارة "وجود صعوبة ومحددات في التعامل مع مسؤولي في العمل" النتائج التالية: (٧) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٠%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاءت الاجابة للمقياس "محايد" بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٣%) بعينة بلغت (٥). وجاءت الاجابات للمقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٦٥,٧%) بعينة مقدارها (٢٣) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٥) وانحراف معياري (٠,٨١).

وحصلت الفقرة (٢) عن "فقدان العلاقات الجيدة منها الزمالة والصدقة في محيط العمل" على النتائج التالية: (٥) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (١٤,٣%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما الاجابة للمقياس "محايد" جاءت بنسبة مئوية مقدارها (٢٥,٧%) بعينة بلغت (٩). وبلغت الاجابة عن "لا أؤيد" ما نسبته (٦٠%) بعينة مقدارها (٢١) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٥) وانحراف معياري (٠,٧٤).

حلت الفقرة (٣) من اسئلة المحور الرابع فيما يتعلق بـ "ضعف التعامل بين الزملاء فضلاً عن شدة التنافس بينهم" بنتيجة (٦) اجابات على مقياس "أؤيد" ويمثل ما نسبته (١٧,١%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وكانت الاجابة للمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٤٢,٩%) وعينة بلغت (١٥) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاء اتجاه العينة للمقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٤٠%) بعينة مقدارها (١٤) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٢) وانحراف معياري (٠,٧٣).

فيما يخص الفقرة (٤) للعبارة "صعوبة التعامل مع المستفيدين في المكتبة" كانت النتائج كالتالي: (٧) اجابات حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٠%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما الاجابة للمقياس "محايد" حازت على نسبة مئوية (١١,٤%) بعينة بلغت (٤) من الاجمالي الكلي للمجتمع. كما حقق المقياس "لا أؤيد" على نسبة مئوية مقدارها (٦٨,٦%) وعينة حجمها (٢٤). وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٨) وانحراف معياري (٠,٨١).

وحصلت الفقرة (٥) فيما يتعلق "الزخم العالي في تلبية احتياجات المستفيدين الناتج من حجمهم وتعدد طلباتهم" وكانت النتائج على التوالي: (٧) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٠%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين حاز المقياس "محايد" على نسبة مئوية بلغت (٤٢,٩%) بعينة مقدارها (١٥). وحققت الاجابات التي على المقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٣٧,١%) بعينة مقدارها (١٣) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٧) وانحراف معياري مقداره (٠,٧٤).

حازت الفقرة (٦) من اسئلة المحور الرابع فيما يخص "قلة وعي المستفيدين في التعامل مع مقتنيات المكتبة وموظفيها" بنتيجة بلغت (١٨) اجابة على مقياس "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٥١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وكانت الاجابة للمقياس "محايد" بنسبة مئوية (٢٥,٧%)

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

وعينة بحجم (٩) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاء اتجاه العينة للمقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٢٢,٩%) بعينة مقدارها (٨) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (١,٧١) وانحراف

المحور الخامس: مخاطر العمل الناجمة من بيئة	المقياس	الدرجة	المتوسط	الرتبة
--	---------	--------	---------	--------

معياري (٠,٨٢).

جدول رقم (٦) يمثل المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في المكتبات الفرعية الجامعية على أسئلة المحور الخامس: المتعلقة بمخاطر العمل الناجمة من بيئة العمل:

م. م. حياة ياسين عبد القادر - م. م. سالم ياسين حسيب

ت	العمل	ت	ن	ف	ف	ف	ف
١	استخدام الحواسيب لساعات طويلة نتيجة متطلبات العمل	٩	متوسط	٠,٧٨	١,٩١	٩	١٤
						٢٥,٧	٤٠
٢	بعد مكان العمل عن محل سكني يسبب لي المشكلات فضلا عن مخاطر الطريق	٨	متوسط	٠,٨٣	٢,٠٥	١٣	١١
						٣٧,١	٣١,٤
٣	الأثاث المكتب لا تتناسب وطبيعة عمل المكتبة	٧	متوسط	٠,٨٧	٢,٠٥	١٤	٩
						٤٠	٢٥,٧
٤	طبيعة عمل المكتبة تحرمني الشعور بالخصوصية	٢	مرتفع	٠,٦٩	٢,٤٢	١٩	١٢
						٥٤,٣	٣٤,٣
٥	بيئة المكتبة غير سليمة وهواءها غير نقي ينعكس سلبا على قدرتي في أداء واجبي	٥	متوسط	٠,٩١	٢,١٤	١٧	٦
						٤٨,٦	١٧,١
٦	كثرة الضوضاء في المكتبة وافتقادها الجو الهادئ وهو يتقاطع مع هدف المكتبة	٣	متوسط	٠,٨٦	٢,٣١	٢٠	٦
						٥٧,١	١٧,١
٧	الإضاءة غير مناسبة وتؤثر على طبيعة عملي المكتبي	١	مرتفع	٠,٨١	٢,٤٢	٢٢	٦
						٦٢,٩	١٧,١
٨	تذبذب وعدم اعتدال درجة الحرارة في المكتبة	٦	متوسط	٠,٨٠	٢,١٤	١٤	١٢
						٤٠	٣٤,٣
٩	عدم وجود أماكن للاستراحة وسوء الأوضاع في المرافق الصحية	٤	متوسط	٠,٩٢	٢,١٧	١٨	٥
						٥١,٤	١٤,٣
	المستوى الكلي للبعد في المحور الخامس	متوسط	٠,٥٢	٢,١٨			

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

يتضح من خلال تحليل البيانات في الجدول رقم (٦) اتجاهات المجتمع للمحور الخامس بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفقرات (٩) الواردة فيه وهي كما يلي:

من خلال التحليل للجدول يتبين ان الفقرة (١) المتضمنة "استخدام الحواسيب لساعات طويلة نتيجة متطلبات العمل" كانت كالتالي: الذين اتفقت اجاباتهم على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٣٤,٣%) من اجمالي مجتمع الدراسة بعينة حجمها (١٢). الاجابات التي اخذ منحى "محايد" جاءت بنسبة مئوية مقدارها (٤٠%) بعينة كان حجمها (١٤). الاجابات التي ترى ان استخدام الحواسيب لا يعد من مخاطر العمل على المقياس "لا أؤيد" حاز على ما نسبته (٢٥,٧%) بعينة مقدارها (٩) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (١,٩١) وانحراف معياري (٠,٧٨).

اما الفقرة (٢) عن "بعد مكان العمل عن محل سكناي يسبب لي المشكلات فضلا عن مخاطر الطريق" كانت نتائجها على التوالي: (١١) اجابة ايدت هذا الرأي "أؤيد" ويمثل هذا الرأي ما نسبته (٣١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما اتجاه الآراء المحايد بموجب المقياس "محايد" حاز على ما نسبته المئوية (٣١,٤%) بعينة بلغت (١١). والاتجاهات الراضية لهذه الفكرة "لا أؤيد" حقق ما نسبته (٣٧,١%) بعينة مقدارها (١٣) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٥) وانحراف معياري (٠,٨٣).

كذلك حصلت الفقرة (٣) من اسئلة المحور الخامس فيما يتعلق بـ "الأثاث المكتبة لا تتناسب وطبيعة عمل المكتبة" على نتيجة (١٢) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٣٤,٣%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما الاجابة على المقياس "محايد" جاءت بنسبة مئوية (٢٥,٧%) وعينة بلغت (٩). رفضت الاجابات بخصوص هذه التوجه للفقرة بـ "لا أؤيد" بنسبة مئوية (٤٠%) وعينة حجمها (١٤) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٥) وانحراف معياري (٠,٨٧).

فيما يخص الفقرة (٤) عن "طبيعة عمل المكتبة تحرمني الشعور بالخصوصية" كانت النتائج كالتالي: (٤) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (١١,٤%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما الاجابة بمقياس "محايد" حازت على نسبة مئوية (٣٤,٣%) بعينة بلغ حجمها (١٢) من الاجمالي الكلي للمجتمع. ولم تؤيد الاجابات حول طبيعة عمل المكتبة تحرمني الشعور

بالخصوصية للمقياس "لا أؤيد" بنسبة مئوية (٥٤,٣) وبعينه حجمها (١٩). وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٢) وانحراف معياري (٠,٦٩).

وحصلت الفقرة (٥) للعبارة التي تنص ان "بيئة المكتبة غير سليمة وهواءها غير نقي ينعكس سلبا على قدرتي في أداء واجبي" وكانت النتائج على التوالي: (١٢) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٣٤,٣%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وحقق المقياس "محايد" نسبة مئوية (١٧,١%) بعينه بلغ حجمها (٦). وبلغت الاجابات التي على المقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٤٨,٦%) بعينه مقدارها (١٧) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤) وانحراف معياري (٠,٩١).

كذلك جاءت نتائج الفقرة (٦) "كثرة الضوضاء في المكتبة وافتقادها الجو الهادئ وهو يتقاطع مع هدف المكتبة" على التوالي: (٩) عينة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٥,٧%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين جاءت المجتمع بوزن "محايد" بنسبة مئوية (١٧,١%) بعينه بلغت (٦). وبلغت الاجابة التي على المقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٥٧,١%) بعينه حجمها (٢٠) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) وانحراف معياري (٠,٨٦).

حلت الفقرة (٧) من اسئلة المحور الخامس فيما يتعلق بـ "الإضاءة غير مناسبة وتؤثر على طبيعة عملي المكتبي" بنتيجة (٧) اجابات على مقياس "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٠%) من اجمالي مجتمع الدراسة. وكانت الاجابة للمقياس "محايد" بنسبة مئوية (١٧,١%) وعينه بلغت (٦) من اجمالي مجتمع الدراسة. وجاء اتجاه العينة للمقياس "لا أؤيد" ما نسبته (٦٢,٩%) بعينه مقدار حجمها (٢٢) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٢) وانحراف معياري (٠,٨١).

فيما يخص الفقرة (٨) للعبارة "تذبذب وعدم اعتدال درجة الحرارة في المكتبة" كانت النتائج كالتالي: (٩) اجابات حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٢٥,٧%) من اجمالي مجتمع الدراسة. اما الاجابة للمقياس "محايد" حازت على نسبة مئوية (٣٤,٣%) بعينه بلغت (١٢) من الاجمالي الكلي للمجتمع. كما حقق المقياس "لا أؤيد" على نسبة مئوية مقدارها (٤٠%) وعينه حجمها (١٤). وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤) وانحراف معياري (٠,٨٠).

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

وحصلت الفقرة (٩) فيما يتعلق "عدم وجود أماكن للاستراحة وسوء الأوضاع في المرافق الصحية" وكانت النتائج على التوالي: (١٢) اجابة حصلت على "أؤيد" ويمثل ما نسبته (٣٤,٣%) من اجمالي مجتمع الدراسة. في حين حاز المقياس "محايد" على نسبة مئوية بلغت (١٤,٣%) بعينة مقدارها (٥). وحققت الاجابات التي على المقياس "لا اؤيد" ما نسبته (٥١,٤%) بعينة مقدارها (١٨) من الاجمالي الكلي. وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٧) وانحراف معياري مقداره (٠,٩٢).

النتائج :

بناءً على الدراسة التي قامت بها الباحثة حول المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية، برزت اهم النتائج والتوصيات وهي ما يلي:

١. بينت الدراسة ان مصادر المشكلات والمخاطر بشكل عام لا يعتبرها العاملين مشكلة تعيق الاداء الوظيفي. وذلك لأن العبء الوظيفي يعد مقبول، ولا يوجد غموض في الادوار للعاملين بشكل ملحوظ.
٢. بينت الدراسة من خلال وصف العلاقات الانسانية بين العاملين بأنها جيدة وايجابية، اما بشأن تقييم الاداء للعاملين بأنه مقبول رغم وجود بعض الثغرات فيه.
٣. فيما يتعلق في بيئة العمل والمخاطر التي يواجهها العاملين، من خلال النتائج يمكن عدها مقبولة ولا تؤثر على الاداء الوظيفي.
٤. كان اتجاه العينة فيما يخص الفقرة التي تنص على ان الإضاءة الغير المناسبة تؤثر على العمل المكتبي كنوع من المشكلات والمخاطر، لم يحظى بالتأييد حيث حصلت على نسبة مئوية بلغت (٦٢,٩%) ومتوسط حسابي مقداره (٢,٤٢).

٥. يرى (٦٨,٦%) ان التعامل مع المستفيدين ليس بالأمر الصعب لأسباب تتعلق بالخبرة المهنية والفنية المكتسبة بالتعامل المستمر مع رواد المكتبة.
٦. لا يتفق (٧٤,٣%) من العينة حول القيام بالأعمال بطريقة عشوائية او حتى خاطئة لإرضاء المسؤولين.
٧. تعد مخاطر ومشكلات العبء الوظيفي وجود الفراغ بسبب قلة العمل او الاعمال التي اقوم بها بسيطة، كان رأي العينة عدم تأييد ذلك لان الاعمال المكتنية لا تترك مجال للفراغ وهذا ما تظهره البيانات الاحصائية بنسبة مئوية بلغت (٦٥,٧%).
٨. يشعر (٧٧,١%) من اتجاه العينة ان امكانياتهم العلمية والمهنية بقدر عالي ولا يمكن عدها من المشكلات العمل الناشئة من العبء الوظيفي.

التوصيات:

تسليط الضوء على النواحي والعوامل السلوكية والتقنية للعاملين من العناصر المهمة والمؤثرة في كفاءة عمل أي مكتبة او مؤسسة معلوماتية. توصف هذه العناصر بأنها عوامل تدعم القوى العاملة في هذه المؤسسات. ومما لا شك فيه ان هذه الاعمال والمسؤوليات تحتوي على ضغوطات مادية ونفسية واجتماعية لها اثارها السلبية على سلوك العاملين. ويمكن ان تكون مشكلة او مخاطرة تقف امام تحقيق اهداف المؤسسات المعلوماتية. وعملية تطويرها وتحفيزها يتطلب توافر بيئة عمل مناسبة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين. وكشفت الدراسة عن مصادر المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية. وخرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

١. مراجعة الاعمال التي يقوم بها العاملين في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية، من خلال التقويم السنوي للعاملين والمنح والايادات وكتب الشكر والتقدير. لغرض اثراء الاعمال المناطة بهم بشكل مستمر. ويمكن ذلك من خلال التوسع في الاعمال بزيادة الانشطة التي يمارسها العاملين ضمن اعمالهم. فالسلوك البشري يميل الى التغير والتنوع

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

- والتجديد من اجل التخلص من الشعور الملل والروتين والرتابة. ومنح العاملين الشعور بالتجدد والحماس الكافي الذي يؤدي الى تشجيع الاداء الوظيفي.
٢. العمل على تنمية وتنشيط العلاقات الانسانية بين العاملين في اقسام المكتبة وتقوية الروابط الاجتماعية ضمن نطاق العمل الرسمي في المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية. باعتماد الاعمال التطوعية بمختلف اشكالها وانواعها، فضلاً عن برامج الانشطة ذات الطابع الثقافي والترفيهي للتغلب على العوامل والمشاكل النفسية وتحقيق احترام الذات.
٣. توصي الدراسة على بيان وتحديد المسؤوليات والواجبات المناطة بكل عاملين (توصيف اعمال كل موظف) في المكتبة بشكل واضح لتقليل العبء الوظيفي او الادوار بغية تحسين العمل في المكتبة.
٤. تطبيق الوسائل والاساليب الحديثة فيما يخص وضع وتحديث الانارة المناسبة وفق الدراسات الحديثة، التي يوضع في الحسبان الاجواء الملائمة للمكتبة والمستفيدين.
٥. مواكبة تطوير وتنمية قدرات العاملين في المكتبة من خلال الدورات واقامة الورش والقاء المحاضرات العلمية والثقافية بما يسهل اكتساب الخبرة على الانظمة والمتغيرات الحديثة التي تصل المكتبة. بما يسهل ويقلل الفوارق بين العاملين فضلاً عن الاسهام في اكتساب الخبرة المهنية وتطوير اساليب العمل المكتبي وفن التعامل مع المستفيدين.

المراجع والمصادر:

- (١) Mathangi Vijayan (٣ July, 2017). *Impact of Job Stress On Employes Job Performance*. In Aavin, Coimatore. تاريخ الاسترداد ١٩ ١٠، ٢٠٢٣، من <http://www.publishingindia.com/johb?journalid=48>
- (٢) احمد ماهر. (٢٠٠٣). *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*. الاسكندرية: دار الجامعة للنشر.
- (٣) احمد نوال. (٢٠١٢). *اثر الضغوط المهنية على اداء الموارد البشرية*. بسكرة.
- (٤) المكي باهي. (٢٠١٦). *اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية*. بسكرة: رسالة ماجستير غير منشورة.
- (٥) ايمان زريق، و أمينة بهلول. (٢٠١٨). *الادارة الالكترونية ودورها في تطوير اداء العاملين في المكتبات الجامعية*. قالمة.

- ٦) بلال مشعلي . (٢٠١٦). أثر ضغوطات العمل على الاداء الوظيفي الاداري. *حوليات جامعة قالمة للعلوم الانسانية والاجتماعية*.
- ٧) حاج محمد فراس. (٢٠١٦). اثر ضغوط العمل في مستوى اداء العاملين في القطاع الصحي. دمشق: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- ٨) حسن محمد الحراشنة. (٢٠١٠). *ادارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي* . عمان: دار جليس الزمان.
- ٩) رنيم يحيى خضر. (٢٠١٢). *مرونة التصميم المعماري في الابنية الادارية* . دمشق.
- ١٠) زهير وهاج. (٢٠١٥). *ضغوطات العمل وتأثيرها على ارتكاب الموظف للاخطاء المهنية في المؤسسات الصحية*. الجزائر.
- ١١) زينب بن الطيب. (٢٠٢٠). *الضغوط المهنية واثرها على جودة اداء مهني المكتبات والمعلومات* . تاريخ الاسترداد ١٦ ٢٣، ٢٠٢٣، من [Aleph: https://aleph.edinum.org/3264#doc-text](https://aleph.edinum.org/3264#doc-text)
- ١٢) ساهلي مروءة، و عزيزي حليلة . (٢٠١٨). *اثر الضغوط المهنية على اداء الموارد البشرية في المكتبات الجامعية* .
- ١٣) عبد الرحمن هيجان. (٢٠٠٤). *ضغوط العمل : مصادرها، ونتائجها وكيفية ادارتها*. الرياض: معهد الادارة العامة.
- ١٤) عبد الغني طاهري. (٢٠٠٧). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. بسكرة .
- ١٥) عبد الغني طاهري . (٢٠٠٧). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي* .
- ١٦) عبد الفتاح صالح خليفات ، و شرين محمد المطارنة. (٢٠١٠). *اثر ضغوطات العمل في الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في اقليم جنوب الاردن*. مجلة جامعة دمشق - جامعة مؤتة.
- ١٧) عبد اللطيف الصوفي . (٢٠٠١). *مدخل الى علوم المكتبات والمعلومات* . قسنطينة: منشورات جامعة قسنطينة .
- ١٨) عبد اللطيف مصلح عايش، و عبد المغيث يحيى الشمسي. (٢ ديسمبر ٢٠١٣). *ضغوط العمل وعلاقتها بالاداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على الشركة اليمنية للغاز*. مجلة الدراسات الاجتماعية ، الصفحات ١٨٣-٢٥٠.
- ١٩) علا ميمي، و شبلي سويطي. (٢٠١٩). *نظام تقييم الاداء الوظيفي واثره في اداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني* . مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة .
- ٢٠) علي حسين عفيفة. (٢٠١٩). *اثر النزاهة العاطفي على الاداء الوظيفي للعاملين في بنك سوريا والخليج* . دمشق: منشورات الجامعة الافتراضية السورية .
- ٢١) علي سلمان النوشان . (٢٠٠٣). *ضغوط العمل واثره على عملية اتخاذ القرارات* . الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة.
- ٢٢) عيسى العسافين. (٢٠٢٠). *مجتمع المعلومات*. دمشق: منشورات الجامعة الافتراضية السورية .
- ٢٣) فاروق فلية، و السيد عبد المجيد. (٢٠٠٩). *السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية* . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٢٤) فاطمة ابن اودينة . (٢٠١٤). *ضغوط العمل وعلاقتها بالاداء الوظيفي* . قسنطينة .

المشكلات والمخاطر التي تواجه العاملين في المكتبات الجامعية العراقية

- ٢٥) فوزية عيسى . (٢٠٢٠). الضغوط المهنية لدى العاملين في المكتبات الجامعية وتأثيرها على الاداء الوظيفي . الجزائر.
- ٢٦) فيصل حسن الحداد. (٢٠٠٣). خدمات المكتبات الجامعية السعودية . الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية .
- ٢٧) لمياء قيراط. (٢٠١٦). اثر الضغوط المهنية على اداء المرأة العاملة بالمكتبات . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية .
- ٢٨) محمد ابراهيم المحاسنة. (٢٠١٣). ادارة وتقييم الاداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان : دار جرير .
- ٢٩) محمد فتحي عبد الهادي، و نبيلة خليفة جمعة. (٢٠٠١). المكتبات العامة . القاهرة: الدار المصرية اللبنانية .
- ٣٠) محمد مكناسي. (٢٠٠٧). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى المؤسسات العقابية . قسنطينة.
- ٣١) محمود العميان . (٢٠٠٤). السلوك الوظيفي في منظمات الاعمال. عمان: دار وائل للنشر .
- ٣٢) محمود سلمان العميان. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- ٣٣) مصطفى علي اللحام. (٢٠١٦). المدخل الى علم المكتبات ومصادر المعلومات . عمان: دار الاكاديميون للنشر.
- ٣٤) موسى اللوزي. (٢٠٠٣). التطوير التنظيمي : اساسيات ومفاهيم حديثة . عمان: دار وائل للنشر.
- ٣٥) مي محمد حوراني، و رزق نمر حماد. (٢٠١١). اثر القيمة النوعية للاضاءة النهارية على ديناميكية الحيز المعماري. مجلة دراسات العلوم الهندسية ، الصفحات ٥١ - ٥٩.
- ٣٦) نجاح القبلان. (٢٠٠٤). مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الاكاديمية في المملكة السعودية . الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية .
- ٣٧) يونس محمود سليم . (٢٠٠٨). اثر العناصر التصميمية الخارجية في تحديد مستويات الاضاءة الطبيعية الساقطة على الشبابيك . المجلة العراقية للهندسة المعمارية ، الصفحات ١٢٨ - ١٤٢ .