

الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى اختصاصي مكاتب جامعة

المنوفية

د. عبير خليل بيومي ابو شب

مدرس المكاتب والمعلومات - كلية الآداب - جامعة المنوفية

مقدمة

عمل هو العامل الأساسي الذي تتحدد على أساسه قيمة الإنسان في مجتمعه، فللعمل أهمية عظيمة تحدد للإنسان مستوى معيشته ونمط حياته وأصدقائه وتعاملاته المختلفة في المجتمع.

ونعرا أهم ما يؤثر في نوع العمل وطريقة الإنسان في أدائه هو تعليمه وتخصصه العلمي في كثير من الأحيان، وبناء الإنسان ودراسة مشكلاته هي في صميم العلوم الإنسانية التي أصبحت تحتاج إلى إعادة هيكلة في ظل المتغيرات السريعة في العالم وتأثير هذه المتغيرات والمستجدات على الإنسان وأنماط تناوله للحياة والعمل، من حيث طريقة العمل والأدوات والتكنولوجيا التي يحتاج إليها في عمله.

وتعد مهنة اختصاصي المكاتب بصفة عامة واختصاصي المكاتب الجامعية ومكاتب البحث العلمي بصفة خاصة من الوظائف الهامة التي يجب أن يراعى فيها العنصر البشري ويتم متابعتها لمعرفة مدى رضاه عن هذه المهنة، حيث ان الرضا هو الدافع الأساسي للأداء الجاد في العمل، والوصول إلى تحقيق إنجازات أعلى.

وبما حذا لو أن الرضا الوظيفي والأداء كان نابع من أحد الجوانب الشخصية التي ترتبط بالانفعالات العقلية تجاه المواقف والأشخاص سواء المديرين أو الزملاء أو المستفيدين والباحثين، فحين يتعامل اختصاصي المعلومات بتفاهم ومرونة ومحبة مع المحيطين به في بيئة العمل، فإن هذا ينعكس عليه بالرضا الوظيفي الذي ينعكس أيضا على زيادة الذكاء الانفعالي.

وهذا ما ستحاول الباحثة إثباته من خلال هذه الورقة البحثية.

أهمية الدراسة :

نستد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه "الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى اختصاصي مكاتب بجامعة المنوفية"

فالعنصر البشري هام جدا لذا يجب الاهتمام به والوقوف على مدى الرضا الوظيفي عنده وخاصة في ظل المتغيرات الكثيرة التي تحدث حوله في بيئة العمل من حيث استخدام التكنولوجيا والتطور السريع المتلاحق بها ومواكبة هذا التطور وتنمية قدراته للتعامل مع هذه التطورات.

الرضا الوظيفي من أهم العناصر التي تتم دراستها في الوقت الراهن، حيث تسعى المؤسسات المختلفة لقياس مدى الرضا الوظيفي لتنمية وتطوير الأداء والإنتاجية، ويجب أن يتم هذا الإجراء في المكاتب والمكاتب الجامعية بالأخص، فقياس الرضا الوظيفي يجب أن يتم باستمرار على فترات دورية لمساعد على تطوير الأداء، وزيادة الكفاءة

والعمل، وتطور والتربية العنصر البشري، ووضع قواعد المبادئ والمفاهيم بناء على نتائج هذا القياس.

إضافة إلى ما سبق فإن وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى اختصاصيي المكتبات يجعل لدى اختصاصيي المكتبات الدوافع الشخصية التي تعبئها على أداء صلب من خلال العلاقات المختلفة بينهم وبين من يتعاملون معهم خلال عملهم. مشكلة الدراسة:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تهتم بالرضا الوظيفي إلا أن هذا الموضوع قد يحتاج إلى تحديث دائم نظراً لوجود تطور سريع في متغيرات الدراسة وهي الفرص والبرامج الشخصية، ومؤهلاته العلمية والعملية، ملائمة الموارد البشرية، مكان العمل والإمكانات المادية، التدريب، علاقات العمل ونمط الإدارة ومعايير اختيار العوائد الإدارية ونظم تقييم الأداء و كلها في حالة تغيير مستمر و دائم لتحقيق التنمية المستدامة.

فاختلاف بيئة العمل بما تشتمل عليه من هذه المتغيرات يؤثر بشكل كبير على مدى الرضا الوظيفي لدى العاملين مما يؤثر بالنسبة على طريقة أدائهم لأعمالهم ووظائفهم المختلفة.

كما أن هناك عدد من المهارات والصفات الشخصية مثل التعامل مع الذات والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين، والقدرة على التكيف مع المتطلبات البيئية عن طريق التعامل بكفاءة مع المشكلات في المواقف المختلفة، وإدارة ضغوط العمل وتحملها والتحكم في ردود الأفعال، هذه القدرات والصفات في مجملها تعبر عن الذكاء الانفعالي لدى الأفراد، وعليه يجب قياس مدى علاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي المكتبات.

تساؤلات الدراسة:

تتجسد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي مكتبات جامعة المنوفية، في ضوء عدد من المتغيرات
2. وهي (ملائمة الموارد البشرية، مكان العمل والإمكانات المادية، التدريب، علاقت العمل ونمط الإدارة ومعايير اختيار القيادات الإدارية ونظم تقييم الأداء)؟
3. وما مدى الرضا الوظيفي تجاه كل متغير من المتغيرات السابقة على حدة؟
4. هل توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي لدى اختصاصيي مكتبات جامعة المنوفية؟
5. ما قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي لدى اختصاصيي مكتبات جامعة المنوفية؟

بهدف الدراسة إلى
 يدرس مدى الرضا الوظيفي لدى اختصاصي المكتبات بجامعة المنوفية .
 يدرس الرضا الوظيفي لدى اختصاصي المكتبات بجامعة المنوفية تجاه متغيرات الدراسة
 في شكل مستقل.
 رصد علاقة الارتباط بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي لدى اختصاصي المكتبات
 جامعة المنوفية. ورصد مدى قوة هذه العلاقة.

المصيح والامتيازات:

- ظهر نصيحة المصريح فإن الباحثة اعتمدت في اجراء هذه الدراسة على المنهج
 التجريبي التطبيقي
 وقد استخدم هذا المنهج باستخدام أداتين هما:
 ١- لاسيبر لقياس الرضا الوظيفي وقد تم تحكيمة من قبل أساتذة متخصصين ،وقامت
 الباحثة بصفة بعض التعديلات إلى عدد من الفقرات وعند من الأسئلة بناء على
 رأي المحكمين
 ٢- مقياس الذكاء الانفعالي/ إعداد هشام الخولي لقياس الذكاء الانفعالي لدى أفراد
 العينة

مجتمع وعينة الدراسة:

على عدد العاملين في مكتبات جامعة المنوفية ٢٤٤ عامل بين أعمال المكتبة
 والعينة والقياس . منهم ٢١ في إجازات رعاية طفل ومرافقة زوج، ..، واحد فقط أحيل
 إلى من التقاعد.
 في ال إجمالي العاملين على رأس العمل ٢٢٢، وبتحليل مجتمع الدراسة وجد انه يتكون
 من العنصر التالية:

النسبة في مجتمع الدراسة	الفئة
٦٥%	المرأة
٥%	موظف فوق العالي (ماجستير ودكتوراه)
١٩%	موظف على تخصص غير المكتبات
١٨%	موظف متوسط

مجتمع الاستبيان ومقياس الذكاء الانفعالي معا على إجمالي مجتمع الدراسة، جابوب
 في الاستبيان ومقياس الذكاء الانفعالي ١٠٣ فرد من العاملين بالمكتبات واستبعد منها ٦
 تمخرات لعدم اكتمال البيانات بها ، وبالتالي اقتصرت عينة الدراسة على ٩٧ أصحاب
 المستمارات الصحيحة، وهذا هو العدد النهائي لعينة الدراسة الذي أجريت عليه عملية
 توصيف والتحليل للواقع.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية : الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى العاملين بمكتبات جامعة المنوفية.

الحدود المكانية: مكتبات جامعة المنوفية الواقعة جغرافيا في نطاق مدن محافظة المنوفية وهي شبين الكوم ومنوف وأشمون.

الحدود الزمانية: أعدت الدراسة خلال العام 2016.

الحدود النوعية: جميع العناصر البشرية التي تعمل في مكتبات جامعة المنوفية - دون التقيد بأي معايير نوعية مثل العمر أو التخصص أو نوع العمل الذي يقوم به في المكتبة أو الدرجة الوظيفية- كلها كانت موضع الدراسة.

الدراسات السابقة والمثيلة:

بالبحث في قواعد البيانات العربية والأجنبية والبحث على شبكة الإنترنت وجدت الباحثة العديد من الدراسات السابقة والمماثلة إلا انه وقع الاختيار على الدراسات التالية لاتصالها المباشر بموضوع البحث الحالي وكانت هذه الدراسات بين دراسات تناولت الرضاء الوظيفي فقط ودراسات تناولت الذكاء الانفعالي فقط ودراسات أخرى تناولت العلاقة بين الرضاء الوظيفي والذكاء الانفعالي والأخيرة كانت بين إيجاد علاقة بينهما كمتغيرين مع اختلاف مجتمع البحث والدراسة وهذه الدراسات هي:

1- ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها جاءت لمحاولة سد النقص في أبحاث الرضا الوظيفي لدى إخصائي المكتبات، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة، التعرف على التأثير الإيجابي والسلبي للعوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لمجتمع الدراسة، المشكلات التي تواجه إخصائي المكتبات ، وانتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على وصف وتحليل المستوى الوظيفي لدى إخصائي المكتبات.(سيد شعبان عبده، 2003) 1

ومن أهم التوصيات التي توصل إليها الباحث : يجب ان تهتم الادرات بمشاكل إخصائي المكتبات ومشاكلها ، ويجب استخدام طرق تقييم أداء إخصائي المكتبات ، واتاحة الفرص لإخصائي المكتبات للمشاركة في اتخاذ القرارات .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضى الوظيفي للعاملين فى المكتبات مختلف أنواعها بالإسكندرية من كافة الجوانب الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية، كما هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة فى رضاهم عن العمل والتي تسبب عن غيرها فى تحقيق الرضى فى المكتبات لدى قطاع متميز وعلى قدر كبير من الأهمية فى المجتمع. حيث أن المهنة التى توفر قدرا مناسباً من الرضى للعاملين فى حقل الأهداف المرجوة منها. فى حين أن المهنة التى لا تهتم بتوفير الحد الأدنى من الرضى لأعضائها لا تتمكن من الوفاء بالتزاماتها ولا تحقق أهدافها المرجوة. لهذا الموسم مع أحد الجوانب الأساسية التى تحرص المهنة على تحقيقها هى الإيجابيات والتقليل من السلبيات فى بيئة العمل بالمكتبات.

ومن أهم نتائج الدراسة: إن نسبة الرضا الوظيفي العام لدى عينة الدراسة مرتفعة نسبياً ومن العوامل المؤثرة على رضاهم الوظيفي: التخصص الدراسي، طرء المجتمع، ونوع المكتبة، والترفيه، والتطوير المهني. أما العوامل التي ليس لها تأثير على رضاهم عن العمل على سبيل المثال: الجنس، والسنة، والمؤهل الدراسي، والمشاركة في الإدارة، والانتماء للمهنة ... وغيرها.

ومن أهم التوصيات لهذه الدراسة: إعادة النظر في رواتب العاملين في المكتبات خاصة مع تغيرات الاقتصاد السريعة. وضرورة وجود نقابة للمكتبيين، وتغيير نظرة المجتمع غير المنصفة لمهنة المكتبات والمكتبيين، والاهتمام بالتطوير المهني المستمر، واقتصار المهنة على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فقط. (نهلة عزي، ٢٠٠٧)

٢ هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مسببات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة الموصل في ضوء عدد من المتغيرات منها مدة الخدمة، المركز الوظيفي، حجم الأسرة، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل. وكان من أهم توصيات هذه الدراسة مراعاة العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي وتحفيز العاملين وزيادة المكافآت والحوافز لزيادة شعورهم بالرضا الوظيفي. (حيدر حصر، ٢٠١٠)

٣ تناولت هذه الدراسة استعراضاً لجميع نظريات الذكاء الانفعالي لاثبات الأثر الذي يصبه الذكاء الانفعالي في تقبل ضغوط العمل والتعامل معها وكان مجتمع الدراسة هو العاملين في مكتب الأنروا في غزة. (عزمي بظاظو، ٢٠١٠)

٤ هدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مجموعة من الجوانب التي تتبسط بالسلوك التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية في الأردن، ركز الجانب الأول على درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لهؤلاء العاملين بينما تعلق الجانب الثاني بدرجة تأثير بعض العوامل الشخصية كالجنس والوظيفة والخبرة والمؤهل الدراسي، أما الجانب الأخير فقد اهتم بتحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين.

٥ من أهم التوصيات لهذه الدراسة تطوير نظم التحفيز المادية والمعنوية لتحقيق الرضا الوظيفي والتزام تنظيمي وضرورة إجراء دراسات مماثلة على أنواع مختلفة من المكتبات. (يونس الشوابكة، حسن الطعاني، ٢٠١٣)

٦ هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة قلمة - الجزائر. في ضوء المتغيرات التالية: العوامل الوظيفية (الأجر، الترقية، الحوافز) والعوامل التنظيمية (القيادة، الاتصال، زملاء العمل) وإجراءات وطبيعة العمل. كما تهدف الدراسة أيضاً إلى الكشف عن مدى الفروق في مستوى الرضا وفقاً للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي،

مسمى الوظيفة، الخبرة في الوظيفة، التدريب والرتب الشهري). (شايونية
عمر، ٢٠١٣)^٦

وتتكون عينة الدراسة من جميع العاملين في مكاتب جامعة قلمة والبالغ
عندهم ٦٠ موظفاً وموظفة، وقد استخدم مقياس JSS لقياس الرضا الوظيفي من
خلال الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات وحزمة SPSS لتحليل البيانات.

توصلت الدراسة إلى أن العوامل التنظيمية والوظيفية تؤثران على مستوى الرضا
الوظيفي للعاملين بمكاتب جامعة قلمة وأنه لا توجد فروقات في مستويات الرضا
لديهم تبعاً للخصائص الشخصية والديمغرافية.

٦ هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيي المكاتب
الجامعية في ثلاث جامعات بغزة (الأقصى- الأزهر- الإسلامية)، ومعرفة الفروق
بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي والتي يمكن أن تعزى إلى النوع (ذكر-
أنثى)، وسنوات الخبرة، ومكان العمل، وقد بلغت عينة الدراسة (٥٥) موظفاً
وموظفة (٤٠ موظفاً- ١٥ موظفة)، وقد استخدمت الباحثة استبانة لقياس الرضا
الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة
كان مقبولاً، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان منخفضاً على بعدي الراتب والمزايا
وفرص النمو المهني ومرتفعاً على بعد العلاقات مع الزملاء، كما توصلت إلى عدم
وجود فروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير النوع، كذلك
توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير
سنوات الخبرة ومكان العمل، حيث كان الموظفون الأكثر خبرة أكثر شعوراً بالرضا
الوظيفي، وكان مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة الإسلامية أعلى من
نظرائهم في جامعتي الأقصى والأزهر. (امال عبد القادر جودة، ٢٠١٥)^٧

١ تناولت هذه الدراسة مقارنة الرضا الوظيفي لدى المفهرسين في المكاتب الجامعية
الفدرالية ونظرائهم المكاتب الجامعية الخاصة بنيجيوريا من حيث العمر وبيئة
ومكان العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في المكاتب الجامعية الفدرالية
أكثر ارتياحاً للعمل من نظرائهم في المكاتب الجامعية الخاصة. كانت عينة الدراسة
تتكون من ٦٧ مفهرس من ٣٢ مكتبة جامعية. (Baro Emmanuel, E, 2014)^٨
١ هذه الدراسة مقارنة الرضا الوظيفي لدى بين المفهرسين والعاملين في
الخدمة المرجعية، واستنتجت الدراسة أنه لا يوجد فروق في الرضا
الوظيفي بين المهامتين إلا أن المفهرسين كانوا أقل ارتياحاً بنسبة بسيطة عن
زملائهم في الخدمة المرجعية.

(Chwe, Steven Seokho, 1978)^٩

١ هدفت الدراسة بهدف المقارنة وإيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء
الانفعالي بين معلمي المرحلة الثانوية واثبتت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة
بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي بحيث كلما زاد الرضا زاد الذكاء
الانفعالي، والعكس كما فارتت الدراسة بين المتغيرين لدى الرجال

والسنة واحد من الرجال أكثر رضا وبقاء انفعالي ولكن الفرق ضئيل لا
يكتسب (Raj,Anoj,and Deepti Uniyal,2016)

الرضا الوظيفي:

يتمثل الفرد في الرضا الوظيفي هو حالة يصل فيها الفرد إلى الشعور بر
لص الذي يديه يحقق رغباته وطموحه، ويصل به إلى شعوره بمكانته في
المنظمة وتحقق العدالة الاجتماعية التي ينادي بها

لعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي منها عوامل بيئية مثل المكان
المنظمة، الامتلاك، وعوامل مالية مثل العائد المالي والحوافز وعوامل
شخصية مثل المستوى المعيشي والاجتماعي

ومن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تنبؤ آخر لا يعد كثيرا عن
التنبؤ السابق حيث يتم تقييم أي عوامل ذاتية أي تتج من الفرد وخصائصه
شخصية، وعوامل تنظيمية وهي تتج من العمل والتنظيم الإداري
مثل الرضا بالآداء الوظيفية وغيرها، صالة أي عوامل بيئية وينتج بها نسبة
الرضا الوظيفي مثل معيشته ورضاه والمستوى الاجتماعي

بناء على ذلك الرضا الوظيفي في صورة المنعرجات التالية حيث
تجيب حسب الرضا كما يلي

حالة = الرضا = " لا =

رؤى العوالم الشريفة

الرؤية الشريفة هي العنصر المنيرة والمعدن داخل أي مؤسسة عمل للميد
في تحقيق الأهداف على تتج معي بين معي وفي المكتبات وخاصة
المكتبات الحسنة والعنصر الرئيس في بناء كل وشكل المكتبة هو اختصاصي
المكتبات التي تتج في العنصر الأكبر من تنظيم نوعية المعلومات وتقديم
المكتبات الشريفة على اختلاف تخصصاتها والعنصر الثاني هو الرضا عن علاقة
الرؤية الشريفة مع العنصر الثاني من حيث هو وضع حول (أ)
الرؤية الشريفة عن العوالم الشريفة في مكتبات جامعة المنيا

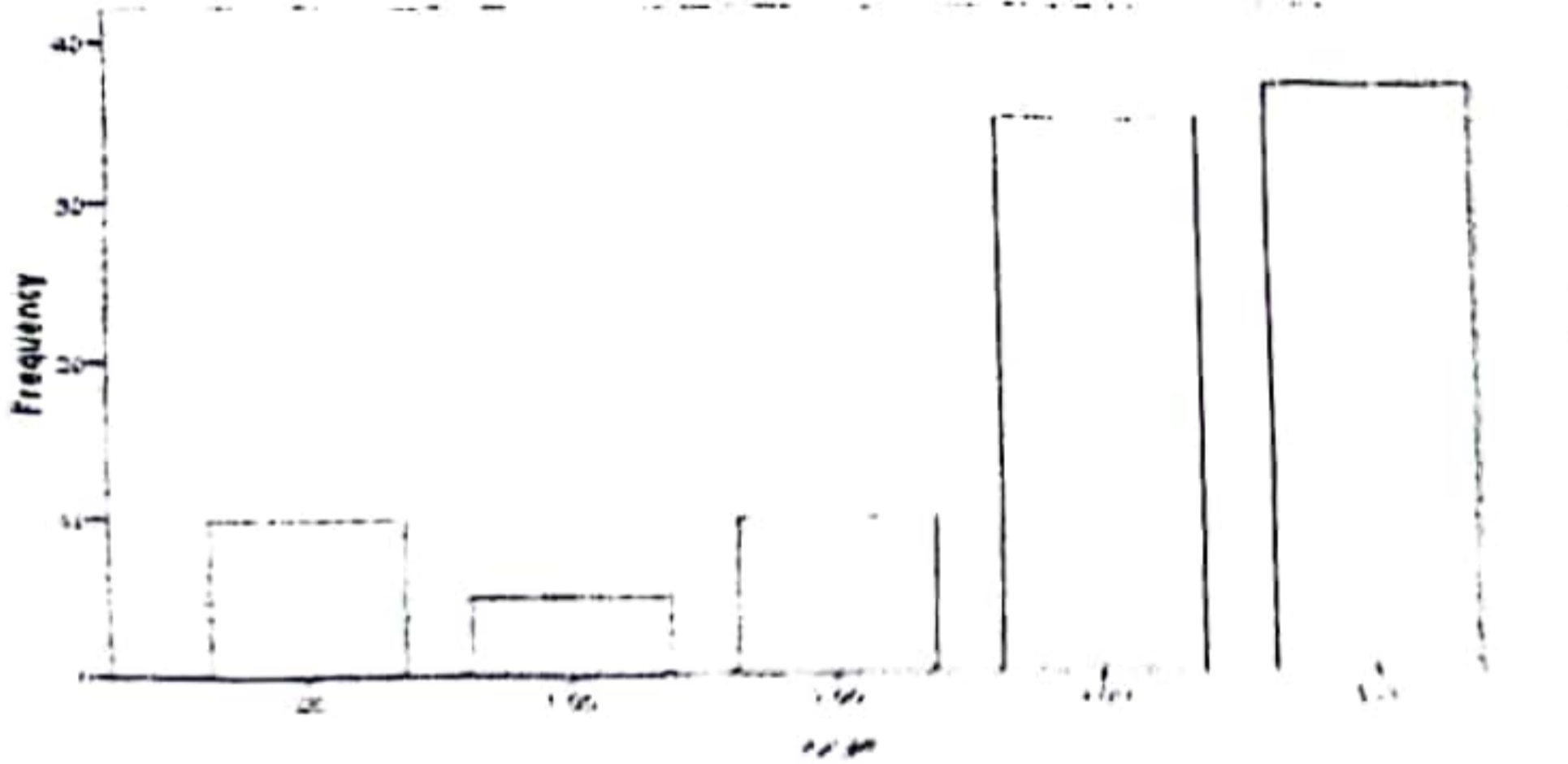
جدول (١)

الرضا الوظيفي تجاه ملائمة الموارد البشرية في مكتبات جامعة المنوفية

النسبة المئوية %	التكرار	الدرجة (الترجيح)
١.٣%	١٠	٠
٥.٢%	٥	١
١٠.٣%	١٠	٢
٣٦.١%	٣٥	٣
٣٨.١%	٣٧	٤
١٠٠%	٩٧	الإجمالي

نسبة التكرار كانت اعلى عند القيم ٣، ٤ وهي القيم القصوى، حيث بلغت نسبة المئوية ٣٦,١% و ٣٨,١% على التوالي وهذا يدل على أن نسبة الرضا الوظيفي عالية من حيث العمل في مجال التخصص وان توزيع عدد العاملين ملانم إلى حد كبير لاحتياجات الوظيفية. ويتضح هذا من خلال الشكل (١)

مورد



الشكل (١) يوضح نسبة الرضا الوظيفي تجاه ملائمة الموارد البشرية للعمل

تحت مظلة العمل والامكانيات المتاحة:

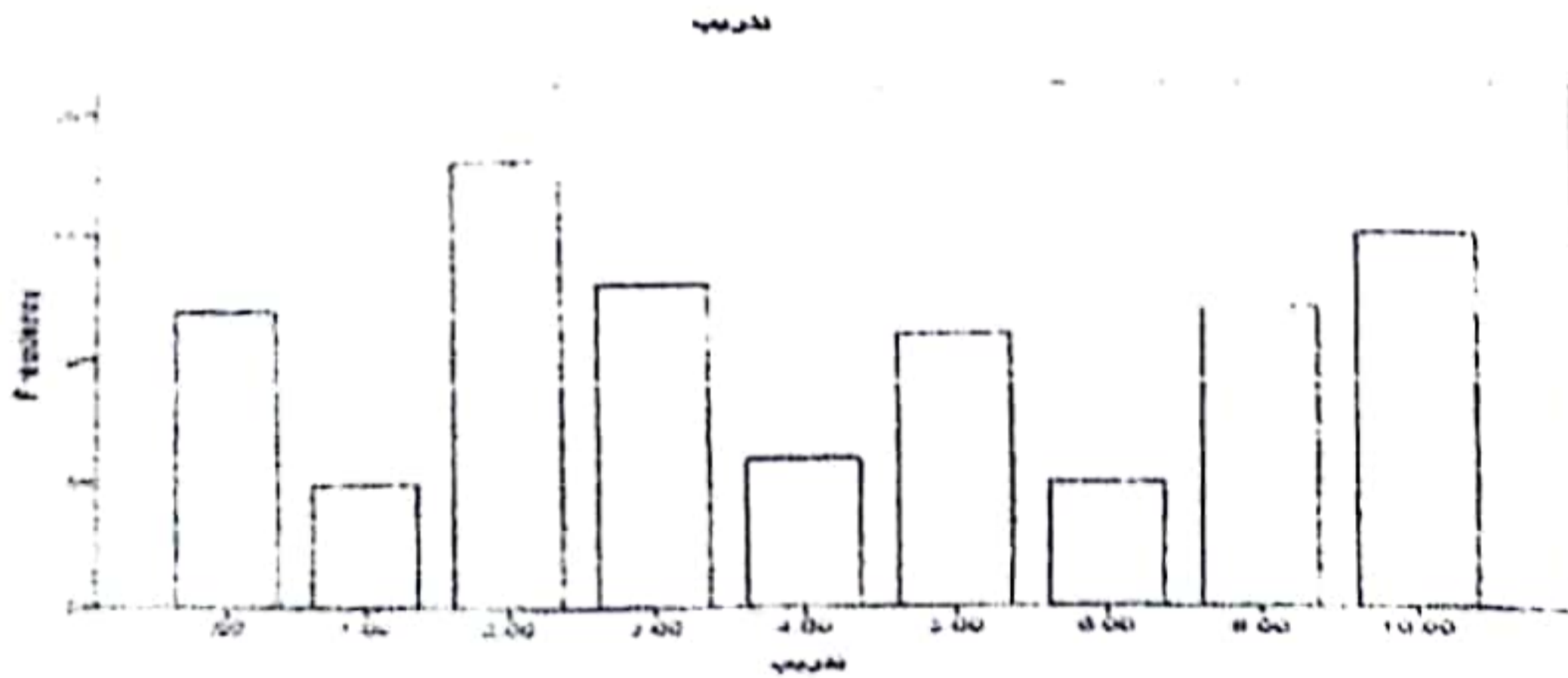
من أهم القيم التي يجب الاهتمام بها في المكتبات هي توفير بيئة العمل المناسبة من حيث التهوية والإضاءة وأماكن العمل المناسبة والملائمة والأجهزة المستخدمة من معدات وآلات تصوير حديثة مثل الآلات والكاميرات وغيرها من المعدات.

جدول (٣)

الرضا الوظيفي تجاه التدريب في مكتبات جامعة المنوفية

النسبة المئوية	التكرار	القيمة (الدرجة)
١٢.٤%	١٢	٠
٥.٢%	٥	١
١٨.٦%	١٨	٢
١٣.٤%	١٣	٣
٦.٢%	٦	٤
١١.٣%	١١	٥
٥.٢%	٥	٦
١٢.٤%	١٢	٨
١٥.٥%	١٥	١٠
١٠٠%	٩٧	الإجمالي

تحددت القيمة القصوى للتدريب عند القيمة ١٠ والصغرى عند الصفر وأعلى تكرار عند القيمة ٢ وهي قيمة منخفضة بنسبة مئوية ١٨,٦% كما اتجهت معظم التكرارات نحو القيم الضعيفة مما يدل على الحاجة إلى النظر والتدقيق في الاحتياجات التدريبية لاختصاصي المكتبات في جامعة المنوفية من حيث الموضوع والمترين وحاجة كل فئة إلى تدريب معين، ويوضح شكل (٣) درجة الرضا الوظيفي تجاه التدريب لدى اختصاصي المكتبات في جامعة المنوفية



شكل (٣) يوضح الرضا الوظيفي تجاه التدريب في مكتبات جامعة المنوفية رابعا علاقات العمل:

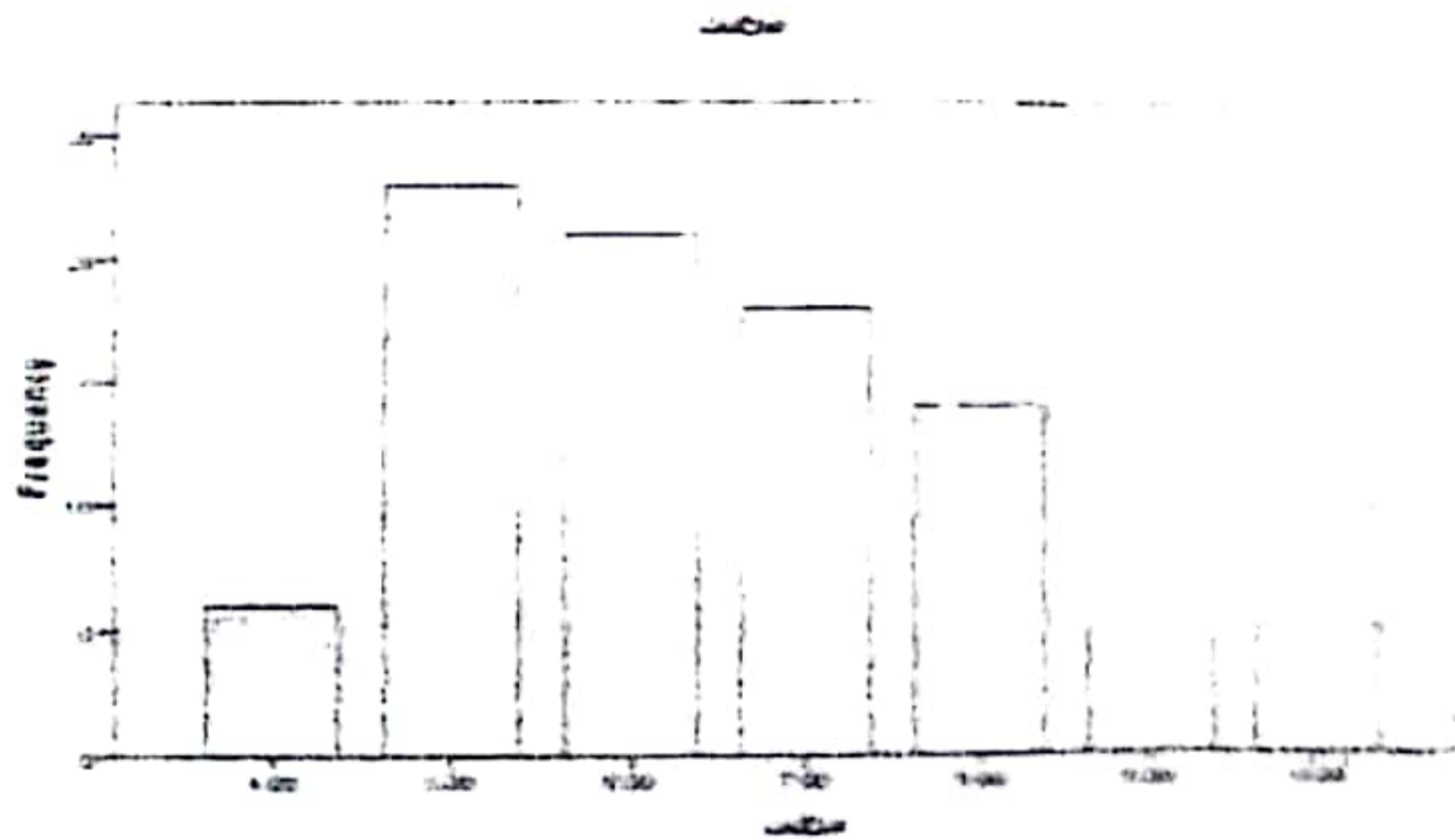
تعد العلاقات في العمل من أهم العوامل التي تؤثر على العاملين في أي مجال من المجالات. العلاقات في مكتبات جامعة المنوفية وتتأثر هذه العلاقات، العلاقات مع الزملاء والرؤساء المباشرين والعلاقات مع الإدارة العليا والعلاقات مع المرؤوسين ووضع

استدأسي نمتر العلاقات في العمل بحيث القيمة القصوى هي ٦٠ والحصول (٥) يوضح
 اعبه والتكررات والنسب المئوية تجاه العلاقات في العمل

جدول (٤) الرضا الوظيفي تجاه العلاقات في العمل

القيمة (الدرجة)	تكرار	نسبة المئوية
١	٦	١٠.٠%
٢	٢٣	٣٨.٣%
٣	٣١	٥١.٦%
٤	١٨	٢٩.٠%
٥	١٥	٢٥.٠%
٦	٥	٨.٣%
٧	١٠	١٦.٧%
الأصلي	٤٧	١٠٠%

صاح من الحصول ان اعلى تكرار واعلى نسبة مئوية وهي ٣٨.٣% عند القيمة ٢ ،
 والنسبة ٥١.٦% عند القيمة ٣ وهي قيمة متوسطة مما يدل على ان الرضا الوظيفي تجاه
 العلاقات في العمل كل متوسطا. والشكل البياني (٤) يبرز ويوضح هذه النسب بشكل
 واضح



شكل (٤) يوضح الرضا الوظيفي تجاه العلاقات في العمل في مكتبات جامعة
 المنوفية

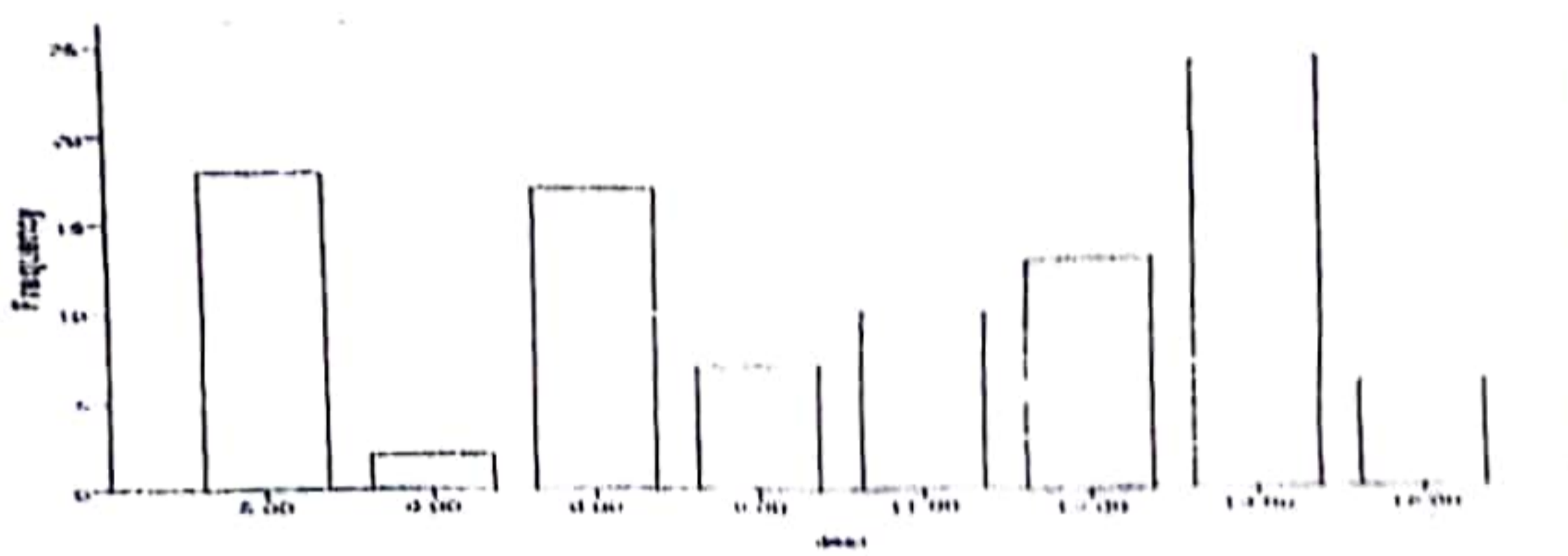
خصائص بيئة الإدارة

تتميز البيئة حول بيئة الإدارة في محيط مصداقية الإدارة في تنفيذ القرارات
 والمشاركة في القرارات وتوزيع أعباء العمل ، وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات
 وإصلاحات لاسم العمل ، واعطيت القيم بحيث كانت القيمة القصوى ٦ وتوضح القيم
 والنسب من خلال الجدول (٥)

جدول (5) الرضا الوظيفي تجاه نمط الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	القيمة (الدرجة)
18,6%	18	5
2,1%	2	6
17,5%	17	8
7,2%	7	9
10,3%	10	11
13,4%	13	12
24,4%	24	13
6,2%	6	15
100%	97	الإجمالي

يوضح الجدول (5) أن أعلى نسبة مئوية وهي 24,4% عند القيمة 13 وهي قيمة متوسطة أي أن درجة الرضا الوظيفي تجاه العلاقات في العمل درجة متوسطة، ويوضح هذه الدرجة ويثبتها الشكل التالي شكل (5)



شكل (5) يوضح الرضا الوظيفي تجاه نمط الإدارة في مكتبات جامعة المنوفية

والشكل (5) يوضح ان الرضا الوظيفي تجاه نمط الإدارة يميل إلى الدرجات المتوسطة والمنخفضة

سادسا معايير اختيار القيادات:

من الطبيعي ان توجد معايير لاختيار القيادات داخل العمل وان تتصف هذه المعايير بالموضوعية وتكون معانة وتتناسب مع التخصصات والكفاءات المختلفة في العمل وحامسة في تخصص المكتبات والمعلومات الذي يتناول أطر ومعايير محددة وخاصة به بل بعد- من وجهة نظر الباحثة - تخصص معياري في حد ذاته لا يمكن العمل فيه إلا من خلال المعايير والمقاييس الموحدة والخاصة به

ويوضح الجدول (6) مدى الرضا الوظيفي تجاه معايير اختيار القيادات الإدارية

جدول (٦) مدى الرضا الوظيفي تجاه معايير اختيار القيادات الإدارية في مكتبات جامعة المنوفية

الفئة (الدرجة)	الذكور	الإجمالي
١	٥	٥
٢	٥	٥
٣	٥	٥
٤	٥	٥
٥	٥	٥
٦	٥	٥
٧	٥	٥
٨	٥	٥
٩	٥	٥
١٠	٥	٥
١١	٥	٥
١٢	٥	٥
١٣	٥	٥
١٤	٥	٥
١٥	٥	٥
١٦	٥	٥
١٧	٥	٥

يوضح الجدول أن أكبر تكرار عند القيمة المسجلة حصل عند هذا الرضا الوظيفي تجاه معايير اختيار القيادات بشكل واضح وحلي. والشكل التالي، شكل (٦) يبرز ويوضح هذا الجدول.

--

Figure 6

شكل (٦) يوضح الرضا الوظيفي تجاه معايير اختيار القيادات الإدارية في مكتبات جامعة المنوفية

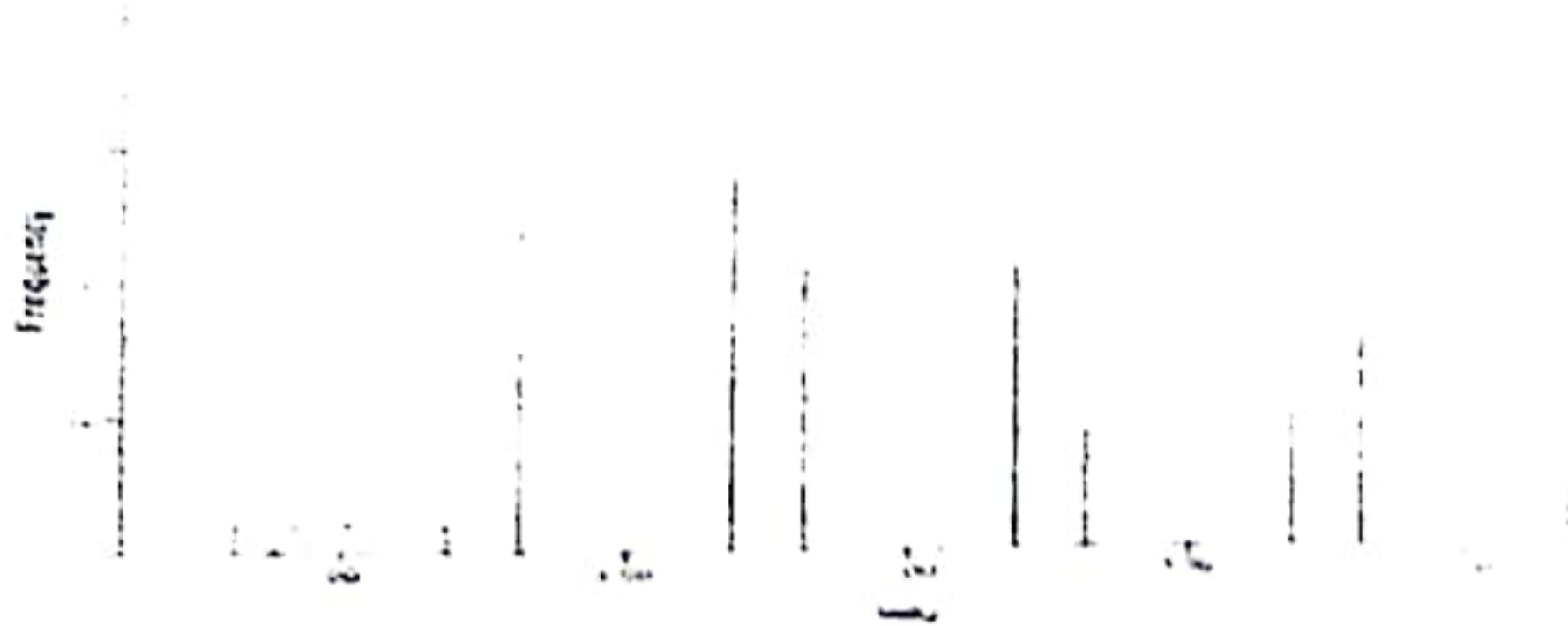
أبعاد تقييم الأداء:

لا بد من وجود نظم لتقييم الأداء في أي مؤسسة وذلك لمحاكاة الأداء وقياس أساسها لتحديد مزايا الأداء والعقاب والمكافآت والحوافز مما يحفز العاملين على التطوير. وهناك نماذج التقييم والصحف تامل مكتبات جامعة المنوفية ويوضح الجدول (٦) مدى الرضا الوظيفي من عدد الموظفين مكتبات جامعة المنوفية.

جدول (٨) مستوى الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	القيمة الترتيبية
2.1%	٢	١
29.9%	٢٩	٢
21.6%	٢١	٣
11.3%	١١	٤
35.1%	٣٥	٥
100%	٩٧	الإجمالي

تحققت أعلى نسبة عند القيمة ٥ وهي نسبة تكرار 35.1% أي أن هناك رضا وظيفي، إلا أن نسبة 29.9% تحققت عند القيمة ١، وهي نسبة قريبة إلى حد ما من النسبة ذات القيمة الأعلى، مما يدل على أنه يوجد رضا وظيفي بين اختصاصيي المكتبات في جامعة المنوفية ولكن بنسبة تكاد تكون متوسطة. وبالشكل التالي (٨) التالي يؤكد هذا الرصد.



شكل (٨) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي المكتبات في جامعة المنوفية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الإنفعالي لدى اختصاصيي المكتبات في جامعة المنوفية:

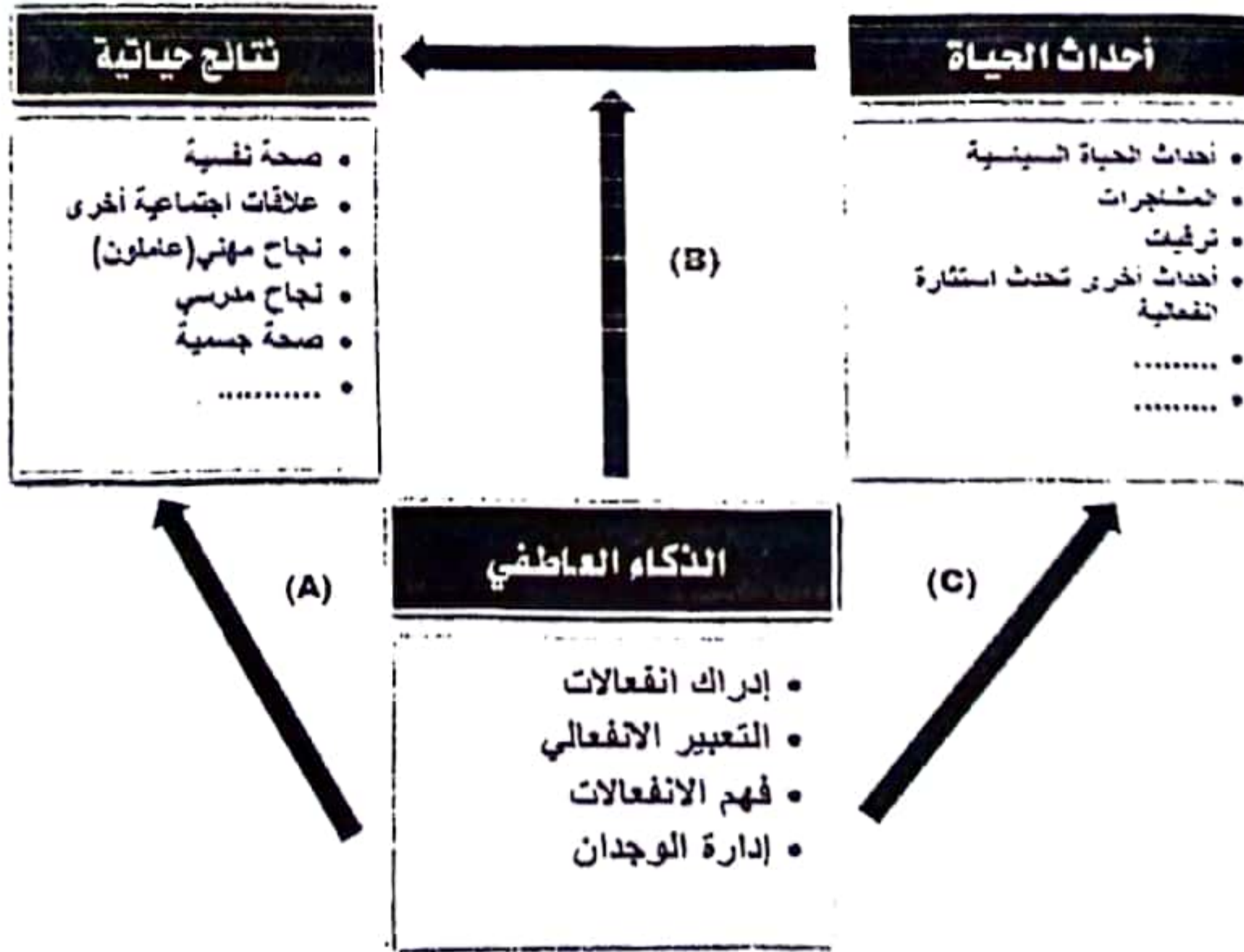
الذكاء الإنفعالي:

هو قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره تجاه نفسه والآخرين وقدرته على ضبط إنفعالاته والتواصل مع الآخرين والتفاعل معهم بشكل ايجابي.

وتفيد الدراسات بأن الأشخاص الذين ينتمون بالذكاء الإنفعالي يكونون قادرين على تفهم مشاعر الآخرين، ويكونون متسيرون في مختلف مجالات الحياة

كم انه يكون لديهم شعور بالرضا تجاه انفسهم ومن ثم تجاه الآخرين، وتجاه انشطتهم وأعمالهم. ١٢

ويوضح الشكل (٩) التالي مكونات الذكاء الانفعالي حيث يشتمل على فهم الإنفعالات والإدراك والتعبير ويقوم بعدة ادوار في حياة الأشخاص اليومية وم يترتب عليها من نتائج تتحدد بناء على ذكاء الفرد الانفعالي.



شكل (٩) أدوار الذكاء الانفعالي في الحياة اليومية ١٣

كما انه يتم تقسيم عناصر ومكونات الذكاء الانفعالي بشكل اخر ولكنه لا يعد كثيرا المكونات السابقة حيث يتكون الذكاء الانفعالي من الوعي الذاتي، أي وعي الفرد بنفسه وامكانياته والدافعية والمهارات الاجتماعية وتنظيم الذات ، وهذا النموذج هو (من وجهة نظر الباحثة) اشمل بالنظر الى بيئة العمل وحماسة المرء ومؤهلاته الشخصية والعملية . وهو ايضا النموذج الذي تم بناء عليه اختيار مقياس الذكاء الانفعالي الذي تم تطبيقه على عينة الدراسة، والشكل (١٠) يوضح هذه المكونات



شكل (١٠) نموذج دانيال وجولمان لمكونات الذكاء الانفعالي ١٤

وقد تمت دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي باستخدام معامل ارتباط بيرسون والتي تتضح من الجدول (٩) التالي:

جدول (٩)

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين المتغيرين

	الذكاء الانفعالي	الرضا الوظيفي
الذكاء الانفعالي	١	٠,٨٣٣
الرضا الوظيفي	٠,٨٣٣	

كما انه بحساب الانحراف المعياري والوسط الحسابي لكل من الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي نتضح ان العلاقة قوية وطردية بينهما كما في الجدول (٩)

جدول (١٠) التحليل الوصفي لبيانات اختباري الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الذكاء الانفعالي	١٩,٠٣١	١٦,١٧٩٩	٩٧
الرضا الوظيفي	١١,٢٧٧٣	١٣,٣٦٥٧٢	٩٧

التوصيات:

١. ندوة مبدئية تكرر مثل هذه الدراسة بصورة دورية سواء في نفس المكتبات أو في عدة قطاعات من المكتبات بمختلف أنواعها، وذلك لرصد المتطلبات التي تواجه اختصاصي المكتبات في مختلف المواقع.
٢. الاستفادة من نتائج هذه الدراسات في تطوير قواعد وقوانين العمل المكتبي.
٣. الاستفادة من هذه النتائج أيضا في تطوير مقررات إدارة المكتبات لتكون المقررات من واقع المهنة وأنها، حيث نوصى الباحثة بوجود ربط التعليم الأكاديمي بالواقع العملي والمهني.
٤. من الضروري تحديد الإحتياجات التدريبية لاختصاصيي المكتبات في جامعة المنوفية بحيث ترضى جميع الرغبات وتكون البرامج التدريبية متاحة ومتوفرة للجميع بشكل مناسب وعادل، للعمل على رفع كفاءة العاملين بالمكتبات وجودة الخدمات.
٥. يجب وضع قواعد حديثة لاختيار القيادات في مكتبات جامعة المنوفية بما يحقق مشاركة جميع العاملين في اختيار قياداتهم، حيث أن لهم الحق في اختيار قياداتهم.
٦. تطوير نظم تقييم الأداء والعمل على أن تكون أكثر تكرارا خلال العام وليست مرة واحدة في العام، ويكون التقييم على المهام المكلف بها اختصاصيي المكتبات وليس بشكل عام على الأداء السنوي.
٧. وضع آليات محكمة للثواب والعقاب، وتحديد المهام عن طريق وضع توصيف وظيفي لكل من يعمل بالمكتبات لتحديد مسؤولياته بدقة لتيسير تطبيق آليات الثواب والعقاب.
٨. مشاركة جميع العاملين في المكتبات في اتخاذ القرارات الخاصة بهم وبعملهم في مكتبات الجامعة.

الإمتدادات المرجعية

١ محمد شعيب، أزمة الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في محافظة بني سويف: دراسة تحليلية تطبيقية للعلوم الإنسانية، مجلة محمد شعيب، ٢٠١٥، إشراف د. سمير أحمد مصطفى، إلقاء (إبراهيم محمد) فرحات، بني سويف، جامعة المنصورة، فرع بني سويف - كلية الآداب - قسم المكتبات و الوثائق - جامعة المنصورة، ٢٠١٣ (المجلد ٥، العدد ١).

٢ نهة فوزي الزمر، الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات في محافظة الإسكندرية - Job satisfaction of professional librarians in Alexandria governorate libraries / نهة فوزي مصطفى الخيري، ١ شعبان ١٤٣٥ هـ، مجلة محمد شعيب، ٢٠١٧ (المجلد ٥، العدد ١).

٣ محمد شعيب شعيبان، الرضا الوظيفي لدى أمباء المكتبات: دراسة لأراء عينة من العاملين في مكتبات جامعة المنصورة) مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج ١٧، ع ١٨، ٢٠١٠، من ١٦٨-١٤٤.

٤ محمد شعيب شعيبان، أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في مكتبات جامعة المنصورة، مجلة الأبحاث، مج ١٧، ع ١٧، ٢٠١٠، جامعة المنصورة، ٢٠١٠ (المجلد ١٧، العدد ١).

٥ د. سمير أحمد مصطفى، الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات في محافظة بني سويف: دراسة تحليلية تطبيقية للعلوم الإنسانية، مجلة محمد شعيب، ٢٠١٥، إشراف د. سمير أحمد مصطفى، إلقاء (إبراهيم محمد) فرحات، بني سويف، جامعة المنصورة، فرع بني سويف - كلية الآداب - قسم المكتبات و الوثائق - جامعة المنصورة، ٢٠١٣ (المجلد ٥، العدد ١).

٦ أمان عبد القادر، جودة الرضا الوظيفي لدى أخصائي المكتبات في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية- الأزهرية)، Cybrarians Journal - ع ٣٢، ديسمبر ٢٠١٤، تاريخ الإطلاع: ٢٠١٦-٦-٢٠، من ١٠٠ - ١٠٤.

٧ أمان عبد القادر، جودة الرضا الوظيفي لدى أخصائي المكتبات في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية- الأزهرية)، Cybrarians Journal - ع ٣٧، مارس ٢٠١٥، تاريخ الإطلاع: ٢٠١٦-٦-٢٠، من ١٠٠ - ١٠٤.

8 Baro, Emmanuel E., Pelicia Doubra Semede, and Vera Z. Godfrey "A Comparative Study Of Job Satisfaction Between Cataloguers In Federal And Private University Libraries In Nigeria." African Journal Of Library, Archives & Information Science 24 2 (2014): 161-173. Academic Search Complete. Web. 17 Oct. 2016.

9 Clwe, Steven Seokho. "A Comparative Study Of Job Satisfaction: Catalogers And Reference Librarians In University Libraries." Journal Of Academic Librarianship 4 3 (1978): 139-143. Library, Information Science & Technology Abstracts. Web. 17 Oct. 2016.

10 Raj, Anoj, and Deepthi Uniyal. "A Study Of Emotional Intelligence In Relation To Job Satisfaction Among The Senior Secondary Teachers Of Dehradun District." International Journal Of Multidisciplinary Approach & Studies 3 3 (2016): 97-107. Academic Search Complete. Web. 17 Oct. 2016.

- ١١ محمد شعيب شعيبان، ٢٠١٠، مرجع سابق.
- ١٢ محمد شعيب شعيبان، ٢٠١٠، مرجع سابق.
- ١٣ محمد شعيب شعيبان، مرجع سابق.
- ١٤ محمد شعيب شعيبان، مرجع سابق.

التوصيات:

١. تحججه ماسة انى تكرار مثل هذه الدراسة بصفة دورية سواء فى نفس المكتبات أو فى عدة قطاعات من المكتبات بمختلف أنواعها، وذلك لرصد المشكلات التى تواجه اختصاصى المكتبات فى مختلف المواقع
٢. الاستفادة من نتائج هذه الدراسات فى تطوير قواعد وقوانين العمل المكتبى.
٣. الاستفادة من هذه النتائج أيضا فى تطوير مقررات إدارة المكتبات لتكون المقررات من واقع المهنة وأنها، حيث نؤمن الباحثة بوجود ربط التعليم الأكاديمي بأواقع العمل والمهني
٤. من الضروري تحديد الاحتياجات التدريبية لاختصاصيى المكتبات فى جامعة المنوفية بحيث ترضى جميع الرغبات وتكون البرامج التدريبية متاحة ومتوفرة للجميع بشكل مناسب وعادل، للعمل على رفع كفاءة العاملين بالمكتبات وجودة الخدمات
٥. بحث وضع قواعد جديدة لاختيار القيادات فى مكتبات جامعة المنوفية بما يحقق مشاركة جميع العاملين فى اختيار قياداتهم، حيث أن لهم الحق فى اختيار قياداتهم.
٦. تطوير نظم تقييم الأداء والعمل على ان تكون اكثر تكرارا خلال العام وليست مرة واحدة فى العام، ويكون التقييم على المهام المكلف بها اختصاصيى المكتبات وليس بشكل عام على الاداء السنوي.
٧. وضع اليات محكمة للثواب والعقاب، وتحديد المهام عن طريق وضع توصيف وطبقي لكل من يعمل بالمكتبات لتحديد مسؤولياته بدقة لتيسير تطبيق اليات الثواب والعقاب.
٨. مشاركة جميع العاملين فى المكتبات فى اتخاذ القرارات الخاصة بهم وبعملهم فى مكتبات الجامعة

الاستشهادات المرجعية:

1 سيد شعبان عبد الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في محافظة بني سويف - دراسة تحليلية نوعية لعرض المؤثرة فيه. من: شعبان عبد الرضا الوظيفي، كتاب إبراهيم موسى فرحات، م. يوسف عبد الغامرة - فرع بني سويف - كلية الآداب - علم المكتبات والوثائق - نسخة كتاب: 2007 (طروحة مئسرة)

2 نهلة فوري، الرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبات في محافظة الإسكندرية = no satisfaction of professional librarians in Alexandria governorate libraries - مجلة عيسى مصطفى الحيري: شعبان عبد العزيز خليفة، مكي حسن حبيب، تنها: جامعة بنها - كلية الآداب - علم المكتبات، 2007، (طروحة مكتوبة)

3 حيدر خضر سليمان، الرضا الوظيفي لدى إساءة المكتبات: دراسة لآراء عمال من العاملين في مكتبات جامعة الموصل، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج 17، ع 1، 2010، ص 98-103

4 عزمي محمد يظاظو، أثر انكفاء التعاطي على الأداء الوظيفي للعاملين في مكتب عزة الإقليمي قبل ولانروا/ اعزاز عزمي محمد يظاظو: اثرات على دور الرئيس عزة لجامعة الإسلامية، 2010، (طروحة مئسرة)

5 بوسمر احمد اسمعيل الشواكفة، حسن اطفاني الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي للعاملين في مكتبات الجامعة الاردنية الرسمية، دراسة للعلوم التربوية، مج 20، ع 1، 2017، ص 101-100

6 ثابونية عمر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج 17، ع 1، 2010، ص 101-100

7 امال عبد القادر جودة الرضا الوظيفي لدى اصحاب المكتبات في المجتمعات القبلية (الإسلامية) الأزهر - Cybercians Journal - مج 17، ع 1، 2016، ص 101-100

8 Bara, Emmanuel E., Felicia Dyantra Semesta, and Vera Z. Guttery. "A Comparative Study Of Job Satisfaction Between Librarians In For-profit And Private University Libraries In Nigeria." African Journal Of Library, Archives & Information Science 24 2 (2014): 161-171. Academic Search Complete. Web. 17 Oct. 2016.

9 Clark, Steven Sevelin. "A Comparative Study Of Job Satisfaction, Commitment And Retention Of Librarians In University Libraries." Journal Of Academic Librarianship 4 3 (1978): 130-143. Library, Information Science & Technology Abstracts. Web. 17 Oct. 2016.

10 Ray, Anuj, and Deepa Chhabra. "A Study Of Satisfaction Among Librarians In India." International Journal Of Multidisciplinary Approaches & Studies 1 1 (2011): 101-107. Academic Search Complete. Web. 17 Oct. 2016.

11
12
13
14