

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر
والبليدة

**Job satisfaction and its impact on employees performance in archives
services of universities of the wilayas of Algeria and Blida**

زهية عزون 1 Azzoune Zahia، فوزية عيسى 2 Fouzia Aissa

1 جامعة خميس مليانة University of Khemis Miliana

azzounezahia@gmail.com

2 جامعة الجزائر 2 University of Algiers 2

faissa2009@gmail.com

المؤلف المرسل: عزون زهية azzoune zahia الإيميل: azzounezahia@gmail.com

تاريخ القبول: 2020-10-20

تاريخ الاستلام: 2019-03-22

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة، وإلى إظهار مدى تأثير العوامل الوظيفية والتنظيمية على رضاهم الوظيفي. وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم تصميم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، الذي وزع على 63 موظفا بمصالح الأرشيف بالجامعات محل الدراسة واسترجع منه 49 استبيانا. وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم رضا معظم الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات عن: الأجر المتحصل عليه، العلاوات، أسس الترقية المطبقة، الظروف البيئية المتوفرة للعمل، إلا أنهم أكدوا على أنهم يريدون جهد كبير في العمل ويواظبون على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد، في حين أكدت نسبة كبيرة منهم عن رضاها الوظيفي من حيث وجود علاقة حسنة مع الإدارة وكذا مع زملائهم في العمل. وختاما قدمت الدراسة العديد من المقترحات لرفع درجة الرضا الوظيفي للموظفين، من أهمها: رد الاعتبار لمهنة الأرشيفي، من خلال اهتمام المسؤولين عن مصالح الأرشيف بتحسين ظروف العمل الموظفين فيها وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، مما سيؤدي إلى شعورهم بالاستقرار الوظيفي وزيادة جودة أدائهم في العمل.

كلمات مفتاحية: الرضا الوظيفي، الأرشيفيون، مصالح الأرشيف، الأرشيف الجامعي، الجزائر

Abstract :

The purpose of this study was to identify the impact of job satisfaction on employees performance in archives services of universities of the wilayas of Algeria and Blida and to show how the functional and organizational factors affected their job satisfaction. We used the descriptive analytical approach that is consistent with the nature of the study; the questionnaire is designed as an information gathering tool, and distributed to 63 employees in archives services of universities in question, from which only 49 were collected. The results of the study showed that most employees in archives services of universities are not satisfied about: the wage obtained, the performance bonuses, the basis for the promotion applied, the environmental conditions available for work, however, they confirmed that they switch great efforts at work and keep coming to work on time, while a large percentage of them confirmed their job satisfaction in terms of having a good relationship with management as well as with their colleagues at work. Finally, the study presented forward several proposals to increase the level of job satisfaction of employees, the most important of which are: restoring consideration to the archivist profession, through the attention of those responsible of the archives services to improve the working conditions of the employees and submit them with material and moral incentives. This will help to reinforce their sense of stability at work and improve the quality of their performance .

Keywords: Job satisfaction; archivists; archives services; university archives; Algeria.

. مقدمة:

✓ الأرشيف: يقصد بالأرشيف حسب "موسوعة مصطلحات المكتبات والمعلومات والأرشيف" بأنها السجلات العامة أو الوثائق التاريخية المحفوظة في مخزن رسمي². كما تعرفه جمعية الأرشيفيين الأمريكية بأنه " الوثائق غير الجارية للمنظمة أو المؤسسة والتي حفظت بسبب قيمتها الدائمة، وهذه الوثائق تمثل نشاط المؤسسة، فقد أنشأت بنظام لغرض معين وفي شكل معين"³.

✓ الأرشيفي: هو الشخص المختص الذي توكل إليه مهمة تسيير الأرشيف حسب المبادئ والتقنيات الأرشيفية وفي إطار احترام الميثاق الدولي لأخلاقيات المهنة الأرشيفية⁴.

3. الإشكالية:

يعد توظيف العنصر البشري المتخصص في مجال الأرشيف في مصالح الأرشيف بمختلف المؤسسات من بينها مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي (الجامعات) ومشاركته في العمل مع الجهات المنتجة له ووجود اتصال ايجابي مع الرؤساء في العمل من الأمور الأساسية للتسيير الجيد للأرشيف. كما أن الاهتمام بتوفير بيئة العمل المناسبة للموظفين وبدرجة رضاهم الوظيفي وتحفيزهم ماديا ومعنويا وتزويدهم بالدورات التدريبية بصفة دورية يساهم في تنمية قدراتهم لأداء الأعمال الموكلة لهم. وقد أوضحت "ديفيدسون دينيس ل." "Davidson Denis L." في دراستها⁵ أن ضعف التواصل بين الموظفين والرؤساء وقلة فرص التطوير الوظيفي يؤديان إلى انخفاض الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. ومنه نطرح التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي: هل يؤثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية ؟
الأسئلة الفرعية:

- هل توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد العينة المدروسة ؟

- هل هناك علاقة بين رضا الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية عن العوامل الوظيفية وأدائهم الوظيفي ؟

- هل هناك علاقة بين رضا الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية عن العوامل التنظيمية وأدائهم الوظيفي ؟

تعتبر الجامعات مؤسسات أكاديمية تعليمية وبحثية، تسعى لتحقيق أهدافها من خلال اعتمادها على العنصر البشري المتمثل في الإطارات المتخصصة باعتبارها العامل الأساسي الذي يساهم في نجاح المؤسسات. وبذلك ترتبط الفعالية التنظيمية لهذه المؤسسات بنوعية الموظفين الذين يتم اختيارهم وبمدى تقديم الحوافز المناسبة لهم، حتى تضمن تحقيق رضاهم الوظيفي.

وتستمد دراستنا هذه أهميتها في جوهرية الموضوع الذي تعالجه، نظرا لأهمية تسيير وحفظ الأرشيف الجامعي بمختلف أصنافه: الأرشيف الإداري، الأرشيف البيداغوجي وأرشيف البحث العلمي من طرف مختصين في مجال الأرشيف، حيث يعتبر الأرشيف الجامعي ذاكرة الجامعة لأنه يوفر للمستخدمين المعلومات التي لها علاقة بتأسيس المؤسسة وهيكلها الإدارية والأحداث التي مرت بها ويساعدهم على إنجاز أعمالهم. كما قد يستخدم الأرشيف الجامعي كوسيلة لإثبات حقوق الأشخاص (الطلبة، الأساتذة والموظفين بالجامعة عموما) والمؤسسة بالرجوع إليه في حالة وقوع المنازعات الإدارية ويشكل بذلك مصدر للمعلومات فريدة من نوعها، ويمكن للباحثين أيضا استخدامه في أبحاثهم لما له من قيمة علمية.

2. تحديد المفاهيم:

✓ الرضا الوظيفي: تعددت التعريفات الاصطلاحية المتعلقة بالرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف تخصصات الباحثين، ووجهات نظرهم حول مفهومه والكشف عن طبيعته. ويعرف الرضا الوظيفي في هذه الدراسة على أنه " مصطلح يطلق كتعبير على مشاعر الفرد نتيجة شعوره بالقناعة، والارتياح، والسعادة، وتقبله لعمله، وهذا يتوقف حسب ما يراه الفرد لظروف عمله، وفقا لعدة عوامل ومتغيرات كالأجر، الترقية، التقدم الوظيفي، نظرة المجتمع، ويمكن إجمال هذه العوامل والمتغيرات بأنها عوامل مادية، ومعنوية وعوامل داخلية وخارجية تساهم بشكل فعال في إحساس الفرد بالرضا أو عدم الرضا تجاه عمله"¹.

1.5 أداة جمع البيانات: قمنا بتوزيع الاستبيان على الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات محل الدراسة، والذي اشتمل على محورين أساسيين هما: البيانات الشخصية عن عينة الدراسة وعلاقتها برضاها على الأداء الوظيفي والتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف الجامعات.

2.5 مجتمع الدراسة وعينتها:

نظرا لصغر مجتمع الدراسة المحدد، فقد قمنا بدراسة مسحية، حيث وزعنا الاستبيان على 63 موظفا بمصالح أرشيف بجامعة الجزائر 1، جامعة الجزائر 2، جامعة الجزائر 3، جامعة البليدة 1، جامعة البليدة 2 واستجاب منهم 49 موظفا، أي بنسبة 77.8% (كما هو موضح في الجدول رقم 1).

وقد تم اختيار مصالح أرشيف هذه الجامعات من بين مصالح أرشيف الجامعات الأخرى لاعتبارات متعددة أهمها: أقدمية الجامعات المنشئة في الجزائر، إذ تعتبر جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة) أقدم جامعة تم إنشاؤها في الجزائر من طرف الاستعمار الفرنسي سنة 1909، والتي عرفت العديد من التحولات الهيكلية والتنظيمية، مما أدى إلى إنشاء جامعة الجزائر 1، وجامعة الجزائر 2، وجامعة الجزائر 3 بعد التقسيم الذي كان في سنة 2009. كما تم اختيار جامعة البليدة 1 لقدمها، بحيث تأسست في سنة 1981 والتي عرفت بدورها تحولات تنظيمية بإنشاء جامعة البليدة 2 في سنة 2013.

النسبة	العدد	العدد		
المنوية من	الإجمالي	الإجمالي		
العدد الكلي	للموظفين	للموظفين	الولاية	الجامعة
للإستجابات (%)	بمصالح الأرشيف الذين أجابوا عن الاستبيان ونسبهم المنوية	بمصالح الأرشيف الذين وزع عليهم الاستبيان		
28.6	14 (82.4)	17		جامعة الجزائر 1

هل تؤثر الظروف البيئية المتوفرة للعمل بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة على رضا الموظفين لأداء عملهم؟
4. فرضيات الدراسة:

تعد الفرضيات عنصرا هاما في عملية البحث العلمي، وتعرف بأنها حل مؤقت لإشكالية محل البحث ترتكز على التخمين الذكي الذي يجمع بصورة قابلة للاختبار بين مختلف حدود ومتغيرات البحث⁶. ومنه تمت صياغة الفرضيات التالية ذكرها:

الفرضية الرئيسية: يؤثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة.
الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد العينة المدروسة.
- تؤثر العوامل الوظيفية (الأجر، الترقية والعلاوات) على الرضا الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة لأداء عملهم.
- تؤثر العوامل التنظيمية (الاتصال والعلاقات في العمل) على الرضا الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة لأداء عملهم.
- يرتبط مستوى الرضا الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة بمدى توفر الظروف البيئية الملائمة للعمل.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبليدة.
 - ✓ إظهار مدى تأثير العوامل التنظيمية والوظيفية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين بمصالح الأرشيف.
 - ✓ التعرف على أسباب عدم الاستقرار الوظيفي للموظفين في مجال الأرشيف.
5. منهج الدراسة:

اعتمدنا لانجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة دراستنا وأهدافها، ولما يوفره من أدوات تسمح بتجميع المعلومات، ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج المرجوة من هذه الدراسة.

ب. الحدود المكانية: شملت الدراسة بعض مصالح أرشيف الجامعات المتواجدة بولايتي الجزائر والبلدية.

ج. الحدود الزمنية: امتد زمن إجراء هذه الدراسة من بداية شهر ماي حتى نهاية شهر نوفمبر 2018.

د. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات المذكورة سابقا.

6. عوامل الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي والتي تتمثل فيما يلي:

1.6 طبيعة العمل وتنوع المهام: تمثل طبيعة العمل وما يتضمنه من مسؤوليات وتنوع في المهام أهمية بالنسبة للموظف، بحيث أنه يشعر بالرضا عن العمل عندما يمنح صلاحيات لإنجازه ويقدره الآخرون، وكلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية وكذلك عند استخدامه لقدراته⁷، وذلك لأن الموظفين يرغبون في تفادي الأعمال الروتينية التي تفضي إلى الملل وعدم الإبداع⁸.

2.6 الأجر: هو ما يدفع للموظف مقابل العمل الذي أنجزه وقد يدفع نقدا أو في صورة سلع وخدمات، كما قد يجمع بين الكيفيتين معا وعموما يدفع الأجر في المجتمعات الحديثة في صورته النقدية⁹. كما يعرف بأنه " مجموعة العناصر المختلفة ذات الشكل القانوني والأخرى المرتبطة بالجانب المالي، وهو الذي يحدد مستوى الفرد عن طريق الشهادة، التكوين، شروط العمل والخطر المرتبط بالوظيفة"¹⁰. والأجر هو أول حافز يثير دافع الفرد نحو العمل، وبذلك يعتبر من أهم العوامل التي لها تأثير في تحديد الرضا الوظيفي لدى الموظفين، فهو يمكن الفرد من تأمين مختلف احتياجاته الفسيولوجية والنفسية.

3.6 الحوافز المادية والمعنوية: تعرف الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الموظف وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أحسن وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية ويهدف تحقيق الفعالية المطلوبة، وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة"¹¹. وتتمثل الحوافز المادية في العلاوات، أما الحوافز المعنوية فهي تتمثل في التقدير المعنوي.

4.6 تدريب الموظفين: يسمح التدريب للموظفين باكتساب المعارف والأفكار لتنمية المهارات والقدرات وتعزيز الخبرات وتغيير

(بن يوسف بن خدة)	الجزائر	(%)	
جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله)	18	14 (77.8%)	28.6
جامعة الجزائر 3 (ابراهيم سلطان شيبوط)	11	8 (72.7%)	16.3
جامعة البلدية 1 (سعد دحلب)	9	6 (66.7%)	12.3
جامعة البلدية 2 (لونيبي علي- العفرون)	8	7 (87.5%)	14.2
المجموع	63	49 (77.8%)	100

الجدول رقم 1: توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعات

محل الدراسة والنسبة المئوية للمستجوبين

3.5 حدود ومجالات الدراسة:

أ. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة واقع الرضا الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف عينة من جامعات الوسط الجزائري.

ب. العلاقة مع زملاء العمل: تسمح العلاقة الإيجابية للموظف مع الزملاء بإشباع حاجاته الاجتماعية في بيئة العمل، و"كلما أتاحت المؤسسة للأفراد الموظفين بها الاتصال والتفاعل مع بعضهم البعض فإن رضاهم عن العمل سيرتفع"¹⁷.

ونظرا لكون مصالح الأرشيف عبارة عن نظام يضم مجموعة من الأفراد لديهم مهام وتطلعات متفاوتة، فإنه ينبغي تحقيق الانسجام بينهم منعا لتبديد الجهود ولضمان إنجاز المهام بكفاءة أكبر من خلال الجهد الجماعي، وبقدر ما توفر العلاقات المبنية على الاحترام والتعاون والثقة المتبادلة بقدر ما ينعكس ذلك على شعور الموظف بالأهمية وتعلقه بالعمل الذي يشغله.

8.6 ظروف بيئة العمل: تتمثل الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل في الحرارة، التهوية، الإضاءة، الضوضاء، النظافة وكذلك توفر التجهيزات الملائمة فيه¹⁸. إذ تؤدي الظروف البيئية الجيدة إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل وفي تنمية الدافع للعمل، ذلك أن الموظف يرغب في أداء عمله في مكان مريح وملائم.

أ. الحرارة: تعد درجة الحرارة المعتدلة من الظروف البيئية المهمة للقيام بأداء جيد، إذ يمكن لدرجة الحرارة غير المناسبة أن تكون أحد مصادر الضغط النفسي وانخفاض كفاءة الموظف في العمل¹⁹ وقد أكدت العديد من الدراسات أن معدل الأخطاء في العمل تزداد مع ارتفاع درجة الحرارة أو تدنيها عن الحد الطبيعي.

ب. التهوية: وهي إدخال الهواء النقي وطرد الهواء الملوث في أماكن العمل، من أجل تهيئة الظروف الملائمة لأداء العمل²⁰.

ج. الإضاءة: تعد الإضاءة من أهم عوامل ظروف العمل، فالإضاءة السيئة تسبب شعورا بالانقباض وارتكاب الأخطاء في العمل. لذا فإن الإضاءة المناسبة ينبغي أن تصل لمستوى معين وأن تتوزع باعتدال على جميع أجزاء بيئة العمل ويكون لونها أقرب إلى اللون الطبيعي²¹، حتى يتسنى للموظف رؤية الأشياء بدقة.

د. الضوضاء: هي عبارة عن خليط متناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل وتثير الأعصاب وتؤثر في سير العمل، وتؤدي إلى إضعاف السمع تدريجيا²².

7. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.7 المحور الأول: البيانات الشخصية عن عينة الدراسة

وعلاقتها برضاها على الأداء الوظيفي

الاتجاهات نحو الأفضل، فهو الجانب المكمل لمرحلة إعداد الأفراد في الوظائف المختلفة¹²، وبذلك يشكل دورا أساسيا في تنمية مهارات موظفي أي مؤسسة، كما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن وظيفتهم.

5.6 الترقية: يقصد بالترقية على أنها رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، وذلك بعد استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع فيها¹³، والتي تتمثل في:

• الأقدمية: يتم ترقية الموظف على أساس مدة الخدمة (الخبرة).

• الكفاءة: يتم ترقية الموظف الذي يملك قدرات عالية لإنجاز العمل مقارنة مع زملائه.

6.6 الاتصال: يعد الاتصال عملية اجتماعية تتسم بالاستمرارية والحركية ويمثل الاتصال الداخلي في المؤسسة الذي يوجه للأفراد العاملين بها سواء النازل، الصاعد، الأفقي أحد الدعائم التي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها وعلى رأسها ضمان السير الحسن للعمل، فهذا النمط من الاتصال يعد أداة للتوجيه الإداري التي يستعملها كل مسئول سواء للتعريف بسياسات المؤسسة أو تبليغ المرؤوسين بمختلف التوجيهات وبآليات الاستماع لانشغالاتهم وأرائهم ومشاكلهم¹⁴.

7.6 العلاقة مع جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، "فالعمل لا يهدف إلى إشباع الحاجات السوسيو-اقتصادية للأفراد فقط، بل يمكن النظر إليه من الناحية السيكولوجية والعلمية على أنه وسيلة لتحقيق الذات، وبالتالي فإن البعد الإنساني في العمل مهم لإحداث الرضا لدى الفرد"¹⁵.

أ. العلاقة مع الرؤساء أو نمط الإشراف: يشعر المرؤوس بأن رئيسه يفهمه ويفهم مشكلاته وبالارتياح النفسي حين يظهر روح الصداقة في العمل ومساندته عند طلبه، وكذلك عند وجود عدالة الرؤساء في معاملات المرؤوسين ووجود استعداد للتفاهم، مما يساهم في تحقيق رضاهم عن عملهم¹⁶. ومن سمات الإشراف الجيد أيضا إشعار كل مرؤوس بالتقدير المناسب لما يبذله من مجهود وتحفيزه على العمل بحماس لبذل أقصى طاقته في العمل، الأمر الذي يتطلب من المشرف الإطلاع على حقيقة دوافع موظفيه، حاجاتهم، طبيعة شخصياتهم، قدراتهم وميولاتهم لما في ذلك من تأثير على أدائهم.

وتنخفض درجة طموحاتهم ويترتب على ذلك زيادة رضاهم الوظيفي.

وفيما يتعلق بالمؤهلات العلمية للموظفين بمصالح أرشيف الجامعات محل الدراسة، فإن النتائج تشير إلى أن المبحوثين لديهم مؤهلات علمية مختلفة وأن غالبيتهم من خريجي الجامعة وذلك بنسبة 87.7 % وبمجموع 43 مبحوثا. كما نلاحظ تقارب نسبة الموظفين الحاصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (بنسبة 34.7 % وبمجموع 17 مبحوثا) وشهادة الليسانس، التي تمثل أعلى نسبة (36.7 % وبمجموع 18 مبحوثا)، ثم تليها في المرتبة الثالثة فئة الموظفين الحاصلين على شهادة الماستر بنسبة 16.3 % وبمجموع 8 مبحوثين. وفي المرتبة الرابعة نجد الموظفين ذوي المؤهلات الأخرى المتمثلة في حصولهم فقط على شهادة البكالوريا وذلك بنسبة 12.3 % وبمجموع 6 مبحوثين وقد أعطيت لهم مهمة تسيير الأرشيف دون القيام بتكوينهم في مجال الأرشيف. أما عن تأثير مستوى التعليم على الرضا الوظيفي لدى الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات، فقد تبين أن جل الموظفين الأكثر تعلما الحاصلين على شهادة الماستر بنسبة 100 %، يلهم فئة الموظفين الحاصلين على شهادة الليسانس بنسبة 55.6 % وكذلك فئة الموظفين الحاصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية بنسبة 47.1 %، الذين أكدوا بأنهم لا يشعرون بالرضا الوظيفي، بينما جل الفئة الأقل تعلما الحاصلين على شهادة البكالوريا بنسبة 100 % تشعر بالرضا الوظيفي.

كما أن معظم الموظفين بمصالح الأرشيف الجامعي هم غير متخصصين في مجال الأرشيف وهو ما يعكسه وجود نسبة 89.8 % وبمجموع 32 مبحوثا، التي أبدى عدد كبير منها بنسبة 64.6 % شعورهم بالاستياء تجاه وظيفتهم ورغبتهم بتغييرها. بينما نجد نسبة جد ضئيلة من المتخصصين في مجال الأرشيف تقدر بـ 10.2 % وبمجموع 5 مبحوثين وغالبيتهم أكدوا بعدم تأثير رضاهم الوظيفي على أدائهم بنسبة 80 % وبمجموع 4 مبحوثا، الأمر الذي يستدعي ضرورة إعادة النظر في نسبة تمثيل المختصين في مجال الأرشيف خصوصا مع وجود فئة متخريجي النظام الجديد (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، في هذا التخصص من عدة جامعات جزائرية.

تبين من خلال هذه الدراسة أن نسبة الإناث الموظفات بمصالح أرشيف الجامعات محل الدراسة (63.3 % وبمجموع 31 مبحوثا) تفوق نسبة الموظفين الذكور (36.7 % وبمجموع 18 مبحوثا). وقد يعود السبب إلى عدم تفضيل الذكور هذه المهنة للدخل الضعيف الذي يتقاضاه الموظفون فيها وهذا ما يراه أيضا بعض المختصين في هذا المجال في فرنسا، من بينهم "كريستين بارتو بالو" Christine Berthou-Ballot²³. كما تبين أيضا أن معظم الإناث الموظفات (74.2 % وبمجموع 23 مبحوثا) والموظفين الذكور (61.1 % وبمجموع 11 مبحوثا) أكدوا أن عدم رضاهم الوظيفي لا يؤثر على أدائهم وبالتالي لا توجد فروق بين وجهات النظر للموظفين والموظفات وفقا للجنس.

أما بالنسبة للفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة نلاحظ أن أعلى نسبة كانت للفئة العمرية من 35-44 سنة بنسبة 36.7 % وبمجموع 18 مبحوثا، تليها نسبة الموظفين ذوي الفئة العمرية من 25-34 سنة بنسبة 34.7 % وبمجموع 17 مبحوثا، وجاء في المرتبة الثالثة الموظفين أصحاب الفئة العمرية من 45 سنة فأكثر بنسبة 26.6 % وبمجموع 13 مبحوثا، أما المرتبة الرابعة فكانت للموظفين الأقل من 25 سنة بنسبة 2 % وبمجموع مبحوث واحد، التي تمثل أقل نسبة الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات محل الدراسة. ويمكن تفسير هذه النتائج بانخفاض نسبة التوظيف في مجال الأرشيف على مستوى هذه الجامعات. كما دلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الفئة العمرية والرضا الوظيفي، فكلما زادت الفئة العمرية للموظفين زادت درجة رضاهم عن عملهم، حيث أكد الموظف الأقل من 25 سنة بنسبة 100 % والموظفين أصحاب الفئة العمرية من 25-34 سنة بنسبة 82.4 % وبمجموع 14 مبحوثا من 17 مبحوثا في نفس الفئة العمرية تأثير الرضا الوظيفي على أداءهم، ثم انخفض في نسبة تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين ذوي الفئة العمرية من 35-44 سنة بنسبة 72.2 % وبمجموع 13 مبحوثا من 18 مبحوثا في نفس الفئة العمرية وكذلك الموظفين أصحاب الفئة العمرية من 45 سنة فأكثر بنسبة 30.8 % وبمجموع 4 مبحوثا من 13 مبحوثا في نفس الفئة العمرية، وقد يرجع ذلك لكون طموحات الموظفين تكون عند الشباب مرتفعة ويتسبب ذلك في عدم رضاهم الوظيفي ومع تقدمهم بالعمر يصبحون أكثر واقعية

تقديم مردود أحسن، لكنهم يشعرون بعدم الرضا الوظيفي ويفكرون في تغيير الوظيفة الحالية إذا ما أتاحت لهم فرصة للانتقال بوظيفة أخرى، وهذا يرجع حسب رأيهم من أجل الحصول على حوافز مادية ومعنوية وأيضا في حال ما كانت الوظيفة الأخرى تتناسب مع التخصص العلمي المتحصل عليه لأنهم غير متخصصين في مجال الأرشيف.

بينما نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين قدرت بـ 34.7% وبمجموع 17 مبحوثا، أجابوا بعدم توافق عملهم مع قدراتهم وإمكاناتهم و لكنهم لا يفكرون في تغيير الوظيفة الحالية ويرجع ذلك حسب رأيهم لقرب مسكنهم من مكان العمل.

وقد أبدت نسبة ضئيلة من المبحوثين قدرت بـ 36.7% وبمجموع 18 مبحوثا بعدم رضاهم المعنوي عن الوظيفة من خلال شعورهم باحتقار الآخرين للمهنة الأرشيفية التي يمارسونها، وذلك لعدم إعطاء الآخرين قيمة للأرشيف واعتبارها مهنة سهلة لا تعتمد على تكوين للقيام بها وتهميش الأرشيفيين وعدم توفير لهم الإمكانيات المادية لأداء عملهم في ظروف جيدة مما أثر سلبا حتى على حالتهم الصحية النفسية والجسدية. بيد أن نسبة كبيرة من الموظفين بنسبة قدرت بـ 63.3% ومجموع 31 مبحوثا أجابوا بعدم شعورهم باحتقار الآخرين لهذه المهنة لأن هؤلاء الآخرين بحاجة للأرشيف وللأرشيفي لتسهيل عليهم الوصول للمعلومات التي يحتاجون إليها، وبذلك هم مقتنعون بأن هذه المهنة في غاية الأهمية بالنسبة للطلبة والموظفين بالجامعة.

وفيما يتعلق بضمان النصوص التنظيمية الخاصة بالمهنة الأرشيفية لحقوق الموظفين بمصالح أرشيف فإن نسبة المبحوثين الذين أدلوا بإجاباتهم بعدم ضمان هذه النصوص لحقوقهم تمثل أعلى نسبة 83.7% وبمجموع 41 مبحوثا. وهذا يرجع لعدم توفير مكتب خاص بهم لمعالجة الوثائق الأرشيفية يكون منفصل عن مخازن الأرشيف وحمايتهم من أخطار العمل طبقا لما ينص عليه المنشور رقم 12 المؤرخ في 14 ديسمبر 1998 المتعلق بظروف عمل الوثائقيين- الأرشيفيين²⁴، مما يجعلهم عرضة للإصابة بالأمراض كالحساسية والربو.

2.2.7 الأجر والعلاوات:

أما بالنسبة لأقدمية الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات محل الدراسة، فإنه قد تبين أن أعلى نسبة للموظفين هي ذات أقدمية أكثر من 15 سنة بنسبة 34.7% وبمجموع 17 مبحوثا، ثم تليها في المرتبة الثانية فئة الموظفين بين 5 سنوات- 10 سنوات بنسبة 26.6% وبمجموع 13 مبحوثا، وفي المرتبة الثالثة نجد فئة الموظفين أقل من 5 سنوات بنسبة 20.4% وبمجموع 10 مبحوثين، بينما نجد في المرتبة الرابعة فئة الموظفين بين 11 سنة - 15 سنة بنسبة 18.3% وبمجموع 9 مبحوثين، ويمكن تفسير ذلك على أن الجامعات الجزائرية تتبع سياسة توظيف بطيئة نوعا ما منذ السنوات القليلة الماضية نظرا لاعتمادها على سياسة التقشف الذي يفرضها الوضع الاقتصادي للبلاد. وبالنسبة لتأثير الأقدمية في العمل على الرضا الوظيفي للموظفين لتأدية عملهم، فقد أكدت فئة الموظفين ذات أقدمية أكثر من 15 سنة بنسبة 70.6% وبمجموع 12 مبحوثا رضاها الوظيفي، على عكس معظم الموظفين الأقل من 15 سنة (فئة الموظفين أقل من 5 سنوات بنسبة 80%)، فئة الموظفين بين 5 سنوات- 10 سنوات بنسبة 92.3% وفئة الموظفين بين 11 سنة - 15 سنة بنسبة 66.7% الذين عبروا عن عدم شعورهم بالرضا الوظيفي، إلا أنهم أكدوا عدم تأثير رضاهم الوظيفي على أدائهم.

2.7 المحور الثاني: التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا

الوظيفي للموظفين بمصالح أرشيف الجامعات

1.2.7 طبيعة العمل:

اتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن نسبة المبحوثين الذين أدلوا بإجاباتهم بعدم تناسب طبيعة وظيفتهم مع مؤهلاتهم العلمية واهتماماتهم هي أكثر من نصف العينة المدروسة، بحيث قدرت بنسبة 55.1% وبمجموع 27 مبحوثا وهذا قد يرجع أساسا لعدم تخصص غالبية الموظفين في مجال الأرشيف. بينما نجد نسبة 44.9% وبمجموع 22 مبحوثا أجابت بأن طبيعة الوظيفة الأرشيفية الممارسة تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وهذا الأمر قد يمنحهم راحة ودافع أكبر لقيامهم بعملهم.

كما تبين أيضا أن معظم الموظفين بنسبة 65.3% وبمجموع 32 مبحوثا أجابوا بتوافق العمل الذي يقومون به مع قدراتهم وإمكاناتهم الشخصية، وهذا ما يشجع هؤلاء الموظفين على

العمل وفق ما هو مخطط له مسبقا، بينما أجاب 2.1 % وبمجموع مبحوث واحد بأنه لا يطبق تعليمات رئيسه في العمل.

كما أشار معظم الموظفين أن قيمة العلاوة (منحة المردودية) التي توفرها لهم الوظيفة غير مناسبة وهذا بنسبة 81.6 % وبمجموع 40 مبحوثا، نظرا لقلّة هذه المنحة مقارنة بالمنح المقدمة في مجالات عمل أخرى ذات مهام أقل من مهام الأرشيفيين، حيث وضح بعضهم أن قيمتها لا تتجاوز 15000 دج كل ثلاثة أشهر. بالإضافة إلى كبر حجم الاقتطاعات الضريبية التي تخضع لها المنحة، وهذا ما يؤثر سلبا على الدخل الفردي لهم لتحسين مستواهم المعيشي. في حين أن نسبة ضئيلة من الموظفين قدرت بـ 18.4 % وبمجموع 9 مبحوثين أجابوا بأنهم يعتبرونها مناسبة لأن حجم الاقتطاعات الضريبية يخضع لنظام واضح وهو مطبق على جميع الموظفين.

3.2.7 الترقية وتطوير المهارات:

عبر معظم الموظفين على عدم رضاهم عن أسس الترقية المطبقة وذلك بنسبة 71.4 % وبمجموع 35 مبحوثا، لعدم اعتماد سياسة الترقية حسب رأيهم على معيار الكفاءة والخبرة المهنية واعتمادها على اعتبارات أخرى كالعلاقات الشخصية التي من شأنها أن تؤدي إلى غياب العدالة في سياسة الترقية المعتمدة في هذه المصالح، الأمر الذي قد يؤثر بدوره بشكل سلبي على أداء الأرشيفيين. بينما نجد نسبة 28.6 % وبمجموع 14 مبحوثين عبروا عن رضاهم عن أسس الترقية المهنية لاعتمادها على النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

كما صرح 40 موظفا بالغياب الكلي لفرص التدريب وتطوير المهارات وذلك بنسبة 81.6 % وهذا ما قد يؤدي إلى عدم تطوير مخرجات العمل الأرشيفي وعدم تحيين معلوماته في مجال الأرشيف. بينما صرح 9 مبحوثين وبنسبة 18.4 % بوجود فرص التدريب وتطوير المهارات بالنسبة إليهم وهذا ما يشعرون بأهميتهم في العمل، فضلا عن أن التدريب يساعدهم في زيادة كفاءتهم في مختلف المهام التي يقومون بأدائها في هذه الوظيفة.

4.2.7 الاتصال والعلاقات في العمل:

أ. الاتصال والعلاقة مع الإدارة:

تشير نتائج هذه الدراسة أن نسبة 89.8 % وبمجموع 44 مبحوثا أجابوا بعدم تناسب الأجر مع المهام والمسؤوليات المكلفين بها، بحيث أشاروا إلى انخفاض الأجر المتحصل عليه، وأكدوا على ضغوط العمل التي يتعرضون لها خاصة في بداية ونهاية كل سنة جامعية أين تكون طلبات مكثفة على الملفات الأرشيفية الخاصة بالطلبة المتخرجين. بينما نجد نسبة ضئيلة قدرت بـ 10.2 % وبمجموع 5 مبحوثين أجابت أن الأجر الذي يحصلون عليه ملائم، وهم في الغالب الموظفين ذوي الخبرة في العمل. كما يتضح أيضا أن نسبة 97.9 % وبمجموع 48 مبحوثا أجابوا بعدم تناسب الأجر المتحصل عليه مع متطلبات المعيشة الحالية رغم أنه في كثير من الحالات هو نفس الأجر الممنوح للموظفين في الوظائف الأخرى، ونجد في مقابل ذلك نسبة ضئيلة جدا قدرت بـ 2.1 % وبمجموع مبحوث واحد أجاب بتناسب الأجر مع متطلبات المعيشة، وقد يرجع ذلك لكونه مسئول عن مصلحة الأرشيف، لذا أتاحت له أجر أفضل.

وبالرغم من عدم تناسب الأجر مع المهام والمسؤوليات وكذا مع متطلبات المعيشة الحالية إلا أن المبحوثين أكدوا بنسبة 91.8 % وبمجموع 45 مبحوثا بمواظبتهم على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد، وكذا عدم تغييرهم عنه إلا في حالات طارئة قليلة. بينما نجد في مقابل ذلك نسبة 8.2 % وبمجموع 4 مبحوثين أشاروا إلى أنهم يتبعون أسلوب التهرب من العمل وعدم تحمل مسؤوليتهم من خلال عدم المواظبة على الحضور في الوقت المحدد، وكذا الغياب المتكرر عن العمل، وهذا الأمر من شأنه أن يربك سير العمل بمصالح الأرشيف.

وقد صرح معظم الموظفين بنسبة 75.5 % وبمجموع 37 مبحوثا بعدم تقليلهم من حجم الجهد المبذول في العمل بالرغم من قلة الأجر المتحصل عليه. بينما نجد نسبة 24.5 % وبمجموع 12 مبحوثا أجابوا بأنهم يقللون فعلا من حجم الجهد المبذول في العمل بسبب قلة الأجر المتحصل عليه، ويؤكدون أنهم يبذلون جهود تقابل الأجر المتحصل عليه وهذا ما سينعكس سلبا على الأداء الوظيفي. كما أن غالبية الموظفين أكدوا أنهم يطبقون تعليمات رئيسهم في العمل بالرغم من قلة الأجر المتحصل عليه وذلك بنسبة 97.9 % وبمجموع 48 مبحوثا، وهذا مؤشر جيد لسير

الوظيفي. كما أشارت نسبة 4.1% وبمجموع مبحوثين، أن الإدارة لا تتقبل الحوار وبعدم موضوعيتها في عملية تقييم الأداء باعتمادها على معايير شخصية.

وقد أكد جل الموظفين بنسبة 100% وبمجموع 49 مبحوثا بأنهم يعتمدون على توصيل مقترحاتهم واحتياجاتهم لأداء عملهم لرئيسهم عن طريق الاتصال المباشر، ويرجع اعتماد هذا الأسلوب لأن الرئيس المباشر يتقبل وجود اتصال غير رسمي مع الموظفين. بينما عبرت نسبة ضئيلة من المبحوثين قدرت بـ 38.8% وبمجموع 19 موظفا باعتمادها على أسلوب المراسلات الإدارية لتقديم مقترحاتهم واحتياجاتهم لأن الإدارة حسب رأيهم لا تعترف إلا بهذا النوع من طرق الاتصال.

ب. الاتصال والعلاقة مع الزملاء:

عبر معظم الموظفين بنسبة 95.9% وبمجموع 47 موظفا عن وجود علاقة حسنة مع زملائهم، ويظهر ذلك من خلال إجاباتهم بوجود تعاون وتبادل للمعلومات والآراء بينهم بنسبة 87.8% وبمجموع 43 موظفا، وهذا ما يسهل عليهم تأدية المهام في أقل وقت ممكن وبأقل جهد، ويظهر كذلك من خلال وجود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل بنسبة 100% وبمجموع 49 موظفا، بحيث أشادوا بالعلاقات التي تربطهم مع زملائهم في العمل، وهذا ما يمثل لهم راحة نفسية في مكان العمل، وهو الأمر الذي يساعد على تأدية المهام الموكلة إليهم دون مشاكل أو عوائق. كما يتجلى أيضا في وجود التقدير والتشجيع من طرف الزملاء على الجهود المبذولة في مجال العمل وبنسبة 77.6% وبمجموع 38 موظفا، وهذا بدوره يعتبر دافعا لهم عن طريق تحفيزهم لتقديم الأحسن دائما. كما نجد نسبة 87.8% وبمجموع 43 موظفا أجابوا بحصولهم على الدعم والمساندة من طرف زملائهم في المواقف الصعبة سواء تعلق تلك المواقف بالعمل أو بالحياة الشخصية الخاصة بالموظف وهذا ما يعبر عن متانة وقوة العلاقة فيما بين الزملاء، الأمر الذي يعطي دعم معنوي للموظف لتجاوز تلك المواقف.

وفي مقابل ذلك نجد نسبة ضعيفة من الموظفين أجابوا بأن علاقتهم مع زملائهم في العمل هي علاقة سيئة وذلك بنسبة 4.1% وبمجموع موظفين اثنين، ويتجلى ذلك بتأكيدهم لغياب الحوار

أكد معظم الموظفين على وجود علاقة حسنة مع الإدارة بنسبة 93.9% وبمجموع 46 مبحوثا، في حين نجد أن 3 موظفين أجابوا بأن علاقتهم غير حسنة مع الإدارة بنسبة 6.1%. وهذا يرجع لتمييز الإدارة بالصرامة في تطبيق القوانين دون النظر في تبريرات الموظفين، وتتجلى مظاهر العلاقة الحسنة من خلال وجود سياسة اتصال فعالة بين الموظفين والإدارة بنسبة 93.9%. بحيث أشاروا أن سياسة الاتصال هذه تمتاز بالمرونة مع وجود شعور لديهم بأن الإدارة تولي اهتماما بمشاكلهم، ووجود تسامح من طرف الرئيس معهم في حالة ارتكاب خطأ في العمل بنسبة 71.4% وبمجموع 35 موظفا، لكن بشرط عدم تكرار نفس الخطأ في المستقبل وهذا من شأنه أن يعطي لهم الفرصة لإبراز قدراتهم.

بينما أجابت نسبة ضئيلة من المبحوثين قدرت بـ 6.1% وبمجموع 3 مبحوثين بعدم وجود سياسة اتصال فعالة بين الأرشيفين والإدارة، مما يعرقل السير الجيد للعمل. كما أن رئيسهم في العمل غير متسامح معهم إطلاقا في حالة ارتكابهم أي خطأ وذلك بنسبة 28.6% وبمجموع 14 موظفا وهذا ما يجعلهم يحتاطون حين قيامهم بأي مهام في العمل لتجنب وقوعهم في عقوبات صارمة. وقد أدلت نسبة 69.4% وبمجموع 34 مبحوثا عن عدم تعامل الإدارة بعدالة مع جميع الموظفين وهذا فيما يتعلق خاصة بفرض التدريب والترقية، في حين نجد أن نسبة 30.6% وبمجموع 15 مبحوثا أكدوا على أنّ الإدارة تتعامل بعدالة مع كل الموظفين وأن الجميع متساويين سواء في الحقوق أو في الواجبات.

كما أدلى معظم الموظفين بنسبة 95.9% وبمجموع 47 موظفا أن الإدارة تفتح دائما باب الحوار معها للاستماع إلى كل ما يتعلق بمقترحات لتطوير العمل أو ما يصادف الموظفين من مشاكل أثناء تأديتهم لعملهم بنسبة 93.9% وبمجموع 46 مبحوثا، وكذلك بنسبة 95.9% وبمجموع 47 مبحوثا أشاروا أن الإدارة تحاول قدر المستطاع الاعتماد على معايير موضوعية لقياس وتقييم الأداء. بينما نجد أن نسبة ضئيلة قدرت بـ 6.1% وبمجموع 3 مبحوثين أكدوا على عدم مساعدة الإدارة لهم في حل العراقيل التي تواجههم، بالرغم من أنه في حالة عدم حلها سيؤدي ذلك إلى فقدان الثقة بين الإدارة والأرشيفين وسيؤثر سلبا على أداءهم

العمل هي جيدة، حيث صرحوا بتوفر التجهيزات الملائمة لأداء عملهم، وبوجود درجة الحرارة ملائمة في محلات العمل في فصلي الشتاء والصيف بإجابة 18 مبحوثا وبنسبة 36.7 %، وغياب الرطوبة أيضا بإجابة 14 مبحوثا وبنسبة 28.6 %، ويتوفر التهوية الطبيعية بنسبة 32.7 % وبمجموع 16 مبحوثا. بالإضافة إلى ملائمة الإضاءة المتوفرة والموزعة باعتدال على جميع أجزاء بيئة العمل بإجابة 23 مبحوثا وبنسبة 46.9 %، وكذلك لوجود عملية تنظيف أرضيات المحلات المخصصة لمصلحة الأرشيف ونزع الغبار من الأرشيف بصفة دورية حسب إجابة 12 مبحوثا وبنسبة 24.5 %، مما يشعرهم بالراحة النفسية وبالرضا خلال أداؤهم لعملهم.

8. خاتمة:

يتحقق رضا الموظفين عن وظيفتهم كلما كان شعورهم نحو وظيفتهم ايجابيا، ويحقق لهم إشباعا كبيرا لحاجاتهم النفسية، الاجتماعية والمادية والعكس صحيح، فكلما زاد شعورهم بالاستياء من الوظيفة أدى ذلك إلى زيادة الاحتمال لديهم للبحث عن وظيفة أخرى أو بزيادة نسبة غيابهم عن العمل... الخ. ويمكن أن نستخلص من خلال هذه الدراسة عدة نتائج أهمها:

- عدم رضا معظم الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات عن الأجر المتحصل عليه لعدم تناسبه مع المهام والمسؤوليات المكلفين بها ومع متطلبات المعيشة الحالية، وكذلك عدم رضاهم عن أسس الترقية المطبقة، إلا أنهم أكدوا على أنهم يبذلون جهد كبير في العمل ويواظبون على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد.

- عدم الرضا الوظيفي لدى معظم الموظفين عن الظروف البيئية المتوفرة للعمل والتفكير في تغيير الوظيفة الحالية إذا ما أتاحت لهم الفرصة للالتحاق بوظيفة أخرى من أجل الحصول على حوافر مادية ومعنوية وأيضا في حال ما كانت الوظيفة الأخرى تتناسب مع التخصص العلمي المتحصل عليه.

- عبرت نسبة كبيرة من الموظفين عن رضاها الوظيفي من خلال إجاباتهم بعدم شعورهم باحتقار الآخرين لهذه المهنة وأكدت على وجود علاقة حسنة مع الإدارة وكذا مع زملائهم في العمل، وهذا ما يمثل لهم راحة نفسية في مكان العمل.

كما أوضحت النتائج على ضوء الفرضيات:

وتبادل المعلومات والآراء بين الزملاء بنسبة 12.2 % وبمجموع 6 مبحوثين وبالتالي كل منهم يحتكر المعلومات التي لديه، وكذلك في عدم تقدير وتشجيع الزملاء لهم على الجهود المبذولة في مجال العمل بنسبة 22.4 % وبمجموع 11 مبحوثا، مما يشعرهم بالاستياء من العمل. كما تظهر سوء هذه العلاقة بنسبة ضعيفة إذا ما قارناها بالعدد الإجمالي للمبحوثين في التنافس بين الزملاء من أجل الحصول على ترقية من خلال وجود نسبة 2.1 % وبمجموع موظف واحد، وهذا من خلال إبراز كل موظف لكفاءته وجدارته في العمل، كذلك نجد أن نسبة 4.1 % وبمجموع موظفين اثنين أجابا بأن العلاقة مع الزملاء تنتهي بدوام العمل الرسمي ووجود خلافات كثيرة بين الزملاء في العمل، وقد يكون سبب هذه الخلافات هو عدم الاتفاق على طرق العمل أو الصراعات الشخصية.

5.2.7 ظروف بيئة العمل:

عبر معظم الموظفين بنسبة 77.6 % وبمجموع 38 مبحوثا على عدم رضاهم عن الظروف البيئية للعمل، حيث أكدوا عدم توفر مكان العمل على التجهيزات الملائمة للقيام بعملية معالجة الوثائق الأرشيفية بمجموع 38 مبحوثا (77.6 %). وكذلك بوجود انخفاض وارتفاع كبيرين في درجة الحرارة في فصلي الشتاء والصيف بإجابة 31 مبحوثا وبنسبة قدرت بـ 63.3 %، وهذا ما يعتبر مصدر شعورهم بالضيق وبالتالي يعيقهم عن السير الحسن للقيام بعملهم.

كما يظهر أيضا في الارتفاع الكبير لنسبة الرطوبة في مكان العمل بإجابة 35 مبحوثا وبنسبة 71.4 %، ونقص التهوية الطبيعية وعدم توفر التهوية الاصطناعية بإجابة 33 مبحوثا وبنسبة 67.3 %، وبوجود نقص الإضاءة في مناطق العمل بإجابة مجموع 26 مبحوثا بنسبة 53.1 % وهو الأمر الذي لاحظناه في الواقع، مما يتسبب في عدم راحة الموظفين. بالإضافة إلى ذلك فقد أدلى 37 مبحوثا وبنسبة 75.5 % عن كثرة وجود الغبار في أماكن العمل وعلى الأرشيف نظرا لغياب التنظيف الدوري في مصلحة الأرشيف.

في حين نجد أن نسبة ضئيلة منهم قدرت بـ 22.4 % وبمجموع 11 مبحوثا، أكدت على أن الظروف البيئية المتوفرة في مكان

يمثل لهم راحة نفسية في مكان العمل. وهو الأمر الذي يساعدهم على تأدية المهام الموكلة إليهم.

- تحقق الفرضية الرابعة، إذ أكد معظم الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية عدم رضاهم الوظيفي عن الظروف البيئية للعمل لعدم توفر التجهيزات المناسبة لأداء عملهم، ولوجود انخفاض وارتفاع كبيرين في درجة الحرارة في محلات العمل في فصلي الشتاء والصيف، وارتفاع الكبير لنسبة الرطوبة، ولنقص التهوية الطبيعية والإضاءة وعدم توفر التهوية الاصطناعية، وكذلك لكثرة وجود الغبار في أماكن العمل وعلى الأرشيف نظرا لغياب التنظيف الدوري في مصلحة الأرشيف.

وانطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن وضع الاقتراحات التالية:

- ✓ رد الاعتبار لمهنة الأرشيفي، من خلال اهتمام المسؤولين عن مصالح الأرشيف بتحسين ظروف العمل الموظفين فيها وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، مما سيؤدي إلى زيادة جودة أدائهم الوظيفي.
- ✓ وضع نصوص قانونية خاصة بالمهنة الأرشيفية.
- ✓ ضرورة تعيين مختصين في مجال الأرشيف بجميع مصالح الأرشيف.
- ✓ العمل على توفير فرص المشاركة في الدورات التدريبية للموظفين بمصالح الأرشيف الخاصة في هذا المجال لتطوير أداءهم والرفع من معنوياتهم.
- ✓ تشجيع وتقوية العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وكذا بين الموظفين والإدارة.

9. قائمة المراجع:

- الكتيب:
- أسامة كامل و محمد الصيرفي، أنظمة الأرشيف، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، المنامة، 2006.
- حسن محمد عبد الرحمن، علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009.
- خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، داروائل، عمان، 2005.
- سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- سعاد برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001.

- عدم تحقق الفرضية الرئيسية، إذ تبين أن الرضا الوظيفي لا يؤثر على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية.

- تحقق الفرضية الأولى نسبيا، حيث تبين ووجود فروق بينهم تبعا لمتغيرات التالية: الفئة العمرية (وجود علاقة إيجابية بين الفئة العمرية والرضا الوظيفي، فكلما زادت الفئة العمرية للموظفين زادت درجة رضاهم عن عملهم، وقد يرجع ذلك لكون طموحات الموظفين تكون عند الشباب مرتفعة ويتسبب ذلك في عدم رضاهم الوظيفي ومع تقدمهم بالعمر يصبحون أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاتهم ويترتب على ذلك زيادة رضاهم الوظيفي)، المؤهلات العلمية (تبين من خلال هذه الدراسة أن جل الموظفين الأكثر تعلما الحاصلين على شهادات جامعية لا يشعرون بالرضا الوظيفي على عكس جل الفئة الأقل تعلما الحاصلين على شهادة البكالوريا)، التخصص (تبين أن معظم الموظفين الذين يشعرون بالاستياء تجاه وظيفتهم ورضاهم بتغييرها هم غير متخصصين في مجال الأرشيف، غير أنهم أكدوا عدم تأثير رضاهم الوظيفي على أدائهم)، الأقدمية (عبرت أغلبية فئة الموظفين ذات أقدمية أكثر من 15 سنة عن شعورها بالرضا الوظيفي، على عكس معظم الموظفين الأقل من 15 سنة الذين عبروا عن عدم شعورهم بالرضا الوظيفي، إلا أنهم أكدوا عدم تأثير رضاهم الوظيفي على أدائهم) وعدم وجود فروق بين الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، إذ تبين أن معظم الإناث الموظفات والموظفين الذكور أكدوا أن عدم رضاهم الوظيفي لا يؤثر على أدائهم.

- تحقق الفرضية الثانية نسبيا، إذ تبين أن العوامل الوظيفية (الأجر، الترقية والعلوات) أثرت على الرضا الوظيفي لأغلبية الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية، إلا أن ذلك لم يؤثر على أداء عملهم.

- تحقق الفرضية الثالثة، إذ تبين أن للعوامل التنظيمية (الاتصال والعلاقات في العمل) تأثير على الرضا الوظيفي لدى الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية لأداء عملهم، فوجود علاقة حسنة بين أغلبية الموظفين ومع الإدارة

- جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه علوم: علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، بسكرة، 2014.
- عبد الحليم جلال، الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف 1 ومحمد لمين دباغين سطيف 2، أطروحة دكتوراه علوم: علم الاجتماع، تخصص: إدارة الموارد البشرية، سطيف، 2016.
- النصوص التنظيمية:
- المنشور رقم 12 المؤرخ في 14 ديسمبر 1998 المتعلق بظروف عمل الوثائقين- الأرشيفيين. في: المديرية العامة للأرشيف الوطني، مدونة النصوص التنظيمية: 1990-2011.
- الموسوعات والقواميس:
- موسوعة مصطلحات المكتبات والمعلومات والأرشيف [على الخط المباشر]. تم الإطلاع بتاريخ 2018/09/14. على الموقع: <www.elshami.com/Terms/A/archives.htm>.
- Lexique de terminologie archivistique [en ligne]. Fédération Wallonie-Bruxelles, 2011 [consulté le 25/08/2018]. Disponible sur: <http://www.patrimoineculturel.cfwb.be/fileadmin/sites/colpat/upload/colpat_super_editor/colpat_editor/documents/Documents_Pat/Archives/Lexique_Terminologie_archivistique_des_CAP_de_la_FWB_Version_finale.pdf>.
- المواقع الإلكترونية:
- Christine Berthou-Ballot, ancienne directrice des archives communautaires [en ligne]. 31 juillet 2017 [consulté le 20/10/2018]. Disponible sur: <http://www.wiki-brest.net/index.php/Christine_Berthou-Ballot_ancienne_directrice_des_archives_communautaires>.
10. هوامش
- سعد الحاج بن جخدل، الأطر التمهيدية للبحوث العلمية من الشغف إلى الفرضية، دار البداية، عمان، 2019.
- سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- عبد الرحمن بن عنتر، إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- علي غربي، بلقاسم سلاطنية وإسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، عمان، 2007.
- فاروق عبده فيله ومحمد عبد المجيد السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، 2005.
- مجدي أحمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- نواف كنعان، القانون الإداري: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- المقالات:
- مها أحمد إبراهيم محمد، مصطلح الرضا الوظيفي: دراسة في المفاهيم والدلالات، اتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج. 16، ع. 34، يوليو 2010.
- الوناس مزباني، محددات الرضا الوظيفي وأثره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية [على الخط المباشر]، ع. 2، جوان 2011. تم الإطلاع بتاريخ 2020/09/14. على الموقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5095>
- Akila Khebbeb, Stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire, Revue sciences humaines, n° 25, juin 2006.
- Denis L. Davidson, Job satisfaction, recruitment, and retention of entry-level residence life and housing staff, Journal of College and University Student Housing, vol. 38, n°2, 2012, pp.78-93.
- أطروحات الدكتوراه:
- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد

- ¹ مها أحمد إبراهيم محمد، مصطلح الرضا الوظيفي: دراسة في المفاهيم والدلالات، اتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج. 16، ع. 34، يوليو 2010، ص. 187.
- ² موسوعة مصطلحات المكتبات والمعلومات والأرشيف [على الخط المباشر]. تم الإطلاع بتاريخ 2018/09/14. على الموقع: <www.elshami.com/Terms/A/archives.htm>
- ³ أسامة كامل و محمد الصيرفي، أنظمة الأرشيف، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، المنامة، 2006، ص. 16.
- ⁴ Lexique de terminologie archivistique [en ligne]. Fédération Wallonie-Bruxelles, 2011 [consulté le 25/08/2018], p.5. Disponible sur: <http://www.patrimoineculturel.cfwb.be/fileadmin/sites/colpat/upload/colpat_super_editor/colpat_editor/documents/Documents_Pat/Archives/Lexique_Terminologie_archivistique_des_CAP_de_la_FWB_Version_finale.pdf>
- ⁵ Denis L. Davidson, Job satisfaction, recruitment, and retention of entry-level residence life and housing staff, Journal of and University Student Housing, vol. 38, n°2, 2012, College pp.78-93.
- ⁶ سعد الحاج بن جمدل، الأطر التمهيدية للبحوث العلمية من الشغف إلى الفرضية، دار البداية، عمان، 2019، ص. 221.
- ⁷ فاروق عبده فيله و محمد عبد المجيد السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، 2005، ص. 262.
- ⁸ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص. 306.
- ⁹ علي غربي، بلقاسم سلاطينة وإسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، عمان، 2007، ص. 223.
- ¹⁰ عبد الرحمن بن عنتر، إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد الإستراتيجية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص. 221.
- ¹¹ خالد عبد الرحيم الهبيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط. 2، دار وائل، عمان، 2005، ص. 255.
- ¹² سعاد بزوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001، ص. 73.
- ¹³ نواف كنعان، القانون الإداري: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص. 122.
- ¹⁴ عبد الحليم جلال، الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف 1
- محمد لمن دباغين سطيف 2، أطروحة دكتوراه علوم: علم الاجتماع تخصص: إدارة الموارد البشرية، سطيف، 2016، ص. 278.
- ¹⁵ Akila Khebbeb, Stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire, Revue sciences humaines, n° 25, juin 2006, p.5.
- ¹⁶ الوناس مزباني، محددات الرضا الوظيفي وأثره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية [على الخط المباشر]، ع. 2، جوان 2011، تم الإطلاع بتاريخ 2020/09/14. على الموقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5095>
- ¹⁷ سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص. 100.
- ¹⁸ سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص. 178.
- ¹⁹ سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه علوم: علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، بسكرة، 2014، ص. 53.
- ²⁰ حسن محمد عبد الرحمن، علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009، ص. 197.
- ²¹ مجدي أحمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص. 368.
- ²² المرجع نفسه، ص. 286.
- ²³ Christine Berthou-Ballot, ancienne directrice des archives [consulté le 31 juillet 2017]. Disponible sur: <http://www.wiki-20/10/2018>. Disponible sur: <http://www.wiki-20/10/2018>. Disponible sur: brest.net/index.php/Christine_Berthou-Ballot_ancienne_directrice_des_archives_communautaires >
- ²⁴ المنشور رقم 12 المؤرخ في 14 ديسمبر 1998 المتعلق بظروف عمل الوثائقين-الأرشيفيين. في: المديرية العامة للأرشيف الوطني، مدونة النصوص التنظيمية: 1990-2011، ص. 45.