

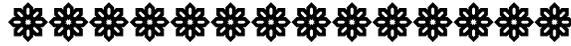
تاريخ الاستلام: 2017/08/22 - تاريخ التحكيم: 2018/01/13 - تاريخ النشر: 2018/06/30

واقع و مصادر التوافق المهني عند العمال المكتبيين.

"دراسة استكشافية بعدد من المكتبات الجامعية بولاية الجزائر"

أ. حموش أسماء

(جامعة الجزائر -2- الجزائر)



ملخص:

تهدف هذه الدراسة للكشف عن واقع و مصادر التوافق المهني لعمال المكتبات الجامعية، أجريت الدراسة الميدانية بالمكتبتين المركزيتين لـ "جامعة الجزائر 2 و3"، و قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، و تمثل المجتمع الإحصائي في جميع العمال المكتبيين بولاية الجزائر العاصمة، قدرت العينة النهائية بـ "86" موظفا من الجنسين، لجمع البيانات تم الاعتماد على طريقة المقابلة و الاستبيان الذي تم بناءه على طريقة "ليكرت" الخماسية، و قد استوفى الاستبيان شرطي الصدق و الثبات، خلصت الدراسة إلى تمتع أفراد العينة بدرجات متوسطة من التوافق المهني، في حين حددت أكبر مصادر التوافق المهني لدى المكتبيين في الجوانب المادية للمنظمة تلته المصادر التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: واقع و مصادر التوافق المهني، العمال المكتبيين.

**Abstract:**

The objective of this study was to investigate the reality and sources of professional compatibility of university library workers. The field study was conducted in the two central libraries of the University of Algeria "2 and 3", The descriptive descriptive approach was based on the statistical community in all office workers in the state of Algiers, With 86 employees of both sexe ,Data collection was based on the interview method and the questionnaire that was built on the method of "Likert", and the questionnaire was completed by the officer of honesty and persistence, the study concluded that the sample enjoyed a moderate degree of professional compatibility, The physical aspects of the organization are followed by organizational sources.

**key words:**The reality and sources of professional compatibility, office workers.

**1- مقدمة و إشكالية الدراسة:**

إن الحياة عبارة عن سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه باستمرار، في سبيل الإستجابة للمواقف التي تنتج عن حاجاته و قدرته على اشباع هذه الحاجات، و لكي يكون الانسان سويا ينبغي ان يكون توافقه مرنا و أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة التي تواجهه، ما يسمح له

بتحقيق دوافعه، أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على ان يتكيف تكيفا سليما، و أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية و المادية و المهنية و مع نفسه، إن التوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية كثيرة ، و على هذا الأساس فان كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو الى محاولة جاهدة منه لكي يحقق توافقه و أن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه و يكفل له البقاء و الاستمرار. (الشادلي، ع، 2001 : 24)

ويعتبر العمل جانب بالغ الأهمية في حياة الفرد و ذلك لارتباطه بالعديد من العناصر في سلم الحاجات لديه، بداية بتوفير مصدر رزقه وصولا الى تحقيقه لذاته و احساسه بتقديرها، كما أن مكان العمل يفترض أن يقضي فيه العامل معظم وقته، فيجد الفرد نفسه في تفاعل مستمر مع جميع عناصر محيطه في العمل، إن الخلل في عملية التفاعل بين العامل و عناصر عمله قد ينشأ عنه سوء التوافق و قد ينشأ عندما لا تكون الاهداف سهلة التحقيق، أو عندما تحقق بطريقة لا يرضى عنها العامل، لذلك وحب أن نتساءل ما هي عناصر العمل التي تحقق اشباعا لدى العامل لمختلف حاجاته و تحقق بالتالي توافقه المهني.

إن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه و اثره في المجالات الاخرى، فالانسان وحدة جسمية نفسية اجتماعية إذا اضطرب جانب منها اضطرت باقي الجوانب، لذا يحاول الإنسان باستمرار إيجاد نوع من التوائم و التوازن بين بيئته المهنية والاجتماعية، وغالبا ما تجتمع مظاهر سوء التوافق لدى الشخص على اختلاف في شدتها من مجال الى اخر (فرج، ع، و اخرون، 1998 : 14)، إن التوافق المهني يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته و يشمل توافقه مع محيط عمله بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، إضافة لتوافقه مع خصائصه الذاتية، هذه الأهمية جعلت من التوافق المهني بين العامل و بيئته عمله أحد أهم ما يسعى إلى تحقيقه علماء السلوك التنظيمي و علم النفس المنظمات باعتباره أهم مظهر من مظاهر الرضا المهني.

يعتبر العمل المكتبي الأعمال الخدمائية التي يعاني أصحابها عادة من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، خاصة إذ كان العمل في المكتبة الجامعية مع ما لهذه الأخيرة من خصوصية حيث أنها من أكثر أنواع المكتبات إقبالا من طرف جمهور الطلبة و الأساتذة، وتنبع أهمية العامل المكتبي من كونه ركيزة مهمة في تحقيق الهدف المطلوب من المؤسسة المكتبية و هو إتاحة تقديم المعرفة و الوصول لعملية البناء المعلوماتي، و هذه المهمة لا بد أن تتأثر بمستوى أداءه وكفاءته، مما يتطلب التعرف إلى مصادر التوافق النفسي لدى العامل المكتبي والمعوقات التي تقف في طريق تحقيقه، وهذا يتم بالتعرف على شخصيات العمال و أهدافهم و دوافع سلوكهم، إن المكتبة مطالبة اليوم بتقييم أداء عاملها و فعالية إنجازهم و هذا لمحاربة نواحي الضعف إن وجدت و تعزيز نواحي القوة .

إن دراسة التوافق المهني في أي مؤسسة له فائدة كبيرة باعتباره مؤشرا حقيقيا لتفسير سلوكيات العاملين الوظيفية و تنمية النواحي الإيجابية لديهم، و مهنة المكتبات و المعلومات هي مهنة اجتماعية حيوية، تقوم بصفة رئيسية على الكوادر البشرية في الخدمات التي تقدمها، لذلك من المتوقع كغيرها من المهن الخدماتية أن يتعرض عمالها إلى ضغوط قد تسهم في التأثير على درجة شعورهم بالتوافق المهني، مما يعرقل مسيرة هذه المؤسسات و نوعية الخدمات التي تقدمها، لهذا ينبغي التعرف على هذه العوامل التي تؤثر على التوافق النفسي لدى العامل المكتبي للحد منها و تحسين الخدمة المقدمة، فالمكتبة تعتبر عصبها حيويًا في المؤسسة الجامعية، و درجة التوافق المهني لدى العامل المكتبي تعكس تحمله للضغوط المهنية إن وجدت، فالبعد النفسي للعامل له تأثير كبير على المنظمات خاصة في وقتنا الحالي الذي يعتبر فيه العامل رأس مال بشري إن العمل المكتبي في جوهره هو نشاط أخلاقي فرضته متطلبات عصرنا الحالي و تزايد الحاجة إلى مشاركة الأفكار والمعلومات و تعقيد المجتمع في القرون الأخيرة وهو ما يبرر وجود المكتبات، لذلك فإن دور مؤسسات وأخصائيي المعلومات في المجتمع الحديث، هو دعم وتسجيل وتقديم الخدمات المعلوماتية على الوجه الأمثل وتسهيل الوصول إليها، فمنطلق الفائدة التي تعمل على الرفاهية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، هي أساس مهنة المكتبات وبالتالي يتحمل المكتبيين مسؤولية اجتماعية كبيرة.

إذن باعتبار الكادر المكتبي يؤدي رسالة بالغة الأهمية، لا بد من إيلاء العناية التي يستحقها، و ذلك من خلال الكشف عن مميزات البيئة المهنية التي ينشط فيها و المعوقات التي يمكن أن تؤثر على أداءه و ارتباطه بالمنظمة، فغاية كل منظمة هو تحقيق التوافق بين العامل ومهنته، الأمر الذي يعكس على أداءه وهذا التوافق يساهم في حدوثه العديد من العوامل منها ما هو شخصي و منها ما هو مادي و تنظيمي، فما هو مستوى التوافق المهني العام لدى فئة العمال المكتبيين بالمكتبات الجامعية؟ و ما هي مصادر هذا التوافق؟ في هذا الإطار حاولت هذه الدراسة استطلاع التوافق المهني عن طريق نتائج المسح الميداني التي أدلى بها العمال في المكتبات الجامعية بالجزائر العاصمة.

## 2- تحديد مفاهيم الدراسة:

### \*التوافق المهني:

هو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف في عمله، و الشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية و يتمثل في مشاعر الرضا التي يحملها العامل اتجاه ظروف عمله والأجر مع فرص الترقية و العلاقة مع المسؤولين و الإدارة إضافة إلى الأمن و الاستقرار في العمل.

### \*الكادر المكتبي:

اقصد بالعمال المكتبيين جميع العمل التابعين للمكتبات الجامعية و المثبتين بمناصب عمل ثابتة، و الذين يؤدون خدماتهم في إطارها.

### \* المكتبات الجامعية:

اقصد بالمكتبة الجامعية ما يلي "هي مؤسسة وثائقية ملحقه بمؤسسة جامعية تؤدي أدوارا علمية و بحثية و ثقافية و تعمل على خدمة جمهور الطلبة و الأساتذة و الباحثين على اختلاف مستوياتهم، بتوفير مصادر المعلومات التي تتناسب مع برامج الدراسة و احتياجات المستفيدين منها، و مفهوم المكتبة الجامعية في هذا البحث يشمل المكتبة الجامعية المركزية .

### 3- تساؤلات الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على تساؤلين رئيسيين كما يلي:

\* ما هو واقع التوافق المهني عند الكادر المكتبي بالجزائر "المكتبات الجامعية بالعاصمة أمودجا"؟.

\* ما هي مصادر التوافق المهني لدى الكادر المكتبي بالجزائر "المكتبات الجامعية بالعاصمة أمودجا"؟.

### 4- الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة :

#### 4-1- التوافق النفسي و المهني:

\* سيكولوجية التوافق العام: إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا و هو يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة، تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية مطالبه البيولوجية و الاجتماعية ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة (عبد الحليم،م،2009: 69)

#### \* عناصر التوافق :

تستهدف عملية التوافق تحقيق التوازن بين الإنسان ومحيطه، فالتوافق يكون بتفاعل الفرد مع ذاته ومع الآخرين وهذا عن طريق تأثير متبادل ديناميكي ومستمر بين الفرد و محيطه الاجتماعي، و يمكن أن نلخص عناصر التوافق في عنصرين أساسيين وهما:

الأول: الفرد وما ينطوي عليه في بنائه النفسي من الحاجات والدوافع والخبرات والقيم والميول والقدرات، وكل ذلك يساعد في توجيه السلوك الإنساني وهذا ما يطلق عليه بالمحيط النفسي الداخلي للإنسان.

الثاني: هو المحيط الخارجي للفرد، وتمثله البيئة الاجتماعية و الطبيعية التي تتفاعل مع بعضها لتكون المحيط العام للفرد، وغالبا ما يكون الدور الأكبر للبيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد. (MAZET ,H,1979 :43)

ويتضح لنا مما سبق أن عناصر التوافق تتضمن الآتي:

- \* تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة و أن يكون التفاعل بناء وإيجابي، إضافة التغيير والتعديل للسلوك نحو الأحسن.
- \* الإشباع للحاجات والدوافع وفق الضوابط المتعارف عليها مجتمعياً مع التوازن والاعتدال في كافة مناحي الحياة وعدم التطرف والانحراف.

#### - مجالات التوافق:

هناك مجالات كثيرة للتوافق ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة، و التي تنشئ عن عملية التغيير المستمرة للفرد وبيئته للوصول إلى حالة التوافق و الانسجام و من هذه المجالات :

#### التوافق الشخصي:

و يقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها إرضاءً متزنًا (عوض، ع، 1996: 207) ويتضمن السعادة مع النفس و الرضا عن عنها و إشباع الدوافع و الحاجات الداخلية الأولية الفطرية و العضوية و الفسيولوجية و الاجتماعية يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو المختلفة (الداهري، ص، 1986: 128)

\* **التوافق الاجتماعي:** يتضمن السعادة مع الآخرين و الالتزام بأخلاقيات المجتمع و مسايرة المعايير الاجتماعية و الامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي و تقبل التغيير الاجتماعي و التفاعل الاجتماعي السليم و العمل لخير الجماعة مما يؤدي لتحقيق الصحة النفسية. (الشادلي، ع، 2001: 21)

#### \* التوافق النفسي :

يعد التوافق النفسي من أكثر المصطلحات استخداماً في العلوم النفسية والاجتماعية وقد يستخدم بمعاني مختلفة مثل التكيف، التأقلم الانسجام وهو من مظاهر الصحة النفسية، حيث يعني التألف والانسجام، حاول البعض التفرقة بين مفهوم التكيف والتوافق فقد أشار البعض إلى أن مصطلح "التكيف" يستخدم أساساً في معنى اجتماعي أي انسجام الفرد مع بيئته المحيطة به ، بينما يشير مصطلح " التوافق " للتألف بين الفرد وذاته وبينه وبين البيئة المحيطة به، ومن الملاحظ أن هذا التمايز لا يعني الفصل بين المفهومين وإنما يجعل احدهما متضمناً للآخر، كما أن هناك العديد من العوامل والمعايير التي تؤثر على التوافق ومن أهمها (عبد الحليم، م، 2009: 73)

حاجات الفرد ودوافعه و البيئة المحيطة به بما تحتويه من مميزات وأحداث وعلاقات بين الفرد وبين بيئته المحيطة به وعلى هذا الأساس فإن للتوافق النفسي قطبين أساسيين هما الفرد ذاته و البيئة المحيطة به، وغاية التوافق هو الوصول إلى علاقة انسجام بين الفرد وبين بيئته المحيطة به وعلى هذا الأساس صنف مفهوم التوافق النفسي في ثلاثة اتجاهات اتجاهات: الاتجاه النفسي و الاتجاه الاجتماعي والاتجاه التكاملي.

هذا الأخير جمع ما بين الاتجاهين السابقين أي النفسي والاجتماعي باعتبار أن التوافق يحدث عن طريق التفاعل والتألف بين حاجات الفرد والظروف الخارجية في البيئة ، كما نسق هذا الاتجاه بين المتغيرات الاجتماعية والذاتية والتي تتمثل في العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد واتجاهاتهم المختلفة وإمكانياتهم النفسية .

(Mucchielli ,A,1981 :96)

### \* التوافق المهني:

التوافق المهني هو احد فروع التوافق العام المتخصصة و المتعلقة بمجال العمل، الذي يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يوفر فيها الفرد أكبر قدر من التوافق و هذا لعاملين أساسيين، احدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل و الثاني هو الدور الهام للعمال و تأثيره على حياة الفرد و مكانته .

عرفه "يونق1960" بأنه "العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف في عمله، و الشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية، و يتمثل في مشاعر الرضا التي يحملها العامل اتجاه ظروف عمله والأجر مع فرص الترقية و العلاقة مع المسؤولين و الإدارة إضافة إلى الأمن و الاستقرار في العمل.

ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق فرد لواجبات عمله المحددة فقط، بل يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله و لكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية أي انه يتوافق مع مع رئيسه في العمل ومع الزملاء مع متطلبات العمل نفسه و مع الظروف الفيزيائية للعمل كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية و مع ميوله و مزاجه.(عوض، ع، 1987 : 196)، و قد قدم لمفهوم التوافق المهني عدة تعاريف اذكر منها :

عرفه "راجح" بأنه "قدرة الفرد على تكوين صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية و الاقتصادية و المنزلية" (راجح،أ، 1976 : 143)، كما يعرف "سكوت" التوافق المهني بأنه "توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لكل العوامل المحيطة بعمله، و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع خصائصه الذاتية. (Guillavic,C,1991:79)

إذن فمحالات التوافق مرتبطة و متداخلة فالتوافق الذاتي هو المنطلق للتوافق العام، لأن الشخص السليم هو يكون المتوافق ذاتيا و اجتماعيا، وأيضا متوافق مع بيئته و عمله و بتالي لا يمكن فهم سيكولوجية التوافق المهني إلا بعد فهم سيكولوجية التوافق العام.

## \*عناصر التوافق المهني:

### 1- المتطلبات الفيزيائية (المادية):

للظروف المادية للعمل تأثير كبير في تصرفات العامل و حجم مردوده وجودته، حيث يؤدي سوءها لتعبه وتدهور صحته الجسدية، كما ينعكس ذلك على درجة إنهماكه النفسي وفي قدرته على التحمل ويكون ذلك نتيجة لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه، وحين ينظر إلى نفسه وعمله وهو يراقب ما يمر به من أزمات، كثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لسوء التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية ومن أهم هذه الظروف:

\* **الإضاءة:** إن الإضاءة الجيدة تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه، فكثير ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال، وقد ينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تسبب الإضاءة السيئة شعورا بالانقباض في نفوس الكثير من العمال، والى زيادة التعب والأخطاء واهتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب أن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا عادلا مع مراعاة الإضاءة المناسبة من مهنة لأخرى. (فهيمي، م، 1978:211)

\* **التهوية:** للتهوية تأثير كبير على مردود العامل، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج، و سوءها سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضييق، وقد بينت التجارب الحديثة أن الآثار الضارة لسوء التهوية ترجع إلى ركود الهواء، وما يترتب على ذلك من ارتفاع درجتي الحرارة والرطوبة فيتعذر على جسم الإنسان التخلص من فائض حرارته فيختل توازنه.

\* **الضوضاء:** بينت الدراسات أن العمل في الضوضاء يستنفذ الطاقة والجهد أكثر من العمل في جو هادئ، فالضوضاء تشتت الانتباه و تؤدي إلى خفض إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذله من جهد، فإن تعذر خفض الضوضاء فقد يفيد بعض العمال استخدام صمامات للأذن التي تستطيع أن تخفف إلى حد كبير من أثر الضوضاء الشديدة .

\* **طبيعة الآلات :** يحتك العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله و يتوقف توافقه العام على سيرها، فاستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة والأمن ويضمن عدم تعرضه للحوادث، وقد أكدت بعض الدراسات أن هناك عوامل نفسية وراء حوادث العمل سواء كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المطلوبة للعمل، لذا لا بد من تحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها . (فرج، ع، 1992 : 58)

### 2-العوامل التنظيمية:

### \* نظام المؤسسة:

إن العامل المتوافق مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فالخبير بشكاوي العمال يجد أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته عن طريق زعم هذه الحركات. (فهيمي، م، 1995: 145)

### \* المناخ التنظيمي:

إن مناخ العمل السائد في المنظمة يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبينهم وبين إدارة المؤسسة والقيادة الدكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة وضعف الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية كل هذا يؤثر سلبا على توافق العمال.

### \* علاقات العمل :تشمّل علاقات العمل عدة أوجه هي :

#### أ- علاقات العامل برؤسائه :

إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق مع عمله، و توجد العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم، منها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وإشعارهم باحترام لشخصياتهم، واستخدام المرونة في تطبيق اللوائح ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تنعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني.

#### ب- علاقات العامل بزملائه:

إن طبيعة العمل الخدماتي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "التنافس والتعاون"، حيث إذ لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم استغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المؤسسة. (أبو النيل، م، 1994 : 295-294).

#### 4-2- المكتبة الجامعية:

إن الاهتمام بالمكتبات الجامعية في الجزائر من قبل الجامعات والوزارة الوصية واضح، حيث يتم باستمرار تدشين المكتبات وخاصة في الجامعات الجديدة، فهي وسيلة بيداغوجية هامة ومرفق أساسي من مرافق المعلومات والبحث العلمي، لذلك تحظى باهتمام المسؤولين في قطاع التعليم العالي، علماً أن هذا الاهتمام لم يأت صدفة بل جاء إدراكاً للدور الريادي الذي تؤديه المكتبات الجامعية في العملية التعليمية فهي حلقة أساسية ضمن سلسلة التكوين العالي والبحث العلمي، و تحتل موقعاً هاماً ومتميزاً ضمن أية مؤسسة للتكوين والبحث.

تعد المكتبات الجامعية من أهم الأنظمة المعلوماتية في مختلف الدول مما جعلها أكثر استعداداً وقدرة على تنظيم واستغلال الثروة العلمية الوطنية، وهذا ما جعل معظم الدول في العالم تعتمد عليها في بناء وتطوير نظام المعلومات الوطني وفي بناء شبكات المكتبات والمعلومات وربطها بالشبكات العالمية كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية. (الشافعي، د، 1994: 68)

#### \* المكتبة الجامعية في الجزائر :

لقد اهتمت الجزائر بفتح عدة جامعات و مراكز جامعية، و هي من البلدان الرائدة في هذا المجال في العالم العربي و يمكن القول أن المكتبات الجامعية تعد من أهم قطاعات تشغيل المكتبيين في الجزائر.

تقوم هاته المكتبات بأنواعها المختلفة (المكتبات المركزية، مكتبات الكليات، مكتبات الأقسام) بخدمة المقررات الدراسية الجامعية بفروعها و يقوم عليها مجموعة من ذوي التخصص المؤهلين تأهيلا علميا ،حتى تتمكن من تقديم خدماتها لروادها، كما يقوم القائم عليها بتدريب طلبة معاهد علم المكتبات وتكوينهم ميدانيا على استخدام الوسائل و التجهيزات و تكنولوجيا المعلومات الحديثة و إقامة الندوات والملتقيات المفيدة في هذا الاتجاه .

#### \* الوجود المادي للمكتبة الجامعية في الجزائر:

ترتبط المكتبة الجامعية في الجزائر بمؤسسات التكوين العالي مهما كان مستواها ومهما كانت أهميتها سواء كانت جامعة أو مركز جامعي أو معهد وطني للتعليم العالي أو مدرسة عليا للأساتذة أو قسم من الأقسام، علماً أن المكتبة الجزائرية تعرف تطوراً معتبراً وسريعاً كغيرها من مؤسسات التكوين العالي، وذلك اعتباراً من بداية عقد السبعينات.

هذه المكتبات تحتل موقعاً هاماً في معظم الجامعات الجامعية، فبداية من السبعينات لقي قطاع التعليم العالي اهتماماً متزايداً حيث تأسست خلاله بعض الجامعات، وعدد من المعاهد الوطنية للتعليم العالي والمدارس العليا، وبالموازاة مع ذلك انطلقت مشروعات خاصة ببناء بعض المكتبات الجامعية ضمن المشروعات العامة لبناء الجامعات، ومن بين

المكتبات الجامعية الكبرى التي تم بناؤها بداية من عقد السبعينات يمكن الإشارة كذلك إلى مكتبة جامعة العلوم والتكنولوجيا "هوارى بومدين" بالجزائر العاصمة ومكتبة جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، وفي نهاية العقد المذكور سنة "1979" بلغ عدد المكتبات الأكاديمية بصفة عامة "66" مكتبة بما فيها مكتبات المعاهد الوطنية والمدارس العليا، كما تجدر الإشارة إلى أن المكتبة في الجزائر تدرج وفقا لأهمية و حجم مؤسسة التعليم العالي التي تنتمي إليها.

### \* نشأة وتطور المكتبات الجامعية في الجزائر:

إن المكتبات الجامعية في الجزائر حديثة، حيث تأسست أول مكتبة جامعية مع تأسيس أول جامعة، وهي جامعة الجزائر التي فتحت أبوابها سنة (1888)، ثم توالى تأسيسها بعد الاستقلال، لقد عرف عقد السبعينات إنشاء عديد من الجامعات المهمة وهي: جامعة "هوارى بومدين" للعلوم والتكنولوجيا - الجزائر العاصمة و جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا، والحديث عن تأسيس وتطور الجامعات في الجزائر يعني في نفس الوقت الحديث عن تأسيس وتطور المكتبات الجامعية الجزائرية، حيث أن المكتبات الجامعية في الجزائر تنشأ مع نشوء الجامعة وتنعدم بانعدامها ولم يحدث إطلاقاً أن وجدت جامعة بدون مكتبة، حيث يستحيل قيام جامعة في غياب المكتبة الجامعية. ويتضح جلياً من خلال ما سبق ذكره أن هذا التطور الذي تعرفه المكتبة الجامعية لا يزال متواصلًا وخاصة في السنوات الأخيرة التي تعرف ضغطاً كبيراً على الهياكل البيداغوجية. (طاشور، م، 1999: 58)

مما يجعل التفكير في السياسة المثلى لتسيير المورد البشري أمر ضروري بالنظر إلى أن الدولة الجزائرية تواجه تحديات كبيرة في عدد من المجالات، من بين عناصر تلك السياسة تجنيد الموارد المتاحة وتوظيفها توظيفاً جيداً حتى يتسنى للجامعات ومكتباتها الاستجابة للاحتياجات المتزايدة لهذا العدد الكبير من الطلبة والباحثين من بين هذه الموارد الثروة الإعلامية التي تتوفر عليها المكتبات الجامعية.

هنا ننوه إلى أن المكتبات الجامعية متدرجة على شكل هرم توجد في قمته المكتبات الجامعية التابعة للجامعات الكبرى، وتنتشر في قاعدته مكتبات المعاهد الجامعية، والتي حلت محلها الآن وفق النظام الجديد المشار إليه مكتبات الأقسام، وتدرج بقية المكتبات الأخرى بين قاعدة الهرم و قمته حسب أهمية كل منها.

ومما لا شك فيه أن الاهتمام بالمكتبة الجامعية سيزداد مع الوقت، وستحظى برعاية أكثر إلى أن تحتل موقعها الملائم ضمن الخريطة الجامعية كما احتلتها خارجها، فالاهتمام بالمكتبة الجامعية كبناء مادي وكمرفق خدماتي يمكنها من القيام بوظائفها وإدراك غاياتها وتحقيق أهدافها من خلال اعتمادها لنظام متكامل وارتباطها بشبكة معلوماتية متناسقة.

\* الوجود القانوني للمكتبة الجامعية في الجزائر: لقد مرت الجامعة الجزائرية بثلاث مراحل أساسية خلال مسيرتها التاريخية، وذلك من خلال النصوص التشريعية التي تكلفت بتأسيس وتنظيم مؤسسات التكوين العالي.

**المرحلة الأولى:** "1962-1983" تستثنى منها جامعة الجزائر التي أنشئت خلال الفترة الاستعمارية، في هذه المرحلة تم تأسيس العديد من الجامعات والمراكز والمعاهد والمدارس العليا للتكوين العالي، علماً أن النصوص التشريعية والتنظيمية خلال هذه المرحلة اقتصر على تحديد طبيعة وأهداف مؤسسات التكوين العالي دون الإشارة إلى طرق تسييرها وهيكلتها.

**المرحلة الثانية:** تبدأ بالمرسوم رقم "83-544" الصادر بتاريخ "1983/9/24" الذي تضمن تأسيس الجامعة والمعاهد حيث ألغى نظام الكليات ليحل محله نظام المعاهد.

**المرحلة الثالثة:** تبدأ بصدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في "26 ماي 1987" الذي حدد التنظيم الإداري للجامعة لأول مرة ومنح صلاحيات واسعة للمعاهد في إطار لامركزية التسيير، وبذلك يكون هذا القرار الهام قد حددته الجامعة تنظيماً بدقة وبين هياكلها، مع توضيح صلاحيات كل هيكل فيها .

#### \* الموارد البشرية في المكتبات الجامعية الجزائرية:

قد تكون المكتبات الجامعية في الجزائر أحسن حظاً في هذا الجانب، حيث أن المشرع الجزائري زودها في وقت مبكر بمجموعة من القوانين الخاصة بعمال هذه المكتبات، وقد عرفت الفترة الممتدة بين "1968-1989" صدور عدد من القوانين الخاصة بالمنظمة للأسلاك التابعة لبعض القطاعات ذات العلاقة مع بعضها وهي: المكتبات الجامعية، قطاع الثقافة، الآثار و الأرشيف، حيث أصدرت وزارة التربية الوطنية التي كانت مشرفة على قطاع التعليم العالي عدد من المراسيم هي:

المراسيم رقم "68-311 إلى 68-313" الصادرة بتاريخ "30 ماي 1968" المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة بثلاثة أسلاك تتعلق بالمكتبيين وهي: - المحافظون المكلفون بالأبحاث - الملحقون بالأبحاث - المساعدون بالأبحاث.

لا شك أن هذا يعد إدراك ووعي مبكرين من قبل هذه الوزارة بأهمية المكتبات بصفة عامة والمكتبات الجامعية على وجه الخصوص إلا أن المكتبات الجامعية لم تستفد بصورة ملموسة من تلك النصوص القانونية لسببين هما:

\* ندرة الإطارات في تلك الفترة نتيجة الفراغ الذي تركه الاستعمار الفرنسي.

\* الوزارة التي أصدرت القوانين المذكورة لم تعد هي المشرفة على قطاع التعليم العالي بداية من سنة "1971".

وهذا ما جعل الوزارة تلجأ إلى توظيف عناصر غير مؤهلة أو ذات تأهيل بسيط للعمل في المكتبات الجامعية، وذلك وفقاً لما يسمح به الأمر رقم "66-133" الصادر بتاريخ "2 جوان 1966" والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم "66-136" الصادر بنفس التاريخ المحدد للأحكام المطبقة على العمال المتعاقدين التابعين للدولة والمجموعات المحلية، وهذا ما جعل المكتبات الجامعية في الجزائر تعيش وضعية سيئة أثرت سلباً على تقدمها وتطورها، وفي ظل هذه الوضعية السيئة تنبهدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى خطورة الوضع وبادرت بإصدار القانون الخاص بعمال المكتبات الجامعية تضمن خمسة أسلاك تحكمها خمس مراسيم.

علماء أن القانون الأول المذكور قد تضمن ثلاث أسلاك فقط بينما أضاف القانون الجديد اثنان هما:

- سلك الأعوان التقنيين في المكتبات ومراكز الوثائق.

- سلك المساعدين التقنيين في المكتبات ومراكز الوثائق.

ولقد جاءت بالقانون الجديد التي أصدرته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المراسيم رقم "80-60 إلى 80-64" الصادرة بتاريخ "1980/3/8".

علماء أن هذا القانون قد تم تعميمه على القطاعات أخرى ذات الصلة، مما جعل الوزارة الأولى آنذاك تقوم بإلغائه معتبرة أن الأسلاك التي أنشأها هذا القانون أسلاك مشتركة وليست تابعة لوزارة التعليم العالي، ومن ثم فإن أي قطاع من القطاعات المعنية يرى ضرورة في إنشاء مثل هذه الأسلاك أو المناصب أن يتبناها بواسطة مرسوم فقط ومن بين هذه القطاعات قطاع التعليم العالي، وبالرغم من أنه القطاع الذي أنشأ لأول مرة هذه الأسلاك وكان يهدف ذلك إلى توحيد الأنظمة والنصوص التي تحكم العاملين في الدولة، كذلك توحيد الجهة المشرفة على تطبيق هذه النصوص وهي الوظيفة العمومي الذي كان تابعاً آنذاك إلى الوزارة الأولى المشار إليها سابقاً، مما جعل وزارة التعليم العالي تتبنى هذه الأسلاك من جديد، هذه الخطوات الهامة في المجال التشريعي جعلت عمال المكتبات الجامعية في الجزائر يشعرون بارتياح كبير نتيجة تسوية وضعيتهم الإدارية والمهنية هذا من جهة، ومن جهة أخرى كانوا ينظرون إلى هذه القوانين على أنها خطوة هامة على طريق تحسين وضعية المكتبات الجامعية، ودافعاً هاماً لقطاع المعلومات بصفة عامة في الجزائر، بالنظر إلى أن المكتبات الجامعية تعد من المؤسسات الوثائقية الرائدة والحاملة لراية هذا القطاع.

ومما يؤكد هذه النظرة هو الشروع في خطوة أخرى أكثر أهمية بالنسبة لهذه المكتبات بصفة خاصة، وبالنسبة لقطاع المعلومات في الجزائر بصفة عامة، هذه الخطوة تتمثل في انطلاق التكوين في مجال المكتبات والمعلومات بداية من جامعة الجزائر التي تخرجت منها أول دفعة من الإطارات المتوسطة .

وبإلقاء نظرة على القانون المذكور نجد أنه قد قسم العاملين بالمكتبات الجامعية إلى أربعة فئات رئيسية تتماشى ووظائف المكتبة ومهامها مع الانسجام في توزيع الصلاحيات بين هذه الفئات وهي: فئة المسيرين من المحافظين والمحافظين الرئيسيين، و فئة المختصين من الملحقين بالأبحاث، و فئة التقنيين من المساعدين بالأبحاث، و فئة المنفذين من الأعوان والمساعدين التقنيين.

وتمثلت آخر حلقة في سلسلة القوانين التي كانت دعماً مهماً وأساسياً للمكتبات الجامعية في الجزائر، خاصة فيما يتعلق بجانب الموارد البشرية في المرسوم التنفيذي رقم "89-122" الصادر بتاريخ "18/7/1989" والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، حيث اشتمل الباب الثالث منه على الأحكام المطبقة على شعبة المكتبات الجامعية الذي يضم ستة أسلاك وهي:

- الرؤساء المحافظين للمكتبات الجامعية، محافظي المكتبات الجامعية، الملحقين بالمكتبات الجامعية.

- مساعدي المكتبات الجامعية، الأعوان التقنيين للمكتبات الجامعية، المعاوين التقنيين للمكتبات الجامعية.

لقد أضاف هذا القانون الأخير سلك آخر وهو سلك الرؤساء والمحافظين للمكتبات الجامعية، حيث كان عبارة عن منصب نوعي بموجب القانون السابق.

## 5- الجانب الميداني للدراسة:

### 5-1- المنهج المتبع:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي تبعاً لطبيعة الدراسة التي تسعى لوصف واقع التوافق النفسي و مصادره لدى العاملين بالمكتبات الجامعية، كما قمنا بدعمه بجانب تحليلي كمي للبيانات التي تم تحصيلها من خلال الدراسة الميدانية.

### 5-2- المجالين الزمني و المكاني للدراسة:

\*المجال المكاني: تمت هذه الدراسة بكل من المكتبتين الجامعيتين بجامعة "الجزائر 2" و "جامعة الجزائر 3"

\*المجال الزمني: امتدت هذه الدراسة من شهر أكتوبر إلى غاية شهر "جانفي" من السنة الجامعية "2016 - 2017"

### 5-3- المجتمع الإحصائي وعينة الدراسة :

تمثل المجتمع الإحصائي في جميع العمال المكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية على مستوى ولاية الجزائر، وتكونت عينة الدراسة من "86" موظفا بالمكتبتين المركزيتين لجامعتي "الجزائر 2 و 3" تم اختيارهم بطريقة عشوائية تكونت العينة من كلا الجنسين و من رتب مختلفة والجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة.

جدول رقم (1): يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة.

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة الوظيفة
8.13	7	- محافظ رئيسي بالمكتبة الجامعية
6.97	6	- محافظ بالمكتبة الجامعية
44.18	38	- ملحق بالمكتبات الجامعية
38.37	33	- مساعد بالمكتبات الجامعية
100	86	المجموع

### 5-4 أدوات جمع البيانات :

بما أن الدراسة وصفية فإن الاستبيان هو الأداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات، وتم بناء الاستبيان اعتمادا على الأدبيات المتعلقة بذات الموضوع و الدراسات السابقة.

بني الاستبيان على طريقة "ليكرت" الخماسية حيث تنقط الإجابات من (1 إلى 4) ويتكون الاستبيان من جزء خاص بالمتغيرات الشخصية لأفراد العينة و جزء خاص بمتغير الدراسة و هو التوافق المهني، يتكون الاستبيان من "20" عبارة و توزعت أسئلة الاستبيان المتعلقة بالتوافق المهني على أربعة محاور هي:

\* طبيعة و ظروف العمل: 5 عبارات.

\* العلاقة مع المسؤولين و الإدارة: 5 عبارات.

\* الأمن و الاستقرار في العمل: 5 عبارات.

\* الراتب و النمو المهني: 5 عبارات.

كما تم الاعتماد على الملاحظة العلمية و المقابلة التي أجريت مع أفراد العينة من اجل الاطلاع أكثر على الواقع وشرح أهداف الدراسة.

### 5-5- أدوات تحليل البيانات:

لتحليل البيانات تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لكل إجابة للكشف عن كل بعد من أبعاد التوافق المهني، كما تم استعمال الانحراف المعياري للكشف عن نسب تشتت الإجابات لدى أفراد العينة و كذلك النسب المؤوية للكشف عن توافق العمال مع الظروف المادية و التنظيمية .

### 5-6- عرض و مناقشة النتائج :

\*عرض و مناقشة نتائج التساؤل الأول :

- ماهو مستوى التوافق المهني لدى العمال المكتبيين بالمكتبات الجامعية؟ .

جدول رقم (2): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني.

العينة	المتغير	مج القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
86	التوافق المهني	2076	23.63	4.06

يتضح لنا ن خلال البيانات المرفقة في الجدول رقم (2) أن المتوسط العام لأفراد العينة بلغ "23.77" و هو أكبر من المتوسط المفترض للاستبيان و الذي يبلغ "20" ما يدل على تمتع أفراد العينة بدرجات متوسطة من التوافق المهني. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري "4.06" ما يدل على أن قيمة تشتت الإجابات عن المتوسط كانت منخفضة أي أن مهنة المكتبي لا تختلف عن غيرها من المهن الخدمائية من حيث درجة الضغوط التي يتعرض لها العامل ما يؤدي لإحساس العامل بدرجات منخفضة من التوافق المهني.

\*طبيعة و ظروف العمل :

جدول رقم (3): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني على محور طبيعة و ظروف العمل.

الرقم	العبارة	المتوسط	الرتبة
1	- سهولة الانتقال إلى مكان العمل	27	2
2	- إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال أداءك لعملك	32	1
3	- إتاحة الفرصة لك للأداء بكفاءة	23	4
4	- الفرص المتاحة لك لتجريب أساليب جديدة لأداء	25	3

		فضل	
5	19	- إتاحة الفرصة لك لإبداء رأيك في أمور العمل	5
	25	المجموع	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة في الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لمحور طبيعة و ظروف العمل قد بلغ "25.77" و هو أعلى من المتوسط المفترض، و هذا يدل على توافق مقبول لأفراد العينة على هذا المحور. فقد عبر أفراد العينة عن تقدير عالي لذواتهم بسبب أداءهم لمهنة المكتبات، حيث قدر المتوسط الحسابي ب "32" و هذا ما يدل على حب المكتبيين لمهنتهم و تعلقهم بها و إدراكهم للرسالة الكبيرة التي يؤديونها، بينما اقل متوسط كان فيما يخص إعطاء الفرصة لإبداء الرأي في أمور العمل حيث قدر المتوسط الحسابي ب "19" و هو اصغر متوسط.

**\*العلاقة مع المسؤولين و الإدارة:**

جدول رقم (4): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني على محور طبيعة و ظروف العمل

الرقم	العبارة	المتوسط	الرتبة
1	- العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	23	3
2	- شعورك بالثقة في الإدارة التي تعمل فيها	25	1
3	- حرص الإدارة على سماع انشغالات الأعوان	24	2
4	- الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل	22	4
5	- طريقة تقويم الأداء عادلة	17	5
	المجموع	22.20	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة في الجدول رقم (4) أن متوسط نتائج أفراد العينة على محور العلاقة مع الزملاء و المسؤولين قد قدر ب "22.20" ما يدل على أن التوافق المهني لدى أفراد العينة متوسط في هذا المحور. أعلى متوسط كان حول عبارة الشعور بالثقة نحو الإدارة و الذي قدر ب "25" ما يؤكد وجود شعور عام بالثقة نحو الإدارة من طرف أفراد العينة، فيما كان اقل متوسط حول طريقة تقويم الأداء الذي قدر ب "17".

**\*الأمن و الاستقرار في العمل:**

جدول رقم (5): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني على محور الأمن و الاستقرار في

#### العمل

الرقم	العبارة	المتوسط	الرتبة
1	- الشعور بالاستقرار في العمل.	37	1

2	- علاقتك بزملائك في العمل.	26	4
3	- وضوح إجراءات العمل بالنسبة لك.	29	2
4	- فترة الراحة الممنوحة كافية لاسترجاع طاقاتك.	24	5
5	- إتاحة الفرصة لك لمعرفة نتائج ما تقوم به من عمل.	27	3
المجموع		28.66	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة في الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي قد قدر بـ "28.66" و هي نسبة تدل على شعور أفراد العينة بمستوى مرتفع من التوافق المهني في محور الأمن و الاستقرار في العمل، أعلى متوسط كان لعبارة الشعور بالاستقرار في العمل و الذي قدر بـ "37" و هذا يمكن إرجاعه لان كل أفراد العينة هم موظفون دائمون أي يشغلون مناصب عمل دائمة إضافة إلى كون طبيعة العمل ليست من النوع الذي يشكل خطرا مباشرا على صحة الموظفين، و اقل متوسط كان حول كفاية أوقات الراحة و قد قدر بـ "24".

\*محور خاص بالراتب و النمو المهني :

جدول رقم (6): يبين المتوسط الحسابي لنتائج مقياس التوافق المهني على محور الراتب و النمو المهني.

الرقم	العبرة	المتوسط	الرتبة
1	- كفاية الراتب الذي تتقاضاه مع متطلبات المعيشة	12	5
2	- تناسب الراتب مع حجم العمل الذي تؤديه	15	3
3	- مدى ملائمة الجهد المبذول مع ما تحصل عليه من مزايا وظيفية	13	4
4	- فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب و التكوين المستمر	24	1
5	- الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل من خلال ممارستك للعمل	21	2
المجموع		17.77	

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة بالجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي قدر بـ "17.77" و هو متوسط اقل من المتوسط المفترض ما يدل على توافق متدني لأفراد العينة في محور الراتب و النمو المهني، أعلى متوسط كان حول فرص اكتساب المهارات من خلال التدريب حيث أكد المستجوبون على أن مهنتهم مكنتهم من اكتساب عدة مهارات و على وجود دورات للتدريب، فقد صرح أفراد العينة أنهم في حاجة إلى التدريب لزيادة و تجديد معلوماتهم، و

في حاجة إلى دورات لتذكر معلومات سابقة خاصة انه أحيانا لا تكون لديهم المعلومات الكافية لأداء العمل بكفاءة و كذلك قلة كفاءة بعض المشرفين و قدرتهم على الإجابة عم جميع الاستفسارات مع ضعف الاتصال أحيانا مع الإدارة .

بينما اقل متوسط كان حول كفاية الراتب و تناسبه مع الجهد المبذول و في هذه النقطة نجد أن العامل المكتبي شأنه شأن قطاع واسع من عمال الوظيف العمومي يرى بان راتبه لا يتناسب مع غلاء المعيشة إضافة لأنه لا يتناسب مع مجهوداته و هذا ما يؤثر على توافق العامل لمهنته و إحساسه بعدم العدالة.

#### - ما هي مصادر التوافق المهني لدى العامل المكتبي؟

للإجابة على التساؤل تم عرض جدول قدم فيه مصادر التوافق المهني كما تم التطرق لها و طلب من أفراد العينة الإجابة ب"راض" "غير راض" و الجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم(7): يبين نتائج أفراد العينة حول مصادر التوافق المهني

الإجابة			مصادر التوافق
المجموع	غير راض	راض	المصادر المادية:
%100	%6	%94	*الإضاءة
%100	%4	%96	*التهوية
%100	%14	%86	*الضوضاء
%100	%37	%63	*الوسائل
المجموع	غير راض	راض	المصادر التنظيمية:
%100	%57	%43	*نظام المؤسسة
%100	%62	%38	*المناخ التنظيمي
%100	%44	%56	*العلاقة مع الزملاء
%100	%53	%47	*العلاقة مع المسؤولين

يتضح لنا من خلال النتائج المرفقة بالجدول رقم (7) أن مصادر التوافق المادية كانت أكثر تأثيراً من مصادر التوافق التنظيمية، حيث أشارت النتائج إلى رضا كبير لأفراد العينة على مختلف الظروف الفيزيائية التي يعملون بها حيث أشار كل أفراد العينة إلى رضاهم عن التهوية و الإضاءة بينما قدرت نسبة الموافقة على عامل الضوضاء ب "86%" و أشار البقية إلى وجود نسبة من الضوضاء تصدر غالباً عن المستخدمين من المكتبة، ما يؤثر عليهم خاصة و أن عملهم يتطلب حضوراً ذهنياً و أخذاً و عطاءً مع الطلبة في كثير من الأحيان، بالنسبة لعامل الوسائل لقد كانت نسبة الموافقة عليه فوق المتوسط و قدرت ب "63%"، فيما عبر البقية أي ما نسبته "37%" عن عدم رضاهم عن الوسائل المتوفرة فالتقنيات و الأجهزة المستعملة أغلبها تعاني الأعطال مما يتسبب في توقفها أحيانا في ذروة العمل إضافة إلى الاستجابة البطيئة من النظام أحيانا.

أما بالنسبة للعوامل التنظيمية فتراوحت اغلب النسب حول المتوسط، فالنسبة لنظام المؤسسة أكد اقل من نصف أفراد العينة على رضاهم عنه، و قدرت نسبتهم ب "43%"، في حين عبر البقية عن عدم رضاهم و قدرت نسبتهم ب "57%" وقد فسروا هذه الإجابة بكون برنامج العمل اليومي يحوي أعمال كثيرة و غير متجانسة مع وجود بيانات كثيرة تحتاج إلى إدخال، كما أن تجزيء الأعمال يؤدي لعدم القدرة على ترتيب الأولويات لاستحداث أعمال عاجلة، و أشار بعض أفراد العينة إلى معاناتهم من الملل و من روتين العمل، و تنازع الاحتياجات بين العمل و الحياة عدم القدرة على تخمين ردود أفعال الآخرين و عدم القدرة على ضبط الأعمال المكلفين بإنجازها .

فيما يخص مناخ العمل أكد "38%" على رضاهم عنه، في حين أبدت النسبة الباقية أي "62%" عن عدم رضاها عنه، و قد أوضح بعض أفراد العينة أنهم يعانون من عبء العمل المرتفع أي أنهم يعملون أكثر من طاقتهم، و اشتكى البعض الآخر من عدم كفاءة بعض الموظفين الزملاء خاصة الجدد منهم، كما اشتكى أفراد العينة من الأعمال المستعجلة التي تتطلب منهم مع عدم إتاحة الوقت الكافي لإنجازها، في المقابل توجد أعمال يتم تأخيرها بسبب تماطل بعض الأطراف، كما رأى البعض أن عملهم يمتاز بكونه عمل روتيني وممل عمل وخالي من التحديات الذهنية، وهو مليء بكثرة الإحصاءات و التقارير المطلوبة، كما رأى المكتبيين أن المستخدمين من المكتبة يشكلون مصدراً لضغوط و ذلك بسبب الأسئلة وقت الانشغال، كذلك يوجد مستفيدون يتسببون في المشاكل و لا يساعدون أنفسهم، إضافة لعدم إدراك المستخدمين لأهمية المهنة.

بالنسبة للعلاقة مع زملاء العمل فقد عبر "56%" عن رضاهم عن علاقاتهم مع زملاءهم بينما عبير البقية أي نسبة "44%" عن عدم رضاهم عن هذه العلاقات و فسرت الفئة الثانية رأيها بعدم وجود روح الجماعة و التعاون، مع وجود موظفين غير ملتزمين بالعمل، مع اتجاه البعض للأعمال الكيدية ضد الزملاء.

آخر عنصر كان حول العلاقة مع المشرفين فصرح "47%" من المستجوبين أنهم راضون عن العلاقات التي تجمعهم بمسئولهم بينما صرح "53%" أنهم غير راضون عن هذه العلاقات، و قد عبر بعض أفراد العينة من عدم معرفة المشرف المباشر عليهم واشتكوا من الإشراف غير الثابت، و من تقليدهم المسؤولية دون صلاحيات و عدم الأخذ برأي الآخرين من ذوو الخبرة و عدم وجود التغذية المرتدة الايجابية فأشار البعض إلى عدم الإشادة بالعمل الجيد و عدم الحصول على معلومات راجعة ايجابية و عدم النظر إلى العمال كمحترفين .

#### 6- خلاصة: خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تمتع أفراد العينة بدرجات متوسطة من التوافق المهني حيث قدر المتوسط العام للتوافق المهني لدى المكتبين ب"23.63" و هو يفوق المتوسط المفترض الذي يقدر "20" و قد اختلفت النتائج حسب محاور التوافق و هي مرتبة كما يلي:

1- طبيعة و ظروف العمل "29"، 2- الأمن و الاستقرار في العمل "28.66"، 3- العلاقة مع المسؤولين و الإدارة "22.20"

4- الراتب و النمو المهني "17.17"

2- أكبر مصادر التوافق المهني لدى العامل المكتبي تمثلت في الجوانب المادية للمنظمة فقد أبان أفراد العينة عن نسب رضا عالية عوامل الإضاءة و التهوية و الضوضاء و الوسائل مع التجهيزات.

- احتلت المصادر التنظيمية المرتبة الثانية و اظهر أفراد العينة نسب متوسطة من الرضا عنها.

#### 7- الاقتراحات و التوصيات:

في ضوء النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة أشير إلى بعض المقترحات التي تعزز التوافق المهني لدى العامل المكتبي كما يلي:

\* تفعيل البرامج التدريبية و هذا بالكشف عن مهارات العمال و معارفهم و القيمة الحقيقية للبرامج التدريبية التي يتلقونها و قدرتها على تطوير مهاراتهم، مع تصميم برامج مناسبة لاحتياجاتهم الفعلية.

\* تحسين أداء الموظفين بإتباع وسائل مختلفة كالإشراف و التوجيه الحسن للتعرف على نواحي الضعف و القوة في أداء العاملين فيها.

\* إعطاء أبعاد متجددة لسياسة التطوير الإداري و المهني في بيئة العمل يأخذ فيها بعين الاعتبار ظروف العاملين الاجتماعية و النفسية.

\* إظهار القدرات الحقيقية للمدراء غير الظاهرة في مجال القيادة و الإشراف و تعزيز أساليب التي تسمح بإيجاد نوع من العلاقات الإنسانية في العمل و الثقة بين المرؤوسين.

\* تفعيل الانضباط الإداري الذي يشمل الالتزام بمواعيد العمل و المحافظة على الممتلكات العامة و حسن التعامل مع جمهور المستفيدين من الطلبة و الأساتذة.

### قائمة المراجع:

\* الداهري، صالح حسن احمد.(2008). أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية الأسس والنظريات: (ط1). عمان: دار صفاء لنشر والتوزيع .

\* الشافعي، دياب حامد.(1994). إدارة المكتبات الجامعية: أسسها النظرية وتطبيقاتها العملية: القاهرة: دار غرب.

\* السيد أبو النيل، محمود.(1994). الأمراض السيكوسوماتية(ط2). بيروت، لبنان: دار النهضة العربية.

\* راجح، أحمد عزت. (1976). أصول علم النفس: (ط3). الإسكندرية: المكتب المصري الحديث .

\* شادلي، عبد الحميد محمد.(2001). الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية. الإسكندرية: المكتبة الجامعية المصرية.

\* طاشور، محمد.(1999). مباني المكتبات الجامعية في الجزائر دراسة حالة مكتبة جامعة منتوري قسنطينة .رسالة ماجستير، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.

\* عبد الحليم، منى. (2009). مدخل الصحة النفسية مفاهيم و تطبيقات(ط1). القاهرة: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

\* عباس، محمد عوض.(1987). مدخل لعلم النفس التنظيمي. الإسكندرية: منشأة المعارف.

\* عباس، محمد عوض.(1996). الموجز في الصحة النفسية: (ط1). مصر: دار المعارف.

\* فرج، عبد القادر طه.(1992). علم النفس الصناعي و التنظيمي: (ط7). مصر: دار المعارف.

\* مصطفى، فهمي.(1978). التكيف النفسي. مصر: دار مصر للطباعة.

\* مصطفى، فهمي.(1995). الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف: (ط3). القاهرة مصر: مطبعة الخانجي.

\* Guillavic , Christian.(1991). Psychologie du Travail. Paris.

\* PH.Mazet-D, Houzel .(1979).Psychiatrie de L'enfant et de I 'adolescent : (2eme Edition) . paris France : Maloine éditeur .

\* Mucchielli, Alex . (1981).Les Motivations :( 2eme Edition). Paris .