

## الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراتة

أ- سليمان عبدالله المحجوب

Siliman.anni@yahoo.com

خالد مصطفى القائد

Khalidaqaed2017@gmail.com

أ- فتحي عمر أبوصاع

a.abusaa@art.misuratau.edu.ly

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة، وتمتل البحث في الإجابة على الأسئلة التالية :  
س/ ما العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة؟

ومن خلال التساؤل الرئيسي السابق تتفرع التساؤلات الآتية :

1. ما درجة الرضا الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة؟
2. ما درجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) حول العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة ) ؟

وقد اشتمل مجتمع الدراسة الحالي على جميع الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة وعددهم

(120) موظف لسنة 2016- 2017، وتم تحديث عينة الدراسة وذلك بنسبة 55٪، ومن

خلال ذلك تم تحديث عينة الدراسة على (66) موظف، واستخدم الباحثون الاستبانة أداة

الدراسة، وتكونت من (29) فقرة ومقياس متدرج خماسي موزعة على محورين وهما : المحور

الأول : الرضا الوظيفي ، المحور الثاني: الأداء .وقد تم استخدام برنامج (SPSS) في تحليل

البيانات واستخلاص النتائج الآتية:

1. هناك علاقة ارتباط " طردية " بين الرضى الوظيفي والأداء ، إلا أنه ارتباط ضعيف " موجب " ، يشير إلى أن الموظفين يتأثر أدائهم بالرضا الوظيفي ولكن بشكل ضعيف .
  2. إن المتوسط الكلي لإجابات عينة البحث ( 3.03 ) للرضا الوظيفي لموظفي المكتبات بجامعة مصراتة متوسط إلى جيد .
  3. إن المتوسط الكلي لمحور الأداء ( 3.81 ) ، للأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة مرتفع إلى جيد جداً.
  4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تقديرات الذكور والإناث حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة .
  5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة تعود لمتغير العمر .
  6. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة يعود لمتغير المؤهل العلمي .
  7. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة تعود لمتغير لسنوات الخبرة ..
- الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي - الأداء - موظفي المكتبات .

**المقدمة:** تمثل القوى العاملة الثروة الحقيقية لخدمة التنمية الوطنية في مجالاتها كافة فإن الدولة تسعى جاهدة إلى تنمية تلك القوى وإدارتها بأسلوب أفضل من خلال برامج تساعد على انتاجها وتقدم المهنة مرهون باقتناع العناصر البشرية بعملها ورضاها عنه، ويعد الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً لقدرة المؤسسة على إشباع حاجات العاملين بها كما يعتبر مؤشراً عاماً على فاعلية المؤسسات بشكل عام فالعنصر البشري هو الأساس الأقوى والأهم في إنجاح عمل المؤسسات، وعموماً يعد الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمنظمة وقوى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون نصيبها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملين بالرضا، وأن الموظف الراضي عن عمله هو أكبر استعداد للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة أنه يكون أكثر نشاطاً، وبما أن المكتبيين يمثلون عنصراً مهماً وعليهم دور كبير في دفع عجلة التطور فإن هذا استدعى تحقيق الاستغلال الأمثل لهذا العنصر عن طريق خلق البيئة المناسبة التي تدعم جهده والتي تمثل الدافع الذي يزيد نسبة الرضا الذي ينعكس بدوره على مستوى الأداء، إن هذه البيئة تؤدي بدورها إلى تحقيق الرضا الوظيفي لتلك الشريحة من العاملين .

**مشكلة البحث:** تنبثق مشكلة الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي وعلاقتها بإداء الموظفين وتحسين أدائهم، حيث أكدت العديد من الدراسات على أهمية العنصر البشري وأداء الموظفين داخل المؤسسات، وعلى ضرورة التركيز على أداء وإنتاجية الموظفين ودراسة العوامل المحيطة به بهدف الرفع من مستوى أدائهم وزيادة فاعليته ومحاولة إيجاد أنسب الحلول للقضاء على المشكلات التي تتسبب في حالة غياب الرضا الوظيفي الذي ساهم بشكل كبير في عدم تحقيق الأهداف المرجوة والذي ينعكس سلبياً على أداء الموظفين، ولهذا تحرص كل مؤسسة على تحقيق الرضا وروح العمل في الموظف لتحقيق الأداء المتميز الذي يمكن المؤسسات من تحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها، ومن خلال ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

س/ ما العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكنتبات جامعة مصراته؟

ومن خلال التساؤل الرئيس السابق تتفرع التساؤلات الآتية :

1. ما درجة الرضا الوظيفي لموظفي مكنتبات جامعة مصراته ؟
2. ما درجة الأداء الوظيفي لموظفي مكنتبات جامعة مصراته ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) حول العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكنتبات جامعة مصراته تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة ) ؟

### أهداف البحث: تتحدد أهداف البحث في الآتي :

1. التعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة
2. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراته .
3. التعرف على درجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراته .
4. التعرف على دلالة الفروق الإحصائية حول العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراته تعزى للمتغيرات الاتية ( الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة )؟

### أهمية البحث: تتحدد أهمية البحث في الآتي :

الكشف عن العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء لدى موظفي المكتبات ، ومن ثم لفت انتباه المسؤولين بوزارة التعليم وبالجامعات وخاصةً إلى أهمية تعزيز الرضا الوظيفي للموظف لينعكس بذلك على أدائه الوظيفي.

**منهج البحث:** نظراً لطبيعة البحث تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها ، ونظراً لما يوفره هذا المنهج من إمكانيات التوصل إلى الحقائق الدقيقة عن الظروف القائمة، وتفسير جيد لمعنى البيانات.

**مجتمع البحث:** تمثل مجتمع البحث في جميع موظفي المكتبات بجامعة مصراتة والبالغ عددهم ( 120 ) موظف والموزعين على (15) مكتبة.  
**عينة البحث:** تم تحديد عينة البحث بنسبة (55%) من المجتمع الأصلي ، أي تمثل (66) موظف من موظفي المكتبات بجامعة مصراتة .

#### **حدود البحث:**

1. الحدود المكانية: تحدد البحث الحالي في جميع مكتبات جامعة مصراتة .
2. الحدود البشرية: تمثلة في عينة من موظفي مكتبات جامعة مصراتة.
3. الحدود الزمنية: طبق هذه البحث هي العام الجامعي (2016 – 2017).
4. الحدود الموضوعية: تناولت البحث موضوع الرضا الوظيفي لدى موظفين المكتبات وأثره على الأداء الموظفين.

#### **مصطلحات البحث:**

**الرضا:** مصطلح علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي ومفهومه وهي متغيرات متنوعة كما أن مفهوم الرضا الوظيفي لا بد له من تعريف بذاته، مفهوم متعدد المعاني يشترك مع مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعدد ومتنوعة، تدعونا إلى التفكير المثالي حول موضوع الرضا.  
**الرضا الوظيفي:** ويرى بلاي Blau عام 1964م أن الرضا الوظيفي: شعور الموظف بالسرور نتيجة إدراكه بأنه وظيفة تشبع مهمة لديه (1) .

**الأداء:** هو العمل الذي يؤديه الفرد ومدى تفهمه لدوره واختصاصاته وفهمه للتوقعات المطلوب منها أو مدى اتباعها بطريقة أو أسلوب العمل الذي ترشده الإدارة عن طريق المشرف المباشر.

**أولاً : الرضا الوظيفي:** يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي حظيت بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والمختصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي والتربوي خلال الخمس والعشرين سنة الماضية(2).

**مفهوم الرضا الوظيفي:** لقد بدأت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، وحظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين، الذين عبروا عن مفهوم الرضا الوظيفي بعدة تعريفات ولم يتفقوا على تعريف عام له، ويعود ذلك إلى الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام بين الباحثين، وكذلك الاختلاف في الظروف البيئية المحيطة(3).

**أهمية الرضا الوظيفي:** لقد اهتم المدراء منذ زمن طويل بالرضا الوظيفي للعاملين في مؤسساتهم، باعتبار أن الرضا الوظيفي العالي يتمثل عندهم في التزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم، كما أن الرضا الوظيفي العالي يسهم بتحسين صحة العامل الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها(4).

## العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

تتقسم عوامل الرضا إلى خمسة عوامل وهي:

1- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها.

2- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها.

3- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة.

4- عوامل متعلقة الفرد نفسه.

5- عوامل بيئية. (5)

## ثانياً : الأداء الوظيفي

إن البحوث والدراسات في مجال نظرية المنظمة والإدارة، تهدف إلى إيجاد

الآليات والنماذج والفلسفات والنظرية الإدارية القادرة عند التطبيق أن تجعل من

الأداء حالة تميز لمنظمات الأعمال وهي تنافس بعضها البعض،(6).

وتحرص المنظمات كافةً على أداء أعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عالٍ

من الكفاءة والفاعلية، إذ أن الفرد أحد المتغيرات الأساسية المؤثرة على أدائها لذا

فهي تسعى للحصول على أفضل العناصر البشرية اللازمة لأداء أعمالها تعمل بشكل مستمر على رفع مستويات أدائهم بكافة الوسائل والطرق المتاحة(7).

### مفهوم الأداء :

يرى بعض الكتاب أنّ الكفاءة هي المفهوم الضيق والمحدد للأداء، أما المفهوم الواسع فيأخذ خاصية الفاعلية المتمثلة في تحقيق الأهداف والوصول للنتائج طبقاً لمعايير معينة حيث (الأداء = الكفاءة + الفاعلية)(8).

ويتصل الأداء الفعال مباشرة بثلاث عوامل رئيسة هي(9):

مستوى المهارة، مستوى الدوافع، الجو التنظيمي.

ويقصد بتقييم أداء العاملين دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية(10).

### أهمية الأداء :

يعد الأداء من المواضيع الإدارية المهمة التي ركز عليها الكثير من الكتاب والباحثين في هذا الشأن، كما تُولي منظمات الأعمال أهمية كبرى للأداء، فتصمم

البرامج الخاصة لتقييمه وتدريب الموظفين من أجل تنفيذ النشاطات بأحسن صورة(11).

وبما أن أداء الأفراد يعد الركيزة الأساسية للأداء الفعال للمنظمة ككل، فيعتمد هذا الأداء على توفر الدافعية والتحفيز لدى الفرد، والقدرة على العمل إلى جانب توافر المعلومات المكتسبة من التدريب، تهدف المنظمات للحصول عليه لأنه جزء من أداء المنظمة(12).

### عناصر الأداء:

عندما يوصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الموظف، حينئذٍ تتضح الكثير من العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء وتخصه بعض هذه العوامل لسيطرة الموظف بينما يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة، تبرز أهمية ثلاثة من هذه العوامل على وجه الخصوص:

### 1-الموظف. 2-الوظيفة. 3-الموقف.

إننا في حاجة إلى دراسة كل من هذه المجموعات الثلاث بحثاً عن الطرق والأساليب المناسبة لتحسينها(13).

## محددات الأداء :

يتحدد أداء الأفراد بثلاث عوامل رئيسة هي :

الجهد المبذول، القدرات والخصائص الفردية، إدراك الفرد لدوره الوظيفي(14).

## أهمية تقييم الأداء :

1. يعد تقييم الأداء أساساً لاتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات العامة للأجور

والمكافآت والحوافز بشكل يحقق مبدأ العدالة النسبية في عوائد الأفراد، كما تعد

نتائج الأداء أساساً موضوعية لسياسات الترقية والنقل.

2. يعدُّ تقييم الأداء أساساً لعملية التطوير الإداري سواءً ما يتعلق منها بالجوانب

التنظيمية للمنظمة أم بجوانب العمل نفسه(15).

## عناصر تقييم أداء العاملين :

الأطراف التي تقوم بعملية التقييم:

1-تقييم المشرف. 2- تقييم عدد من المشرفين. 3- تقييم خبراء خارجيين.

4- تقييم زملاء العمل. 5 تقييم المرؤوسين. تقييم ذاتي(16).

## الصعوبات أو الأخطاء في تقييم أداء العاملين:

وتصاحب هذه التقديرات كثير من الأخطاء التي يجب تجنبها وهناك العديد من

الأخطاء الشائعة في الحياة العملية نذكر بعضها فيما يلي:

-التأثير بصفة معينة في الحكم على كفاءة المرؤوسين(17): -التشدد أو التساهل

من جانب الرؤساء(18): -التحيزات الشخصية للرؤساء: -الاتجاه نحو إعطاء

تقديرات متوسطة(19):

ثالثاً: إدارة المكاتب:

تعرف إدارة المكاتب: أنها عملية تنظيم الجهود وتنسيق الموارد المادية والبشرية

والتكنولوجية واستثمارها بأقصى درجة ممكنة من خلال التخطيط والتنظيم والقيادة

والإشراف والرقابة وذلك للحصول على أفضل النتائج والأهداف المطلوبة(20).

هي عبارة عن النشاط الخاص بقيادة وتوجيه وتنمية الأفراد وتنظيم ومراقبة العمليات

والتصرفات الخاصة بالعناصر الرئيسية(21).

## أهمية إدارة المكتبة:

1. استغلال الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية وتنسيقها بأحسن الطرق الممكنة لتحقيق الطرق الموضوعية.

2. تحقيق الكفاية الإنتاجية والفاعلية الإدارية بأقل ما يمكن من الوقت والمال والأفراد(22). ولذلك فإن الإدارة في المكتبات ومراكز المعلومات على اختلافها سواء أكانت مكتبات مدرسية أم عامة أم متخصصة أم أكاديمية وظيفية مهمة لا غنى عنها(23).

## أهداف إدارة المكتبة:

1. توفير الكتب والمراجع والدوريات العلمية وكافة وسائل المعرفة داخل الجامعة.
2. العمل على تزويد المكتبات بما يناسبها من المطبوعات وما يصدر من كتب من دور النشر المختلفة.
3. الاهتمام بقاعات المذاكرة وتوفير كافة احتياجاتها.
4. متابعة حركة التأليف والنشر وجمع المخطوطات وتنفيذ إجراءات طباعتها(24).

## عرض النتائج وتفسيرها:

السؤال الأول : س/ ما علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء لموظفي المكتبات بالجامعة ؟

تحدد العلاقة من خلال نسبة الارتباط الموضحة بالجدول

المحاور	المتوسطات	الانحراف	الارتباط
الرضى الوظيفي	60.78	12.52	0.46
الأداء	34.36	4.86	

من خلال الجدول السابق يظهر أن هناك علاقة ارتباط " طردية " بين الرضا الوظيفي والأداء ، إلا أنه ارتباط ضعيف " موجب " ، يشير إلى أن الموظفين يتأثر أدائهم بالرضا الوظيفي ولكن بشكل ضعيف .

وتم استخدام الانحراف المعياري والمتوسطات لتحليل عبارات الاستبانة وتم اعتماد المقياس الخماسي بتقدير درجات (5 -4 -3 -2-1 ) والذي من خلاله تم حساب الفترات بالاعتماد على المعادلة التالية:

القيمة العليا للبديل - القيمة الدنيا للبديل

عدد المستويات

$$0.80 = \frac{5 - 1}{5}$$

من خلال ما سبق سيتم زيادة النسبة (0.80) التي ستحدد كل فترة للفترات والجدول يوضح ذلك:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
4.21 - 5	3.41 - 4.20	2.61 - 3.40	1.81 - 2.60	1 - 1.80

## السؤال الثاني : س/ ما درجة الرضا الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراته ؟

جدول يوضح المتوسطات لكل فقرة من فقرات المحور الأول "الرضا الوظيفي"

ت	ال فقرات	المتوسطات	الانحراف المعياري
1.	يتناسب مرتبك مع متطلبات المعيشة.	2.0000	1.20256
2.	يناسب راتبك مع أهمية العمل الذي تقوم به.	2.4545	1.19205
3.	يتناسب راتبك مع راتب زملائك في العمل بالمكتبة.	3.3939	1.07958
4.	أشعر بالرضا عن وظيفتي المكلف بها بالمكتبة.	3.5758	.99322
5.	يتم المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المكتبة.	3.4242	1.22864
6.	أنتق مع أسلوب الإشراف الذي يستخدمه رئيسي في العمل	3.5455	1.12567
7.	تتوفر الإمكانيات المادية المطلوبة للعمل بالمكتبة.	2.4091	1.12287
8.	تسعى الإدارة العليا إلى تحسين ظروف العمل داخل المكتبة.	2.6970	1.30053
9.	وجود احترام بينك وبين زملائك داخل المكتبة.	4.2879	.81835
10.	شعورك بروح التعاون مع زملائك.	3.8636	1.14873
11.	تشعر بالاستقرار في وظيفتك.	3.6061	1.16195
12.	يوجد نظام تأمين صحي مرضي للموظفين.	2.1212	1.20913
13.	تقوم المكتبة بتطوير خدماتها المكتبية.	3.0455	1.15601
14.	ملائمة المكان للعمل	3.1515	1.14007
15.	مساحة المكتبة مناسبة للعمل	2.8485	1.25566
16.	تهوية مكان المكتبة جيدة	3.0455	1.20807
17.	يوجد مكان لحفظ الوثائق	3.0000	1.21529
18.	يوجد مكان مناسب للمكاتب والأثاث	2.9848	1.18312
19.	توجد خدمات اتصال متاحة	2.7576	1.26565
20.	يوجد وسائل كافية للأمن والسلامة داخل المكتبة	2.5758	1.32503
	المتوسط الكلي	3.03	

من خلال الجدول السابق يتضح أن الفقرة ( 9 ) تحددت في المقياس (موافق بشدة) وهذا يدل على ارتفاع الرضا لموظفي المكتبات بالنسبة لجانب الاحترام المتبادل بين الموظفين، أما الفقرات ( 4 - 5 - 6 - 10 - 11 ) فتحددت في مقياس (موافق) وهذا يدل على رضى الموظفين عن هذه الفقرات ، إلا أنه ليس بالدرجة القصوى، أما الفقرات ( 3 - 8 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 ) فتحددت في مقياس (محايد) وهذا يدل على أن الموظفين يقفون على الحياد في الأمور المتعلقة بالرضا الوظيفي لهذه الفقرات ، أي أن تقديراتهم حول رضاهم عن هذه الفقرات متوسط ، أما الفقرات ( 1 - 2 - 7 - 12 - 20 ) فتحددت في مقياس ( غير موافق ) أي أن الموظفين غير راضين عن ما ورد في هذه الفقرات ، وهي في كالتالي :

الفقرة (1) ونصها " يتناسب مرتبك مع متطلبات المعيشة" ، ويرجع السبب إلى أن متوسط المرتبات لموظفي المكتبات لا يتعدى (500 د ل) ويعد هذا المرتب ضعيف لا يفي بمتطلبات الحياة والمعيشة.

الفقرة (2) ونصها " يناسب راتبك مع أهمية العمل الذي تقوم به." ويرجع السبب إلى أن العمل في المكتبات يعد من الأعمال المهمة ، حيث إنه يدعم جميع الأعمال العلمية من بحوث ودراسات ومشاريع تخرج ، حيث تمثل المكتبة المصدر الرئيس للحصول على المعلومات التي تساعد الباحثين ، والموظف هو من يضمن أن يتحصل المستفيد من المعلومات عليها بأقل وقت وجهد .

الفقرة (7) ونصها " تتوفر الإمكانيات المادية المطلوبة للعمل بالمكتبة " يرجع السبب إلى أن الإمكانيات الموجودة في المكتبة حاليا تعتبر تقليدية وغير مواكبة

للتطور التقني الخاص بالمكتبات ، إضافة إلى عدم تجديد وتوفير الأثاث المناسب وخاصة مع ازدياد أعداد الباحثين .

الفقرة (12) ونصها " يوجد نظام تأمين صحي مرضي للموظفين " ويرجع السبب إلى عدم وجود تأمين صحي لموظفي المكتبات .

الفقرة (20) ونصها " يوجد وسائل كافية للأمن والسلامة داخل المكتبة " ويرجع السبب إلى عدم توفر وسائل الأمن والسلامة داخل المكتبات ، وإن وجدت تكون غير صالحة للاستعمال في أكثر الأحيان.

يتضح من خلال المتوسط الكلي لإجابات عينة البحث ( 3.03 ) أن الرضا الوظيفي لموظفي المكتبات بجامعة مصراته متوسط إلى جيد .

### السؤال الثالث : س/ ما مستوى الأداء لموظفي مكتبات جامعة مصراته ؟

جدول يوضح المتوسطات والانحراف المعياري لكل فقرات المحور الثاني "الأداء"

ت	الفقرات	المتوسطات	الانحراف المعياري
1.	القدرة على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد	3.59	0.99
2.	الاعتماد على الذات يساعد في تحسين أداء الموظفين	3.78	0.92
3.	التقيد بالأنظمة واللوائح في إنجاز العمل بالمكتبة	3.40	1.22
4.	أقوم بالاهتمام بالمظهر العام بالمكتبة	4.04	0.75
5.	أقوم بالاهتمام بالمظهر العام لشخصي	4.45	0.61
6.	القدرة على الإبداع والتطوير تساعد في تحسين أداء الوظيفة	3.87	0.81
7.	القدرة على العمل والتكيف مع الظروف المتاحة في المكتبة	3.98	0.81
8.	القدرة على التخطيط لنجاح العمل والاتجاه بشكل جيد دخل المكتبة	3.68	0.91
9.	الالتزام بالمحافظة على أوقات الدوام الرسمي	3.53	1.12
	المتوسط الكلي	3.81	

من خلال الجدول السابق يتضح أن الفقرة (5) تحددت في المقياس (موافق بشدة) وهذا يدل على ارتفاع الرضا لموظفي المكتبات بالنسبة لجانب الاهتمام بالمظهر الشخصي اللائق لموظف المكتبة مثل اللباس المناسب والمحترم والمتناسب مع قيمة هذا العمل ، أما الفقرات ( 1 - 2 - 4 - 6 - 7 - 8 - 9 ) فتحددت في مقياس (موافق) وهذا يدل على رضى الموظفين عن هذه الفقرات ، إلا أنه ليس بالدرجة القصوى ، أما الفقرة ( 3 ) فتحددت في مقياس ( محايد ) وهذا يدل على أن الموظفين يقفون على الحياد في جانب " التقيد بالأنظمة واللوائح في إنجاز العمل بالمكتبة " .

ويتضح من خلال المتوسط الكلي لمحور الأداء (3.81) أن الأداء الوظيفي لموظفي مكتبات جامعة مصراتة مرتفع إلى جيد جداً .

#### السؤال الرابع :

س/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة تعود لمتغير الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة ؟

#### 1- متغير الجنس :

جدول يوضح مستوى الدلالة لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	36	54.5%	93.27	16.95	-1.08	64	0.20
أنثى	30	45.5%	97.40	13.24			
المجموع	66	100%					

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تقديرات الذكور والإناث حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراته .

## 2- متغير العمر:

جدول يوضح مستوى الدلالة لمتغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 30 سنة	24	36.4%	98.95	13.46	1.53	64	0.70
من 30 سنة فما فوق	42	63.6%	92.97	16.16			
المجموع	66	100%					

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراته تعود لمتغير العمر .

## 3- متغير المؤهل العلمي :

جدول يوضح مستوى الدلالة لمتغير المؤهل العلمي .

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جامعي أو ما يعادله	52	78.8%	95.34	16.31	0.196	64	0.15
دبلوم متوسط وما يعادله	14	21.2%	94.42	11.90			
المجموع	66	100%					

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراته يعود لمتغير المؤهل العلمي .

#### 4- متغير سنوات الخبرة :

جدول يوضح مستوى الدلالة لمتغير سنوات الخبرة .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	النسبة المئوية المتوسط	العدد	سنوات الخبرة
0.60	64	-0.288	16.20	94.61	34	أقل من 5 سنوات
			14.75	95.71	32	من 5 سنوات فما فوق
				100%	66	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء الموظفين بمكتبات جامعة مصراتة تعود لمتغير لسنوات الخبرة.

#### التوصيات :

1. على المسؤولين في وزارة التعليم رفع قيمة مرتبات الموظفين بالمكتبات الجامعية .
2. العمل على توفير الإمكانيات المادية والضرورية والمتطورة لتحسين عمل المكتبات.
3. العمل على ضرورة توفير نظام تأمين صحي مناسب للموظفين بالمكتبات .
4. يجب توفير وسائل الأمن والسلامة داخل المكتبات ، والعمل على متابعتها وصيانتها وتجديدها بشكل دوري.

### المقترحات:

1. إجراء بحث مماثل للبحث الحالي لرؤساء المكتبات الجامعية .
2. إجراء بحث مماثل للبحث الحالي على المكتبات الجامعية في جامعات أخرى ومقارنة نتائج الباحثين .

### الهوامش والمراجع :

1. محمد الصيرفي: السلوك التنظيمي، مصر، الإسكندرية، دار الوفاء، 2007 ، ص 196.
2. المرجع السابق ، ص196.
3. سالم تيسير الشرايدة : الرضا الوظيفي، عمان،الأردن، دار صفاء، 2009، ص85.
4. علي العيساوي، رسالة ماجستير: أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، مكتبة أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، سنة 2003 ، ص79.
5. سالم تيسير الشرايدة ، مرجع سابق ،ص91.
6. وائل محمد صبحي إدريس، طاهر محسن منصور الغالبي: سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجي2010.
7. علي أحمد المحجوب: التوقع والرضا وأثرهما في أداء العاملين بالمنظمات الليبية، 2003.
8. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، عمان، الأردن، الدار البيضاء للنشر والتوزيع، 1994.
9. علي أحمد المحجوب: مرجع سابق، ص 43.
10. أنس عبدالباسط عباس، أسس إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة، الطبعة الأولى، 2011م.
11. صالح عودة سعيد، مرجع سابق، ص290.
12. أنس عبدالباسط عباس، مرجع سابق، ص262.

13. ماريون إلي هاينز، إدارة الأداء، 1988، ص 273-274.
14. علي أحمد المحجوب: مرجع سابق، ص 45.
15. الصديق منصور أبوسنينة وآخرون: الموارد البشرية أهميتها وتنظيمها مسؤولياتها ومهامها، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، ط1، 2003، ص 376-377.
16. علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الصفاء للنشر، 2003.
17. أنس عبدالباسط عباس، مرجع سابق، ص 287.
18. الصديق منصور أبوسنينة وآخرون، مرجع سابق، ص 401.
19. أنس عبدالباسط عباس، مرجع سابق، ص 288.
20. عمر أحمد همشري: الإدارة الحديثة للمكنتبات ومراكز المعلومات، عمان، ط1، مؤسسة الرؤى العصرية، 2001.
21. حسب الرسول حسين أحمد: إدارة الأعمال المكتبية، عمان، الأردن: عمان، مركز جوهرة القدس، 2003.
22. مختار إسماعيل، إدارة المكنتبات ومراكز المعلومات، ط2، الأردن، 2012.
23. مازن خيرو، الإدارة الحديثة للمكنتبات ومراكز المعلومات، الأردن، مركز جوهرة القدس، 2002.
24. مختار اسماعيل، مرجع سابق.