



الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علم المكتبات والتوثيق
التخصص: تسيير و معالجة المعلومات

العنوان: العلاقات الاجتماعية في المكتبات الجامعية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي

دراسة ميدانية ب:مكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعه: 2019

إشراف الأستاذ :
د. اكرم بوطورة

إعداد الطالبتين:

- حميدة بوترعة
- ريم فاسخ

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. بادي سوهام	أستاذ محاضر -أ-	رئيساً
د. اكرم بوطورة	أستاذ محاضر -أ-	مشرفاً ومقرراً
أ.شفرور عائشة	أستاذ مساعد -أ-	عضو امتحناً

السنة الجامعية: 2018/2019

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أعاننا فلولا ما كنا لنصل لهذا العمل المتواضع،
يقتضي العرفان بالجميل أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من
ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل ونخص بالذكر: الدكتور
المؤطر والمرشد السيد بوطورة أكرم الذي لولا توجيهاته ما كان هذا
العمل على الصورة التي هو عليها حيث وجهني في كل صغيرة
وكبيرة فيما يخص هذا الموضوع، فجزاه الله خيرا.
إلى كل الأساتذة الكرام على جهودهم الثمينة والقيمة من أجل الرقي
في مسيرة دراستنا وبكليتنا ونخص بالذكر كل أساتذة تخصص علم
المكتبات كما نتوجه بجزيل الشكر للأستاذة لمياء حناشي على
مساعدها الثمينة لنا.

وفي الأخير أتقدم بجزيل الشكر لكل من سهر على اتمام هذه المذكرة.



قائمة
المحتويات

رقم الصفحة	تعيين المحتوى
أ- د	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.	
07	1- إشكالية الدراسة
08	2- تساؤلات الدراسة.
09	3- أهمية الدراسة.
09	4- أهداف الدراسة.
10	5- أسباب اختيار موضوع الدراسة.
11	6- ضبط المصطلحات.
11	6-1- المكتبات الجامعية.
11	6-2- العلاقات الاجتماعية.
11	6-3- الانغماس الوظيفي.
11	7- الدراسات السابقة.
11	7-1- الدراسات العربية.
19	7-2- الدراسات الأجنبية.
الفصل الثاني: المكتبات الجامعية والموارد البشرية.	
24	1- المكتبات الجامعية.
25	1-1- تعريف المكتبات الجامعية.

قائمة المحتويات

27	1-2- أهمية المكتبات الجامعية.
28	1-3- أهداف المكتبات الجامعية.
29	1-4- أنواع المكتبات الجامعية.
29	1-4-1- المكتبات الجامعية المركزية.
29	1-4-2- مكتبات الكليات.
30	1-4-3- مكتبات الأقسام.
30	1-4-4- مكتبات المعاهد والمدارس العليا.
30	1-4-5- مكتبات المختبرات.
31	1-5- وظائف وخدمات المكتبات الجامعية.
31	1-5-1- وظائف المكتبات الجامعية.
32	1-5-2- خدمات المكتبات الجامعية.
33	1-6- مشكلات المكتبات الجامعية.
34	2- الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
34	2-1- مفهوم إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
34	2-1-1- مفهوم الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
34	2-1-2- مفهوم إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
35	2-1-3- أهمية إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.

36	2-1-4- أهداف إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
37	2-1-5- أنواع الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
38	2-1-6- وظائف إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
38	2-1-6-1- تخطيط الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
38	2-1-6-2- تخطيط القوى البشرية في المكتبات الجامعية
39	2-1-6-3- تدريب الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
41	2-1-6-4- توظيف الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
41	2-1-6-5- تقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية.
الفصل الثالث: العلاقات الاجتماعية والوظيفية في المكتبات الجامعية.	
46	1- العلاقات الاجتماعية في المكتبات الجامعية.
46	1-1- تعريف العلاقات الاجتماعية
49	1-2- أهمية العلاقات الاجتماعية
50	1-3- أنواع العلاقات الاجتماعية
51	1-3-1 العلاقات الاولية
51	1-3-2 العلاقات الثانوية
51	1-4- أشكال العلاقات الاجتماعية.
51	1-4-1- العلاقات الاجتماعية العمودية
51	1-4-2- العلاقات الاجتماعية الافقية

51	3-4-1- العلاقات الاجتماعية الرسمية
52	4-4-1- العلاقات الاجتماعية غير الرسمية
52	5-1- العوامل المؤثرة في العلاقات الاجتماعية في المكتبات الجامعية
53	2- العلاقات الوظيفية في المكتبات الجامعية
53	2-1- تعريف العلاقات الوظيفية.
54	2-2- نشأة العلاقات الوظيفية.
55	2-3- خصائص العلاقات الوظيفية.
55	2-4- مشاكل العلاقات الوظيفية.
الفصل الرابع: الانغماس الوظيفي في المكتبات الجامعية.	
61	1- تعريف الانغماس الوظيفي
61	1-1- تعريف الانغماس الوظيفي
63	1-2- أهمية الانغماس الوظيفي
64	1-3- خصائص الانغماس الوظيفي
65	1-4- أبعاد الانغماس الوظيفي
66	1-5- العوامل التي تؤثر على الانغماس الوظيفي
67	1-6- نظريات الانغماس الوظيفي
67	1-5-1- نظرية التوقع
67	1-5-2- نظرية العدالة و المساواة لأدمز
67	1-5-3- النموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي

67	1-5-4- نظرية التكامل
68	1-5-6- المدخل التحفيزي
68	1-5-7- المدخل السببي
الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية	
73	1- مجالات الدراسة
73	1.1. المجال الجغرافي
78	2.1. المجال الزمني
78	3.1. المجال البشري
78	4.1. منهج الدراسة
78	5.1. مجتمع الدراسة
79	5.1. أدوات جمع البيانات
79	1-5-1- الملاحظة
79	1-5-2- الاستبانة
81	- 1-6- تفرغ وتحليل البيانات
113	1-7- نتائج العامة للدراسة
116	- خاتمة
/	- قائمة المصادر والمراجع
/	- الملاحق

كشاف الاشكال

الصفحة	الشكل
67	الشكل رقم(01) :يوضح نظرية التكامل
69	شكل رقم(02): يوضح نظرية المدخل السببي

كشف الجدول

الصفحة	الجدول
81	جدول رقم : (01) يمثل العينة المبحوثة المعتمد عليها في الدراسة
82	الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.
83	الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.
84	الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي
85	الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.
87	الجدول رقم (06): طبيعة العلاقة بين الموظفين في المكتبة .
88	الجدول رقم (07): نوع العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة.
89	الجدول رقم (08): رأي الموظفين في دور العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-.
90	الجدول رقم (09): ما إذا كانت العلاقات الاجتماعية تساعد الموظفين في المكتبة على أداء أعمالهم .
91	الجدول رقم (10): رأي الموظفين في العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية في المكتبة.
94	الجدول رقم (11): ما إذا كان نمط الإشراف الإداري يساعد الموظفين على أدائهم للعمل .
95	الجدول رقم: (12) رأي الموظفين في دور الإشراف الإداري على العمل.

96	الجدول رقم (13): إلى ماذا يؤدي الالتزام بالقواعد الادارية.
97	الجدول رقم (14) من يتولى عملية الاشراف على توزيع المهام للموظفين في المكتبة .
98	الجدول رقم (15): كيف يفضل الموظفين أن يكون مشرفهم على العمل .
100	الجدول رقم (16): ما إذا كانت ضغوطات العمل تؤثر على أداء الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .
101	الجدول رقم (17): ما إذا كانت يواجه الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - ضغوطات عمل.
102	الجدول رقم (18): ما إذا كان الموظفين يقومون بأعمال إضافية خلال ساعات عملهم.
103	الجدول رقم (19): الأسباب التي تجعل الموظفين يقومون بالأعمال الإضافية.
105	الجدول رقم (20):العوامل التي تساعد على أداء الموظفين لأعمالهم.
106	الجدول رقم (21):المشاكل التي تعترض الموظفين أثناء تأدية أعمالهم.
108	الجدول رقم (22): ما إذا كان الموظفين راضين عن مناصبهم في العمل.
109	الجدول رقم (23): ما إذا كان الموظفين يتلقون مكافآت على أدائهم.
110	الجدول رقم (24): نوعية الحوافز التي تساعد الموظفين على أداء العمل . الجدول.
111	رقم (25): على أي أساس تمنح الترقيات للموظفين في المكتبة

قائمة المختصرات

المختصرات باللغة العربية

د

[د.ت]: دون تاريخ

[د.م]: دون مكان

[د.ن]: دون ناشر

ص: صفحة

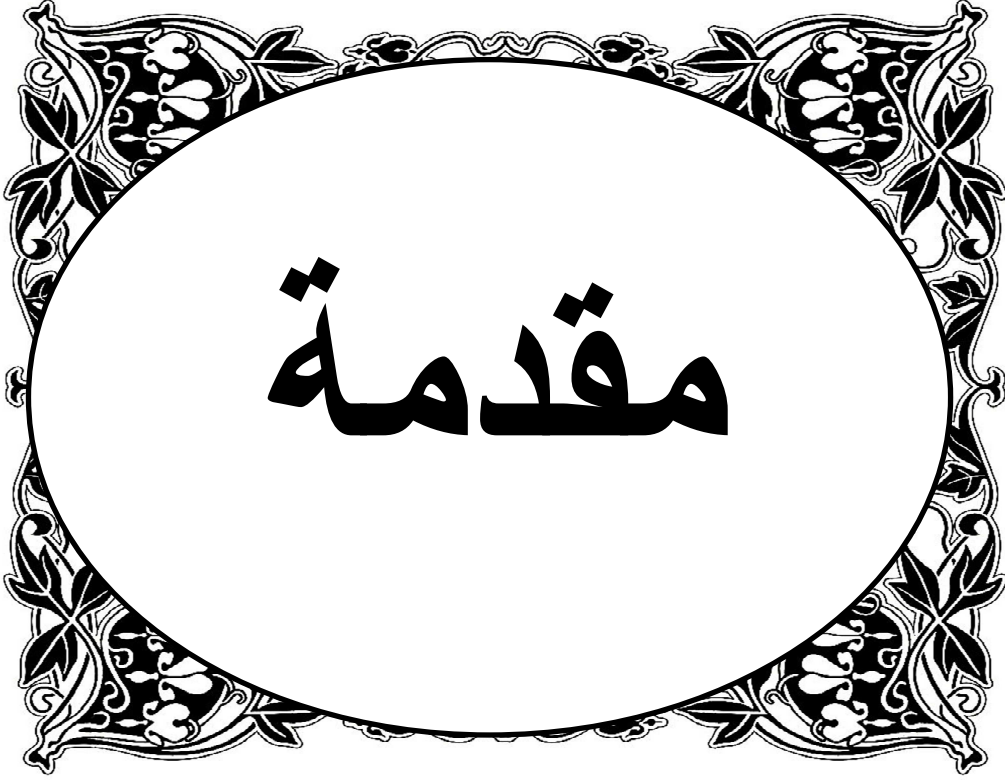
ع: عدد

مج: مجلد

المختصرات باللغة الاجنبية

W/ www.wordwid web

P/ Page.



مقدمة

مقدمة:

تعتبر المكتبات الجامعية مؤسسات تعليمية واجتماعية تقوم على خدمة المناهج الدراسية والبحث العلمي وذلك بجمع مصادر معلومات مختلفة ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها لتلبية احتياجات مستفيديها، ولكي تستطيع هذه المكتبات القيام بالدور المنوط بها وتوفير كل متطلبات روادها يجب عليها ان تحتوي على العديد من الموارد من بينها المورد البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي لكل الوظائف والخدمات لذلك سعت هذه المؤسسات إلى استقطاب كوادر بشرية متخصصة ومؤهلة من أجل تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها بفعالية كما عملت على توفير ظروف عمل مناسبة لمؤهلات وقدرات كل عامل .

وباعتبارها مؤسسات اجتماعية حتما ستكون هناك علاقات اجتماعية بين الموظفين فيها وتعتبر هذه العلاقات تجسيد للطبيعة النفسية والاجتماعية وهذا التفاعل بين الموظفين في المكتبات الجامعية، سيؤدي حتماً إلى خلق أنواع مختلفة من العلاقات قد تكون علاقات تعاون أو تنافس أو صراع، لذلك وجب على هذه المكتبات أن تمنع أي صراع محتمل بين الأفراد العاملين فيها وذلك بتحسين العلاقات الاجتماعية بينهم فقد، أصبحت هذه العلاقات تمثل إحدى الدعائم الهامة التي تساهم في زيادة الانسجام والتماسك بين العاملين لكن قد يكون هناك تأثير سلبي للعلاقات الاجتماعية داخل المكتبات الجامعية على سلوك الموظفين من ناحية وعلى انغماسهم في العمل من ناحية أخرى وباعتبار أن الانغماس الوظيفي هو اندماج الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم اتجاه وظائفهم لذلك قد يكون هناك دور سلبي أو ايجابي للعلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي لدى الموارد البشرية في المكتبات الجامعية طالما أن الموظف لا بد عليه أن يعمل داخل هذه المكتبات مع احترام زملائه في العمل وتكوين علاقات جيدة معهم لذلك وجب على هذه المكتبات خلق بيئة عمل ملائمة ومناسبة وتحسين العلاقات الاجتماعية بين موظفيها وهذا من شأنه أن يشبع رغبات الموارد البشرية فيها ويجعلهم منغمسين في أعمالهم وراضين عنها إضافة إلى الاستقرار في العمل والولاء لمكتبتهم.

ومن خلال هذا المنطلق سنقوم بدراسة مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- من أجل تبيان دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي في المكتبات الجامعية ؟ ولمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول تمحورت كالتالي:

الفصل الأول: تمثل في الإطار المنهجي للدراسة وتناولنا فيه ما يلي:

منهجية البحث والتي احتوت على اشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، أسباب اختيار الموضوع أهداف الدراسة، الأهمية العلمية والعملية للدراسة وقمنا بتعريف متغيرات الدراسة وأخيرا تناولنا الدراسات السابقة التي عالجت مثل هذا الموضوع.

الفصل الثاني: لقد جاء تحت عنوان المكتبات الجامعية والموارد البشرية وفيه تناولنا ماهية كل من المكتبات الجامعية والموارد البشرية:

بالنسبة للمكتبات الجامعية لقد تطرقنا فيها إلى أهميتها وأهدافها وأنواعها ووظائفها وخدماتها وأهم المشاكل التي تعترضها.

أما بالنسبة للموارد البشرية فقد تطرقنا فيها مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهدافها وأنواعها وأهم وظائف إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية.

الفصل الثالث: الموسوم ب: العلاقات الاجتماعية والوظيفية وقد درسنا فيه ما يلي:

بالنسبة للعلاقات الاجتماعية: فقد تطرقنا فيها إلى أهميتها وأنواعها وأشكالها والعوامل المؤثرة فيها.

أما بالنسبة للعلاقات الوظيفية: فقد تناولنا فيها نشأتها، خصائصها، وأهم المشاكل التي تؤثر فيها.

الفصل الرابع: بعنوان الانغماس الوظيفي وتناولنا فيه أهميته وخصائصه وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه وأهم النظريات المفسرة له.

الفصل الخامس والأخير: فيتمثل أساسا في الشق التطبيقي للدراسة ، حاولنا فيه إسقاط ما هو نظري في موضوع دراستنا على أرض الواقع لمعرفة العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي

بمكتبات جامعات العربي التبسي -تبسة - حيث تناولنا فيه المجالات الثلاثة للدراسة (الجغرافي ، الزمني ، البشري) ، إضافة إلى المنهج المتبع في الموضوع وهو المنهج الوصفي المعتمد على التحليل من خلال تحليل المعطيات التي جمعناها من مجتمع الدراسة والذي يتمثل في الموظفين الدائمين بمكتبات جامعات العربي التبسي -تبسة -.

فيما يخص الأدوات البحثية فقد اعتمدنا على الملاحظة من خلال ملاحظتنا للموظفين ، واستمارة الاستبيان، والتي تضم مجموعة من المحاور منها مايتعلق بالبيانات الشخصية وباقي المحاور تضمنت مجموعة من الأسئلة (تضمنت 24 سؤالاً) التي من خلال الإجابة عنها من طرف الفئة المبحوثة يمكننا التوصل للإجابة على الإشكالية التي تناولناها بالدراسة ومن ثم التوصل للنتائج العامة حول موضوع دراستنا، كما قمنا بوضع خاتمة فيها استنتاجات لموضوعنا بالإضافة إلى ملخص عام حول موضوع الدراسة. فيما يخص المادة العلمية التي وظفناها في الموضوع في شقيه النظري والتطبيقي فقد اعتمدنا على مجموعة من المصادر والمراجع إضافة إلى المقالات والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه) نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

- الحداد ، فيصل عبد الله حسن . خدمات المكتبات الجامعية السعودية : دراسة تطبيقية للجودة الشامل. الرياض : مكتبة الملك فهد ، 2003.
- عبيدات ، محمد ؛ وآخرون . منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات .ط2. عمان :دار وائل للنشر، 1999 .

إن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات الأكاديمية، لا تخلو من الصعوبات والعراقيل التي قد يواجهها الباحث خلال إنجازه لبحثه ولعل أهم العراقيل التي واجهتنا ، قلة الدراسات والمراجع المتخصصة في هذا الموضوع و إن وجدت فإنها قليلة وغير كافية لسد جميع ثغرات الموجودة بالدراسة حيث كان من الصعب

الحصول على المادة العلمية نتيجة تشتتها خاصة فيما يخص متغير العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي .

وأخيرا نرجو أن نكون قد وفقنا ولو قليلا في معالجة الموضوع بالطريقة المطلوبة والسليمة سواء من الناحية المنهجية أو المحتوى العلمي، ونأمل أن يمثل عملنا إضافة للبحث العلمي بصفة عامة ولجامعة العربي التبسي -تبسة- بصفة خاصة.

الفصل الاول الاطار المنهجي للدراسة

- 01- إشكالية الدراسة
- 02- تساؤلات الدراسة
- 03- أهمية الدراسة
- 04- أهداف الدراسة
- 05- أسباب اختيار الموضوع
- 06- مصطلحات الدراسة
 - 01-06 المكتبات الجامعية
 - 02-06 العلاقات الاجتماعية
 - 03-06 الانغماس الوظيفي
- 07- الدراسات السابقة
 - 01-07 الدراسات العربية
 - 02-07 الدراسات الأجنبية

تمهيد

إن البحث العلمي لا بد له أن يكون مبنيا على أسس علمية وخطوات منهجية يلتزم بها الباحث أثناء بحثه حتى يتمكن من الوصول إلى نتائج مهمة ذات قيمة في جميع المجالات ، ومنهذ المنطلق ولكي تكون دراستنا مضبوطة وسليمة منهجيا وجب علينا وضع فصل منهجي وهو الفصل الأول حيث عرضنا فيه أهم الخطوات الأساسية التي اتبعناها وهي مرتبة على النحو التالي :مشكلة الدراسة ، تساؤلات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة ، أسباب اختيار موضوع ، ثم عرضنا أهم الدراسات السابقة التي تتشابه مع موضوع دراستن، مع ضبط مصطلحات الدراسة والمتمثلة في :المكتبات الجامعية ، العلاقات الاجتماعية ، الانغماس الوظيفي .

1- مشكلة الدراسة:

تعد المكتبات الجامعية مؤسسات اجتماعية، لأنها فضاء لالتقاء المستفيد بالمكتبي، حيث تعتبر مكتبة متخصصة تهتم بالإنتاج الفكري في تخصص معين أو عدة تخصصات، ويقف نجاحها على مدى قدرتها وفعاليتها في توفير خدمات المعلومات بحيث تلبي احتياجات مستفيديها.

وتبرز أهميتها من خلال المساهمة الفعالة لها في مجالات الدراسة والبحث العلمي،⁽¹⁾ والذي كان عاملاً أساسياً في توجه الأنظار نحوها باعتبارها وسيلة أساسية لجمع المعلومات والمعارف البشرية ومصادرها المختلفة وتصنيفها وترتيبها، وبدورها تحتاج إلى الكادر البشري المتخصص للقيام بعملياتها الفنية وتقديم خدماتها، فالعنصر البشري هو المحرك الأساسي لكل الخدمات والوظائف التي تقوم بها المكتبة الجامعية فلا تستطيع القيام بأداء وظائفها المنوطة بها إلا إذا توفر بها مورد بشري مؤهل وخاصة في ظل زيادة متطلبات مستفيديها.

وباعتبارها مؤسسة اجتماعية تتكون فيها العديد من العلاقات الاجتماعية نتيجة للتواصل الدائم بين موظفيها وبالنسبة لهذه العلاقات فتارة يسودها الانسجام والاندماج والتعاون من جهة أو التوتر والصراع من جهة أخرى ويرجع ذلك كله إلى الاختلافات الثقافية والخبرة الوظيفية بين الموظفين بحيث تساهم في انغماسهم في أعمالهم وبالتالي تحقق المكتبة أهدافها وعليه نطرح التساؤل التالي:

ما دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي للموظفين في المكتبات الجامعية؟.

(1) الحداد، فيصل عبد الله حسن. خدمات المكتبات الجامعية السعودية: دراسة تطبيقية للجودة الشاملة. الرياض: مكتبة الملك فهد، 2003. ص. 47.

2-تساؤلات الدراسة:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التي سنحاول من خلال الإجابة عنها تحديد العلاقة بين العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - والانغماس الوظيفي والتي نعرضها فيما يلي:

- 1- هل تؤثر العلاقات الوظيفية على الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -؟
- 2- هل يؤدي الإشراف الإداري إلى الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -؟
- 3- هل تؤثر ضغوطات العمل على الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -؟
- 4- هل يساهم الرضا الوظيفي في رفع مستوى الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -؟.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تعالجه حيث سنحاول تسليط الضوء على أهم العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - وتأثيرها على الانغماس الوظيفي لدى الموظفين ويمكن إيجاز أهمية الموضوع فيما يلي:

من الناحية العلمية الأكاديمية:

- إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذا النوع من المواضيع الحديثة في التخصص.

من الناحية العملية التطبيقية:

- يكشف هذا الموضوع عن أهمية العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- تحديد العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على أهم العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي.
- معرفة مدى مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- التعرف على مدى تأثير بيئة العمل على الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- إبراز دور العلاقات الاجتماعية في رفع مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

5-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

إن لكل دراسة علمية خلفية تكون سبب رغبة الباحث في دراسة موضوع معين ، فهناك أسباب ذاتية تخص الباحث نفسه وهناك أخرى تعرض نفسها نظر لأهميتها. أما الأسباب التي دفعتنا للقيام بهذه الدراسة هي:

الأسباب الذاتية:

- إعداد مذكرة التخرج الخاصة بطور الماجستير.
- توفر الرغبة في دراسة هذا الموضوع.
- حب التميز في المسار التكويني من خلال إنجاز بحث غير مسبوق في التخصص على مستوى الجامعة.

الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات الميدانية التي عالجت مثل هذا الموضوع.
- تحديد دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- معرفة مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- جدية الموضوع.
- التعرف على أهم العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.
- تبيان العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي.

6- ضبط المصطلحات:

المكتبات الجامعية: هي مؤسسة تابعة للجامعات والمعاهد العليا سواء كانت مركزية أو فرعية، تهدف إلى خدمة البحث العلمي وجمع وتقديم مصادر المعلومات سواء المطبوعة أو الالكترونية إلى المستفيدين لتلبية احتياجاتهم.

العلاقات الاجتماعية: وهي الروابط التي تجمع بين الأفراد أو العاملين لأغراض مختلفة سواء أسرية أو اجتماعية أو مهنية والتي على أساسها تحدد العلاقات والمهام وتحقق الأهداف وتقدم الخدمات.

الانغماس الوظيفي: وهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويدرك أهميتها، حيث يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية للفرد مما يجعله ملتصق نفسياً بعمله.

7- الدراسات السابقة :

7-1: الدراسات بالعربية :

تعتبر الدراسات السابقة الإطار المرجعي الذي يلجأ إليه الباحث ليستند عليه في بناء دراسته، ويمكن من خلالها من رصد موضوع الدراسة ومعالجتها وسد ثغراتها .

الدراسة الأولى: نهاية عبد الهادي، التلواني؛ وآخرون. القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة . مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية و الاقتصادية . غزة : كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، مج 1، ع 1، 2015.

أجرى باحثوا هذه الدراسة بهدف التعرف على القيم التنظيمية السائدة في البنوك الإسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون.

كما أراد الباحثون التعرف على علاقة القيم التنظيمية بالانغماس الوظيفي وتحديد مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداء لجمع البيانات والمعلومات، حيث تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة وهي البنك الإسلامي العربي. وله فرعان والبالغ عدد موظفيه، 101 موظف وبذلك يكون مجتمع الدراسة 122 موظفاً، وبعد استثناء كل من المرسلين وموظفي الخدمات الداخلية في البنوك والبالغ عددهم 21 موظفاً، أصبح مجتمع العينة مكون من 101 موظف واعتمد الباحثون أسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة.

أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة، وإن هذه العلاقة طردية.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المنظمة والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المنظمة والانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة .

إن مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة إيجابي وبدرجة مرتفعة، مما يمكن القول بأن موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة منغمسين جدا في وظائفهم .

❖ وجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة :

يمكن القول أن الدراسة الحالية تلتقي مع الدراسة السابقة فيما يلي :

- ✓ كلا الدراستين تهدفان إلى التعريف بالانغماس الوظيفي، أهميته، خصائصه.
- ✓ كلاهما يبرز أهمية الانغماس الوظيفي للموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة .
- ✓ كلا الدراستين تتناول موضوع معرفة مستوى الانغماس الوظيفي للموظفين .

وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة السابقة فيما يلي :

✓ من حيث مجتمع الدراسة ومكانها .

✓ من حيث التخصص والدرجة العلمية المقدمة فيها .

اختصت هذه الدراسة بتسليط الضوء على القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة، بينما دراستنا تناولت بالتحديد موضوع العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .

الدراسة الثانية: العطار، فؤاد حمودي؛ الخفاجي، ياسمين قاسم. دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية للآراء للعاملين في مديرية توزيع الكهرباء كربلاء ، مجلة العراقية للعلوم الإدارية : جامعة كربلاء، مج 10، ع 42 ، [د.ت].

أجرى الباحثان هذه الدراسة بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في المنظمة.

استخدام الباحثان المنهج الوصفي في وصف البيانات المتعلقة بعينة الدراسة والمنهج التحليلي في تحليل البيانات وإيجاد العلاقة بين المتغيرات، وتم اختيار مديرية توزيع كهرباء كربلاء مجتمعاً للدراسة. حيث تمثلت عينة الدراسة المديرين ورؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب والموظفين العاملين بالمديرية العامة لتوزيع الكهرباء في محافظة كربلاء المقدسة فقد تم توزيع 300 استمارة أعيد منها 285، أي نسبة الاستجابة بلغت 95% واعتد الباحثان على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة وهي المقابلات الشخصية واستمارة الاستبانة.

❖ أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان:

ظهر تقبل ايجابي لأفراد عينة البحث في المديرية المبحوثة، تجاه توفر فقرات مؤشر على وجود ثقة

لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

تؤكد نتائج البحث على أهمية الانغماس الوظيفي لأنه أساس العمل والذي يركز على الجوانب العاطفية والقيم والتعاون المشترك والتشجيع، وهذا ما كان واضحا من خلال تقبل أفراد العينة المبحوثة تجاه فقرات الانغماس الوظيفي.

أثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط ايجابية من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي أكثر ايجابية لتحقيق الأهداف التنظيمية ولتحسين الأداء للكلية، كما أثبتت النتائج وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والانغماس، وهذا يشير إلى إدراك أفراد العينة المبحوثة بوجود ثقة بين العاملين وهذه الثقة تزيد من احساسهم بأنهم جزء من مجموعة كبرى في المنظمة وتمدهم بمشاعر ايجابية تزيد من انغماسهم في العمل.

❖ أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة :

أوجه التشابه:

- ✓ كلا الدراستين تهدفان إلى التعريف بالانغماس الوظيفي .
- ✓ كلامها يبرز أهمية الانغماس الوظيفي في المؤسسة .
- ✓ كلا الدراستين تهدفان إلى معرفة مدمستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين .

أوجه الاختلاف :

✓ من حيث مجتمع الدراسة ومكانها .

✓ من حيث التخصص والدرجة العلمية .

اختصت هذه الدراسة بتسليط الضوء على دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مديرية توزيع الكهرباء كربلاء، أما دراستنا الحالية فهي تهدف إلى التعرف على العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة .

الدراسة الثالثة: أسيل، صبار محمد .الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة

الأستاذ، جامعة الأنبار كلية التربية للعلوم إنسانية، مج 2، ع 217، 2016.

أجرت الباحثة هذه الدراسة بهدف تحديد مستوى الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

لقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في رصد المعلومات المتعلقة في هذا الموضوع وتكون مجتمع الدراسة

الأصلي من المرشدين التربويين والمديريات العامة لتربية بغداد للعام الدراسي 2014-2015 والبالغ عددهم

1372 مرشدا تربويا بواقع 487 مرشدا تربويين 889 مرشد تربويا.

❖ أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

إن المرشدين التربويين يتمتعون بالانغماس الوظيفي وذلك بسبب ما تقدمه مهنة الارشاد من استقرار نفسي

إن المرشدين التربويين يتمتعون بالثقة بالنفس وذلك بسبب قدراتهم على ادراك ذاتهم وبيئتهم بشكل ايجابي.

العلاقة بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس علاقة موجبة وذلك نتيجة أن الانغماس يصنع الثقة بالنفس.

❖ وجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية:

تشابه هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في:

✓ كلا الدراستين تهدف على تعريف بالانغماس الوظيفي، أهميته، خصائصه.

✓ كلاهما تهدف إلى معرفة مدى مستوى الانغماس الوظيفي لدىالموظفين .

تختلف هذه الدراسة مع الدراسة السابقة فيما يلي:

✓ حيث مجتمع ومكان الدراسة.

✓ من حيث الدرجة العلمية مقدمة فيه:

اختصت هذه الدراسة بتسليط الضوء على الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس لدى المرشدين

والتربويين، بينما دراستنا نحن فقد تناولت بالتحديد موضوع العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي

لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -.

الدراسة الرابعة: بوزراع، فوزي. ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك فرع مركب GPIZ. مذكرة ماجستير تخص علم الاجتماع العمل والتنظيم. وهران: جامعة وهران، 2013.

أجرى الباحث هذه الدراسة بهدف التعرف على ثقافة مؤسسته سوناطراك كإحدى المؤسسات العالمية، ومعرفة المنظومة الثقافية والقيمة لهذه المؤسسة في إدارة مواردها البشرية وتحديد مجموعة من القيم والممارسات، التي تتبناها المؤسسة وتراها كنقاط قوة بالنسبة لها.

كما أراد الباحث التعرف ما إذا كانت المؤسسة تصوتهم بثقافة المؤسسة بحيث تعمل على خلق ثقافة خاصة بها، تعبر عن شخصيتها وهويتها وصورتها، تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى.

اعتمد الباحث على مجموعة من المناهج في وصف وتفسير موضوع الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي والمنهج الاحصائي، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات وهي الملاحظة المباشرة والاستمارة والمقابلة الحرة كأداة مكملة بالاستمارة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من 715 عاملا دائمون يتوزعون على مختلف دوائر المركب، حيث تم استخراج عينة عشوائية طبقية من هذه الدوائر تضم طبقة الاطارات، وطبقة أعوان التحكم نسبتها 20%.

❖ أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

الثقافة التي يتمتع بها المركب هي ثقافة مركز تدبير ووقاية تقوم على الهوية الصلبة وتكريس العمل الروتيني ورفض أي مبادرة أو تجديد.

✓ التخطيط المركزي هو الركيزة الأساسية في انجاز العمل.

✓ الاعتماد على الاتصال الرسمي والمركزي.

❖ وجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في ما يلي:

✓ كلا الدراستين تناولت موضوع العلاقات الاجتماعية.

✓ كلاهما يهدف إلى التعرف على العلاقات الاجتماعية السائدة في المؤسسة.

✓ كل من الدراستين نحاول معرفة تأثير العلاقات الاجتماعية في تحقيق أهداف المؤسسة وعلى الأداء.

❖ وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في:

✓ من حيث مجتمع الدراسة ومكانها.

✓ من حيث التخصص والدرجة العلمية فيها فالدراسة السابقة في مجال علم الاجتماع العمل والتنظيم

بينما دراستنا فهي في مجال علم المكتبات والمعلومات والتوثيق.

اختصت هذه الدراسة بتسليط الضوء على ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية في مؤسسة

سوناطراك فرع مركب GPIZ بجامعة وهران بينما دراستنا فقد تناولت موضوع العلاقات الاجتماعية

بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، مع قياس مستوى الانغماس

الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

الدراسة الخامسة: معاوي، سامية. الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة

حالة بالمؤسسة المينائية لسكيكدة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. عنابة : جامعة باجي

مختار ، 2009.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم الثقافة التنظيمية والكشف عن تأثيراتها في العلاقات

الاجتماعية للعمال داخل المؤسسات الجزائرية خصوصا في ظل التحولات متعددة الأبعاد والمنافسة الشديدة

والكشف عن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بالمؤسسات الجزائرية في خضم ثقافة تنظيمية تتميز بالكثير

من الخصوصية ومحاولة ايجاد علاقة بين بعض القيم التنظيمية وبعض العمليات الاجتماعية المركنة للعلاقات الاجتماعية بين العمال.

استخدمت الباحثة منهج دراسة حالة ومجموعة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة وهي الملاحظة، المقابلة والقياس السوسيومترى وتم إجراء الدراسة بمدينة سكيكدة، وتكون مجتمع البحث من جميع عمال المؤسسة وتم اختبارهم بطريقة عشوائية حيث شملت العينة كل العاملين في المؤسسة.

❖ أهم النتائج التي توصل إليها الباحثة:

تتميز الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة المعنية بالدراسة الكثير من الخصوصية نظرا للأنماط التسيرية المنتهجة، إضافة إلى السياسات واستراتيجيات التطوير التي تبنتها في 20 سنة الأخيرة رغ التحولات الجوهرية والهيكلية التي شهدتها المجتمع الجزائري عموما والمؤسسة الجزائرية أكثر تحديدا.

ساهمت الثقافة التنظيمية لمؤسسة ميناء سكيكدة في تدعيم وتعزيز العلاقات الاجتماعية.

إن الاستراتيجيات الاتصالية للمؤسسة وتوفير مواردها البشرية على مهارات الاتصالية إضافة إلى التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات والوعي بعلاقات العمل ساهم في تحقيق الفعالية وتطوير علاقات الثقة والاحترام وقوة الخصوم كلها مدعمة للانسجام بين أفراد والجماعات المكونة للمؤسسة وهو من مرتكزات التماسك الاجتماعي.

تقوم أساسيات المؤسسة على العقلانية من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات.

تنتهج المؤسسة المينائية لسكيكدة نظام الجودة الشاملة كاطار مرجعي تقوم عليه جميع العمليات

الادارية واجراءات العمال المختلفة.

❖ أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة.

يمكن القول أن الدراسة السابقة في ما يلي:

✓ كلا الدراستين تهدف إلى الكشف على تأثير العلاقات الاجتماعية على أداء العاملين.

✓ كلاهما تهدف إلى التعرف على أهم العلاقات الاجتماعية السائدة في المؤسسة.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في ما يلي:

✓ من حيث مجتمع الدراسة ومكانها.

✓ من حيث التخصص والدرجة العلمية.

✓ من حيث الاطار الزمني التي قدمت فيه الدراسة.

اختلفت هذه الدراسة بتسليط الضوء على الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

الجزائرية بالمؤسسة المينائية بالسكيدة ، بينما دراستنا نحن فتناولت بالتحديد العلاقات الاجتماعية بمكتبات

جامعة العربي التبسي - تبسة - وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين .

7-2: الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى:

Abualeinein, alaaheim impact of job involvement on job performance

atunrwagazafieloffice master of budinedd administration the islamicuniversity –

gaza.2016,

أجرى الباحث هذه الدراسة بهدف اختبار العلاقة بين الانغماس الوظيفي والأداء الوظيفي وكذا

التصرف على مدى تأثير الانغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي، كما أراد الباحث التصرف على تأثير

أبعاد الانغماس الوظيفي العاطفي، المعرفي، السلوكي، وهل إذا كانت تساعد أو تعرقل أداء الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان بدمج البيانات والمعلومات، حيث تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مختلف الإدارات في المكتب الإقليمي لأنثروا بغزة بمختلف المستويات الإدارية الرئيسية حوالي 353 موظفا، وتكونت عينة البحث من 183 موظف حيث تم استخدام الطريقة العشوائية الطبقيّة لتوزيع الاستبيان على عينة البحث بسبب عدم التجانس بين أفراد البحث ونسبة كل مجموعة 78.

❖ أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

- ✓ أظهر البحث أن العاملين في حقل الأنثروا بغزة لديهم مشاركة وظيفية بنسبة 79.72%
- ✓ الانغماس العاطفي بلغت نسبته 76.80% وهي تعتبر نسبة جيدة في مجال المشاركة العاطفية للوظيفية بين الموظفين .
- ✓ الانغماس المعرفي نسبته قدرت بـ 80.59% وهي نسبة جيدة.
- ✓ الانغماس السلوكي في الوصل فكانت نسبته 82.42% وهي الأعلى بين أبعاد المشاركة الأخرى.
- ✓ في حين عرفت نسبة الأداء الوظيفي بمعدل مرتفع بلغ 84.5% مما يفسر ارتفاع نسبة الأداء الوظيفي لدى عمال الأنثروا.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند 0.05 بين المشاركة الوظيفية والأداء الوظيفي ويساوي معامل الارتباط بينهما 0.611.
- ✓ وجود علاقة بين الأبعاد المستقلة (المشاركة في الوظائف المعرفية السلوكية في العمل، على الأداء الوظيفي وتباين في المشاركة العاطفية بسبب نموذج الانعدام فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تأثير المشاركة الوظيفية على الأداء الوظيفي بسبب الحالة الاجتماعية.

❖ وجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية والدراسة السابقة في ما يلي:

✓ كلا الدراستين تناولت موضوع الانغماس الوظيفي.

✓ كلا الدراستين تهدف إلى التعرف على أهمية الانغماس الوظيفي.

وقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في:

✓ من حيث مجتمع الدراسة ومكانها.

✓ من حيث التخصص والدرجة العلمية.

اختصت هذه الدراسة بتسليط الضوء على أثر الانغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي للموظفين

الإداريين في المكتب الإقليمي للأنروا بغزة، بينما دراستنا فقد تناولت موضوع العلاقات الاجتماعية بمكتبات

جامعة العربي التبسي - تبسة - وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين .

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي لدراسة التي قمنا بإعدادها حيث عرضنا فيه إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية أهداف البحث وأهميته ، كما قمنا بضبط متغيرات البحث وتعريفها إجرائيا، كما عرضنا فيه الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا ويمثل هذا الفصل الواجهة الأولى للانطلاق في الدراسة من ناحية النظرية والتطبيقية.

الفصل الثاني

المكتبات الجامعية و الموارد البشرية.

❖ تمهيد

❖ المكتبات الجامعية.

❖ الموارد البشرية .

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد المكتبات الجامعية من أهم أنواع المكتبات نظرا لارتباطها بالمؤسسات التعليمية تساهم في خدمة برامج التدريس و البحث العلمي ،ولكي تستطيع هذه المكتبات تحقيق أهدافها و تقديم خدماتها لتلبية احتياجات مستخدميها يجب أن تحتوي على العديد من الموارد ، و يعد المورد البشري من أهم الموارد التي تمتلكها هذه المؤسسات باعتباره المحرك الرئيسي لها فهو الذي يسير يخطط و ينفذ لهذا فان عملية إدارته تعتبر من أهم وظائف الإدارة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - حيث تركز على الفرد في أداء مهامها وتحقيق غاياتها بفعالية كبيرة لذلك يحظى الكادر البشري فيها بأهمية كبيرة على عكس الموارد الأخرى.

1. المكتبات الجامعية:

1.1: تعريف المكتبة الجامعية :

تمثل المكتبة المركزية في الجامعات و المعاهد أو الكليات التي تشكل جزء من مؤسسات و معاهد التعليم العالي ، و تحتوي على مقتنيات مختلفة من أشكال ورقية و الكترونية و سمعية بصرية في مجالات العلوم و المعرفة⁽¹⁾.

مصطلح المكتبة الجامعية استخدم للدلالة على المكتبة التي تمثل جزءا من إحدى مؤسسات التعليم العالي، و لذلك فان هذا المصطلح يشير إلى الوحدة التي تعد جزءا متكاملًا من مؤسسات التعليم العالي ويسير التدريس و البحث فيها في أكثر من مجالات الأدب و العلوم ولها سلطة منح الدرجات والشهادات، و تقدم هذه المكتبة خدماتها لطلاب المرحلة الجامعية الأولى، وطلاب الدراسات العليا و أعضاء هيئة التدريس⁽²⁾.

تعرف المكتبة الجامعية بأنها مؤسسة ثقافية علمية، تعمل على خدمة مجتمع من الطلبة و الأساتذة والباحثين، وذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراساتهم و أعمالهم من الكتب والدوريات والمطبوعات الأخرى إضافة إلى المواد السمعية البصرية، و تسهيل استخدامهم لها⁽³⁾.

⁽¹⁾قاري، عبد الغفور عبد الفتاح. معجم مصطلحات المكتبات و المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، 2000. ص 14.

⁽²⁾خطاب ، السعيد مبروك. الدور الثقافي للمكتبة الجامعية بين تكنولوجيا الاتصالات و ثورة المعلومات. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2014. ص ص 205_206.

⁽³⁾الحداد، فيصل عبدالله حسن. خدمات المكتبات الجامعية السعودية: دراسة تطبيقية للجودة الشاملة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003. ص ص 79_80.

وهناك من يعرف المكتبة الجامعية أيضا بأنها المكتبة التي تكون تابعة لجامعة أو كلية أو لمعهد علمي وتعمل على تيسير الإفادة من مقتنياتها للباحثين و أعضاء هيئة التدريس و طلاب هذا الكيان الأكاديمي عل مختلف مستوياته الدراسية⁽¹⁾.

عرفها المعجم الموسوعي للمصطلحات المكتبية و المعلومات :هي مكتبة ومجموعة أو نظام من المكتبات تنشئه وتدعمه وتديره جامعة لمقابلة الاحتياجات المعلوماتية للطلبة وهيئة التدريس، كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات⁽²⁾.

وفي تعريف آخر للمكتبة الجامعية عرفت على إنها عبارة عن مجموعة من كتب ومخطوطات ووثائق وسجلات ودوريات وغيرها من مواد منظمة تنظيما مناسباً لخدمة فئات أكاديمية معينة داخل الحرم الجامعي.

وقد عرف Norman higham المكتبة الجامعية في كتابه The Library in the université، بأنها لب وجوهر الجامعة إذ أنها تشغل مكان أولي و مركزي لأنها تخدم جميع وظائف الجامعة من تعليم وبحث وكذا خلق المعرفة الجديدة ونقل العلم و المعرفة وثقافة الحاضر والماضي للأجيال⁽³⁾ وعليه يمكن تعريف المكتبة الجامعية بأنها مؤسسة و مركز لجمع مصادر المعلومات بمختلف أشكالها لخدمة الأساتذة والباحثين و دعم و مساندة المناهج الدراسية و البحث العلمي .

(1) المدادحة ، احمد نافع، أنواع المكتبات=Types of libraries: دار صفاء للنشر و التوزيع.عمان، 2002. ص 365.

(2) إبراهيم ،سعيد مبروك .إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. الإسكندرية :دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، 2014. ص 20.

(3) شعنت ، سلمى محمد. تقييم الفجوة الرقمة في المكتبات الجامعية : دراسة تطبيقية على رواد مكتبات الجامعات العامة والحكومية. مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال. غزة: الجامعة الاسلامية ، 2012.ص ص 30-31.

2.1: أهمية المكتبات الجامعية:

تقف المكتبات الجامعية على قمة الهرم بالنسبة لأنواع المكتبات الأخرى إذ تمثل العمود الفقري لمختلف مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي ويعود سبب ذلك إلى إن هذه المكتبات تقدم خدماتها لفئة الجامعيين وهم الباحثون و الدارسون، و هاتان الفئتان تمثلان خلاصة المجتمع و العقل المفكر للأمة .

تبرز أهميتها من خلال المساهمة الفعالة لها في مجالات الدراسة والبحث فالجامعة كمؤسسة تعليمية وظيفتها الأساسية هي نقل المعرفة و إيداعها و خدمة المجتمع،بالإضافة إلى الدور التربوي و الثقافي الذي تؤديه في المجتمع و لأجل ذلك صح تسميتها بالمؤسسة الثقافية⁽¹⁾.

كما تعد المكتبات الجامعية أحد المقومات الأساسية في تقييم الجامعات العصرية ،والاعتراف بها على المستويات الأكاديمية الوطنية الدولية وتعتبر هذه الجامعات من أهم الأجهزة والإدارات التي تعتمد عليها الجامعة في أداء رسالتها الأكاديمية و تحقيق أهدافها المختلفة في مجالات التعليم و البحث العلمي⁽²⁾.

و يمكن تلخيص أهمية المكتبة الجامعية في ما يلي:

- ✓ تشجيع البحث العلمي و دعمه بين الطلبة و أعضاء هيئة التدريس .
- ✓ تشجيع النشر العلمي (بحوث، دراسات، كتب...)
- ✓ المساهمة في البناء الفكري للمجتمع .
- ✓ حماية التراث و الفكر الإنساني و الحفاظ عليه و إتاحتها للاستعمال .
- ✓ تعليم و إعداد كوادر بشرية متخصصة⁽³⁾.

⁽¹⁾ المدادحة، احمد نافع ؛ مطلق، حسن محمود .المكتبات الجامعية و دورها في عصر المعلومات .عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع،2014 ص 38_39.

⁽²⁾ الحداد ، فيصل عبدالله حسن . المرجع السابق . ص ص 74_75.

⁽³⁾ عبد الحميد ، فادي .المرجع في علم المكتبات .عمان : دار أسامة للنشر و التوزيع ،2006. ص 167.

3.1: أهداف المكتبات الجامعية:

يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى المكتبات الجامعية إلى تحقيقها من أجل خدمة مجتمعها

الأكاديمي فيما يلي:

✓ اختيار وتوفير المواد المكتبية المختلفة والمناسبة التي تساهم في دعم وتطوير المناهج الدراسية والبرامج المختلفة في الجامعة .

✓ تنظيم مصادر معلومات والمجموعات من خلال إعداد الفهارس اللازمة.

✓ تدريب المجتمع الجامعي على حسن استخدام المكتبة ومصادرها وخدماتها من خلال برامج تدريبية إرشادية منظمة، وتدريب المكتبيين من خارج الجامعة.

✓ إصدار النشرات والدوريات و الببليوجرافيات التي تساهم في تيسير البحث العلمي.

✓ المساهمة في نقل التراث الفكري العالمي إلى الجامعة من خلال توفير مجموعة جيدة من المصادر والمراجع الأجنبية⁽¹⁾.

✓ الإسهام في خدمة العملية التعليمية و البرامج الأكاديمية و البحثية للجامعة .

✓ تقديم الخدمات لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب و المجتمع .

✓ إقامة المعارض و الأنشطة الثقافية التي من شأنها رفع الوعي الثقافي ودعم ثقافة الطلاب و الباحثين

✓ التعاون و تبادل مصادر المعلومات بين الهيئات و المؤسسات في الداخل و الخارج⁽²⁾.

(1) عليان، ربحي مصطفى، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم، عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2002، ص366.

(2) إبراهيم، السعيد مبروك . المرجع السابق . ص23.

4.1: أنواع المكتبات الجامعية:

تشتمل المكتبات الجامعية على العديد من الأنواع و المتمثلة في:

1.4.1 المكتبات الجامعية المركزية:

وهي اكبر و أهم أنواع المكتبات الجامعية و تسمى أيضا المكتبة الرئيسية و عادة ما يكون موقعها وسط الجامعة وذلك بغرض تسهيل وصول الرواد إليها من جميع أقسام الكليات دون عناء وتحتوي هذه المكتبات على مواد مكتبية لا يمكن توفيره في مكتبات أخرى⁽¹⁾.

ومن ناحية أخرى فان مسؤولية مكتبة الجامعة تجاه طلاب الدراسات العليا تكون مسؤولية أساسية ويكون اهتمامها لمواد البحث أعمق و اشمل⁽²⁾.

2.4.1 مكتبات الكليات:

في بداية الأمر ركزت اهتمامها على الحصول على المواد المكتبية و الحفاظ عليها و تخزينها وفي الوقت الحاضر أصبحت تركز على التشجيع لاستخدام المصادر التعليمية المتعددة و اختيارها وتعليم الطلاب كيفية استخدام المكتبة و الفهارس و إعداد البحوث⁽³⁾.

ومن ناحية أخرى تعرف مكتبة الكلية بأنها المكتبة التي تخدم المنتسبين إلى كلية أو أكثر، تكون برامجها الدراسية في الغالب على مستوى الدرجة الجامعية الأولى⁽⁴⁾.

⁽¹⁾كريم، مراد.مجتمع المعلومات و أثره في المكتبات الجامعية :مدينة قسنطينة نموذجا .مذكرة دكتوراه العلوم في علم المكتبات . قسنطينة: جامعة منتوري 2008.ص 80.

⁽²⁾عودة،أبو الفتوح حامد.المدخل إلى علوم المكتبات .الإسكندرية :دار الثقافة العلمية،2001.ص53.

⁽³⁾بدر ، احمد أنور .المكتبات و مراكز المعلومات النوعية .الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ،[د.ت] .ص72.

⁽⁴⁾عبد المعطي ،ياسر يوسف ،لشر، تريسا . القاموس الشارح في علوم المكتبات والمعلومات .القاهرة:دار الكتاب الحديث،2009.ص91.

4.1. 3 مكتبات الأقسام:

وهي فروع المكتبات المركزية توجد على مستوى الأقسام و المعاهد التي نتجت عن الزيادة الهائلة في عدد الطلبة و الأساتذة. مما استدعى إقامة مكتبات بها ،بدأت كفروع ثم أصبحت بعد تزايد و تعاظم دورها مكتبات قائمة بذاتها .

4.4.1 مكتبات المعاهد و المدارس العليا:

تعتبر بدورها من بين المكتبات الجامعية لتواجدها بالمعاهد الكبرى والمدارس العليا التي تقوم بالتكوين الجامعي ،مما يجعل وثائقها من جنس تخصصها و التي تكون في غالبية الأحيان تابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي ،وهي مكتبات لا تقل أهمية من حيث مجموعاتها ومن حيث خدماتها عن المكتبات الجمعية الأخرى⁽¹⁾ .

5.4.1 مكتبات المختبرات:

تنشأ على مستوى الأقسام المجهزة بالمختبرات لإجراء التجارب العلمية و الأعمال التطبيقية والتي تتطلب مواد ووثائق خاصة ،و هذه الأخيرة كانت أصلا موجودة بمكتبات الكليات ،نتيجة الحاجة المستمرة إليها خصص لها قاعات و مخازن مجاورة للمختبرات ،ومع مرور الوقت أصبحت تضم رصيذا مهما من الوثائق و المواد التي لا يمكن الاستغناء عنها من طرف الأساتذة و الباحثين⁽²⁾ .

(1) بوشاربولوداني ، لزهرة . المكتبات الجامعية داخل الالكترو افتراضية :دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية المركزية لجامعة فرحات عباس _سطيف.مذكرة ماجستير في علم المكتبات :تخصص إعلام علمي و تقني . قسنطينة: جامعة منتوري ،2006.ص ص 46- 47.

(2) الترتوري ، محمد عوض . المرجع السابق .ص 144.

5.1: وظائف و خدمات المكتبات الجامعية:

1.5.1: وظائف المكتبات الجامعية:

تستمد المكتبة الجامعية وظائفها من وظائف الجامعة والتي تركز على خدمة ثلاث أهداف وهي التعليم والبحث و خدمة المجتمع و يمكن تلخيص هذه الوظائف فيما يلي :

- إدارة و تنمية المجموعات بما يتضمن توفير مصادرها اللازمة لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث وذلك عن طريق الاختيار و التزويد والتسجيل وغيرها من العمليات .
- تنظيم المجموعات و ما يتضمنه ذلك من فهرسة و تصنيف و تكثيف و استخلاص و غيرها من العمليات التي تكفل ضبط المجموعات و تحليلها و حفظها و صيانتها .
- تقديم الخدمات المكتبية و استرجاع المعلومات و ما يتضمنه ذلك من إرشاد مكتبي و مساعدة رواد المكتبة على الإفادة من المجموعات الموجودة و يشمل ذلك عمليات الإعارة و التصوير وخدمات المراجع و خدمات استرجاع المعلومات المتخصصة .
- التعاون و التنسيق و تعليم استخدام المكتبة حيث يقوم أخصائيو أمناء المكتبات الجامعية بتطوير العمل المكتبي و الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي (1) .

أما الوظائف التي تنهض بها المكتبة الجامعية تتمثل في :

الوظائف الإدارية: يقوم بها أمين المكتبة الجامعية ورؤساء الأقسام وتشتمل على العمليات التالية :

إعداد الميزانية وتعيين الموظفين وتدريبهم.

(1) بدر، احمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر، 2001، ص.31.

التخطيط لخدمات جديدة، وتقديم الخدمات المختلفة للموظفين وبعض الخدمات للقراء⁽¹⁾.

الوظائف الفنية : تتمثل في :

بناء المجموعات والصادر وتنميتها ،بما يتضمن توفير المقتنيات الأساسية لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث .

تنظيم تلك المجموعات والصادر باستخدام التقنيات المناسبة .

تقويم الخدمة المكتبية للدارسين والباحثين وتيسير سبل الإفادة من مصادر المعلومات.

2.5.1: خدمات المكتبات الجامعية:

خدمات المكتبات الجامعية تعرف على إنها مجموعة من البرامج و الخدمات و الأنشطة التي تمثل مخرجات المكتبة الجامعية للاستجابة لاحتياجات المجتمع الجامعي وتحقيق الأهداف التعليمية والبحثية⁽²⁾ ومن أهم الخدمات التي تقدمها المكتبة الجامعية :

- تعريف الطلاب بمصادر البحث وأساليبه وإمكانياته .
- إحاطة الطالب بالبيبلوجرافيات المتوفرة في مجالات دراسته وتعليمه وكيفية استخدام المصادر والمراجع .
- تقوم المكتبة بتعريف أعضاء هيئة التدريس بالمطبوعات الحديثة في مجالات دراستهم ومساعدتهم في الوصول للمعلومات والبيانات التي يحتاجونها .
- تقوم المكتبة الجامعية بخدمات الترجمة والتصوير والطباعة والمشاركة في الخدمات البيبلوجرافية التعاونية⁽³⁾ .

(1) سلامة، عبد الحافظ محمد .خدمات المعلومات و تنمية المقتنيات المكتبية.ط2 .عمان :دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع،1997.ص 297.

(2) موسى، غادة عبد المنعم . دراسات في مكتبات المؤسسات التعليمية ، الاسكندرية: دار الثقافة العلمية ،1998.ص 161.

(3) الحداد ،فيصل عبد الله حسن .المرجع السابق . ص 88.

6.1: مشكلات المكتبات الجامعية:

تواجه المكتبات الجامعية العديد من المشاكل التي قد تؤثر على أداء مهامها وتحقيق أهدافها وتقديم خدماتها ومن ابرز هذه المشكلات نجد:

- مشكلات الإدارية والمالية .
- مشكل غياب السياسيات في مجال الاختيار والتزويد .
- مشكل ارتفاع تكاليف العمليات الفنية والخدمات المكتبية .
- مشكل تلف المطبوعات وسرقتها.
- مشكلة إدخال التكنولوجيا إلى المكتبة .
- مشكلة المركزية واللامركزية بالنسبة للتخطيط والخدمات⁽¹⁾ .
- مشكلة التزويد التعاوني بين المكتبات الجامعية وغيرها .
- مشكلة توصيل المعلومات للمستفيدين من المكتبة والإفادة القصوى من مجموعاتها .
- مشكلة موظفي المكتبة ووضعهم الأكاديمي (أي مساواتهم بأعضاء هيئة التدريس في الميزات المادية والإدارية والأدبية)⁽²⁾ .
- ارتفاع أسعار المطبوعات و ازدياد حجم و كثرة الأوعية حيث أصبحت معظم المكتبات الجامعية تعاني من ضيق المباني و قلة الأثاث لذلك يجب مراعاة التوسع في المستقبل بإضافة مباني جديدة لمواجهة الاحتياجات على المدى القريب و البعيد للأوعية و الأجهزة الحديثة⁽³⁾.

⁽¹⁾ عليان، ربحي مصطفى. المكتبات المتخصصة و مراكز المعلومات =speciallibraries&informationcenters. عمان : دار صفاء للنشر و التوزيع، 2014. ص 42.

⁽²⁾ بدر، احمد أنور، المرجع السابق.ص. 76.

⁽³⁾ محمد، هاني. المكتبة و المجتمع: أنواع المكتبات و أثارها على قيام الحضارات . مصر: دار العلم و الإيمان للنشر و التوزيع، 2014. ص 109.

2. الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

1.2: مفهوم ادارة الموارد البشرية:

1.1.2: مفهوم الموارد البشرية

يعرف المورد البشري على انه مصدر ايجابي يجب العمل على استخدامه الاستخدام الأمثل و إدارته بالطريقة السليمة لتحقيق أهداف المنظمة في الربح⁽¹⁾.

كما يعرف على انه الأفراد و هم جميع العاملين بالمنشأة على مختلف تخصصاتهم الفنية و العلمية والإدارية في أي مستوى من المنظمة⁽²⁾.

وعليه يمكن تعريف المورد البشري بأنه كل الأفراد العالمين في المؤسسة والذين يمثلون أهم عناصر العمل والإنتاج.

2.1.2: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

أوردت الموسوعة الحرة ويكيبيديا عدة تعريفات لها أهمها :

تعريف فرنش :هي عملية اختيار و استخدام و تنمية وتعويض الموارد بالمنظمة⁽³⁾.

ويذكر راند مكيزان إدارة الموارد البشرية تتضمن ذلك الجانب من العملية الإدارية المتضمن عددا من الوظائف و الأنشطة التي تمارس بغرض إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة و ايجابية مما يحقق مصلحة المنظمة و مصلحة العاملين و مصلحة المجتمع و ترتبط وظائف و أنشطة إدارة الموارد البشرية مباشرة استراتيجيات المنظمة

⁽¹⁾كافي ،مصطفى يوسف ؛ وآخرون .إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية الفندقية _humanresources management.عمان :مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ،2014.ص.

⁽²⁾عامر،سامح عبد المطلب.إستراتيجية إدارة الموارد البشرية .عمان :دار الفكر ناشرون وموزعون،2010.ص26.

⁽³⁾عامر،سامح عبد المطلب .المرجع السابق . ص ص 26_31.

وقد أورد **العلاق** تعريفا لإدارة الموارد البشرية بأنها جزء من الإدارة يعني بشؤون الأفراد و العاملين من حيث التعيين و التأهيل و التدريب و تطوير الكفاءات ووصف أعمالهم⁽¹⁾.

وتعرف إدارة الموارد البشرية أيضا بأنها عملية تزويد المؤسسة بكفاءات بشرية مؤهلة و الحفاظ عليها وتحفيزها و تطويرها و تحقيق أعلى مستويات الأداء و الانجاز، و تتضمن كافة النشاطات المتعلقة بالحصول على الموارد البشرية و توفير بيئة عمل مناسبة لها و تقديم أفضل ما عندها و العمل على تنمية مهاراتها وقدراتها لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة و فعالية⁽²⁾.

وعليه يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المؤسسة لإدارة العنصر البشري وتدريبه وتأهيله وتنمية مهاراته وقدراته من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية.

2.2: أهمية و اهداف إدارة الموارد البشرية:

1.2.2: أهمية إدارة الموارد البشرية

تتضح أهمية الموارد البشرية بكونها المصدر الحقيقي و الوحيد القادر على استيعاب المعلومات و الأفكار التي تساعد على مواجهة التحديات بالإضافة إلى أنه يعتبر عنصر حيوي قابل للتغيير و التنوع من حيث اكتساب الخبرة و المهارة⁽³⁾.

وتعتبر القوى البشرية ذات أهمية بالغة لأي منظمة لأنها بواسطتها يمكن تحقيق الأهداف بأقل تكلفة و بفعالية أكثر، ويذكر **الدكتور مازن فارس رشيد** أن المنظمات لا تستطيع تحقيق أهدافها إلا من خلال

(1)الظاهر ، نعيم إبراهيم ،تنمية الموارد البشرية .[د.م]:عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2009. ص 9.

(2)العتيبي ، محمد زويد . الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية . عمان : مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2010.ص 18.

(3)كافي ،مصطفى يوسف ؛ وآخرون .إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية الفندقية _humanresources management. عمان :مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ،2014.ص 37.

العنصر البشري لديها لأهمية الموارد البشرية و تتبع من دورها المؤثر في كفاءة المنظمة ،ومن هنا فان نجاح المنظمات يعتمد بصورة رئيسية على نوعية القوى العاملة و كفاءتها⁽¹⁾.

إن إدارة الموارد البشرية تعتبر ركنا أساسيا في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية و تمكين المنظمات من استقطاب و تأهيل الكفاءات اللازمة و القدرة على مواكبة التحديات الحالية و المستقبلية فإدارة الموارد البشرية تساهم بقوة في تحقيق أهداف و ربح للمنظمة ،إن أهميتها تتمثل باختصار بضرورة الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر و المتوقع وعلى كفاءته و خبراته وحماسه في العمل ولذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ و الأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية وهذه الأسس تبدأ من التخطيط و الاختبار و التدريب و الحوافز والتقييم و كل ماله صلة بالعنصر البشري⁽²⁾.

2.2.2: أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن لإدارة الموارد البشرية أهدافا متعددة لكنها تهدف كلها إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرهم باستمرار بحيث تلبي احتياجاتهم و رغباتهم و كذا احتياجات المنظمة ،و عموما يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاث أهداف وهي :

الأهداف الاجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بتوفير لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل وبالتالي رفع معنوياتهم وكل هذا من اجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع .

(1) المحاسنة ،إبراهيم محمد .إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق .عمان :دار جرير للنشر و التوزيع ، 2013.ص 32.

(2) حسونة ،فصيل .إدارة الموارد البشرية .عمان :دار أسامة للنشر والتوزيع،2008.ص 6.

أهداف العاملين :وتتمثل في :

العمل على تقديم وترقية الأفراد وتحفيزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع دخلهم وانتهاج سياسات مخططة تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي اللإنسانية في معاملة الأفراد العاملين

أهداف المنظمة : وتتمثل في :

- ✓ جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية .
- ✓ الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تدريبية وذلك لتحديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة (1).
- ✓ كما تهدف إدارة الموارد البشرية إلى :
- ✓ جذب الأفراد المؤهلين للقيام بالعمل .
- ✓ الاحتفاظ بالعاملين المهمين .
- ✓ تحفيز ودفع العاملين (2).
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن .
- ✓ المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل .
- ✓ إدارة وضبط عملية التغيير لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف .

المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة (1).

(1) العتيبي، محمد زويد، المرجع السابق، ص19.

(2) عباس، هناء شاكرا، إدارة الموارد البشرية و مدى أهميتها في المكتبات المركزية الجامعية .مجلة الأستاذ.معهد الإدارة الرصافة .مجلد 2 ، العدد2014،211،ص 296.

3.2: أنواع الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

في أي مكتبة مهما كان نوعها ينقسم العاملون فيها إلى مؤهلين وغير مؤهلين .

الفئة الأولى: وتضم الحاصلين على شهادة جامعية في مجال المكتبات (أي شهادة الليسانس في تخصص المكتبات أو شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية) والذين يقومون بالإعمال التقنية و الفنية و كذا الخدمات الأساسية في المكتبة ،تحت إشراف مدير المكتبة ،هذا الأخير يجب أن تتوفر القيادة الإدارة و المؤهلات العلمية التي حصل عليها .

بينما الفئة الثانية وهي فئة غير المؤهلين و اغلبهم يحملون مؤهلات متوسطة ، و هم الذين بالإعمال المساعدة و السكرتارية (2).

4.2.2 وظائف إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

2- 2-4-1: تخطيط الموارد البشرية :

يشير تخطيط الموارد البشرية أو القوى العاملة إلى تحديد عدد العاملين المطلوبين لشغل وظيفة

محددة(3).

كما تخطيط الموارد البشرية بأنه التنبؤ احتياجات المنظمة من الأفراد دون تحديد الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات و التي تتكون من تطوير و تنفيذ الخطط و البرامج التي تؤمن الحصول على هؤلاء الأفراد بالكم و النوع الملائمين وفي الوقت و المكان المناسبين للإيحاء بهذه الاحتياجات(4).

(1) بن دريد، منير احمد .إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية:التدريب و الحوافز. عمان :دار الابتكار للنشر والتوزيع،2013.ص ص 94_95.

(2) قشيدون ،حليمة .الإدارة العلمية (المناجنت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية جامعة وهران وهران السانية نموذجاً. مذكرة ماجستير - تخصص مناجنت أنظمة معلومات . وهران : جامعة وهران،2008.ص. 46

(3) التراونة ، عمر .الإدارة الاحترافية للموارد البشرية . عمان :دار البداية ناشرون و موزعون،2011.ص 99.

(4) منير،نوري .الوجيز في تسيير الموارد البشرية :وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.[د.م]: ديوان المطبوعات الجامعية ،2011.ص.27.

1: تخطيط القوى البشرية في المكتبات الجامعية :

يعرف على انه النشاط الذي تمارسه إدارة الأفراد في المكتبة و الذي بموجبه تعمل على تحديد حاجاتها من العنصر البشري في فترة زمنية مقبلة ،ذلك من حيث الكم و النوع والسعي إلى خدمات توفير هذه الحاجة في الوقت المناسب .كما يهدف تخطيط الموارد البشرية إلى تحديد أنواع الوظائف المطلوبة للمكتبة ومركز المعلومات و لكل وحدة من وحداتها الإدارية عن فترة زمنية محددة و من ثم تحديد الإعداد المطلوبة من كل نوع من هذه الوظائف ، وبالتالي تحديد إجمالي القوى البشرية اللازمة⁽¹⁾.

1-1: أهمية تخطيط القوى البشرية في المكتبات الجامعية:

تتبع أهمية تخطيط الموارد البشرية في المكتبات و مراكز المعلومات مما يلي :

- ✓ . انه من الأنشطة التي تساعد على الكشف عن النقص أو الزيادة في عدد و نوعية الأفراد العاملين وبالتالي يجعلها مستعدة مسبقا لتصحيح عدم التوازن و منع وصوله إلى مرحلة يصعب فيها إدارته والتحكم فيه وهذا يتطلب تكلفة و بذلك يمكن القول بان تخطيط الموارد البشرية الفعال يساعد في خفض التكلفة و رفع الإنتاجية.
- ✓ . يساعد في إعداد موازنة تقديرية للرواتب والأجور و المكافآت الخاصة بالعمالة التي ستتوفر فيها مستقبلا و مما لا شك فيه إن تحديد الرواتب و الأجور قد يضطر هذه المكتبات في بعض الأحيان إلى إعادة النظر في تقدير حجم العمال في حالة عدم وجود اعتمادات مالية كافية لمواجهة التزاماتها
- ✓ . يساعد على توزيع عبء العمل على الوحدات الإدارية في المكتبات بشكل متوازن .
- ✓ . يساعد المكتبات و مراكز المعلومات على مراجعة سياستها و إجراءاتها الخاصة بالقوى البشرية وتطويرها⁽²⁾.

(1) ماهر، احمد، الدليل العلمي في اختيار الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2014، ص 21.

(2) همشري، عمراحم. الإدارة الحديثة للمكتبات و مراكز المعلومات، ط2، عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2014، ص 286.

2-2-4-2: تدريب الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

التدريب: يقصد به كل ما يبذله العاملون بالمكتبة لإكساب المستفيد المهارات الأساسية اللازمة للتعامل مع المكتبة وما تقدمه من خدمات (1).

ويعرف أيضا: انه عمليات مخططة تهدف إلى تحسين مهارات وقدرات الفرد وصلتها و توسيع نطاق معرفته من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته و كفاءة المكتبة التي يعمل فيها .

أهداف التدريب في المكتبات الجامعية:

- إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء و سلوك الأفراد العاملين في المكتبات و مراكز المعلومات .
- إكساب الفرد مهارات و قدرات و خبرات ومعلومات جديدة .
- إكساب الفرد أنماطا واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
- صقل و تحسين المهارات و القدرات و الخبرات و المعلومات المتوفرة حاليا لدى الفرد.
- الارتقاء بالإفراد العاملين على النحو الأمثل بما يكفل حسن قيامهم بوظائفهم و أعمالهم .
- زيادة كفاءتهم الإنتاجية.

أهمية تدريب الموارد البشرية بالنسبة للمكتبات الجامعية :

تتبع أهمية التدريب في المكتبات ومراكز المعلومات من الفوائد الكثيرة التي يقدمها للفرد بخاصة والمكتبة ومراكز التدريب بصفة عامة ، والمتمثلة في :

زيادة قدرتها الإنتاجية وتحقيق أهدافها الموضوعية.

سرعة انجاز الأعمال بطريقة سليمة(2) .

(1) حشمت ،قاسم .المكتبة و البحث.[دم.م]:مكتبة غريب للنشر ،[د.ت] ص.206.

(2) همشري،عمر احمد .المرجع السابق . 2013 . ص ص 287_288.

✓ . تخفيض معدل إصابات العمل نتيجة زيادة قدرة الفرد على التعامل مع الموارد و الآلات والأجهزة و مصادر المعلومات .

✓ . التخفيف من مستويات الإشراف ، فالفرد المدرب جيدا يمكن إن يمارس الرقابة الذاتية في عمله.

✓ . زيادة الاستقرار في أعمال المكتبة فتدريب الفرد يضمن الاستمرار في العمل و الإنتاج بكفاءة ويعمل بتعاون اكبر مع زملائه .

✓ . تقليل من النفقات من خلال زيادة مهارات الفرد و التقليل من أخطائه:

2-2-4-3: توظيف الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

يعرف التوظيف بأنه النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة ، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المكتبة أو مركز المعلومات ، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة للعمل وتعيينهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية .

المبادئ الأساسية لتوظيف الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

1: مبدأ الكفاءة : يعني ضرورة اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعن عنها.

2: مبدأ تكافؤ الفرص: يعني ضرورة إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين لإشغال الوظائف المعن عنها⁽¹⁾.

2-2-4-4: تقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية:

يعتبر تقييم أداء العاملين في المكتبات و مراكز المعلومات وظيفة أساسية من وظائف إدارة الأفراد في هذه المؤسسات.

ويعرف تقييم أداء العاملين على انه التقييم الذي يزود المنظمة بتغذية عكسية عن أداء العاملين ، من اجل تطويره بخطط مستقبلية و كذا تزويد المنظمة بوثائق داعمة للقرارات المتعلقة بالأفراد⁽¹⁾.

⁽¹⁾همشري، عمر احمد . المرجع السابق . 2013 . ص 297.

يقصد به عملية قياس منظمة لنقاط القوة و الضعف للفرد في وظيفة أو عمل في فترة زمنية معينة وفق معايير محددة . ويعرف أيضا انه عملية قياس موضوعية لكفاءة العاملين و مدى مساهمتهم في انجاز الأعمال والحكم على سلوكهم و تصرفاتهم في العمل .

ويعد تقييم أداء العاملين أمرا مهما في هذه المكتبات فمن المعلوم أن بعض العاملين أفضل من غيرهم في وظائف معينة كما أن البعض يقومون بالمبادرة و يعملون على انجاز أعمالهم بقليل من الإشراف بينما يكون البعض الآخر ضعيفا و غير موثوق في قدراته في العمل و يحتاج إلى درجة عالية من الإشراف للتأكد من انجازه للعمل ،لذلك وجب أن يكون هناك طريقة للتمييز بين الأفراد المتميزين اداء و أقرانهم ذوي الأداء العادي أو المتدني⁽²⁾.

(1). الحياصات، خالد محمد . معايير قياس كفاءة وفعالية استراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي للمؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الموظفين ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، مج 2، ع 4 ، 2006 . ص 562 .

(2) . همشري ، عمر أحمد . المرجع السابق . ص ص 294_295.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على ماهية المكتبات الجامعية . باعتبارها مؤسسات تعليمية تثقيفية يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في مجال التعليم والبحث العلمي ،كما قمنا بإبراز مدى أهمية الموارد البشرية فيها باعتباره عنصرا حيويا محركا لجل أعمالها . كما أن إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - من أهم الوظائف التي تقوم بها و على أساسها يتم تحقيق الأهداف وتقديم خدماتها بفعالية و لذلك سعت هذه المكتبات إلى توظيف و استقطاب كوادر بشرية متخصصة ومؤهلة للحد من التكلفة المالية العالية و التقليل من الأخطاء .

الفصل الثالث: العلاقات الاجتماعية والوظيفية

في المكتبات الجامعية

- تمهيد
- العلاقات الاجتماعية
- العلاقات الوظيفية
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر العلاقات الاجتماعية إحدى ضروريات الحياة ، وهي متنوعة ومختلفة حسب طبيعة كل بيئة ولعل من أهم العلاقات هي تلك التي تربط أفراد تشغلهم نفس الأعمال ، ولا يمكن لأي مكتبة أن تتجح في مهامها دون تنظيم علاقات العمل بين موظفيها لذلك تسعى المكتبات الجامعية إلى تحسين العلاقات التي تنشأ بين مواردها البشرية و زيادة الاندماج فيما بينهم من أجل تحقيق أهدافها و تقديم خدماتها بشكل أفضل.

1- العلاقات الاجتماعية :

1 - 1. تعريف العلاقات الاجتماعية:

العلاقات الاجتماعية هي العمليات و التفاعلات الناجمة عن تفاعل الأفراد في البيئتين الطبيعية والاجتماعية و هي الإطار الذي يحدد تصرفات الأفراد و مختلف مظاهر سلوكهم و أنشطتهم .
وتعرف العلاقات الاجتماعية أيضا بأنها العلاقات التي تنشأ بين كائنين إنسانيين أو أكثر عندما يوجد نوع من الاتفاق بين مصالح كل منهما .أو نتيجة لتقارب هذه المصالح أو للحد من صراعات التي قد تنشأ نتيجة لاختلاف مصالحهم⁽¹⁾.

وقد عرفت العلاقات الاجتماعية على أنها العلاقات التي تشير إلى أنماط التفاعل التي تقوم بين إنسان وآخر أو جماعة وأخرى. بحيث يوجد بينهما صلات متبادلة أي فعل و ردة فعل و استجابة لهذا الفعل وهذه العلاقات تتنوع بتنوع مجالات الحياة .وحيثما تستقر أنماط التفاعل بين الناس و تأخذ أشكال منتظمة وتتحول عندئذ إلى علاقات الجيرة و علاقات الصداقة و علاقات المواطنة⁽²⁾.

و يمكن تعريف العلاقات الاجتماعية بأنها الروابط و الآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع والتي تنشأ نتيجة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم و احتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة للمجتمع أو هو صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على حكم كل منهما للآخر ،ومن صور هذه العلاقات الصداقة والروابط الأسرية والقرابة و زمالة العمل و المعارف⁽³⁾.

(1) أبو مصلى، عدنان .معجم علم الاجتماع .عمان :دار أسامة للنشر و التوزيع ،2006، ص346.

(2) حسن ،سمير إبراهيم : مدخل تمهيدي في علم الاجتماع = intraduction to sociology .عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ،2012، ص179.

(3) فياض ،حسام الدين .العلاقات الاجتماعية :تعريفها . أهميتها . تصنيفها مستوياتها . أنواعها . العوامل المتحكمة بها. الاتجاهات النظرية المفسرة لطبيعتها .[د.م.] :[د.ن.]، 2016، ص2.

كما عرفت العلاقات الاجتماعية بأنها تلك الروابط التي تقوم بين أفراد المجتمع و التي تؤدي إلى قيام بألوان من النشاط الاجتماعي⁽¹⁾.

و يعرفها ماكس فيبر : بأنها مصطلح اجتماعي يستخدم غالبا لكي يشير إلى الموقف الذي من خلاله يدخل شخصان أو أكثر في سلوك معين و أيضا كل منهما في اعتباره سلوك الآخر بحيث يتوجه سلوكه على هذا الأساس .

وعرفها أيضا احمد زكي بدوي: أنها رابطة بين شيئين أو ظاهرتين بحيث يستلزم احدهما تغيير الآخر⁽²⁾.

إن مفهوم العلاقات الاجتماعية ناتج عن ترابط الأفراد في المجتمع بعلاقات وروابط متعددة، تنشأ عن طبيعة اجتماعيتهم ومن تفاعلاتهم إذ تضعنا الحياة في شبكة مركبة من العلاقات مع الآخرين، وينمو طابعنا الإنساني عن هذه العلاقات أثناء التفاعل الاجتماعي، ويترتب عن استمرارا لصلة بين شخصين وأكثر ليصبا مرتبطين ببعضهما من خلال مجموعة ثابتة نسبيا من التوقعات و يطلق على هذه الصلة مصطلح العلاقة وبالتالي فالتفاعل الاجتماعي هو عبارة عن أفعال ناتجة عن العلاقات الاجتماعية التي تحكمها مجموعة من الروابط التي يخضع لها الأفراد⁽³⁾.

كما عرفت العلاقات الاجتماعية على أنها : تمثل الروابط بين فردين فأكثر و هذه الروابط لا تتصور إلا في مجتمع فالأسرة مثلا عبارة عن علاقة بين زوج و زوجة من ناحية وبينهما و بين الأولاد من ناحية أخرى⁽⁴⁾.

⁽¹⁾المحمدي ،علي محمد يوسف .إحكام العلاقات الاجتماعية بين المسلمين و غيرهم :حولية كلية الشريعة و الدراسات الإسلامية ،ع10، 1992.جامعة قطر : مكتبة البنين قسم الدوريات .ص 326.

⁽²⁾بنسعيد،سعاد .علاقات الجيرة في السكنات الحضرية الجديدة:دراسة ميدانية في المدينة الجديدة علي منجلي(الوحدة الجوارية06) .مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الحضري :جامعة منتوري قسنطينة .2006.ص 11.

⁽³⁾خالد ،حامد. مدخل إلى علم الاجتماع .ط 3.الجزائر : جسر للنشر و التوزيع ،2015. ص ص33 .34.

⁽⁴⁾الداهري ،صالح حسن أحمد.أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته .عمان :دار و مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ،2010.ص 65.

وعليه يمكن تعريف العلاقات الاجتماعية بأنها الروابط المتبادلة بين الأفراد في المجتمع والتي تنشأ نتيجة تفاعلهم واحتكاكهم ببعضهم البعض.

2.1 : أهمية العلاقات الاجتماعية:

تكمن أهمية العلاقات الاجتماعية من خلال الإجابة عن الأسباب الأولية التي تفرض على أفراد المجتمع إيجاد علاقات و روابط اجتماعية فيما بينهم .و تنحصر تلك الأسباب في مجموعة من الدوافع أهمها:

أ- **الدوافع النفسية** : حيث إن العلاقات الاجتماعية تشبع مجموعة من الحاجات النفسية لدى الفرد مثل(الأمن و الانتماء) و بدونها لا يشعر بالسعادة في صحبة الغير.

ب-**الاهتمامات العامة**:إن وجود علاقات اجتماعية تربط بين الأفراد و الجماعات ، ما يفرز نوعا من الاهتمامات و الأهداف العامة و المشتركة التي يتعاون الجميع من اجل تحقيقها.

ج-**الاعتماد المتبادل**: تستطيع الجماعات الاجتماعية تحقيق الاكتفاء الذاتي من خلال الاعتماد المتبادل بينها و بين الجماعات الاجتماعية الأخرى.

د- **المعتقدات الدينية**:فالدين يطالب الأفراد بالتعاون و التآلف،و كذلك تشجيع العمليات الاجتماعية الايجابية كالتوافق و الانسجام⁽¹⁾.

القوة:تحتاج إلى العلاقات الاجتماعية إلى عنصر القوة و ذلك باعتباره كعملية اجتماعية ضابطة لسلوك

الأفراد و الجماعات من اجل سيادة علاقات سوية⁽²⁾.

. و يمكن تلخيص أهمية العلاقات الاجتماعية في:

(1) أهمية العلاقات الاجتماعية وانواعها . متاحة على الرابط http://3ebrawe3eza.blogspot.com/2016/02/blog-post_12.html تمت الزيارة يوم 2019/04/29 على الساعة 14:00.

(2) فياض، حسام الدين .المرجع السابق. ص.4.

- ✓ . تعتبر من الأدوات العملية المهمة التي تساعد في تفسير السلوك الاجتماعي و تفسير الظواهر الاجتماعية فالإنسان يكتسب أنماط سلوك الجماعات التي تفاعل فيها .
- ✓ . إعطاء الصفة الاجتماعية و الصفة الرسمية على المؤسسات الاجتماعية مما يزيد من ولاء الأفراد لهذه المؤسسات و زيادة ثقتهم فيها نتيجة إشباعهم لرغباتهم و حاجاتهم .
- ✓ . تحسين العلاقة بين القائد و مرؤوسيه، فالنمط القيادي الذي يعتمد على مساندة القائد للأفراد بعيدا عن التهديد و على أساس مشاركة أعضاء المجموعة بالقرارات التي تحدده أهداف المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق إنتاج جيد بأقل تكلفة .
- ✓ . تساعد العلاقات الاجتماعية في تسهيل الاتصال بين الأفراد و الجماعات للوصول إلى تفاهم متبادل . و بناء علاقات طيبة بين الأفراد⁽¹⁾.

4.1: أنواع العلاقات الاجتماعية:

حاول بعض العلماء تصنيف العلاقات الاجتماعية وفقا لنوع الاتصال و التفاعل بين الأفراد ومن بين هؤلاء العلماء الأمريكي تشارلز لوكولي الذي ألف كتابا عن التنظيم الاجتماعي ميز فيه بين نوعين من العلاقات هما : العلاقات الأولية و العلاقات الثانوية⁽²⁾.

⁽¹⁾ بنجاب، جودة . علم النفس الاجتماعي . ط3. عمان : دار الثقافة لنشر والتوزيع، 2015. ص ص 126 - 125.

⁽²⁾ معاوية، سامية . المرجع السابق. ص 87.

1. العلاقات الأولية: وهي العلاقات الحميمة الشخصية التي تمثل علاقات الفرد مع أسرته أو جماعات رفاقه ، و يمكن أن تكون هذه العلاقات ودية ،أو عدوانية ، ولا يزيد حجم الجماعات التي تتكون لقاء هذا النوع من العلاقات عن بضع أشخاص ،وفي الأكثر لا تزيد عن الثلاثين شخصا ،و تؤدي هذه العلاقات الى ذوبان الفرد في الكل المشترك.

2 . العلاقات الثانوية:يتصف هذا النوع من العلاقة بكونه غير شخصي ، و يمارسها الإنسان في العمل من خلال الدور الذي يقوم به في المؤسسة و تحكمه لوائح و نظم و قوانين و تعليمات .
ومنا لأمثلة عن هذه العلاقات هيالتي تتم داخل المؤسسة التي يعمل بها الفرد أو الدولة⁽¹⁾.

5.1: أشكال العلاقات الاجتماعية :

يمكن أن نصنف أشكال العلاقات الاجتماعية إلى أربع أشكال،العلاقات الاجتماعية العمودية والأفقية،الرسمية و الغير رسمية

❖ العلاقات الاجتماعية العمودية:هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية و أدوار وظيفية مختلفة كاتصال الضابط بالجندي و اتصال الأب بالابن واتصال المهندس بالعمل.

❖ العلاقات الاجتماعية الأفقية:هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية متساوية و متكافئة من ناحية المنزلة و الدور كاتصال المهندس|أ| بالمهندس|ب| واتصال المدرس|أ| بالمدرس |ب| .

العلاقات الاجتماعية الرسمية:هي التي تدور حول التفاعل الذي يقعين الأفراد والذي يتعلق بأداء الواجبات و المهام الرسمية المناطة بهم و التي عن طريقها يمكن تحقيق أهداف المنظمة والمؤسسة التي يعملون فيها كاتصال المدرس بطلبته وقت المحاضرة⁽¹⁾.

(1). بني جابر،جودة . المرجع السابق.20.ص 126.

العلاقات الاجتماعية الغير الرسمية:وهي الاتصال و التفاعل غير الرسمي بين أفراد المؤسسة والذي لا يتعلق بالواجب أو العمل بل يتعلق بالأمور الشخصية للأفراد الذين يدخلون في هذا النمط من العلاقة الاجتماعية كاتصال المهندس|| بالمهندس |ب| حول الاستفسار عن عائلته ودعوته للخروج معه بعد الانتهاء من الدوام الرسمي⁽²⁾.

1.6 : العوامل المؤثرة في العلاقات الاجتماعية .

توجدالعديد من العوامل التي تؤثر في العلاقات الاجتماعية لعل أهمها نجد.

❖ **الخصائص البيولوجية ومكونات الشخصية الإنسانية:** حيث يؤثر البنيان العضوي لجسم الفرد وقدراته العقلية ومدى تحكمه في جهازه العصبي في طبيعة سلوك الفرد وفي تصرفاته وانفعالاته ونظرته الى نفسه ونظرة الآخرين إليه .

❖ **الخبرات الخاصة:**وهي التي يتعرض لها الإنسان في حياته وهذه تمده أفكار ومبادئ واتجاهات معينةنعكس في مظاهر سلوكه الاجتماعي⁽³⁾

❖ **بيئة الفرد:**التي ينشأ فيها و تؤثر في سلوكه الاجتماعي و تحدد طبيعة علاقته الاجتماعية بالآخرين.

❖ **التقدم العلمي والتكنولوجي:**فما يحدثه التقدم العلمي والتكنولوجي من تغيرات هائلة في المجتمع يؤثر بشكل واضح على علاقات أفراد المجتمع وجماعاته⁽⁴⁾.

⁽¹⁾الحسن،إحسان محمد.المدخل إلى علم الاجتماع.ط2. عمان:دار وائل للنشر و التوزيع،2009.ص9/10

⁽²⁾الحسن،إحسان المرجع السابق.ص 10

⁽³⁾بنيجاير،جودة.المرجع السابق.ص.124

⁽⁴⁾فياض، حسام الدين.المرجع السابق:ص.06.

2- العلاقات الوظيفية :

2-1- تعريف العلاقات الوظيفية:

تعرف العلاقات الوظيفية على أنها علاقة تقوم على الاعتماد المتبادل وترتبت على تقسيم العمل.⁽¹⁾ كما تعرف العلاقات الوظيفية على أنها الطريق التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال وقيم نظام العلاقات الوظيفية التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية وتسمى هذه العملية في بعض الأقطار علاقات العمل والعلاقات الصناعية، ويستخدم أصحاب العمل والعمال العلاقات الوظيفية واجراءاتها للتواصل أي اتفاقيات حول مسائل والراتب وساعات العمل واجراءات التوظيف والتدريب والتأمين.⁽²⁾ وهناك من يعرف العلاقات الوظيفية بأنها تلك العلاقات التي تنشأ بسبب الاستخدام وتشمل العلاقات بين العمال والمستخدمين وبين رؤسائهم والادارة التي تستخدمهم وكذلك بين الإدارة ونقابات العمل والحكومة. وعليه يمكن تعريف العلاقات الوظيفية بأنها العلاقات التي تنشأ وتتمو بسبب الاستخدام، وهي تشمل العلاقات بين العمال ببعضهم البعض وبين رؤسائهم أو مديريهم.⁽³⁾

(1) غيث: محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2006. ص 176.

(2) الخالدي ابراهيم بدر شهاب: معجم الادارة، عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2010. ص 224.

(3) المشابقة بسام عبد الرحمان: معجم مصطلحات العلاقات العامة، عمان، دار اسامة للنشر والتوزيع، 2014. ص 231.

2-2 نشأة العلاقات الوظيفية:

إذا كانت بذور العلاقات في القانون المدني تمتد إلى القانون الروماني، فإن علاقات العمل لم تعرف تنظيمات ولا تعريفات خاصة بها مثل سابقتها، بل إن علاقة العمل تمتد بذورها إلى عهد العبودية التي كانت تتعدم فيها أي صورة وأي شكل من أشكال أي علاقة قانونية بين العبد والسيد، حيث كان العبد يعمل لسيد و يخضع له خضوعاً تام دون أي مقابل لذلك الجهد الذي يبذله وتعد الثورة الفرنسية 1789 هي التي فتحت المجال أمام المؤسسات لوضع المبادئ في مجالات علاقات العمل لكن عرفت البشرية العمل بمعناه الواسع منذ العصور القديمة لكنها لم تعرف ضوابطه وقواعده والتي طبقت في عصرنا الحالي.⁽¹⁾

واليوم ومن خلال هذا ما تقدم يمكن أن نلخص نشأة علاقات العمل بصفة عامة كانت نتيجة لمجموعة من العوامل المختلفة التي أدت إلى تدخل الدولة بالتشريع في مجال علاقات العمل وهذه العوامل تتمثل في:

الضغط العمالي: نتيجة انتشار الصناعات الكبيرة وأدى هذا إلى تكثف العمال في جماعات كبيرة من أجل الضغط على أرباب العمل.

العامل السياسي: نتيجة كبر عدد العمال وظهور الأحزاب السياسية التي تقوم بالدفاع عن المطالب والنهوض بالعمال.

العامل الاجتماعي: ظهور المذاهب الاجتماعية وهي من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل، حي تقف ضد المذهب الفردي الذي يقوم على حرية العمل الفردي ومن خلال هذه العوامل تدخلت الدول، من أجل تنظيم علاقات العمل.⁽²⁾

(1) واضح، رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 2005. ص 09.

(2) غريب، منية. علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمركب أسميدال_ عنابة. مذكرة دكتوراه، علوم في علم الاجتماع. قسنطينة: جامعة منتوري، 2006، ص ص 115-116.

2-3 خصائص العلاقات الوظيفية:

تتميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات الأخرى بمجموعة من الخصائص تتمثل في:

علاقات انسانية اجتماعية لأن لها قواعد معينة من قبل الدولة بصفتها الاجتماعية وأنها تربط بين

العمال وأرباب العمل في مجال النشاط المهني والاقتصادي.

علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال بصورة رضائية جماعية

وتهدف إلى تنظيم روابطهم وشؤونهم المهنية المتبادلة بحسب القانون وثقافته الجماعية.

علاقات اقتصادية تقوم بالتنظيم والانتاج الاشباع لحاجات الناس الطبيعية والاقتصادية.

علاقات لها مردود فردي وجماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل بما يكون له آثار ايجابية

على الانتاج كما ونوعا.⁽¹⁾

2-4مشكلات العلاقات الوظيفية:

يترتب على علاقة العمل جملة من الآثار ممثلة في مجموعها ضوابط ومتطلبات تستهدف أساسا ضبط

وتوضيح أداء العمل بالطرق والأساليب المطلوبة وفقا للأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية

وتتمثل هذه الآثار في التزامات وحقوق الطرفين المتعاقدين، إضافة إلى ما يكمن أن يترتب من اجراءات

تأديبية ضد العامل نتيجة مخالفته التزاماته⁽²⁾.

⁽¹⁾غريب، منية، المرجع السابق. ص ص108-109.

⁽²⁾هدفي، بشير. الوجيزفي شرح القانون العمل:علاقات العمل الفردية والجماعية. ط2. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2003. ص 77.

والمقصود هنا مشكلات العلاقات العمل هي تلك المشاكل التي تقع داخل المؤسسة التي تكون عائق من عوائق التطور وتؤدي إلى الافلاس.

1- هناك مشاكل مرتبطة بالنظام السياسي والتي تتحكم في ملكية المؤسسة، التقدم المادي.

2- المشاكل المتعلقة بطبيعة الانتاج ومدة حياة المؤسسة.

3- مشاكل متعلقة بالوعي والثقافة العمالية.

4- تعد الثورة الصناعية أهم البؤر التي انتشرت منها المشاكل الاجتماعية والناجمة عن خلق طبقة مالكة

لها كل الحقوق وطبقة مملوكة عليها الواجبات دون أدنى الحقوق العمالية ولهذا ظهر النظام

الاشتراكي بهدف الدفاع عن العمال والمساواة في ملكية وسائل الانتاج والأجر.

وبعد الحرب العالمية الثانية وبتزايد موجات التحرر وظهور الدول النامية بمقومات ثقافية واجتماعية

مختلفة وأصبحت هذه الأخيرة تسعى لنهوض بقطاع العمل لرفع الانتاج والالتحاق بركب الدول المتقدمة.

ويوجد في العالم المتخلف العديد من العوائق التي تحد من التطور الاقتصادي والمتمثلة في الأمية، الفقر،

البطالة، نقف التكنولوجيا لذلك وجب على هذه الدول الاهتمام بمشكلات التنمية والنهوض بالطبقة العاملة،

الاصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي، التجديد في أساليب الحياة الثقافية، التخطيط وتنمية المهارات

البشرية والاهتمام بالتعليم ورفع الوعي العمالي وتحسين المستوى المعيشي لهم.

ومن أهم العناصر الغائبة في المؤسسة العمالية والتنظيمات في دول العالم النامي وغياب استراتيجية

تثقيف اليد العاملة وتحسين العلاقات العمل داخل المؤسسات⁽¹⁾.

وتعد المؤسسة الصناعية هي المسؤولة عن تنظيم العمل عن طريق جهاز يشمل تركيبات ونظم

وأدوات تتفاعل في ما بينها لتشكل علاقات عمل يسودها التفاهم أو الصراع بين أطراف المؤسسة ولذلك

(1) غريب، منية. المرجع السابق. ص ص 119-122.

وجب الحرص على التكوين الاجتماعي والثقافي للكادر البشري والرقمي بتفكيره وأسلوبه في التعامل لرفع الانتاجية وتحقيق الأهداف المسطرة.⁽¹⁾

⁽¹⁾واضح، رشيد، المرجع السابق، ص 10.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بإعطاء لمحة شاملة حول مفهوم العلاقات الاجتماعية والوظيفية و هذه العلاقات تعد بعد مهم في أي مكتبة والتي تنشأ من خلال تفاعل بين الموظفين مع بعضهم البعض وقد يكون للعلاقات الاجتماعية والوظيفية نتائج سلبية أو إيجابية فالأولى ينتج عنها وحدة بين الموظفين وبالتالي تتحقق الأهداف بفعالية، أما الثانية فينتج عنها تفكك وصراع بين الموظفين وبالتالي وجود مشاكل والأمر الذي يعود سلبا على قدرة المكتبة في تحقيق أهدافها الأساسية .

الفصل الرابع :الانغماس

الوظيفي

• تمهيد

• الانغماس الوظيفي

• خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر الانغماس الوظيفي من المسائل المهمة التي لاقت اهتمام كبير من قبل المكتبات و ذلك بسبب الدور الذي يؤديه في تبيان العلاقة بين الفرد ووظيفته بالإضافة إلى تأثيره في تقديم الخدمات في أي مكتبة لذلك سعت المكتبات إلى توفير بيئات عمل مناسبة لإشباع حاجات الفرد من اجل رفع مستوى انغماسه في العمل و مشاركته في أداءه بفعالية .

1. تعريف الانغماس الوظيفي:

يعرف wagner and others : الانغماس الوظيفي على انه درجة الامتصاص اليومي التي

يعيشها المرء في نشاط متعلق بالعمل.

• . و يشير saleh and hosek إلى أن الانغماس الوظيفي هو درجة تطابق الشخص مع عمله ومشاركته في ذلك العمل بنشاط ، و النظر إلى أدائه في العمل بأنه مهم لقيمه الذاتية ،لذلك فهو مفهوم معقد مبني على الإدراك و الفعل والشعور⁽¹⁾.

• . ويرى الباحثون أن الانغماس الوظيفي هو انعكاس للانغماس الشخصي متفقين في ذلك مع رؤية (mee sala). ففي حين أن الانغماس الشخصي يعبر عن ذوبان الفرد جسديا و ذهنيا وشعوريا في العمل فان الانغماس الوظيفي يرتبط بالحالة الايجابية المرتبطة بالعمل و الانجاز ،التي تتحقق من خلال إبعاد الانغماس الثلاثة وهي النشاط والتفاني ، و الانهماك وهي حالات تظهر ذوبان الفرد في عمله أو النشاط الذي يقوم به ،فحينما يصف الباحثون الانغماس الوظيفي على انه حالة ذهنية فان الحالة الذهنية قوامها الشعور الداخلي المنبعث من الفرد تجاه عمله⁽²⁾.

ويرى leong: ان الانغماس الوظيفي هو حالة من إدراك الفرد لمدى توائمه النفسي مع عمله طالما ان للعمل القدرة على اشباع الحاجات البارزة و المتوقعة للفرد⁽³⁾

⁽¹⁾رشيد، مازن فارس .المرجع السابق.ص ص105 - 106.

⁽²⁾جلاب ،إحسان دهش، وآخرون. دور العم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي : دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريس الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، مجلة المغرب للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، مج23، ع 39، 2016، ص156.

⁽³⁾التلبناني، نهاية عبد الهادي ،و آخرون . القيم التنظيمية و علاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة ،مجلة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات الإدارية و الاقتصادية ،مج 1 ، ع2، 2015.ص. 59

- يعرف HUNG الانغماس الوظيفي على أنه متغير ثابت يتحكم بشكل حاسم في موقف عمل الموظفين مثل الرضا الوظيفي والميل إلى الاستقالة، والالتزام التنظيمي.⁽¹⁾
 - يعتبر gregoryargvris الانغماس الوظيفي (المشاركة في العمل) كوسيلة لمساعدة الإنتاجية ولخلق وضعيات عمل أين سيكون هناك دمج أفضل للأهداف الفردية والتنظيمية.⁽²⁾
 - يقول reitz أن الانغماس الوظيفي مربوط بأهمية العمل في روتين أو حياة الشخص اليومية وهذا يعني أنه إذا أعطى شخص أهمية لعمله أكيد سيكون وفيًا لعمله وللمؤسسة أيضًا.⁽³⁾
- وعليه يمكن تعريف الانغماس الوظيفي بأنه الدرجة التي يرتبط فيها الفرد ذهنيًا وشعوريًا بوظيفته عند أدائه لها بحيث تعتبر .

⁽¹⁾christopherwanyongilubakaya, factorsaggecting job in volvment in an oraganization : acase of wzoiasung an companylimited, interatianar journal of innovativeresearch and developmentnol 3 issue 6, 2014 , p78.

File : //c :users/hp/down load/documentants/134689-325236-1-p8-pdf.

⁽²⁾mostafaemami, the relationshipbetween job involvment job satisfactionandorgami journal of social and economic sciences, 1 23-33, 2012, p 24.

Filz://users/hp/downloads/documents/asian% 20j.%20 econ.%20 sci % 201 (1) % 2023-33% 2020.pdf

⁽³⁾aliyosfi, qadernajifehdaimirchil, surveying the relationshipbetweenhumanresoura management with job invalvementatislamicazaduniversity, arabian journal of buziness and management revrir (omanchapter) val 4, no 7, 2015, p14.

[https://www.arabianjbmt.com/pdfs/omvol 4\(7\)/3.pdf](https://www.arabianjbmt.com/pdfs/omvol 4(7)/3.pdf).

2.1: أهمية الانغماس الوظيفي:

إن للانغماس الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى الأفراد و المنظمات يمكن تلخيصها كالآتي:

- ✓ . يعد وسيلة أساسية للتواصل و الحماس و الالتزام إذ أن الأفراد الذين يتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام يمتازون بالأداء الوظيفي المميز الذي يؤدي إلى ارتفاع إنتاجيتهم و حبهم لعملهم ومنظماتهم.
- ✓ . يساعد في توفير فرص عمل على الأمد البعيد أي أن الأفراد الذين يعملون مع منظماتهم مدة طويلة يشعرون أنها تشبع حاجاتهم فهم الأكثر احتمالية في امتلاكهم روابط منظمة قوية تزيد من تمسكهم بالمنظمة.
- ✓ . يسهم في تخفيض الوقت و التكلفة من خلال الحفاظ على العاملين بدلا من الإنفاق على توظيف عمالة جديدة و الوقت المستغرق و الإجراءات الروتينية المعقدة في التوظيف و إعداد برامج التدريب التطوير و التحفيز وغيرها.
- ✓ . يعد مدخلا في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا مختلفا من أجل تحقيق أهداف المنظمة و أهدافهم الشخصية على حد سواء.
- ✓ . يعد عاملا رئيسي في الحفاظ على أفضل المواهب ،وذلك من خلال إتاحة الفرصة أمام العاملين لتوظيف مهاراتهم و خبراتهم و قدراتهم من أجل انجاز العمل المناط بهم.
- ✓ . إن بقاء الموظف في حياته الوظيفية لحين التقاعد يعد أمرا مطلوبا و غاية في الأهمية لأنه يعكس على النجاح التنافسي للمنظمات و في وقتنا الحاضر فان الموظف يعيش في بيئة مضطربة لا تعطي أي ضمانات مستقبلية لاستمراره في العمل الأمر الذي ينعكس سلبا على النجاح التنافسي لتلك المنظمات⁽¹⁾.

(1) العطار ، فؤاد حمودي؛ الخفاجي ، ياسمين قاسم . المرجع السابق . صص 127-128.

3.1: خصائص الانغماس الوظيفي:

وتتمثل في مجموعة من الخصائص وهي:

- 1 الخصائص الشخصية: وتتمثل في الدافع و القيم و الاتجاهات و النوع.
2. الخصائص الوظيفية: وتتمثل في الحوافز و استقلالية الوظيفة التنوع و توصيف المهمات و المشاركة والتغذية العكسية.

3. الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في العمل مع الآخرين ،المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح⁽¹⁾

. وان هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض فالعمل مع الآخرين و المشاركة الفعلية مثلا من الخصائص الاجتماعية تتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع و القيم و هذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التحصيلي و الحوافز.

. هناك مجموعة من الخصائص التي تساعد على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي و تتمثل فيما يلي :

- توفر الرغبة و القدرة على انهماك الفرد في وظيفته.
- توفر إطار من القيم التي تحث الفرد على الانغماس في عمله.
- مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد من حيث النوع و مستوى التعليم و مدة الخدمة و قوة الحاجة و القوة و مستوى السيطرة.
- أثراء الوظيفة في أثناء التصميم بما يتناسب و قدرات الفرد .
- مراعاة خصائص من العمل و التي تنوع المهمات ووضوحها و أهميتها.
- تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الإبداع و تطبيق الأفكار في بيئة العمل⁽²⁾.

⁽¹⁾ مهيمنالزبيق ،بشير علي .الدور الوسيط في الانغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و سلوك المواطنة التنظيمية . مذكرة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال . السودان : جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، 2018، ص24.

⁽²⁾العريبي ،عبير .السلطة و أثرها على الانغماس الوظيفي للمورد البشرية : دراسة ميدانية ب :المؤسسة الصناعي للاسمنت بالماء الأبيض . تبسة.مذكرة ماستر ل م د . تبسة : جامعة العربي التبسي -تبسة -، 2018 . ص54.

1-4 أبعاد الانغماس الوظيفي:

منذ أن قدم الباحثان schauflingbakker في جامعة أوترخت الهولندية نموذج قياس الانغماس الوظيفي في عام 2003 أصبحت الأبعاد الثلاثة هي الأكثر شيوعا واتفاقا بين الباحثين وهي: الحماس، التفاني، الاستيعاب وهذا نظرا لوجود هذه الأبعاد في كل المنظمات مهما كان نشاطها.⁽¹⁾

1- الحماس: وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني والمحبة والمستوى العالي من الطاقة والمرونة العقلية أثناء أداء العمل والاستعداد دائما واستثمار الجهد في عمل واحد ومواجهة كافة الصعوبات والقدرة على تجنب التعب والمثابرة في انجاز المهام.

2- التفاني: و يشير إلى ارتباط الفرد بقوة في عمل واحد ولديه الكثير من الاهمية والحماس والالهام والمنافسة فيه وعادة ما يتضمن أعمال ذات دافع جاد واعطاء أفضل ما يمكن للمرء أن يعطيه في عمله وعادة ما يتطلب الانضباط الذاتي واتباع القواعد والمبادرة في حل مشكل ما في العمل.

3- الاستيعاب: هو الانغماس الكلي في العمل، أو الشعور بالرضا أثناء أداء الوصل إذ يكون فيها الفرد مركز بشكل كامل وسعيد في العمل ولا يحس بمرور وقت العمل ولا يرغب في تركه أيضا ويعد هذا الجانب من الموظف المنغمس كمتعة للعمل بمعنى أنه يتمتع حين يؤدي عمله، وأن هذا النوع من الانغماس يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل.⁽²⁾

(1) جلاب: احسان دهش، شوق عبد الرضا. المرجع السابق. ص 175.

(2) العطار، فؤاد دمودي، الخفاجي، ياسمين قاسم. المرجع السابق. ص 128.

5.1: العوامل التي تؤثر في الانغماس الوظيفي :

- ❖ توجد العديد من العوامل والظروف التي يمكن أن تسهم في خلق حالة الانغماس الوظيفي.
- ❖ المستوى الوظيفي.
- ❖ التغذية الراجعة.
- ❖ العلاقة مع زملاء العمل (التعاون).
- ❖ نوعية الإشراف الإداري الجديد.
- ❖ الانطباع النفسي عن العمل بنحو عام .
- ❖ الرضا الوظيفي .
- ❖ المستوى التعليمي للوالدين .
- ❖ مستوى التعليم .
- ❖ القيادة بالمشاركة.
- ❖ العمر .
- ❖ الخبرة العمالية .
- ❖ الاستقلال في أداء المهام⁽¹⁾.

⁽¹⁾ محمد، اسيل صبار . المرجع السابق. ص 171

6.1: نظريات الانغماس الوظيفي:

1-6-1. نظرية التوقع: طورت من طرف العالم (vrooh1964) حيث افترضت هذه النظرية أن على المديرين استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين ، والعمل على إلهامهم و زيادة حماسهم و هذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل الموظف و رغبته في التصرف على وفق النتائج المتوقعة من تصرفه. ويحدد انغماس الموظف بمستوى توقعاته و يظهر ذلك في دافعيه للعمل فإذا كانت توقعات الموظف اقل من حوافز المنظمة يزداد انغماسه الوظيفي في حين عندما تكون توقعات اكبر من حوافز المنظمة سيقبل انغماسه الوظيفي .

1-6-2 نظرية العدالة و المساواة لآدمز: تفترض هذه النظرية إن الأفراد يكافحون من اجل تحقيق العدالة في المنظمة من خلال التوازن بين ما يعطيه للمنظمة من جهد وخبرة وبين ما يحصل عليه في شكل راتب و اعتراف و علاقة مع الآخرين و هذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد إن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذي ينبغي إن يتعادل معهم فإذا شعر الفرد بعدم المساواة فسوف يحدث عنده توتر و يتحرك لإنقاصه بمحاولة تغيير مدخلاته أو إنتاجيته داخل المنظمة إن العدالة و المساواة أو عدم العدالة و المساواة هما المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد و جهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها.

1-6-3 نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي:

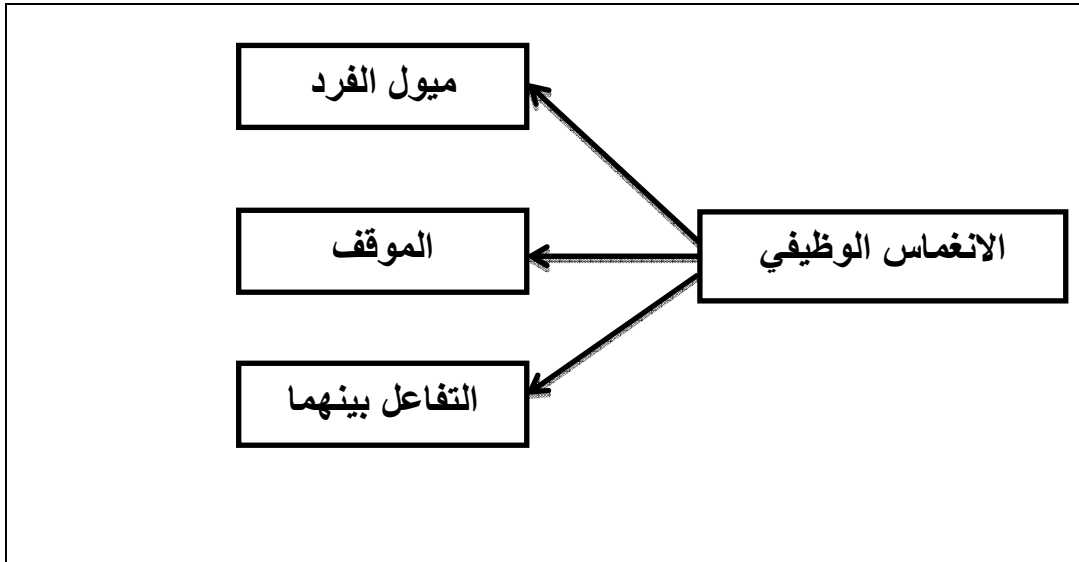
وقد قدمه yushimure1996 والذي أكد فيه أن الانغماس الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد وانه يتكون من ثلاثة أبعاد هي⁽¹⁾:

(1) محمد، اسيل صبار . المرجع السابق.ص 171

- ❖ **الانغماس العاطفي:** ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه للعمل.
- ❖ **الانغماس المعرفي:** ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته أو درجة أهميته الوظيفية في حياته .
- ❖ **الانغماس السلوكي:** ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ المدة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو للتفكير في العمل بعد مغادرته⁽¹⁾

1-6-4 نظرية التكامل: قام rabinowit& hall 1971 بمراجعة الأدبيات السابقة ومن خلالها توصلوا إلى نموذج يوضح إن الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من المتغيرات وهي ميول الفرد و المواقف والتفاعل بينهما و تتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الانغماس الوظيفي وتتساوى أهمية الميول الفردية و طبيعة الموقف في تفسير الانغماس الوظيفي . نموذج الانغماس الوظيفي حسب نظرية التكامل و يوضحه الشكل التالي⁽²⁾ :

الشكل رقم(01) :يوضح نظرية التكامل



المصدر: محمد شفيق المصري: الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة.

⁽¹⁾ محمد، اسيل صبار . المرجع السابق.ص 173

⁽²⁾ محمد شفيق المصري: الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة . مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. غزة: جامعة الأزهر، 2015. ص 15.

1-6-5 المدخل التحفيزي:

طورت نظرية التحفيز من قبل Kanungo 1982 والذي قام بدمج المداخل المختلفة للانغماس الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية و الاجتماعية مستخدما المفهوم الذي ينص على الانغماس الوظيفي يتأثر بخبرات الفرد الاجتماعية المحتملة و أيضا بيئة العمل التي من الممكن أن تلبى و تحقق طلبه الشخصية افترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات ان تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيرا على انغماسه الوظيفي.

1-6-6 المدخل السببي: قام brown 1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الانغماس

الوظيفي وبناء على هذه المراجعة توصل إلى النموذج بالشكل (4) و يفصل هذا النموذج محددات و نتائج الانغماس الوظيفي و المتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية و يصف من خلال هذا المدخل الشخص المنغمس وظيفيا على النحو التالي:

من حيث الخصائص الشخصية: لديه إيمان شديد باختلافات العمل و حافز داخلي مرتفع و شعور

عال باحترام الذات إلا أن الشخص المنغمس وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديموغرافية.

من حيث خصائص الوظيفية و سلوكيات الإشراف: يهتم الشخص المنغمس وظيفيا بالإعمال ذات

النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي و الأعمال ذات المهمة المركبة و التي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات⁽¹⁾.

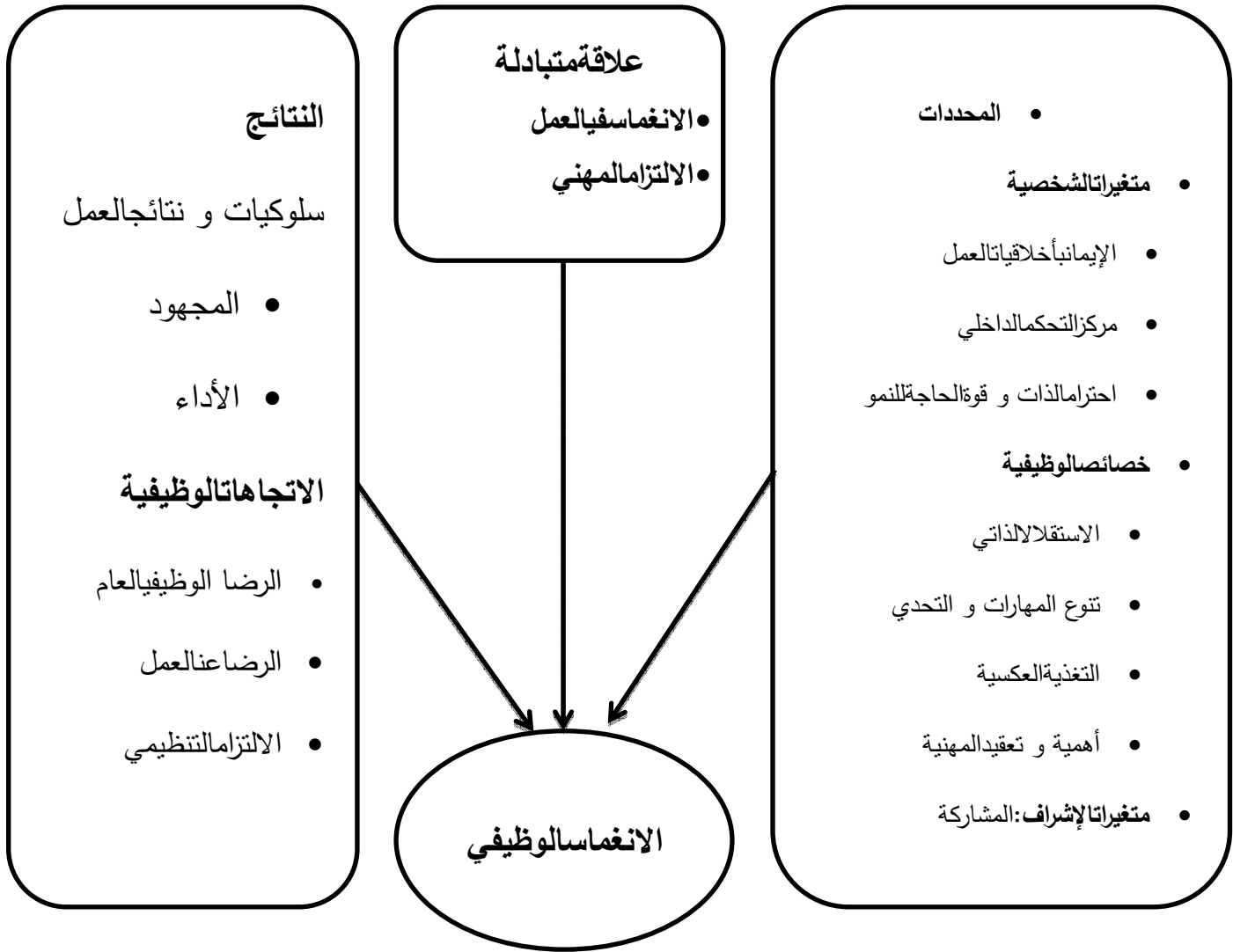
من حيث الاتجاهات الوظيفية: يتميز الشخص المنغمس وظيفيا بان لديه درجة عالية من الرضا العام

عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا الداخلي و يظل متحفظا برضاه عن وظيفته حتى مع إدراكه لضعف اهتمام مشرفه بمروسيه⁽²⁾.

(1) المصري ، محمد شفيق سعيد. المرجع السابق. ص.15.

(2) المصري، محمد شفيق سعيد . المرجع السابق. ص.16.

شكل رقم (02): يوضح نظرية المدخل السببي



المصدر: محمد شفيق، سعيد المصري. الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير

،جامعة الأزهر ،غزة، 2015. ص. 16.

خاتمة

قمنا في هذا الفصل بإعطاء لمحة شاملة عن الانغماس الوظيفي (المفهوم ، الأهمية ، الخصائص ، الأبعاد ، النظريات) وهذا من أجل إبراز أهمية الانغماس الوظيفي في المؤسسة إذ يعد من المسائل المهمة من خلال الدور الرئيسي والحيوي الذي يؤديه فيها حيث يعتبر حلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية وحاجات الموظف من ناحية أخرى بالإضافة إلى مساعدته في تحقيق أهداف المكتبة بفعالية كبيرة.

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة

الميدانية.

- تمهيد
- مجالات الدراسة
- تفرغ وتحليل البيانات
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر منهجية البحث وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلالها انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وتشتمل على مكان الدراسة وزمانها ومجالها البشري والمنهج المعتمد والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتي يتم من خلالها: الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل والتوصل إلى النتائج وبالتالي يحقق الباحث الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

1. مجالات الدراسة:

قبل البدء في عملية جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع دراستنا من أجل تحليلها كان لزاما علينا التعريف أولا بميدان بحثنا، كما هو متعارف عليه في منهجية البحث العلمي وذلك من خلال عرض وتحديد مجالات الدراسة التالية:

1.1. المجال الجغرافي:

إن المجال الذي غطته دراستنا هو الحيز المكاني الذي شمل الفئة المتمثلة في الموظفين بالمكتبات الجامعية بتبسة والتابعة لجامعة العربي التبسي والتي تأسست سنة 1985 كمعهد وطني ثم رفقت إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي 92/297 المؤرخ في 7 جويلية 1992 لترتقي بعد ذلك كجامعة وبصفة رسمية بتاريخ 12 أكتوبر 2008 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-09 المؤرخ في 04-01-2009 المتضمن انشاء جامعة العربي التبسي بتبسة والتي تتوزع على خمس كليات وهي: كلية العلوم والتكنولوجيا كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وتشتمل هذه الكليات المكتبات التي اتخذناها مكانا لإجراء الدراسة وهي كالتالي:

❖ التعريف بالمكتبة المركزية بجامعة تبسة:

تعتبر هيكلها من هياكل الجامعة ومحورا رئيسيا بالنسبة للبحث العلمي تم تدشينها رسميا خلال السنة الجامعية 2005-2010، متربعة على مساحة قدرها 3683م² بالجهة الغربية للجامعة تحتوي على ثلاث طوابق:

الطابق الأول: هو الطابق الأرضي يشتمل على (شباك الاستقبال، ادارة المكتبة الحقوق، قاعة الاجتماعات، قاعة اعارة خارجية).

الطابق الثاني: يشمل على (قاعة الدوريات ورسائل الجامعية، قاعة المطالعة الحرة، قاعة الأساتذة.)

الطابق الثالث: تم استغلاله لمكتبة كلية العلوم وتكنولوجيا وأرشيف الجامعة بصفة مؤقتة.

تشتمل على العديد من المصالح: مصلحة التوجيه، مصلحة الاقتناء، مصلحة المعالجة والبحث البيبليوغرافي.

العاملين: تحتوي المكتبة المركزية بجامعة تبسة على 22 موظف دائم .

❖ التعريف بمكتبة كلية الحقوق والعلوم الانسانية:

تأسست في 17-02-2003 بسبعة 2000 مقعد تضم العديد من التخصصات في بداية الأمر ثم

مارست مهامها كمكتبة متخصصة في الحقوق والعلوم السياسية في بداية أكتوبر 2003.

الموقع والمبنى:

تحتل المكتبة موقعا هاما داخل الجامعة إذ أنها تقع في الجهة اليمنى من المدخل الرئيسي لكلية

الآداب واللغات وهو موقع ممتاز تتربع المكتبة على مساحة تقدر ب 3500 م² وتشتمل على طابقين:

الطابق الأول: طابق أرضي يشتمل على شباك الإعارة الخارجية للحقوق والعلوم السياسية مصلحة

الدوريات قاعة مطالعة للأساتذة، فضاء البحث البيبليوغرافي ومخزن 1.

الطابق الثاني: فيه شباك الإعارة الداخلية للحقوق والعلوم السياسية، قاعة مطالعة خاصة بالطلبة،

مكتب مسؤول المكتبة مكتب رؤساء المصالح ومخزن 2.

وتشتمل على مصلحتين: مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي، والتي تهتم بتطبيق مراحل سلسلة وثائقية ومصلحة

التوجيه والبحث البيوغرافي تقوم بتقديم خدمات المستفيدين وتوجيههم على كيفية الحصول على المعلومات ثم

أصيفت مصلحة الدوريات ورسائل.

وتحتوي على رصيد هام لكل المذكرات ومجلات والجرائد.

العاملين في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية وهم 23 موظف دائم .

❖ التعريف بمكتبة كلية الآداب واللغات:

في يوم 17 فيفري 2003 قام فخامة الرئيس عبد العزيز بوتفليقة بتدشين المجمع البيداغوجي 2000 مقعد بما في ذلك مكتبة المجمع والتي كانت تضم اختصاصات منها الآداب وفي أكتوبر 2005 مارست المكتبة مهامها كمكتبة متخصصة في الآداب واللغات.

المبنى: تشكل المكتبة من ثلاث طوابق.

طابق أرضي: يضم الإعارة الخارجية.

طابق أول: يشمل شبك الإعارة الداخلية، آداب عربي واللغة الفرنسية وقاعة مطالعة ومكتب المحافظة ومكتب رئيس مصلحتي تسيير رصيد الوثائقي والتوجيه والبحث البيوغرافي.

طابق ثاني: فيه إعارة داخلية.

المصالح: وتحتوي على مصلحتين مصلحة تسيير رصيد الوثائقي ومصلحة التوجيه والبحث البيوغرافي.

العمال: وهم 28 عاملا.

❖ التعريف بمكتبة العلوم الانسانية والاجتماعية:

موقع المكتبة: تقع مكتبة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية خارج الكلية حيث تتوسط كل من كلية

العلوم الانسانية والاجتماعية وتبين للشباب، حيث تم الانتقال إلى المقر الجديد في الأشهر الأخيرة من سنة

2016.

مبنى المكتبة: وهي مبنى تابع لوزارة الثقافة استخدمته جامعة العربي التبسي بداية من العام الدراسي

2016-2017 لضيق المبنى القديم وعدم استجابة للعدد المتزايد للمستفيدين وتتكون المكتبة من:

بنك الإعارة (داخلية وخارجية) قاعة مخصصة للأطروحات والمذكرات بنك الإعارة الداخلية لقسم العلوم

الاجتماعية قاعة مطالعة مخصصة لقسم العلوم الانسانية، قاعة المطالعة لقسم العلوم الانسانية لإدارة المكتبة

وتتكون من (مكتب مدير المكتبة مكتب رئيس مصلحة البحث والتوجيه البيوغرافي مكتب رئيس مصلحة تسيير الوثائقي).

خدمات المكتبة: الإعارة الداخلية والخارجية البحث البيوغرافي الإحاطة الجارية.

فريق العمل: الطاقم المسير لمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية عبارة عن فريق مكون من 16

عاملا.

❖ **التعريف بمكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير:**

تحتل المكتبة مكانة مميزة في مجتمع الكلية وذلك لما لها من دور كبير في تلبية رغبات مستخدميها الداخليين والخارجيين.

الموقع: تحتل المكتبة موقع هام اذ تقع في الجهة اليمنى من المدخل الرئيسي للكلية وتقدر سعتها ب

632 مقعد وتشتمل على ثلاث طوابق.

الطابق الأول: يوجد به قاعة الإعارة الداخلية تخصص علوم تجارية وقاعة المعالجة الفنية للرصيد

الوثائقي.

الطابق الثاني: يوجد به قاعة الإعارة الداخلية 2 تخصص علوم التسيير والعلوم الاقتصادية.

الطابق الثالث: يوجد به مكاتب إدارة المكتبة وهي أربع مكاتب كما يحتوي على جناح خاص

بالرسائل والدوريات.

مصالحة المكتبة: تحتوي مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير على مصلحتين:

مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي: تهتم بتطبيق كل مراحل السلسلة الوثائقية.

مصلحة التوجيه والبحث البيوغرافي: تقدم خدمات للمستخدمين بالإضافة إلى توجيههم على كيفية

الحصول على معلومات ومساعدتهم في عملية البحث البيوغرافي:

خدماتها: الإعارة الداخلية والخارجية البحث البيوغرافي والإحاطة الجارية والبحث البيوغرافي.

العاملين في المكتبة: حيث تحتوي مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير على 11 موظف دائم .

❖ التعرف بمكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الحياة:

فتحت المكتبة أبوابها للإعارة بتاريخ 23 نوفمبر 2008 للطلبة وتضم رصيد الوثائقي الخاص بالعلوم الطبيعية والحياة علوم الأرض والتهيئة العمرانية وعند التقسيمات الجديدة للجامعة حسب نظام الكليات أصبحت التسمية الجديدة للمكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة أي إضافة العلوم الدقيقة إليها وفي 2014/2013 تعززت المكتبة بتخصص جديد تقنيات ونشاطات التربية البدنية والذي انفصل عن المكتبة كاختصاص تابع للمعهد سنة 2018.

وتحتل المكتبة الجامعية للعلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة مساحة قدرت بـ 1580 م² وهي كافية لاستيعاب 500 مستفيد وتشتمل على ثلاث طوابق الطابق الأرضي: مخصص للمطالعة الخارجية بحيث يحتوي على شبك الإعارة الخارجية للرصيد الوثائقي علوم الطبيعة والحياة والرياضيات والاعلام الآلي وعلوم المادة (الكيمياء والفيزياء).

الطابق الأول: يحتوي على قاعة مطالعة وقاعة للخرائط والمذكرات وقاعة للمطالعة الحرة للطلبة قسم الرياضيات وقاعة للمطالعة الحرة للطلبة قسم علوم الأرض والكون.

الطابق الثاني: يحتوي على قاعة الرفوف المفتوحة تجمع تخصص علوم الطبيعة والحياة وقاعة المصادر والمراجع.

الطابق الثالث: يضم مكاتب لمختلف المصالح: (مكتب محافظ المكتبة، مكتبة أمانة المكتبة ومكتب تنمية والمقتنيات والمجموعات، ومكتب التجليد والترميم ومكتب الجرد، مكتب الفهرسة والتصنيف، قاعة السمعي البصري وقاعة انترنيت.

العاملين في المكتبة وعددهم 39 عاملا، 24 دائمين و15 مؤقتين.

2.1. المجال الزمني:

تتمثل في الوقت المستغرق في انجاز هذه الدراسة ،حيث بدأ من اختيار اموضوع الى غاية الانهاء من الدراسة الميدانية ، و قد امتدت الفترة من شهر اكتوبر 2018 الى غاية شهر ماي 2019.

3.1. المجال البشري:

يشمل المجال البشري لدراستنا الموظفين الدائمين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- والبالغ عددهم 98 موظف دائم وهم يمثلون المجتمع الأصلي لدراستنا و الذي يتماشى مع طبيعة موضوعنا والمحدد بدقة من خلال عنوانه.

4.1. منهج الدراسة:

انطلاقا من كون موضوع بحثنا يتناول العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - وعلاقتها بالانغماس الوظيفي فإنه تم الاعتماد على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل، والذي يعرف على أنهمنهج يقوم برصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه، كما يعتبر من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل حصول على نتائج علمية بطريقة موضوعية.⁽¹⁾

5.1. مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة الركيزة الأساسية في الدراسات الميدانية في البحوث الأكاديمية، حيث يتكون مجتمع دراستنا من الموظفين الدائمين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -، كونه المجتمع الذي يتناسب مع طبيعة موضوع بحثنا.

(1) عبيدات، محمد؛ وآخرون. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات . ط2 . عمان: دار وائل للنشر، 1999. ص 46.

وقد اخترنا فئة الموظفين لأن المورد البشري هو الأساس بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - فهو المسؤول عن كل الوظائف والعمليات الإدارية فيها إذ يعتبر المحرك الرئيسي لجل أعمالها لذلك عمدنا على دراسة العلاقات الاجتماعية بين هؤلاء الموظفين لمعرفة مدى تأثيرها على انغماسهم في أعمالهم. وفما يخص الفئة المبحوثة الموظفين الدائمين في مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -، والذي يبلغ عددهم 98 موظف دائم لذلك قمنا بأخذ عينة عشوائية بلغ عددها 60 من الموظفين وهذا يتماشى مع إمكانياتنا.

6.1. أدوات جمع البيانات:

من أجل تحقيق أهداف دراستنا اعتمدنا على أداتين بحثيتين وهما الملاحظة واستمارة الاستبيان وذلك من أجل جمع البيانات اللازمة والدقيقة حول موضوع بحثنا.

1.61. الملاحظة:

عتبر الملاحظة عملية أولية يتصل فيها الباحث بالواقع الذي يريد دراسته لذلك قمنا باستخدامها في دراستنا من أجل معايشة ومتابعة تصرفات وسلوك فئة العينة المبحوثة ، وذلك بهدف معرفة دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - . وتعرف الملاحظة بأنها مشاهدة للظواهر في أحوالها المختلفة وأوضاعها المتعددة لجمع البيانات وتسجيلها وتحليلها والتعبير عنها بأرقام.⁽¹⁾

(1) ابراهيم، مروان عبد المجيد. أسس البحث العلمي: إعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000. ص 174.

2.6.1. استمارة الاستبيان:

تعتبر من بين الوسائل المستخدمة لجمع المعطيات حول ميدان الدراسة، وهي أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.⁽¹⁾

بما أن موضوع دراستنا يضم عينة مبحوثة وهي الموظفين الدائمين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة-، والهدف منها هو معرفة دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - لذلك قمنا بإعداد استمارة للبحث وتتكون من مجموعة أسئلة مقسمة إلى خمسة محاور أساسية ويمكن توضيح مكوناتها في ما يلي:

- ❖ المحور الأول / يتعلق بالبيانات الأولية والشخصية والمهنية لتعرف على خصائصها عينة البحث أي العمال المبحوثين والتمثلة في: الجنس، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، التخصص.
- ❖ المحور الثاني/ العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - : ويضم 05 أسئلة مغلقة .
- ❖ المحور الثالث/الإشراف الإداري والانغماس الوظيفي لدى الموظفين : ويضم 05 أسئلة ؛ 03 مغلقة و 02 نصف مفتوحة.
- ❖ المحور الرابع/ ضغوطات العمل والانغماس الوظيفي لدى الموظفين : ويضم 06 أسئلة؛ 03 مغلقة و 03 نصف مفتوحة.
- ❖ المحور الخامس/ الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى الموظفين :ويضم 04 أسئلة ؛ 03 مغلقة و 01 نصف مفتوحة.

(1) عليان ،رحي مصطفى،غنيم ،عثمان محمد .مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. عمان:دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص 82.

7.1. تفرغ وتحليل البيانات:

في هذه المرحلة سوف نقوم بعملية تحليل البيانات التي تحصلنا عليها من خلال اجراء الدراسة الميدانية بهدف التعرف على العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - وعلاقتها بالانغماس الوظيفي.

الاستمارات	العدد	النسبة المئوية
الاستمارات المسترجعة	40	70%
الاستمارات الضائعة	20	30%
المجموع	60	100%

جدول رقم : (01) يمثل العينة المبحوثة المعتمد عليها في الدراسة

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان العينة المبحوثة ، التي سنعتمد عليها بصفة نهائية في دراساتنا الميداني تقدر بـ 40 مفردة من العينة بنسبة 70 % ، اما نسبة الافراد المستبعدين من الدراسة تقدر بـ 20 مفردة من العينة اي بنسبة 30 % ، و هذا راجع للتجاوب الايجابي لأفراد العينة .

1- الجنس: حيث يمثل الجدول الموالي خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الاجابة	التكرار	النسبة
ذكر	22	55%
أنثى	18	45%
المجموع	40	100%

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

يتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة الذكور مرتفعة بالمقارنة مع نسبة الإناث، إذ تقدر نسبة الذكور بـ 55% أي 22 ذكر، في حين يوجد 18 أنثى أي ما تقدر بنسبة 45%، وبناء على هذا يتضح لنا أن فئة الذكور بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة تشتغل في أغلب الوظائف نظرا للجو وبيئة العمل وطبيعته التي تتطلب أن يكون الموظفين ذكور وليس إناث نظرا لكثرة الأعمال وصعوبتها كما أن التعامل مع الطلبة يحتاج للصرامة والحزم وذلك من أجل سيرورة العمل بالطريقة المطلوبة ، بالإضافة إلى أنه عند حدوث مشاكل بين الطلبة فيما بينهم أو بين العمال والطلبة أو العمال فيما بينهم داخل المكتبة فالأمر يتطلب تدخل الذكور لحل المشكل وضم على ذلك أن إقبال الذكور على العمل في المكتبة أكثر من الإناث ويرجع ذلك لطبيعة المجتمع، وهذا ما تم ملاحظته خلال إجراءنا لدراستنا الميدانية وكذلك تفاعلنا مع الموظفين في المكتبة أثناء تردنا عليها باعتبارنا طلبة.

2- المستوى التعليمي: حيث يمثل الجدول الموالي خصائص أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

الاجابة	التكرار	النسبة
متوسط	3	%7.5
ثانوي	16	%40
جامعي	21	%52.5
المجموع	40	%100

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

يتضح من الجدول (03): أن أكبر نسبة تمثل العمال الذين مستواهم التعليمي جامعي حيث قدرت بـ 52.5% وذلك راجع لعلاوة المنصب فكلما زاد المستوى التعليمي زادت معه رتبة المنصب في حين قدرت نسبة العمال الذين مستواهم متوسط بـ 3% حيث نجد أغلبهم يشتغلون أعوان إدارة أما الذين مستواهم التعليمي ثانوي تقدر نسبتهم بـ 21% ومن خلال هذا نستنتج أن المكتبات الجامعية بتبسة عملت على توظيف أصحاب الشهادات الجامعية في مختلف أقسام المكتبات، وذلك راجع لطبيعة العمل الذي يتطلب توظيف أصحاب الجامعات من أجل أداء الأعمال على أمثل وجه وبالتالي تحقيق الأهداف المسيطرة من قبل هذه المكتبات بالإضافة للوظائف الأساسية في هذه المكتبات تتطلب موظفين يكونوا مختصين وأصحاب شهادات جامعية وهذا نفس ما لاحظناه أثناء إجراء دراستنا الميدانية بالمكتبات الجامعية بتبسة.

3- المركز الوظيفي: يمثل الجدول الموالي خصائص العينة حسب متغير المركز الوظيفي.

النسبة	التكرار	الإجابة
15%	06	محافظ المكتبة
7.5%	03	ملحق مكتبات جامعية مستوى 01
5%	02	ملحق مكتبات جامعية مستوى 02
10%	04	مساعد مكتبات جامعية
15%	06	عون إداري
47.5%	19	عون تقني
100%	40	المجموع

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

من خلال الجدول أعلاه وحسب توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات المركز الوظيفي يتضح لنا أن الفئات العاملة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - مقسمة إلى 06 فئات وتتمثل في محافظ المكتبة وقدرت نسبتهم بـ 15% أما ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى (1)، فقد بلغت نسبتهم 7.5%. في حين نجد ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى (2) نسبتهم قدرت بـ 5% وقد قدرت نسبة أعوان الإدارة بـ 15% أما نسبة العون التقني فقد بلغت 47.5%.

وعليه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة أغلبهم أعوان تقنيين وهذا راجع إلى ضرورة تواجدهم عند حدوث أي خلل أو عطل تقني من شأنه أن يؤثر على تقديم الخدمات، أما عن المساعدين بالمكتبات الجامعية سواء كانوا مستوى (1)، (2) فلا بد من حتمية وجودهم من أجل قيامهم بالعمليات الفنية الأساسية بالمكتبة باعتبارهم متحصلي على شهادة علم المكتبات وبالتالي فهم على دراية بكيفية إجراء هذه العمليات

الفنية مقارنة بغيرهم أي موظف آخر بالمكتبة . أما بالنسبة لمحافظي المكتبات فلا بد من تواجد بكل مكتبة جامعية مسؤول عليها من أجل قيامه بتوزيع المهام ومراقبة سير العمل، وهذه النتيجة توصلنا إليها من خلال ملاحظتنا لعمال المكتبة أثناء قيامهم بوظائفهم باعتبارنا طلبة نكون في الغالب متواجدين بالمكتبة مما مكننا من ملاحظة ذلك.

4- التخصص: حيث يمثل الجدول الموالي خصائص أفراد العينة حسب متغير التخصص.

النسبة	التكرار	الإجابة
60%	24	علم المكتبات
2.5%	01	علم اجتماع
32.5%	13	تقني سامي توثيق وأرشيف
5%	2	إعلام آلي
100%	40	المجموع

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.

يتبين من خلال الجدول أن نسبة المتخصصين في علم المكتبات مرتفعة جدا حيث قدرت بـ 60%، وأما المتخصصين في علم الاجتماع فقد قدرت نسبتهم بـ 2.5% في حين قدرت نسبة تقني سامي توثيق وأرشيف بـ 32.5%، أما المتخصصين في إعلام آلي فقد قدرت نسبتهم بـ 5%، ومن هنا يتضح لنا أن نسبة متخصصين في علم المكتبات هي أعلى وهذا أمر طبيعي وضروري تفرضه طبيعة العمل في المكتبة حيث تتطلب وجود مختصين في هذا المجال ، أما التقني سامي توثيق وأرشيف حيث نلاحظ وجودهم ضروري في أي مكتبة فهم يعتبرون الفئات الأكثر نشاط في المكتبات بحيث يكملون دائم النقص عندما يكون هناك ضغوطات عمل خاصة على مستوى شبكات إعاره والجرد وإرجاع الكتب إلى

الرفوف، أما المتخصصين في الإعلام الآلي فهم موجودون من أجل التكفل بأي عطل يقع للأجهزة الإلكترونية المتواجدة بالمكتبة لإصلاحه ، كما أن الواقع الحالي يفرض على المكتبات تعيين وتوظيف مختصين في الإعلام الآلي بسبب التطورات الحاصلة والتي لا بد من مواكبتها لتقديم خدمات أفضل لذلك يتوجب تواجدهم بالمكتبة وهذا واضح للجميع ، أما بالنسبة لمتخصصين في علم الاجتماع فوجودهم مهم لخلق بيئة مناسبة للعمل من خلال حسن تعاملهم وتفاعلهم مع طلبة ومع باقي الموظفين مما يحقق التكامل بين جميع الموظفين فيما بينهم وهذا ينعكس إيجابا على تعاملهم مع الطلبة وعليه تحقق الأهداف المسطرة .

المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

السؤال الخامس: ما طبيعة العلاقة بينك وبين زملائك في العمل ؟

النسبة	التكرار	الاجابة
%86.36	38	علاقة تعاون
%13.36	6	علاقة تنافس
%00	00	علاقة صراع وتوتر
%99.99	44	المجموع

الجدول رقم (06): يوضح طبيعة العلاقة بين الموظفين في المكتبة .

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا طبيعة العلاقة بين الموظفين

بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - ، حيث بينت النتائج ما يلي:

إن نسبة %86.36 من اجابات العينة يؤكدون على أن طبيعة العلاقة بين الموظفين بمكتبات

جامعة العربي التبسي - تبسة - هي علاقة تعاون ،أما علاقة التنافس فقد قدرت نسبتها ب :%13.36،

في حين قدرت نسبة علاقة الصراع والتوتر ب %00.

وعليه نستنتج أن علاقة الموظفين المبنية على التعاون تساهم بشكل إيجابي في أداء الأعمال داخل

المكتبة بحيث يتعاون الموظفون فيما بينهم من أجل ربح الوقت وتأدية الأعمال بشكل أفضل وبأقل وقت

وجهد ممكن ،لكن هذا لا يمنع من وجود تنافس بين الموظفين وهذا أمر طبيعي في أي عمل حيث

يتنافس الموظفون من أجل الحصول على ترقية ومناصب أفضل وذلك بمضاعفة الجهد المبذول من

قبلهم من أجل تحسين أدائهم للحصول على علاوات ومكافآت لذلك نجد علاقة تنافس بين الموظفين

بمكتبات جامعة -تبسة - مما يساهم في تقديم خدمات أفضل، في حين علاقة الصراع

والتوتر غير موجود وهذا ما صرحت عينة الدراسة إلى أننا ما لاحظناه عكس ذلك فالموظفون تقع فيما

بينهم أحياناً صراعات بسبب ضغوط العمل أو نتيجة الاختلاف في آرائهم إضافة إلى ذلك فالصراعات تحدث دائماً في لأي مكان عمل .

السؤال السادس: ما نوع العلاقات الاجتماعية السائدة في المكتبة؟

النسبة	التكرار	الاجابة
50%	23	علاقات أولية (علاقة صداقة، ودية، عدوانية)
50%	23	علاقات ثانوية علاقة عمل
100%	46	المجموع

الجدول رقم (07): يبين نوع العلاقات الاجتماعية السائدة بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول التالي نستنتج ما يلي:

- إن نسبة 50% من المبحوثين يرون أن العلاقات السائدة في المكتبة هي علاقات أولية .
- ان نسبة 50 % من المبحوثين يرون أن العلاقات السائدة في المكتبة هي علاقات ثانوية .

وعليه نستنتج من خلال هذه البيانات أن نوع العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي

- تبسة - هي علاقات أولية والتي تشمل في مجملها علاقات الصداقة والود والعلاقات العدوانية لأن

الموظفين يتفاعلون ويتصلون فيما بينهم أثناء تأدية أعمالهم وبالتالي تتكون بينهم علاقات صداقة وقد

تتحول فيما بعد إلى علاقات عداوة بسبب طبيعة كل موظف وشخصيته أو نتيجة لتنافس عن العمل

الفئة الثانية من الأفراد المبحوثين أكدوا على أن نوع العلاقات الاجتماعية هي علاقات ثانوية أي

علاقات عمل فقط وهذا راجع إلى طبيعة الموظفين حيث يرفضون تكوين أي علاقة داخل مكان العمل

ويكتفون فقط بعلاقات العمل لتجنب وقوع أي مشاكل مع باقي العمال ، أو أنا ذلك راجع إلى طبيعة

شخصيتهم المنعزلة عن الآخرين ويكتفون بعلاقة العمل ، وهذا ما تبين لنا من خلال ملاحظتنا

للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - حيث تسود بين البعض علاقات الصداقة والعمل في حين نجد البعض الآخر منهم يفضلون علاقات العمل فقط كما لاحظنا أيضا وجود علاقات العداوة فيما بينهم نتيجة عدم التوافق بين كل موظف.

السؤال السابع: في رأيك إما ماذا تؤدي العلاقات الاجتماعية في المكتبة ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
%21.35	22	سهولة الاتصال بين الموظفين
%26.35	27	التفاهم بين الموظفين
%24.27	25	بناء علاقات طيبة بين الموظفين
%19.42	20	التكاسل في أداء اليومي للعمل
%8.74	9	التنافس بين الموظفين
%99.99	103	المجموع

الجدول رقم (08): يوضح رأي الموظفين في دور العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم يتضح لنا أن رأي الموظفين في دور العلاقات الاجتماعية يختلف من موظف إلى آخر حيث نجد ما يلي :

أن نسبة %26.35 من أفراد العينة المبحوثة يرون أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى التفاهم بين الموظفين.

أن نسبة %24.27 من الموظفين يقرون بأن العلاقات الاجتماعية تساهم في بناء علاقات طيبة بين الموظفين.

أن نسبة %21.35 من ترى بأن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى سهولة الاتصال بين الموظفين.

أن نسبة %19.42 تؤكد أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى التكاسل في الأداء اليومي للعمل.

أن نسبة %8.74 ترى بأن العلاقات الاجتماعية تخلق نوع من التنافس بين الموظفين.

وعليه نستنتج أن العلاقات الاجتماعية بين الموظفين تساهم في التفاهم والتواصل فيما بينهم بطريقة سهلة بحيث أن التفاهم الذي يكون بين الموظفين سيسمح لهم بالتواصل بطريقة أفضل مما يسهل أداء العمل وخلق بيئة ملائمة له ،كما أن هذا التفاهم والتواصل سيؤدي حتما إلى بناء علاقات طيبة بين جميع الموظفين مما ينعكس إيجابا على أداء العمل وتقديم الخدمات وتحقيق الأهداف وهذا ما عبرت عليه النسب. في حين قد يكون لهذه العلاقات الاجتماعية تأثير سلبي على أداء الموظفين لعملهم بسبب انشغالهم بأمور ثانوية بدل تركيزهم على القيام بمهامهم الأساسية المتمثلة في تقديم الخدمات وهذا ما تمت ملاحظته، كما أن وجود علاقات بين الموظفين سيخلق نوعا من التنافس وهذا بسبب طبيعة الفرد الذي يسعى لتوفق على غيره والعلاقات أيضا تحفز الموظفين على التنافس فيما بينهم لتقديم الأفضل .

السؤال الثامن: هل تساعد العلاقات الاجتماعية في المكتبة على أداء العمل ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
60.97%	25	دائما
31.70%	13	أحيانا
7.32%	3	نادرا
99.99%	41	المجموع

الجدول رقم (09): يوضح ما إذا كانت العلاقات الاجتماعية تساعد الموظفين في المكتبة على أداء أعمالهم .

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه حول العلاقات إذا كانت تساعد على أداء

الأعمال حيث يتضح لنا من خلال إجابات المبحوثين أن:

أن نسبة 60.97% من المبحوثين يرون بصفة دائمة أن العلاقات الاجتماعية تساعدهم على انغماسهم بدرجة كبيرة في وظائفهم هذا راجع إلى أن العلاقات الجيدة بين الموظفين من الصداقة والتعاون والود لها تأثير إيجابي إن وجدت في مكان العمل ، وهذا بدوره سيؤدي مباشرة إلى انغماس الموظف وأداءه لأعماله ، بينما نجد نسبة 31.70% من المبحوثين صرحوا أن في أغلب الأحيان تساعد العلاقات الاجتماعية الموظفين على أدائهم العمل حيث يتبين أنه ليس من الضروري أن تكون للعلاقات الاجتماعية دور إيجابي على أداء العمل فأحياناً وجودها يؤثر على سير العمل، في حين صرحت فئة قليلة أنه نادراً ما يكون للعلاقات الاجتماعية تأثير إيجابي على أداء العمل لأنه قد يكون هناك علاقات صراع وتوتر وعلاقات تنافس و التي سيكون لها تأثير سلبي على انغماس الموظف من ناحية وعلى أداء العمل من ناحية أخرى لأن هذا الجو من العمل لا تتوفر فيه الشروط التي تسمح للموظف أن يكون منغمساً في وظيفته .

السؤال التاسع: في رأيك ما هي العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية في المكتبة ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
30.43%	14	السمات الشخصية
13.04%	6	الخبرات الفردية
56.52%	26	بيئة العمل
99.99%	46	المجموع

الجدول رقم (10): يوضح رأي الموظفين في العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية في المكتبة.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا حسب رأي الموظفين في العوامل

المؤثرة في العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - هي كالتالي:

أن نسبة 30.43% يؤكدون أن السمات الشخصية وطبيعة الموظف هي التي تؤثر على تكوينه لعلاقات اجتماعية مع زملائه في العمل مثلا انعزال الفرد عن الآخر واعتراضه على تكوين علاقات اجتماعية، فطبيعة شخصية كل فرد سواء كان اجتماعيا أو منعزل عن الآخر هو عامل رئيسي يؤثر بشكل كبير على تكوين علاقات اجتماعية.

في حين قدرت نسبة 13.04% من الموظفين الذين يرون أن الخبرات الفردية تؤثر على بناء علاقات اجتماعية بين الموظفين وهذا راجع إلى أن الموظف الذي لديه خبرات أكثر لا يتفاعل مع الموظف الذي ليس لديه خبرات مثله نتيجة خوفه من الاحتكاك مع زملائه الأقل خبرة الذي من الممكن أن يتفوق عليه نتيجة تنافس بينهم وبالتالي الكل تتكون لديه خبرات مع مرور الوقت ويصبح الكل مؤهل إلى ترقيات إلى مناصب أفضل.

أما نسبة 56.52% من الموظفين وهي نسبة مرتفعة جدا يرون أن بيئة العمل وطبيعته هي التي تؤثر على تكوين علاقات اجتماعية في مكان العمل لأنه إذا كانت هناك بيئة مناسبة وتتميز بجو اجتماعي بين الموظفين فإن هذا سيساهم من تكوين علاقات بين مختلف الموظفين وإذا كانت بيئة العمل غير مناسبة ستؤثر حتما على تكوين أي علاقة بين الموظفين.

نتائج المحور الثاني :

1- تؤكد نسبة 86.36% من عناصر الدراسة أن طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل هي علاقة تعاون .

2- يبين أفراد عينة الدراسة بنسبة 50% أن نوع العلاقات الاجتماعية السائدة في المكتبة هي علاقات أولية والتي تشمل علاقات الصداقة وعلاقات ودية وعلاقات عدوانية في حين البعض الآخر صرح بأنها علاقات ثانوية والتي تشمل علاقات العمل وذلك بنسبة 50% .

- 3- يرى أفراد عينة الدراسة أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى سهولة الاتصال بينهم وبين الموظفين الآخرين وذلك بنسبة 21.35% والتفاهم بين الموظفين بنسبة 26.21% وبناء وتكوين علاقات طيبة بنسبة 24.27% والتفاني في أداء اليومي للعمل بنسبة 19.42%
- 4- تؤكد نسبة 60.97% من عناصر الدراسة أن العلاقات الاجتماعية بينهم وبين زملائهم تساعدهم على أداء العمل.
- 5- ترى نسبة 56.52% من أفراد عينة الدراسة أن بيئة العمل هي أهم العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة.

المحور الثالث: الاشراف الاداري والانغماس الوظيفي لدى الموظفين.

السؤال العاشر: هل يساعد نمط الاشراف الاداري الموظفين في المكتبة على أداءهم للعمل ؟

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	35	87.5
لا	5	12.5
المجموع	40	%100

الجدول رقم (11): يوضح ما إذا كان نمط الاشراف الاداري يساعد الموظفين على أداءهم للعمل .

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتبين لنا أن نمط الإشراف الإداري بمكتبات جامعة

العربي التبسي -تبسة -يساعد على أداء العمل فقد أوضحت النتائج مايلي.

إن نسبة 87,5% من المبحوثين أجابوا بأن نمط الاشراف الاداري يساعد هم على أداء العمل .

إن نسبة 12.5% من أفراد العينة المبحوثة أجابو أن نمط الاشراف الاداري لا يساعد هم على أداء

العمل.

ومن خلال هذا نستنتج أن أغلبية أفراد العينة يرون بأن نمط الإشراف الإداري يساعدهم على أداء

أعمالهم لأن الموظف الذي يكون لديه مشرف على أعمالهم ففي الغالب سيكون منضبط ويؤدي عمله

على أكمل وجه ويعتمد هذا الأمر على طبيعة المشرف الإداري في حد ذاته من ناحية اهتمامه أو إهماله

للعمل وحسب ما لحظناه أن بعض الموظفين يرفضون وجود مشرف إداري عليهم وهذا بسبب طبيعة

الفرد الذي يجب أن يكون مشرف على نفسه .

السؤال الحادي عشر: في رأيك إلى ماذا يؤدي الاشراف الاداري.

الاجابة	التكرار	النسبة
أداء العمل على أكمل وجه	33	%80
الروتين في العمل	8	%19.51
المجموع	41	%99.99

الجدول رقم: (12) يوضح رأي الموظفين في دور الإشراف الإداري على العمل.

من خلال البيانات الاحصائية التي أظهرها الجدول أعلاه الذي يوضح لنا رأي الموظفين في

الإشراف الإداري وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي.

أن نسبة 80,48% من أفراد العينة المبحوثة أقروا أن الإشراف الإداري يؤدي إلى أداء العمل على

أكمل وجه

أن نسبة 19.51% من أفراد العينة المبحوثة أقروا أن الإشراف الإداري يؤدي إلى الروتين في

العمل.

ومن خلال هذا نستنتج أن الإشراف الإداري حسب رأي الفئة المبحوثة يشجع العاملين على أداء

مهامهم من خلال زيادة ثقتهم في أنفسهم وفي رئيسهم نتيجة تفاعل الرئيس مع موظفيه وهذا يشعرهم

بالاستقرار في العمل وبالتالي الانغماس فيه والمشاركة فيه فعليا، بينما بعض الموظفين يرون أن

الأشراف الإداري عبارة عن روتين في العمل بحكم أن الموظف يرى بأنه قادر على أداء عمله دون

توجيهات من المشرف .

السؤال الثاني عشر: هل الالتزام بالقواعد الإدارية يؤدي إلى.

النسبة	التكرار	الاجابة
53.22%	33	ضمان سير العمل
8.06%	5	تنفيذ العمل في وقته المحدد
33.87%	21	التذمر من العمل
4.84%	3	النفور من العمل
99.99%	62	المجموع

الجدول رقم (13): يوضح إلى ماذا يؤدي الالتزام بالقواعد الادارية.

من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يوضح إلى ماذا يؤدي الالتزام بالقواعد الإدارية ، وقد بينت

النتائج مايلي:

أن نسبة 53.22% من أفراد العينة المبحوثة أقروا أن الالتزام بالقواعد الادارية يؤدي إلى ضمان

سير العمل.

أن نسبة 8.06% من أفراد العينة المبحوثة أقروا أن الإلتزام بالقواعد الإدارية يؤدي إلى تنفيذ العمل

في وقته المحدد.

أن نسبة 33.87 من أفراد العينة أقروا أن الإلتزام بالقواعد الإدارية يؤدي إلى التذمر من العمل .

أن نسبة 4.84% من أفراد العينة المبحوثة أكدوا أن الإلتزامهم بالقواعد الادارية يؤدي إلى النفور

من العمل .

ومن خلال هذا نستنتج أن الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - يعملون على الإلتزام

بالقواعد الادارية وهذا من أجل سير العمل وتنفيذه في وقته المحدد نتيجة لتجنبهم لأي عقوبات من

طرف المشرفين و البعض الآخر منهم يرون أن الالتزام بالقواعد يؤدي بهم إلى التذمر والنفور من العمل وهذا يرجع إلى أن الفرد في أغلب الأحيان لا يحبذ أن يكون مقيد بأيقواعد يفرضها عليها الرئيس والتي قد تؤدي إلى تدمره ونفوره من العمل وفي بعض الأحيان تكون القواعد الموضوعية صارمة إلى حد كبير وعليه الموظف لا يكون متحمس لأداء عمله.

السؤال الثالث عشر: من يتولى عملية الاشراف على توزيع المهام للموظفين في المكتبة ؟

الاجابة	التكرار	النسبة
محافظ المكتبة	35	%87.5
رئيس المصلحة	5	%12.5
المجموع	40	%100

الجدول رقم (14) يوضح من يتولى عملية الاشراف على توزيع المهام للموظفين في المكتبة .

توضح نتائج الجدول أعلاه من يتولى عملية الاشراف على توزيع المهام بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة - قد أظهرت النتائج مايلي:

- أن نسبة %87.5 من أفراد العينة أقروا بأن محافظ المكتبة هو من يتولى عملية الاشراف على توزيع المهام .

- أن نسبة %12.5 من أفراد العينة المبحوثة يقرون أن رئيس المصلحة هو من عملية الاشراف على توزيع المهام على الموظفين في المكتبة.

ومن خلال النتائج نستنتج أن أغلبية أفراد العينة أقروا أن محافظ المكتبة هو الذي يشرف على توزيع المهام عليهم وهذا ما يفرضه منصبه أو حسب ما يراها المحافظ لأنه الشخص الأنسب في توزيع المهام بسبب قدرته على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وفي بعض الأحيان يتولى

عملية توزيع المهام رؤساء المصالح على الموظفين في مصالحهم ليتم العمل بطريقة المطلوبة وهذا ما لحظناه أثناء إجراءنا لدراسة .

السؤال الرابع عشر: كيف تفضل أن يكون مشرفك في العمل ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
80%	32	مشرف صارم
20%	8	غير صارم
100%	40	المجموع

الجدول رقم (15): يوضح كيف يفضل الموظفين أن يكون مشرفهم على العمل .

من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يوضح كيف يفضل أن يكون الموظفين مشرفهم في العمل حيث

أوضحت النتائج مايلي:

• أن نسبة 80% من أفراد العينة أكدوا أنهم يفضلون مشرف صارم .

• أن نسبة 20% من أفراد العينة المبحوثة أقرروا أنهم يفضلون مشرف غير صارم .

ومن خلال هذا نستنتج أن الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة - يفضلون أن يكون

مشرفهم على العمل مشرف صارم لأن المشرف الصارم يجعل العمل يتم بطريقة المطلوبة ويلزم على

الموظفين ضرورة انهاء مهامهم في وقتها المحدد ومع إتقانها، لكن هناك من يفضل أن يكون مشرفه على

العمل مشرف غير صارم لكي لا يكون في ضغط من عمله ومشرفه في آن واحد ولكن ملاحظتنا حول هذا

الأمر جعلتنا نستنتج أن أغلبية الموظفين يفضلون مشرف غير صارم.

نتائج المحور الثالث :

1- تؤكد نسبة 86.36% من عناصر الدراسة أن طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل هي علاقة تعاون .

2- يبين أفراد عينة الدراسة أن نوع العلاقات الاجتماعية السائدة مكتبتهم هي علاقات أولية والتي تشمل علاقات الصداقة وعلاقات ودية وعلاقات عدوانية بنسبة 50% وعلاقات ثانوية والتي تشمل علاقات العمل بنسبة 50% .

3- يرى أفراد عينة الدراسة أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى سهولة الاتصال بينهم وبين الموظفين الآخرين وذلك بنسبة 21.35% والتفاهم بين الموظفين بنسبة 26.21% وبناء وتكوين علاقات طيبة بنسبة 24.27% والتفاني في أداء اليومي للعمل بنسبة 19.42% .

4- تؤكد نسبة 60.97% من عناصر الدراسة أن العلاقات الاجتماعية بينهم وبين زملائهم تساعدهم على أداء أعمالهم.

5- ترى نسبة 56.52% من أفراد عينة الدراسة أن بيئة العمل هي أهم العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - .

6- يؤكد معظم المبحوثين بنسبة 87.5% أن نمط الاشراف الاداري يساعدهم على أداء العمل .

7- تبين نسبة 80.48% من عناصر الدراسة أن الاشراف الاداري يساعدهم على أداء العمل .

8- ترى نسبة 53.22% من أفراد عينة الدراسة أن الالتزام بالقواعد الادارية يؤدي إلى ضمان سير العمل والتذمر من العمل بنسبة 33.87%

9- يتولى محافظ المكتبة عملية الاشراف على توزيع المهام على الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بنسبة 87.5%

10- يفضل المبحوثين وبشكل كبير أن يكون مشرفهم في العمل مشرف صارم وذلك بنسبة 80%

المحور الرابع: ضغوطات العمل والانغماس الوظيفي لدى الموظفين.

السؤال الخامس عشر: هل تؤثر ضغوطات العمل على أدائك ؟

النسبة	التكرار	الاجابة
15%	6	دائما
75%	30	أحيانا
10%	4	أبدا
100%	40	المجموع

الجدول رقم (16): يوضح ما إذا كانت ضغوطات العمل تؤثر على أداء الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -.

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه والتي توضح إذا ما إذا كانت ضغوطات العمل

تؤثر على أداء الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - حيث بينت النتائج مايلي:

- أن نسبة 15% من أفراد عينة الدراسة دائما تؤثر ضغوطات العمل على أدائهم .
- أن نسبة 75% من أفراد عينة الدراسة أحيانا ما تؤثر ضغوطات العمل على أدائهم.
- أن نسبة 10% من أفراد عينة الدراسة أجابو بأن أبدا لا تؤثر ضغوطات العمل على أدائهم.

ومن خلال هذه النسب يتضح لنا أن ضغوطات العمل لا تؤثر بشكل كبير على أداء العمل فقط في

بعض الأحيان يكون لها تأثير وهذا راجع إلى طبيعة كل فرد وقدرته على التحمل وأحيانا يكون في ضغوطات

خارج العمل مما تجعله عرضا لضغط داخل العمل ، لكن ما لحظناه عكس ما صرحت بيه عينة الدراسة

حيث أن الملاحظ عليهم في أغلب الأحيان أنهم تحت ضغط يمكن تبريره بزيادة الطلبات والمتريدين على

المكتبة أو ظروفهم الخاصة خارج إطار العمل .

السؤال السادس عشر: هل تواجه ضغوطات عمل في المكتبة؟

النسبة	التكرار	الاجابة
45%	18	نعم
55%	22	لا
100%	40	المجموع
43.33%	13	كثرة المهام والتعليمات
16.66%	5	ضيق مساحة المكتبة
30%	9	كثرة الأعمال
10%	3	حجم الرصيد
99.99%	30	المجموع

الجدول رقم (17): يوضح ما إذا كانت يواجه الموظفون بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة

- ضغوطات عمل.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه حول ما إذا كانت تواجه الموظفون بمكتبات

جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة وإذا كانت ما نوع هذه الضغوطات حيث توضح البيانات مايلي :

- أن نسبة 45% من أفراد العينة أقررو أنهم تواجههم ضغوطات في العمل .
- أن نسبة 55% من عينة الدراسة أكدوا أنهم لا تواجههم ضغوطات العمل .
- أن نسبة 45% من أفراد الدراسة الذين أجابوا بنعم أنهم تواجههم ضغوطات عمل أثناء تأدية مهامهم

وهذه الضغوطات تتمثل في:

كثرة المهام والتعليمات حيث قدرت نسبتها بـ 43.33%

ضيق مساحة المكتبة وقد قدرت نسبتها بـ 16.66%

أما كثرة الأعمال فقد قدرت نسبتها بـ 30%

ونجد حجم الرصيد نسبته 10%

من خلال هذا نستنتج أن الموظفين يواجهون ضغوطات عمل بسبب نوعية الإمكانيات المادية المتوفرة على مستوى المكتبة فإذا ذات نوعية جيدة فستقل من الضغط في العمل لكن إذا كانت ذات نوعية دون المستوى المطلوب ستساهم في زيادة الضغط على الموظفين لأن توفر المكتبة على مساحة كبيرة وموارد جيدة يعتبر عاملاً أساسياً في سير الحسن للعمل من جهة ولتفادي ضغط رغم كثرة المهام وهذا ما لحظناه أثناء دراستنا الميدانية لحظناه أن نقص موارد المكتبة وضيق مساحتها هو إحدى الأسباب التي تؤدي إلى زيادة الضغط على الموظفين في العمل .

السؤال السابع عشر: هل تقوم بأعمال إضافية خلال ساعات عملك ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
35%	14	نعم
65%	26	لا
100%	40	المجموع

الجدول رقم (18): يوضح ما إذا كان الموظفين يقومون بأعمال إضافية خلال ساعات عملهم.

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه، يتضح لنا:

أن نسبة 35% من المبحوثين أجابوا بنعم حيث أكدوا على قيامهم بأعمال إضافية خلال ساعات عملهم وهذا نتيجة كثرة الأعمال الأخرى مثل الإعارة وترتيب الكتب وأعمال التنظيف والإشراف على المتربصين وتعويض النقص في حالة غياب بعض الموظفين عند ضرورة وأحياناً يقومون بعملية الجرد.

أما أغلب المبحوثين فقد أجابوا ب: لا والتي قدرت نسبتهم بـ 65% حيث أكدوا على عدم قيامهم بأي عمل إضافي خلال ساعات العمل أو حتى بعد انتهاء دوامهم وهذا راجع إلى عدم رغبتهم في القيام بأي أعمال إضافية من جهة ومن جهة أخرى طبيعة عملهم لا تسمح لهم بالقيام بأي عمل إضافي خاصة الذي يعملون في إدارة على عكس بعض منهم الذين تفرض عليهم تلك الأعمال وذلك من أجل إتمام العمل وضمن سيره.

السؤال الثامن عشر: ماهي الأسباب التي يجعلك تقوم بأعمال الاضافية ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
25%	7	تطوع
7.14%	2	تحسين صورتك
42.86%	12	حب العمل
7.14%	2	المنافسة
14.28%	4	الهروب من المشاكل
3.57%	1	مقابل مادي
99.99%	28	المجموع

الجدول رقم (19): يوضح الأسباب التي تجعل الموظفين يقومون بالأعمال الإضافية.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه الذي يوضح لنا الأسباب التي تجعل الموظفين

يقومون بأعمال إضافية وقد أوضحت النتائج مايلي:

أن نسبة 25% من المبحوثين يرون أن التطوع من الأسباب التي تجعل الموظفين يقومون بأعمال

إضافية .

أنسبة 7.14% من المبحوثين يرون أن من الأسباب التي تدعو الموظفين للقيام بأعمال إضافية هي تحسين صورتهم أمام رؤسائهم في العمل.

أن نسبة 42.86% من المبحوثين يرون أن حب العمل هو السبب الذي يدعوا الموظفين إلى القيام بأعمال إضافية.

أن نسبة 7.14% من المبحوثين يرون أن المنافسة بين الموظفين من الأسباب التي تدعوا إلى القيام بأعمال إضافية.

أن نسبة 14.28% من المبحوثين أكدوا على أن الهروب من المشاكل هو السبب الذي جعلهم يقومون بأعمال إضافية.

أما نسبة 3.57% من المبحوثين يرون أن السبب الذي جعلهم يقومون بأعمال إضافية هو الحصول على مقابل مادي.

وبالتالي نستنتج أن الأسباب التي تدعوا الموظفين للقيام بأعمال إضافية هي حبهم للعمل والتطوع وهذا نابع من شخصية كل فرد بحيث يرى أن العمل لابد أن يكون هناك رغبة للقيام به بغض النظر عن المقابل المادي وتقديم دعم للآخرين من خلال التطوع، كما أن القيام بأعمال إضافية يكون أحيانا من أجل تحسين الموظفين لصورتهم تحسين صورتهم لدى رؤوسائهم أو زملائهم في العمل ، وقد يكون التنافس إحدى العوامل التي تدفع الموظفين للقيام بأعمال إضافية من أجل التفوق على بعضهم البعض ، أو من أجل الحصول على مقابل مادي ويكون في الغالب نتيجة لاحتياجهم ، أو قد يكون الهروب من المشاكل أحد الأسباب التي تدعوا الموظف القيام بعمل إضافي من أجل التهرب منها .

السؤال التاسع عشر: في رأيك ما هي العوامل التي تساعدك على أداء العمل؟

النسبة	التكرار	الاجابة
18.80%	22	علاقتك مع زملائك
11.97%	14	الاستقلالية في أداء المهام
22.22%	26	الخبرة
13.68%	16	حب العمل
14.52%	17	ظروف العمل
7.69%	9	الاشراف الاداري
11.11%	13	الحوافز
99.99%	117	المجموع

الجدول رقم (20): يوضح العوامل التي تساعد على أداء الموظفين لأعمالهم.

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن العوامل التي تساعد الموظفين على أداء أعمالهم وقد تمثلت

في :

أن نسبة 18.80% من أفراد العينة المبحوثة أقرروا أن العلاقة مع الزملاء تساعد على أداء العمل .

أن نسبة 11.97% من أفراد العينة المبحوثة أقرروا بأن الاستقلالية في أداء المهام من العوامل التي تساعد الموظفين في أداء أعمالهم.

أن نسبة 22.22% من أفراد العينة المبحوثة تؤكد أن الخبرة تعد عاملا أساسيا يساعد الموظفين على أداء أعمالهم.

أن نسبة 13.68% من أفراد العينة المبحوثة أقرروا أن حب العمل يعد عاملا أساسيا في أداء العمل.

أن نسبة 14.58% من أفراد عينة الدراسة تؤكد أن ظروف العمل تعد من العوامل المهمة التي تساعد الموظفين على أداء أعمالهم.

أن نسبة 7.69% من الفئة المبحوثة تؤكد أن الإشراف الإداري يساعد الموظفين على أداء أعمالهم

أن نسبة 11.11% من أفراد العينة المبحوثة أكدوا أن للحوافز دور في أداء الموظف لمهامه.

ومن هنا نستنتج أن الخبرة عامل مهم في أداء العمل حيث أنها تمكن الموظف من القيام بالعمل بطريقة أفضل من غيره ودون أي مشاكل، وتعد ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء وحب العمل إضافة إلى الاستقلالية في العمل من العوامل الأساسية التي تساعد العاملين على أداء أعمالهم على أكمل وجه كما أن حصول الموظف على حوافز يساهم في حماسه تجاه عمله والتي سيقوم به دون أي تذمر، وقد يكون للإشراف الإداري أحيانا له دور في أداء العمل بدقة .

السؤال العشرين: ماهي المشاكل التي تعترضك أثناء أداء العمل ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
25%	10	نقص اليد العاملة
50%	20	كثرة الأعمال
25%	10	قلة الامكانيات التكنولوجية
100%	40	المجموع

الجدول رقم (21): يوضح المشاكل التي تعترض الموظفين أثناء تأدية أعمالهم.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه التي توضح لنا المشاكل التي تعترض الموظفين

أثناء تأدية أعمالهم وقد أوضحت النتائج مايلي:

أن نسبة 25% من المبحوثين يواجهون مشاكل في أداء أعمالهم بسبب نقص اليد العاملة وبالتالي يقومون بجهد إضافي من أجل إكمال كل الأعمال.

أن نسبة 20% من المبحوثين يواجهون مشاكل بسبب كثرة الأعمال التي تعترضهم في أداء أعمالهم حيث يجدون صعوبة في امام مهامهم بسبب تراكم الأعمال الأخرى.

أن نسبة 25% من المبحوثين يرون أن قلة الامكانيات التكنولوجية تسبب لهم مشاكل أثناء تأدية أعمالهم. ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - تعترضهم مشاكل بسبب نقص اليد العاملة وكثرة الأعمال وبالتالي يجدون صعوبة في إنهاء كل هذه الأعمال إضافة إلى قلة الامكانيات التكنولوجية والتي تقف عائقا أمامهم أثناء تأدية أعمالهم.

نتائج المحور الرابع:

1- تؤكد نسبة 75% من عناصر الدراسة أن ضغوطات العمل تؤثر على أداء الموظفين في المكتبة .

2- ترى نسبة 55% أنه في بعض الأحيان يواجه الموظفون بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة ضغوطات عمل بسبب كثرة المهام والتعليمات .

3- لا تفضل نسبة 65% من المبحوثين القيام بأعمال إضافية خلال ساعات العمل في حين يفضل البعض القيام بأعمال إضافية وهذا راجع إلى حُبهم للعمل أو هروبهم من المشاكل أو كتطوع فقط.

4- توضح نسبة 22.22% من أفراد عينة الدراسة أن الخبرة في العمل هي من أهم العوامل المساعدة على أداء العمل .

5- أكدت نسبة 50% من أفراد العينة بأنهم يواجهون مشاكل في العمل نتيجة كثرة الأعمال ونقص اليد العاملة بالإضافة إلى قلة الامكانيات التكنولوجية .

المحور الخامس: الرضى الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى الموظفين.

السؤال الواحد والعشرين: هل أن راضي بمنصبك في العمل ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
%82.5	33	نعم
%17.5	7	لا
%100	40	المجموع

الجدول رقم (22): يوضح ما إذا كان الموظفين راضين عن مناصبهم في العمل.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا:

أن نسبة 82.5% من المبحوثين أجابوا أنهم راضين عن مناصبهم في العمل.

أن نسبة 17.5% من المبحوثين أجابوا بأنهم غير راضين عن مناصبهم .

ومن هنا نستنتج أن الموظفين راضين عن مناصبهم في العمل لأنها تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية ومع

احتياجاتهم المادية، أما سبب عدم رضا الموظفين على مناصبهم في العمل يكون نتيجة عدم تناسب

المنصب مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية أو قد يكون بسبب ظروف العمل في المكتبة كما أن المقابل

المادي لا يلبي جميع احتياجاتهم .

السؤال الثاني والعشرين: هل تتلقى مكافآت على أداك ؟

النسبة	التكرار	الإجابة
00%	00	دائما
20%	8	أحيانا
12.5%	5	نادرا
67.5%	27	أبدا
100%	40	المجموع

الجدول رقم (23): يوضح ما إذا كان الموظفين يتلقون مكافآت على أداكهم.

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه، حيث توضح لنا ما إذا كان الموظفين يتلقون مكافآت على أداكهم وقد بينت النتائج مايلي:

أن نسبة 00% من المبحوثين أكدوا أنهم لا يتلقون مكافآت على أداكهم .

أن نسبة 20% من أفراد عينة الدراسة أجابوا أنهم في بعض الأحيان يتلقون مكافآت على أداكهم.

أن نسبة 12.5% من مجتمع الدراسة أقررو أنهم لا يتلقون مكافآت على أداكهم .

أن نسبة 67.5% أكدوا أن المكتبة لا تقدم أية مكافآت للموظفين .

ومن خلال هذا يتضح لنا أن الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - لا يتلقون أي مكافآت

على أداكهم وهذا راجع إلى نوعية العمل وطبيعة المؤسسة لأنها مؤسسات خدمتية وليست ربحية ، وفي

بعض الأحيان يحصل الموظف على مكافئة قد تتمثل في ترقية أو في بعثات علمية تتكفل المكتبة بكل

تكاليفها وما لحظناه يتوافق تماما مع هذه النسب .

السؤال الثالث والعشرين: ماهي نوعية الحوافز التي تساعدك على أداء عملك ؟.

النسبة	التكرار	الإجابة
46.42%	26	الحوافز المادية
53.57%	30	الحوافز المعنوية
99.99%	56	المجموع

الجدول رقم (24): يوضح نوعية الحوافز التي تساعد الموظفين على أداء العمل .

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا نوعية الحوافز التي تساعد الموظفين

على أداء أعمالهم وقد وأظهرتقيمايلي:

أن نسبة 46.42% من أفراد العينة المبحوثة أجابوا أن الحوافز المادية هي التي تدفع الموظفين

على أداء العمل .

أن نسبة 53.57% من أفراد العينة المبحوثة أجابوا أن الحوافز المعنوية هي التي تدفع الموظفين

على أداء العمل .

حسب النسب المتحصل عليها نستنتج أن الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة-يفضلون

الحوافز المعنوية لأنها تدفعهم للعمل ، وهذا راجع إلى طبيعة الموظف يحب أن يشعر بأن له أهمية كبيرة

في العمل من خلال تحفيز رؤسائه له على عكس البعض الآخر من الموظفين حيث يفضلون الحوافز

المادية لأنهم يرون أن المال هو السبب الرئيسي الذي يدفعهم لتأدية أعمالهم على أحسن وجه وهذا ما

أكدته ملاحظتنا .

السؤال الرابع والعشرين: على أي أساس تمنح الترقيات في المكتبة ؟

الاجابة	التكرار	النسبة
الأداء	5	%8.77
المسابقات	17	%29.82
الأقدمية	30	%52.63
المحسوبية	5	%8.77
المجموع	57	%99.99

الجدول رقم (25): يوضح على أي أساس تمنح الترقيات للموظفين في المكتبة .

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه، حيث توضح لنا البيانات على أي أساس تمنح الترقيات

للموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - وقد بينت النتائج مايلي :

أن نسبة 8.77% من المبحوثين يرون أن الأداء هو الأساس الذي تمنح عليه الترقيات في المكتبة .

أن نسبة 29.82% من أفراد العينة أكدوا أن المسابقات هي الأساس الذي تمنح عليه الترقيات للموظفين في المكتبة .

أن النسبة 52.63% من المبحوثين يرون أن الأقدمية في العمل هي الأساس الذي يتم عليه ترقية الموظفين في المكتبة .

أن نسبة 8.77% من المبحوثين يرون أن المحسوبية من بين العوامل التي يتم من خلالها ترقية الموظفين في المكتبة .

من خلال هذا نستنتج أن الأقدمية في العمل هي الأساس الذي يتم من خلاله ترقية الموظفين لأن الموظف مع مرور الوقت يكتسب خبرات أكثر وهذه الخبرات تمكنه من الحصول على ترقية في العمل أو من

خلال إجراء مسابقات بين الموظفين وبالتالي يحصل الموظف الذي تفوق في المسابقة على ترقية في العمل لكن نجد بعض العوامل الأخرى التي يتم من خلالها ترقية الموظفين مثل الأداء والمحسوبية.

نتائج المحور الخامس:

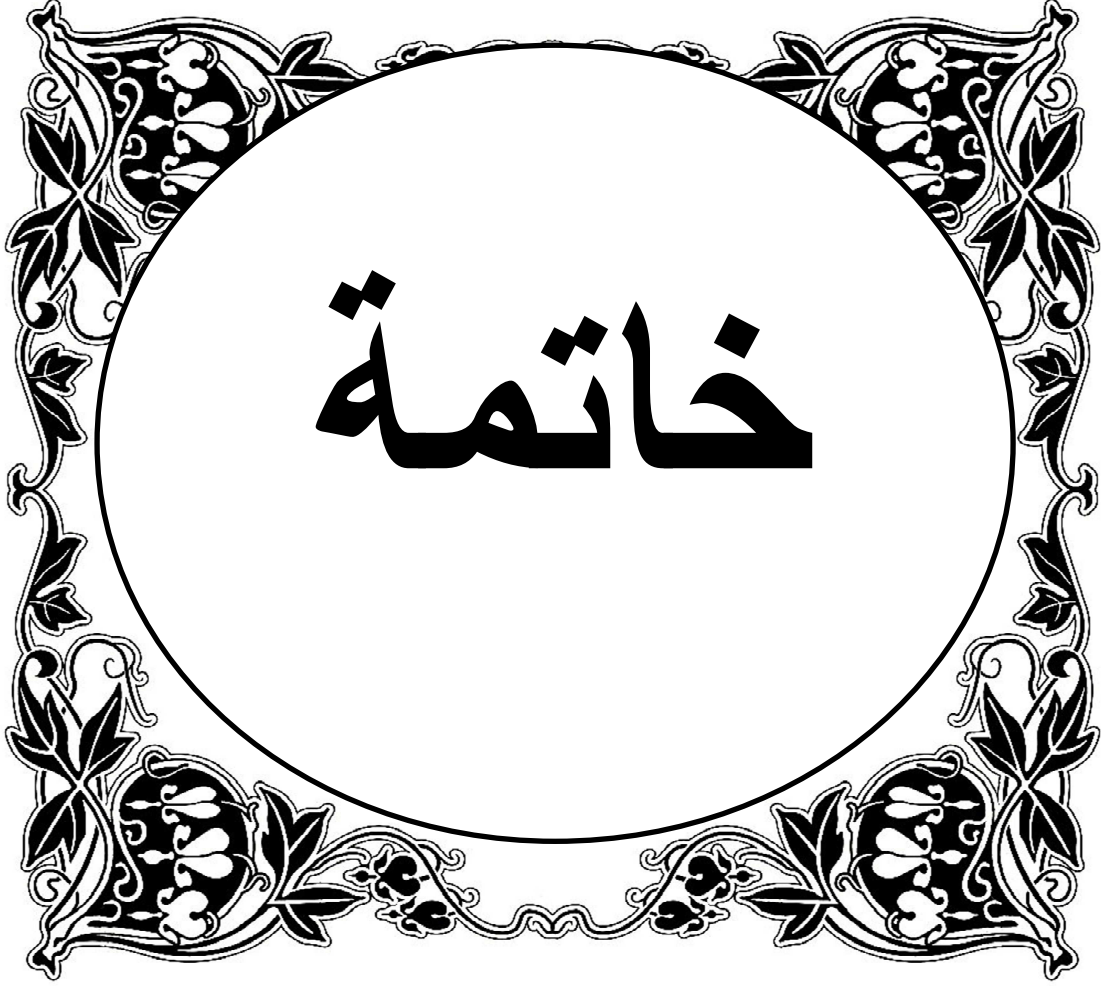
- 1- تؤكد نسبة 82.5% من عناصر الدراسة أنها راضية بمنصبها في العمل.
- 2- أكدت نسبة 67.5% من البحوث أنهم لا يتلقوا مكافآت على أداء أعمالهم في المكتبة .
- 3- تفضل نسبة 35.57 % من الموظفين الحوافز المعنوية ، في حين يفضل البعض الآخر منهم الحوافز المادية.
- 4- صرحت عينة الدراسة بنسبة 52.62% أن الترقيات في المكتبة تمنح على أساس الأقدمية في العمل أو من خلال المسابقات وذلك بنسبة 29.82%.

1-7: النتائج العامة للدراسة:

بناء على ما احتوت عليه الفصول النظرية و من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في الجانب الميداني يمكن تقديم النتائج العامة للدراسة على النحو التالي:

- ✓ يضم مجتمع الدراسة الموظفين الدائمين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة -.
- ✓ إن طبيعة العلاقة بين الموظفين في المكتبة هي علاقة تعاون .
- ✓ تتميز العلاقات الاجتماعية في المكتبة بتنوع فهناك علاقات أولية والتي تتمثل في علاقات الصداقة وعلاقات ودية و أحيانا تكون عدوانية كما نجد علاقات ثانوية وهي علاقات العمل .
- ✓ تؤدي العلاقات الاجتماعية في المكتبة الى سهولة الاتصال والتفاهم بين الموظفين من ناحية والتكاسل والتذمر من العمل من ناحية أخرى .
- ✓ تساعد العلاقات الاجتماعية الموظفين في المكتبة على أداء مهام بطريقة المطلوبة .
- ✓ تؤثر بيئة العمل على العلاقات الاجتماعية بين الموظفين في المكتبة .
- ✓ يساعد نمط الاشراف الاداري الموظفين في المكتبة على أداء العمل بأكمل وجه .
- ✓ يؤدي الاشراف الاداري في المكتبة الى أداء العمل بطريقة جيدة .
- ✓ يؤدي الالتزام بالقواعد الادارية في المكتبة الى ضمان سير العمل من ناحية والى التذمر من العمل من ناحية اخرى .
- ✓ يعد محافظ المكتبة المسؤول الأول على توزيع المهام للموظفين في المكتبة.
- ✓ يفضل معظم الموظفين في المكتبة أن يكون مشرفهم في العمل صارم .
- ✓ تؤثر ضغوطات العمل على أداء الموظفين في المكتبة.
- ✓ لا يفضل الموظفين في المكتبة القيام بأعمال إضافية خلال ساعات عملهم في حين نجد البعض منهم يقومون بأعمال إضافية بسبب حبهم للعمل أو نتيجة لهروبهم من المشاكل .

- ✓ تعتبر الخبرة في العمل والعلاقة بين الموظفين من أهم العوامل التي تساعد على أداء العمل .
- ✓ يواجه الموظفون في المكتبة العديد من المشاكل بسبب كثرة المهام والتعليمات من ناحية وقلة اليد العاملة والإمكانيات التكنولوجية من ناحية أخرى .
- ✓ معظم الموظفين في المكتبة راضين عن مناصبهم .
- ✓ لا يتلقى الموظفون في المكتبة مكافآت على أدائهم .
- ✓ يفضل الموظفون في المكتبة الحوافز المعنوية والمادية لأنها تساعدهم على أداء وظائفهم .
- ✓ تمنح الترقيات للموظفين في المكتبة على أساس الأقدمية في العمل أوالمسابقات .



خاتمة:

إن أهم ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة هو أن العلاقات الاجتماعية تمثل أحد العناصر الأساسية في زيادة الخدمات بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - حيث أن العلاقات الجيدة بين الموظفين تسمح بخلق فضاء مناسب للعمل وهذا ما يجعل الموظف يشعر بالراحة والطمأنينة وبالتالي يعمل دون تذمر أو أي قلق من الأعمال وهكذا سيكون منغمس في عمله ومندمج فيه وستكون مشاركته في تقديم الخدمات مشاركة فعلية ، كما أن مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات والأخذ بأرائهم سيُشعر الموظف بأنه جزء من كيان المكتبة وأن آرائه لها دور فعال في النهوض بالمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة ، مما يدفعه إلى بذل أقصى جهده لأداء مهامه على أكمل وجه وهذا يرفع من مستوى انغماسه واندماجه في عمله ، فضلا على ذلك فإن العمل على توفير وإشباع رغبات واحتياجات الموظفين المادية والمعنوية ليصل الموظف إلى حالة الاطمئنان على حياته العملية والشخصية ، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة انغماس الموظف في عمله .

وأخيرا يمكن القول أن للعلاقات الاجتماعية دور فعال وإيجابي على الانغماس الوظيفي للموظفين بالمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة ، حيث أن علاقة الموظف مع زملائه ساهمت في انغماسه في عمله لأن الموظف الذي لديه علاقة جيدة مع غيره من الموظفين سيقوم بأداء أعمالهم إذا تتطلب الأمر ذلك دون أي تذمر منه وبالتالي ستكون درجة انغماسه في العمل درجة عالية وبهذا ستقدم مكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة أفضل خدماتها لمجتمع المستفيدين منها وعليه تحقق أهدافها بفاعلية.

البيبليوغرافية



المصادر:

- 1- أبو مصلح، عدنان. معجم علم الاجتماع. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006.
- 2- الخالدي، إبراهيم بدر شهاب. معجم الإدارة: موسوعة إدارة شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011.
- 3- عبد المعطي، ياسر يوسف؛ لشر، تريسا. القاموس الشارح في علوم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2009.
- 4- غيث، محمد عاطف. قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2006.
- 5- قاري، عبد الغافور عبد الفتاح. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، 2000.
- 6- المشابقة، بسام عبد الرحمان. معجم مصطلحات العلاقات العامة. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2014.

المراجع:

- 7- إبراهيم، سعيد مبروك. إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة للنشر والتوزيع، 2014.
- 8- إبراهيم، مروان عبد المجيد . أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006.
- 9- بدر، أحمد أنور. المكتبات ومراكز المعلومات النوعية. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية. [د.ت].

- 10- بدر، أحمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2001.
- 11- بن دريد، منير احمد. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية: التدريب والحوافز. عمان: دار الابتكار للنشر والتوزيع، 2013.
- 12- بني جابر، جودة. علم النفس الاجتماعي. ط3. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015.
- 13- التراونة، عمر. الإدارة الاحترافية للموارد البشرية. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون، 2011.
- 14- الترتوري، محمد عوض. إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
- 15- الحداد، فيصل عيد الله حسن. خدمات المكتبات الجامعية السعودية : دراسة تطبيعية للجودة الشاملة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003.
- 16- الحسن، إحسان محمد. المدخل إلى علم الاجتماع. ط2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009.
- 17- حسن ،سمير إبراهيم. مدخل تمهيدي في علم الاجتماع INTRADUCTION TO SOCIOLOGY. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012.
- 18- حسونة، فيصل. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008.
- 19- حشمت، قاسم. المكتبة والبحث. مكتبة غريب للنشر، [د.ت.]
- 20- خالد، حامد. مدخل إلى علم الاجتماع. ط3. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2015.
- 21- خطاب، السعيد مبروك. الدور الثقافي للمكتبة الجامعية بين تكنولوجيا الاتصالات وثورة المعلومات. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2014.

- 22- الدهراوي، صالح حسن أحمد. أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته. عمان: مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
- 23- سلامة، عبد الحافظ محمد. خدمات المعلومات وتنمية المقتنيات المكتبية. ط2. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1997.
- 24- الظاهر، نعيم إبراهيم. تنمية الموارد البشرية. [دم.]: عالم الكتب للنشر والتوزيع، 2009.
- 25- عامر، سامح عبدالمطلب. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون، 2010.
- 26- عبد الحميد، فادي. المرجع في علم المكتبات. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006.
- 27- عبيدات، محمد؛ وآخرون. منهجية البحث العلمي: القواعد: المراحل: التطبيقات. ط2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 1999.
- 28- العتيبي، محمد زويد. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2013.
- 29- عليان، ربحي مصطفى. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002.
- 30- عليان، ربحي مصطفى ؛ غنيم، عثمان محمد. مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. عمان: دار صفا للنشر والتوزيع، 2000.
- 31- عليان، ربحي مصطفى: المكتبات المتخصصة ومراكز المعلومات، SPECIAL LIBRARIES@IMFORMATION CENTERS. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.
- 32- عودة، أبو الفتوح حامد. المدخل إلى علم المكتبات. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2001.

- 33- فياض، حسام الدين .العلاقات الاجتماعية: تعريفها: أهميتها: تصنيفها: أنواعها: العوامل المتحكمة بها: الاتجاهات النظرية المفسرة لطبيعتها. [د.م.]:[د.ن.],2016.
- 34- كافي، مصطفى يوسف؛ وآخرون .إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية الفندقية HUMANRESOURCES MAAGEMENT.عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- 35- ماهر، أحمد. الدليل العلمي في اختيار الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر،2014.
- 36- المحاسنة، ابراهيم محمد . إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع، 2013.
- 37- محمد، هاني. المكتبة والمجتمع : أنواع المكتبات وأثارها على قيام الحضارات. مصر: دار جرير للنشر والتوزيع، 2013.
- 38- المدادحة، أحمد نافع.أنواع المكتبات= TYPES OF LIBRARIES . عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.
- 39- المدادحة ، أحمد نافع؛ مطلق، حسن محمود. المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- 40- منير، نوري.الوجيز في تسيير الموارد البشري وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. (د.م.): ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- 41- موسى، غادة عبد المنعم. دراسات في مكتبات المؤسسات التعليمية .الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998.

- 42- هدفي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية. ط2. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2003.
- 43- همشري، عمر أحمد. الإدارة الحديثة ومراكز المعلومات. ط2. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.
- 44- واضح، رشيد. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2005.

الرسائل والأطروحات:

- 45- بن سعيد، سعاد. علاقات الجيرة في السكنات الحضرية الجديدة: دراسة ميدانية علي منجلي (الوحدة الجوارية 06). مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الحضري. قسنطينة : جامعة منتوري، 2006.
- 46- بوزراع، فوزي. ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك، فرع مركب GPIZ. مذكرة ماجستير تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم. وهران : جامعة وهران، 2013.
- 47- بوشارب بولداني، لزهرة. المكتبات الجامعية داخل البيئة الالكترونية الافتراضية: دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية لجامعة فرحات عباس- سطيف. مذكرة ماجستير في علم المكتبات-تخصص إعلام علمي وتقني . قسنطينة :جامعة منتوري، ، 2005.
- 48- شعت، سلمة محمد. تقييم الفجوة الرقمية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة -:دراسة تطبيقية على رواد مكتبات الجامعات العامة والحكومية.مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. غزة: الجامعة الاسلامية، 2012.

- 49- العربي، عبير. السلطة وأثرها على الانغماس الوظيفي الموارد البشرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية للإسمنت بماء الأبيض تبسة. مذكرة ماستر ل م د. تبسة : جامعة العربي التبسي-تبسة -، 2018.
- 50- قشيدون، حليلة.الإدارة العلمية (المناجمنت) للموارد البشرية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - : جامعة وهران نموذجاً. مذكرة ماجستير- تخصص مناجمنت أنظمة معلومات. وهران : جامعة وهران، 2008.
- 51- كريم ،مراد.مجتمع المعلومات وأثره بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - قسنطينة نموذجاً.مذكرة دكتوراه العلوم في علم المكتبات. قسنطينة : جامعة منتوري، 2008.
- 52- المصري، محمد شفيق سعيد .الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة.مذكرة ماجستير إدارة أعمال. غزة : جامعة الأزهر، 2015.
- 53- منية ،غريب.علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمركب أسميدال - عنابة. مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع. قسنطينة : جامعة منتوري، 2006.
- 54- مهيمن الزبيق، بشير علي. الدور الوسيط في الانغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطن التنظيمية.مذكرةماجستير العلوم في إدارة الأعمال السودان: جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا، 2018.

المجلات:

- 55- أسيل، صبار محمد. الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، جامعة الأنبار كلية التربية للعلوم الانسانية، بغداد، مج2، ع217، 2016.

- 56- التلباني، نهاية عبد الهادي. وآخرون: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية قطاع غزة، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، مج1، ع1، 2015.
- 57- جلاب، إحسان دهش؛ وآخرون. دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريس الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، مجلة الغرب للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج23، ع39، 2016.
- 58- الحياصات، خالد محمد. معايير قياس كفاءة وفعالية إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في المؤسسة الصحفية الأردنية من وجهة نظر الموظفين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج2، ع4، 2006.
- 59- عباس، هناء شاكر. إدارة الموارد البشرية ومدى أهميتها في المكتبات المركزية الجامعية، مجلة الأستاذ، معهد الإدارة الرصافة، مج2، ع211، 2014.
- 60- العطار، فؤاد حمودي؛ الخفاجي، ياسمين قاسم. دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء العاملين في مديرية توزيع كهرباء كربلاء المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مج10، ع42، [د.ت].
- 61- مازن فارس، رشيد. الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، كلية العلوم الادارية، الرياض، مج1993، 6.
- 62- المحمدي، علي محمد يوسف. أحكام العلاقات الاجتماعية بين المسلمين وغيرهم: حولية كلية الشريعة والدراسات الاسلامية، جامعة قطر، ع10، 1992.

المراجع الأجنبية:

- 63- Abu alein, alaa, the impact of job involvement on job performance at unrawagaza field office, master of business administration, faculty of commerce, the islamic university, gaza, 2016.
- 64- Chris topher manyonyi, lubakaya, factors affecting job involvement in an organization, a case of nzoia sugar company limited, in termination journal of innovative research and development, vol 3 issue 6, 2014. File :
//c :users/hp/download/documents/134689-325236-1-p8-pdf.
- 65- Mostafa, emami, the relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees, asian journal of social and economic sciences, 1, 23-33, 2012. File : //users/hp/downloads/documents/asian% 20j.%20 econ.%20 sci % 201 (1) % 2023-33% 2020.pdf
- 66- Ali, yosefi, oadze, vazifehdamirchil. Surveying the relationship between human resource management with job involvement at islamic azad university, arabian journal of business and management review (oman chapter) vol, 4, no 07, 2015.
[https://www.arabianjbmt.com/pdfs/om vol 4\(7\)/3.pdf.](https://www.arabianjbmt.com/pdfs/om%20vol%204(7)/3.pdf)

الويبوجرافية:

67- أهمية العلاقات الاجتماعية وأنواعها. متاحة على الرابط

[http://3ebrawe3eza.blogspot.com/2016/02/blog-post_12.html]



الملاحق



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم المكتبات
تخصص: " تسيير ومعالجة المعلومات "



استمارة استبيان

في إطار إعداد مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر (LMD)
علم المكتبات و التوثيق

تحت عنوان:

العلاقات الاجتماعية في المكتبات الجامعية
وعلاقتها بالانغماس الوظيفي
دراسة ميدانية بمكتبات جامعة العربي
التبسي - تبسة -

تحت إشراف:

- د. بوطورة أكرم

من إعداد الطالبتان:

• بوترة حميدة

• فاسخ ريم

وعلى هذا أساس نأمل منكم تزويدنا بالمعلومات اللازمة حول دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس
الوظيفي لدى الموظفين بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - بتبسة , وذلك بالإجابة على كل الأسئلة
بكل عناية واهتمام علما أن المعلومات المسقاة ستستخدم إلا لغرض البحث العلمي
ملاحظة: يمكنكم اختيار أكثر من اجابة.

السنة الجامعية: 2018/2019.

ضع علامة (x) في المكان المناسب:

البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

1- الجنس:

2- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

3-المركز الوظيفي : محافظ مكتبة
 عون إداري عون تقني

4-التخصص:

علم مكتبات

تخصصات أخرى

.....

.....

.....

المحور الثاني:العلاقات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي - تبسة - :

5- ما طبيعة العلاقة بينك و بين زملائك في العمل؟

علاقة ثقة علاقة تعاون علاقة تنافس علاقة صراع وتوتر

6 - ما نوع العلاقات الاجتماعية السائدة في المكتبة ؟

علاقات اولية (علاقات ودية،علاقاتصداقة،علاقاتعدوانية)

علاقات ثانوية (علاقات عمل)

7- في رأيك إلى ماذا تؤدي العلاقات الاجتماعية في المكتبة ؟

سهولة الاتصال بين الموظفين التفاهم بين الموظفين

بناء علاقات طيبة بين الموظفين التكاثر في الأداء اليومي للعمل

8- في رأيك ما هي العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية في المكتبة ؟

السمات الشخصية الخبرات الفردية بيئة العمل

المحور الثالث : الإشراف الإداري و الانغماس الوظيفي لدى الموظفين؟

9- هل نمط الإشراف الإداري يساعدك في اداء عملك ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب : لا

لماذا.....

10- في رأيك إلى ماذا يؤدي الإشراف الإداري :

أداء العمل على أكمل وجه الروتين في العمل

1- الى ماذا يؤدي الالتزام بالقواعد الإدارية في مكان العمل ؟

ضمان سير العمل التذمر من العمل

12-من يتولى عملية الإشراف على توزيع المهام ؟

محافظ المكتبة مسؤول المصلحة

13-كيف تفضل أن يكون مشرفك في المكتبة ؟

مشرف صارم غير صارم

لماذا.....

المحور الرابع: ضغوطات العمل و الانغماس الوظيفي لدى الموظفين :

14-هل تؤثر ضغوطات العمل على أداءك ؟

دائماً أحيانا أبداً

15- هل تواجه ضغوطات عمل في المكتبة ؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة ب:"نعم"

ما نوع الضغوطات التي تواجهها في المكتبة؟.

عدم وضوح مهام و تعليمات مساحة المكتبة كثرة الأعمال

حجم الرصيد ضغط الطلبة

16-هل تقوم بأعمال إضافية خلال ساعات عملك؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة ب "نعم"

ما نوع الأعمال الإضافية التي تقوم بها:

.....
.....
.....

17- ما هو السبب الذي يجعلك تقوم بالأعمال الإضافية ؟

تطوع بين صورتك العمل

الهروب من المشاكل مقابل مادي

18- في رأيك ما هي العوامل التي تساعد على أداء العمل ؟

علاقتك مع زملائك استقلالية في أداء المهام الخبرة

حب العمل ظروف العمل الإشراف الإداري

19- ماهي المشاكل التي تعترضك أثناء أداء عملك ؟

.....
.....
.....
.....

المحور الخامس : الرضا الوظيفي و الانغماس الوظيفي لدى الموظفين :

21- هل أنت راض بمنصبك في العمل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا

22- هل تتلقى مكافآت على أدائك؟

دائماً أحياناً نادراً أبداً

23- ماهي نوعية الحوافز التي تساعدك على أداء عملك؟

الحوافز المادية الحوافز المعنوية

24- على أي أساس تمنح الترفقيات؟

الأداء خبرة دمية ودية

الملخص.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والانغماس الوظيفي لدى الموظفين في المكتبات الجامعية بتبسة والتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين، حيث تمحورت مشكلة الدراسة حول سؤال الرئيسي : ما هو دور العلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي في المكتبات الجامعية. وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل، وتم استخدام الاستبانة والملاحظة كأدوات رئيسية لجمع البيانات . وقد أظهرت نتائج البحث عن وجود علاقة ايجابية بين الانغماس الوظيفي والعلاقات الاجتماعية كما كشفت الدراسة على وجود دور للعلاقات الاجتماعية على الانغماس الوظيفي لدى الموظفين في المكتبات الجامعية بتبسة.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الاجتماعية، المكتبات الجامعية، الانغماس الوظيفي.

Abstract

The aim of this study was to identify the relationship between social relations and the employees' job involvement in the University libraries in Tebessa, and to identify the level of their involvement in their jobs. Where the problem of the study focused on a key question: What is the role of social relations on job involvement in University libraries?. We relied on the descriptive method which based on the analysis, the questionnaire and the observation as the main tools for collecting data as well as for discovering the opinions of the research community.

The results of the research revealed a positive relationship between social relations and job involvement, the study also revealed the role of social relations on the occupational involvement of employees in University libraries.

Keywords: Social relations, University libraries, Job involvement.