

مجلة العلوم الاجتماعية

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات المدرسية الحكومية في دولة الكويت

طلال رجا الحقان العازمي

جامعة
الكويت

مجلس
النشر العلمي



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 0253 - 1097

Online ISSN: 3006-2977

المجلد ٥٢ - العدد ٣

٢٠٢٥



Job Satisfaction among Employees in Government School Libraries in the State of Kuwait

Talal Raja Alhaqqan Alazemi

Abstract

Objective: The study aimed to investigate the level of job satisfaction among librarians working in public school libraries in Kuwait in terms of work environment, job tasks, career development and financial and administrative advantages from their viewpoint considering some demographic variables. **Methods:** The study employed a descriptive survey method, the sample consisted of (326) librarians, and a questionnaire was used as a key tool for data collection. The form included two parts: the first was for personal data, while the second consisted of three areas: work environment, job tasks, career development, and financial and administrative features. The data was entered and analyzed by the statistical program SPSS (version 25). The study relied on descriptive statistics, Pearson correlation, and a four - Way ANOVA analysis. **Results:** The study showed that the librarians' job satisfaction in school libraries was at a medium level. It showed that the most important factors influencing job satisfaction were job tasks, work environment, career development, financial, and administrative advantages, respectively. The results showed there were statistically significant differences at the level of ($0.05 = \alpha$), between the averages of their responses attributed to gender variable for females, and there weren't statistically significant differences attributed to variables of educational qualification, academic stage, and years of experience. **Conclusion:** Librarians working in public school libraries suggested a number of recommendations they considered appropriate to enhance their job satisfaction, most notably: reviewing the job title and promotions for the librarians, activating their roles and positions in schools similarly to the rest of the departments.

Keywords: Job Satisfaction, School Libraries, Librarians, Kuwait.

الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات المدرسية الحكومية في دولة الكويت

طلال رجا الحقان العازمي (*)

ملخص

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. **المنهجية:** اعتمدت الدراسة المنهج المسحي الوصفي؛ علمًا بأن عدد أفراد العينة البحثية بلغ (326) فردًا، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وشملت جزأين: أحدهما البيانات الشخصية، أما الجزء الآخر فجاء مكونًا من ثلاثة مجالات: مجال بيئة العمل، ومجال المهام الوظيفية، ومجال التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية. هذا وقد أدخلت البيانات وحلت بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، (نسخة 25). واعتمدت الدراسة على الإحصاء الوصفي، ومعامل الارتباط بيرسون، وتحليل التباين الرباعي (Four- Way Anova) للفروق البعدية. **النتائج:** بينت نتائج الدراسة أن درجة تقدير أمناء المكتبات في المكتبات المدرسية على رضاهم الوظيفي كانت متوسطة، وأظهرت أن أبرز العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كانت على التوالي في المهام الوظيفية، ثم بيئة العمل، وأخيرًا التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية. وقد جاءت النتائج مبيّنة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات استجاباتهم، ويُعزى ذلك إلى متغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية وذلك يُعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة. **الخلاصة:** قدم أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت مجموعة من التوصيات التي يرونها مناسبة لتعزيز درجة رضاهم الوظيفي أبرزها: إعادة النظر في المسمى الوظيفي والترقيات لأمين المكتبة، وتفعيل دوره ومكانه في المدرسة كسائر الأقسام.

المصطلحات الأساسية: الرضا الوظيفي، المكتبات المدرسية، أمناء المكتبات، الكويت.

(*) قسم دراسات المعلومات، كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

Email: tr.alazemi@paaet.edu.kw

الاهتمامات البحثية: سلوكيات البحث عن المعلومات، خدمات المعلومات، بناء وتنمية المقتنيات، تطبيقات الحاسوب في مؤسسات المعلومات، التصميم التفاعلي.

تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت. جميع الحقوق محفوظة للمجلة.

مقدمة

تُعد المكتبة المدرسية بمفهومها الحديث مؤسسة علمية واجتماعية وتربوية، وجزءاً لا يتجزأ من التعليم المدرسي المعاصر، وتسعى إلى تطوير العملية التعليمية، وتنمية المهارات المعلوماتية والبحثية على أسس علمية سليمة، إضافة إلى دورها في إثراء الأنشطة التعليمية ودعم المناهج بمختلف المراحل الدراسية؛ ما يؤدي إلى زيادة التحصيل الدراسي، وتعزيز الوعي المعلوماتي ومحو الأمية المعلوماتية لدى الطلبة، وصولاً إلى إعداد جيل المستقبل القادر على تنمية المجتمع وتطويره، ونهضة البلاد (الخالدة وعبانة، 2020)؛ وذلك من خلال توفير مجموعة غنية من مصادر المعلومات بأنواعها وأشكالها كافة وتمييزها بالطرق المختلفة، ودمجها بالتقنيات الحديثة لتقديم خدمات مكتبية ومعلوماتية تخدم المُتعلّم والمُعلّم والإدارة على حد سواء (عليان، 2010).

والجدير بالذكر، أن نجاح المكتبات المدرسية في تحقيق أهدافها - السابق ذكرها - والفعالية التنظيمية لأنشطتها الفنية وخدماتها المكتبية والمعلوماتية يرتبط على نطاق واسع بنوعية العاملين فيها (من أمناء مكتبات واختصاصيي المعلومات)، وقدراتهم العلمية ومهاراتهم الفنية والتقنية؛ فأمين المكتبة النموذجي من وجهة نظر هذه المكتبات هو رأس مالها الحقيقي في أداء أدواره المهنية التي هي المصدر الرئيس للجودة والإنتاجية (الشوابكة والطعاني، 2013)؛ ونتيجة لذلك يزيد الاهتمام في المكتبات المدرسية الرائدة بأمناء المكتبات، وشكل الرضا الوظيفي لديهم أحد أهم المحاور التي تركز عليها المفاهيم الإدارية الحديثة، وهذا ويُعد الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات موضوعاً جديراً بالدراسة نظراً لدوره المهم، وارتباط موضوع الرضا بالأداء والالتزام والولاء الوظيفي من الناحية السلبية أو الإيجابية من جهة (القاسمية والعمرية، 2018؛ الشوابكة وسلطان، 2019)؛ ومن جهة أخرى لدوره في تزويد أصحاب القرار والمسؤولين والمديرين بالأفكار والآراء التي تساعد في تحسين سير العمل، ورفع مستوى الدافعية للعمل والإنتاجية وتحسين جودة الأداء في الخدمات التي تنتجها أو تقدمها للمستفيدين (المعاينة، 2017).

وتجدر الإشارة إلى أن الدراسات حول الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات والعوامل أو المجالات التي تؤثر في مستوى الرضا تعود إلى أواخر عام 1970؛ إذ كانت لها بعض النتائج المتباينة، منها: أن الرضا الوظيفي قد ارتبط ارتباطاً إيجابياً بالرواتب

- والمميزات المالية - وفرص الترقية الوظيفية - والمميزات الإدارية (Lim, 2008)، ومنها ما ربط ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات جنباً إلى علاقاتهم الجيدة بالمستخدمين وزملاء العمل والرؤساء الجيدين، والمهام الوظيفية والتنوع الوظيفي والاستقلالية (Mirfakhrai, 2008).

والمثير للدهشة أن الدخل المادي لم يكن مرتبطاً بشكل كبير بالرضا الوظيفي، وأن الإناث كنَّ أكثر رضاً في وظائف المكتبات من الذكور في دراسة (Morgan, 2014). ووجدت أيضاً دراسات تشير إلى أن زيادة سنوات الخبرة لأمناء المكتبات ترتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي (Galbraith, Fry, & Garrison, 2016)، وعلاوة على ذلك فإنه في دراسة مارتن (Martin, 2019) كان للثقافة وبيئة العمل وقيادة المكتبات التأثير الأكبر على مستوى الرضا الوظيفي، في حين أن دراسة هولم، وغايمارش، وود وبروكس (Holm, Guimaraes, Wood, & Brooks, 2019) أشارت إلى مشاركة زملاء العمل في المكتبات ذات الصلة بالرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الرضا بين الذكور والإناث، وأن عنصر العمر قد يؤدي دوراً مؤثراً في مستويات الرضا الوظيفي لصالح الأكبر سناً. كما أكد عبد الله وعيساوي (2015) الدور الفعّال للمسمى الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات؛ في حين أكدت دراسة وولكر وكالفرت (Walker & Calvert, 2016) تأثير بعض المجالات على مستوى الرضا الوظيفي، وحصرها في: بيئة العمل، وتفاعل الأشخاص العاملين في المكتبات، وتوفير الاستقلالية والتنوع في العمل، والأجور، وبيئة العمل.

وفي سياق مشابه، ذكّرت بعض الدراسات السابقة أسباب استياء أمناء المكتبات، وتدني مستويات الرضا الوظيفي لديهم، ومنها: قلة الترقّيات وانعدام الحوافز الوظيفية (الضerman, 2007)؛ والأعباء والضغوط الوظيفية التي تفرض عليهم نتيجة لقيامهم بدور أمناء مكتبات ومعلمين في الوقت نفسه، والافتقار إلى التدريب المتخصص، والقيود المالية من الإدارة المرتبطة بالحوافز والأجور والترقيات (Jeyaraj, 2017)؛ وضعف وضعهم الاجتماعي بسبب قلة الرواتب، وصعوبة ظروف العمل بسبب عدم وجود تدرج وظيفي وقلة الحوافز المعنوية والترقيات، وضعف الخدمات والمرافق في المكتبة، واضطراب العلاقات الشخصية في بيئة العمل (Dukic & Dukic, 2014)؛ وضعف البدلات والعلاوات وقلة الدورات التدريبية لاختصاصيي المكتبات (جودة، 2015)؛ وعدم دمج أمناء المكتبات المدرسية في عملية التعليم والتعلم، وعدم اعتماد ميزانية سنوية منتظمة للمكتبات. وقد أسهم كل ذلك في تدني مستويات الرضا الوظيفي لدى

أمناء المكتبات (Hossain, 2019)؛ في حين ذكرت كوكروفت (Cockcroft) وفقاً للتقرير الإحصائي لعام 2023م الصادر عن مجلة المكتبة المدرسية Library Journal School الأمريكية أن أهم أسباب تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات المدرسية، هو قلة التقدير والاعتراف بمهنة أمين المكتبة، والقيام بأعمال ليست مكتوبة، بالإضافة إلى قلة عدد الموظفين.

ومن هنا رأى الباحث أن قضية الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات المدرسية في دولة الكويت تُعدُّ أمراً جديراً بالدراسة، ومن منطلق رؤية الكويت 2035م "كويت جديدة" لتكوين خريطة طريق تركز على سبع ركائز أساسية تستهدف توجهاً موحداً لمؤسسات الدولة نحو مستقبل مزدهر وتحقيق الاستدامة في جوانبها كافة، وفي مقدمتها التعليمية باعتبار أن التعليم يُعد أول ركائز التقدم. ولعل أهم إستراتيجيات الرؤية لعام 2035م هي تعزيز قدرات المواطنين والمؤسسات بالمهارات والمعرفة وقدرات الإبداع والابتكار، وخلق قوى عاملة منتجة بينها تنافسية، وتعزيز رأس المال الاجتماعي، وذلك لا يمكن أن يتحقق إلا بالاهتمام بالفرد العامل، ومراقبة مستوى الرضا الوظيفي لديه، وذلك لأثر رضاه البالغ في سلوكياته وأدائه الوظيفي وإخلاصه في العمل. ومما لا شك فيه أن من بين المؤسسات الفاعلة الواجب عليها الإسهام في ذلك هي المكتبات المدرسية، فلقد أصبح من المحتم على الباحثين والدارسين في حقل دراسات المعلومات والمكتبات تعرّف أسباب تدني الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات المدرسية، ومحاولة قياسه من أجل تخطي العقبات والصعوبات التي تحول دون رضاهم الوظيفي بأي شكل من الأشكال والتي بدورها تؤثر في مجريات العمل المكتبي في المدارس وتطويرها وتحقيق غاياتها التي وُجدت من أجلها، وعليه جاءت فكرة هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعد الرضا الوظيفي من أهم القضايا التي استحوذت على اهتمام المسؤولين في المؤسسات المختلفة، بحكم أن الموظفين الذين لديهم مستويات عالية من الرضا الوظيفي تجاه عملهم يكون لديهم القدرة العالية على الإنتاج والتعلم بكفاءة، والالتزام الوظيفي. والرضا هو بوابة العبور نحو الولاء الوظيفي، وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة على ذلك منها: مارتن (Martin, 2020) والخوالدة وعبابنة (2020) والشوابكة وسلطان (2019) التي أكدت أن الرضا الوظيفي يُعدُّ جزءاً مهماً من

الإنتاجية في العمل، ويسعى العاملون دائماً إلى المحافظة على استقرارهم الوظيفي؛ ما يجعلهم يؤدون أعمالهم والأدوار المطلوبة منهم بشكل جيد. ومن جانب آخر فإن انعدام الرضا الوظيفي وعدم استقراره يؤدي إلى العديد من المشكلات، كترك العمل وكثرة التغيب عنه، وهبوط معنويات العاملين وكثرة الشكوى والتذمر، وسوء العلاقات بين الزملاء، وإتلاف أدوات العمل، وقلة الإنتاجية وضعف الأداء الوظيفي الذي ينعكس بدوره على عدم تحقيق الغاية المرجوة والهدف المنشود من وجودهم في المكتبات المدرسية. وبناءً على ما سبق، وفي ضوء افتقار الإنتاج الفكري الكويتي إلى دراسات من هذا النوع، ومن خلال زيارات الباحث الميدانية للمكتبات المدرسية الحكومية في دولة الكويت، والاحتكاك بالعاملين فيها، فقد تبين وجود بعض الإشكاليات والقصور لدى العديد منهم فيما يتعلق بمستقبلهم الوظيفي، والغاية من تحقيق الدور الوظيفي المطلوب منهم، والذي ينعكس سلباً على أدائهم في العمل وعدم تحقيق الأهداف في تلك المكتبات، كل هذا دفع الباحث إلى إجراء هذه الدراسة لسد النقص الموجود أولاً، وللوقوف على آراء أمناء المكتبات المدرسية وتصوراتهم حول مستوى رضاهم الوظيفي ثانياً. وانطلاقاً مما سبق تحاول هذه الدراسة تقديم إجابات عن الأسئلة الآتية:

- 1 - ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية من وجهة نظرهم؟
- 2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات المدرسية تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، وتقديم التوصيات التي تُسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها الذي يُعدّ موضوعاً جديراً بالاهتمام، ولم يخضع للدراسة في المكتبات المدرسية في دولة الكويت بشكل مباشر، كما تتبع أهمية الدراسة من الدور الحيوي الذي تؤديه المكتبات المدرسية في تنمية مهارات القراءة والقدرة على التثقيف الذاتي لطلبة المدارس، وإكسابهم مهارات جديدة تساعدهم في علميات التحليل وطرق البحث عن المعلومات وغيرها من مختلف المهارات التي تساعدهم في ممارسة حياتهم العلمية والاجتماعية. لذلك، فإن وجود الرضا الوظيفي لديهم يُعدّ أمراً مهماً لتحقيق هدف وجود المكتبة في المدرسة. كما تمثل هذه الدراسة محاولة متواضعة تدعم الإثراء العلمي في هذا المجال، ومن الناحية العملية يمكن الاستفادة بنتائج الدراسة من عدة جهات، منها:

1 - الباحثون والمتخصصون في حقل المكتبات ودراسات المعلومات الذين يرغبون في إجراء دراسات مشابهة في مكتبات أخرى.

2 - صنّاع القرار والمشرفون الذين يتولون إدارة مكتبات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الحكومية التابعة للمناطق التعليمية في وزارة التربية والتعليم في الكويت؛ إذ إن إطلاعهم على النتائج سيساعدهم على استحداث إستراتيجيات خاصة لزيادة مستوى رضا أمناء المكتبات عن عملهم.

3 - أمناء المكتبات والعاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت وسائر الدول العربية، فقد وجب تعرّف ما إذا كان لديهم رضا وظيفي يساعد على القيام بأعمالهم على الوجه الأمثل، ومعرفة أسباب ضعف مستوى رضاهم.

4 - أقسام دراسات المعلومات في المؤسسات الأكاديمية الكويتية، لتساعدهم على إعادة النظر في مسارات متخصصة في المكتبات المدرسية.

5 - المستفيدون، حيث تساعد نتائج الدراسة إيجاباً على تغيير نظرهم للمكتبة المدرسية وخدماتها ودورها باعتبارها مركزاً أساسياً للمعلومات في التعليم المدرسي.

مصطلحات الدراسة

- المكتبة المدرسية School Library: هي المكتبة التي تتّبع المدرسة سواء الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية ويشرف على إدارتها متخصصون في علم المكتبات والمعلومات، وتهدف إلى خدمة المجتمع المدرسي المكون من الطلبة والمعلمين

والإدارة المدرسية (الحربي، 2017). وتُعرف المكتبات المدرسية إجرائياً في هذه الدراسة: بأنها المكتبات الملحقة بالمدارس الحكومية سواء الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية وتُشرف على إدارتها إدارة المكتبات في وزارة التربية والتعليم في الكويت، وتتوزع على ست مناطق تعليمية حسب المحافظات الست، وهي: منطقة العاصمة التعليمية، ومنطقة حولي التعليمية، ومنطقة الفروانية التعليمية، ومنطقة مبارك الكبير التعليمية، ومنطقة الأحمدية التعليمية، ومنطقة الجهراء التعليمية.

- **الرضا الوظيفي Job Satisfaction**: هو المشاعر العاطفية الناتجة من ردة فعل الموظفين عن عملهم وخبراتهم الوظيفية، ومواقفهم تجاه البيئات أو ظروف عملهم التي تؤثر في أدائهم (Molina et al., 2014). ويُعرف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه: محصلة المشاعر التي يمتلكها أمناء المكتبات المدرسية سواء الإيجابية أو السلبية تجاه عملهم في المكتبة، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون عن فقرات مجالات المقياس (الاستبانة) الذي صممه الباحث لتحقيق غرض الدراسة.

- **أمين المكتبة Librarian**: وهو الموظف الذي يقوم بالعمل في المكتبات بأشكالها وأنواعها كافة وهو متخصص في علم المكتبات والمعلومات، ويقوم بخدمة رواد المكتبة وتدريبهم على طرق البحث عن المعلومات واسترجاعها. أمّا إجرائياً ولأغراض هذه الدراسة فإن أمناء المكتبات المدرسية هم الأشخاص الذين يتولون إدارة مكتبات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الحكومية التابعة للمناطق التعليمية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية**: تقتصر هذه الدراسة على موضوع الرضا الوظيفي والعناصر المرتبطة به، وهي: بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية.

- **الحدود البشرية والمكانية**: تغطي الدراسة أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية الحكومية في دولة الكويت.

- **الحدود الزمانية**: أجريت الدراسة في بداية الفصل الدراسي الأول (سبتمبر) من العام الدراسي 2023/2024م، أما تحليل البيانات والوصول إلى نتائج البحث واعتماد شكله النهائي فقد كانت في الفترة بين شهري أكتوبر ونوفمبر عام 2023م.

الإطار النظري

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي The Concept of Job Satisfaction

إن المُتَّبِعَ للإنتاج الفكري المنشور في موضوع الرضا الوظيفي يجد كثرة التعريفات الاصطلاحية للمفهوم واختلاف محورها، شأنه شأن المفاهيم كافة؛ ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف اهتمامات أصحابها والنظريات التربوية التي ينتمون إليها؛ ما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا الوظيفي أمراً في غاية الصعوبة (الشوابكة وسلطان، 2019)، غير أن من مضمون تلك التعريفات تنصب في كونها اتجاهات أو استجابات عاطفية للحالة الوظيفية، ترتبط بدرجة تلبية النتائج لتوقعات الموظفين أو تجاوزها، وهذه الاستجابة تحدد نمو المنظمة وتطورها، ويمكن إدراكها من خلال مستوى الإنتاج، فالموظفون الراضون هم موظفون منتجون، وهي ما تدفع الموظفين إلى المغادرة أو البقاء في المنظمة (Naseer, 2021).

في سياق الأدب النظري السابق المنشور في هذا المجال، يُحدّد مفهوم الرضا الوظيفي من ثلاثة محاور: الأول (حالة عاطفية) من كونه استجابة شعورية ونفسية إيجابية ناتجة من تقييم ظروف العمل وبيئته أو الخبرات الوظيفية؛ والثاني (حالة عقلية) يتمثل في محصلة توافق توقعات الأداء مع حاجات ورغبات أو آمال أو سلوكيات الموظف المراد إشباعها، والثالث يرى أنها استجابة لعوامل كثيرة مرتبطة معاً، مثل: بيئة العمل، والرواتب، والحوافز المعنوية والعلاوات والبدلات، والعلاقات بين الزملاء والمستفيدين والقيادات، والإشراف الإداري، والتدرج الوظيفي (علي، 2022).

وتجدر الإشارة إلى أن للرضا الوظيفي عدة أنواع، وهي (عبد السلام، 2015):

- الرضا الداخلي الذي يتمثل بشعور الموظف بالاعتراف والسعادة والتقدير والتمكين والإنجاز والإيجابية والقبول والقناعة والارتياح والاستقرار والثقة والولاء والانتماء.

- الرضا الخارجي الذي يرتبط بالجوانب المحيطة ببيئة العمل، مثل: علاقته بزملاء العمل، والمستفيدين، والمديرين والمشرفين، بالإضافة إلى نمط العمل وطبيعته ومحتوى الوظيفة.

- الرضا الكلي، الذي يجمع بين الأبعاد الداخلية والخارجية السابق ذكرها معاً.

ثانياً: عوامل الرضا الوظيفي Job Satisfaction Factors

إن الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات يؤدي دوراً بارزاً في جمع المعلومات وحفظها واسترجاعها ونشرها وتقديمها وإتاحتها لرواد المكتبة، كما يؤثر في جودة الخدمات التي تقدم في المكتبات التي يعملون بها، وبالتالي هناك حاجة إلى مناخ تنظيمي سليم وحافز فعال في مختلف أقسام ومستويات المكتبات ومراكز المعلومات لتشجيع الرضا الوظيفي للمهنيين.

في هذا السياق، أشار العديد من الدراسات السابقة إلى العوامل/ الجوانب التي تؤثر في مستوى رضا أمناء المكتبات تجاه وظائفهم، إذ يشير نصير (Naseer, 2021) إلى ضرورة قياس مستويات الرضا من عدة جوانب، أبرزها: الأمن الوظيفي، وبيئة العمل، والتقدم الوظيفي، والمكافآت.

كما فحص كل من جوناسونداري وإسماعيل (Gunasundari & Esmail, 2019) وايدجبان أوس وآخرين (Idiegbeyan-Ose et al., 2019)، وسهيل (Sohail, 2019)، وماراسنغ وويجاياراتن (Marasinghe & Wijayarathne, 2018) الرضا الوظيفي لموظفي المكتبة من عوامل أخرى، مثل: رواتب الموظفين، والدوافع، وساعات العمل، والسلامة الوظيفية، وحرية العمل، والعلاقات بين زملاء العمل، والتعويض والبدلات والعلاوات ونهاية الخدمة، والترقية، والإشراف، والمعاملة المتساوية لكلا الجنسين التي ستساعد على تحقيق رضا أعلى. وقد جاءت هذه العوامل متماشية مع العوامل التي اقترحها بيلاري ونايك (Bellary and Naik, 2018)، وكيومانا (Kyumana, 2017) مضيفين عامل الأمن الوظيفي على أنه عامل مهم يسبب رضا عالياً، ومؤكدين على عامل الرواتب، وأنظمة التقدم والتدرج الوظيفي والعلاقة مع المشرفين والزملاء داخل بيئة العمل، معتبرين أنها عوامل حاسمة لبقاء أو مغادرة أمناء المكتبات من عملهم. في حين أشارت كل من بانديتا ودومينيك (Pandita & Dominic, 2018) إلى أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات يعد عاملاً أساسياً يسهم في الرضا الوظيفي، معتبرين أن المكتبات من أكثر المؤسسات تأثراً بالاضطراب التكنولوجي الحاصل في بيئة المكتبات.

كما لخص الشوابكة والطعاني (2013) عوامل الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات بالرضا عن الأنظمة والتعليمات، والرضا عن طبيعة العمل، والتقدير وتحقيق الذات، والنمط القيادي، والرضا عن الرواتب والحوافز. في حين حصرت القحطاني (2020) أن عوامل الرضا الوظيفي تتمثل في: العلاقة الجيدة بين زميلات العمل، وطبيعة

الوظيفة، والاستقرار والأمان الوظيفي، وظروف العمل ومكانه، والعلاقة مع الإدارة، والنمو المهني والوظيفي.

في حين أشار كل من جيجر وآخرين (Geiger et al., 2023) وشاهزاد وآخرين (Shahzad et al., 2023) واجبوكوي (Igbokwe, 2021) إلى العوامل التحفيزية والسلوكية المؤثرة في الرضا الوظيفي عند أمناء المكتبات، ويمكن تصنيفها إلى:

- العوامل الشخصية، مثل: عُمر الموظف، ومستوى ذكائه، وسنوات خبرته، وصفاته الشخصية، ومستوى قدرته ومهاراته المهنية.
- العوامل الإنسانية، مثل: مستوى شعوره بالانتماء والشرف والاعتراف، وبيئة العمل الودية، والراحة العامة في دمج العمل في حياتهم اليومية، ومدى تعاملهم الإيجابي مع زملاء العمل، ومستوى الاندماج الوظيفي عبر مشاركتهم في صنع القرارات.
- العوامل البيئية، مثل: الثقافة المؤسسية، وطبيعة العمل ونمطه وساعاته، والنمو المهني المرتبط بمستوى التحاقهم بالدورات التدريبية، والمكافآت، وفرص الترقية المرتبطة بالتدرج الوظيفي، والاستقلالية، والظروف المادية والتزاماتهم المالية ومدى تلبية رواتبهم لتلك الالتزامات، ونمط الإدارة والإشراف والتوجيه عليهم.

ثالثاً: المكتبات المدرسية School Libraries

تُعد المكتبات المدرسية مركزاً للتقدم والتطور التعليمي في المراحل الدراسية المختلفة، ومن المعلوم أن المكتبات المدرسية لم تعد مخزناً للكتب فقط، بل صارت مراكز لمصادر التعلم تتبع أهميتها من قدرتها على مساعدة المدرسة في تحقيق أهدافها ورسالتها، المتمثلة بدعم المناهج التعليمية وتعزيزها بشكل أكثر عمقاً وتنوعاً (الشاوش، 2020)، وخدمة المجتمع المدرسي المكون من الطلبة وأولياء الأمور والمدرسين والإداريين، وتلبية احتياجاتهم من المعلومات على حد سواء (Morris, 2013)، وتطوير مهارات استخدام المكتبة لدى الطلبة، وتنمية عادة القراءة وتشجيعهم على البحث العلمي خارج المناهج الدراسية، واكتشاف مواهبهم وصقلها وتنميتها، والتغلب على المشكلات السلوكية والتعليمية المصاحبة للتطورات التكنولوجية، ويتحقق ذلك عبر مصادر المعلومات بشكلها المطبوعة والإلكترونية المتاحة للمجتمع المدرسي بعد فهرستها وتصنيفها، وخدمات المعلومات التي يُشرف على إدارتها أمين المكتبة (الحربي، 2017؛ عوده، 2021).

وتجدر الإشارة إلى أن المكتبات المدرسية تقسّم حسب مراحل التعليم إلى مكتبات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وهناك أيضاً مكتبات الصف ومكتبات المادة أو الموضوع والمكتبة الرئيسية. وتجمع المكتبة بين عدة عناصر، وهي: موظفو المكتبة، ومقتنياتها من موارد المعلومات والأثاث والأجهزة، والمبنى وموقع المبنى ومساحته، والخدمات، إذ إن تكامل هذه العناصر يؤدي دوراً مهماً في دعم التدريس والتعليم وفقاً لمواصفات كل عنصر.

وفي سياق المكتبات المدرسية في الكويت، ارتبطت نشأة المكتبات المدرسية في الكويت بنظام التعليم، ففي عام 1936م أُسِّسَت أول مكتبة مدرسية في كل من المدرسة المباركية والمدرسة الأحمدية، ومع تطبيق نظام تقسيم التعليم العام إلى ثلاث مراحل، بدأ نظام التعليم في الكويت يأخذ مساراً جديداً، وأصبح وجود مكتبة في كل مدرسة أمراً إجبارياً. وفي عام 1965م صدر قرار وزاري بإنشاء إدارة للمكتبات تختص بالإشراف على المكتبات المدرسية، وتتبّع إدارة المكتبات وزارة المعارف سابقاً، ووزارة التربية والتعليم حالياً وحتى الآن (العنزي، 2018).

والمتبّع لتطور المكتبات المدرسية في الكويت وفق المراحل التعليمية الثلاث، يجد أنها قد شهدت تطوراً ملحوظاً من حيث ازدياد عددها، وعدد أمناء المكتبات العاملين فيها، وقد ارتبطت هذه الزيادة بزيادة أعداد المدارس في الدولة، وإقبال الطلبة عليها في المراحل التعليمية كافة، حتى صارت المكتبات المدرسية جزءاً لا يتجزأ من مكونات كل مدرسة سواء كانت خاصة أو حكومية، تشرف عليها وزارة التربية والتعليم عبر مناطقها التعليمية الست.

رابعاً: الدراسات السابقة ذات الصلة

دراسة الحضرمي والصوافية وعطاء (2022) هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للعاملين في وحدات الجهاز الحكومي بسلطنة عُمان، وأثر متغير الجنس في تلك العوامل، وعبر إعداد استبانة وزّعت على عينة عشوائية تكونت من 670، موظفاً وموظفة. أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كانت في مجال نمط القيادة على التوالي، يليه الاتصال والتواصل، ثم بيئة العمل، وأخيراً مجال الحوافز. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الإناث في كل من مجال نمط القيادة، والحوافز والاتصال والتواصل، في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في مجال بيئة العمل وثقافته.

وفي سياق المكتبات في الهند، أجرى نصير (Naseer, 2021) دراسة هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى المهنيين؛ أي اختصاصيي علم المكتبات والمعلومات العاملين في مكتبات الجامعات في ثماني مناطق من ولاية كيرالا الهندية. وعبر إعداد استبانة وزّعت على عينة بلغت (266) أمين مكتبة؛ أظهرت النتائج أن معظم المهنيين العاملين في مكتبات محل الدراسة لا يشعرون بالإجهاد والتوتر في أثناء أداء واجباتهم ومسؤولياتهم، وأن المهنيين ليس لديهم مستوى مختلف من الرضا الوظيفي وهم راضون للغاية عن عملهم، ولديهم أعلى مستوى من الرضا في علاقتهم مع العملاء، كما أظهرت عدم رضاهم عن بعض السياسات الإدارية للجامعات تجاه مشكلاتهم.

وفي السياق نفسه، هدفت دراسة المصري (2021) إلى تعرّف علاقة الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى أمناء المكتبات العاملين بمكتبات مدينة قنا المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. ومن خلال توزيع استبانة على عينة تكونت من (150) أمين مكتبة يعملون في مختلف أنواع المكتبات، أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، غير أن هذا الارتفاع يأتي من الاهتمام بمستقبل أمناء المكتبات الوظيفي، وتحديد مهامهم وتقليل الأعباء الوظيفية التي ليست من صميم عملهم، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات العاملين بالمكتبات تُعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائية وفقاً إلى متغير نوع المكتبة لصالح المكتبات الجامعية، ولمتغير العمر لصالح من هم أكثر من 51 سنة.

أما موندال (Mondal, 2020) فقد هدفت دراسته إلى فحص مستوى الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات المدرسية في ولاية البنغال الغربية في الهند، وعبر توزيع استبانة على عينة تكونت من (67) أمين مكتبة مدرسية، أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي بين أمناء المكتبات المدرسية يُعد قضية مهمة؛ وذلك لدور المكتبات المدرسية في تلبية احتياجات العقول الشابة. وعلى الرغم من وعي أمناء المكتبات بذلك، إلا أنهم عبّروا عن استيائهم وقلة مستوى رضاهم الوظيفي، وتحديدًا بُعد الترقّيات الوظيفية، وبُعد الحوافز المادية والمعنوية، وبُعد الرواتب على التوالي.

كما أجرت القحطاني (2020) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي في أداء اختصاصيات المعلومات العاملات في مكتبة جامعة الملك سعود، ومكتبة جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ومكتبة جامعة الإمام محمد بن سعود وعلاقتها

ببعض المتغيرات الديموغرافية. وعن طريق إعداد استبانة وُزعت على عينة عشوائية بلغت (175) اختصاصية، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ستة أبعاد للرضا الوظيفي، وهي على التوالي وفقاً لمتوسط استجابتهن كالتالي: بُعد العلاقة مع الزميلات، ثم بُعد طبيعة الوظيفة، يليها بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي، ومن ثم بُعد ظروف العمل ومكانه، ثم بُعد العلاقة مع الإدارة، وأخيراً بُعد النمو المهني والوظيفي. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة تُعزى إلى متغير التخصص والمؤهل العلمي والمرتبة الوظيفية فيما بعد طبيعة الوظيفة فقط، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأبعاد كافة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة والعمر، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد كافة تُعزى إلى متغيري جهة العمل والحالة الاجتماعية.

وسعى مارتين (Martin, 2020) من خلال دراسته إلى فهم مستويات الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات وموظفي المكتبة من كافة أنواع المكتبات في الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديد العوامل التي أثرت في رضاهم الوظيفي. ومن خلال توزيع استبانة على عينة بلغت (770) مشاركاً؛ أظهرت النتائج أن هناك عوامل رئيسة تؤثر في الرضا الوظيفي، وتشمل: الثقافة وبيئة العمل، وزملاء العمل، والقيادة أو إدارة المكتبة، والأجور، والتنوع والشمولية، وضغط العمل، والعمل الهادف، والاعتراف الخارجي بقيمة المكتبة، والتقدير والقيمة الشخصية. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والعرق ونوع المكتبة والوظيفة في المكتبة وأعمال المكتبة المنجزة.

وفي سياق المكتبات المدرسية في كوريا الجنوبية، قام كل من لي وكيون (Lee and Keun, 2020) بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية. وقد أعدت استبانة وُزعت على عينة تكونت من (38) أمين مكتبة. فقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعاً في مجال الواجبات ومجال الإنجاز ومجال الاتصال والتواصل، في حين أن مستوى الرضا الوظيفي نحو مجال فرص الترقية جاء متوسطاً، وحصل مجال التدريب على العمل على أدنى مستوى من الرضا.

هذا وقد كشفت دراسة كل من الشوابكة وسلطان (2019) عن وجهة نظر أمناء المكتبات العاملين في مكتبات الجامعات الأردنية الرسمية نحو الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة خدمات المعلومات. وبوساطة استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (73) مشاركاً؛ أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقدير العاملين في المكتبات محل الدراسة

نحو الرضا الوظيفي كان متوسطاً بشكل عام، وأن أهم عناصر الرضا الوظيفي على التوالي تمثلت في مجال بيئة العمل المادية والتكنولوجية في المكتبة، يليه مجال النمو المهني للعاملين، ثم مجال الثقافة التنظيمية وطبيعة العمل في المكتبة، ثم يليه مجال الرواتب والمزايا الوظيفية، وتلاه مجال علاقة الإدارة بالعاملين في المكتبة، وأخيراً مجال الترقية، في حين أن تقديرهم نحو جودة خدمات المعلومات المقدمة لرواد تلك المكتبات جاء مرتفعاً بشكل عام. كما أظهرت أن هناك علاقة إيجابية إحصائياً بين الرضا الوظيفي لدى العاملين وجودة خدمات المعلومات، أي إنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي في المكتبات زادت بالتبعية جودة خدمات المعلومات.

أما دراسة القائد والمحجوب وأبو صاع (2018) فقد هدفت إلى تعرّف العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء الوظيفي لأمناء المكتبات العاملين في مكتبات جامعة مصراتة في ليبيا، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. وعبر توزيع استبانة على عينة بلغت (66) موظفاً، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط إيجابية طردية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ولكن بشكل ضعيف، وأن المتوسط الكلي لاستجابات موظفي المكتبات بجامعة مصراتة نحو الرضا الوظيفي كانت بين متوسط إلى جيد ومرتفع جداً لمحور الأداء، كما أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في تقديرات المشاركين حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

تضمنت الدراسات السابقة دراسات تتعلق بالمكتبات الجامعية، ويرجع السبب إلى أن هذه الدراسات مقارنة من ناحية الإجراءات الفنية للدراسات المتعلقة بالمكتبات المدرسية.

التعقيب على الدراسات السابقة

مما سبق يتضح أن الدراسة اتفقت مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات، وهي كثيرة بعض الشيء، ولكنها قليلة في سياق المكتبات المدرسية الكويتية، أي إنها تختلف عنها في الإطار المكاني والزمني، وهو ما يشير إلى الحاجة إلى مثل هذا النوع من الدراسات، لكونها تسد ثغرة في الإنتاج الفكري العربي المنشور في المجال، كما اتفقت مع الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الكمي - المسحي الوصفي - عبر اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. كما أنها اختلفت عن الدراسات السابقة في تناولها آراء أمناء المكتبات المدرسية، والبيئة التي طبقت فيها الدراسة، وهي دولة الكويت، مع الإشارة إلى أن

هذا الاختلاف لا ينفي أن الباحث قد استفاد من الدراسات السابقة لإعداد أداة الدراسة وتطويرها، وهذا يعني أن هذه الدراسة جاءت امتداداً للدراسات السابقة.

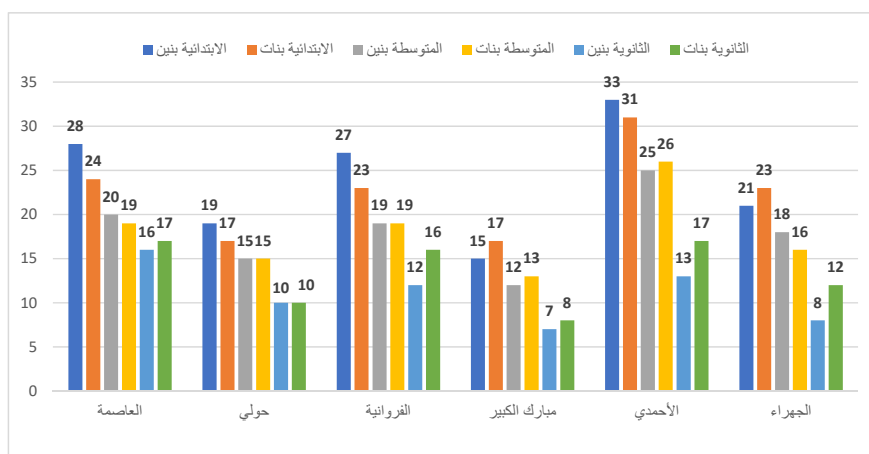
الطرق والاجراءات

- **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، لمناسبته أسئلة الدراسة وأهدافها.

- **مجتمع الدراسة:** تكون من أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت، وفقاً للإحصاءات الصادرة عن إدارة المكتبات المدرسية التابعة لوزارة التربية والتعليم الكويتية في الكتاب السنوي (المكتبات حقائق وأرقام للعام الدراسي 2022/2021)، بلغ عدد أمناء المكتبات المدرسية (1591) أميناً موزعين على (640) مكتبة مدرسية من المراحل التعليمية (الابتدائية والمتوسطة والثانوية) (إدارة المكتبات، 2023)، وقد استُبعدت المكتبات التابعة للمعاهد الدينية لكونها أقرب ما تكون إلى كونها مكتبات متخصصة في العلوم الشرعية، كما استُبعدت مكتبات رياض الأطفال لكونها أقرب ما تكون إلى مكتبات خاصة بالأطفال، مع الإشارة إلى أن هناك عدداً من المدارس الابتدائية للبنين كافة وأن العاملين في المدرسة هم من العنصر النسائي فقط. شكل 1 وشكل 2 يمثلان توضحاً تفصيلياً لمجتمع الدراسة.

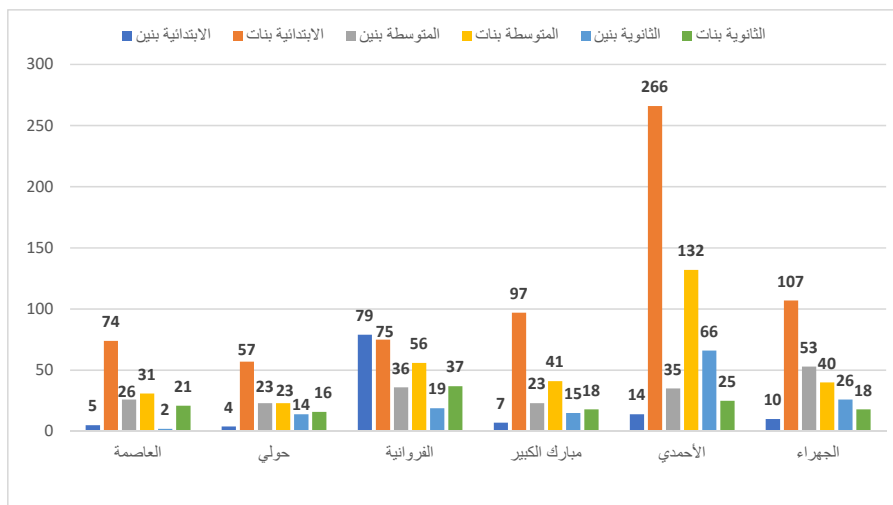
شكل 1

عدد المكتبات المدرسية في دولة الكويت وفقاً لكل منطقة تعليمية



شكل 2

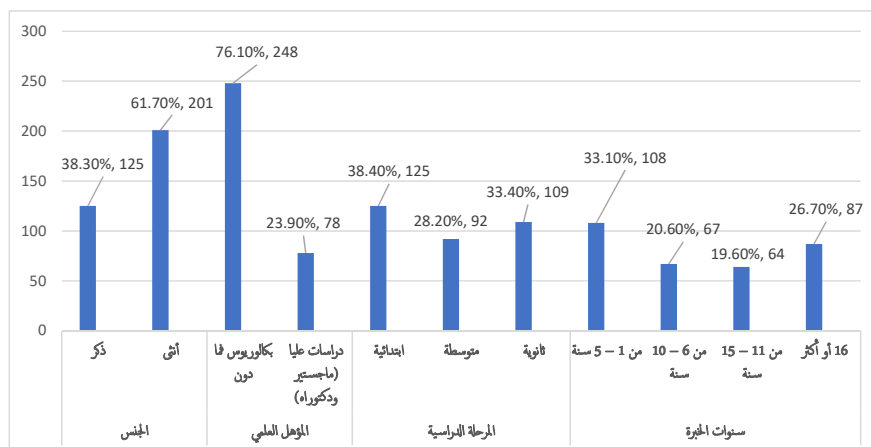
عدد العاملين (ذكوراً وإناثاً) في المكتبات المدرسية في دولة الكويت وفقاً لكل منطقة تعليمية



- عينة الدراسة: ولتحديد حجم عينة الدراسة المطلوبة لتمثيل المجتمع، تم استخدام تقنية العينة الصغيرة، وهذه التقنية تتضمن استخدام صيغة لحساب حجم عينة كبيرة للدراسات التجريبية، مثل معادلة ستيفن تومبسون (Thompson, 2002)، ولا تزال هذه الصيغة فعّالة وموثوقة في الدراسات الحديثة؛ ووفقاً لذلك فإن الحجم الإجمالي هو (1591)، والحجم الموصى به لعينة المسح في حدوده الدنيا وفقاً لمعادلة ستيفن تومبسون هو (310). هذا وقد تم توزيع الاستبانة بشكل إلكتروني باستخدام الموقع Survey Monkey وإرسالها للعاملين في المكتبات المدرسية عبر وسائل التواصل الاجتماعي بمساعدة مدير إدارة المكتبات المدرسية ومسؤولي (موجهي) تلك المكتبات عن طريق تطبيقات الواتساب WhatsApp وتليجرام Telegram واكس X (تطبيق تويتر سابقاً)، وقد استجاب منهم 330. وبعد فحص الاستبانات المعادة، تم استبعاد (4) استبانات لافتقارها نسبة من البيانات، وبذلك صار عدد الاستبانات الصالحة لأغراض التحليل الإحصائي (326) استبانة، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي. ويوضح شكل 3 خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

شكل 3

خصائص أفراد الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمرحلة الدراسية وسنوات الخبرة



- أداة الدراسة: أُعدت أداة الدراسة (الاستبانة) ووطورت بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها (الحضرمي والصوافية وعطاء، 2022؛ والقحطاني، 2020؛ والشوابكة وسلطان، 2019؛ والقائد والمحجوب وأبو صاع، 2018)، وتكونت من جزأين: تضمّن الجزء الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وتمثل الجزء الثاني في محاور تُعنى بقياس وجهة نظر أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت نحو الرضا الوظيفي، ضم (34) فقرة موزعة في ثلاثة محاور، يقيس المحور الأول بيئة العمل (10 فقرات)، ويقيس المحور الثاني المهام الوظيفية (10 فقرات)، ويقيس المحور الثالث التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية (14 فقرة). تم تصميم الاستجابة حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي:

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5	4	3	2	1

احتُسبت درجة القطع بقسمة حاصل الفرق بين أعلى قيمة للمقياس (5)، وأقل قيمة فيه (1) على ثلاثة مستويات، أي إن درجة القطع $[1.33 = 3 / (5 - 1)]$. وبذلك تكون درجات التقدير ضمن ثلاثة مستويات، هي: 1-2.33 درجة تقدير منخفضة، و2.34-3.67 درجة تقدير متوسطة، و3.68-5.00 درجة تقدير مرتفعة.

- صدق أداة الدراسة وثباتها: تم عرض الاستبانة على ثلاثة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال دراسات المكتبات والمعلومات، والقياس والتقييم والإدارة المدرسية للتحقق من صدق الاستبانة بصورتها الأولية، وقد تم الأخذ بمقترحات المحكمين، والقيام بالتعديلات اللازمة على فقرات ومحاو الاستبانة لتكون بصورتها النهائية، وبعد التأكد من صدق المحتوى باستخدام المحكمين، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 30 أمين وأمينة مكتبة من خارج عينة الدراسة، كما تم تحليل فقرات المقياس وحساب معاملات ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور التابع له، باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وذلك للتأكد من صدق اتساق الفقرات في قياس محورها، كما يظهر في جدول 1.

جدول 1

قيم معاملات ارتباط كل فقرة في الاستبانة، بالدرجة الكلية لمحورها (ن=30)

بيئة العمل		المهام الوظيفية		التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.698	11	**0.769	21	**0.494	31	**0.400
2	**0.626	12	**0.740	22	**0.595	32	**0.587
3	**0.532	13	**0.597	23	**0.494	33	**0.861
4	**0.460	14	**0.614	24	**0.625	34	**0.910
5	*0.202	15	**0.463	25	**0.596		
6	**0.326	16	**0.719	26	**0.653		
7	**0.236	17	**0.612	27	**0.626		
8	**0.442	18	**0.583	28	**0.683		
9	**0.300	19	**0.608	29	**0.703		
10	*0.395	20	**0.588	30	**0.710		

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.01)$. * دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتبين من جدول 1 أن معاملات الارتباط لكل فقرة بالدرجة الكلية لمحورها، قد حازت على قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.01)$ و $(\alpha = 0.05)$ ؛ فقد راوحت معاملات الارتباط للمحور الأول بين (0.202 و 0.698)، في حين راوحت للمحور الثاني بين (0.463 و 0.769)، كما راوحت للمحور الثالث بين (0.400 و 0.910)، وهو ما يدل على أن كل فقرة مناسبة لقياس المحور الذي وردت فيه.

وللتأكد من معاملات الثبات لمحوري الاستبانة، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha"، ودلت النتائج على ارتفاع قيم الثبات لمحوري الاستبانة. إذ بلغت قيمة معامل الثبات لمحور "بيئة العمل" (0.86)، كما بلغت قيمة معامل الثبات لمحور "المهام الوظيفية" (0.89)، بينما بلغت قيمة معامل الثبات لمحور "التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية" (0.90)، ومعامل ثبات الأداة ككل (0.91)، وهذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة، وتدلل على تمتع أداة الدراسة بمعامل ثبات مرتفع.

- **متغيرات الدراسة:** تضمنت الدراسة مجموعة من المتغيرات، هي:

- المتغير المستقل: محاور الرضا الوظيفي (بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية).
- المتغير التابع: وجهة نظر أمناء المكتبات المدرسية على محاور المقياس.
- المتغيرات الوسيطة (الثانوية)، وتضمنت أربعة متغيرات، هي:
 - الجنس: وله فئتان، هما: ذكر، وأنثى.
 - المؤهل العلمي: وله مستويان، هما: بكالوريوس فما دون، والدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه).
 - المرحلة الدراسية: ولها ثلاثة مستويات، هي: ابتدائية، ومتوسطة، وثانوية.
 - سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات، هي: من 1-5 سنوات، ومن 6-10 سنوات، ومن 11-15 سنة، و16 فأكثر.
- **إجراءات التطبيق الميداني للدراسة:** مرت الدراسة بالعديد من الإجراءات الرسمية والعلمية والعملية، وتمثلت بما يلي:
 - تطوير أداة الدراسة.
 - إجراء الدراسة التجريبية (Pilot Study).
 - التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها.
 - الحصول على الموافقة الرسمية من الوزارة لتسهيل مهمة الباحث في توزيع أداة الدراسة.
 - توزيع الاستبانة على عينة الدراسة إلكترونياً عبر Survey Monkey.

- إدخال البيانات إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/25).
- ترميز البيانات (Coding) للفقرات والاستبانات المستردة كافة.
- التحقق من اختبارات التوزيع الطبيعي للبيانات (Test of Normality)، اتضح أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي وتسجيل النتائج لكل سؤال.
- مناقشة النتائج، واستخلاص التوصيات المناسبة.

- **المعالجة الإحصائية:** ابتغاءً للتحقق من صدق اتساق الفقرات في قياس محورها؛ تم احتساب معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للمحور باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وللتأكد من معاملات الثبات لمحوري الاستبانة، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha". وللإجابة عن السؤال الأول تم اعتماد اختبارات التحليل الوصفي (Descriptive Statistics) (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقيمة اختبار ت (One Sample T Test (T للعينات الواحدة، والدلالة الإحصائية P-Value) لجميع فقرات الاستبانة لمعرفة ما إذا كانت درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة 3 أو لا. تم اعتماد مستوى الدلالة (5%) من قبل الباحث، واعتبار قيمة P-Value التي تكون أقل من 0.05 دالة إحصائياً، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الرباعي (Four- Way Anova) للفروق البعدية.

النتائج والمناقشة

نتائج ومناقشة السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت نحو الرضا الوظيفي. وفيما يلي عرض النتائج الخاصة بكل محور من محاور الدراسة وفقراتها من وجهة نظر أفراد الدراسة:

أ- النتائج المتعلقة بالمحور الأول: بيئة العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار ت (T) للبيئة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور، وجدول 2 يوضح ذلك.

جدول 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار ت (T) للبيئة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو بيئة العمل مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمحور ككل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدالة الإحصائية P-Value	درجة التقدير
2	1 بيئة العمل في المكتبة المدرسية تتميز بالنظافة والهدوء.	3.57	1.21	52.585	0.000	متوسطة
4	2 مساحة المكتبة ملائمة لتقديم خدمات المعلومات وأنشطتها واستيعاب مصادر المعلومات فيها.	3.46	1.26	48.764	0.000	متوسطة
3	3 توفر الوزارة جميع المستلزمات التي يتم طلبها لخدمة المكتبة.	3.11	1.44	38.313	0.000	متوسطة
1	4 أشعر بالرضا بوجودي في المكتبة المدرسية.	3.02	1.08	49.421	0.000	متوسطة
5	5 أهداف وسياسات المكتبة غير واضحة.	2.95	1.17	44.544	0.000	متوسطة
7	6 إجراءات وقوانين العمل تزيد من صعوبة أدائي.	2.90	1.48	34.670	0.000	متوسطة
10	7 لدي الكثير من الأعمال المكتبية التي أقوم بها.	2.75	1.13	42.715	0.000	متوسطة
8	8 أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي.	2.60	1.34	34.148	0.000	متوسطة
6	9 مهام العمل غير واضحة بالنسبة لي.	2.50	1.26	35.012	0.000	متوسطة
9	10 أشعر أحياناً بأن العمل الذي أقوم به لا معنى له.	2.41	1.18	35.953	0.000	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	2.92	0.51	101.125	0.000	متوسطة

يبين جدول 2 أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على فقرات محور بيئة العمل، قد راوحت بين (2.41 و 3.57)، وأن الفقرات كافة قد حازت درجات

تقدير متوسطة، وأن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد الدراسة لهذا المجال كانت متوسطة بشكل عام، بمتوسط حسابي (2.92)، وانحراف معياري (0.51). كما يوضح جدول 2 أن قيمة اختبار (ت) للدرجة الكلية دالة إحصائيًا؛ فقد بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، ما يدل على درجة أهمية بيئة العمل في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين، ولعل اللافت للنظر في هذا المجال أن الفقرات كافة حازت درجة تقدير متوسطة، وهذا يدل على أن أمناء المكتبات راضون بدرجة متوسطة عن بيئة العمل؛ إذ اتضح أن الفقرة رقم (2) التي تنص على أن "بيئة العمل في المكتبة المدرسية تتميز بالنظافة والهدوء" قد حازت المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المحور، بمتوسط حسابي (3.57)، وبانحراف معياري (1.21)، وهذا يدل على أن أمناء المكتبات المدرسية راضون عن الإمكانيات والتسهيلات المادية المتوافرة في مكتباتهم المدرسية موضوع الدراسة، وأن هناك استجابة من قِبَل الإدارة والوزارة للمستلزمات كافة التي يتم طلبها لخدمة مرافق المكتبة لا سيما ما يتعلق بعناصر النظافة والأثاث والمرافق الصحية، وبأن بيئة العمل في مكتباتهم لا تعاني الضوضاء أو الفوضى، كما يدل على توافر قاعات للمطالعة والدراسة والبحث بعيدة ومنفصلة عن الأماكن التي تعج بالضوضاء بأشكاله كافة. وما يؤكد هذه النتيجة ارتباط هذه الفقرة بالفقرات (4) و(3) و(1). وهو أمر إيجابي وجيد من وجهة نظر الباحث، في أن يكون مكان العمل وظروفه ملائمة وجيدة في المكتبات المدرسية لأمناء المكتبات أفضل من عدم ملاءمته؛ إذ يساعد على جودة العمل ويدل على حرص الإدارة والوزارة وسعيها إلى تطوير مرافقها.

في حين أن الفقرة (9) والتي تنص على: "أشعر أحيانًا بأن العمل الذي أقوم به لا معنى له"؛ قد حازت المرتبة الأخيرة في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المحور، بمتوسط حسابي (2.41)، وبانحراف معياري (1.18)، وهذه إجابة تعد منطقية إذا ما تم ربط هذه النتيجة بنتائج الفقرات (7، و10، و8، و6)، الأمر الذي يؤكد أنه غالبًا ما يتم تكليف أمناء المكتبات بأعمال أخرى لا تخص المكتبة من إشراف أو مناوبات، وهو ما يدل على عدم إدراك مديري المدارس لأهمية المكتبة ودورها في التعليم المدرسي وللطلبة، ويمكن أن يشير كذلك إلى إدراك ووعي أمناء المكتبات محل الدراسة أنه كلما كان التخصص يتلاءم مع طبيعة العمل تصبح فرص الإنجاز والإبداع أكبر، وكلما شعر الموظف بالراحة في مكان عمله أصبح الإنتاج أفضل. فعلى الرغم من محبة الغالبية للتخصص إلا أن البعض أعرب عن كونه مهنة طارئة بسبب عدم

وجود رئاسة قسم تشرف على أعمال أمناء المكتبات وتسيّرهما، الأمر الذي يجعلهم يقومون بأعمال كثيرة غير واضحة بالنسبة إلى ما هو خارج مهام التخصص؛ ما يشعرهم بأن كل ما يقومون به من أعمال لا معنى لها وبعيدة كل البعد عن تخصصهم وأدوارهم المهنية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشوابكة وسلطان (2019) ودراسة Martin (2020) ودراسة الحضرمي والصوافية وعطاء (2022) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً في مجال بيئة العمل.

ب- النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: المهام الوظيفية

لقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبارات (T) للعينة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور، وجدول 3 يوضح ذلك.

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبارات (T) للعينة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو المهام الوظيفية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمحور ككل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة الإحصائية P-Value	درجة التقدير
16	1	4.34	1.06	73.099	0.000	مرتفعة
19	2	3.78	1.08	61.840	0.000	مرتفعة
20	3	3.65	1.25	51.886	0.000	متوسطة
18	4	3.60	1.28	49.881	0.000	متوسطة
13	5	3.56	1.41	44.846	0.004	متوسطة
12	6	3.47	1.30	47.493	0.000	متوسطة

تابع/ جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبارات (T) للعينة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو المهام الوظيفية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمحور ككل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة الإحصائية P-Value	درجة التقدير
11	7 أقوم بمراجعة التقارير والتأكد من جودة المراجع التي تم استخدامها.	3.38	1.42	42.233	0.000	متوسطة
17	8 أشعر بأن عملي في المكتبة مهم وفعال للمدرسة.	3.29	1.20	48.394	0.002	متوسطة
15	9 هنالك تقدير واحترام تجاهي من إدارة المكتبات في الوزارة.	3.14	1.36	40.956	0.000	متوسطة
14	10 هنالك تقدير واحترام من قبل إدارة المدرسة.	3.08	1.52	35.838	0.003	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	3.52	0.92	67.966	0.000	متوسطة

يبين جدول 3 أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على فقرات محور المهام الوظيفية، قد راوحت بين (3.08 و 4.34)؛ فقد حازت فقرتان درجتي تقدير مرتفعة، وحازت ثمان فقرات درجة تقدير متوسطة، وأن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد الدراسة لهذا المجال كانت متوسطة بشكل عام، بمتوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري (0.92). كما يوضح جدول 3 أن قيمة اختبار (ت) للدرجة الكلية دالة إحصائياً؛ فقد راوحت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات بين (0.000 و 0.004)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)؛ ما يدل على درجة أهمية المهام الوظيفية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين؛ إذ اتضح أن الفقرة رقم (16) التي تنص على: "تربطني علاقات احترام وتقدير مع زملائي في المدرسة" قد حازت المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المحور، بمتوسط حسابي (4.34)، وبانحراف معياري (1.06). وتُعد هذه النتيجة منطقية، ولا شك بأنه أمر إيجابي من وجهة نظر الباحث، فمتى سادت روح الألفة والتفاهم والاحترام والتقدير والتعاون بين الزملاء في المدرسة صارت بيئة العمل مريحة ومكثفة، وصارت إنتاجية العاملين للقيام بالأعمال الفنية المتعلقة بتطوير المكتبة مضاعفة، وما يؤكد ذلك ارتباط هذه الفقرة بالفقرة رقم (19) التي أكدت قيامهم بأعمالهم الفنية ومهامهم المهنية المرتبطة

بتخصصهم على أكمل وجه، فمتى حصل رضا على علاقتهم بالزملاء انعكس ذلك على نوعية العمل وازدادت الإنتاجية، وازداد مدى ارتباطهم بوظائفهم، وبالتالي يجعل المكتبة قادرة على تحقيق أهدافها .

واللافت للنظر هنا أن الفقرة (17) جاءت بتقدير متوسط بحدودها الدنيا؛ وقد يعود سبب ذلك إلى الصورة الاجتماعية غير الإيجابية للتخصص في كونها مهنة تُعنى بحمل الكتب من طاولات القراء إلى أرفف المكتبة التي يعمل بها، وأن مثل هذا العمل لا يحمل أي صبغة مهنية مميزة من وجهة نظرهم، فضلاً عن ضعف الدعم الحكومي المعنوي من الجانب الإعلامي، وقلة الوعي المعلوماتي لدى المجتمع بفضائه كافة بدور التخصص في المجتمع.

وفي المقابل، حازت الفقرتان (15) و(14) المرتبة قبل الأخيرة والأخيرة على التوالي في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المحور؛ وهذا يدل على أن مستوى الرضا ضعيف لدى أمناء المكتبات وذلك بسبب ضعف التقدير المعنوي والاجتماعي لجهودهم من قِبَل إدارة المكتبات في الوزارة ومديري المدارس موضوع الدراسة، وقد يُعزى سبب هذه النتيجة إلى شعور أمناء المكتبات محل الدراسة بالطغيان على نشاط المكتبة وجعلها ذات أهمية ثانوية في العملية التربوية؛ ما ينعكس على تقدير ذات أمين أو أمينة المكتبة أو تقدير الإدارة لهم، وهذا يفسر عدم تفهم الإدارات المدرسية وقناعتهم بأهمية المكتبة وأمينها، ويظهر ذلك في طلب الإدارات من أمين أو أمينة المكتبة القيام بمهام أخرى خارج نطاق تخصصهم. ويفسر ذلك قلة التقدير وقلة احترام من قِبَل الإدارات العليا إلى قلة التحاقهم باللقاءات التثويرية والدورات التدريبية في مجال المكتبات لتأهيل العاملين بما يناسب ويواكب التطورات والتقنيات الحاصلة في التخصص، أو عدم توافر الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية للعاملين في المكتبات من وجهة نظرهم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القحطاني (2020) ودراسة (2020) Martin؛ فقد أظهرتا أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً في مجال المهام الوظيفية (العلاقة مع الزملاء).

ج - النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيمة اختبار ت (T) للعينة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور، وجدول 4 يوضح ذلك.

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار T (للعينة الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمحور ككل)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة الإحصائية P-Value	درجة التقدير
30	1 التدرج الوظيفي للعاملين بالمكتبات المدرسية له أثر في تطوير أداء العاملين وتطوير المكتبات.	3.63	1.48	43.745	0.000	متوسطة
29	2 المسمى الوظيفي للعاملين بالمكتبات المدرسية له أثر في تشجيعهم على تطوير مكباتهم.	3.56	1.50	42.179	0.000	متوسطة
28	3 الكادر الخاص لموظفي المكتبات المدرسية له أثر على دور الموظفين في خدمة المستفيدين.	3.49	1.48	41.718	0.002	متوسطة
34	4 توجد مزايا إضافية في مهن من المفترض وجودها.	3.17	1.55	36.241	0.010	متوسطة
22	5 إدارة المكتبات لديها وعي بدور المكتبات في دعم العملية التعليمية.	3.11	1.37	40.151	0.000	متوسطة
21	6 تقوم إدارة المكتبات بتأهيل موظفيها مهنيًا للعمل في المكتبة.	2.86	1.49	33.991	0.019	متوسطة
27	7 تتوفر اللوائح والقوانين المتعلقة بالعمل في المكتبات المدرسية.	2.81	1.30	38.154	0.000	متوسطة
25	8 توجد خطط حالية أو مستقبلية (قصيرة أو طويلة الأجل) لتطوير دور المكتبات المدرسية.	2.65	1.41	33.140	0.002	متوسطة
31	9 توجد فرصة كبيرة بالترقية لأصحاب الأداء الجيد.	2.64	1.27	36.547	0.000	متوسطة
33	10 أشعر بالرضا بخصوص المزايا الإضافية التي أحصل عليها.	2.55	1.45	31.127	0.000	متوسطة

تابع/ جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبارات (T) للعينات الواحدة لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمحور ككل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	الدلالة الإحصائية P-Value	درجة التقدير
26	11 هناك اهتمام من قِبَل الجهات الحكومية الرسمية بالمكتبات المدرسية بما فيها الدعم المادي.	2.38	1.32	31.693	0.000	متوسطة
23	12 تشجع إدارة المكتبات المدرسية موظفيها بتقديم حوافز ومكافآت لهم عند تقديم أنشطة ثقافية متنوعة في المكتبة المدرسية.	2.28	1.32	30.326	0.000	منخفضة
32	13 أشعر بالرضا بخصوص فرصتي في الترقية.	1.59	1.07	25.928	0.000	منخفضة
24	14 يتم توفير ميزانية سنوية مناسبة للمكتبة التي أعمل بها.	1.50	1.07	24.422	0.000	منخفضة
	الدرجة الكلية للمحور	2.73	0.90	53.677	0.000	متوسطة

يبين جدول 4 أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على فقرات محور التطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية، قد راوحت بين (1.50 و 3.63)؛ فقد حازت إحدى عشرة فقرة درجات تقدير متوسطة، وحازت ثلاث فقرات درجة تقدير منخفضة، وأن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد الدراسة لهذا المجال كانت متوسطة بشكل عام، بمتوسط حسابي (2.73)، وانحراف معياري (0.90). كما يوضح جدول 4 أن قيمة اختبار (ت) للدرجة الكلية دالة إحصائياً؛ فقد راوحت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات بين (0.000 و 0.019)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)؛ ما يدل على درجة أهمية المهام الوظيفية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين؛ واتضح أن الفقرة رقم (30) والتي تنص على أن: "التدرج الوظيفي للعاملين بالمكتبات المدرسية له أثر في تطوير أداء العاملين وتطوير المكتبات" والفقرة رقم (29) والتي تنص على أن "المسمى الوظيفي للعاملين بالمكتبات المدرسية له أثر في تشجيعهم على تطوير مكتباتهم" قد حازتا على المرتبة الأولى والثانية على التوالي في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات

هذا المحور. وتُعد هذه النتيجة منطقية، وتشير إلى وعي وإدراك غالبية أمناء المكتبات عينة الدراسة لأهمية التدرج الوظيفي والترقيات والمسمى الوظيفي لأمين المكتبة في رفع مستويات الرضا وتطوير الأداء وتطوير مكتباتهم؛ لأن سلم الترقى للوظائف الأعلى بالنسبة إلى أمناء المكتبات غير واضح مقارنة بسائر زملاء. كما قد يُفسَّر ذلك لشعورهم بأن الرواتب والتدرج الوظيفي أهم عامل للاستمرار في المهنة وتحسين أداء العاملين بالمكتبات، وأن التدرج الوظيفي، لا يليب طموح معظم أمناء المكتبات عينة الدراسة؛ وأن ضعف التدرج وعدم الترقيات يسبب إحباطاً للعاملين وعدم شعورهم بالاستقرار والأمن الوظيفي وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم واستمراريتهم في العمل؛ لذا ينبغي العمل على مساواة أمناء المكتبات المدرسية مع المعلم بكل النواحي واعتباره ضمن الكادر التعليمي في الوزارة للقيام بأعمال وظيفته.

وما يؤكد هذه النتيجة حصول الفقرة رقم (26) على درجات تقدير متوسطة في حدود دنيا، والذي يؤكد ضعف الدعم من قِبَلِ الإدارات العليا للتخصص وقلة الحوافز المادية والمعنوية. وقد ارتبطت هذه النتيجة أيضاً بالفقرة (23) والفقرة (32) التي جاءت بدرجات تقدير منخفضة، الأمر الذي يدل بشكل واضح على ضعف ثقة العاملين بالممارسات الإدارية للترقية في المكتبات موضوع الدراسة، وبناءً على ذلك يتعين على الإدارة والوزارة إعادة النظر في النمو المهني لأمناء المكتبات، والسعي إلى تحسين هذا الجانب، وربما يفسَّر سبب ضعف الترقيات لعدم تخصيص ميزانية سنوية مناسبة للمكتبات المدرسية تساعد على تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لأنظمة المكتبات المدرسية وتزويد المكتبة بأحدث أجهزة الباركود وكذا المعدات والمصادر، وهو ما يفسر ارتباط هذه الفقرة بالفقرة (24) والتي تنص على أن: "يتم توفير ميزانية سنوية مناسبة للمكتبة التي أعمل بها" التي حازت المرتبة الأخيرة في تقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المحور، بمتوسط حسابي (1.50)، وبانحراف معياري (1.07). لذا ينبغي على إدارة المكتبات ووزارة التربية والتعليم تعزيز دور أمين المكتبة ومساواته في المعاملة مع غيره من المعلمين لكونه حاصلاً على البكالوريوس مثلهم وتخصيص ميزانية كافية كل سنة، وذلك لئيم تأهيل أمناء المكتبات بما يناسب التطورات والتقنيات الحالية ويواكبها، وكذلك تطوير دور المكتبات المدرسية وخدماتها ومصادرها التي لا تتاسب الوقت الحالي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشوابكة وسلطان (2019) ودراسة Lee & Keun (2020) والقحطاني (2020) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي

لمجال الرواتب والمزايا الوظيفية ومجال الترقية جاء بدرجة متوسطة وفي المراتب الأخيرة.

نتائج ومناقشة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أمناء المكتبات العاملين في المكتبات المدرسية في دولة الكويت على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو مقياس الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً لمتغيرات الدراسة، كما في جدول 5.

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو مقياس الرضا الوظيفي، في ضوء متغيرات الدراسة

المتغيرات الديموغرافية ومستوياتها	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس			
ذكر	125	2.83	0.65
أنثى	201	3.14	0.63
المؤهل العلمي			
بكالوريوس فما دون	248	3.04	0.65
دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)	78	2.95	0.67
المرحلة الدراسية			
ابتدائية	125	3.09	0.66
متوسطة	92	2.89	0.72
ثانوية	109	3.04	0.58
سنوات الخبرة			
من 1 - 5 سنوات	108	3.11	0.69
من 6 - 10 سنوات	67	2.98	0.79
من 11 - 15 سنة	64	2.83	0.52
16 أو أكثر	87	3.08	0.55

يُبيّن جدول 5 أن هناك فروقاً ظاهرية في متوسطات استجابات أفراد العينة نحو مقياس الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً لمتغيرات الدراسة، وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة، طُبّق تحليل التباين (Univariate)، أي تحليل التباين الرباعي (Four- Way Anova) للفروق البعدية. كما في جدول 6.

جدول 6

نتائج تحليل التباين (Univariate) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو مقياس الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "f" المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	7.562	1	7.562	18.176	*0.000
المؤهل العلمي	0.087	1	0.087	0.209	0.648
المرحلة الدراسية	0.585	2	0.292	1.405	0.237
سنوات الخبرة	0.150	3	0.05	0.361	0.548
الخطأ	133.545	318	0.419		
الكلية	3122.567	325	9.607		

* دالة إحصائية ($\alpha = 0.05$).

أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات استجاباتهم تُعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث؛ فقد بلغت قيمة (f) المحسوبة للفروق تبعاً لمتغير الجنس (18.176)، وهذه القيمة دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، لصالح الإناث. وهذه نتيجة منطقية؛ فقد أُشير إلى أن هناك عدداً من المدارس الابتدائية للبنين يكون كافة العاملين في المدرسة من العنصر النسائي فقط، وقد يفسر لماذا مستوى الرضا الوظيفي للنساء أعلى من الذكور، لاعتبارها مهنة طاردة للرجال بسبب قلة الرواتب وضعف الترقيات مقارنة بالالتزامات والمسؤوليات التي تفرض على الرجال. فمعظم الرجال يرون أن وظيفة أمين مكتبة لا تمثل لهم الأمن المستقبلي؛ لذا يميلون إلى تركها إذا ما سنحت لهم الفرصة للانتقال إلى عمل يكون الراتب فيه أعلى أو يمنحه مكانة اجتماعية أفضل. والملاحظ تزايد أعداد الإناث على المهنة بشكل ملحوظ؛ وذلك بسبب سهولتها، ولكون ساعات العمل مناسبة خصوصاً في ظل ارتباطها بالأسرة (ربات بيوت)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحضرمي والصوافية وعطاء (2022)، ودراسة (Morgan 2014). واختلفت مع نتائج دراسة القائد والمحجوب وأبو صاع (2018) ودراسة (Martin 2020).

هذا وقد أظهرت النتائج في جدول 6، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مقياس الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً

للمتغيرات الآتية: المؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة؛ إذ راوحت قيم (f) المحسوبة للفروق بين استجابات أفراد العينة، وفقاً لهذه المتغيرات بين (0.648) و(10.237)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$). أي أن الفروق في استجابات عينة الدراسة متقاربة من ناحية مدى رضاهم الوظيفي حول أبعاد الدراسة مع اختلاف المؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية التي ينتمون إليها، وسنوات الخبرة، وهو أمر منطقي من وجهة نظر الباحث؛ لأن كافة جهات المكتبات المدرسية موضوع الدراسة حكومية، ومن ثم فإن بيئة العمل، والمهام الوظيفية، والتطور الوظيفي والمميزات المالية والإدارية للقوانين تكون متشابهة مع وجود اختلافات طفيفة لم تكن ظاهرة عند إعداد نتائج هذه الدراسة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القائد والمحجوب وأبو صاع (2018) واختلفت مع نتائج دراسة القحطاني (2020) ودراسة (Galbraith, Fry, & Garrison (2016).

التوصيات

وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، تقدّم الدراسة التوصيات الآتية:

- تفعيل دور المكتبة المدرسية وتأكيد مكانتها ضمن الهيكل الإداري للمدرسة عن طريق تعيين رئيس قسم للمكتبات يتبع لإدارة المكتبات مباشرة، وإدراج مهنة أمين المكتبة ضمن الوظائف الإشرافية والفنية أو كادر المعلمين بدلاً من الكادر الإداري؛ ما يعزز دورهم في العملية التعليمية ويتيح لهم المشاركة الفعالة في الأنشطة الأكاديمية.
- إعطاء أمناء المكتبات المدرسية دوراً حقيقياً في المنهج المدرسي والعملية التعليمية، من خلال إدخال مادة علمية مساندة عن المكتبة ومهارات استخدامها في جميع المراحل الدراسية. وتشمل هذه المادة تعليم القراءة في المرحلة الابتدائية، والتعريف بأنواع المصادر ومكونات الكتاب في المرحلة المتوسطة، وتدريب الطلبة على طرق البحث عن المعلومات وإعداد البحوث أو التقارير في المرحلة الثانوية. يقوم أمناء المكتبات بتدريس هذه المادة؛ ما يعزز دورهم ويمنع شعورهم بالملل، ويهيئ الطلبة للمرحلة الجامعية.
- ينبغي على وزارة التربية والتعليم وإدارة المكتبات إعادة النظر في المسمى الوظيفي لأمين المكتبة "مسمى عفا عليه الدهر" إلى أخصائي أو اختصاصي معلومات ليعكس التطور التكنولوجي الحاصل في التخصص.

- إعادة النظر في التدرج والراتب الوظيفي، والنظر بشؤون الترقيات من الوزارة لتطوير المكتبات، كما يتعين النظر في تحقيق المساواة بين أمناء المكتبات المدرسية والمعلمين بكل النواحي، واعتباره ضمن الكادر التعليمي في الوزارة وحاملي شهادة البكالوريوس.

- العمل على تحفيز وتقدير أمناء المكتبات المتميزين معنوياً ومادياً من خلال زيادة البدلات والعلاوات، وتكريمهم سنوياً من قِبَل إدارة المكتبات والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم، بما يعادل الحوافز الممنوحة للمعلم المتميز، وذلك لرفع مستوى تقديرهم وشعورهم بالأمان الوظيفي.

- تنظيم الدورات والندوات والورش التدريبية لأمناء المكتبات حديثي التخرج، ومديري المدارس، والمعلمين، والطلبة لتعريفهم بدور المكتبة وأهميتها، ورفع مستوى الوعي والرضا الوظيفي لديهم بمهنة المكتبات؛ ما سينعكس بشكل إيجابي على تطوير المكتبات المدرسية وضمان عدم تكليف أمين المكتبة بأعمال خارج نطاق تخصصه.

- يجب على إدارة المكتبات في الوزارة المطالبة بضرورة عدم تكليف أمين المكتبة بأعمال أخرى لا تخص المكتبة.

المراجع

إدارة المكتبات. (2023). *المكتبات حقائق وأرقام 2021/2022*. الكويت: وزارة التربية - قطاع التنمية التربوية والأنشطة - إدارة المكتبات.

جودة، آمال عبد القادر. (2015). الرضا الوظيفي لدى أخصائي المكتبات في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية-الأزهر-الأقصى). *Cybrarian Journal*, (37). تاريخ الاطلاع 3 أكتوبر 2023،

من: <http://yarab.yabesh.ir/yarab/handle/yad/78434>

الحربي، عوض حمود. (2017). *مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات*. الكويت: مكتبة زمزم الإسلامية.

الحضرمي، أحمد سعيد ناصر والصوافية، جوخة بنت محمد وعطاء، وأوسيم، محمد عباد. (2022).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدات الجهاز الحكومي بسلطنة عُمان.

مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(53).

الخوالدة، علاء محمود وعابنة، صالح. (2020). درجة الالتزام المهني لدى أمناء المكتبات المدرسية

في الأردن. *الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية*، 5(4)، 133-149.

الشاوش، نبيلة محمد. (2020). تكنولوجيا المعلومات في المكتبات المدرسية بمنطقة طرابلس:

دراسة لواقعها وسبل تطويرها. *مجلة جامعة الزيتونة*، (36)، 199-214.

الشوابكة، يونس أحمد اسماعيل والطعاني، حسن. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، 40(1)، 181-200.

الشوابكة، يونس أحمد اسماعيل وسلطان، ايمان محمد. (2019). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بجودة خدمات المعلومات من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، 46(1)، ملحق 2، 19-45.

الضمران، فالح عبد الله. (2007). الرضى الوظيفي لأمناء مراكز مصادر التعلم في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. *علم*، 1(1)، 211-245.

عبد السلام، عيسى محمد عيسى. (2015). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس. *المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة*، 1(3)، 240-262.

عبد الله، فضل عبد الرحيم وعيساوي، محمد عبد الله. (2015، نوفمبر). *أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجاً*. أعمال المؤتمر السادس والعشرين: إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات - اعلم وجامعة البلقاء التطبيقية وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، 467-486.

علي، مها يوسف عبد الرحيم. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الأطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت. *مجلة دراسات في مجال الارشاد النفسي والتربوي، جامعة أسيوط*، 2(2)، 31-60.

DOI: <https://doi.org/10.21608/dapt.2022.285238>

عليان، ربحي مصطفى. (2010). *المكتبات المدرسية*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

العنزي، سامي مجبل ماضي. (2018). معوقات أمناء المكتبات في تحقيق الأهداف المدرسية بدولة الكويت. *المجلة التربوية، جامعة سوهاج*، 51(1)، 587-619. DOI: <https://doi.org/10.21608/edusohag.2018.4621>

عوذه، هناء عاطف يوسف. (2021). *واقع مهارات الثقافة المعلوماتية لدى أمناء المكتبات المدرسية الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

القاسمية، عايده والعمرية، مريم. (2018). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحران. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط*، 34(6)، 447-517.

القايد، خالد مصطفى والمحجوب، سليمان عبد الله وأبو صاع، فتحي عمر. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراته. *مجلة كلية الفنون والإعلام*, 6(3), 120-142.

القحطاني، فدوى عبد الله. (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيات المعلومات في مكتبات الجامعات الحكومية السعودية في مدينة الرياض "دراسة مسحية". *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*, 10(1), 1-23.

المصري، منال غريب يسن محمود. (2021). علاقة الرضا الوظيفي بالاحترق النفسي لدى العاملين بالمكتبات بمدينة قنا: دراسة ميدانية. *المجلة الدولية للمعلوماتية الاعلام وتكنولوجيا الاتصال*, 3(2), 109-147. DOI: <https://doi.org/10.21608/IJIMCT.2021.169615>.

المعاينة، عبد الله خالد سليم. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*, 2(1), 58-75.

Bellary, R.N., & Naik, R.R. (2018). Job Satisfaction among Library and Information Science Professionals of Management Institutes in Karnataka State. *Journal of Advancements in Library Sciences*, 5(1), 17- 22.

Cockcroft, M. (2023). Under Pressure: Survey Provides Insight into Librarians' Job Satisfaction. *School Library Journal*. Retrieved October 5, 2023 from: <https://www.slj.com/story/Under-pressure-insight-into-librarians-Job-Satisfaction-from-LJ-SLJ-survey-school-and-youth-services-libraries>.

Dukic, G., & Dukic, D. (2014). An analysis of job satisfaction among Croatian librarians as support to library human resource management. *Journal of Librarianship & Information Science*, 46(4), 289-298. DOI: <https://doi.org/10.1177/0961000614530752>.

Galbraith, Q., Fry, L., & Garrison, M. (2016). The impact of faculty status and gender on employee well-being in academic libraries. *College & Research Libraries*, 77(1), 71-86. DOI: <https://doi.org/10.5860/crl.77.1.71>.

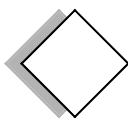
Geiger, L., Mastley, C. P., Thomas, M., & Rangel, E. (2023). Academic libraries and DEI initiatives: A quantitative study of employee satisfaction. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(1), 102-627. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102627>.

Gunasundari, V., & Esmail, S.M. (2019). Factors Impact on Job Satisfaction of Library Professional of Arts and Science Colleges Affiliated to Bharathidasan University: A Study. *Asian Journal of Information Science & Technology*, 9(1), 43-49. DOI: <https://doi.org/10.51983/ajist-2019.9.1.2617>.

Holm, C., Guimaraes, A., Wood, B.A., & Brooks, K. (2019, April). Librarian burnout: A survey using the Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Poster presentation at

- the Association of College and Research Libraries Conference. Cleveland, OH. Retrieved from http://works.bepress.com/ana_luther_guimaraes/29/.
- Hossain, Z. (2019). Status of secondary school libraries and librarians in Bangladesh. *IFLA Journal*, 45(2), 157-167. DOI: <https://doi.org/10.1177/0340035219842317>.
- Idiegbeyan-Ose., J., Opeke, R., Aregbesola, A., Owolabi, S., Eyiolorunse, T.A. (2019). Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-13.
- Igbokwe, P. C. (2021). Influence of Job Satisfaction on Librarians' Job Performance in Federal University Libraries in South East Nigeria. *Library Philosophy & Practice (e-journal)*. 6811. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6811>.
- Jeyaraj, W. J. (2017). Job satisfaction level of teacher librarians of national schools in the Batticaloa district of Sri Lanka. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 5(6), 34-41.
- Kyumana, V. (2017). Measuring the Level of Job Satisfaction of Library Staff at the Institute of Finance Management, Tanzania: A Case Study. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(11), 79-85.
- Lee, E., & Keun, J. D. (2020). A Study on the Job Satisfaction of School Library Itinerant Librarians. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 31(4), 73-94. DOI: <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2020.31.4.073>.
- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research*, 30(2), 115–121. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2007.10.002>.
- Marasinghe, M.P.L.R., & Wijayarathne, A. (2018). The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka*, 21(2), 1-20 DOI: <https://doi.org/10.4038/jula.v21i2.7905>
- Martin, J. (2019). Workplace engagement of librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(1), 22–40. DOI: <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1671037>.
- Martin, J. (2020). Job satisfaction of professional librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382. DOI: <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
- Mirfakhrai, M. (2008). Correlates of job satisfaction among academic librarians in the United States. *Journal of Library Administration*, 13(2), 69–88. DOI: https://doi.org/10.1300/J111v14n01_08.

- Molina, M. A. C., Gonzalez, J. M. H., Florencio, B. P., & Gonzalez, J. L. G. (2014). Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication?. *Management Decision*, 52(5), 983-1010. DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-06-2013-0351>.
- Mondal, D. (2020). Job Satisfaction of School Library Professionals: A Case Study of Asansol Sub-division. *Journal of Information & Knowledge*, 57(4), 241-244. DOI: <https://doi.org/10.17821/srels/2020/v57i4/147959>.
- Morgan, C. (2014). Craft and librarianship: A reconsideration of the sources of librarian job satisfaction. *Journal of Library Administration*, 54(8), 637-658. DOI: <https://doi.org/10.1080/01930826.2014.965096>.
- Morris, B. (2013). *Administering the school library media center*. Westport: Libraries Unlimited.
- Naseer, A. (2021). Job Satisfaction of Library and Information Science Professionals in University Libraries in Kerala. *Journal of Indian Library Association*, 57(2), 39-49.
- Pandita, R., & Dominic, J. (2018). Impact of Information Technology on the Job Satisfaction of LIS Professionals: A Case Study of Jammu & Kashmir. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 38(2), 75-81. DOI: <https://doi.org/10.14429/djlit.38.2.12543>.
- Shahzad, K., Khan, S. A., Iqbal, A., & Shabbir, O. (2023). Effects of motivational and behavioral factors on job productivity: An empirical investigation from academic librarians in Pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(1), 41. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13010041>.
- Sohail, M. (2019). Job Satisfaction among Library and Information Science Professionals in Fiji. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 39(1), 47-53. DOI: <https://doi.org/10.14429/djlit.39.1.13330>.
- Thompson, S. (2002). *Sampling, Wiley Series in Probability and Statistics*. USA, NJ: John Wiley & Sons.
- Walker, L., & Calvert, P. (2016). 'So what made you decide to become a school librarian?' Reasons people currently working in New Zealand school libraries give for their choice of employment. *Journal of Librarianship and Information Science*, 48(2), 111-122. DOI: <https://doi.org/10.1177/0961000614547969>.



للاستشهاد

العاظمي، طلال رجا. (2025). الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات المدرسية الحكومية في دولة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 53(3)، 187-224.

To Cite:

Alazemi, T. (2025). Job satisfaction among employees in government school libraries in the State of Kuwait. *Journal of the Social Sciences*, 53(3), 187-224.

JOURNAL OF THE SOCIAL SCIENCES

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Job Satisfaction among Employees in Government School Libraries in the State of Kuwait

Talal Raja Alazemi

University
of Kuwait

Academic
Publication Council



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 0253 - 1097

Online ISSN: 3006-2977

Vol. 52 - No. 3

2025