

بحوث – المراجعة العلمية

تاريخ الاستلام: 12 يونيو 2024

تاريخ القبول: 25 يوليو 2024

تاريخ النشر: 27 أغسطس 2024

المكتبة الأكاديمية بيئة عمل متعددة الأجيال: دراسة ميدانية لإدارة التنوع الجيلي بمكتبات كليات جامعة الإسكندرية

د. سارة الجبلاوي

قائم بأعمال رئيس قسم الدبلومات والبرامج المهنية،

مكتبة الإسكندرية، مصر

Sara.elgabalawy@gmail.com

ORCID : 0009-0005-1305-0562

حقوق النشر (c) 2024، سارة

الجبلاوي



هذا العمل متاح وفقا لترخيص

المشاع الإبداعي 4.0 ترخيص دولي

مستخلص

تلعب بيئة العمل بمختلف متغيراتها دورًا حيويًا في استقرار العمل ورفع مستوى الإنتاجية؛ وقد لاحظ الباحثون في علوم الإدارة وسلوكيات العمل، الدور الذي تقوم به المتغيرات الفردية للعاملين (العمر – المستوى التعليمي - سنوات الخبرة) من التأثير على السمات الشخصية وسلوكيات العاملين في المؤسسات، الشيء الذي لفت الانتباه نحو بيئة العمل متعددة الأجيال، لأنها تضم عددًا من الفئات الجيلية، وتتميز كل فئة عن الأخرى بسمات وخصائص مختلفة، مما يجعل هناك حتمية لحدوث توتر بالعلاقات ونشوب الصراعات ما لم تنتبه الإدارة بالمؤسسات إلى سرعة تبني الأسس والإستراتيجيات الملائمة لإدارة تلك الفئات الجيلية، الأمر الذي أثار فكرة الدراسة الحالية والتي ركزت على أن إدارة العاملين في بيئة العمل متعددة الأجيال من أهم العوامل المؤثرة على أداء المكتبة وإنتاجيتها، ومن ثم قيامها بدورها على الوجه المطلوب، فقد هدفت الدراسة إلى إدخال مفهوم إدارة بيئة العمل متعددة الأجيال Multigenerational Workplace Management إلى المكتبات الجامعية من أجل إدارة الأجيال المختلفة من العاملين بها بشكل سليم، إذ تُعد إدارة العاملين من الأجيال المختلفة بالمكتبات أمرًا حتميًا يتطلب توفير إستراتيجية واضحة ووضع تصور لتطبيقها، بحيث تستطيع تلك المكتبات الاستفادة القصوى من التنوع الجيلي المتاح بها، وبناء علاقات جيدة بين أعضائها، مما ينتج عنه رفع الروح المعنوية ومن ثم تحسين الرضا

الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات محل الدراسة، مما يترتب عليه من رفع كفاءة الأداء لديهم، فضلًا عن تحقيق أهداف المكتبة، وكذلك تحقيق رضا المستفيدين من هذه المكتبات.

الكلمات المفتاحية

المكتبات الأكاديمية، بيئة العمل، أمناء المكتبات، مصر

7/1 الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: ناقشت دراسة (Chu، 2009) مشكلة التمييز على أساس السن بين اختصاصيي المكتبات في المكتبات الأكاديمية، فاختصاصيو المكتبات الشباب والجدد يواجهون تمييزًا على أساس السن في مكان العمل، بما في ذلك المعاملة غير المحترمة والتوقعات غير الواقعية للأداء، وتؤدي التفرقة العمرية في المكتبات الأكاديمية إلى عدم الرضا الوظيفي، وفقدان القدرة على الاحتفاظ بهؤلاء الجدد، وقد أثبتت الدراسات أن الجدد من اختصاصيي المكتبات يمثلون الأقلية في المكتبات، حيث إن 1 من 10 من الاختصاصيين في المكتبات الأكاديمية دون سن الثلاثين، كما أثبتت الدراسات أنه في الفترة بين 2010 وحتى 2020 سيبلغ 45% من أمناء المكتبات سن التقاعد 65 عامًا، وبناءً على ذلك سيستمر العمر النسبي للمهنة في الانخفاض مع زيادة حالات التقاعد، وقد أسفرت نتائج الدراسات إلى وجود نقص ملحوظ في الاحترام في مكان العمل بين اختصاصيي المكتبات من الأجيال المختلفة، مما يؤدي إلى عدم الرضا وفقدان أمناء المكتبات الجدد، كما هو الحال مع التمييز العرقي وغيره من أشكال التمييز مثل: التمييز ضد الشباب، وتوصي الدراسات بمجموعة من التوصيات والتي تتضمن الإجراءات الوقائية الأولية وبخاصة للمسؤولين وأمناء المكتبات، وكذلك إعداد ورش عمل التطوير المهني والتدريب على التوعية بالتنوع، بالإضافة إلى الإرشاد المنظم وغير الرسمي بين أمناء المكتبات من الأجيال المختلفة.

الدراسة الثانية: هدفت دراسة (Holder & Lannon، 2018) حول إدارة أخصائيي المكتبات متعددي الأجيال في المكتبات الجامعية، وبشكل خاص بالولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى مناقشة التغيرات التي تحدث في المكتبات بسبب الثورة الرقمية التي غيرت بشكل أساسي حاجة المجتمع إلى المعلومات والوصول إليها، وأشارت إلى التغيرات التي طرأت على بيئة العمل بالمكتبات الجامعية والذي بدوره أدى إلى تغير أحوال وظروف أمناء المكتبات الذين يقومون بهذا العمل، وبشكل خاص في وجود أربعة أجيال تتشارك العمل في وقت إعداد تلك الدراسة، وما يترتب عليه من فرص وتحديات وتأثير على العمل ونتائجه، وعليه فقد قامت الباحثتان بعرض الاختلافات بين الفئات الجيلية المختلفة، واعتمدت في تصنيف الفئات الجيلية على نظرية دونالد سوبر للتنمية الوظيفية "Donald Super's career development theory" والتي تقسم الحياة الوظيفية إلى 5 مراحل معتمدًا على تأثير الخبرات الشخصية والمراحل العمرية على الحياة الوظيفية، وقد خرجت الدراسة بثلاثة مراحل أو فئات جيلية (early, mid, and late career librarianship)، وتري الباحثتان أن فهم المدير لخصائص كل فئة جيلية سوف يسهل الكثير في عملية إدارة ومتابعة العاملين، وقد

جاءت الدراسة في 10 فصول، حاولت الباحثتان أن تناقشا فيها عددًا من الموضوعات مثل: تغيير أوضاع أخصائي المكتبات الجامعية في ظل العمل الجماعي، والصراع، والاتصال، والنمط القيادي، كما ناقشت الدراسة الفرص والتحديات المتاحة لكل فئة جيلية، بالإضافة إلى الأساليب الإدارية المناسبة لكل فئة، كما أثارت أهمية وكيفية إدارة الصراع في ظل بيئة العمل متعددة الأجيال، وبشكل خاص بين أجيال اختصاصيي المكتبات.