



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم المكتبات و المعلومات

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علوم إنسانية - علم المكتبات
التخصص: تسيير ومعالجة المعلومات

الأرغونوميًا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

دراسة ميدانية ب: بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي

مذكرة تخرج مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر "ل.م.د"

دفعة 2021

إشراف الأستاذ (ة):

أ.د. سوهام بادي

إعداد الطالب (ة):

مريم عزري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.عبد الكريم بن عميرة	أستاذ محاضر - ب -	رئيسا
د.سوهام بادي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقرا
أ.عائشة شفرور	أستاذ مساعد - أ -	عضوا ممتحنا



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم المكتبات و المعلومات

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علوم إنسانية - علم المكتبات
التخصص: تسيير ومعالجة المعلومات

الأرغونوميًا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

دراسة ميدانية ب: بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي

مذكرة تخرج مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر "ل.م.د"

دفعة 2021

إشراف الأستاذ (ة):

أ.د. سوهام بادي

إعداد الطالب (ة):

مريم عزري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.عبد الكريم بن عميرة	أستاذ محاضر - ب -	رئيسا
د.سوهام بادي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
أ.عائشة شفرور	أستاذ مساعد - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اهواه

أولا وقبل كل شيء أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذا العمل حمدا كثيرا مباركا فيه

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة حبيبنا وشفيعنا

محمد صلى الله عليه وسلم

وأهدي ثمرة جهدي

إلى من أحمل إسمه بكل افتخار ومن عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عمله 'أبي الكريم'

إلى من ربنتني وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات . 'أمي الحبية'

إلى من كانوا العضد والسند في هذه الحياة إلى كل أخواتي

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل أصدقائي داخل وخارج الدراسة

إلى كل أساتذة تخصص علم المكتبات بجامعة العربي التبسي - تبسة-

إلى كل الطاقم الإقامة الجامعية -سماعلي العربي - تبسة -

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد

إلى كل هؤلاء أهدى لهم هذا العمل المتواضع

وأسال الله العلي القدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

عسري مزيم

شكر و عرفان

الحمد والشكر لله عز وجل الذي أمدنا بالإرادة والعزيمة والصبر
ووفقنا إلى إتمام هذا العمل

أتقدم بالشكر والعرفان للمشرفة الفاضلة الدكتورة

" **بادي سوهم** "

التي لم تبخل عنا بنصائحها وتوجيهاتها وكان لها الأثر الكبير في
إتمام هذه الدراسة

والشكر للجنة المناقشة لهاته المذكرة ،وللدكتور " **رمضان كربوش** "
وأساتذتي في التخصص وكل عمال المكتبة المركزية ، وكل من وفر
لنا المعلومة الصحيحة وساعدنا أثناء فترة هذه الدراسة.

ونسأل الله عز وجل أن نكون قد وفقنا في أداء هذا العمل

ونرجوا من الله توفيقاً إلى ما فيه خير لأمتنا

عزري مريم



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
04	1-1- مشكلة الدراسة
05	2-1- فرضيات الدراسة
06	3-1- أهمية الدراسة
06	1-4-1- الأهمية العلمية
06	1-4-1- الأهمية العملية
06	4-1- أهداف الدراسة
07	5-1- أسباب اختيار الموضوع
07	6-1- الدراسات السابقة
07	1-6-1- الدراسات حول متغير الأرغونوميا
10	2-6-1- الدراسات حول متغير جودة الحياة الوظيفية
13	3-6-1- التعليق على الدراسات السابقة
14	3-6-1- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة
15	7-1- ضبط مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني : الارغونوميا في المكتبات الجامعية	
18	1-2- ماهية الارغونوميا
18	2-1-1- مفهوم الأرغونوميا
19	2-1-2- نشأة وتطور الأرغونوميا
20	2-1-2-1- ما قبل الحرب العالمية الثانية

20	2-2-1-2- الحرب العالمية الثانية
20	3-2-1-2- ما بعد الحرب العالمية الثانية
22	3-1-2- أهمية الأرغونوميا
23	4-1-2- أهداف الأرغونوميا
25	2-2- مجالات تطبيقات الأرغونوميا في المكتبات الجامعية
25	1-2-2- بيئة العمل في المكتبات الجامعية
25	2-2-2- أبعاد الأرغونوميا في المكتبات الجامعية
25	1-2-2-2- الوقف والحركة
25	2-2-2-2- العوامل البيئية
26	3-2-2-2- المعلومات والعمليات
27	4-2-2-2- تنظيم العمل
27	3-2-2- الأرغونوميا التصميمية في المكتبات الجامعية
28	1-3-2-2- التصميم الأرغونومي في البيئة الفيزيقية في المكتبات الجامعية
30	2-3-2-2- التصميم الأرغونومي للتأثير في المكتبات الجامعية
31	3-3-2-2- التصميم الأرغونومي للأجهزة التكنولوجية والأمنية في المكتبات الجامعية
31	4-3-2-2- القياسات الأنثرومترية
33	4-2-2- الأرغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية
34	1-4-2-2- الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية
34	2-4-2-2- إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:
34	3-4-2-2- الاتصال التفاعلي في المكتبات الجامعية
35	4-4-2-2- العمل التعاوني في المكتبات الجامعية
35	5-4-2-2- الجودة في العمل الإداري في المكتبات الجامعية
35	5-2-2- الأرغونوميا المعرفية في المكتبات الجامعية

الفصل الثالث: الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

38	1-3-1- ماهية المكتبات الجامعية
38	1-1-3- مفهوم المكتبات الجامعية
39	2-1-3- أهداف المكتبات الجامعية
39	4-1-3- وظائف المكتبات الجامعية
39	5-1-3- العاملين في المكتبات الجامعية
40	6-1-3- 1 وظائف العاملين في مكتبات الجامعية
40	2-3- جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
40	1-2-3- مفهوم الجودة
41	2-2-3- الحياة الوظيفية
41	3-2-3- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
42	4-2-3- أهمية جودة الحياة الوظيفية
43	5-2-3- عناصر جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
44	6-2-3- أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
44	3-6-2-1- الأمن والصحة المهنية
44	3-6-2-2- العلاقات الاجتماعية
45	3-6-2-3- الأجور والرواتب
45	4-6-2-3- الإشراف و مشاركة العاملين في الإدارة
46	5-6-2-3- الأمان والاستقرار الوظيفي
46	6-6-2-3- .الترقية والتقدم الوظيفي
47	7-2-3- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
47	1-7-2-3- نظم الإتصالات
47	2-7-2-3- نظم المقترحات
47	3-7-2-3- مجهودات المكتبة
47	8-2-3- قياس جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
48	9-2-3- علاقة الأرغونوميا بجودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

الفصل الرابع : تأثير الأرغونوميا على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبة المركزية -جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-	
51	1-4-1-4 التعريف بمكان الدراسة
51	1-1-4-1-1-4 التعريف بجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي -
52	1-2-4-2-1-4 التعريف بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي -
52	1-3-4-3-1-4 مبنى المكتبة
54	1-4-4-4-1-4 الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي
55	2-4-2-4 إجراءات الدراسة الميدانية
55	1-2-4-1-2-4 حدود الدراسة الميدانية
55	1-1-2-4-1-1-2-4 الحدود المكانية
55	2-1-2-4-2-1-2-4 الحدود الزمنية
55	3-1-2-4-3-1-2-4 الحدود البشرية
55	4-1-2-4-4-1-2-4 منهج الدراسة
56	5-1-2-4-5-1-2-4 مجتمع الدراسة
56	6-1-2-4-6-1-2-4 أدوات جمع البيانات
56	1-6-1-2-4-1-6-1-2-4 أدوات جمع البيانات النظرية
56	2-6-1-2-4-2-6-1-2-4 أدوات جمع البيانات التطبيقية
58	3-4-3-4 تحليل نتائج الاستبيان
58	1-3-4-1-3-4 تحليل نتائج المحور الأول
61	2-3-4-2-3-4 تحليل نتائج المحور الثاني
71	3-3-4-3-3-4 تحليل نتائج المحور الثالث
77	4-3-4-4-3-4 تحليل نتائج المحور الرابع
81	5-3-4-5-3-4 تحليل نتائج المحور الخامس
90	4-4-4-4-4-4 النتائج العامة
91	5-4-5-4-4-4 النتائج على ضوء الفرضيات
92	6-4-6-4-4-4 النتائج على ضوء الدراسات السابقة
96	خاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	
الملخصات	

كشافة الجواهر

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نسبة التهوية المناسبة في فضاءات و أقسام المكتبة	29
02	الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية	54
03	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	58
04	توزيع مجتمع الدراسة حسب السن	58
05	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	59
06	توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل الجامعي	59
07	توزيع مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في العمل	60
08	توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة	60
09	نسبة الضوضاء في المكتبة المركزية	61
10	نسبة الإضاءة في المكتبة المركزية	62
11	نسبة درجة الحرارة في المكتبة المركزية	63
12	نسبة التهوية في المكتبة المركزية	63
13	نسبة الوسائل المستعملة في التهوية	64
14	نوع المقاعد الموجودة في المكتبة	65
15	نسبة أريحة مقعد العمل	65
16	درجة إرتفاع سطح المكتب	66
17	نسبة توفر رفوف عالية في المكتبة	66
18	نسبة لوسائل المستعملة للوصول إلى الرفوف العالية	67
19	نسبة توفر رفوف سفلية في المكتبة	67
20	نسبة الشعور بالألم على مستوى القدمين والظهر	68
21	نسبة إستخدام الحاسوب في العمل	68
22	نسبة الشعور بإجهاد على مستوى العينين عند إستعمال الحاسوب	68
23	نسبة مستوى الألم عند إستعمال الحاسوب	69
24	نسبة إستبدال وضعية الجلوس	69
25	نسبة الشعور بالألم أثناء العمل على الحاسوب	70
26	نسبة تزويد المكتبة بالنظام الأمني	70
27	الأجهزة الخاصة بنظام الأمن	70

71	دور الثقافة التنظيمية في تطوير السلوك التنظيمي	28
71	جوانب تأثير الثقافة التنظيمية في تطوير السلوك التنظيمي	29
72	الثقافة التي تهتم بها المكتبة المركزية	30
73	نسبة التعاون في العمل	31
73	أساليب التعاون في العمل	32
74	الطريقة المفضلة في العمل	33
74	متطلبات تحقيق جودة العمل الإداري	34
75	دور الاتصال التفاعلي في المكتبة المركزية	35
76	دور الاتصال التفاعلي في تبادل المعرفة داخل بيئة العمل	36
76	تطبيق إدارة الموارد البشرية في المكتبة المركزية	37
77	المهارات التي تحتاجها الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في المكتبة	38
77	طبيعة الأعمال الموكلة للعاملين	39
78	نوع الجهد المطلوب في العمل	40
78	أسس اتخاذ القرارات	41
79	نسبة المتطلبات المعرفية للوظيفة الموكلة	42
80	مدى تأثير المستوى المعرفي على الأداء الوظيفي	43
80	مستويات تأثير الأداء الوظيفي	44
81	تلبية ظروف العمل شروط السلامة المهنية	45
81	أشكال التعويضات المقدمة في حالة التعرض لحوادث العمل	46
82	مدى ملائمة تصميم مكان العمل مع السلامة المهنية	47
82	مدى قيام المكتبة بتقديم برامج توعوية للوقاية والسلامة أثناء العمل	48
83	تقديم المكتبة للمكافآت نظير إنجازات العاملين	49
83	أشكال المكافآت المقدمة من طرف	50
84	مدى شعور بالرضا من العلاوات والزيادة المضافة للأجور سنويا	51
84	قيمة الأجر المقدم والمهام التي يقوم بها العاملون	52

تَمَامًا

المقدمة:

يتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهام الموكلة إليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، و الوسيلة الوحيدة لتحسين وتطوير أدائه، وزيادة الكفاءة و الإنتاجية من خلال تلبية احتياجات العاملين النفسية و الاجتماعية والمادية.

و تعتبر المكتبات الجامعية من بين هاته المؤسسات التي تسعى إلى ذلك من خلال تحسين العديد من الشروط وتوفير الجو و الظروف الملائمة في بيئة العمل داخل المكتبة لإعطاء أحسن وأفضل أداء في تقديم الخدمة من جهة وبلوغ جودة وارتقاء في الحياة الوظيفية من جهة أخرى. وهذا لا يتم تجسيده إلا بالتطبيق الفعلي للأرغونوميا "دراسة عوامل بيئة العمل" وتداخلاتها على المستوى التصميمي والتنظيمي و المعرفي لبيئة العمل داخل المكتبة، حيث أن الأرغونوميا تعمل على تحسين ظروف العمل وتغييرها بما يلائم الأبعاد الجسمية العامل بمعنى تغيير كل العناصر الملموسة التي يحويها محيط العمل بما يتناسب و نشاط العامل حيث يكون لهذا التغيير تأثير إيجابي على أداء المكتبة وتحقق الرضا لجميع الأطراف.

ومن خلال ما سبق ذكره تأتي دراستنا للتعرف على " دور الأرغونوميا في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي. وبالتالي فإن الحدود المكانية للدارسة تتمثل في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي حيث أجريت الدراسة على العاملين بالمكتبة و الذي بلغ عددهم 55 عامل، و استغرقت هذه الدراسة منذ بداية الموافقة على الموضوع إل غاية جوان 2021، مع الاعتماد على منهجية APA في الاستشهاد المرجعي للمعلومات واعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات مع اعتماد المنهج الوصفي.

وبعد جمع المعلومات حول الموضوع ودراستها كانت الخطة كالتالي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تم التطرف فيه إلى مشكلة الدراسة و تساؤلاتها وفرضياتها و أهميتها العملية والعلمية وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع على الجانب الشخصي والموضوعي وعرض الدراسات السابقة للمتغيرين الأرغونوميا وجودة الحياة الوظيفية والتعليق عليها من ناحية الأداة والمنهج وجوانب الاستفادة منها وضبط المفاهيم ومصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني: الأروغونوميا في المكتبات الجامعية

تم التطرق أولاً إلى الأروغونوميا وماهيتها من مفهوم ونشأة وأهمية وأهداف ثم إلى أبعاد و مجالات وتطبيقات الأروغونوميا على المستوى التصميمي والتنظيمي والمعرفي في المكتبات الجامعية.

الفصل الثالث: جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

تم التعرض من خلال هذا الفصل إلى ماهية المكتبات الجامعية من المفهوم ، الأهمية وأهداف والوظائف التي تقوم بها المكتبة ، ثم إلى متغير جودة الحياة الوظيفية من مفهومها ، أهميتها ، أبعادها ، وعناصرها وعوامل النجاح للوصول إلى جودة الحياة الوظيفية وكيفية قياسها ثم إلى العلاقة بين الأروغونوميا وجودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية.

الفصل الرابع: تأثير الأروغونوميا على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبة المركزية -جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-

في هذا الفصل يتم التطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال التعريف بمكان الدراسة والحدود المكانية و الزمنية والبشرية والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات النظرية والتطبيق. تم اختبار الاستبانة وتحليلها حيث كانت تتضمن خمس محاور من البيانات الديمغرافية وتجسد للأروغونوميا التصميمية والتنظيمية والمعرفية في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي ثم إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومدى تطبيقها في المكتبة المركزية بعدها عرض النتائج العامة والنتائج على ضوء الفرضيات ومع مقارنة النتائج بنتائج الدراسات السابقة وصولاً إلى الاقتراحات والتوصيات. وكأي موضوع لا يخلو من الصعوبات التي تواجه أي باحث وطالب في مجال بحثه أو دراسته يمكن إجمالها في قلة الدراسات حول الموضوع باعتباره جديد وحديث على تخصص علم المكتبات والمعلومات إضافة إلى وجود العديد من المرادفات لمصطلح الأروغونوميا وصعوبة التحكم فيه .

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1-1- مشكلة الدراسة
- 2-1- فرضيات الدراسة
- 3-1- أهمية الدراسة
- 4-1- أهداف الدراسة
- 5-1- أسباب اختيار الموضوع
- 6-1- الدراسات السابقة
- 7-1- ضبط مصطلحات الدراسة

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1.1. مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات بمختلف أنواعها إلى التحسين والتطوير في خدماتها للمتعاملين معها. خاصة تلك المؤسسات التي تستهدف فئة معينة من المجتمع.

ونجد المكتبات الجامعية من بين هذه المؤسسات الأكاديمية التي تقوم الجامعات بإنشائها وتمويلها من أجل تقديم المصادر وتوفير المعلومات المختلفة للمجتمع الأكاديمي ، حيث تساهم بدورها في تلبية احتياجات مستخدميها من طلبة وأساتذة وباحثين في دراستهم وبحوثهم العلمية بغية تحقيق رضاهم خاصة وأن المكتبات اليوم قد واكبت التطورات التكنولوجية الحديثة ، من خلال تبني الجودة في تقديم خدماتها وذلك بتوفير بيئة ملائمة للعمل وعموما وللمورد البشري خصوصا ، ويعتبر الأخير مورد من موارد الإنتاج المهمة في أي نظام أو مركز معلومات . الأمر الذي يستوجب إدارة المكتبات جعل اهتمامها يصب في صحة وسلامة موردها البشري من أجل ضمان وتقديم الجودة في العمل وتحقيق وظائف وأهداف المكتبة. كما تسعى باستمرار لخلق بيئة عمل مناسبة من أجل الرفع من مستوى الكفاءة والأداء في العمل المقدم.

والتحدي الكبير الذي يقف دائما حجر عثر أمام المدراء هو الطريقة التي تجعل بيئة العمل صحية وملائمة بحيث تمكن العاملين من العمل في جو إيجابي مزدهر يزيد من مستوى عطائهم وإقبالهم على العمل .

فلا يمكن أن تجرى الأعمال والوظائف بدون العنصر البشري ولا يمكن للعنصر البشري ممارسة وتقديم مهامه وتأدية دوره المتمثل في تلبية احتياجات المستخدمين دون توفير بيئة ملائمة ومناسبة يتفاعل معها مقابل تحقيق جودة في الخدمة المقدمة وهذا يكون من خلال الموافقة و الملائمة وإحداث التناسق بين المورد البشري و الأشياء المحيطة به التي تكون ضمن دائرة أعماله حيث يتفاعل معها و يستخدمها و كذلك البيئة التي يعمل بها . وهذا ما يعرف بالأرغونوميا أي علم الهندسة البشرية أو علم دراسة العوامل البشرية ، لذلك تسعى المكتبات الجامعية. بتطبيق هذا النوع من العلم الذي يحدث تغيرات مناسبة يتكيف فيها العاملون مع بيئة العمل بشكل أمثل .

ويرتبط نجاح جودة الحياة الوظيفية التي تعني "بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها وبشكل جيد مما ينعكس ذلك على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسات بما فيها المكتبات ومراكز المعلومات وتحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة" (فروج احمد، شعشوعة ياسين. 2019 ص 07).

حيث ترتبط بيئة العمل ومكوناتها وكيفية تنظيمها وتصميمها وطريقة التعامل والتفاعل معها بانسجام من قبل العاملين، فالبيئة التي نجدها في المكتبات اليوم أكثر تطورا واستخداما للتكنولوجيا الحديثة عكس ما كانت عليه قبل في البيئة التقليدية من فهرسة وإعارة وتقنيات معالجة وتخزين واسترجاع المعلومات، فتحقيق الانسجام والملائمة والمطابقة بين العاملين وبين ومختلف الأجهزة التكنولوجية، يتطلب البحث في العلاقة بينها وفهمها وتحليلها والتأكد من أن الأدوات والمكونات المتعلقة بالعمل تلائم العاملين، فيزيولوجيا وتنظيما ومعرفيا وتحقق انسيابية في العمل والوصول إلى أحسن مستوى من الرفاهية وأفضل أداء. وتحدد المشكلة اليوم في أن المكتبات الجامعية بحاجة ماسة إلى دراسة علم الأرغونوميا، ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة لمعرفة الدور الجوهرى للأرغونوميا وتحقيقها لجودة الحياة الوظيفية على العاملين ومن هنا نطرح التساؤل التالي :

ما هو دور الأرغونوميا (الهندسة البشرية) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي؟

وينبثق من السؤال الرئيسي أسئلة فرعية تتمثل في :

- ما مدى تحقيق الأرغونوميا التصميمية للسلامة المهنية من الحوادث في العمل للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي؟

- كيف تجعل الأرغونوميا التنظيمية ظروف العمل أكثر إنسانية داخل المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي؟

- ما مدى تأثير الأرغونوميا المعرفية على زيادة الإنتاجية لدى العاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي؟

2.1. فرضيات الدراسة :

إنطلاقا من الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية تم وضع صياغة مجموعة من الفرضيات بإتباع أسس البحث العلمي التي تعتبر كإجابات مؤقتة، وندرجها كالتالي :

الفرضية الأولى : تحقق الأرغونوميا التصميمية السلامة المهنية من حوادث العمل للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-

الفرضية الثانية : تساهم الأرغونوميا التنظيمية في جعل ظروف العمل أكثر انسيابية للعاملين داخل المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي .-أم البواقي -

الفرضية الثالثة : لا توجد علاقة بين الأرغونوميا المعرفية وزيادة الإنتاجية للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-

3.1. أهمية الدراسة :

1.3.1 الأهمية العلمية :

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع حيث تعتبر الدراسة إضافة علمية لرصيد المكتبة الجامعية حيث أنها تثري الرصيد المعرفي بالنسبة لعلم الاجتماع من جهة ولتخصص علم المكتبات من جهة أخرى. خاصة وأن موضوع الأرغونوميا موضوع حديث ولم يتم تناوله في مجال علم المكتبات وتأتي دراستنا ضمن الدراسات الأولى في تخصص علم المكتبات .كما نقطة بداية لدراسة الكثير من المواضيع والمتغيرات التي يمكن ربطها مع الأرغونوميا وتطبيقها في مجال المكتبات.
- تقدم الدراسة مفاهيم ومعلومات تخص الأرغونوميا وجودة الحياة الوظيفية .مما يجعلها مرجعا مهما للباحثين في هذا الموضوع، وتعتبر كدليل لمراجع أخرى يمكن الولوج إليها.

2.3.1 الأهمية العملية :

- تساعد هذه الدراسة على معرفة أهمية استراتيجية التصميم الأرغونومي و كيفية توظيفه في إدارة الموارد البشرية وتحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية .
- معرفة مدى أهمية تحقيق الأرغونوميا لاعتبارات وأبعاد جودة الحياة الوظيفية حيال التطبيق الفعلي

4.1. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الى تحقيق جملة من الأهداف نسردها فيما يلي :

- معرفة العلاقة الموجودة بين الأرغونوميا وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.
- التعرف على مقاييس الأرغونوميا التصميمية المطبقة في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي .
- معرفة العلاقة الموجودة بين الأرغونوميا التنظيمية وجعل ظروف العمل أكثر انسيابية داخل المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي .
- معرفة مستوى تأثير الأرغونوميا المعرفية على إنتاجية العاملين في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
- تسليط الضوء على المفاهيم المتعلقة بكل من الأرغونوميا وجودة الحياة الوظيفية بالمكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

5.1. أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى:

- الميولات الشخصية الى دراسة مواضيع علم الأرغونوميا ومدى تأثيرها على العاملين .
- حداثة موضوع الأرغونوميا في تخصص علم المكتبات والمعلومات .
- قلة الدراسات حول الأرغونوميا في العالم العربي في تخصص علم المكتبات والمعلومات .

6.1. الدراسات السابقة:

1.6.1 الدراسات حول متغير الأرغونوميا:

الدراسة الأولى : هناء بوحارة (دت)

عنوان الدراسة " واقع تطبيقات الأرغونوميا في المؤسسة الخدمائية وتطوير برامج الصحة والسلامة المهنية " دراسة استطلاعية ميدانية بمصلحة الحماية المدنية أنموذجا -ولاية الطارف .مقال منشور في مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية العدد الثاني .

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع الأرغونوميا والكشف عن أهمية ودور البرامج المتعددة الوقائية من حوادث العمل ومنه تحسن الظروف المهنية في إطار الصحة والسلامة المهنية والتعرف على أهم أسباب ارتكاب حوادث العمل في بيئة العمل بمصلحة الحماية المدنية والكشف على أهم إجراءات وحفظ الصحة والسلامة المهنية المتعددة في بيئة عمل مصلحة الحماية المدنية .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج جاءت من مجموعة من المقابلات والملاحظات حيث تم الخروج ب: ان المصلحة تتوفر على ظروف عمل مقبولة سواء فيزيقية أو تنظيمية أو ما يخص التكفل بالجانب الصحي للموظف أي أن غالبية أسباب حوادث لعمل تكون مزيج ما يرتكبه العامل من أخطاء وبين ما تحدثه بيئة العمل من أخطاء وإصابات وأن برامج الصحة والسلامة المهنية المتخذة لهما دور فعال في تقليص الحوادث في بيئة العمل بشكل كبير .

الدراسة الثانية : يسمينة وانس (2018)

عنوان الدراسة "أراء المعلمين والتلاميذ حول فضاء المدرسة الجزائرية قراءة أرغونومية لحالة 3مدارس إبتدائية في مدينة تيزي وزو" مداخلة منشورة في كتاب أعمال المؤتمر الدولي الأرغونومية التربوية طرابلس لبنان

هدفت الدراسة إلى التعرف ومحاولة إبراز أهمية دور الأرغونوميا المدرسية في القطاع التربوي ومدى مساهمتها في تحقيق الراحة والأمن للتلاميذ والأفراد العاملين في المؤسسات التربوية وكذلك معرفة مدى واقع احترام وتطبيق المعايير الأرغونومية الخاصة بهندسة المعمارية للمدرسة وعتادها وتوصلت الباحثة في دراستها إلى عدة نتائج :

- أن العتاد المدرسي المعتمد في المدارس الابتدائية الجزائرية لا يحترم المعايير التصميم الأرغونومي الخاضعة للأمن وصحة التلاميذ..
- أن الهندسة المعمارية المعتمدة في المدارس الابتدائية الجزائرية لا تحترم معايير التصميم الأرغونومي الخاضعة للأمن وصحة التلاميذ.

الدراسة الثالثة : السيد سيد محمد (2018)

الدراسة بعنوان "الأرجونومكس التنظيمي في المكتبات العامة دراسة ميدانية في مكتبة مصر العامة ومكتبة الرعاية المتكاملة " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في المكتبات والمعلومات .قسم المكتبات والمعلومات كلية الآداب، جامعة حلوان.

هدفت الدراسة إلى رصد دور الأرجونومكس في تطوير وإدارة الموارد البشرية لتطوير الهيكل التنظيمي وبيئة العمل وتدعيم الاتصال التفاعلي وتطوير الثقافة التعليمية في تصميم العمل وكيفية تحقيق الجودة والكفاءة في العمل الإداري في مكتبة مصر العامة مكتبات الرعاية.

ومن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة تفعيل دور الأروغونومكس التنظيمي كعلم هام وحيوي يطور وبيئة العمل التنظيمية والهيكل التنظيمي لمكتبة مصر العامة ومكتبات الرعاية المتكاملة ومنه ظهور وتدريب على تسويق خدمات المكتبة والعلاقات العامة وحضور محاضرات مع خبرات ومحللين للتطوير الوظيفي ومساعدة المستخدمين في الحصول على معلومات هي من أسباب الاتصال التفاعلي وأن المتطلبات التي تحتاجها مكتبة مصر العامة ومكتبات الرعاية المتكاملة لتحقيق الجودة في الهيكل الإداري تتمثل في القيادة والتركيز على العمال والإدارة الاستراتيجية .

الدراسة الرابعة : دميمة مثقال عيد عوجان (2019)

كانت الدراسة بعنوان "أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية الدور الوسيط لإستراتيجية الإستغراق دراسة حالة في شركة المياه عقبة في الأردن. رسالة لاستكمال متطلبات نيل درجة الماجستير إدارة أعمال كلية جامعة الشرق الأوسط.

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم إطار نظري من متغيرات الدراسة الرئيسية وذلك من خلال الأدبيات المتخصصة والدراسات ذات الصلة وتوضيح أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية من خلال اختبار دور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق وتشخيص الأثر المباشر للهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية بوجود إستراتيجية الاستغراق.

ومن النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للهندسة المعمارية (العوامل البيئية – المعلومات – العمليات) على الطاقة التنظيمية ككل (الطاقة الجسدية – العاطفية – المعرفية) وغياب الأثر ذو دلالة إحصائية للهندسة (الموقف والحركة ونظام العمل) على الطاقة التنظيمية . وأشارت النتائج إلى التأثير الجزئي للهندسة البشرية وإستراتيجية الاستغراق حيث يساهمان بدور رسميا في تطوير مستوى الطاقة التنظيمية .

الدراسات الأجنبية :

دراسة (SegunOluwaseun OLABODE ، سيغونأولواسونأولابود ، Atinuke Regina ADESANYA ، تينوك ريجينا أديسانيا ، AkeemAbayomi BAKARE ، أكيمابيومي بكاري 2017)

الدراسة بعنوان : An Exploratory Study الوعي ببيئة العمل والموظف الأداء: دراسة إستكشافية . الدراسات الاقتصادية والبيئية المجلد 17 العدد 4 (2017/44) جامعة اوبول .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثار بيئة العمل على أداء الموظف من خلال التأكد من مستوى بيئة العمل الوعي في المنظمات النيجيرية ، وتحديد العوامل التي تعيق استخدام بيئة العمل ، وأفضل الممارسات والأساليب التي تعتمدها المنظمات المختلفة عبر الصناعات . على الرغم من المعرفة ذات الأهمية المتزايدة عدد الباحثين في نيجيريا.

توصلت الدراسة إلى نتائج وهي أن هناك عدة عوامل أعاققت التنفيذ الفعال لبيئة العمل في نيجيريا والتي تتراوح بين الوعي والدراسات غير الكافية ذات الصلة واعتبارات الموظفين والموارد القيود والتغيرات التكنولوجية والاتصال والتكامل بين الموظفين و مصممي المعدات . أيضاً ، بعض أفضل الممارسات والأساليب المعتمدة من قبل مختلف المنظمات عبر الصناعات تم تحديدها لتشمل على سبيل المثال لا الحصر: دمج العنصر البشري في تصميم العمل ، نضج بيئة العمل المستويات (التفاعلية والوقائية والاستباقية والمتقدمة) وجودة مساحة العمل (تصميم المكاتب والأثاث والمكان الترتيبات والإضاءة وترتيبات التدفئة ومستوى الضوضاء) .

2.6.1. دراسات حول متغير جودة الحياة الوظيفية

الدراسة الأولى : شراف عقون (2016) ،

كانت الدراسة بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة " دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميله . مقال منشور في مجلة البحوث والدراسات الإنسانية العدد 12 .

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها (ظروف العمل المادية – خصائص الوظيفة – نظام الأجور – التعويضات) على جودة الخدمات المصرفية المقدمة من طرف موظفي البنوك التجارية من خلال أبعادها (الملموسة – الاعتمادية – الاستجابة – الأمان – التعاطف) وتحليل علاقة جودة الحياة الوظيفية وجودة الخدمة .

توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده ظروف العمل ولبعد المشاركة في اتخاذ القرار على جودة الخدمة المصرفية المقدمة للعاملين ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نظام الأجور والتعويضات وخصائص

الوظيفة وبعد جماعة أو فريق العمل على جودة الخدمة ويوفر البنك شروط السلامة المهنية لعاملين في بيئة العمل وذلك مع الحرص على توفير بيئة آمنة وهذا بالتزام العاملين باللوائح والإرشادات التي تضمن سلامتهم .

دراسة الثانية : أحمد فروج ، ياسين شعشوعة (2019).

الدراسة بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي " دراسة حالة مؤسسة - باتيمثال - عين الدفلى . مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال قسم علوم التسيير كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الجيلالي بونعامة

هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في مؤسسة باتيمثال عين الدفلى وتصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأهمية في التأثير على الأداء الوظيفي في مؤسسة باتيمثال ولتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسة باتيمثال.

وتوصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج منها : إن جودة الحياة الوظيفية تهدف الى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي تتم من خلال تظافر الجهود المنظمة من أجل خلق جو يتسم بالعدالة

وإن العاملين لا يشعرون بتوافر الشفافية في كيفية إصدار قرارات الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة وإنهم يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي ولكن بنسب منخفضة ويرجع ذلك الى العديد من الموظفين يعملون وفق عقود متجددة مرتبطة بالمشاريع المنفذة .

الدراسة الثالثة: خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2016)

الدراسة كانت بعنوان " الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية بغزة" مقال منشور في مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية. المجلد الثاني العدد الخامس

هدفت الدراسة الى البحث والتعرف على مدى توافر الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية وتحديد مستوى توفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية واعتبار العلاقة بين الممارسات الاستراتيجية و المهارات الفكرية من جانب وتحسين جودة الحياة الوظيفية من جانب آخر .

كانت النتائج المتحصل عليها على النحو التالي: دعم الثقافة التنظيمية حيث أكثر الممارسات الاستراتيجية التي حصلت على درجة موافقة من قبل القيادات الجامعية في الجامعة الإسلامية بغزة وتحديد التوجه استراتيجية في الجامعة وهو اقل الممارسات الاستراتيجية التي حصلت على درجة موافقة بين القيادات الجامعية لاسيما فيما يتعلق باستخدام إدارة الجامعة أساليب سليمة في تحليل بيئة العمل الخارجية والداخلية للتعرف على الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف التي من الممكن أن تؤثر بالجامعة .

الدراسة الرابعة: (محمود أبوقورة شرين 2019)،

كانت بعنوان "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الفلسطينية بغزة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية" رسالة الماجستير في فلسفة التربية تخصص الإدارة التربوية قسم أصول التربية والإدارة التربوية كلية التربية جامعة الأقصى غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية و علاقتها بالهجرة الخارجية . الكشفي عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس حول اتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية وتحديد العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية واتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية وتم التوصل من خلال هذه الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة بنسبة 77.6% وان اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الهجرة جاءت متوسطة بنسبة 57.60% وأن عدم وجود علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05= بين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وبيان اتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية.

الدراسة الخامسة (ماريوسيزار فيريرا 1 1 2015 Mário César Ferreira)

الدراسة بعنوان: Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) Activity-Centered Ergonomics applied to Quality of Life at Work: role, importance, and contribution of the Ergonomic Work Analysis (EWA) في العمل: المكان والأهمية والمساهمة تحليل العمل المريح (AET) بيئة العمل المرتكزة على النشاط

والمطبقة على جودة الحياة في العمل: دور وأهمية ومساهمة العمل المريح التحليل 1(EWA) جامعة برازيليا ، معهد علم النفس .برازيليا ، دي إف ، البرازيل.

هدفت الدراسة إلى تجربة استخدام غير تقليدي تضع AET دورها الفعال على المستوى التحليلي الجزئي ل نهج بعنوان "تطبيق بيئة العمل على جودة الحياة في العمل." (EAA_QVT) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : بناء على العرض البانورامي للأساسيات الجوانب النظرية والمنهجية ل EAA_QVT ، نسعى لتوضيح المفرد AET ، وتحديد مكانتها وأهميتها ومساهمتها كمورد أداة مفيدة لتقييم أعمق للعوامل التي تؤثر على QVT في المنظمات .الخلاصة: النتائج التي تنتجها يتيح تطبيق EAA_QVT إمكانية إنشاء توصيات ل المراقبة والمساعدة وتعزيز الصحة والسلامة في العمل.

3.6.1. التعليق على الدراسات السابقة :

التعليق على الدراسات السابقة التي تناولت الارغونوميا :

اهتمت الدراسات السابقة التي عرفت مجال الأرغونوميا إلى تقديم إطار نظري من متغيرات الدراسة الرئيسية وذلك من خلال الأدبيات المتخصصة والدراسات ذات الصلة وتوضيح أثر الهندسة البشرية على متغيرات الدراسة (مقال عيد عوجان دميمة 2019) ومحاولة التعرف على واقع الأرغونوميا كما في دراسة (بوحارة هناء ، وادي لمين) وإبراز دور الأرغونوميا في محل الدراسة ومدى مساهمتها في تحقيق الأمن وراحة الأفراد العينة ومعرفة مدى احترام وتطبيق المعايير الأرغونومية الخاصة بالهندسة المعمارية في المؤسسة محل الدراسة كما في دراسة (وانس يسمينة 2018) ورصد دور الأرغونومكس في تطوير وإدارة الموارد البشرية لتطوير الهيكل التنظيمي وبيئة العمل وتدعيم الإتصال التفاعلي وتطوير الثقافة التعليمية في تصميم العمل وتحسين الجودة والكفاءة في العمل محل الدراسة كما في دراسة (سيد محمد السيد 2018)

وتم دراسة علاقة متغير الأرغونوميا مع عدة متغيرات وهي كالتالي : الطاقة ، التنظيمية ، البرامج الصحة و السلامة المهنية ، إدارة الموارد البشرية ، بيئة العمل ، الهيكل التنظيمي ، القطاع التربوي والثقافة التنظيمية .

تتفق الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في كل من المنهج والأداة كما قد تختلف معها مثل دراسة (مقال عيد عوجان دميمة 2019) حيث اعتمدت منهج دراسة حالة في الدراسة ، أما عن (بوحارة

هنا ، وادي لميس)، (وانس يسمينة 2018)، (سيد محمد السيد 2018) اعتمدوا على المنهج الوصفي في دراستهم ولكن اختلفت دراسة (بوحارة هناء ، وادي لميس) في اختيار أداة جمع البيانات حيث تم الاعتماد على الملاحظة والمقابلة في حين كل من الدراسات السابقة (وانس يسمينة 2018) (سيد محمد السيد 2018) (مثقال عيد عوجان دميمة 2019) اعتمدت الاستبانة في جمع البيانات.

فبالنسبة لدراستنا فالمنهج الأنسب لها هو المنهج الوصفي والاستبانة كأدوات رئيسية لجمع البيانات

التعليق على الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت الدراسات السابقة التي عرضت في مجال الأرغونوميا و جودة الحياة الوظيفية إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها (ظروف العمل المادية ، خصائص الوظيفة ، نظام الأجور ، التعويضات) وهذا في دراسة (عقون شراف 2016) وإبراز تأثير وعلاقة جودة الحياة الوظيفية في متغيرات الدراسة كما هو الحال في دراسة (فروج أحمد وشعشوعة ياسين 2019) (عقون شراف 2016) والتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في دراسة (شرين محمود أبوقورة، 2019) التركيز على تصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأهمية في دراسة التأثير في دراسة (فروج أحمد ، شعشوعة ياسين، 2019)، (خليل إسماعيل ، إبراهيم ماضي، 2016) وتمت دراسة علاقة متغير جودة الحياة الوظيفية مع عدة متغيرات من بينها جودة الخدمات المصرفية ، الأداء الوظيفي ، الممارسات الإستراتيجية للقيادات الجامعية ، الهجرة الخارجية وكان للدراسات السابقة اتفاق جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة .

حيث من ناحية المنهج اعتمدت الدراسات (سيرين محمود أبوقورة 2019) (خليل إسماعيل إبراهيم ماضي 2016)، (فروج احمد ، شعشوعة ياسين 2019)، (عقون شراف 2016) المنهج الوصفي التحليلي لدراساتهم باعتباره المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة . أما من ناحية الأداة فاعتمدت الدراسات (عقون شراف 2016)، (سيرين محمود أبوقارة، 2019)، (خليل إسماعيل، إبراهيم ماضي، 2016)، (فروج احمد ، شعشوعة ياسين، 2019) على أداة الاستبانة لجمع البيانات .

تناولت الدراسة الأجنبية لماريو ماريو سيزار فيريرا تطبيق بيئة العمل (الأرغونوميا) على جودة الحياة الوظيفية وركزت على أهمية العمل و مكان العمل الراحة في العمل من خلال تحليل AET الأرغونوميا المرتكزة على النشاط . اهتمت الدراسة إلى تجربة استخدام غير تقليدي لتحليل AET . وتتفق هذه

الدراسة مع دراستنا في معالجتها للمتغير الأول الأرغونوميا والمتغير الثاني جودة حياة العمل واختلفت معها في المنهج المستخدم .

4.6.1 جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

كانت الاستفادة من الدراسات السابقة متعددة حيث شملت :

- المساهمة في تبيان مسار الدراسة بوضوح .
- بلورة أهداف الدراسة وبناء فرضياتها.
- التعرف على النتائج المتوصل إليها في الدراسات بهدف عدم التكرار.
- وضع الإطار العام النظري للدراسة الحالية .
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة .
- الوصول إلى مصادر و المراجع المعتمدة في الدراسات السابقة .
- الاطلاع على الأدوات والاختبارات التي قام بها الباحثون لحل مشكلات التي واجهتهم في دراساتهم.

7.1. ضبط مصطلحات الدراسة:

- المكتبة الجامعية: مكتبة لخدمة الجامعة والمجتمع من المثقفين والمتعلمين، تحتوي على العديد من الكتب العلمية والدوريات والقواميس والمواد الأخرى بغرض التعليم والتعلم والثقافة العامة، والمكتبة الجامعية بمثابة مكتبة مركزية تتفرع منها مكاتب الكليات الفرعية في الحرم الجامعي (قاري، 2000، ص289).
- بيئة العمل : عبارة عن ثوابت ومتغيرات خارج وداخل المنظمة تؤثر و تتأثر بفاعليات المنظمة.(قوارح ، بوبيدي ،2019، ص54).
- الحياة الوظيفية : هي الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل وإنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من حاجياته الطبيعية والسلع والخدمات التي ساهم العنصر البشري في إنتاجه .(فروج ، شعشوعة. 2019 ، ص06).
- جودة الحياة الوظيفية : هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي ساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات والعاملين فيها والمتعلمين معها .(الشنطي عبد الرحمن، 2016، ص11).

- العاملین : هو ذلك الجزء من الموارد التي يتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل وتتوفر لديهم القدرة على العمل بجانب الرغبة في هذا العمل والبحث عنه أو الممارسة الفعلية له . (يوسفي ، 2013، ص 04).
- الأرغونوميا (الهندسة البشرية) : دراسة علم العوامل البشرية وهي التي تتعلق بدراسة الإنسان و الآلة معا و كيفية تفاعل والتعامل الإنسان من بيئة العمل (قاري ، 2000 ، ص 115) .

الفصل الثاني: الارغونوميا في المكتبات الجامعية

1.2. ماهية الأرغونوميا

1-1-2- مفهوم الأرغونوميا

2-1-2- نشأة وتطور الأرغونوميا

3-1-2- أهمية الأرغونوميا

4-1-2- أهداف الأرغونوميا

2-2- مجالات تطبيقات الأرغونوميا في المكتبات الجامعية

1-2-2- بيئة العمل في المكتبات الجامعية

2-2-2- أبعاد الأرغونوميا في المكتبات الجامعية

3-2-2- الأرغونوميا التصميمية في المكتبات الجامعية

4-2-2- الأرغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية

5-2-2- الأرغونوميا المعرفية في المكتبات الجامعية

الفصل الثاني: الأرغونوميا في المكتبات الجامعية

تمهيد :

مما لا شك فيه أن موضوع العمل وبيئته من المواضيع المهمة التي تناولتها العديد من العلوم وذلك لما لها من أهمية كبيرة على جودة العمل عموما وعلى الإدارة والعاملين خصوصا وهي بدورها تسلط الضوء على بيئة وحوادث العمل أو عدم التأقلم مع بعض المواقف والنشاطات والتي بدورها تؤثر على العامل بالدرجة الأولى الذي يمثل الحلقة الأساسية في البيئة العملية .

لذا فالأرغونوميا هي أحد أبرز العلوم الحديثة التي تهتم بالعامل في موقع عمله وتكيفه مع متطلبات العمل بما يتناسب وإمكانياته من الناحية النفسية الفيزيولوجية وقدراته المهنية واتصاله وتفاعله مع مختلف عناصر البيئة المحيطة به .

وتعتبر المؤسسات الوثائقية والمكتبات عموما والأكاديمية والجامعية خصوصا من المواقع العمل المهمة والأساسية لما تقدمه من مهام وأدوار تعليمية وبحثية لفئات مستهدفة.

حيث نتناول في هذا الفصل مفهوم الأرغونوميا . نشأتها، أهميتها، أهدافها، وصولا الى تطبيقاتها في مجالات مختلفة داخل المكتبات الجامعية .

1.2. ماهية الأرغونوميا :

1.1.2 مفهوم الأرغونوميا :

تعددت المصطلحات والتعريفات التي تناولها العلماء في التعبير عن هذا الحقل المعرفي. فمصطلح الهندسة البشرية (Humann engineering) لم يكن المصطلح الوحيد الذي استخدم سابقا فتوجد هناك مصطلحات أخرى كانت تستخدم المعنى نفسه في التعبير والتعريف عن هذا المفهوم مثل : العوامل البشرية (Homan Factor) والأرغونوميك (Ergonomic) وهندسة العوامل البشرية (Homan Factors) (Ergineeing) كذلك هندسة الأداء البشري (Homan Performance Engineeing) وهندسة علم النفس (Engineeing Psychology) وعدد من التعريفات الأخرى .

ولقد تم اختيار تسمية الهندسة البشرية من المصطلح اليوناني متكون من مقطعين (Ergonomics) وتعني قوانين وكان المصطلح يشير في البداية الى (momos) العمل .(Ergon) وتعني القانون التي تنظم العمل .

تم إقرار التسمية من جمعية البحوث للهندسة البشرية Ergonomics Reseachsocietyer وتعد الجمعية جهة رسمية خاصة بأنشطة الهندسة البشرية (عصفور، 2020 . ص 11)

تعرف رابطة الأرجونوميكس العالمية The International Ergonomics Association (IEA): بأنه نطاق من العلم يتعلق بفهم علاقة بين البشر والمكونات الأخرى في نظام حياتهم وعلم يساعد بيئة العمل على تنسيق الأشياء التي تتفاعل فيما بينها وما يمكن أن يحقق للبشر من حياة مريحة على المستوى الشخصي والعملي وأداء أفضل المهام العملية (وحيد ، 2010 .ص 06)

كما تعرف جمعية الأرجونوميكا الأوروبية (European Association of Ergonomic): الأرجونوميكس أو العوامل البشرية بأنه نطاق علمي يتعلق بفهم التفاعل بين الإنسان والنظم الأخرى وهو المهنة التي تطبق النظرية والمبادئ والبيانات والأساليب في التصميم بغرض تحسين معيشة البشر وأدائهم . وقد أشارت فيزانت 1992 Pheasant إلى أن الأرجونوميكا Ergonomic تهتم بما يلي :

بالبشر الذين يؤدون الأساليب التي يستخدمونها في الأداء والإصابات التي يتعرضون لها نتيجة الإستمرار في العمل والبيئة التي تتم فيها ممارسة هذا النشاط البشري . القوى والعوامل الاجتماعية والإقتصادية التي يتم من خلالها ممارسة هذا العمل . (المعاينة ، 2007 .ص 28)

ويعرف (سيد ، 2010 .ص 55) أن تطبيق الأرجونوميكا في بيئة العمل كمجال يهدف إلى لتطوير الموارد البشرية توفير الالتزام التام بين الأفراد و بيئة عملهم وهو ما يشير الى أن طبيعة العمل المكتبي تطورت إلى نشاط تعاوني وإجتماعي وأصبحت تتطلب بيئة عمل متكاملة وبالتالي الإنتقال من النهج التقليدي إلى النهج شامل ، حيث يضمن النهج الشامل الأبعاد المادية (هندسة العمل) والأبعاد العقلية (بيئة العمل المعرفية) في بيئة العمل والأبعاد التعاونية والتفاعل الرسمي وغير الرسمي (بيئة العمل الاجتماعية) بين الأفراد ومصالحة عمل تعاونية مشتركة والاستفادة المثلى من الأنظمة الاجتماعية والعمل على تصميم بيئة عمل مناسبة . واعتماد ثقافة تنظيمية سائدة تملك قيما مجتمعية وتفاعل وتنمية فكر للإنتاج في العمل وتطوير العمل الإداري .

ونستنبط من خلال المفاهيم السابقة أن " الأرجونوميكا هي العلم الذي يدرس العلاقة بين البشر والآلات والتفاعلات ضمن خصائص وأبعاد فيزيائية اجتماعية ثقافية نفسية للعنصر البشري كونه الحلقة الأساسية في العمل وبيئة العمل .

2.1.2 نشأة وتطور الأرجونوميكا: (وطمبوط ، 2017 ، ص 12)

إن ظهور الأرجونوميكا كان في سنة 1949 لم يأتي فجأة بل هو نتاج عن مجموعة من البحوث من طرف المتخصصين في ميادين عديدة حيث مر بمرحلتين أساسيتين هما :

1.2.1.2 مرحلة ما قبل الحرب العالمية الثانية:

كان من بين الأوائل الذين اهتموا بالإنسان في العمل هو ليوناردو دافيد ننتشي¹ devardodavinci حيث يعتبر من المهندسين الأوائل الذين اهتموا بالعمل منذ في حوالي سنة 1500م فقد قام اينس قوبان Ainsivauban² بدراسة أعمال الحفر من أجل تحديد مستويات الأعباء عند العمال الذين يمارسون هذه المهنة وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار لكل من المسافات والمنحدرات ونوعية التربة . إن الآثار السلبية التي تعرض لها العمال أثناء العمل في وضعيات غير مناسبة بوسائل عمل جد تقليدية ، دفع الأطباء إلى الاهتمام بهذه المشكلة منذ زمن بعيد ،ومن بين الأطباء الذين اهتموا بدراسة الإنسان في العمل نذكر³ رمازيني (1714-1635 Ramazini) حيث قام هذا الطبيب ليوضح العلاقة بين مختلف الاضطرابات الجسدية وظروف العمل السيئة في كتابه "دراسة حو أمراض المهن" ضف إلى ذلك مساهمة فريدريك تايلور⁴ F.taylor كان هو الآخر يبحث عن المواضيع التي تتناول الأرغونومييا حيث قام بتحليل العنصر البشري من أجل الوصول إلى استنتاجات تسمح بتحسين كمية ونوعية الإنتاج وتخفف من العبء و الأخطار المهنية.

2.2.1.2 مرحلة الحرب العالمية الثانية: (زاري ، بونعامة ، 2019، ص. 14)

يتفق المؤرخون أن الحرب العالمية الثانية كانت بمثابة القوة الدافعة للأرغونومييا ،لأن متطلبات الحرب والظروف التي خلفتها كانت من أهم الأسباب التي دفعت الباحثين لدراسة وتحليل الحوادث والخسائر المعتبرة في الأرواح والمعدات وعدم فعالية الحربية رغم أن الجنود كانوا مختارين جيداً ومدربين أحسن تدريب ولكن استنتجوا أن السبب الرئيسي في وقوع الحوادث لا يعود إلى الجنود بل يعود إلى الآلات والمعدات.

3.2.1.2 مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية:

وتنقسم هذه المرحلة إلى عدة مراحل :

■ مرحلة ظهور الأرغونومييا 1945-1960 : عند الحديث عن مراحل الأرغونومييا لابد من التوقف عند بعض السنوات باعتبارها محطات ذات أهمية كبيرة في ظهور الأرغونومييا حيث سنة 1949 استخدم

1-ليوناردو دا فنشي هو فنان عصر النهضة، وهو رسام، ونحات، ومهندس معماري، قد جسّد النهضة الإنسانية بفنّه وعبقريته، وُلد في أنشيانو الإيطالية بالقرب من بلدة فنشي، وكانت ولادته في 15 نيسان/أبريل من عام 1452م، وتوفي في 2 أيار/مايو عام 1519م في مدينة كلوكس الفرنسية، والتي تُعرف الآن باسم كلوس لوسي،
2-اينس قوبان Ainsivauban أو المركز دو فويان (1633) م. 1707 - مهندس عسكري فرنسي.

3-رناردينو راماتسيني) بالإيطالية: (Bernardino Ramazzini). (4 أكتوبر 1633. 5 نوفمبر 1714) هو طبيب إيطالي. كان من أوائل من ومن أبرز مؤلفاته الطبية كتابه "أمراض العمال" باللاتينية De Morbis Artificum Diatriba :وهو من أوائل الكتب التي تتناول الأمراض المهنية، وقد نُشرت طبعته الأولى في مودينا سنة 1700، عين راماتسيني أستاذاً للطب النظري بجامعة مودينا سنة 1682، ثم شغل منصب أستاذ الطب بجامعة بادوا من سنة 1700 إلى وفاته. وهو يلقب بأبي الطب المهني.

4-فريدريك تايلور بالإنجليزية: (Fredrick Taylor) (مارس، 20 1856 - 21 مارس 1915) مهندس ميكانيك أمريكي سعى لتحسين الكفاءة الصناعية. يعدّ أباً لعلم الإدارة، كما كان من أوائل المستشارين الإداريين.[10] كما يعدّ تايلور واحداً من قادة الفكر في حركة الكفاءة، وأفكاره تعدّ عالمياً شديدة التأثير في الحقبة التقدمية.

عالم النفس البريطاني¹ هيول ميرال hywellMurrel مصطلح الإرغونوميّا في اجتماع حضره المخصصين النفسانيين والفيزيولوجيين والمهندسون والذي تم على إثر إنشاء أول جمعية أرغونومية والمتمثلة في جمعية البحوث الأرغونومية ERS وذلك في 12 جويلية 1949 بجامعة أكسفورد بحيث تجمع المتخصصين في فروع تركيب الجسم والفيزيولوجيين، السيكلوجيين وأعوان الطب الصناعي ومهندسي التصميم الصحة والنظافة الصناعية ومهندسي دراسة العمل، مهندسي الإضاءة والبناء وعموما كل ما له دخل سواء من بعيد أو من قريب في عملية الأداء الإنساني.

وسمي بهذا الفرع الذي يجمع العديد من الاختصاصات بالهندسة البشرية وهو المصطلح المتفق على استعماله باللغة العربية ويقابله المصطلح الأصلي باللغة الانجليزية Ergonomics في سنة 1957 نشرت جمعية البحث الأرغونومي البريطانيّة مجلة الإرغونوميّا التي لاتزال تنشر لغاية هذا اليوم كما تم إنشاء دائرة علم النفس الهندسي في جمعية الأمريكية .

سنة 1959 تم إنشاء الجمعية الدولية للأرغونوميّا International Ergonomics Association تأسس إتحاد بعض الجمعيات الدولية لرفع وتوسيع المعارف في الإرغونوميّا وترقية تطبيقاتها من أجل خدمة الأفراد وهي تجمع بين أكثر من 40 جمعية .

■ مرحلة النمو السريع للأرغونوميّا 1960-1980: في هذه الحالة دخلت الأرغونوميّا المجال المدني وتأسست عدة جمعيات أهمها الجمعية الأرغونومية الناطقة باللغة الفرنسية SECF سنة 1973 من أجل تنمية الإرغونوميّا في البلدان الناطقة باللغة الفرنسية تأسست الجمعية البرازيلية للأرغونوميّا، والتونسية في الوطن العربي .

■ مرحلة الكوارث 1980-1990: من أهم الكوارث التي ساهمت في تطور الإرغونوميّا بشكل كبير هي :
- انفجار مفاعل تشيرنوبيل النووي في الإتحاد السوفياتي سنة 1980 حيث قتل 300 شخص وجرح أكثر من 500 شخص .

- انفجار مصنع المبيدات الحشرية في مدينة بوبال الهندية 1984 قتل أكثر من 4000 شخص وجرح أكثر من 20 ألف من العاملين ومكان الجوار كانت الخسائر مادية الى جانب البشرية والتي ثمنها كبير وهذا راجع الى الأخطاء والأعطال التقنية والعملية ومنه ضرورة اعتبار الإرغونوميّا في تصميم الآلات والعمليات تفاديا لوقوع مثل تلك الحوادث مستقبلا

■ المرحلة الراهنة 1990 الى يومنا: هذا تشهد الإرغونوميّا تطورا كبيرا في المرحلة الراهنة بفعل عدة قضايا منها-

- الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات في العمليات الإنتاجية المختلفة بسبب استخدام الحاسوب حيث نتج عنه الكثير من المشاكل الأرغونومية للإنسان أهمها المشكلات العضلية .

1-هيويل موريل (1908-21) يناير 1984) عالم نفس بريطاني أدخل مصطلح " بيئة العمل " إلى القاموس الإنجليزي ، وأنشأ أول قسم لبيئة العمل في الصناعة البريطانية ، صاغ موريل مصطلح "بيئة العمل" وأنشأ جمعية أبحاث بيئة العمل في اجتماع في مكتبه في الأمبرالية

- تحقيق الفعالية الإنسانية القصوى حيث سعت الأروغونوميا في هذه المرحلة الى تطوير فترات القدرات البدنية والذهنية لزيادة فعالية و الوصول الى أقصى ما يمكن أن تصل إليه . (طمبوط، 2017..ص13-16).

3.1.2 أهمية الأروغونوميا :

تتلخص أهمية الأروغونوميا في : (مقثال ، 2019، ص 42)

- تعمل على الوقاية من الحوادث من خلال دراسة وتحليل أسباب وقوع الإصابات السابقة.
 - تعالج قضايا الاستدامة والمحافظة عليها عن طريق إدراك الإنسان كمشغل ومبدع ومن هنا نصل الى الدور الريادي لمهندسي الهندسة البشرية في تصميم وتشغيل الأنظمة والعمليات بشكل فعال وسليم.
 - تزيد من مرونة المنظمة بحيث يتكون لديها القدرة على مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث أثناء أداء المهمة .
 - تساهم في الوصول الى الطرق والأساليب الجديدة مثل الإجراءات برامج التدريب والتصميم والتكنولوجيا الحديثة ومتطورة .
 - تسعى إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وانخفاض تكلفة التدريب.
 - تساهم في زيادة الأمن الوظيفي والشعور بالولاء تجاه العمل لدى العاملين .
 - تحافظ على مقدار استهلاك الطاقة البشرية.
- بينما يرى (عبد اللطيف ، 2012 ، ص 55) أن أهمية الأروغونوميا تركز في عنصرين أساسيين في ممارسة الأنشطة المختلفة لها أولها :
- توفير متطلبات الأمان والراحة والسلامة للموارد البشرية أثناء انجازها للأعمال والمهام المختلفة وصولاً إلى أفضل أداء للموارد المادية والطاقات البشرية كافة.
 - تحقيق الإستثمار الفاعل للموارد والإمكانيات المتاحة من مفردات بيئة العمل المادية .يتطلب تحقيق المرتكزين أعلاه:
- تصميم محطات العمل : تعتمد عمليات التنظيم والتصميم والتقويم لمحطات العمل على عدة عوامل مثل : (متطلبات المهنة المتعلقة بقياسات الجسم البشري والمفاهيم الأدلة المرشدة للعمل) فضلاً عن تقويم الكثير من المتغيرات الأخرى مثل : الارتفاعات في العمل ووضع جسم العامل أثناء إنجاز العمل سواء باتخاذ وضعية الجلوس والوقوف وسواء كان العمل من النوع الخفيف أو الثقيل وينبغي تقدير مدى أهمية ووضوح الأجهزة البصرية والسمعية فضلاً عن الأدوات المستخدمة والاحتياجات من العمليات والمنتجات .
- تصميم العمل : يعرف تصميم العمل على أنه مجموعة من الإجراءات التي يتم ربطها وتنظيمها في العمل لكي تحقق أعلى مستوى من التلائم ما بين العاملين وأعمالهم بما تحقق التوافق الفعال بتحسين ظروف العمل الذي يؤدي إلى كفاءة الإنتاج وتقصر الزمن لتحقيق أهداف المؤسسة (المكتبة) ويأتي

تصميم العمل من منطلق أن العمل يحتوي على أكثر من طريقة أو أسلوب لأدائه وتختلف هذه الطرق فيما بينها باختلاف جودتها ، إضافة إلى ذلك يتم عند تصميم أي عمل تحديد ما يمكن أن يتحمله العاملون من مسؤوليات والتزامات كما يتم تحديد أساليب ومستلزمات التقنية الضرورية في أداء العمل .

تصميم المعدات: يهتم المهندسون بتقييم تصميم المعدات من حيث الألوان المستخدمة وآليات العرض والسيطرة وأدوات التشغيل و وسائل المناولة ومعدات حماية الأفراد .
تنظيم العمل: يحتل تنظيم العمل أهمية بالغة ويتم تحديد إمكانية اعتماد التقارب في العمل وتحديد معدلات العمل .

المتغيرات البيئية: تؤدي تلك المتغيرات دورا بالغا الأهمية في تأثيرها على صحة العاملين وسلامتهم ومستوى إنتاجيتهم إذ يتم تقييم مستوى الإضاءة والضجيج والتهوية ودرجات الحرارة والاهتزاز كما يتم الاهتمام بموضوعات تتعلق بعلم الصحة المهني ووضع الصحة المهنية .

أداء المورد البشري: تهتم الهندسة البشرية (الأرغونوميا) الكثير بالعنصر البشري ضمن النظام ويتم التركيز على عدة متغيرات ذات علاقة مثال: العمر-الجنس- الحجم – التدريب – التاريخ الطبي- الحالة النفسية- وكلما زادت الحاجة إلى ضمان التوافق والتلائم بين الإنسان و أدواته زاد إدراك الخطر الناتج عن الخطأ و الدقة وكفاءة الأداء .

ومنه يمكن القول أن للأرغونوميا أهمية بالغة في رفع الكفاءة وزيادة الإنتاج دون بذل جهد زائد حيث بها يتوفر الأمان والصحة للعاملين وتكون بهذا العلاقة تكاملية بين البيئة والفرد.

4.1.2 أهداف الأرغونوميا: (يوسفي، 2019، ص121)

تتمثل أهداف الأرغونوميا في ما يلي :

الراحة: وتأتي بواسطة تحسين ظروف العمل وحياة الوظيفة وتقليل التعب الجسدي والذهني باعتبار راحة العامل مهمة جدا في الدراسات الأرغونومية وهي مرتبطة بوضعية العمل "Posturesd travail" وبتحسين ظروف العمل ..

الفعالية: وهي رفع مستوى الفاعلية علما أن في المؤسسة تقوم على علاقة (جودة الإنتاج وتكلفة الإنتاج)

الأمن وسلامة العمال: أن من أهدافها أيضا سلامة العمال والوقاية من الحوادث والتقليل منها والتقليل من الأمراض المهنية أي العمل على السلامة المهنية.

المساعدة على تيسير التغيير التكنولوجي: إن كل تعبير قد ترتب عنه مقاومة خوفا من عدم التكيف معه لذلك من أهداف الأرغونوميا تحضير العمال نفسيا ومنها لتجاوز هذا العائق قصد تكييفهم مع

المتطلبات الجديدة واستغلال الوقت والطاقة ترتيب وقت العاملين لمنعهم من إهدار الطاقة. بالتحرك داخل وخارج العمل .

حيث ترى : (زراري ، بونعامة ، 2019 ، ص 21)

إن أهداف الأروغونومييا تتمثل في :

- تحسين ظروف العمل وتغيرها بما يلائم العامل بمعنى تغيير كل العناصر الملموسة التي يحويها محيط العمل بما يتناسب و نشاط العامل حيث يكون لهذا التغيير تأثير إيجابي على إنتاج المؤسسة وتحقق الرضا لجميع الأطراف .
 - تصميم الآلات والأدوات والمعدات وتكليفها بحيث يتماشى استخدامها على نحو يزيد من الإنتاجية ولا يزيد من التعب مثل تصميم الأجهزة لتعطي أكبر قدر من الراحة.
 - ترتيب أدوات العمل الخاص ومعداته وموارد بحيث يتسنى للعامل الوصول إليها مثل أجهزة السلامة والأمان في حال حدوث الكوارث وإدارتها بشكل فعال.
 - الكشف عن الأوضاع الجسمية المناسبة التي يجب أن يتخذها العامل أثناء أدائه لعمله من خلال تصميم الوضعيات الجسمية التي تتلاءم مع كل فرد على حدى وبناءا على الفروقات الجسمية ، والقياسات الجسمية يتم تصميم الوضعيات المريحة وتعميم ممارستها .
 - تحسين التفاعل بين الآلة حيث نجد أن علم النفس الصناعي برز بدراسة العوامل الإنسانية ذات الصلة بتكامل عمل الإنسان مع الآلة والإنتاج .
 - تسهيل استخدام البرمجيات التفاعلية : إذ أن البرمجيات تحقق التواصل والتقليل من الأمراض المهنية مثل الآلام في الأكتاف ، المعصم ، العمود الفقري معناه الالتزام بتصميم الآلات والمعدات بما يناسب والتقليل من هذه الأمراض .
 - دراسة الظروف الفيزيائية الملائمة للعمل: والتي تربط بالظروف البيئة الداخلية مثلا الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية وما قد ينجم عنه من حوادث.
 - الأجهزة التقنية للعمل : هنا تسعى الأروغونومييا إلى إعداد المهام الإدارية وتصميم وجهات الإعلام الآلي حيث نعطي هذه الوسائل أكبر قدر من الراحة والرفاهية للعمال .
 - التكوين في العمل: يجب أن يكون هناك تكوين مستمر ومنظم ومن أجل تطوير كفاءة وقدرات العامل على استخدام الأجهزة والوسائل والتمكن منها .
- ومن خلال هذه الأهداف نرى أن الأروغونومييا تختلف أهدافها باختلاف المؤسسة وطبيعة مهامها وظروفها الداخلية والخارجية وهذا من أجل الارتقاء وتحسين مستوى مضمون الوظائف والارتقاء بجودة العمل

2.2 مجالات تطبيقات الأرغونوميا في المكتبات الجامعية:

1.2.2 تعريف بيئة العمل في المكتبة الجامعية :

تعريف البيئة:

هي ما يحيط الكائن الحي من ظروف وعوامل مادية و إجتماعية والمعنوية من شأنها أن تؤثر في تكوينه ونمط حياته وسلوكياته (شحاته ، النجار ، 2003 ، ص 86)

تعريف العمل:

هو الطاقة المصروفة أو الجهد المبذول من الطرف الفرد العامل داخل المنظمة لتأدية مهمته أو نشاط محدد وفق شروط معروفة(العلاوي عماد، 2012، ص 7) .

تعريف بيئة العمل :

تعريف بيئة العمل : هي كل ما يحيط بالفرد من عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه ومجوده توجيهها عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتتضمن ظروف العمل المادية فضلا عن ظروف العمل الإجتماعية والقدرة عن الاندماج مع المجموعه الشعور بالراحة النفسية والمعاملة الانسانية.(عباس، 2017، ص5).

وترى بوبيدي أن بيئة العمل هي مجموعة من العوامل و الخصائص الداخلية التي يعمل بها العاملين في المكتبة مثل :أنظمة وإجراءات العمل من ممارسات داخل مكتبة من تقديم خدمات وإجراءات العملية الفنية والرواتب الأجور والحوافز المادية والمعنوية و الترقيات في مختلف الأسلاك وشهادات تقديرية على مجموعة المجهودات المبذولة والعلاقات السائدة بين الموظفين مع المستفيدين ونوع العمل سواء كان إداري أو فني أو تقني .(بوبيدي ، 2019 ، ص 261).

ومنه نستنتج أن بيئة العمل في المكتبات قائمة على مجموعة العوامل الداخلية والخارجية و الخصائص المادية والاجتماعية التي تؤثر على العاملين في تأدية عملهم ومهامهم من خلال تقديم خدمات والقيام بأعمال الفنية واتصال فيما بينهم مهما كان رتبهم والعلاقات السائدة بينهم وبين المستفيدين بغض النظر عن نوعية العمل.

2.2.2 أبعاد الأرغونوميا في المكتبة الجامعية :

للأرغونوميا مجموعة من الأبعاد تشمل الحركة والعوامل البيئية والمعلومات والعمليات وتنظيم التي تهدف الى توفير وبناء بيئة عمل آمنة وصحية خالية من المخاطر التي تقع في المكتبة الجامعية(مقتال ، 2019، ص .).

1.2.2.2- الوقوف والحركة:

تهتم بيئة العمل في المكتبات الجامعية بالوصول الى أفضل تطابق بينها وبين خصائص العاملين بها بما في ذلك تركيزها على الخصائص الفيزيائية والقياسات البشرية والهيكلية لكي يحدث ذلك تكييف بدل من الإجبار على التكييف من خلال الإهتمام بالجواب المتعلقة بتصميم الأدوات والمعدات ،للحد من التعرض للضرر والإصابة والتابع والإرهاق الجسدي في حالة حوادث العمل (مقال ،2019، ص25).

وإن دراسة الوقف والحركة يساهم للحد من الإجهاد العضلي والتعب بالناتج عن الأدوات المستخدمة بشكل يومي مثل استخدام العاملين بالمكتبة الرفوف في بنك الإعارة حيث توضع الأوعية في الرفوف العلوية والسفلية القريبة من الأرض ومنه تجعل العامل ينحني عدة مرات باليوم منه يزيد من الإجهاد .

ومع أن الأرغونومييا تتعامل مع نظام المكونات المتفاعلة حيث تشمل العامل والبيئة المكتبية على حد سواء أكانت مادية أو تنظيمية مع أخذ بعين الاعتبار الخصائص الجسمية لدى العاملين بالمكتبات عند تصميم الآلات والمعدات والأدوات ولكن يوجد احتمال التعرض العاملين للإصابات الوخيمة التي تقلل من قدرته على القيام بمهام الموكلة له ،وإن الوقوف الثابت لأكثر من فترة محددة مثل الانحناء والركوع وغيره قد يسبب إجهاد بدني للعامل أثناء قيامه بالوظيفة لتفادي هذا الضرر يجب على المكتبات أن تلزم موظفيها بممارسة التمارين الرياضية بعد فترة زمنية محددة من العمل.

2.2.2.2 العوامل البيئية:

العوامل البيئية و هي مجموعة من العوامل الفيزيائية التي لها تأثير على أداء العاملين مثل الإضاءة ، الحرارة ، الرطوبة ، الضوضاء لذا يجب أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار عند تصميم أي مهمة لتحقيق الملائمة بين العامل الفيزيائي والعامل البشري بمعنى تكييف للعوامل البيئية مثل (الحرارة ، الرطوبة) مع خصائص الأفراد العاملين داخل محيطها وتوفير الظروف المناسبة لتؤثر إيجابا على سلوكهم و أدائهم دون إلحاق الضرر بهم مما ينعكس بصورة جيدة على المكتبة حيث يواجه العاملين في بيئة العمل بعض الحوادث التي تلحق الأذى بهم وذلك لعدم إلمام المرؤسين بالإجراءات الصحية والسلامة المهنية (مقال ،2019، ص 26) .

3.2.2.2 المعلومات والعمليات :

يسعى المهندسون المختصون في الأرغونومييا إلى تصميم الوظائف بما في ذلك العمليات والأنظمة والمعلومات بحيث تتناسب مع القدرات العقلية والجسدية لدى الأفراد حيث يقومون باتخاذ إجراءات

جديدة متعلقة ببرامج التدريب وتحديد المسؤوليات العاملين كفرق ومجموعات ومشاركتهم في اقتراح برامج للحد من المخاطر والإصابات لكي تكون بيئة العمل قادرة على التغلب على التحديات وتفاذي الحوادث المهنية. (مقال، 2019، ص 26).

4.2.2.2 تنظيم العمل:

و هي وصف لسلسلة من العوامل التي تنعكس على إنتاجية و طاقة حياة الفرد وتتمثل في أسلوب الإدارة كالبساطة والوضوح وتحديد المسؤوليات والالتزام والطاعة وخطوط السلطة التي تتجه من الأعلى إلى الأسفل، والعمل بنظام الفرق، وساعات العمل والتدريب (مقال، 2019، ص 27) حيث تهتم القرارات والإجراءات الإدارية في هذا الجانب من الجوانب الأرغونوميا (الهندسة البشرية) داخل المكتبات بمعدل العمل المحدد بدلا من تحديد ساعات العمل طويلة وبالمقابل التعرف على حاجات العاملين القائمة على التدريب وبناء نظام الحوافز الفعال وتخصيص رواتب تتطابق مع الوظيفة الموكلة مع مراعاة أهمية تحديد أوقات الراحة التي يتطلبها العاملين للتقليل من الإجهاد بالمكتبة حيث يهتم تنظيم العمل بالتخصص والميول والقدرة بحيث يتم تصنيف العمل إلى أعمال يدوية، وأعمال فنية وأعمال ذهنية معرفية ، وأعمال إدارية، و من أهم مزايا تنظيم العمل ما يلي:

- تسهيل عملية السيطرة والرقابة على العاملين وهذا في إطار تحقيق وظائف الإدارة في المكتبات
- تحقيق التواصل الفعال بين المستوى الإداري والمستوى الوظيفي للعاملين .

ومنه يعتبر وتنظيم العمل المكتبي هو إثبات علمي بأخذ بالحسبان تكيف الإنسان مع طبيعة العمل وذلك عن طريق نمذجة تصميم أنظمة العمل الأساسية مقابل سلامة العامل وهذا يساعد المكتبة على تحسين ظروف العمل ونوعيتها ، مع تقليص حجم العمل غير المبرر ومن ثم زيادة الإنتاجية وتحسين الاداء البشري أداء المكتبات .

ومنه نستنتج أن الأبعاد الأرغونوميا في المكتبات هي دراسة لكل جوانب العمل وهذا ما سنتطرق إليه في مجال التدخل الأرغونومي في الجانب التصميمي للأثاث والأجهزة الخاصة بالمكتبات والجانب التنظيمي والمعرفي للعمل من ناحية تسيير الموارد البشرية والاتصال الفعال في المكتبة والعمل التعاوني وجودة العمل الإداري الذي يساهم كل على حدى في تحقيق أهداف المكتبة ناهيك عن وجود أنواع أخرى للأرغونوميا منها (أرغونوميا الأنساق والخطأ.....).

3.2.2 الأرغونوميا التصميمية في المكتبات الجامعية :

يقصد بالأرغونوميا التصميمية: هي كل التدخلات على مستوى المحيط الفيزيقي للعمل التي تتميز بالخصوصيات التقنية للنسق وقد تتضمن أو تخص كل أجزاء العمل مثل (الضجيج ، الغبار الإنارة ، ترتيب فضاءات العمل الزمنية والمكانية . (خاوي ، 2017 ، ص 23)

كما أنها تهتم بالخصوصيات الفيزيولوجية والأبعاد الأنثروبومترية كأبعاد الجسم مثل (الطول ، الوزن) وعلاقتها مع مختلف الأنشطة و تهتم كذلك بوضعيات العمل (الوقوف والجلوس والانحناء) والتحكم في وسائل العمل وكيفية استعمالها والحركات المتكررة، وتهتم أيضا بالوضعيات غير المريحة لأنها تفقد الطاقة وتؤدي إلى تشنجات (العوادي ، 2013، ص 85)

بمعنى آخر تعتبر الأرغونوميا التصميمية في المنظمات عموما و في المكتبات الجامعية خصوصا من الأسس المهمة في تصميم بيئة العمل من ناحية البيئة الفيزيكية والتأثير والأجهزة التكنولوجية والأمنية.

1.3.2.2 التصميم الأرغونومي في البيئة الفيزيكية في المكتبات الجامعية:

الضوضاء :

تعرف الضوضاء بأنها ذلك الصوت أو مجموع الأصوات غير المرغوب فيها لكونها تسبب الإزعاج أو لأنها تعيق إدراك صوت آخر أو لأنها مضرّة بصحة ، كما يمكن لنفس الضوضاء أن تكون مزعجة لشخص ما وغير مزعجة لشخص آخر ما، و كل الأصوات المزعجة تعتبر خطيرة (حمدادة ، 2018 ، ص 28) .
و منه فإن الضوضاء هي صوت المزعج غير المرغوب فيه وهو الذي يمكن أن يكون خطير يهدد سلامة وأمن العاملين من الناحية الصحية.

حيث يرى (الصوفي 1992 ، ص 97) أن الضوضاء تؤثر بأنواعها المختلفة تأثيرا سلبيا على الموظفين والرواد فتعيقهم عن العمل وما تسببه من توتر للأعصاب وتشتيت للأفكار. وإن إقامة المكتبات الجامعية في أماكن منعزلة بعيدة عن الضجيج أمرا مفروض أصلا ، لأنه لا معنى لإقامة المكتبة بعيدة عن الجامعة ، حيث جاء تفكير في تخفيف الضوضاء بوسائل أخرى ويمكن حماية المكتبات من الضوضاء الخارجية باستخدام المواد العازلة داخل مواد البناء أو عن طريق زجاج مزدوج.

أما الضوضاء الداخلية فيمكن التصدي لها والتحكم فيها عن طريق جعل حجرات أجهزة التكييف وما يشبهها من الأجهزة العمل التي يصدر عنها اصوات قوية في أماكن بعيدة عن قاعات العمل والمطالعة.

الإضاءة :

يعد عنصر الإضاءة من النقاط الأساسية الواجب مراعاتها في المكتبات حيث يجب توفير الإضاءة المناسبة وفقا لما تستدعيه الحاجة و وفقا للحيز المكاني (الصوفي ، 1992 ، ص 97) ، وهي أنواع: إضاءة طبيعية و اصطناعية . والجدول التالي يوضح نسبة التهوية المناسبة في فضاءات و أقسام المكتبة .

الفضاءات وأقسام المكتبة	نسبة التهوية
قسم الإعارة	250 الى 400 لوكس.
مخازن الحفظ	100 الى 150 لوكس.
الممرات ومساحات	150 الى 200 لوكس.
السلالم	200 لوكس.
ورشات العمليات الفنية	750 الى 1000 لوكس ¹ .

الجدول رقم 01: نسبة التهوية المناسبة في فضاءات و أقسام المكتبة

وهو من القضايا التي تشغل المهندسين المكتبيين و الأطباء والباحثين والمستفيدين للوصول إلى أفضل إضاءة ممكنة وليس هناك شكل موحد للإضاءة المثالية في المكتبات حيث تعتبر الإضاءة الطبيعية هي الإضاءة الأنسب (عين أحجر ، بوقشبية ، 2018 ، ص 153).

الحرارة :

تعتبر البيئة الحرارية في المكتبات الجامعية من الأمور الضرورية التي يجب توفرها وذلك بالشروط المقبولة من حيث الصحة والراحة وتكون مناسبة للفرد العامل الذي يحتاج إلى حرارة كافية بحيث تبقى درجة حرارته الداخلية حوالي 37 درجة التي تضمن الأداء الافضل والأمثل للوظائف الرئيسية للجسم خاصة الجهاز العصبي المركزي كما ينبغي أن يعمل الانسان في بيئة عمل توفر درجة الحرارة معتدلة سواء كان العمل عضليا أو فكريا فإن كفاءة الفرد العامل تتأثر كلما زادت درجة حرارته بإعتبارها درجة حرارة غير مناسبة بسبب ضيق للعامل أو تأثره من الناحية الفيزيولوجية(حمدادة ، 2018، ص 21) . و حددت مقاييس الحرارة اللازمة للعمل المكتبي في المكتبة بين (20 الى 22) درجة بينمما في المخازن (18/ 20) درجة مع أخذ بعين الاعتبار وجود العامل الدائم داخلها لخدمة الكتب، علما أن الحرارة المناسبة الكتب هي أقل من ذلك بحيث لا تتجاوز 10°

1- لوكس : هي وحدة قياس التهوية

التهوية:

تعتبر التهوية عامل مهم في المكتبات الجامعية في الغرفة أو القاعة التي تسوء وتهويتها بارتفاع الحرارة أو الرطوبة أو البرودة وكل هذه الظروف تجعل العامل يشعر بحالة خمول والكسل والنعاس و الملل والتعب ، ومنه فهي ضرورية في مكان العمل من أجل محاربه التلوث الذي يضر بحالة الصحة وكذلك الوسط المكتبي أما الرطوبة المناسبة في المكتبات فحددت بين (40 / 45) درجة والمخازن بين (45/50) درجة أما حركة الهواء المطلوبة داخل المكتبة لا يجب أن تزداد عن الحد المقبول بين (0.1 - 0.15) متر في الثانية لان هذا سيعيق راحة للعاملين و المستفيدين (الصوفي ، 1992 ، ص93 .

2.3.2.2 التصميم الأروغونومي للتأثير في المكتبات الجامعية:

يحتل الأثاث في المكتبات الجامعية أهمية كبيرة باعتباره حافظاً للمقتنيات و يمكن للمكتبة من أداء خدماتها بصورة إيجابية فضلاً عن توفير الراحة المطلوبة لرواد والعاملين (الصوفي ، 1992 ، ص232) وتحتاج المكتبة إلى عدة أنواع من الأثاث والموبيليا بشكل عام وإلى الرفوف خزائن ومقاعد طاوولات بشكل خاص.

المقاعد :

تصمم المقاعد تصميمًا مناسباً يساعد على توفير بيئة عمل المناسبة ومنتجة حيث أن المقعد الجيد لابد أن يصمم لكي يقلل من التعب الناتج عن الضغط غير ضروري والواقع في الجانب السفلي من عظمة الفخذ أو المسبب في إعاقة سريان الدم يسبب توزيع غير المناسب لوزن الجسم بالإضافة إلى الجلوس في وضعية واحدة لساعات مما يؤدي إلى عدم الراحة والإحساس بالتنميل ، وتصميم المقعد يحتاج إلى تناسب الأوضاع والقياسات الأنثرومترية لجسم العامل (وطمبوط ، 2017 ، ص 29).

وقد صممت المقاعد لتخدم أغراض خاصة ومحددة فعلى سبيل المثال مقاعد مخصصة لشاشة العرض السمعي البصري ومقاعد للعمل المكتبي وأخرى مصممة للحاسوب ، كما توجد مقاعد مخصصة لرواد المكتبة ومقاعد خاصة بالموظفين حيث يجب أن تتوفر على عنصر الراحة للعاملين و المستفيدين لفترة قصيرة أو طويلة.

وهناك مقاييس عامة للمقاعد بحيث يجب أن يكون ارتفاع الكلي للمقعد حتى أعلى المسند الخلفي 75 سنتيمتر و إرتفاع مساحة الجلوس عن الأرض بين 40 و 45 سنتيمتر، كما تكون المسافة الفاصلة بين سطح المكتب العمل و سطح الجلوس فوق الكرسي تتراوح بين 23-30 سنتيمتر لا أكثر ولا أقل. ويعد إرتفاع

مقعد الجلوس فوق الكرسي عن الأرض أمر مهم ينبغي مراعاته حرصا على صحة الجالسين العاملين والرواد (الصوفي، 2018، ص 28).

رفوف الطاولات و عربات الكتب:

تعالج الأرغونومييا في مجال المكتبات الخزائن والرفوف بشكل عام ووزن الأوعية بشكل خاص ففي الرفوف العلوية يضطر المستخدم سواء المكتبي أو المستفيد إلى الوصول إلى أعلى الرفوف على أصابع القدم أما في حالة الرفوف السفلية ، فيضطر إلى الانحناء وهذا ما سيضع الضغط على الظهر والخصر و القدمين أي زيادة خطر الإصابة بالإجهاد في حاله تكرار عمليات ومنه يجب وضع رفوف المتحركة و سلالم صغيرة مخصصة رفوف العلوية وكل هذا حفاظا على صحة العامل (الصوفي، 2018، ص30) .

أما في ما يخص ثقل الأوعية المسحوبة من الرفوف فلا يجب حمل الكثير منها في وقت واحد و كما يجب عدم استخدام أنامل اليد فقط عند السحب الكتاب من الرف لأنه يزيد من احتمالية الإصابة بالإجهاد على مستوى معصم اليد ويفضل استخدام عربة لنقل الكتب في حالة وجود أعداد كبيرة وسير ببطيء والتأكد من سلامة العجلات تجنب الوقوع في الحوادث العمل. (الصوفي، 2018، ص30).

3.3.2.2 التصميم الأرغونومي للأجهزة التكنولوجية والأمنية في المكتبات الجامعية :

تعتبر الأجهزة التكنولوجية من الأمور الضرورية في المكتبات ومراكز المعلومات إذ يجب توفرها ولمواكبة التطورات وإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات بجميع أنواعها وتلبية احتياجات المستخدمين من المعلومات ومصادر متمثلة في الحاسوب وملحقاته والشبكات ، وتضع الأرغونومييا التصميمية معايير لإختيار الحاسوب العملي ، ومنه المساهمة في توفير الراحة للعاملين زيادة الإنتاجية وتجنب حوادث السلامة المهنية.

يتم إختيار الحاسوب مناسب ووضعه في مكان مناسب ومنه يكون التقليل من الإجهاد ومن أوضاع الجسم غير السليمة ، حيث أن المسافة المناسبة لرؤية تكون بين 20 و 40 بوصة أما من الناحية الارتفاع والزوايا الجانبية للشاشة فيجب أن تكون أمام المستخدم مباشرة بالإضافة إلى اختيار لوحة المفاتيح ووضعها في المكان الصحيح حيث لا تكون لا بعيدة ولا قريبة عن الشاشة كما أن من شأنها التأثير على اليدين والمرفقين.

يعد الأمان في المكتبات من أهم الأمور الأساسية التي تستدعي إلى أن توافق وضع مخططات البناء وأن تكون بشكل معقول وبتكاليف واقعية ، حيث أنه بعد الدراسات التي أجريت في المجال الأمني للمكتبة كان الخروج بأن الأمان في المكتبات مبني على " أمن البناء لحمايته " و"أمن المجموعات لحمايتها من السرقة اثناء فترات العمل مع حماية التخزين الألي للمعلومات " ثم "أمن أماكن العمل" مثل تجنب

الحوادث التي قد تسببها الأجهزة والموبيليا أو غيرها وأخيرا الحماية من الحرائق والكوارث الطبيعية
(Robert K Joop,1987,P356)

4.3.2.2 القياسات الأنثروبومترية:

هو علم قياس أبعاد الجسم حيث أن القياس وتقدير الأشياء والمستويات وتعرف أيضا بأنها العلم الذي يدرس قياسات الجسم البشري وأجزائه وإظهار للاختلافات التركيبية فيه بمعنى آخر هو العلم الذي يدرس قياس أجزاء الجسم الانسان من الخارج أي قياس طول و محيط كل جزء من الجسم مثل طول العضد ومحيطه (عبد الحفيظ ، دت ، ص10) .

أ.أهداف وأهمية القياسات الجسمية الأنثروبومترية (عبد الحفيظ ، دت ، ص10)

- هو تعرف على معدل النمو الجسمي لفئات العمر المختلفة ومدى تأثير هذه المعدلات على العوامل البيئية المختلفة.
- التعرف على تأثير ممارسة الرياضة والأساليب المختلفة للتدريب الرياضي على بنية الجسم وتركيبه والتعرف على الصفات والخصائص المورفولوجية .
- التحقق من تأثير العوامل الداخلية والخارجية على نمو وطبيعة وبنية و تركيبه الجسم.

ب.الاختيارات والقياسات الأنثروبومترية لتصميم الكرسي و مناصب العمل:

- إرتفاع الجلوس: وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين قمة الراس و مستوى سطح الكرسي وعادة ما يجلس العامل في وضعية مستقيمة وينظر إلى الأمام مع وضع كلتا اليدين فوق الفخذين وهذا مع الاحتفاظ بالساق بتشكيل زاوية قائمة مع الفخذ وأخرى مع القدم في نفس الوقت .
- إرتفاع الكتف :وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين السطح الكرسي و أعلى نقطة على مستوى الحافة الجانبية للكتف وهذا عندما يكون العامل جالسا بالاستقامة وينظر إلى الأمام مباشرة ومن أهم من استعماله إرتفاع سند الظهر عند تصميم الأريكة والكراسي وتصميم مراكز العمل في وضعيه الجلوس و إرتفاع الرفوف خاصة في المكتبات.
- إرتفاع المرفق : وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين سطح الكرسي وأسفل المرفق عندما يكون العضد بجانب الجذع وبشكل زاوية قائمة مع الساعد.
- ارتفاع الفخذ وهو عبارة عن البعد العمود المحصور بين سطح الكرسي و أقصى نقطة من الجهة العلوية بين الفخذين وعادة ما يؤخذ هذا البعد عندما يكون العامل جالس باستقامة مع تشكيل زاوية قائمة عند مستوى الركبتين.

- ارتفاع خلف الركبة : وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين سطح الأرضية التي يضع بها قدميه و أسفل الفخذ خلف الركبة وعندما يجلس بإستقامة وتكون الساقين في وضعية عمودية على الفخذين من جهة وعلى القدمين من جهة أخرى
- عرض الكتفين : وهو عبارة عن البعد المحصور بين أقصى نقطة لكل الكتف وهذا عندما يكون العامل جالس بإستقامة واضع العضد عمودي بجانب الجسم بشكل زاوية قائمة مع الساعد.

ج. وضعية العمل في المكتبات : (نجم ، 2012 ، ص 291)

إلى جانب كونها واحدة من المشكلات المهمة في تنظيم موقع العمل حيث أن الأبعاد الأنثرومترية للعامل في حالة الوقوف هي ليست نفسها أبعاد حالة الجلوس مما يتطلب أخذ هذه الأبعاد بعين الاعتبار عند تنظيم موقع العمل.

في هذه الحالات والواقع أن أبعاد الآلات و تصميم مواقع العمل يعتمد على وضعية العامل في حالة الجلوس أو الوقوف لان عدم مراعاة وضعية العامل يؤدي إلى ضعف الإنتاجية و ظهور الإرهاق أي عدم القدرة عن العمل في حين أن الوضعية الملائمة بقدر ما تؤدي إلى الراحة وتأخر ظهور التعب فأنها تؤدي إلى زيادة الانتاجية مما يقلل من حوادث الإصابة بالأمراض المهنية.

و وضعية العمل هي ثلاث حالة الجلوس ، في حالة الوقوف ، في حاله مزدوجة جلوس وقوفا حيث أنه من الناحية الأنثرومترية يتم الأخذ بعين الإعتبار أبعاد العامل في حالة الوقوف والجلوس لأنها من العوامل المهمة في تنظيم مواقع العمل والواقع أن التنظيم الجيد موقع العمل ينبغي أن يبدأ من الأبعاد الأنثرومترية على أساسها يتم تنظيم الأشياء والأدوات التي يعمل عليها العامل .

4.2.2 الأارغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية :

الأرغونوميا التنظيمية أو الماكرو أرغونوميكس : هو نتاج التكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية والعمليات والمؤسسات والتعامل مع القضايا التنظيمية وتصميم أنظمة أماكن العمل .ويهدف إلى تحسين كفاءات الأداء و اعتبارات العوامل الإنسانية الأخرى للعمل مثل مجموع الموظفين وتفاعلاتهم مع التكنولوجيا وبيئة العمل ، وهو يهتم بالبحث والتصميم والتطوير .وكذلك تناقش الأرغونوميا التنظيمية كيف يمكن للقيود التنظيمية أن تؤثر على نظم الإنسان مع الآلة، وما هي العوامل المؤثرة عندما يعمل الأفراد مع بعضهم في مجموعات، وكيفية تنظيم طريقة العمل، و تناسق المهام والأنشطة بين العاملين، ومراقبة العمليات والعمال، وكيفية دمج كل من الافراد والتكنولوجيا، والمهام والظواهر البيئية، في نظام

العمل، والإهتمام بتأثير الأنظمة التكنولوجية على النظم التنظيمية، والإدارية، والعملية، داخل أي مؤسسة. (عبد المتجلي، 2004، ص43)

وتشمل تطبيقات الإرغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية على عدة عناصر أساسية :

الثقافة التنظيمية إدارة الموارد البشرية، الإتصال التفاعلي، العمل التعاوني، الجوده في العمل الاداري، وهذا لضمان عمل أفضل وتوفير بيئة مناسبة وملائمة تحقيق إنتاجية أكثر ومنه سنطرق إلى هذه العناصر على حدى.

1.4.2.2 الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية: (سويبي، 2013، ص41).

تعرف الثقافة التنظيمية : بأنها مجموعة من المبادئ الأساسية التي اختارتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي و الاندماج الداخلي والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها.

والثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية تمثل مناخها وكيانها المعنوي الذي يحتويها ويشكل هويتها ويحقق الاستقرار الداخلي والتوازن في البيئة الخارجية، والتواصل الفعال لمستفيديها و المتعاملين معها في مؤسسات المعلومات وهي عبارة عن إطار المكون من سلوكيات الجماعة للعاملين في المكتبة الموجهة بقيم ومعتقدات والتوقعات التي مرسخة فيهم وأصبحت تشكل ملامح لشخصيتهم وتمنح الروح التنظيمية التي يعبر عنها المناخ الذي يسود التنظيم غير الرسمي في المكتبة والذي له سمات و مميزة للمكتبة ومتوازنا من التنظيم الرسمي وعمل الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية يهدف إلى تحديد الهوية الخاصة للمكتبيين والهوية الخاصة بالمكتبات الجامعية، و تعزيز الاستقرار لنظام الاجتماعي في المكتبة، وتدعيم الإلتزام الفردي والجماعي للمكتبيين، مع تحقيق التكامل من خلال العمل المنسق بين مختلف وحدات العمل (طالبي، 2019، ص223)

2.4.2.2 إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

هي الإدارة الخاصة باستقطاب وتنظيم وتقييم وتطوير أعضاء المكتبة من أفراد وجهات العمل وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية للمكتبة وأهداف الأفراد العاملين من خلال رضاهم عن العمل ورفع جودة وزيادة فعالية (تيم، دت، ص3).

وتمثلت إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية في بناء عملية إدارية للعنصر البشري الذي يساهم بدوره في التطوير الوظيفي كداعم رئيسي للإدارة الموارد بصفة عامة والالتزام الوظيفي وإدارة رأس المال الفكري للمورد البشري (السيد، 2018، ص56).

3.4.2.2 الاتصال التفاعلي في المكتبات الجامعية: يعرف الاتصال التفاعلي على أنه الاتصال اللفظي

و المكتوب الذي يستخدمه أفراد المنظمة من خلال عملية اتصالية بغرض تبادل المعلومات والبيانات وهي تؤثر على الإدارة، العمليات والخطط الفعالة والاستراتيجيات.

ويعتبر الاتصال التفاعلي كأحد قياسات للأرغونوميا التنظيمية وهو يركز من خلال تطبيقاته في البيئة التنظيمية على نشر المعرفة والمعلومات بين الموارد البشرية و المساهمة والقدرة على التعبير عن الأفكار ووجهات النظر والمشاعر وتطوير العلاقات بين الزملاء والمستفيدين (السيد، 2018، ص، 79)

4.4.2.2 العمل التعاوني في المكتبات الجامعية:

يشير (السيد ، 2001، ص 5) أن العمل التعاوني هو تكامل والعمل بروح الفريق وهو يشكل عنصر أساسي لتحقيق الأداء الفعال بالإضافة الى كونه عنصر رئيسي لتطوير المستمر لهذا الأداء ضف إلى تظافر الجهود والتكامل والترابط في إنجاز الأهداف ، حيث يسهل العمل التعاوني في المكتبات الجامعية في خلق البيئة العملية وتعزيز في ربط المهام وتبادل وجهات النظر وتلاقي الأفكار ومناقشتها واتخاذ قرارات والخروج بنتائج وذلك بعمل كالفرق جماعية ومنه رسم ملامح للعمل التعاوني في وسط العاملين.

5.4.2.2 الجودة في العمل الإداري في المكتبات الجامعية :

وهي الطريقة التي تؤدي بها الأعمال ويشعر فيها الأفراد بحرية المشاركة بأفكارهم في حل المشاكل واتخاذ القرارات باعتبار أن هذه الأفكار تحكم قيمهم وسلوكهم أثناء تأدية أعمالهم .(الأغبري، 2005، ص164)

وتعمل الأرغونوميا التنظيمية على تحقيق جودة العمل الإداري في المكتبات الجامعية وذلك من خلال إحداث التوازن بين الجهة الإدارية وبين مواردها البشرية (العاملين) بأعلى كفاءة وبطرق وأساليب حديثة وتحسين الممارسات المهنية للمدراء المكتبات (السيد ، 2018، ص139).

5.2.2 الأرغونوميا المعرفية في المكتبات الجامعية :

علم الأرغونوميا المعرفية :

يدرس المعرفة في ظروف العمل حتى يكون أداء الإنسان والنظام أفضل ما يكون. ومن ثم يهتم بدراسة الإدراك الحسي والعمليات العقلية والذهنية والنفسية المستخدمة في إستقبال ومعالجة المعلومات والإدراك والفهم والتذكر وإتخاذ القرار، و الأداء الإنساني، بمعنى أنه يهتم بدراسة القدرات والحدود العقلية والمعرفية والإدراكية للمستخدم.(عبد المتجلي ، 2000، ص44) ومنه فإن النقاط الأساسية للأرغونوميا المعرفية هي: الإنتباه ، الإدراك والذاكرة ، والعمل الذهني ، معالجة المعلومات واليقظة.

تعريف الإنتباه :

يعتبر الانتباه من العمليات الهامة في اتصال الفرد بالبيئة المحيطة به، وهو عملية تركيز شعوري في معلومات المهمة مع إهمال المعلومات الأخرى، حيث أن الفرد لا يستطيع أن ينتبه إلى جميع المثيرات المحيطة به، فإنه يختار أو ينتقي منها ما يتفق مع حالة التهيؤ العقلي لديه أو التي يعيشها في ذلك الوقت. وهو ما يعرف بالانتباه التلقائي للمعلومات التي يتم إستقبالها، وينظر إلى الانتباه على أنه محور العمليات

والوظائف الأولية والمعرفية التي تدور حولها عمليات فهم الكثير من جوانب السلوك والحياة العقلية. (كربوش، دت، ص 21).

الذاكرة:

التذكر عملية ذهنية تستحضر إدراك الماضي، أي إسترجاع ما سبق إن احتفظ به أحدنا في ذهنه وكما يقصد بالذاكرة الوظيفة التي بواسطتها يمكن إحياء أو إعادة حياة الخبرة الماضية. ويعرف جورج ميلر الذاكرة على أنها حفظ أو استحياء أو بقاء المهارات والمعلومات والمعارف العقلية و الحركية والاجتماعية المختلفة. (عشوش، دت. ص 15).

اليقظة :

هي حالة تعبئة الفرد من أجل الإدراك الأمثل للمعلومات أو القدرة على الحفاظ على مستوى الإدراك الدائم.

العمل الذهني:

هو معالجة المعلومات التي تؤدي إلى السلوكيات الحركية بدون اللجوء إلى استعمال القوة العضلية والجسدية بوتيرة كبيرة وهو يشمل حالتين المعرفي والعاطفي . حيث أن المعرفي: هو الذي يطبق على تحليل المعلومات المدركة أما . العاطفي: هو المتعلق بالحالة الذاتية التي تولدها معالجة المعلومات. (عشوش، دت. ص 15)

معالجة المعلومات:

هي عبارة عن إدراك وتفسير وتحويل ومعالجة البيانات المحولة عن طريق أجهزة الإحساس و الإدراك وتتكون هذه المعالجة من الجمع بين المعلومات الجديدة وما هو معروف من قبل . مما يوفر قاعدة لاتخاذ القرار . (عشوش، دت، ص 15).

وباعتبار العاملين في المكتبات هم العنصر الأساسي في حلقة العمليات المعرفية والذهنية فبمجرد تلقيم البيانات والمعلومات اللازمة للعمل و الأنشطة فإنه يبدأ بمعالجة البيانات و تطبيق العمليات الذهنية والمعرفية العقلية للتجسيد الفعلي ومنه الوصول وبلوغ الأهداف المنشودة للمكتبة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره نخلص أن الإرغونومييا بتداخلاتها التصميمية والتنظيمية والمعرفية تتواجد في العديد من المجالات والميادين ، وذلك لأهميتها في تصميم بيئة العمل وأصبحت أيضا تمارس في مجال المكتبات الجامعية لتصميم بيئة عمل مكتبية مناسبة تعمل على تقديم الخدمات والقيام بالأعمال والمهام وهذا كان فقط على جانب التدخل الإرغونومي مع معرفة الأبعاد وبيئة العمل المكتبي.

الفصل الثالث : الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

- 1-3- ماهية المكتبات الجامعية
- 1-1-3- مفهوم المكتبات الجامعية
- 2-1-3- أهمية المكتبات الجامعية
- 4-1-3- أهداف المكتبات الجامعية
- 5-1-3- وظائف المكتبات الجامعية
- 6-1-3- العاملين في المكتبات الجامعية
- 2-3- جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
- 1-2-3- مفهوم الجودة
- 2-2-3- مفهوم الحياة الوظيفية
- 4-2-3- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
- 5-2-3- أهمية جودة الحياة الوظيفية
- 6-2-3- عناصر جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
- 7-2-3- أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
- 8-2-3- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
- 9-2-3- قياس جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية
- 10-2-3- علاقة الأرغونوميا بجودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

الفصل الثالث:

الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية

تمهيد:

اهتمت المنظمات في الآونة الأخيرة بالموارد البشري حيث يعتبر من أعلى الموارد ومصدر مهم لتحقيق الميزة التنافسية ، فهو لا يقل أهمية عن الموارد الأخرى لذا أصبح لزاما على المؤسسات عموما والمكتبات الجامعية خصوصا الاهتمام بهذا المورد لتحقيق أداء أفضل وأهداف و غايات المكتبة وهذا لا يكون إلا بتوفير بيئة ملائمة ومشجعة تشعر الفرد بالانتماء و الاستقرار والأمان وهذا ما سيدفع به إلى تقديم الأفضل ومنه جاء مفهوم جودة الحياة الوظيفية والذي يؤكد على إيجاد بيئة عمل يتوفر فيها دعم ومشاركة ودمج الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتوفير حياة وظيفية افضل حيث نتناول في هذا الفصل ماهية المكتبات الجامعية من مفهوم وأهداف ووظائف ثم نتطرق إلى جودة الحياة الوظيفية من حيث المفهوم والأهمية وعناصر الجودة ضف إلى أبعادها وعوامل نجاحها وقياسها ثم العلاقة بينها وبين الأرغونوميا.

1.3 ماهية المكتبات الجامعية:

1.1.3 مفهوم المكتبات الجامعية:

تعد المكتبات الأكاديمية أحد المعايير الأساسية التي يتم عن طريقها تقييم الجامعات العصرية والاعتراف بها على المستويات الأكاديمية، الوطنية والدولية فهي تستمد وجودها وأهدافها من الجامعة والمرتكزة على البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع الأكاديمي وتزويده بالمعارف في كل المجالات. "فهي تخدم مجتمع الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس فضلا عن خدماتها بحيث تشمل الباحثين من خارج الجامعة" (بوشارب، 2006، ص42)

وحسب قاموس الموسوعي لعلوم المعلومات والاتصال : بأنها تتكفل بتزويد الطلبة والاساتذة والباحثين بالوثائق الضرورية للدراسة والبحث في جميع الميادين العلمية التي تضمها الجامعات وضمن مهمة التوجيه والتكوين الببليوغرافي والوثائقي .

كما يعرفها حامد الشافعي دياب في كتابه إدارة المكتبات الجامعية بأنها : تقدم رسالة و مهمتها خدمة التعليم الجامعي والبحث العلمي وهدفها مساندة المناهج والمقررات الدراسية وغرس وتنمية القدرة على الحصول على المعلومات وما يسمى بالتعليم الذاتي و من ثم يجب أن تتوفر فيها مجموعة من أوعية المعلومات المقروءة المسموعة المرئية وباختيار أسلوب علمي وتنظيم وطريقة فنية سليمة يقوم عليها مجموعة من المتخصصين المؤهلين تأهيلا عاليا (قشيدون، 2009، ص43).

ومن خلال التعاريف السابقة للمكتبة الجامعية نستنتج أنها: تلك المكتبة التي تلبي احتياجات المستخدمين من (طلبة أساتذة باحثين وعاملين ...) وذلك بتوفير المواد المكتبية والمعلومات العلمية والتقنية بمختلف أشكالها حيث أن رصيدها مخصص يخدم ويدعم الفروع العلمية التي تدرس بالجامعة .

2.1.3 أهداف المكتبات الجامعية: (السعيد مبروك ، 2012.ص43)

- تستمد المكتبات الجامعية أهدافها من أهداف الجامعة نفسها وبالتالي يمكن حصرها فيما يلي:
- دعم وتطوير المنهج الدراسي الخاص بالجامعة عن طريق اختيار واقتناء وحفظ وتنظيم المواد التي ترتبط بالمنهج الدراسي.
- تسيير وسائل البحث والدراسة من خلال توفير مصادر المعلومات وحفظها وتنظيمها وتيسير سبل الإفادة منها.
- إقامة المعارض والأنشطة الثقافية التي من شأنها رفع الوعي الثقافي ودعم ثقافة الطلاب والباحثين.

3.1.3 وظائف المكتبات الجامعية: (السعيد مبروك ، 2012)

تتبع وظائف المكتبات الجامعية الأهداف الجامعية ووظائفها أو وظيفة المكتبة المركزية الرئيسية هي تجميع أوعية المعلومات بأنواعها وأشكالها المختلفة وتجميعها جميعا دقيقا . وإعداد تلك المصادر إعدادا فنيا بحيث سهل على المستخدمين من المكتبة الوصول إليها بأسرع وقت وأقل جهد فالوظائف التي تعمل عليها المكتبة الجامعية هي (السعيد مبروك ، 2012.ص44) :
وظيفة إدارية :

- التخطيط لنمو المكتبة ورسم سياستها والمشاركة في وضع لوائح والقوانين التي من شأنها العمل على تسيير العمل بالمكتبة ومتابعة تنفيذه.
 - الاتصال بالمسؤولين بالجامعة لإعداد ميزانية المكتبات والمشاركة في توزيعها .
 - اختيار العاملين بالمكتبة وقدراتهم على الإشراف عليهم ومتابعة أعمالهم وتنفيذها.
- وظيفة فنية:
- بناء المجموعات والمصادر وتنميتها بما يضمن توفير المقتنيات الأساسية لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث وتنظيم تلك المجموعات والمصادر باستخدام التقنيات المناسبة.
 - تقويم الخدمة المكتبية للدارسين والباحثين وسبل الاستفادة من مصادر المعلومات.

4.1.3 العاملون في المكتبات الجامعية: (محلنت ، 2018 .ص)

لكي تستطيع المكتبة تحقيق جملة من أهدافها المتمثلة في توفير احتياجات المستخدمين على أمثائها توفيرها في أماكن مناسبة وتيسير الحصول عليها عند الطلب هذا فحسب بل يجب أن تحتوي

على عناصر بشرية مهمتها توجيه القراء حول كيفية واستغلال الفهارس والعديد من المهام الأخرى و المكتبات الجامعية كغيرها من المؤسسات تتوقف فيها جودة العمل على جودة العاملين وأداءهم وباعتبارهم العنصر الأساسي للعمل المكتبي ، فإذا تم اختيار وتحديد العاملين بدقة وتوفير لهم البيئة الملائمة فإن هذا سيؤدي الى جودة في العمل والحياة المهنية وتحقيق الأهداف المشورة .

5.1.3 وظائف العاملين في المكتبات الجامعية: (الحداد، 2006، ص 65)

- يكلف العاملون في المكتبات الجامعية بتجميع رتبهم وتصنيفاتهم بعدة مهام ووظائف هي كالتالي :
- إعداد الفهارس والعمليات الفنية الأخرى وعمليات الجرد والمراقبة لسيرها وتحديثها.
 - المساهمة من خلال أبحاثهم في التعريف بالأرصدة والسلاسل.
 - المشاركة في نشر المعلومات العلمية والفنية عن طريق متابعة الفرز المنظم للمجلات المتخصصة
 - المساهمة في إنشاء شبكات معلومات علمية وإعداد قواعد بيانات وبنوك معلومات.
 - إعداد وترقية سياسة تعاون وتبادل الوثائق بهدف إنشاء شبكة المعلومات.
 - القيام بالوظائف بيداغوجية مثل تكوين وإعادة تأهيل العمال تكوين الرواد والمستفيدين على استعمال وسائل البحث والبحث الببليوغرافي فمن حيث عرض هذه الأرصدة وتسهيل الوصول إليها والاطلاع عليها للاستفادة منها .
 - استلام و فرز وتسجيل الوثائق وتقييم الدوريات.

2.3 جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية :

1-2-3- مفهوم الجودة:

لقد جرت المحاولات لتعريف الجودة Quality وكانت من المفاهيم التي أنتجت عن هذه المحاولات تتولى إبراز سمة معينة تقوم بالتمحور حولها بالصرف النظر على الاختلافات التي أبرزتها تلك المحاولات إلا أن هناك بعض التعريفات التي فرضت نفسها على الفكر الإداري وذلك لما اتصفت به من موضوعية وتعبير دقيق للمفهوم .

حيث يعرف Cannel الجودة: أنها المتانة و الأداء المتميز للمنتج.

بينما يرى Baker And Abou Zeid

الجودة: هي جعل السلعة أكثر قدرة على الأداء المتميز في السوق (محفوظ ، 2004، ص19).

ويعرفها المكتب القومي للتنمية الاقتصادية بريطانية "Nedo بأنها الوفاء للمتطلبات السوق من حيث التصميم والأداء الجيد وخدمات ما بعد البيع. كما يؤكد Garvin أن الجودة مجموعة مكونات هي كما يلي: الأداء ، التطابق ، القيمة الملامح ، التحمل 'الجودة الاعتمادية' إمكانية الخدمة (عبد المحسن ، ص13)

وعرفت الجودة على أنها مدى ملائمة المنتج للاستعمال فالمعيار الأساسي للحكم على جودة المنتج هو المنتج ملائم للاستعمال أم غير ملائم بغض النظر عن وضع وحالة المنتج (جباري، 2011، ص7) ومنه نستنتج مما سبق أن الجودة لا تعني الأفضل بشكل مطلق ولكن الأحسن ومدى إرضاء الحاجيات والتطلعات سواء كانوا للعملاء محتملين أو مرتقبين.

3-2-2- مفهوم الحياة الوظيفية:

تنوع مفهوم الحياة الوظيفية كنتيجة لتنوع جوانب دراسة الباحثين للعناصر المختلفة للحياة الوظيفية، حيث نذكر من هذه المفاهيم ما يلي:

- هي الفترة التي يقضيها الفرد في ممارسة نشاط اقتصادي أو تجاري أو صناعي أو له علاقة بالإنتاج بغية تحقيق قيمة مضافة مقابل عائد مادي أو معنوي. (رشدي، 2009، ص40).

- هو مجهود إرادي واقتصادي أو اجتماعي يستهدف منه العامل أو المشتغل إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته. (رشدي، 2009، ص40).

- هي الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما، يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من حاجاته الطبيعية من السلع والخدمات التي يساهم الجهد البشري أيضا في إيجادها. (رشدي، 2009، ص41).

ومنه نستنتج ان الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية هي تلك المدة الزمانية التي يقضيها العامل أو المكتبي داخل مجال عمل المكتبة وذلك من أجل إشباع حاجاته من خلال ممارسته للجهد العضلي والفكري.

3,2,3 مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية :

عرف روبينز جودة الحياة الوظيفية بأنها هي استجابة المنظمة لاحتياجات العاملين من خلال تطوير أليات تضمن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المؤثرة فيهم - (ديوب، 2014، ص207) ويعرف "Anderion1998" جودة الحياة الوظيفية أنها زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات دخل المنظمة حيث ينعكس على تحسين الإنتاجية .

إن جودة الحياة الوظيفية هي تلك الثقافية التنظيمية التي تهدف الى خلق منظمات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف وتساهم في دمج العاملين وتمكينهم من أداء الوظائف بشكل أمثل وبالشكل المطلوب وبالتالي زيادة الالتزام والإخلاص المتبادل بين الأفراد والمنظمة. (لزهر، أبو دولة، 2013، ص74)

وتعرف كذلك بأنها: فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين و تطور التغييرات في ثقافة المنظمة وتحسين الجوانب المعنوية و الجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو و لتطوير . (منسول ، بن ملوكة ، دت، ص5)

ومنه نستنتج من التعاريف السابقة وكإسقاط على المكتبات الجامعية باعتبارها المنظمة المقصودة للدراسة : أن جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية هي مجموعة من الأنشطة والبرامج

الشاملة (التكوين والرسكلة لكل ماهو جديد . التقييم . التعليم والتطوير ، الترقية.....) التي تقوم بها المكتبات الجامعية من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تؤثر على رضى العاملين وتزيد من التزامهم التنظيمي ومن ثم تساهم في تحقيق أهداف المكتبة . أو هي مدى استجابة المكتبة لاحتياجات العاملين من خلال زيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تنعكس على مختلف الخدمات المكتبية وزرع الثقافة التنظيمية و تحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين.

4.2.3 أهمية جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية : (منسول ، بن ملوكة .دت. ص5)

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديثة، بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المنظمة في المكتبة والذي يعتبر أهم استثمار فيها.

• إن تحقيق وتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بالمكتبة سيساهم بشكل كبير إلى تحقيق أهداف الأفراد العاملين وأهداف المكتبة.

• إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية يتضمن إيجاد بيئة عمل متمثلة في مصدر جذب واستقطاب للعاملين بالمكتبة والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمكتبة.

• تؤدي جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة للمكتبة في بيئة العمل المباشرة.

• تساهم جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة المكتبة ومدى إتباعها للبرامج التي تعدها وتستخدمها.

• تساهم جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية في تحديد نقاط القوة في العمل داخل المكتبات الجامعية واستثمارها واقتناص فرصة مواجهة التحديات في بيئة العمل الخارجية.

• تعمل جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية على مساعدة المسؤولين في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء بالمكتبة والعمل على إصلاحها في حال اكتشاف تأثيرها على مستوى أداء الموظفين..

وأضاف (Huselid و Delamey) بأن المكتبات تسعى إلى تحقيق العديد من المزايا التي يتبناها برنامج جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية و هي كالتالي:

- تنمية قدرات المكتبة على توظيف الأشخاص ذوي الكفاءة، و خلق الميزة التنافسية بين العاملين.
- تساهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة و ولاء و دافعية .
- ومنه تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية: إلى تعزيز عدة نقاط من بينها:
- زيادة ثقة العاملين.

- الاندماج في حل المشكلات.
- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- مشاركة أكبر عدد من العاملين في كل القضايا التي تخص العمل و العاملين
- اتصال فعال بين المدراء والعاملين .
- الرفاهية و المتعة في العمل.
- الولاء والإبداع في تقديم الخدمات والمعلومات للمستفيدين.

5.2.3 عناصر جودة حياة الوظيفية في المكتبات الجامعية: (Isabelle Achte, Jean-)

(Luc Delaflore.2010 p55

تتضمن عناصر جودة الحياة الوظيفية معاني مختلفة، طبقاً لاختلاف طبيعة العمل والباحثين معاً، حيث ستتناول التعريفات التي كتبت حول عناصر الحياة الوظيفية وإسقاطها على المكتبات الجامعية باعتبارها محل الدراسة:

يرى Walton بأنها تمثل كل العناصر التالية : عدالة الأجر والتعويض، ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية و تطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين، التكامل الاجتماعي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، والمسئولية الاجتماعية و الأخلاقية للمنظمة).

ويرى Afsar أن عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الصحة والسليمة، الاقتصاد والعائلة، الاحتياجات الاجتماعية، تقدير الذات، الإدراك والمعرفة، والاحتياجات • ذكر الشنطي : أن عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، وظروف العمل المادية.

و حدد العمري واليافي :عناصر الحياة الوظيفية بأنها العلاقات الاجتماعية، بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، تقييم الأداء

حتى وإن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد، حسب مستوياتهم و أعمارهم و أجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد عناصر جودة الحياة في العمل في المنظمات عموماً و المكتبات الجامعية خصوصاً حسب الباحثين والتي تتمثل:

- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، إحترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.
- نوعية منظمة العمل المكتبة : نوعية تعليمات العمل ، قدرة المكتبة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي ، العراقيل و الصعوبات ، الإرهاق في العمل ، الحماية من الأخطار (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفسية-اجتماعية).

إمكانية الانجاز والتطور المهني : المكافئات ، التدريب والتكوين وإعادة الرسكلة لما هو جديدة في المكتبة من ناحية تعلم والتعرف وكيفية استخدام برمجية معينة ، أو نظام أو تكنولوجيا معينة تم تنصيحها في المكتبة ، الحقوق المكتسبة ، تطوير القدرات ، ضمان المسار المهني التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، ووسائل النقل

6.2.3 أبعاد جودة حياة الوظيفية في المكتبات الجامعية:

اقترح الباحثون أبعادا متعددة تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية من اتجاهات مختلفة تقوم على الأساس الذي قدمت من أجله كل دراسة، و فيما يلي سنقدم الأبعاد الأكثر شيوعا والتي اتفقت عليها معظم الدراسات وبالموازاة مع إسقاطها على المكتبات الجامعية وهي كالتالي:

3-2-6-1- الأمن والصحة المهنية:

يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وفعالية الأداء وكفاءته. وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية في التالي(السالم، 2009، ص 352):

- تقليل تكاليف العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر. وذلك بالصيانة الدورية للأقسام المكتبة لتجنب الحوادث
- توفير نظام العمل المناسب: وهو ما توفره وما تراه المكتبة من طريقة للعمل للوصول إلى الأهداف المسطرة

- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين : وهي إعطاء الحق العاملين بإبداء رأيهم و طرح انشغالاتهم بدون حاجز أو مانع

3-2-6-2- العلاقات الاجتماعية :

تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، مثل: الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة العمال التعاوني ، الاتصال التفاعلي ، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية التي يجب أن تسود العاملين فيما بينهم حيث أثرت العلاقات أجريت العديد من الدراسات، منها دراسة أجراها معهد "مستقبل العمل" في مدينة بون الألمانية عام 2009 وجدت أن الشركات التي تقوم أفضل بتوظيف عمال يرتبطون معا بعلاقات صداقة طيبة ، وكذلك أجريت دراسة على العاملين في إحدى الشركات البريطانية، تم الوصول إلى أن التواصل الاجتماعي والعلاقات الطيبة بين الزملاء في العمل يمكن أن يزيد من إنتاجية العامل الأقل كفاءة وهذا يؤدي إلى آثار إيجابية على المؤسسات، حيث إن الحوافز المعنوية ال تقل في الأهمية عن الحوافز

المادية، والى بدمن توفير الركائز المهمة لنجاح العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل ناجحة، يتم فيها احترام الموظف، ويعطي قدره من الرعاية. ويمكن تحديد العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل بالمستويات الآتية (ماضي، 2004، ص 93):

- العلاقات بين المرؤوسين
- العلاقات بين الرؤساء.
- العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

وبالتالي، فإن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعا حاجته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينها، لذلك فإن المنظمات بصفة عامة والمكتبات بصفة خاصة التي توفر للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فإن الرضا الوظيفي للعاملين، والأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعا والعكس هو الصحيح.

3-6-2-3- الأجر والرواتب: (ماضي، 2004، ص 93).

تمثل الأجر والرواتب أهمية بالغة في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء وبالتالي، توجيه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجر علاقة قوية، تؤدي إلى نتائج.

تؤثر على مستوى العمل والخدمة المقدمة والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المكتبة، فتقصير هذه الأجر عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين، يدفعهم إلى إتخاذ اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج وسلبية على المكتبة.

لذا فإنه كلما زاد الأجر، زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوى الأداء حيث تحتل الأجر أهمية خاصة بالنسبة للأفراد وذلك لأسباب عدة، أهمها:

⇐ يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد وأسرههم، وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الإعالة، مما يجعل الأجر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للأفراد وأسرههم.

⇐ يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه، وذلك من خلال ما يؤمنه من حاجات. في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد، وبالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي.

3-6-2-4- الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة: (ماضي، 2004، ص 94).

وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة الأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في إتخاذ القرارات، هو أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزز انتمائهم، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المكتبة، مما يجعلهم يبذلون جهد، لتطوير العمل والارتقاء بالمكتبة إلى أفضل مستوى ممكن.

ويتطلب النمط التشاركي توافر شرطين ضروريين، هما:

- توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المكتبة الجامعية إضافة إلى الثقة بالنفس لدى المديرين أو العاملين.

- توفر مستوى عال من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية، وصناعة القرار على أساس تعاوني.

3-2-6-5-الأمان والإستقرار الوظيفي: (ماضي، 2004، ص95).

يعد الإستقرار و الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، وللمكتبات خاصة فهو من أهم ركائز النجاح لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة ومنه تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمكتبة.

ويعرف المغربي (1995م) الأمان الوظيفي بأنه مجموعة الضمانات، والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثال: الأمان من فقدان الوظيفة أو اجراءات تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي ينعكس على الأداء ويحقق الولاء الوظيفي ومنه المكتبة تسعى من خلال نظامها وكيانها توفير الإستقرار والأمن الوظيفي للعاملين لإنتاجية أكثر وتقديم مهام بشكل أفضل

3-2-6-6- الترقية والتقدم الوظيفي: (ماضي، 2004، ص96).

الترقية من أهم القرارات تتخذ في المكتبات الجامعية وكغيرها من المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على رتب و مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة، لارتباطها بمصير حياتهم المهني بشكل كل وتغيير المسؤوليات والمهام وإن كان لا بد من دعومات ومعايير يستند إليها في عملية الترقية، وبالتالي لا للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردود الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية، و يمكن إجمال أهمية الترقية في المكتبات الجامعية فيما يلي:

- توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل، وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء، وبين الأجر أو الحافز الذي يتلقونه.

- الاحتفاظ بالعاملين المتميزين، وعدم إعطائهم مبررا لترك العمل.

7.2.3 عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية (GILLES DUPUIS,op)

(citp32)

تتناول جودة حياة الوظيفة الجهود والأنشطة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المكتبات بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين قصد إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم ، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح الجودة المهنية في المكتبات الجامعية ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي :

1.7.2.3 نظام الاتصالات : (بن خالد ، بوحفص .2015.ص123) .

تعتبر المكتبة بيئة حيوية لمختلفة الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (Stéohane.2002) بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة ضف إلى أنها مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية وغير رسمية التي تحدث ضمن محيط المكتبة .

2.7.2.3 نظم المقترحات : (بن خالد ، بوحفص .2015.ص123) .

إن جودة حياة العمل الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفتقر أن العاملين لديهم أفكار جديدة للتحقيق أهداف المكتبة وتطويرها وأن مسئولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار ونظم المقترحات يعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين

3.7.2.3 مجهودات المكتبة : (بن خالد ، بوحفص .2015.ص123) .

إن جهود المكتبة الجامعية عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المكتبة.

8.2.3 قياس جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية (Gilles DUPUIS,op .2009.citp 04-05-06)

هنالك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي للجودة الحياة الوظيفية والتي تعتبر أداة للقياس الجودة في العمل وتسمح بالتشخيص التنظيمي وإعطاء الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها انطلاقاً من قاعدة مخطط التدخل لإيجاد الحل على الجانب الذي تم الإجابة عليه و معرفة أين يكمن المشكل وتتضمن مكوناتها :

- 1- المكافئات عن العمل: الأجور ، الأرباح الهامشية، ضمان المكافئات .
- 2- المسار المهني: إمكانية التطور، التحويل من مكان العمل، التكوين والإتقان .
- 3- أوقات العمل : ساعات العمل، الساعات الإضافية للعمل، التغيب لأسباب عائلية
- 4- الجو السائد مع زملاء العمل: الشعور بالانتماء، المنافسة ، العلاقة مع الزملاء والزميلات ، صراع الأدوار

- 5-العلاقة مع رؤساء العمل : العلاقة السائدة مع رئيس العمل، العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين ،العلاقة مع العمال الآخرين ، الملاحظات والتقييم ، الاتصال و تلقي المعلومات
- 6-الخصائص الفيزيائية لمحيط العمل: مكان العمل، معدات ووسائل العمل
- 7-العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف:فعالية العمل ، نوع الوظيفة، الكفاءة والعمل ، الاستقلالية ، تنوع المهام ، ، المشاركة في اتخاذ القرار ،
- 8-العوامل الداعمة للعاملين: التكفل أثناء الغياب ، تقسيم المهام ، ، مصادر المساعدة المتاحة لدى العاملين

ويرى جاد الرب أن وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها و يعظم المعايير المرغوب فيها، و اشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة الوظيفية على ما يلي:

- معدلات حوادث العمل.
- معدلات الشكاوي.
- معدلات الغياب و التغيب.
- معدلات دوران العمل.

9.2.3 العلاقة بين الأرغونوميا وجودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية:

تتجلى العلاقة بين الأرغونوميا و نوعية حياة الوظيفة من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المكتبات الجامعية وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المكتبة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية أو كانت هذه العلاقات بين أفراد أو المكتبة في حد ذاتها . فقد أكدت الكثير من البحوث والدراسات التطبيقية (مثال من بين هذه الدراسات اذري اسم صاحب الدراسة باش تزيدي دعمي كلامك) التي أجريت في بيئات مختلفة على أن تحسين نوعية العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة مما أوجد علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعية نوعية البيئة السائدة والعوامل البشرية {الأرغونوميا} ومخرجات المكتبة . لذلك يرى البعض أن درجة نجاح أية منظمة على المدى البعيد تتوقف الى حد كبير على قدرة المنظمة على خلق بيئة عمل ملائمة.

وتؤدي الأرغونوميا في المكتبات دور ا مهم وبارز يؤثر على العاملين بالشكل الإيجابي، بحيث تتناسب مع العاملين والمستفيدين وذلك حيث أن تصميم أثاث المكتبة، أو بيئتها الفيزيائية وتجسيدها للأرغونوميا التصميمية يؤدي ويساهم في حفظ سلامة العاملين وتجنبهم السلامة الحوادث المهنية ومنه تحقيق الأمن الوظيفي ومن الناحية التنظيمية وبارساء العناصر التنظيمية المتمثلة في الثقافة

التنظيمية ، العمل التعاوني والاتصال الفعال تؤدي إلى تجسيد جودة الحياة الوظيفية من ناحية تعزيز العلاقات الاجتماعية والمهنية بين العاملين ومن الناحية المعرفية والقدرات العقلية والذهنية والعمل المستمر الذي يؤدي الى ترقية العامل ومنه زيادة الأجر وتقديم الحوافز المادية.

فقد أكدت الكثير من الدراسات التطبيقية مثل دراسة ديمة مئقال عبد عوجان 2019 أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية للهندسة المعمارية التي هي من عوامل بيئية : معلومات وعمليات على الطاقة التنظيمية (الجسدية والعاطفية والمعرفية) أي بمعنى أنه يوجد تأثير لعوامل بيئة العمل على جودة العمل. ومنه نستنتج أن الأرغونوميا بجميع تدخلاتها لها دور في تحقيق ورفع أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، ومنه العلاقة تكاملية تفاعلية مترابطة .

خلاصة الفصل

إن أهمية جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية تكمن في تنمية قدرات المكتبة على توظيف الأشخاص ذوي الكفاءة ، و تعظيم قدرة المكتبة التنافسية وزيادة ثقة العاملين في أنفسهم وفي مرؤسهم ومشاركة أكبر عدد من العاملين في كل القضايا التي تخص العمل والعاملين ، وتحقيق جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية مرتبط بالأرغونوميا أي تكييف ظروف العمل لطبيعة وقدرات العاملين ، والعلاقة بينهما وهو ما تناولناه في هذا الفصل من عناصر جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية وعوامل نجاحها ، لذلك فان جودة الحياة الوظيفية في المكتبات الجامعية ضرورة لازمة لضمان تحقيق أهداف المكتبات الجامعية والعاملين فيها .

الفصل الرابع : تأثير الأرغونوميا على جودة الحياة الوظيفية
لدى العاملين بالمكتبة المركزية -جامعة العربي بن مهيدي
-أم البواقي-

- 1-4-1-4 التعريف بمكان الدراسة
- 2-4-2-4 إجراءات الدراسة الميدانية
- 1-2-4-1-2-4 حدود الدراسة الميدانية
- 1-1-2-4-1-2-4 الحدود المكانية
- 2-1-2-4-2-1-2-4 الحدود الزمنية
- 3-1-2-4-3-1-2-4 الحدود البشرية
- 4-1-2-4-4-1-2-4 منهج الدراسة
- 5-1-2-4-5-1-2-4 مجتمع الدراسة
- 6-1-2-4-6-1-2-4 أدوات جمع البيانات
- 3-4-3-4 تحليل نتائج الاستبيان
- 1-3-4-1-3-4 تحليل نتائج المحور الأول
- 2-3-4-2-3-4 تحليل نتائج المحور الثاني
- 3-3-4-3-3-4 تحليل نتائج المحور الثالث
- 4-3-4-4-3-4 تحليل نتائج المحور الرابع
- 5-3-4-5-3-4 تحليل نتائج المحور الخامس
- 4-4-4-4-4-4 النتائج العامة
- 5-4-5-4-5-4 النتائج على ضوء الفرضيات
- 6-4-6-4-6-4 النتائج على ضوء الدراسات السابقة

الفصل الرابع:

الأرغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - ام البواقي -

تمهيد:

يعتبر القسم الميداني للبحوث العلمية تكملة وتدعيم للخلفية النظرية للبحث وهذا من خلال ما يمكن التوصل إليه من نتائج ذات قيمة علمية وعملية تعكس وتفسر الواقع المدروس وهذا عن طريق إتباع منهج ملائم للظاهرة المدروسة وعن طريق جمع البيانات باعتماد وتبني أنسب الأدوات والأسباب الممنهجة .

وفي هذا الفصل سوف نتطرق الى التعريف بمكان الدراسة و إلى إجراءات الدراسة الميدانية المتبعة للتعرف على الأرغونوميا ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين ، وهذا انطلاقا من البيانات المستسقاة من أدوات الدراسة الميدانية المتمثلة في الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع المعلومات .

1.4 التعريف بمكان الدراسة

1.1.4 التعريف بجامعة العربي بن مهدي – أم البواقي . (بن تركي ، مزياني ، 2020 . ص 165)

ترجع الجذور الأولى لتأسيس جامعة العربي بن مهدي الى المرسوم التنفيذي رقم 204/84 في 18 أوت 1984 م ، بعد إن كانت في بداياتها الأولى عبارة عن مدرسة عليا للأساتذة . وتدعم هذا التكوين بفتح المعهد الوطني العالي في الميكانيك بثلاث تخصصات بمقتضى المرسوم رقم 255/84 المؤرخ في 18 أوت 1984 .

تم ترقية المدرسة العليا للأساتذة والمعهد الوطني العالي في الميكانيك إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 158/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/06 المؤرخ في 16 أوت 2006م. ثم إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي 285/08 المؤرخ في 16 أوت 2008م وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 164/13 بتاريخ 15 أفريل 2013 المعدل والمكمل للمرسوم السابق أصبحت جامعة أم البواقي تحتوي على 7 كليات و 3 معاهد وهي : كلية الأدب واللغات ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، كلية العلوم والعلوم التطبيقية ، كلية العلوم الدقيقة وعلوم

الطبيعة والحياة ، كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية ، معهد تسيير التقنيات الحضرية ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، معهد التكنولوجيا .

بلغ عدد الطلبة الإجمالي خلال هذه السنة 2021/2020 في كل الفروع والمستويات 35309 طالب كما بلغ عدد الأساتذة الإجمالي خلال هذه السنة 2021/2020 : 1245 أستاذ.

2.1.4 التعريف بمكتبة جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي

كان أول ظهور لمكتبة جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي - سنة 1983 كمكتبة للمدرسة العليا للأساتذة ثم مجموعة من مكاتب متخصصة باعتبار كمعهد مستقل بذاته ، في سنة 1997 تم توحيدها في بناء واحد ومكتبة واحدة تقع وسط الهيئة الأم "الجامعة" المركز الجامعي آنذاك ، وبذلك فهي بموقع استراتيجي هام يكثر فيه التردد كونه مكان عبور لجميع أفراد المؤسسة من طلبة وأساتذة عمال... الخ

تعتبر المكتبة من الدعائم البيداغوجية الهامة للطلاب لذا فقد أولت لها الجامعة أهمية كبيرة وسخرت لها كل الإمكانيات المادية و البشرية من أجل تحقيق أهدافها ، وكنتيجة لترقية المركز الجامعية الى مصف الجامعات ونظرا للعدد الهائل للطلبة فقد تم بناء صرح جديد للمكتبة المركزية التي تم افتتاحها للأسرة الجامعية في 09 ماي 2009 لتضاف إلى الهياكل الهامة للجامعة.(بن تركي ، مزياني ، 2020 ، ص 166).

3.1.4 مبنى المكتبة : تنقسم المكتبة الى أربعة طوابق كالتالي : (بن تركي ، مزياني ، 2020 ، ص 166)
الطابق الأرضي : يتكون من :

- مكتب الاستقبال والتوجيه : مهمته توجيه الطلبة الى التخصصات المرغوب فيها ، تنظيم حركة الطلبة داخل المكتبة والسهر على تطبيق القوانين الداخلية للمكتبة .
- فضاء تكنولوجيا المعلومات والاتصال : يساهم مكتب استقبال هذا الفضاء للطلبة باستخراج بطاقة القارئ المغناطيسية كما يشرف على قاعة الانترنت المجهزة ب 40 حاسوب حيث يتم مساعدة الطلبة للولوج الى عالم الانترنت .
- قسم البراي : خصص جناح للمكفوفين ، ويحتوي هذا الجناح على 5 حواسيب مجهزة ببرمجية مخصصة للمكفوفين الناطقة باللغتين العربية والفرنسية ، كما أنه مجهز بطابعتين براي ، وقد دعم هذا القسم بمكتبة صوتية في الأدب والإسلاميات ، والإعلام الألي ، وتعلم اللغتين الفرنسية والانجليزية .

- فضاء الاستراحة والمعارض : خصص هذا الفضاء لتصفح الجرائد باللغتين العربية والفرنسية و التعرف على المقتنيات الجديدة من الكتب عن طريق شاشة العرض تعمل بشكل دوري ومنتظم وتكون مدة العرض 15 يوم ، مع إضافة كل جديد بها 18 مقعد .

إدارة المكتبة :

- مكتب مدير المكتبة
- مكتب رئيس مصلحة الاقتناء
- مكتب رئيس مصلحة المعالجة التقنية للمراجع
- مكتب رئيس مصلحة البحث الببليوغرافي
- مكتب رئيس مصلحة التوجيه

الطابق السفلي: ويتكون من :

- جناح خاص بالأطروحات والرسائل والمذكرات : مجهز ب:80 مقعدا، يتربع هذا القسم على حيز كبير من مساحة المكتبة المركزية، حيث تمتلك المكتبة مخزنا معرفيا قيما متمثلا في الاطروحات والرسائل الجامعية بالإضافة الى المذكرات الخاصة بخرجي الماجستير والتي تم ايداعها من قبل طلبة الجامعة .
- جناح خاص بالسمعي البصري (MULTIMEDIA) مجهز ب 16 مقعدا وجهاز تلفاز مع قارئ DVD وجهاز الاستماع (CASQUE) إضافة الى جهاز اسقاط (DATASHOW)

الطابق الاول : ويتكون من :

- القاعة الاولى : مزودة ب 488 مقعدا وهي مخصصة للتصفح المباشر للكتب في التخصصات التالية:الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية، العلوم الإنسانية والاجتماعية، علوم الطبيعة والحياة، المحيط والبناء، الرياضيات والاعلام الالي .
- القاعة الثانية: خاصة بطلاب الآداب واللغات .
- فضاء البحث الببليوغرافي مزود ب15 حاسوب يعمل بنظام (OPAC) ، ومرتبب بشبكة الاتصال، يسهل للمستفيد عملية البحث عن الأوعية الفكرية

الطابق الثاني: ويتكون من :

- قسم المراجع الدوريات : يتسع ل400 مقعد، وهو مخصص للمجلات والقواميس والمعاجم
- فضاء العمل الجماعي: وهو مزود ب70 مقعدا.

4.1.4 الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية العربي بن مهدي - أم البواقي - (بن تركي ، مزياني ،

2020. ص 166)

33932	كتب باللغة العربية	الكتب
26900	كتب باللغة الفرنسية	
3144	كتب باللغة الإنجليزية	
3729		الدوريات
3796		الأطروحات
939		الوثائق السمعية البصرية
	72440	المجموع

جدول رقم 02 : الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية

2.4 إجراءات الدراسة الميدانية:

1.2.4 حدود الدراسة الميدانية

كل دراسة تتوفر على قسم ميداني لا بد أن يتوفر بالضرورة على مجالات وحدود معينة لرسم المعالم الأساسية لها وهذه الحدود تدور في مجملها من حدود الجغرافية البشرية الزمانية باعتبارها العناصر الأساسية التي تكفل التحكم الجيد في الموضوع وفيما يلي سنوضح كل منها على حدى .

1.1.2.4 الحدود المكانية:

تتضح الحدود الجغرافية للدراسة من خلال العنوان الأرغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي - وبالتالي فالمجال المكاني هو المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي

2.1.2.4 الحدود الزمانية:

وهي المدة التي يستغرقها الباحث في إنجاز دراسته ابتداء من اختيار الموضوع والموافقة عليه الى غاية الوصول الى النتائج النهائية وبالنسبة الى دراستنا فقد بدأت من شهر جانفي 2021 إلى منتصف شهر جوان من سنة 2021.

3.1.2.4 الحدود البشرية:

تتجلى الحدود البشرية في الفئة ستطبق عليهم أدوات البحث داخل الحدود المكانية للدراسة وتشمل هذه الفئة جميع العاملين في المكتبة المركزية ويتمثل عددهم في 56 عامل بالمكتبة.

4.1.2.4 منهج الدراسة :

يعتبر المنهج أساس البحوث العلمية ، كما يعتبر الطريقة الموضوعية التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما قصد تشخيصها وتحديد أبعادها ، ولدراسة الأرغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي - تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يقوم بدراسة الظاهرة وتحليلها والوصول الى نتائج تساعد في فهم الواقع وتطوره حيث يعرف المنهج الوصفي بطريقة وصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة ، وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على أشكال معبر عنها يمكن تفسيرها (المهدي، 2019، ص 46).

5.1.2.4 مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة هو الأساس الذي تقوم عليه الدراسة وبما أن دراستنا في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي بأم البواقي والتي بها 56 عاملا أي ان عددهم ليس كبير فقد تم اللجوء إل المسح الشامل لكل أفراد مجتمع الدراسة من مكاتبين بمختلف الرتب .

6.1.2.4 أدوات جمع البيانات:

إعتمدنا في دراستنا على أدوات لجمع البيانات والمعلومات منها النظرية ومنها التطبيقية الميدانية.

1.6.1.2.4 أدوات جمع البيانات النظرية:

- الوثائق والمصادر المعتمدة : تم الاعتماد في الدراسة على مجموعة من المعلومات ذات مصادر ومراجع مختلفة بأشكال متنوعة (الكترونية متاحة على الخط و ورقية) وتتمثل في الكتب ، الدوريات، أعمال المؤتمرات، المحاضرات، القواميس، مذكرات لتحرير الجانب النظري .

2.6.1.2.4 أدوات جمع البيانات التطبيقية:

- استمارة الاستبانة : هي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة المرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف و الأهداف التي سعى إليها الباحث موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه (المهدي 2019 . ص 126)

- لقد استخدمنا هذه الأداة لمعرفة الدور الذي تقوم به ، هذه العوامل البشرية لتحقيق وضمان جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المكتبة المركزية لجامعة -أم البواقي- وتم توزيعها على وحدات مجتمع الدراسة.

لقد وجدنا أن الاستبانة هي الأداة الأكثر ملائمة لدراستنا تبعا لمعطيات الدراسة من مجتمع البحث ، منهج..... والجدير بالذكر أن الاستبانة تم توزيعها على مجتمع البحث والتي تم تصحيحها من طرف الأستاذة المشرفة لتفادي الأخطاء (المنهجية و الموضوعية) وتم تحكيمها من طرف أساتذة في تخصص علم المكتبات وتخصص (علم النفس تنظيم وعمل) وتم تعديل بعض العبارات وفقا لاقتراحاتهم، وبعد كل الإجراءات تحصلنا على الشكل النهائي لاستمارة الاستبيان واتضح لنا تحديدا لمحاور الأساسية للاستبانة وما يتوافق مع الفرضيات والمتمثلة في :

المحور الأول : المتغيرات الديمغرافية . احتوت على 06 أسئلة تتضمن معلومات تتعلق بمجتمع الدراسة تم وضعها للاستبانة بها عند التحليل البيانات الدراسة و الوصول الى نتائج وهي متمثلة في (السن-الجنس-المستوى التعليمي-المؤهل العلمي-الأقدمية في العمل و الترقية في العمل).

المحور الثاني :

تجسيد الأرغونوميا التصميمية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي يتناول هذا المحور أهم العناصر الخاصة بالأرغونوميا التصميمية والمتمثلة في التصميم الأرغونومي للبيئة الفيزيائية ، التآييث المكتبي ، الأجهزة الأمنية والتكنولوجية ومعرفة مدى توفرها و ملائمتها وتكيف العاملين معها والذي احتوى على 12 سؤال.

المحور الثالث :

تجسد الأرغونوميا التنظيمية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي وتناول هذا المحور القياسات المهمة بالأرغونوميا التنظيمية والمتمثلة في الثقافة التنظيمية ، العمل التعاوني ، جودة العمل الإداري ، الاتصال التفاعلي ، وإدارة الموارد البشرية ، ومعرفة مدى تطبيق العاملين لهذه القياسات في تنظيم العمل والذي احتوى على 09 أسئلة.

المحور الرابع:

تجسيد الأرغونوميا المعرفية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي يتناول هذا المحور بعض الخصائص المعرفية التي يتمتع بها العمل و احتوى على 05 أسئلة.

المحور الخامس:

تناول هذا المحور أبعاد الحياة الوظيفية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي حيث يحتوي على أهم الأبعاد المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وهل فعلا هي متواجدة على مستوى المكتبة وأن العاملين يمارسونها و يتمتعون بها و احتوى على 15 سؤال.

ومنه تم توزيع الاستمارات على كافة الموظفين والذي استغرق 03 أيام وبعدها تم جمعها حيث تم الإجابة على 47 استمارة استبيان من أصل 55 استمارة وهذا راجع إلى غياب العاملين عن العمل لعدة أسباب منها " عطل مرضية، استبعاد. انتداب تعويض....الخ وتأتي بعدها مرحلة تفريغ البيانات في جداول ثم تحليل النتائج .

3.4 نتائج تحليل الاستبيان:

1.3.4 تحليل نتائج المحور الاول:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	51.06 %
انثى	23	48.93 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم 03 : توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

من خلال الجدول رقم (03) يتبين لنا ان نسبة 51.06 % من العاملين بالمكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهدي -ام البواقي- هم ذكور وأن نسبة 48.93 % هن إناث وهذه النسب متقاربة بين الجنسين وهذا ما يفسر مدى احتياج المكتبة المركزية لكلا الجنسين في ممارسة الأعمال المكتبية والتي بعضها يتلاءم مع طبيعة الإناث كالتسجيل المذكرات بموقع المكتبة والمستودع الرقمي ، المعالجة والاعارة... الخ

السن	التكرار	النسبة المئوية
25 الى 30 سنة	06	12.76 %
30 الى 35 سنة	11	23.40 %
35 الى 40 سنة	15	31.91 %
40 ما فوق	15	31.91 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (04) : توزيع مجتمع الدراسة حسب السن

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن مجتمع الدراسة من فئة الشباب إذ يتم جمع النسب التالية (12.76 % ، 23.40 % ، 31.91 %) نجد النسب 68.98 % من مجتمع الدراسة تعود إلى فئة الشباب الأمر الذي سيؤثر إيجابيا على خدمات المكتبة باعتبار أن عنصر الشباب يضيف حيوية على المكان لما يتحلى به من الحيوية والاندفاع في العمل مما يشجع المسؤول على إعطاء تكليف هذا العنصر بالأعمال والمهام المتعددة . أما نسبة 31.91 % أي ما يعادل 15 مكتبي من مجتمع الدراسة من متقدمي السن نسبيا وهذا ما يفسر قانون الوظيف العمومي أنه يحق للعامل أن يكون له من 25 سنة فما فوق للتقاعد وبذلك يكون العامل وصل إلى 60 سنة ، ونجد هذه الفئة من المكتبيين تفقد الحيوية والنشاط نتيجة متطلبات المتعددة في الحياة المهنية فيشعر بالملل من العمل أو عدم القدرة على العمل بشكل متواصل ويرجع ذلك ربما إلى مشاكل صحية يعانون منها .

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	10	21.27 %
تكوين مهني	09	19.14 %
جامعي	26	59.57 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (05): توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أكبر نسبة ترجع للذين يمتلكون المستوى الجامعي وهذا بنسبة 59.57 % أي ما يعادل 28 موظف وهذا أمر طبيعي حيث ان المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي تعتمد على الكادر البشري المؤهل ليأتي بعدها المستوى سنة ثالثة ثانوي بنسبة 21.27 % أي ما يعادل 10 موظفين وفي المرتبة الاخيرة تأتي فئة التكوين المهني بنسبة 19.14 % أي ما يعادل 09 موظفين ونجد أن فئة الثالثة ثانوي وفئة التكوين المهني مطلوبة في المكتبة المركزية للقيام بعدة مهام وخدمات منها خدمة الاعارة ، الاستقبال و يشغلون رتبة عون تقني ، مساعد بالمكتبات الجامعية .

المؤهل الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
دراسات تطبيقية	10	29.01 %
ليسانس	18	52.34 %
ماستر	06	17.64 %
ماجستير	00	00 %
دكتوراه	00	00 %
المجموع	34	100 %

الجدول رقم (06): توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل الجامعي

من خلال قراءة الجدول رقم (06) نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة أغلبهم من حاملي الشهادات الجامعية حيث أن شهادة ليسانس بنسبة 52.34 % أي ما يعادل 18 موظف وحاملي شهادات ماستر 06 موظفين أي بنسبة 17.64 % مما يفسر أن السياسة المنتهجة في الغالب هي توظيف حاملي شهادات الليسانس ، أما على شهادة الماستر فقد كانت عن طريق الترقية الداخلية للموظفين الذين يتمون 05 سنوات أقدمية في المنصب من أجل الترقية للمنصب الأعلى أي رتبة 13 ما يعادل شهادة الماستر أو الترقية الاختيارية للموظفين الذين يتمون 10 سنوات أقدمية من أجل الترقية ويكون عن طريق مزاوله الموظفين وإكمالهم لشهادة الماستر ومنه نرى أن إدارة المكتبة المركزية تسمح للموظفين بإكمال الدراسة أي الحصول على شهادة الماستر ، أما بالنسبة لحاملي شهادة الماجستير والدكتوراه فالنسبة منعدمة ، وهذا راجع للسياسة المنتهجة واعتبار أن حاملي الماجستير والدكتوراه أعلى من المستوى المطلوب عند التوظيف.

الاقدمية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 05 سنوات	06	12.76 %
من 05 إلى 10 سنوات	07	61.70 %
من 10 إلى 15 سنة	29	14.89 %
من 15 إلى 20 سنة	05	10.63 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (07) توزيع مجتمع الدراسة حسب الاقدمية في العمل

توضح لنا المعطيات المذكورة في الجدول رقم 07 أن أغلب المكتبيين بجامعة العربي بن مهيدي يمتازون بالأقدمية المهنية حيث احتلت الأقدمية في العمل من 10 إلى 15 سنة المرتبة الأولى بنسبة 61.70 % ما يفسر أن المكتبة المركزية قامت بتوظيف بشكل كبير في عام 2000 إلى غاية 2005 لتأتي نسبة 14.89 % التي تتراوح أقدميتهم بين 10 إلى 15 سنوات لتليها نسبة 12.76 % عن أقدمية لا تقل عن 05 سنوات وهذا ما يفسر تراجع التوظيف في السنوات الأخيرة و إلى سياسة التقشف التي انتهجتها الدولة لترشيد النفقات التي أثرت بشكل مباشر على جميع القطاعات بشكل عام وعلى التوظيف بشكل خاص لتحتل المرتبة الأخيرة نسبة 10.63 % أي ما يعادل 05 من الموظفين وهم الموظفون الذين تم توظيفهم قبل الفترات السابقة المذكورة علما أن من بين هؤلاء من تم توظيفه في فترة الثمانينات.

الرتبة	التكرار	النسبة
ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 2	03	06.38 %
ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 1	20	42.55 %
وثائقي أمين محفوظات	01	02.12 %
مساعد بالمكتبات الجامعية	02	04.25 %
عون بالمكتبات الجامعية	21	44.68 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (08): توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول رقم (08) نرى أن المرتبة الأولى كانت لرتبة الأعوان التقنيين بنسبة 44.68 % ونجدهم يقدمون خدمات مختلفة في مجال الإعارة ترتيب الأوعية الفكرية على الرفوف وتسجيل البيانات، فيما تليها فئة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 01 بنسبة 42.55 % وهم القائمون على تسيير مختلف مصالح المكتبة ثم تليها نسبة 06.38 % وهم كذلك يسهرون على تسيير مختلف الخدمات المكتبية وكانت حيازة هذه الرتب إما عن طريق الخبرة و الأقدمية في العمل

أو قد تمت بالترقية إلى رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 02 أو من إكمال شهادة الماستر مع العمل المستمر أما المرتبة التي تليها فكانت للمساعدين المكتبيين بنسبة 04.25% ما يعادل 02 موظفين فتكون مهامهم متناسبة ومتوازنة مع رتبة الملحق والأعوان التقنيين . أما الفئة التي تليها فكانت رتبة وثائقي أمين محفوظات بنسبة 02.12% أي ما يعادل موظف واحد وهذا لاهتمامات إدارة المكتبة المركزية وخاصة في جانبها الإداري بالأرشيف والوثائقي بالمكتبة ومنه كان التوظيف مفتوح حتى رتبة وثائقي أمين محفوظات .

2.3.4 تحليل نتائج المحور الثاني: تجسيد الأروغونوميا التصميمية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي ام البواقي

التصميم الأروغونومي في البيئة الفيزيائية

كيف ترى البيئة الفيزيائية المتوفرة مكتبكم ؟

الضوضاء		
النسبة المئوية	التكرار	
4.25%	02	منخفضة جدا
27.65%	19	منخفضة
55.31%	26	معتدلة
8.51%	04	مرتفعة
4.25%	02	مرتفعة جدا
100%	47	المجموع

الجدول رقم (09) : نسبة الضوضاء في المكتبة المركزية

من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن غالبية الموظفين يعتبرون الضوضاء داخل المكتبة معتدلة ومنخفضة وهي بنسبة 52.96% حيث كانت إجابتهم لدرجة الضوضاء بالاعتدال والتوسط في وهذا ما يفسر تحكم الموظفين في تنظيم المكتبة وتوفير الهدوء في قاعات المطالعة في حين أجاب نسبة 04.25% أنها منخفضة جدا وهذا ما يفسر أن مكاتيم بعيدة عن المستفيدين وبعيدة عن الاحتكاك معهم أما الذين يعتبرون أن الضوضاء مرتفعة ومرتفعة جدا هم بنسبة 25.39% وهذا ما يفسر أنهم مكلفون بعملية الإعارة والاسترجاع باعتبار المستفيدين دائمي الطلب على الأوعية ، وضمف إلى ذلك أن ضوضاء المعدات والطابعات التي يتم العمل بها أيضا تشكل ضوضاء وإزعاج مستمر.

الإضاءة		
النسبة المئوية	التكرار	
06.38 %	03	منخفضة جدا
29.78 %	14	منخفضة
40.42 %	19	معتدلة
21.27 %	10	مرتفعة
2.12 %	01	مرتفعة جدا
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (10) : نسبة الإضاءة في المكتبة المركزية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة الإضاءة المتواجدة في المكتبة تتراوح بين المعتدلة والمرتفعة والمنخفضة حيث ان نسبة 29.78 % كانت إجابتهم بأنها منخفضة وهذا راجع إلى تواجد هذه الفئة التي أجابت بهذه الإجابة في المكتبة المركزية القديمة حيث أن جامعة العربي بن مهدي تحتوي على مكتبتين المكتبة قديمة وهي المكتبة الأصلية منذ نشأة الجامعة ولكن مع مرور الوقت ومع تزايد عدد المستفيدين والطلبة وكثرة الخدمات والمتطلبات تم فتح مكتبة جديدة والتي هي وسط الجامعة وأصبح كل ما يخص الإدارة والفضاءات موجودة على مستواها فبقيت المكتبة المركزية القديمة لعمل بعض البنوك والأقسام كبنك الإعارة الخارجية وفي كل من تخصص الأدب واللغات والحقوق والعلوم السياسية وقسم للاقتناء والمعالجة والترميم وهذا بطبيعة الحال مبنى المكتبة قديم وكل المعدات والجو غير ملائم للعمل حيث أن نسبة الإضاءة راجعة إلى هذا السبب أما المعتدلة فكانت بنسبة 40.42 % وهذا ما يعادل 19 من إجابات الموظفين على مستوى المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهدي الحالية أما المرتفعة فهي على مستوى لأن تكون فيه الإضاءة طبيعية متوفرة ومعها الإضاءة الاصطناعية ومنه تؤثر على الموظف وكانت بنسبة 21.27 % ما يعادل 10 من إجابات الموظفين وهم متواجدين على مستوى قسم الموسوعات لاحتوائه على إضاءة طبيعية بنسبة كبيرة ضف إلى الإضاءة الاصطناعية وهذا ما يفسر إجابتهم حول الإضاءة أنها مرتفعة ومنه أصبح جلمهم يتخلى عن الإضاءة الاصطناعية وتبقى الطبيعية فقط أثناء العمل .

الحرارة		
النسبة المئوية	التكرار	
10.63 %	05	منخفضة تماما
14.89 %	07	منخفضة
53.19 %	25	معتدلة
10.63 %	05	مرتفعة
10.63 %	05	مرتفعة تماما
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (11) : نسبة درجة الحرارة في المكتبة المركزية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة 53.19 % كانت إجابتهم بأن حرارة بيئة العمل معتدلة وهذا ما يفسر أن المكتبة تحافظ على تهوية فضاءات العمل وهذا ما يوضح الجدول رقم (12) الخاص بالتهوية حيث كانت إجابة الموظفين بأن التهوية في المكتبة المركزية بنسبة 55.31 % ومنه الحرارة معتدلة باعتبارها عامل أساسي بحيث إن كانت منخفضة بشكل كبير أو مرتفعة تؤثر على أداء الموظف وتجعله غير مرتاح في عمله ، ثم تليها نسبة 25.52 % وهي نسبة جمع إجابة الموظفين فيما يخص الحرارة أنها منخفضة ومنخفضة تماما وهذا ما يفسر أن المكتبة لا تحتوي على توزيع عادل في درجة الحرارة في فضاءاتها مثلا في الطابق الأرضي درجات الحرارة منخفضة تماما وهذا راجع لعدم دخول أشعة الشمس إلى داخل المكان وهذا لانعدام النوافذ وعدم توفر التدفئة على مستواها فيما يليها إجابة أن الحرارة مرتفعة ومرتفعة تماما وذلك بنسبة 21.26 % وهذا راجع إلى أن المكتبة المركزية القديمة تنعدم فيها التهوية بالإضافة إلى أن قدم المبنى حيث أصبح لا يتماشى مع معايير التصميم الأرغونومي.

التهوية		
النسبة المئوية	التكرار	
14.14 %	09	منخفضة تماما
11.89 %	07	منخفضة
57.41 %	27	معتدلة
06.38 %	03	مرتفعة
02.12 %	01	مرتفعة تماما
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (12) : نسبة التهوية في المكتبة المركزية

نلاحظ من خلال المعطيات والجدول رقم (12) أن نسبة التهوية تتراوح بخمس درجات متفاوتة كانت درجة الاعتدال في التهوية بنسبة 55.44 % من إجابات الموظفين وهذا ما يفسر أن الاعتدال في الحرارة داخل بيئة العمل يتناسب مع الاعتدال في نسبة التهوية وهذا راجع إلى تصميم موقع العمل بالمكتبة المركزية الحالية الذي يحتوي على مساحات كبيرة ونوافذ عديدة للتهوية الطبيعية ضف إلى تواجد المكيفات . تليها نسبة 14.14 % من إجابات الموظفين ونسبة 11.89 % و 14.14 % كانت إجاباتهم أن التهوية في الطابق الأرضي وفي المكتبة المركزية القديمة منخفضة ومنخفضة تماما وهذا راجع لارتفاع درجات محسوسة للحرارة داخلها وضمف إلى ذلك انعدام ستائر النوافذ وهذا يجعل موقع العمل معرض لأشعة الشمس ومنه نجد أن الحرارة والتهوية لهما علاقة متكاملة من التهوية حيث أن كل منهما يؤثر ويتأثر بالآخر . تليها نسبة 06.38 % و 02.21 % أجابوا بارتفاع التهوية وهذا ما يفسر أن هذه الفئة تملك مكيفات وتوفر عدة نوافذ للتهوية في مواقع عملهم.

الوسائل المستعملة في التهوية	التكرار	النسبة المئوية
تهوية طبيعية	40	54.05 %
مروحيات	04	05.04 %
مكيفات	30	40.54 %
المجموع	74	100 %

الجدول رقم (13): نسبة الوسائل المستعملة في التهوية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن المكتبة تعتمد على عدة طرق للتهوية أولها التهوية الطبيعية وكانت بنسبة 54.05 % من النسبة الإجمالية ما يعادل 40 من إجابات الموظفين وهذا ما يفسر توفير المكتبة على عدة نوافذ في موقع العمل . تليها نسبة 40.54 % من النسبة الإجمالية ما يعادل 30 من إجابات الموظفين وكانت إجاباتهم أن المكيفات هي الوسيلة المستعملة في التهوية إلى جانب التهوية الطبيعية وهذا ما يفسر مراعاة المكتبة المركزية للجانب الأرغونومي هي التصميم في بيئة العمل ومنه كانت إجابة العاملين معظمها أن التهوية تهوية معتدلة وهذا ما يتبين في الجدول رقم (12) . تليها نسبة إجابة أن الوسائل المستعملة في التهوية هي المروحيات وهذا بنسبة 05.04 % ما يعادل 04 موظفين وهذا ما يفسر تواجدها في المكتبة المركزية القديمة .

ماهي نوعية المقاعد ؟	التكرار	النسبة المئوية
مصممة للحاسوب	32	48.48 %
خشبية	30	45.45 %
معدينية	03	4.54 %
المجموع	66	100 %

الجدول رقم (14) : نوع المقاعد الموجودة في المكتبة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن المقاعد المستعملة في العمل هي مقاعد المصممة للحاسوب وهذا بنسبة 48.48% إجابات الموظفين وهذا ما يفسر أن أماكن العمل تتوفر على حواسيب ما يعادل حاسوب في كل مكتب وهي بتصميمها الملائم والمريح من إمكانية التعديل في المقعد وهذا وفقا ما يتناسب مع قياسات الموظف وأبعاده الجسمانية . وتليها نسبة 45.45% من إجابات الموظفين أن المقاعد المستعملة خشبية وهذا ما يفسر تنوع المقاعد في المكتبة وهذا وفق ما يناسب الموظف وراحته وهي مخصصة أيضا للمستفيدين . تليها تواجد المقاعد المعدينية وهي بنسبة 4.54% وهي نسبة قليلة وهي نادرة الاستعمال نظرا لتواجد المقاعد المصممة للحاسوب و المقاعد الخشبية وهذا إذ يفسر أن سياسة المكتبة المركزية في الاقتناء متنوعة فيما يخص الأثاث عموما والمقاعد خصوصا .

هل مقعدك مريح ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	63.82 %
لا	17	36.17 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (15) : نسبة أريحة مقعد العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 63.82% من الإجابات الإجمالية للموظفين ترى ان المقاعد مريحة وهذا ما يفسر أن المكتبة المركزية تراعي القياسات والمواصفات العامة في اقتناء المقاعد ومن بينها أن تكون مرنة أو تكون مريحة ومتحركة وقابلة للتعديل . تليها نسبة 36.17% من النسبة التي كانت إجابتها ب لا أي أنها ليست مريحة وهذا راجع لتواجد عدة مقاعد متواجدة في المكتبة المركزية القديمة وحيث أصبحت غير مريحة للجلوس وهذا لعدم تزويد المكتبة القديمة لعدة سنوات بعائد جديد ومنه أصبحت المقاعد غير مريحة وقديمة وغير صالحة للجلوس والعمل.

النسبة المئوية	التكرار	درجة ارتفاع سطح المكتب؟
0 %	00	منخفضة جدا
0 %	0	منخفضة
95.71 %	45	مناسبة
02.12 %	01	مرتفعة
02.12 %	01	مرتفعة تماما
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (16) : درجة ارتفاع سطح المكتب

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (16) أن أكبر نسبة هي 95.71 % من إجابات الموظفين ترى أن درجة ارتفاع سطح المكاتب بالموازنة مع المقاعد معتدلة وهذا ما يفسر أن المكاتب المتواجدة في المكتبة المركزية تتماشى مع القياسات جسم الإنسان ، فيما أجابت نسبة 4.24 % أي أنها ومرتفعة تماما هذا ما يفسر أنه توجد مكاتب الاستقبال هي التي تكون مرتفعة بهذا الشكل حيث تكون عالية نوعا ما ومنه تتطلب الوقوف

:

النسبة	التكرار	هل توجد رفوف عالية
74.46 %	35	نعم
25.53 %	12	لا
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (17) :نسبة توفر رفوف عالية في المكتبة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن نسبة 74.46 % من إجابات الموظفين كانت بنعم يعني أنه توجد رفوف عالية هذا ما يفسر أنه لريح الحيز المكاني وحفظ الأوعية في الرفوف بشكل أكثر تم استعمال الرفوف العالية ضف إلى ذلك أن هذه الفئة تتعامل مع الوعاء بكثرة الأوعية باعتبار أن النظام المعمول به في المكتبة هو نظام الرفوف المفتوحة ومنه المستفيد هو الذي يقوم بالإعارة والإرجاع الذاتي ولكن يبقى تنظيم وترتيب تلك الرفوف بصفة دورية ومستمرة على عاتق الموظفون ، أما عن إجابة 25.53 % كانت بأنه لا توجد رفوف عالية وهذا راجع لعدم تعامل هذه الفئة في بنوك الإعارة سواء الداخلية أو الخارجية باعتبار هذه الفئة تعمل في قسم المعالجة وتقديم خدمات أخرى غير الإعارة ولا تتعامل مع الوعاء بشكل مباشر .

ماهي الوسائل المستعملة للوصول إلى هذه الرفوف	التكرار	النسبة المئوية
السلم	04	07.27 %
أطراف الأصابع	25	45.45 %
الكرسي	26	47.27 %
المجموع	55	100 %

الجدول رقم (18) نسبة الوسائل المستعملة للوصول إلى الرفوف العالية

كانت نسبة الإجابة في الجدول رقم 17 فيما يخص رفوف عالية وتواجدها تقدر ب 74.46 % من إجابات الموظفين ومنه نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 نسبة 47.27 % إجابات الموظفين يستخدمون الكرسي وهي أحد الأدوات المستعملة للوصول إلى الرفوف العالية وأن 45.45 % من إجابات الموظفين أنهم يستعملون أصابع الأرجل وهذا ما يشكل نوعا ما خطر على صحة الأقدام بدرجة أولى وعلى الصحة الجسمية للعاملين ويعرضهم إلى حوادث العمل ، خاصة باستعمال الكرسي الذي ربما ينجم عنه سقوط العامل من الكرسي أثناء تأدية عمله في الرفوف العالية . تليها نسبة 07.27 % من الإجابات حيث أنهم يستعملون السلم وهذا لا يقل خطورة عن الوسائل السابقة حيث أنها تهدد الحياة الجسمية للعامل .

هل توجد رفوف سفلية تتطلب الإنحناء	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	100 %
لا	0	0 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (19) : نسبة توفر رفوف سفلية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أنه نسبة 100 % أي ما يعادل 47 من إجابات الموظفين أنه توجد رفوف سفلية تتطلب الانحناء وهذا راجع لريح المكان لحفظ الأوعية داخل أماكن الإعارة الداخلية والخارجية وهذا ما يتطلب على العامل إنحناء واتخاذ وضعية الضفدع في الجلوس للوصول إلى الكتاب وهذا الفئة منها من هي تعمل في شبابيك الإعارة ومنها من تعمل في خدمات مختلفة لكن لا تتعامل مع الوعاء بشكل مباشر .

هل تشعر بالألم على مستوى القدمين والظهر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	93.61 %
لا	03	08.38 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (20) : نسبة الشعور بالألم على مستوى القدمين والظهر

نلاحظ من خلال الجدول المبين رقم (20) أنه يتم الشعور بالألم على مستوى القدمين والظهر وهذا بنسبة 93.61 % أي ما يعادل 44 من إجابات الموظفين وهذا ما يفسر أن التردد على الوعاء المتواجد في الرفوف السفلية يؤدي إلى تشنجات عضلية وعظمية وقد تدوم إلى وقت أطول لأنه عند 81 انحناء يتم التركيز على القدمين والظهر في حين أن نسبة 08.38 % ما يعادل 03 من إجابة الموظفين بأنهم لا يشعرون بالألم وهذا ربما لا يضعون الكتب في الرفوف السفلية تماما أو لا يترددون عليها كثيرا.

هل تستخدم الحاسوب في العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	91.48 %
لا	04	08.51 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (21) : استخدام الحاسوب في العمل

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (21) أن نسبة 91.48 % ما يعادل 43 من إجابات الموظفين من أصل 47 إجابة يستخدمون الحاسوب وهذا نظرا لأعمالهم التي تتطلب المعالجة والحفظ والتخزين والاسترجاع وكل العمليات الفنية ومدخلات ومخرجات العمل تكون بالحاسوب أما نسبة 08.51 % ما يعادل 04 موظفين لا يستعملون الحاسوب وحيث تتمثل مهامهم في الاستقبال والتوجيه والحرص على النظام الداخلي والهدوء في القاعات المطالعة الداخلية .

الشعور بالاجهاد على مستوى العينين في استعمال الحاسوب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	90.69 %
لا	04	09.30 %
المجموع	43	100 %

الجدول رقم (22) : نسبة الشعور بإجهاد على مستوى العينين في استعمال الحاسوب

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن نسبة 90.69 % من إجابات العاملين كانت بنعم يشعرون بإجهاد على مستوى العينين وهذا ما يفسر جلوس العاملين أمام الحاسوب لفترات طويلة وذلك من الأعمال التي جلتها تحتاج إلى الحاسوب وعدم ضبط شاشة الحاسوب على إضاءة لا تجهد العينين ، تليها نسبة 10.25 % من إجابات العاملين بأنهم لا يشعرون بإجهاد على مستوى العينين

بنسبة كبيرة وهذا راجع إلى عدم الجلوس كثيرا أمام الحاسوب واستعمال نظارات طبية تريح العينين من الألم. واستبدال وضعيات الجلوس باستمرار مع عمل بعض الحركات لتخفيف الألم .

النسبة المئوية	التكرار	على أي مستوى يكون الألم
36.36 %	24	الكتف
33.33 %	22	الظهر
30.30 %	20	الرقبة
100 %	66	المجموع

الجدول رقم (23) : مستوى الألم عند استعمال الحاسوب

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن الألم الناجم عن العمل بواسطة الحاسوب متوزع على عدة أماكن في الجسم حيث أنه على مستوى الكتف بلغت نسبة 36.36 % ، أما على مستوى الظهر كانت بنسبة 33.33 % وأما على مستوى الرقبة فكانت نسبة 30.30 % كان وهذه نسب متقاربة وهذا ما يفسر أن المشاكل الصحية الناجمة على العمل على مستوى الحاسوب تتوزع على الكتف والرقبة والظهر وتعد هذه الأعراض من أمراض العصر و أعراض العمل وهذا ما يسببه الجلوس الطويل أمام الحاسوب ..

النسبة المئوية	التكرار	هل تستبدل وضعية الجلوس
88.09 %	37	نعم
11.90 %	06	لا
100 %	47	المجموع

الجدول رقم (24) : نسبة استبدال وضعية الجلوس

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (24) أن نسبة 88.09 % من الموظفين يقومون بتغيير وضعية الجلوس في العمل وهذا لتفادي التعب والخمول وضمان لراحة العضلات في الجسم . أما نسبة 11.90 % منهم لا يغيرون وضعية الجلوس على الحاسوب في العمل وهذا ما يفسر أنهم أكثر فئة معرضة للشعور بالألام نظرا لبقائهم فترات طويلة بنفس الوضعية وهذا ما يؤكد الجدول رقم 24 أي أنهم يشعروهم بألم على عدة مستويات من أنحاء الجسم .

هل تشعر بالألم أثناء العمل على الحاسوب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	83.33 %
لا	07	16.66 %
المجموع	42	100 %

الجدول رقم (25) : نسبة الشعور بالألم أثناء العمل على الحاسوب

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن نسبة 83.33 % من الإجابات أي ما يعادل 35 من إجابات الموظفين كانت بنعم بحيث يشعرون بالألم أثناء العمل على الحاسوب وهذا راجع لعدة أسباب منها عدم إستبدال وضعية الجلوس وفئات أخرى تعاني من مشاكل صحية على مستوى العضلي والعظمي . تليها نسبة 16.66 % ما يعادل 07 من إجابات الموظفين لا يشعرون . بالألم أثناء العمل على الحاسوب وهذا راجع لعدم استخدامه لفترات طويلة .

هل المكتبة مزودة بنظام أمني خاص بالحوادث؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	100 %
لا	00	0 %
المجموع	47	100 %

الجدول رقم (26) : نسبة تزويد المكتبة بالنظام الأمني

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم (26) نجد ان نسبة 100 % تؤكد أن المكتبة تحتوي على طاقم أمني للحماية من الحرائق والزلازل والفيضانات وكل الكوارث الطبيعية أو الحرائق داخل العمل لأحد الأجهزة مثلا وهذا ما يجعل أن المكتبة تهتم بالسلامة المهنية للعاملين و لموقع العمل.

الأجهزة الخاصة بنظام الأمن	التكرار	النسبة المئوية
المطافئ	45	38.79 %
أجهزة الإنذار	31	26.12 %
مخارج النجدة	40	34.48 %
المجموع	110	100 %

الجدول رقم (27) : الأجهزة الخاصة بنظام الأمن

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن نسبة 38.79 % تؤكد على تواجد مطافئ للحرائق وذلك في كل مكان في المكتبة سواء كانت المكتبة المركزية الجديدة أو القديمة . تليها نسبة 34.48 % من إجابات الموظفين أنه يوجد مخارج للنجدة وهي من الأمور الضرورية في النظام الأمني حيث تتوفر المكتبة المركزية الجديدة و القديمة على أكثر من 08 مخارج للنجدة وتستعمل في حالة الكوارث

الطبيعية أو حوادث العمل وتوفر المطافئ بمعدل كل مطفأة في مكتب العمل ناهيك عن تواجد أكثر من مطفأتين في قاعة المطالعة والفضاءات الأخرى في المكتبة . وتلها نسبة 26.12 % تؤكد بوجود أجهزة إنذار وهي أجهزة تستشعر برائحة الحرائق داخل موقع العمل في المكتبة وهذا ما يفسر أن المكتبة المركزية تهتم بالجانب الأمني والسلامة المهنية للموظفين حيث يحافظ هو بدوره على الأمن البشري والمادي وهذا في إطار إدارة الأزمات داخل المكتبة .

3.3.4 تحليل نتائج المحور الثالث : تجسيد الارغونوميا التنظيمية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي ام البواقي

الثقافة التنظيمية

هل للثقافة التنظيمية دور في تطوير السلوك التنظيمي للعاملين في المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	91.48%
لا	04	8.51%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (28) دور الثقافة التنظيمية في تطوير السلوك التنظيمي

بناء على ما يبينه الجدول رقم (28) نجد أن نسبة 91.48% من العدد الإجمالي ما يعادل 43 من إجابات الموظفين يرون أن الثقافة التنظيمية لها دور في تطوير السلوك التنظيمي للعاملين في المكتبة وهذا ما سيؤكد عليه الإجابة التالية التي تقتضي أن تطوير السلوك التنظيمي من خلال الثقافة التنظيمية يتوجه على عدة مناحي من بينها أنها تجعل سلوك العاملين من مهامها ومن ضمن مسؤوليتها وتوسع دائرة إدراكهم حول ما يجري في العمل باعتبار الثقافة التنظيمية هي المبادئ التي تتبناها الجماعة وتكتشفها أثناء العمل ويطورها لحل المشكلات والتكيف مع الوضع الداخلي والخارجي ويتم تعميمها للأفراد الجدد باعتبارها كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وحلها وإدراكها في أقل وقت وجهد في حين يرى نسبة 8.51% ما يعادل 04 موظفين يرون أن الثقافة التنظيمية لا تؤثر على السلوك التنظيمي وأن قانون العمل وجودته هو الذي يؤثر على السلوك التنظيمي.

إذا كانت الإجابة "نعم : فمن أي جانب	التكرار	النسبة المئوية
تجعل المكتبة سلوك العاملين من مهامها ومسؤوليتها	25	37.31%
توسع المكتبة دائرة إدراك العاملين حول ما يجري في العمل	25	37.31%
أنها تنبأ بسلوكهم وتعرف بثقافتهم	17	25.37%
المجموع	67	100%

الجدول رقم (29) : جوانب تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك التنظيمي

بناء على ما هو موجود في الجدول رقم (29) نجد أن نسبة 37.31% توضح دور الثقافة التنظيمية في تطوير سلوك التنظيمي للموارد البشرية حيث أن الثقافة التنظيمية تجعل سلوك الموظفين ضمن شروطها وخصائصها وتوسع دائرة إدراكهم حول ما يجري وهذا ما يفسر تقدير مجتمع الدراسة لدور الثقافة التنظيمية في المكتبة المركزية حيث تقوم بفهم سلوكهم وأسلوب تفكيرهم وتطوير ممارساتهم ولذلك ينبع من منطلق توسيع إدراك الموظفين حول الأحداث التي تحدث في العمل والسعي لتحقيق أهدافهم من خلال ثقافة تنظيمية تطور وتنمي السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين. أما التنبؤ بسلوكياتهم والتعرف على ثقافتهم فكانت نسبة 25.37% من إجابات الموظفين تؤكد على هذا الاختيار وهذا ما يفسر إدراك وأهمية الثقافة التنظيمية كونها تقنية فعالة ومؤيدة للإدارة ، فالثقافة التي تفضلها الموارد البشرية هي التي تتلاءم مع احتياجاتهم ومتطلباتهم والقيم والمعتقدات التي يفضلونها في سلوكياتهم وعلاقاتهم في بيئة العمل التنظيمية ومن هنا يمكننا القول أن الموارد البشرية مورد هام في المكتبة المركزية لذلك يستلزم ضرورة اهتمام بدارسة وفهم السلوك التنظيمي للعاملين بها كما أن وجود اختلافات وفروق فردية تميز هذا السلوك لذلك يتطلب فهمها وتحليلها للوصول إلى طرق تعامل مناسبة مع هذه الاختلافات .

النسبة المئوية	التكرار	في رأيك ما هو نوع الثقافة التي تهتم به مكتبكم
43.75%	28	ثقافة الإنجاز في العمل
31.25%	20	ثقافة التكيف مع العمل
25%	16	ثقافة العمل التعاوني.
00%	00	الثقافة البيروقراطية
100%	64	المجموع

الجدول رقم (30) : الثقافة التي تهتم بها المكتبة المركزية

من خلال الجدول رقم (30) نجد أن الثقافة التنظيمية السائدة والتي تهتم بها المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي هي ثقافة الإنجاز في العمل وكانت بنسبة 43.75% من إجابات الموظفين وثقافة التكيف مع العمل بنسبة 31.25% وهذا ما يفسر أن ثقافة الإنجاز والتكيف مع العمل من أهم الثقافات التي يتم الاعتماد عليها في المكتبة المركزية وهذا للسعي إلى تحقيق النجاح والتقليل من الشعور بالملل ، فتحقيق الإنجاز في العمل بشكل أفضل ووقت أسرع من أهم المقومات للنجاح والرقى في العمل وهو ما ينعكس على العاملين نفسيا ويرسخ إعتقاداتهم وسلوكهم التنظيمي الإيجابي نحو

التكيف في العمل كثقافة تتبع أساليب لتقبل العمل والاندماج ثم تليها ثقافة العمل التعاوني وكانت بنسبة 25% و مايفسر هذا تطبيق العديد من المهام والعمليات بشكل فرق لأنه يتطلب ذلك مثل " المعالجة ، الفهرسة ، الإعارة " وتقديم بعض الخدمات التي تقتضي العمل في شكل جماعات لأدائها ، أما الثقافة البيروقراطية فهي منعدمة وهذا ما يفسر عدم تطبيقها لما لها تأثير سلبي على المكتبة عموما والعاملين بها خصوصا حيث تنص هذه الأخيرة على تطبيق قوانين العمل وتنفيذ مهام موكلة إليهم عن طريق القوة ومنه يمكن القول أن نظريات الثقافة التنظيمية التي تطور مهارات وكفاءات الهيكل التنظيمي تنبع من ثقافة جعل العاملين يقدمون أفضل ما لديهم لإنجاز العمل.

هل تساعد زملاءك (ي) في العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	100%
لا	00	00%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (31): نسبة التعاون في العمل

يبين الجدول رقم 31 نسبة العمل الجماعي ومساعدة العاملين فيما بينهم لأداء المهام فكانت النسبة 100% يؤكدون على العمل الجماعي والمساعدة أثناء الحاجة وهذا مايفسر تواجد عدة مناجي للمساعدة والتعاون في سبيل تحقيق أهداف المكتبة .

في حالة الإجابة "نعم" هل	التكرار	النسبة المئوية
من خلال تدوير الوظائف	20	28.57%
من خلال التناوب	27	38.57%
من خلال فرق العمل	23	31.85%
المجموع	70	100%

الجدول رقم (32) : أساليب التعاون في العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن نسب أساليب مساعدة الزملاء في العمل متقاربة حيث أن نسبة 38% من إجابات الموظفين كانت المساعدة من خلال التناوب في العمل وذلك بالتناوب في عمل مهام العامل عند غيابه لأي سبب من الأسباب ثم تليها نسبة 31.85% من الإجابات كانت من خلال فرق العمل حيث أنه توجد بعض الأعمال والمهام تتطلب العمل في شكل فرق خاصة في المعالجة والفهرسة وغيرها من الأعمال. ثم تليها نسبة 28.57% من إجابات الموظفين ترى أن التعاون والمساعدة تكون من خلال التدوير في الوظائف باعتباره يحريك الموظفين من الوظيفة الحالية سواء كانت

إشرافيه أو تقنية أو فنية إلى وظيفة أخرى وهذا للمساعدة من جانب والتعاون لإكمال الأعمال بأقل وقت وجهد ضف إلى إكتساب مهارات جديدة.

النسبة المئوية	التكرار	ماهي طريقة العمل التي تفضلها ؟
38.29%	18	العمل الفردي
61.70%	29	العمل الجماعي
100%	47	المجموع

الجدول رقم (33) : الطريقة المفضلة في العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن نسبة من يفضل العمل الجماعي هي النسبة الأكبر حيث شغلت 61.70% ما يعادل 29 من الإجابات الإجمالية المقدره 47 إجابة وهذا ما يفسر وتأكيد لسؤال السابق في ما يخص العمل التعاوني للموظفين فيما بينهم وذلك بعدة أشكال من خلال التدوير والتناوب ومن خلال تشكيل فرق للعمل باعتبار العمل الجماعي يولد الهمة والنشاط وتبادل الأفكار والمهارات ضف إلى أداء في وقت وجيز وبدقة أما عن العمل الفردي فكانت النسبة 38.29% ما يعادل 18 من إجابات وهذا ما يفسر طبيعة العمل الموكل إليهم والذي لا يستدعي العمل الجماعي ومن هنا نجد أن العاملين في المكتبة المركزية يفضلون طريقة العمل الجماعي والفردي كل على حدة لأداء مهامهم وترجع اختيار طريقة العمل إلى طبيعة المهام .

النسبة المئوية	التكرار	المتطلبات التي يجب توفرها لتحقيق جودة العمل الإداري ؟
27.67%	31	القيادة
20.53%	23	إدارة العمليات
32.14%	36	التركيز على المستفيدين
16.96%	19	قياس الأداء
2.67%	03	متطلبات اخرى
100%	112	المجموع

الجدول رقم (34) : متطلبات تحقيق جودة العمل الإداري

من خلال النسب التي يوضحها الجدول رقم 35 يتضح لنا أنه توجد عدة متطلبات لتحقيق جودة العمل الإداري أولها التركيز على المستفيدين وهذا كان بنسبة 32.14% باعتبارهم هم الهدف الأساسي الذي تسعى المكتبة إلى تحقيقه وذلك بتسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية لتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم من المصادر والمعلومات ، تليها القيادة بالنسبة 27.67%. حيث تعتبر القيادة بدورها أحد أهم الوظائف الأساسية في الإدارة إلى جانب التخطيط والتنظيم..... وهذا راجع إلى إدراك

العاملين لأهمية دور القائد في الهيكل الإداري وتواجد القيادة إلى جانب التخطيط والتنظيم ومنه العمل بشكل مباشر في تحقيق أهداف المكتبة تليها 20.53% يرون أن أهم المتطلبات لتحقيق جودة العمل الإداري إدارة العمليات وهي إدارة المهام والعمليات الموكلة بدقة وجودة ولها تأثير على جودة الخدمة المقدمة للمستفيد تليها نسبة 16.96% يرون أن قياس الأداء كأحد متطلبات جودة العمل الإداري وهذا وفق ماهو متعارف عليه أن جودة أي عمل أو أداء أو خدمة لا بد من تقييمها وقياس أدائها لا بد من الوقف على نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتحسينها وتطويرها لتأتي نسبة 2.67% يرون أنه يوجد متطلبات أخرى كالتقييم والتوجيه لما لهما من أهمية ومساهمتهما في جودة العمل الإداري.

النسبة المئوية	التكرار	ما هو دور الإتصال التفاعلي في المكتبة ؟
34.18%	40	التفاهم بين العاملين و المستفيدين في المكتبة
18.80%	22	تحقيق الرقابة والإشراف على العاملين في المكتبة
26.49%	31	تحقيق الأهداف المنشودة للمكتبة
20.51%	24	التفاهم بين العاملين في المكتبة
100%	117	المجموع

الجدول رقم 35 : دور الإتصال التفاعلي في المكتبة المركزية

من خلال النسب التي يوضحها الجدول رقم (36) دور الاتصال التفاعلي في المكتبة المركزية حيث نرى أن نسبة 34.18% من إجابات أفراد العينة أن دور الاتصال التفاعلي في المكتبة يخلق التفاهم بين العاملين والمستفيدين وذلك بعلاقة تكاملية حيث أن المستفيد يؤثر ويتأثر بالمكتبي ونفس الشيء مع المكتبي وذلك من خلال تقديم المستفيد احتياجاتهم ومتطلباتهم في شكل معلومات وعبرة وأفكار سواء أكانت مكتوبة أم شفوية ليأتي دور المكتبي لتحليلها ومعالجتها ثم ترجمتها إلى وسائل للبحث عن المعلومات أو توفير خدمة معينة ، لتأتي نسبة 26.49% من إجابات الموظفين يرون أن دور الاتصال التفاعلي يحقق أهداف المنشودة للمنظمة وذلك بتطبيق جميع أشكال وأنواع الاتصال (الصاعد ، النازل ، الأفقي ن العمودي ، الرسمي وغير الرسمي) وعبر مستويات مختلفة من السلطة العليا إلى السلطة التنفيذية وهذا كله لتحقيق أهداف المكتبية المسطرة .

هل يؤدي الإتصال التفاعلي إلى تبادل المعرفة داخل بيئة العمل في المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	%100
لا	00	%00
المجموع	47	%100

الجدول رقم 36 : دور الإتصال التفاعلي في تبادل المعرفة داخل بيئة العمل

من خلال الجدول رقم 36 يتبين أن نسبة 100% من الإجابات الموظفين وهي النسبة الإجمالية يرون أن الإتصال التفاعلي يؤدي إلى تبادل المعرفة داخل بيئة العمل في المكتبة المركزية وهذا ما يفسر الدور الحقيقي الذي يمثله الإتصال في تكوين العلاقات والتفاعل الإيجابي بينهم في نقل المعرفة وتبادل الأفكار والآراء للمساعدة على أداء الأعمال بطريقة أفضل وجعل الأفكار تفهم بوضوح حيث كلما كان الإتصال فعالا وتفاعليا كان العمل أكثر انسيابية لذلك يعتبر الإتصال هو العصب الحيوي والمحرك الرئيسي للعلاقات الإنسانية لبيئة العمل.

هل يتجسد نطاق تطبيق إدارة الموارد البشرية في مكتبتكم من خلال	التكرار	النسبة المئوية
الإلتزام التنظيمي	17	%23.94
القدرة على الأداء	23	%30.26
الإمتثال للقواعد والأنظمة المعمول بها	36	%47.36
المجموع	76	%100

الجدول رقم (37) : تطبيق إدارة الموارد البشرية في المكتبة المركزية

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (37) أن تطبيق إدارة الموارد البشرية في المكتبة المركزية كان مبني على عدة عناصر من بينها الامتثال للقواعد والأنظمة المعمول بها حيث كانت بنسبة %47.36 هذا ما يفسر أن المكتبة المركزية تسيير العاملين بنظام وقواعد و أنظمة من شأنها أن تضبط مهامهم ووظائفهم وتسهر على أداءهم بشكل أفضل تليها القدرة على الأداء وهذا بنسبة %30.26 حيث أن عنصر القدرة على الأداء و إتقان العمل وأدائها بشكل جيد وفي وقت محدد يليها الإلتزام التنظيمي بنسبة 23.94 وهو التقيد العاملين بنظام العام لتسيير وتنظيم المكتبة ومنه نرى أن موارد البشرية في المكتبة المركزية خاضعة لإدارة محكمة بضوابط ونظام يجعلها تسيير بطريقة محكمة وهذا وفق أهداف المكتبة والأهداف التي تسعى إلى تحقيق احتياجات المجتمع البحثي .

المهارات التي تحتاجها الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
القيادة	31	30.39%
التدريب	31	30.39%
التوجيه	36	35.29%
بناء فرق العمل	26	25.49%
مهارات أخرى	07	6.86%
المجموع	102	100%

الجدول رقم (38) : المهارات التي تحتاجها الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في المكتبة

من خلال الجدول رقم (38) يتبين لنا أن المهارات التي تحتاجها الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي عديدة أولها التوجيه وكان بنسبة 35.29% من الإجابات الإجمالية وهذا من أهم المهارات التي يجب أن تكون عند كل موظف في المكتبة باعتبار العمل وإدارته تحتاج إلى التوجيه ومهاراته ضف إلى أن المكتبة طابعها خدماتي ومنه وجوب التوجيه للتسيير العمل وضمان استمراره يليها مهارة القيادة والتدريب لتكون بنسبة 30.39% وهذا وما يفسر إحتياج الموارد البشرية لهذه المهارات حيث أن القيادة وظيفة مهمة لتسيير العمل المكتبي وتحقيق الأهداف المسطرة أما التدريب الذي بدوره يجدد معارف الموارد البشرية ويجعلها تواكب كل ما هو جديد ومتطور من شأنه الرفع من القدرات والأداء، تليها مهارة بناء فرق العمل بنسبة 25.49% باعتبار العمل المكتبي يتخلله العمل الجماعي المكون من فرق تليها نسبة 6.86% كانت بأنه توجد مهارات أخرى تحتاجها الموارد البشرية من بينها التحفيز والتكوين وذلك ببرمجة دورات تكوينية لكل ما هو جديد والتقييم باعتبار التقييم من المهارات والعمليات التي تعمل على معرفة أداء وجودة العمل ..

4.4.3 تحليل نتائج المحور الرابع: تجسيد الارغونوميا المعرفية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي أم البواقي

ماهي طبيعة العمل الموكل لك (ي) في المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
المعالجة الفنية والعلمية لأوعية المعلومات	12	16.90%
إيصال مصادر المعلومات إلى المستفيدين	29	40.84%
حفظ النظام والرقابة في المكتبة	20	28.16%
مهام أخرى	10	14.08%
المجموع	71	100%

الجدول رقم (39) : طبيعة الأعمال الموكلة للعاملين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن طبيعة الأعمال والمهام الموكلة للعاملين مختلفة حيث تأتي في المرتبة الأولى مهمة إيصال مصادر المعلومات للمستفيدين وكانت بالنسبة 40.84% مايساوي 29 من إجابات الموظفين وهي تتمثل في خدمة الإعارة بالدرجة الأولى وخدمة الإحاطة الجارية والتوجيه وخدمة البحث البيبليوغرافي وخدمة الإتاحة عبر المستودع الرقمي وهي الهدف الأساسي الذي تسعى إلى تحقيقه المكتبة المركزية تليها مهمة حفظ النظام والرقابة بالنسبة 28.16% مايساوي 20 إجابة من الإجابات الإجمالية وهي مهمة رؤساء المصالح في تسيير وتنظيم المكتبة وحفظ المصادر والأجهزة كصيانتهما وترميمها وتسخير موارد البشرية لهذه المهمة تليها مهمة المعالجة الفنية والعلمية لأوعية المعلومات والتي تتمثل في الاقتناء والتزويد والفهرسة والتصنيف وإدخال المذكرات ضمن المستودع الرقمي للمكتبة والجامعة تليها نسبة أداء مهام أخرى ب 14.08% ما يعادل 10 من الإجابات وهي المساعدة في العمليات المعالجة و خدمة تسجيل الطلبة عبر النظام الوطني لتوثيق على الخط وتكوين المستفيدين والبحث عن كل ما هو جديد يخدم المكتبة ضف إلى الاستقبال .

هل العمل الذي تقوم به يتطلب ؟	التكرار	النسبة المئوية
جهد فيزيائي	31	41.89%
جهد عقلي معرفي	43	58.10%
المجموع	74	100%

الجدول رقم (40) :نوع الجهد المطلوب في العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن الأعمال التي يقوم بها الموظفون بالمكتبة المركزية كانت بنسب متفاوتة حيث كانت نسبة 58.10% من يقوم بجهد عقلي معرفي وهي مهام تتمثل في المعالجة الفنية وعدة خدمات تقدمها المكتبة التي تتطلب المعرفة والفهم والتحليل تليها نسبة 41.89% من يقوم بجهد فيزيائي ويتمثل في حمل المصادر العمل على صيانة الأجهزة و المصادر حمايتها من التلف والضرر ومنه نرى أن العمل المكتبي متنوع بين الفيزيائي و المعرفي العقلي .

على أي أساس تتخذ القرارات اثناء العمل ؟	التكرار	النسبة المئوية
اللوائح والقواعد	32	40.50%
فريق العمل	17	21.51%
في شكل تعليمات من الإدارة العليا.	30	37.96%
المجموع	79	100

الجدول رقم (41) : أسس إتخاذ القرارات

من خلال الجدول رقم (41) نجد أن اتخاذ القرارات لتسيير المهام في المكتبة المركزية راجع إلى اللوائح والقواعد وهذا بنسبة 40.50% حيث أن اللوائح والإرشادات تسهل العمل وتصف ما يجب عمله بدقة ثم نسبة 37.96% يكون فيها اتخاذ القرارات في شكل تعليمات من الإدارة العليا وهي المسؤولة عن التخطيط والتنظيم وتوزيع المهام واتخاذ القرارات بناء على المعطيات الموجودة، تليها نسبة 21.51% أن اتخاذ القرارات راجعة لفرق العمل خاصة وإن كانت في العمل جماعي فيكون أحد الموظفين يشرف على العمل ومنه نستنتج أن اتخاذ القرارات في المكتبة المركزية مبني على عدة اتجاهات ومعظمها من الإدارة العليا .

المتطلبات المعرفية للوظيفة الموكلة للموظف	التكرار	النسبة المئوية
الإنتباه	41	27.70%
الفهم	30	20.70%
معالجة المعلومات	29	19.59%
اليقظة	25	16.89%
الذاكرة والاسترجاع	23	15.51%
المجموع	148	100%

الجدول رقم (42) : نسبة المتطلبات المعرفية للوظيفة الموكلة

يبين لنا الجدول رقم (42) نسب المتطلبات المعرفية للوظيفة الموكلة للعاملين حيث أن نسبة 27.70% ما يساوي 41 من الإجابات تتطلب الانتباه لما تحمله من معلومات مرتبطة ببعضها البعض تليها نسبة 20.70% ترى أنه توجد أعمال تتطلب الفهم والذي يكون الخطوة الأولى للعملية معالجة المعلومات حيث أنه بالفهم تتضح الأفكار والمعطيات لاتخاذ القرارات، تليها نسبة 19.59% تؤكد أن عملهم يقتضي معالجة المعلومات وهي عملية المعالجة الفنية لمصادر الأوعية حيث تقتضي الفهم والتحليل والتفسير ، ثم تليها نسبة 16.89% ما يساوي 25 إجابة أن عملهم يتطلب أيضا اليقظة المعلوماتية وهذا يكون مع الفهم والانتباه الجيد لما يتم عمله تليها نسبة 15.50% ترى أن عملهم يتطلب الذاكرة والاسترجاع وهي العملية المهمة في المكتبة حيث أن البحث عن مصادر المعلومات لتلبية احتياجات المستفيدين يتطلب الاسترجاع ومنه يقوم الموظفون بعمل أدوات تعمل على الاسترجاع المعلومات ومنه نستنتج أن الموظفون يقومون بالعديد من العمليات العقلية المعرفية في أداء الأعمال اليومية

هل يؤثر مستواك المعرفي على أدائك الوظيفي في المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	78.72%
لا	10	21.27%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (43) : مدى تأثير المستوى المعرفي على الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (43) يتضح لنا أن نسبة من يؤثر مستواهم المعرفي على أدائهم الوظيفي 78.72% وهذا مايفسر أن الموظفين ليسوا راضين على مستواهم المعرفي وهذا ما شجعهم لمواصلة تعليمهم رغبة في الرفع من مستواهم في حين يرى نسبة 21.27% أنه لا يؤثر على أدائهم الوظيفي وهذا لكثرة إطلاعهم على كل ما هو جديد وتجديد معارفهم.

إذا كانت الإجابة "نعم" كيف ذلك	التكرار	النسبة المئوية
وقوعاً خطأ أثناء العمل	14	22.98%
التأثير على جودة الخدمات.	30	49.18%
عدم رضا عن العمل المقدم	15	24.59%
أخرى	02	3.27%
المجموع	61	100%

الجدول رقم (44) : مستويات تأثير الأداء الوظيفي

في السؤال السابق كانت الإجابة بنعم لمعرفة نسبة المستوى المعرفي للعاملين ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين ومنه نلاحظ من خلال نسب الجدول رقم (44) أن نسبة 49.18% أن مستواهم المعرفي يؤثر على جودة الخدمات حيث لا يتم تقديمها بالشكل المطلوب تليها نسبة 24.59% من إجابات العاملين غير راضين عن العمل الذي يقدمونه ، تليها نسبة 22.98% من الموظفين يقعون في الأخطاء أثناء العمل لأن القصور المعرفية تجعلهم يتجاهلون بعض النقاط المهمة في العمل تليها نسبة 3.27% ترى أنها توجد نقاط أخرى تؤثر على الأداء الوظيفي من بينها عدم الوعي بالمهام الحقيقية للمكتبة ومنه نجد العديد من الموظفين يسعون إلى تحسين مستواهم المعرفي بالدراسة وإكمال مساهمهم الدراسي والمشاركة في العديد من الدورات الإلكترونية .

5.3.4 تحليل نتائج المحور الخامس: أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهدي – أم البواقي

* السلامة المهنية

هل تلي ظروف العمل شروط السلامة المهنية في مكتبكم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	53.19%
لا	22	46.80%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (45): تلبية ظروف العمل شروط السلامة المهنية

من خلال قراءة الجدول رقم (45) يتبين لنا نسب تلبية ظروف العمل لشروط السلامة المهنية في المكتبة المركزية كانت بالإيجاب وبنسبة 53.19% ما يقدر ب 25 من الإجابات الإجمالية وهذا راجع لتواجد هذه الفئة بالمكتبة المركزية الجديدة حيث أنها تراعي شروط السلامة المهنية بشكل أفضل من ناحية النظام الأمني والأثاث والبيئة الفيزيائية في حين أن 46.80% ما يقدر ب 22 من إجابات العاملين كانت الإجابة بالرفض أي أنها لا تلي الشروط السلامة المهنية وهذه الفئة تعمل بالإجمال بالمكتبة المركزية القديمة حيث أصبحت بيئة العمل تشكل عائق أمام سلامة الموظف ومنها أصبح معرض للحوادث العمل.

أشكال التعويضات المقدمة من طرف المكتبة في حالة التعرض لحوادث العمل	التكرار	النسبة المئوية
تعويضات مالية	00	00%
عطلة مرضية مدفوعة الأجر	47	79.66%
إعفاء من بعض المهام .	12	20.33%
المجموع	59	100%

الجدول رقم (46): أشكال التعويضات المقدمة في حالة التعرض لحوادث العمل

نلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (46) المتعلق بأشكال التعويضات المقدمة من طرف المكتبة في حالة التعرض لحوادث العمل نجد أن النسبة الأكبر راجعة للعطلة المرضية مدفوعة الأجر وهذا بنسبة 79.66% وهذا راجع لما يضمنه قانون الوظيف العمومي حيث بعد التأكد من أن الموظف

تعرض للحادث أثناء العمل و بعد تسوية وضعيته لدى الضمان الاجتماعي ، يستفيد الموظف من عطلة مرضية مدفوعة الأجر حيث أن العطلة المرضية مرتبطة بمدى تضرر الموظف من الحادث ، تليها نسبة 20.33% من الإجابات أنه يتم إعفاءهم من بعض المهام وهذا راجع لعدم القدرة على الإنجاز بالشكل المطلوب وهذا وفق ما ينص عليه النظام الداخلي للمكتبة أما فيما يخص التعويضات المالية فهي ليست مطبقة في المكتبة المركزية.

النسبة المئوية	التكرار	ملاءمة تصميم مكان العمل (الإضاءة التهوية وترتيب الأثاث) مع السلامة المهنية للعاملين بها
65.95%	31	نعم
34.04%	16	لا
100%	47	المجموع

الجدول رقم (47) : مدى ملاءمة تصميم مكان العمل مع السلامة المهنية

نلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (47) أن نسبة ملاءمة تصميم مكان العمل من (الإضاءة التهوية وترتيب الأثاث) مع السلامة المهنية للعاملين بها مقدرة بـ 65.95% من الإجابات اومنه نجد أن المكتبة بنسب أكثر من المتوسط تراعي معايير البيئة الفيزيائية خاصة في المكتبة المركزية الجديدة باعتبارها حديثة ومراعية لشروط السلامة تليها نسبة 34.04% ما يعادل 16 من الإجابات كانت إجابتهم تصميم مكان العمل من (الإضاءة التهوية وترتيب الأثاث) لا يتلائم مع السلامة المهنية للعاملين بها أن فضاء السمي البصري وقسم المذكرات المتواجد في الطابق الأرضي حيث أن درجات الحرارة على مستواه منخفضة جدا مما تجعل العاملين يشعرون بالبرودة ومنه تأثير على نشاطهم ضف إلى فئة العاملين بالمكتبة المركزية القديمة حيث أن معايير السلامة المهنية تتوفر بنسبة قليلة وهذا ما تؤكد عليه إجابة السؤال السابق تلبية شروط السلامة المهنية بالعموم وإجابة السؤال رقم فيما يخص عوامل البيئة الفيزيائية

النسبة المئوية	التكرار	تقديم برامج توعوية بخصوص إجراءات الوقاية والسلامة اثناء العمل
0%	00	نعم
100%	47	لا
100%	47	المجموع

الجدول رقم (48) : مدى قيام المكتبة بتقديم برامج توعوية للوقاية والسلامة اثناء العمل

من خلال قراءة الجدول رقم (48) يتبين أن نسبة 100% من الإجابات كانت بالنفي حيث أن المكتبية لاتقوم بتقديم برامج توعوية فيها يخص إجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل وهذا ما يؤثر على عدم معرفة العاملين بمخاطر التي قد تحدث أثناء العمل وكيفية الوقاية منها وتجاهلها ومنه سهولة الوقوع والتعرض لها ومنه نستنتج أن المكتبة المركزية أهملت الجانب التوعوي التحسسي لفائدة العاملين وهذا ما يهدد سلامتهم.

الأجور والمكافآت

هل تقدم المكتبة مكافآت نظير إنجازات العاملين داخل المكتبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	0	0%
لا	47	100%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (49): تقديم المكتبة لمكافآت نظير إنجازات العاملين

من خلال الجدول رقم (49) نجد أن نسبة 100% من إجابات العاملين حول عدم تقديم المكتبة للمكافآت نظير إنجازات العاملين وهذا ما يفسر أن المكتبة المركزية لا تقدم تحفيزات للعاملين بها باعتبار التحفيز من العوامل المهمة التي تشجع العاملين لإعطاء أداء أفضل ورفع روح الولاء والانتماء لديهم.

إذا كانت الاجابة نعم : هل ؟	التكرار	النسبة المئوية
تقدم في شكل زيادة في الرتب	0	0%
تقدم في نقاط مضافة إلى سلم الترقية	0	0%
المجموع	0	0%

الجدول رقم (50) أشكال المكافآت المقدمة

من خلال الجدول رقم (50) يتبين أن الإجابة على السؤال السابق كان بالنفي في تقديم مكافآت نظير إنجازات العاملين داخل المكتبة ومنه كانت الإجابات منعدمة في إجابة هذا السؤال وهذا راجع لعدم توفر قانون في نظام المكتبة وفي الوظيف العمومي تقديم مكافآت للعاملين عدا العلاوات السنوية.

هل تشعر بالرضا من العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	21.27%
لا	37	78.73%
المجموع	47	100%

الجدول رقم(51) : مدى شعور بالرضا من العلاوات والزيادة المضافة للأجور سنويا

يتضح من خلال الجدول (51) أن نسب الشعور بالرضا من العلاوات والزيادة المضافة للأجور سنويا متفاوتة حيث عدم الشعور بالرضا كان بنسبة 78.73% من الإجابات وهذا لكثرة المتطلبات الحياتية و الاجتماعية وعدم الإكتفاء لسدها وكثرة المهام والأعمال في حين أن 21.27% من إجابات تشعر بالرضا عن العلاوات المقدمة وهذا راجع ربما لتقاسم المسؤوليات والمتطلبات الحياتية مع أفراد أخرى (الأسرة)

كيف ترى قيمة الأجر المقدم لك والمهام التي تقوم بها	التكرار	النسبة المئوية
مناسبة	09	19.14%
غير مناسبة	38	80.85%
المجموع	47	100%

الجدول رقم(52) : قيمة الأجر المقدم والمهام التي يقوم بها العاملون

من خلال الجدول رقم (52) المتعلق بقيمة الأجر المقدم والمهام التي يقوم بها العاملون نلاحظ أن نسبة 80.85% ما يساوي 38 من الإجابات الإجمالية يروون أنها غير مناسبة وهذا راجع لكثرة للمهام والوظائف المتعددة ضف إلى غياب التحفيز المادي الذي من شأنه تشجيع على العمل والأداء أكثر وهذا تأكيدا للسؤال السابق المتعلق بشعور بالرضا من العلاوات والزيادة المضافة للأجور سنويا وكانت النسبة الأكبر هي عدم الرضا ، في حين يرى نسبة 19.14% أن قيمة الأجر مناسبة وهذا راجع إلى المهام والأعمال أنها بسيطة غير معقدة وتتوافق مع الرتبة التي يشغلونها.

هل يغطي الأجر المقدم لك إحتياجاتك ومتطلباتك الحياتية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	8.51%
لا	43	91.48%
المجموع	47	100%

الجدول رقم(53) : تغطية الأجر المقدم الإحتياجات والمتطلبات الحياتية

بين الجدول رقم(53) أن نسب تغطية الأجر المقدم للاحتياجات والمتطلبات الحياتية للعاملين حيث أن نسبة عدم التغطية 91.48% المقدر بـ 43 من الإجابات الإجمالية وهذا راجع لأن العديد من الموظفين يمتلكون أسر يتجاوز عدد أفرادهم 3 أفراد مما يستوجب الإنفاق وارتفاع القدرة الشرائية ومنه أصبح الأجر القاعدي للموظف لا يلبى الحاجيات الفيزيولوجية والاجتماعية ، في حين توجد نسبة 8.51% يرون أن الأجر القاعدي يغطي متطلباتهم الحياتية وهذا راجع ربما لقلة أفراد العائلة أو إملاكه دخل آخر غير الوظيفة الحالية.

الأمن والاستقرار الوظيفي

إلى أي مدى تشعر بالاستقرار الوظيفي في عملك	التكرار	النسبة المئوية
بنسبة كبيرة جدا	01	2.1%
بنسبة كبيرة	18	38.29%
بنسبة متوسطة	18	38.29%
بنسبة قليلة	10	21.27%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (54): مدى شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (54) أن نسبة 38.29% ما يقدر بـ 18 من الإجابات كانت نسبة الاستقرار متوسطة وكبيرة كل على حدى وهذا لطبيعة الأعمال المكتبية وعلاقة الموظفين فيما بينهم مع الرؤوسين حيث أن العديد من المهام كانت بطريقة جماعية ومنه لا يوجد ضغط كبير من ناحية العمل ضف إلى أن معايير التدخل الأرغونومي التصميمي والتنظيمي والمعرفي ملائمة مناسبة بيئة العمل في حين توجد نسبة 21.27% ما يقدر بـ 10 إجابات للموظفين أن نسبة الاستقرار قليلة وهذا ربما راجع للضغوطات الخارجية التي يعني منها العاملين لما لها من تأثير على الصحة النفسية للعاملين .

هل تشعر بالإرتياح في العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	63.82%
لا	17	36.17%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (55): شعور بالإرتياح في العمل

من خلال قراءة الجدول رقم 55 يتضح لنا أن نسبة 63.82% من مجتمع الدراسة يشعرون بالإرتياح وهذا راجع للجو السائد في العمل وعم تطبيق الإرغونوميا التنظيمية بشكل مناسب مما جعل

الإرتياح للعاملين ضف إلى العلاقات الحسنة التي يسودها الاحترام ، وهذا تأكيدا لنسبة الاستقرار الوظيفي في الإجابة السابقة في حين أن نسبة 36.17% من العاملين بالمكتبة المركزية لا يشعرون براحة والإرتياح بالعمل وهذا راجع لضغوطات من طرف المرؤوسين و عدم ملائمة البيئة التصميمية للعمل و كثرة المهام والوظائف الموكلة اليهم ضف الى عدم إشباع وتلبية حاجياتهم الاجتماعية والفيزيولوجية مما أثر على سلوكهم و نفسيتهم .

كانت الاجابة "لا" فهل هذا راجع إلى	التكرار	النسبة المئوية
ضغوطات من طرف المرؤوسين	12	%33.33
عدم ملائمة البيئة التصميمية للعمل	11	%30.55
كثرة المهام والوظائف	13	%36.11
المجموع	36	%100

الجدول رقم(56): أسباب عدم الشعور بالارتياح أثناء العمل

يوضح لنا الجدول رقم(56) نسب الأسباب الإجابة بعدم الارتياح في العمل حيث أن نسبة 36.11% ترى عدم الشعور بالارتياح راجع لكثرة المهام وعدم توافق مع الرتبة التي يشغلها تليها نسبة 33.33% ترى أن الضغوطات من طرف المرؤوسين هي التي تجعلهم لا يرتاحون في العمل تليها نسبة 30.55% عدم ملائمة البيئة التصميمية للعمل وهذا خاصة في المكتبة المركزية القديمة حيث أن معايير الأرفغونوميا التصميمية ليست مطبقة بالشكل أمثل ومنه نستنج أنه توجد ضغوطات على العاملين بالمكتبة المركزية حيث يجعلوهم لا يشعرون بالراحة في العمل .

فرص الترقى والتقدم الوظيفي

على أي أساس تتم الترقية في مكتبكم ؟	التكرار	النسبة المئوية
كفاءة الاداء	03	%4.22
الانجازات والاعمال المقدمة	05	%7.04
المؤهل الجامعي (العلمي).	16	%22.53
الخبرة	40	%56.33
أسس اخرى	07	%9.58
المجموع	71	%100

الجدول رقم (57) : أسس الترقية في المكتبة المركزية

من خلال الجدول رقم (57) نرى أن الترقية في المكتبة المركزية تتم بعدة معايير وأسس أولها الخبرة وكانت بنسبة 56.33% وهذا راجع التقيد بالسلم الترقيات المنصوص عليه في السلم الوظيفي بناء على الخبرة حيث يتم بعد خمس سنوات من الخبرة اجتياز الإمتحان المهني وذلك وفق المناصب المتوفرة أو عن طريق الترقية الاختيارية التي تكون بعد عشرة سنوات من الخبرة حيث يكون الاختيار بناء على عدة اعتبارات ومعايير، تليها نسبة 22.53% من الإجابات تؤكد أن الترقية تكون بالمؤهل الجامعي وهي أخذ شهادة أعلى من المستوى الحالي وهذا أثناء مزاولة العمل وتكون ضمن أسس الإختيار في الترقية الاختيارية لتليها نسبة 9.58% وهي أن الترقية مبنية أيضا على أسس أخرى مثل العمر، الانضباط والالتزام التنظيمي في العمل ، مستواه الاجتماعي وعلاقته مع زملائه في العمل ومدى كفاءته في تقديم العمل تليها نسبة 7.04% وهي نسبة الترقية عن طريق الأعمال المنجزة والمقدمة ومنه نستنتج أن الترقية تخضع للعديد من المعايير والاعتبارات التي تحدد ما إن كان الموظف يستحق درجة الترقية أم لا .

النسبة المئوية	التكرار	الإندماج في المسار التعليمي لتلبية الاحتياجات
100%	47	نعم
00%	00	لا
100%	47	المجموع

الجدول رقم (58): موافقة المكتبة للموظفين بالاندماج في المسار التعليمي

من خلال الجدول رقم (58) يتبين أن نسبة 100% من الإجابات تؤكد أن المكتبة تسمح للعاملين بها بالاندماج في المسار التعليمي وهذا لمواصلة تعليمهم حيث توجد فئة من أفراد العينة كأعوان التقنيين الذين مستواهم سنة ثالثة من التعليم الثانوي مقبلين لاجتياز البكالوريا فئة أحرار ، وفئة أخرى تمتلك شهادة الدارسات التطبيقية وشهادة ليسانس هم في إكمال طور الماستر وفئة تمتلك شهادة الماستر هي بصدد اجتياز مسابقة الدكتوراه وهذا حسب ما ينص عليه القانون بإعطائهم نسخة موافقة للمزاولة الدراسة والمشاركة في مسابقات الدكتوراه وهذا رغبة في تحسين المستوى التعليمي والمعرفي والترقية التي من ضمن شروطها المؤهل الجامعي ومنه زيادة في الأجر القاعدي والعلاوات السنوية .

ماهي العوامل التي تساعد في تطوير ذاتك	التكرار	النسبة المئوية
التكوين والرسكلة	30	44.11%
التعليم الذاتي	25	36.76%
التقييم والمراقبة الذاتية	13	19.11%
المجموع	68	100%

الجدول رقم (59) : العوامل التي تساعد في تطوير الذات

من خلال قراءة الجدول رقم (59) أن نسب العوامل التي تساعد في تطوير ذات لدى العاملين بالمكتبة المركزية كانت مختلفة و أولها التكوين والرسكلة وهذا بنسبة 44.11% حيث أن التكوين المقدم من طرف المكتبة شأنه أن يجعل العاملين بالمكتبة يواكبون التطورات الحاصلة ومعرفة إستخدامها بشكل يخدم المكتبة ويحقق أهدافها تليها نسبة التعليم الذاتي بالنسبة 36.76% وهي تعلم العامل وتطوير ذاته بذاته وذلك عن طريق المطالعة والاشتراك في الدورات الإلكترونية ، يليه التقييم والمراقبة الذاتية بنسبة 19.11% والتي تجعل الموظفين يعرفون مواطن الضعف والقوة وقصورهم المعرفية ومحاولة معالجتها وتحسينها وتطويرها بالتكوينات والترقيات والدورات التي تقوم بها المكتبة على الرغم من نقصها وهذا لتجديد المعارف واكتساب خبرات ومهارات جديدة لتطوير المستوى المعرفي ومنه أداء وظيفي جيد .

الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة .

هل تحرص المكتبة على إشراك العاملين في اتخاذ القرار	لتكرار	النسبة المئوية
نعم	17	36.17%
لا	30	63.82%
المجموع	47	100%

الجدول رقم (60) مدى إشراك العاملين في اتخاذ القرار

من خلال الجدول (60) رقم يتبين أن المكتبة المركزية تحرص على إشراك العاملين في اتخاذ القرار بنسبة 36.17% وهذا باعتبارهم جزء من المكتبة وموردها الأساسي خاصة في المهام الموكلة لهم ضف إلى أنهم يقومون في بعض الأحيان بالمساعدة في حل المشكلات كل حسب خبرته وتقديم الاقتراحات لتطوير وتحسين أداء المكتبة ، في حين نجد أن نسبة 63.82% من أفراد العينة كانت إجابتهم بالنفي وهذا راجع إلى أن القرارات المتخذة في العمل كانت من طرف الإدارة العليا باعتبارها المسؤول الأول عن التخطيط والتنظيم وتحديد المسؤوليات بناء على حجم المكتبة وأهدافها .

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة نعم هل من خلال ؟
33.33%	07	المشاركة في حل المشكلات
33.33%	07	تقديم الإقتراحات
33.33%	07	تحديد برامج
100%	21	المجموع

الجدول رقم (61) : الأمور التي يتم إشراك العاملين فيها

نلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (61) أن النسب العبارات متساوية فيما ما يخص الإجابة بنعم حول إشراك العاملين في اتخاذ القرارات و بنسبة 33.33 % لكل من المشاركة في حل المشكلات نظرا لأن العاملين جزء من المكتبة ونظامها وعلى دراية بالمشاكل التي قد تحصل في العمل ومنه تقديم الإقتراحات التي من شأنها الرفع بمستوى وأداء المكتبية وتحسين خدماتها وذلك المشاركة تحديد برامج العمل التي تخدم المكتبة والمجتمع الأكاديمي الجامعي بالدرجة الأولى .

النسبة المئوية	التكرار	هل يعطي مشرف العمل معلومات عن الأعمال التي ينبغي إنجازها ؟
100%	47	نعم
00%	00	لا
100%	47	المجموع

الجدول رقم (62): إعطاء مشرف العمل معلومات عن الأعمال التي ينبغي إنجازها

تعطى الأعمال المنجزة داخل المكتبة المركزية من طرف مشرف العمل وكانت هذه الإجابة بالنسبة 100% حيث تكون هذه الأعمال بوصف لما سيتم عمله بدقة وبصيغ متعددة وتحديد أفراد المعنيين بالأعمال مع بقاء التقييم والمراقبة المستمرة للعمل المنجز ومنه يتقيد الموظفون في المكتبة المركزية بما جاءهم من أوامر ومهام تخص عملهم .

النسبة المئوية	التكرار	إذا كانت الاجابة "نعم كيف ذلك
18.18%	10	أوامر كتابية
81.81%	45	أوامر شفوية
100%	55	المجموع

الجدول رقم (63): نوع الأوامر التي يعطيها المشرف للعاملين

من خلال الجدول رقم (63) يتبين لنا أن الأوامر التي يعطيها مشرف العمل حول الأعمال التي ينبغي إنجازها هي بنوعين شفوية ومكتوبة حيث أن الشفوية كانت بالنسبة 81.81% وهذا راجع لتبسيطها وفهمها وشرحها أكثر و تسهيل نقل الرسالة والتواصل المستمر في حين أنها نسبة 18.18%

من الإجابات كانت أن الأوامر تأتي كتابية وذلك في شكل مراسلات ومنه نرى أن المكتبة تستعمل عدة طرق للاتصال من بينها الأوامر الشفوية بالنسبة كبيرة نظرا لسهولة والتعبير عليها أكثر من الأوامر الكتابية لأنها يجب أن تخضع لقالب معين من الرسائل .

4.4 النتائج العامة :

- نسبة الضوضاء في المكتبة المركزية كانت معتدلة بنسبة 52.96 % وهذا راجع لتحكم الموظفين في تنظيم المكتبة وتوفير الهدوء في قاعات المطالعة .
- لدرجة الحرارة والتهوية علاقة متكاملة حيث كلما ارتفعت وانخفضت درجة الحرارة تنعدم التهوية
- نسبة الإضاءة معتدلة وهذا رجع لتوفر كل من الإضاءة الطبيعية والاصطناعية..
- تمتلك المكتبة المركزية أجهزة الأمان والسلامة الضرورية والموضوعة في الأماكن المخصصة لها التي من شأنها التقليل من آثار الكوارث وحوادث العمل..
- المكتبة المركزية القديمة تفتقد لكل شروط التصميم الأرغونومي في بيئة الفيزيكية ومن جانب التأثيث و النظام الأمني..
- أظهرت الدراسة وجود مشاركة نسبية في عملية اتخاذ القرارات من قبل العاملين في مكتبة المركزية ترتبط بحل المشكلات واقتراح الحلول والمساعدة في تصميم البرامج وكانت بنسب متساوية قدرت ب33.33% .
- تتجسد الأرغونوميا التنظيمية في المكتبة المركزية بعدة عناصر من بينها تطبيق العديد من الثقافات والاتصال الفعال والعمل التعاوني فيما بينهم . حيث أنها جعلت العاملين يقدمون أفضل ما لديهم لإنجاز العمل
- أظهرت الدراسة أن الموارد البشرية المتواجدة في المكتبات تحتاج إل العديد من المهارات كالقيادة والتدريب والتكوين.... التي من شأنها تطور العمل المكتبي ومواكبة تطورات العصر مع غياب تام للعنصر التحفيز وبجميع أشكاله والذي من شأنه أن يجعل العامل في بيئة العمل يشعر بالاستقرار و الأمان الوظيفي .
- كشفت الدراسة أن المكتبة لا تقوم بأي نوع من البرامج التوعوية والتحسيسية حول السلامة المهنية وحوادث العمل لفائدة العاملين وهذا ما يجعلهم يجهلون خطورة هذه الحوادث التي تهدد سلامتهم .

- كشفت الدراسة عن مدى اهتمام المكتبة المركزية بشروط السلامة المهنية وذلك من خلال الاهتمام بالتصميم الأروغونومي لمكان العمل خاصة في المكتبة المركزية الجديدة أما المكتبة المركزية القديمة فقد أهملت العديد من معايير التصميم الأروغونومي وهذا راجع لقدم مكان العمل وقدم معداته ..

- أظهرت الدراسة عن عدم الرضا عن الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية واعتبارها غير كافية لإشباع كافة الاحتياجات الأساسية كنتيجة تعكس القدرة الشرائية للموظف.

5.4 نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

على ضوء المعطيات التي تم تجميعها من الميدان، و انطلاقا من الفرضيات التي شكلت أساسيات هذه الدراسة، ومن خلال تحليل إجابات مجتمع الدراسة:

الفرضية الأولى:

والتي مفادها أن الأروغونوميا التصميمية تحقق السلامة المهنية من حوادث العمل للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي -أم البواقي- فمن خلال النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة، تؤكد أن هذه الفرضية محققة بنسبة 53.19% وذلك لملائمة تصميم مكان العمل من (الإضاءة، التهوية وترتيب الأثاث) مع السلامة المهنية للعاملين في المكتبة المركزية الجديدة، أما في المكتبة المركزية القديمة فتصميم مكان العمل لا يحقق السلامة المهنية للعاملين وذلك بنسبة 46.80%، سواء من ناحية الحرارة المرتفعة والجدول رقم (10) يؤكد ذلك، ومنه انعدام التهوية، ضف إلى التآييث والعتاد القديم الذي أصبح لا يتوافق مع القياسات الأثرومترية ومنه أصبح يسبب إجهاد وألم على مستويات مختلفة من الجسم، ومنه يمكن القول الأروغونوميا التصميمية محققة بنسبة متوسطة لأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المكتبة المركزية (السلامة المهنية).

الفرضية الثانية:

والتي مفادها أن الأروغونوميا التنظيمية تساهم في جعل ظروف العمل أكثر انسيابية للعاملين داخل المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي -.أم البواقي من خلال النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة تؤكد أن هذه الفرضية محققة وذلك بإيمان الموظفين أن الثقافة التنظيمية لها دور في تطوير السلوك التنظيمي وذلك من خلال الجدول رقم (28) بنسبة 91.48% خاصة من خلال توسيع دائرة إدراكهم حول ما يجري في العمل وذلك بنسبة 37.31% مع تبني العديد من الثقافات التنظيمية التي من شأنها تطور مهارات وكفاءات الهيكل التنظيمي وجعل العاملين يقدمون أفضل ما لديهم لإنجاز العمل مع

تجسيد العمل التعاوني والاتصال التفاعلي الذي له دور في إلى تبادل المعرفة داخل بيئة العمل في المكتبة بنسبة 100% من خلال الجدول رقم (37) التفاهم بين العاملين فيما بينهم مع و المستفيدين في المكتبة بالنسبة 64.69% وذلك من خلال الجدول رقم (36) ومنه العمل يكون بشكل مريح وأكثر انسيابية ويكون العامل بذلك يشعر بالاستقرار الوظيفي الذي من شأنه أن يجسد بعدد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية داخل المكتبة المركزية.

الفرضية الثالثة:

والتي مفادها أنه لا توجد علاقة بين الأروغونوميا المعرفية وزيادة الإنتاجية للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي- من خلال النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة تؤكد أن هذه الفرضية غير محققة لأن جل الأعمال التي يقوم بها العاملون تتطلب الجهد العقلي المعرفي وذلك من خلال ما يوضحه الجدول رقم (40) بنسبة 58.10% ضعف لعدم شعورهم بالرضا لمستواهم المعرفي الذي يؤثر بصفة مباشرة على عملهم من خلال ما أوضحه الجدول رقم (43) وذلك بالوقوع في الأخطاء والتأثير على الخدمات المقدمة وذلك بنسبة 49.18% ومنه عدم رضا عن العمل المقدم بنسبة 24.59% ومنه نجد العديد من الموظفين يسعون إلى تحسين مستواهم المعرفي بالدراسة وإكمال مساهمهم الدراسي والمشاركة في العديد من الدورات الإلكترونية والتكوين الذاتي والتقييم والمراقبة الذاتية وكل هذا لتطوير الخدمات ورفع الإنتاجية وكفاءة الأداء.

4.6 النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة بوحارة هناء

توصلت الدراسة والتي كانت بعنوان "واقع تطبيقات الأروغونوميا في المؤسسة الخدمانية وتطوير برامج الصحة والسلامة المهنية" دراسة استطلاعية ميدانية بمصلحة الحماية المدنية أنموذجا إلى أن: أن المصلحة تتوفر على ظروف عمل مقبولة سواء فيزيقية أو تنظيمية و كل ما يخص التكفل بالجانب الصحي للموظف أي أن غالبية أسباب حوادث للعمل تكون مزيج ما يرتكبه العامل من أخطاء وبين ما تحدثه بيئة العمل من أخطاء وإصابات. بينما ما توصلنا إليه في دراستنا أن المكتبة المركزية الجديدة تتوفر على الظروف عمل لتلبية السلامة المهنية أما القديمة فهي لا تراعي الشروط وذلك لعدم المعدات ومنه أصبح يهدد سلامة الموظف .

أن برامج الصحة والسلامة المهنية المتخذة لها دور فعال في تقليص الحوادث في بيئة العمل بشكل كبير. عكس ما توصلت إليه دراستنا أن المكتبة لا تقوم بنشر برامج الصحة والسلامة المهنية ولا الحملات التحسيسية حول المخاطر التي يمكن الوقوع فيها أثناء العمل وكيفية الوقاية منها ومنه تلتقي نتائج دراستنا ودراسة هناء بوحارة في توفير كل من مصلحة الحماية المدنية والمكتبة المركزية الجديدة لظروف العمل التي تلائم السلامة المهنية للعاملين أما من ناحية برامج الصحة والسلامة المهنية فنتائج دراستنا تتقاطع من نتائج دراسة هناء بوحارة حيث أن الأخيرة وتوفر و تطبق برامج السلامة المهنية من خلال التوعية والتحسيس من مخاطر حوادث العمل. أما المكتبة المركزية فالجانب التوعوي والتحسسي غائب كليا ضمن نشاطات المكتبة.

الدراسة الثانية: السيد سيد محمد

توصلت الدراسة والتي كانت بعنوان "الأرجونومكس التنظيمي في المكتبات العامة دراسة ميدانية في مكتبة مصر العامة ومكتبة الرعاية المتكاملة إلى أن: المتطلبات التي تحتاجها مكتبة مصر العامة ومكتبات الرعاية المتكاملة لتحقيق الجودة في الهيكل الإداري تتمثل في القيادة والتركيز على العملاء والإدارة الاستراتيجية لتلقي دراستنا في ما يخص المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة العمل الإداري في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي التي هي الأخرى تتطلب التركيز على المستفيدين والقيادة بالإضافة إلى إدارة العمليات ، و قياس الأداء ، التقييم والتوجيه لما لهما من أهمية ومساهمتهما في جودة العمل الإداري. ومنه نستنتج أن المتطلبات لتحقيق جودة العمل الإداري تختلف من مكتبة إلى مكتبة.

الدراسة الثالثة : فروج أحمد ، شعشوعة ياسين

وتوصلت هذه الدراسة التي كانت بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة حالة مؤسسة - باتيمثال - عين الدفلى الى عدة نتائج منها: إن العاملين لا يشعرون بتوافر الشفافية في كيفية إصدار قرارات الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة وإنهم لا يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي ولكن بنسب منخفضة ويرجع ذلك الى العديد من الموظفين يعملون وفق عقود متجددة مرتبطة بالمشاريع المنفذة . عكس ما توصلنا إليه من نتائج في المكتبة المركزية حيث أن العاملين بالمكتبة يشعرون بالاستقرار الوظيفي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (55) المتعلق بمدى شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي وهذا راجع لعلاقة الموظفين فيما بينهم و مع المرؤسين حيث أن العديد من المهام كانت بطريقة جماعية ومنه لا يوجد ضغط كبير من ناحية العمل

ضف إلى أن معايير التدخل الأرغونومي التصميمي والتنظيمي والمعرفي ملائمة و مناسبة مع بيئة العمل مع سماح إدارة المكتبة لعاملين باندماجهم وإكمال مساهمهم التعليمي ولهذا لترقية و تحسين المستوى المعرفي والاجتماعي.

الدراسة الرابعة : عقون شراف

بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة"

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نظام الأجور والتعويضات وخصائص الوظيفة وبعده جماعة أو فريق العمل على جودة الخدمة ويوفر البنك شروط السلامة المهنية لعاملين في بيئة العمل وذلك مع الحرص على توفير بيئة آمنة وهذا بالتزام العاملين باللوائح والإرشادات التي تضمن سلامتهم عكس نتائج دراستنا حيث توصلت إلى أن بعد نظام الأجور و أن عدم الرضا عن الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية واعتبارها غير كافية لإشباع كافة الاحتياجات الأساسية وهذا رجع لكثرة متطلبات الحياتية والاجتماعية. وتتفق نتائج الدراسة فيما يخص بعد الجماعة وفرق العمل وتأثيرها على الخدمة حيث أن العاملين بالمكتبة المركزية يفضلون العمل الجماعي والعمل في شكل فرق لما لها من تأثير على الأداء والجودة في العمل و التشجيع فيما بينهم على تطوير وتبادل المهارات والخبرات.

خانه

الخاتمة:

تعد المكتبات الجامعية من بين المؤسسات التي تقدم المصادر المعرفية و العلمية وخدمات بحثية وبتجديد كل العناصر التنظيمية و المادية والبشرية لإعطاء وتقديم كل ما يخدم المجتمع البحث وذلك بتلبية حاجياتهم .

ولا يمكن للعنصر البشري بالمكتبة الجامعية ممارسة واجباته وتقديم مهامه وتلبية احتياجات المستفيدين ، دون توفير بيئة عمل سليمة يتحقق فيها التناسق والتناغم بين مختلف الأفراد وبيئتهم. وهذا بتجسيد الأرغونوميا و علم قواعد العمل، باعتباره علم تطبيقي متعدد التخصصات حيث يهدف إلى إيجاد التناغم بين محيط العمل وظروف العنصر البشري ، بغية أداء العمل بكفاءة أكبر والتقليل من حالات التعب والإجهاد، لتحقيق مستوى أحسن من الرفاهية للفرد ومنه تجسيد جودة الحياة الوظيفية في المكتبة الجامعية.

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الأرغونوميا وتداخلاتها وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى للعاملين من جانب المقاييس التصميمية و التنظيمية والمعرفية وعلاقتهم بجودة الحياة الوظيفية ولدراسة هذا الموضوع تطبيقيا كان مكان و مجتمع الدراسة متمثل في العاملين بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي و. تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج لدراستنا ، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وكان المسح شامل لجميع مجتمع البحث. وقد توصلنا من خلال الدراسة إلى النتائج التالية:

اعتماد ضعيف للمكتبة على برامج التكوين والتدريب والتعليم تعكس عدم الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات العصر مما أدى إلى التعلم الذاتي، وأن المكتبة لا تقوم بأي نوع من البرامج التوعوية والتحسيسية حول السلامة المهنية وحوادث العمل لفائدة العاملين على الرغم أن المكتبة المركزية القديمة لا تراعي شروط السلامة المهنية وهذا ما يجعلهم يجهلون خطورة هذه الحوادث التي تهدد سلامتهم بالإضافة الغياب التام الأسلوب التحفيزي إلى جانب عدم الرضا بالأجور المقدمة وتدنيها واعتبارها غير كافية لإشباع كافة الاحتياجات والمتطلبات الحياتية ومنه عدم الوصول إلى الجودة المطلوبة في الحياة الوظيفية للعاملين بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي.-أم البواقي .

ومنه وكاقتراحات بالتطبيق الأرغونوميا وتداخلاتها للتحقيق جودة أفضل في الحياة الوظيفية داخل المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي.-أم البواقي نذكر ما يلي:

- يجب على الهيئات المسؤولة على المكتبة الجامعية أن تعمل على تحديث التصميم الأروغونومي للمكتبة المركزية القديمة لتبلي شروط السلامة المهنية. داخل بيئة وذلك لراحة العاملين في العمل
- برمجة دورات تكوينية وتدريبية لفائدة العاملين لمواكبة كل التطورات و سد الفجوات والقصور المعرفية التي يملكها.
- إدخال أسلوب التحفيز والتشجيع للعاملين لما لها من أثر إيجابي على سلوك العاملين ونفسياتهم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية

الموسوعات والمعاجم :

1- عبد الفتاح قاري، عبدالغفور. (2000). معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي - عربي. السلسلة الثانية 35. الرياض . مكتبة الملك فهد الوطنية .

2- شحاتة، حسين ؛ النجار، زينب. (2003). معجم المصطلحات النفسية. القاهرة. دار المصرية اللبنانية .

الكتب :

3- الصوفي، عبد اللطيف. (1992). المكتبة الحديثة مبانيها وتجهيزاتها. السعودية: دار المريخ .

4- نجم عبود، نجم. (2012). دراسة العمل والهندسة البشرية. عمان : دار الصفاء لطباعة والنشر والتوزيع

5- المعايزة، رقية عدنان. (2007). الأرجونوميكا Ergonomics هندسة البشر أفاق جديدة في عالم الإدارة التربوية. عمان : دار الشروق

6- وحيد ، مصطفى أحمد. (دت). الأرجونوميكس : فن التصميم لراحة ورفاهية الإنسان. مشروع مركز المعلومات أرجونومية تصميمية . جامعة حلوان: كلية الفنون التطبيقية .

7- عيد العزيز، جابر محمد عمر. (دت). أثر تقنية المعلومات والاتصالات على مباني المكتبات ومعايير تصميمها. السودان: جامعة السودان المفتوحة .

8- أبو المجد عبد النبي، عبد المتجلي. (2000). الأرجونوميكس في التصميم الصناعي. القاهرة : الإسلامية للطباعة.

9- الحداد، فيصل عبد الله حسن. (2003). خدمات المكتبات الجامعية السعودية دراسة تطبيقية للجودة الشاملة. الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية .

10- عبد المحسن، توفيق محمد (2004). تقييم الأداء - مداخل جديدة لعالم جديد. القاهرة : دار النهضة للنشر والتوزيع

11- جودة، أحمد محفوظ. (2004). إدارة الجودة الشاملة: مفاهيم والتطبيقات. الأردن : دار وائل لطباعة

12- السالم، مؤيد سعيد ، (2009). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي تكاملي. الشارقة : إثراء للنشر والتوزيع.

- 13- سرحان ، علي المهدي محمد ، (2019). مناهج البحث العلمي. عمان : قسم التربية والتعليم .
- 14- نجم ، عبود نجم. (2012). دراسة العمل والهندسة البشرية عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- 15- يزن ، تيم .(دت). إدارة الموارد البشرية أساليب الإدارة الحديثة .عمان .(دن).

الرسائل الجامعية :

- 16- السيد ، سيد محمد .(2018) .الأرجونوميكس التنظيمي المكتبات العامة دراسة ميدانية على مكتبة مصر العامة ومكتبات الرعاية المتكاملة . رسالة ماجستير: قسم المكتبات والمعلومات : كلية الآداب:جامعة حلوان
- 17- مثقال ، عيد عوجان دميمة.(2019). أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق دراسة حالة في شركة المياه عقبه في الأردن. رسالة الماجستير : قسم إدارة أعمال كلية : جامعة الشرق الأوسط
- 18- أبوقورة شرين ، محمود.(2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الفلسطينية بغزة وعلاقتها إتجاهاتهم نحو الهجرة الخارجية.رسالة الماجستير :تخصص فلسفة التربية والأدارة التربوية : قسم أصول التربية والإدارة التربوية: كلية التربية : جامعة الاقصى غزة
- 19- الشنطي، نهلة عبد الرحمن.(2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها باخلاقيات العمل.رسالة الماجستير: تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد.
- 20- بوشارب بولوداني ، لزهرة.(2006). المكتبات الجامعية والبحث العلمي في الجزائر.رسالة ماجستير علم المكتبات جامعة منتوري .قسنطينة .
- 21- قشيدون، حليلة .(2009) . الإدارة العلمية (المناجمت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية.رسالة ماجستير :تخصص أنظمة المعلومات : قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية : كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية : جامعة السانبا وهران . الجزائر .
- 22- عصفور ، سامر يوسف محمد (2020). واقع العوامل الهندسة البشرية في مدرجات التربية والتعليم بمحافظات غزة وسبل تطويره .رسالة ماجستير .تخصص :الإدارة التربوية قسم أصول التربية والإدارة التربوية : جامعة الأقصى بغزة .
- 23- حمدادة ، ليلي.(2018). دراسة الظروف الفيزيقية: الضوضاء، الحرارة، الإنارة وعلاقتها بحوادث العمل في مؤسسة القلد لولاية تيارترسالة دكتوراه: تخصص تنظيم وعمل : قسم : علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعته وهران .الجزائر

- 24- العلاوي ، عماد . (2012). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية بمدينة فسنطينة. رسالة دكتوراه: تخصص علم النفس وتنظيم عمل : قسم علم النفس و علوم التربية والأرطوفونيا: علم النفس كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية:جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر .
- 25- بن رحمون ، سهام . (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي- دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة. رسالة دكتوراه: تخصص تنمية الموارد البشرية : قسم علم الاجتماع: كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية: جامعة محمد خيضر .بسكرة
- 26- ماضي ، خليل إسماعيل ابراهيم . (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه :قسم إدارة الأعمال: كلية التجارة .جامعة قناة السويس
- 27- خاوي، ريمة. (2017). مقاربة الأرخونوميا التصميمية في تفسير حوادث العمل (دراسة ميدانية بمؤسسة أكرم لصناعة البلاط بزهوم – المسيلة. مذكرة الماستر : قسم علم النفس عمل : كلية علوم إنسانية واجتماعية: جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر .
- 28- محلنت ، زهرة . (2018). تقييم أداء العاملين بالمكتبات الجامعية. مذكرة ماستر: تخصص المكتبات والمعلومات ، نظم المعلومات التكنولوجية الحديثة والتوثيق : قسم العلوم الإنسانية: كلية العلوم الاجتماعية: جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم. الجزائر
- 29- العوادي ، عايدة. (2013). دور التدخل الأرخونومي في تحسين الأداء الفصلي في المؤسسات التعليمية دراسة شبه تجريبية بمؤسسة قوادرية الربيعي عين البيضاء ولاية أم البواقي مذكرة ماستر : تخصص تنظيم وعمل : قسم علم النفس: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة أم البواقي. الجزائر .
- 30- بن عبسي ، إيمان . (2017). تصميم العمل وفق البعد الأرخونومي وعلاقتها بجودة حياة العمل. مذكرة ماستر تخصص تنظيم وعمل: قسم علم النفس: كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية :جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر
- 31- يوسف عبد الرحمن (2013) . تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الخدمائية. رسالة ماستر تخصص :تأمينات وتسيير المخاطر . جامعة ام البواقي .

- 32- فروج، احمد؛ شعشوعة، ياسين. (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. رسالة ماستر أكاديمي. تخصص إدارة أعمال : قسم علوم التسيير: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة الجيلالي بونعامة. الجزائر
- 33- زراري وحيدة، بونعامة سليمة (2019). واقع الأرغونوميا الفيزيقة في المكتبات الجامعية. رسالة ماستر أكاديمي: تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات. قسم علوم الإعلام والاتصال و المكتبات: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية: جامعة 8ماي 1945 قلمة. الجزائر
- 34- بن تركي محمد وائل، مزياني سمية، (2020). خدمات المعلومات المقدمة لفئة المكفوفين بصريا في ظل التكنولوجيات الحديثة: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية العربي بن مهيدي أم البواقي" مذكرة ماستر: تخصص علم المكتبات والمعلومات : قسم العلوم الإنسانية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة محمد خضير بسكرة
- 35- طالي، فطيمة. (2019). الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لولاية قسنطينة رسالة دكتوراه علوم : قسم علم المكتبات ومراكز التوثيق: معهد علم المكتبات والتوثيق: جامعة عبد الحميد مهري – قسنطينة2. الجزائر.

المجلات والمقالات

- 36- بوقشبية، ياسمين؛ عين أحجر، زهير(2018). التكنولوجيات الحديثة ودورها في هندسة مباني المكتبات الذكية: دراسة تحليلية لمبنى مكتبة المطالعة الرئسية لولاية عنابة. مجلة علوم إنسانية واجتماعية. العدد 50.
- 37- عقون شراف. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة. مجلة البحوث و الدراسات الانسانية. العدد 12.
- 38- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم. (2016). الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الاسلامية بغزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية. المجلد 2. العدد 5.
- 39- بوحارة هناء، وادي لمين (دت). واقع تطبيقات الارغونوميا في المؤسسة الخدماتية وتطوير برامج الصحة والسلامة المهنية. مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية. العدد 02.

- 40- بوبيدي ، لامية.(2019). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي .مجلة العلوم النفسية والتربوية. المجلد 5. العدد 3 .
- 41- العامري ، عامر عبد اللطيف .(2012) . الهندسة البشرية في خفض الكلفة ورفع الإنتاجية دراسة في المعهد الطبي التقني/ المنصور . مجلة كلية بغداد الإقتصادية .العدد29.
- 42- جباري ، فادية.(2018) . أهمية جودة الخدمة في تحقيق رضا العملاء (دراسة حالة الوكالة A التابعة للمديرية الجهوية للشركة الوطنية للتأمين Saa تلمسان خلال الفترة (2014 - 2015) مجلة الحقيقة . العدد 43
- 43- ديوب ، أيمن حسين . (2014) . تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة. الوظيفية. في. قطاع. الإتصالات. مجلة جامعة دمشق. كلية العلوم الاقتصادية. والقانونية، المجلد 30. العدد 1
- 44- منسول ، الصالح؛ بن ملوكة ، اسماعيل (دت) . جودة الحياة الوظيفية رؤيا استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي بالمنظمات .مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية . المجلد4.العدد 8
- 45- الزهر، سامي ؛ أبو دولة، جمال.(2013) . تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية الداعمة لتطبيق جودة الشاملة في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية في مدرسة التنوير اللاذقية ، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سوريا .المجلد 35.العدد3
- 46- بن خالد ، عبد الكريم .(2015) .فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني .مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية .العدد20.
- 47- عبد المتجلي، عبد النبي أبو المجد .(2004). إسهامات الأرجونوميكس الحديث في تصميم وتقييم نظم العمل والمنتجات . مجلة علوم وفنون - دراسات وبحوث. المجلد 16.العدد2.
- 48- بوبيدي ، لامية ؛ قوارح، أم الخير.(2019) . بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين - دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات مدينة ورقلة.مجلة الباحث العلوم الإنسانية والإجتماعية .المجلد 11.العدد 09
- 49- يوسف ، فاطمة الزهراء .(2019) الأرغونوميا رؤية تنموية لتطوير واقع التعليم الإسلامي في إفريقيا . ندوة التعليم الإسلامي في إفريقيا كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية .جامعة الجزائر .
- 50- السعيد، مبروك إبراهيم.(2012) .إدارة المكتبات الجامعية في اتجاهات الإدارة المعاصرة .المجموعة العربية للتدريب و النشر . جامعة كفر الشيخ .

51- عباس ، منير.(2018). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة من قبل الانتقال إلى المركز المؤقت بعده: قسم إدارة الموارد البشرية: جامعه سوريا.

أعمال المؤتمرات

52- وانس ، يسمينة .(2018). آراء المعلمين والتلاميذ حول فضاء المدرسة الجزائرية قراءة أرغونومية لحالة 3 مدارس ابتدائية في مدينة تيزي وزو " مداخلة منشورة في كتاب أعمال المؤتمر الدولي الأرغونومية التربوية طرابلس . لبنان.

المحاضرات

53- عبد الحفيظ ، منى. (2020) محاضرات الأرغونوميا المعرفية علم النفس عمل وتنظيم الموارد البشرية. طلبة الماجستير 1 علم نفس العمل والتنظيم قسم علم النفس تنظيم وعمل : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:جامعة زيان عاشور الجلفة .

54- كربوش، رمضان، (2020). محاضرات الأرغونوميا المعرفية طلبة الماجستير 1 علم نفس العمل والتنظيم. قسم علم النفس تنظيم وعمل : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة باجي مختار عنابة. الجزائر .

المراجع باللغة الأجنبية

55-Isabelle Achte Jean-Luc Delaflore Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?

56- GILLES DUPUIS ET JEAN PIERRE MARTEL (2009). La qualité de vie au travail,bilan de connaissances ,l'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT©), Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales.

57-Akeem Abayomi.(2017) .Ergonomics Awareness and Employee Performance: An Exploratory

58-Mário César Ferreira . Ergonômica do Trabalho (AET) Activity-Centered Ergonomics applied to Quality of Life at Work: role, importance, and contribution of the Ergonomic Work Analysis (EWA)

الملاحقة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم المكتبات

استمارة الاستبيان

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم المكتبات

تخصص : تسيير ومعالجة المعلومات

تحت عنوان

الأرغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي -

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يعد جزء من الدراسة التي نقوم بإعدادها والذي نهدف من خلاله التعرف على العلاقة بين الأرغونوميا وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المكتبات الجامعية. ونرجو من سيادتكم التفضل علينا بالإطلاع والإدلاء بالرأي والإجابة عن الأسئلة المقدمة، ونعلمكم أن كافة المعلومات الواردة في الاستبيان لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة: الرجاء وضع علامة × أمام الإجابة التي ترونها مناسبة

تحت إشراف:

أ. د. بادي سوهام

إعداد الطالبة:

عزري مريم

السنة الجامعية 2021//2020

المفاهيم المتعلقة بالموضوع

نظرا لحدائثة موضوع الأروغونوميا في تخصص علم المكتبات ولتضمنه مصطلحات تعد مهمة بالنسبة للعينة محل الدراسة توجب علينا إدراج بعض التعريفات لإزالة الغموض عن بعض المفاهيم الواردة فيه .

الأروغونوميا :

هي العلم الذي يدرس العلاقة بين البشر والآلات والتفاعلات ضمن خصائص وأبعاد فيزيائية إجتماعية ثقافية نفسية للعنصر البشري كونه الحلقة الأساسية في العمل وبيئة العمل .

الأروغونوميا التصميمية

تهتم بالخصائص الفيزيولوجية والأبعاد الأنثروبومترية كأبعاد الجسم مثل (الطول ، الوزن) وعلاقتها مع مختلف الأنشطة وتهتم كذلك بوضعيات العمل (الوقوف والجلوس والإنحناء) والتحكم في وسائل العمل وكيفية استعمالها والحركات المتكررة، وتهتم أيضا بالوضعيات غير المريحة لأنها تفقد الطاقة وتؤدي إلى تشنجات

الأروغونوميا التنظيمية

هو نتاج التكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية والعمليات والمؤسسات والتعامل مع القضايا التنظيمية وتصميم أنظمة أماكن العمل

الأروغونوميا المعرفية

يهتم بدراسة الإدراك الحسي والعمليات العقلية والذهنية والنفسية المستخدمة في استقبال ومعالجة المعلومات والإدراك والفهم والتذكر واتخاذ القرار، والأداء الإنساني، بمعنى أنه يهتم بدراسة القدرات والحدود العقلية والمعرفية والإدراكية للمستخدم

جودة الحياة الوظيفية :

هي مجموعة من الأنشطة والبرامج الشاملة التي تقوم بها المكتبات الجامعية من أجل تحسين مختلف جوانب نوعية الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تؤثر على رضى العاملين ونزيد من إلتزامهم التنظيمي ومن ثم تساهم في تحقيق أهداف المكتبة

- .ملاحظة يمكنك اختيار اكثر من اجابة

المحور الأول:

المعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي -

انثى

ذكر

• الجنس :

• السن :

- من 25 الى 30 سنة

- من 30 الى 35 سنة

- من 35 الى 40 سنة

- من 40 الى مافوق

• المستوى التعليمي

- ثانوي

- تكوين مهني

- جامعي

• المؤهل الجامعي:

- دراسات تطبيقية

- ليسانس

- ماستر

- ماجستير

- دكتوراه

• الأقدمية في العمل :

- أقل من 5 سنوات

- من 5 الى 10 سنوات

- من 10 الى 15 سنة

- من 15 الى 20 سنة

- من 20 الى مافوق

• الرتبة :

- محافظ

- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 01

- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 02

- مساعد بالمكتبات الجامعية مستوى

- عون تقني مكتبات جامعية

المحور الثاني :

تجسيد الأرغونوميا التصميمية في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن المهدي – أم البواقي -

• التصميم الأرغونومي في البيئة الفيزيائية:

س1. كيف ترى عوامل البيئة الفيزيائية المتوفرة في مكتبكم ؟

مرتفعة تماما	مرتفعة	معتدلة	منخفضة	منخفضة تماما	
					الضوضاء
					الإضاءة
					الحرارة والرطوبة
					التهوية

س2. ماهي الوسائل المستعملة في التهوية في المكتبة ؟

تهوية طبيعية مروحيات مكيفات

التصميم الارغونومي للتأثيث في المكتبة:

س3. ماهي نوعية المقاعد ؟

خشبية معدنية مصممة للحاسوب

س4. هل مقعدك في العمل مريح للجلوس ؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة "لا": ماهو سبب ذلك هل هو ؟

قديم

لا يراعي معايير القياسات الدولية

أخرى أذكرها.....

س5. ماهي درجة ارتفاع سطح طاولة مكتبك في العمل ؟

منخفضة جدا منخفضة مناسبة مرتفعة مرتفعة جدا

س6. هل يسبب لك إرتفاعها بالالم أسفل الظهر أو في أي مكان في الجسم ؟

نعم لا

س7. هل هناك رفوف عالية في المكتبة يصعب الوصول إليها ؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة بنعم: ماهي الوسائل المستخدمة للوصول إلى هذه الرفوف ؟

السلم الكرسي أطراف اصابع القدم

وسائل أخر أذكرها.....

س8. هل هناك رفوف سفلية تتطلب الإنحناء للتوصل إلى الوعاء ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم": هل تشعر بالألم في الظهر أو القدمين ؟
نعم لا

التصميم الأروغونومي في الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجية والأمنية

س9. هل تستخدم الحاسوب في المكتبة ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم": هل تشعر بإجهاد العينين لإستخدامك الحاسوب لفترات طويلة ؟
نعم لا

س10. هل تقوم بإستبدال وضعية الجلوس بشكل منظم عند إستعمالك للحاسوب ؟
نعم لا

س11. أثناء عملك على الحاسوب هل تشعر بالألم ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم" فعلى أي مستوى ؟

الرقبة الكتف الظهر

س12. هل المكتبة مزودة بنظام أمني خاص بالحوادث ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم": ففي ماتتمثل الأجهزة والأدوات الأمنية المتوفرة على مستوى المكتبة ؟

مطافئ للحرائق مخارج للنجدة أجهزة انذار

أخرى أذكرها.....

المحور الثالث :

تجسيد الأروغونوميا التنظيمية في. المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

الثقافة التنظيمية .

س1. هل للثقافة التنظيمية دور في تطوير السلوك التنظيمي للعاملين في المكتبة ؟
نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم": فمن أي جانب ؟

تجعل سلوك العاملين من مهامها ومسؤوليتها.

توسع دائرة إدراكهم حول ما يجري في العمل

أنها تنبأ بسلوكهم وتعرف بثقافتهم

س2. في رأيك ماهو نوع الثقافة التي تهتم بها مكتبكم ؟

ثقافة الإنجاز في العمل

ثقافة التكيف مع العامل

الثقافة البيروقراطية

ثقافة العمل التعاوني.

العمل التعاوني و جودة العمل الإداري

س3. هل تساعد زملائك (ي) في العمل ؟ نعم لا

في حالة الاجابة "نعم" هل ؟

- من خلال تدوير الوظائف .
- من خلال فرق العمل
- من خلال التناوب

أخرى أذكرها

س4. ماهي طريقة العمل التي تفضلها ؟

- العمل الفردي العمل الجماعي

س5. في رأيك ماهي المتطلبات التي يجب توفرها لتحقيق جودة العمل الإداري ؟

- القيادة إدارة العمليات
- التركيز على المستفيدين قياس الأداء

أخرى اذكرها

إدارة الموارد البشرية والإتصال التفاعلي

س6. في رأيك ماهو دور الإتصال التفاعلي في المكتبة ؟

- التفاهم بين العاملين والمستفيدين في المكتبة
- تحقيق الرقابة والإشراف على العاملين في المكتبة
- التفاهم بين العاملين في المكتبة .
- تحقيق الأهداف المنشودة للمكتبة

س7. هل يؤدي الإتصال التفاعلي إلى تبادل المعرفة داخل بيئة العمل في المكتبة ؟ نعم لا

س8. هل يتجسد نطاق تطبيق إدارة الموارد البشرية في مكتبتكم من خلال ؟

- الإلتزام التنظيمي
- القدرة على الأداء
- الإمتثال للقواعد والأنظمة المعمول بها

س9. حسب رأيك ماهي المهارات التي تحتاجها الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في المكتبة ؟

- القيادة التدريب
- بناء فرق العمل التوجيه.

مهارات اخرى

المحور الرابع :

تجسيد الأرغونوميا المعرفية في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي -

س1. ماهي طبيعة العمل الموكل لك (ي) في المكتبة ؟

- المعالجة الفنية والعلمية لأوعية المعلومات
- إيصال مصادر المعلومات إلى المستفيدين
- حفظ النظام والرقابة في المكتبة

أخرى أذكرها

س2. هل العمل الذي تقوم به يتطلب ؟

- جهد فيزيائي جهد عقلي معرفي

س3. على أي أساس تتخذ القرارات اثناء العمل ؟

اللوائح والقواعد

فريق العمل

في شكل تعليمات من الإدارة العليا.

مصادر أخرى أذكرها

س4. ماهي المتطلبات المعرفية للوظيفة الموكلة إليك ؟

الإنتباه...

اليقظة..

معالجة المعلومات

الفهم.

الذاكرة والإسترجاع.

لا.

نعم .

س5. هل يؤثر مستواك المعرفي على أدائك الوظيفي في المكتبة

إذا كانت الإجابة "نعم" كيف ذلك

وقوع أخطاء أثناء العمل .

التأثير على جودة الخدمات.

عدم رضا عن العمل المقدم

أخرى أذكرها

المحور الخامس :

أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

السلامة المهنية.

س1. هل تلبى ظروف العمل شروط السلامة المهنية في مكتبكم ؟

لا

نعم

س2. ماهي أشكال التعويضات المقدمة من طرف المكتبة في حالة التعرض لحوادث العمل ؟

تعويضات مالية

عطلة مرضية مدفوعة الأجر.

إعفاء من بعض المهام .

س4. هل تقوم إدارة المكتبة على تقديم برامج توعوية بخصوص إجراءات الوقاية والسلامة اثناء العمل ؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة "نعم" : هل من خلال ؟

محاضرات وندوات

يوم تحسيبي

مطويات

- إجراءات أخرى أذكرها

الأجور والمكافآت

س5. هل تقدم المكتبة مكافآت نظير إنجازات العاملين داخل المكتبة ؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة نعم : هل ؟

تقدم في شكل زيادة في الرتب

تقدم في نقاط مضافة إلى سلم الترقية

طرق أخرى أذكرها

س6. هل تشعر بالرضى من العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنويا ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "لا" فما هو السبب ؟

س7. كيف ترى قيمة الأجر المقدم لك والمهام التي تقوم بها ؟

غير مناسبة

مناسبة

س8. هل يغطي الأجر المقدم لك إحتياجاتك ومتطلباتك الحياتية ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "لا" فما هو سبب ذلك ؟

الأمن والإستقرار الوظيفي .

س9. إلى أي مدى تشعر بالإستقرار الوظيفي في عملك ؟

بنسبة كبيرة جدا.

بنسبة كبيرة .

بنسبة متوسطة.

بنسبة قليلة

س10. هل تشعر بالإرتياح في العمل ؟ نعم.. لا .

إذا كانت الاجابة "لا" فهل هذا راجع إلى: ؟

ضغوطات من طرف الرؤوسين .

عدم ملائمة البيئة التصميمية للعمل ..

كثرة المهام والوظائف ..

فرص الترقى والتقدم الوظيفي .

س11. على أي أساس تتم الترقية في مكتبتكم ؟

كفاءة الاداء

المؤهل الجامعي (العلمي).

الانجازات والاعمال المقدمة

الخبرة

أسس أخرى أذكرها

س12. هل تسمح المكتبة للموظفين بالاندماج في المسار التعليمي لتلبية الإحتياجات ؟

لا

نعم

س13. ماهي العوامل التي تساعد في تطوير ذاتك ؟

التكوين والرسكلة

التعليم الذاتي

التقييم والمراقبة الذاتية

الإشراف ومشاركة العاملين في الادارة .

س14. هل تحرص المكتبة على إشراك العاملين في المشاركة في إتخاذ القرار؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة نعم هل من خلال ؟

المشاركة في حل المشكلات

تقديم الإقتراحات لتطوير الاداء

تحديد برامج المكتبة

س15. هل يعطي مشرف العمل معلومات على الأعمال التي ينبغي إنجازها ؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة "نعم كيف ذلك ؟

أوامر مكتوبة

أوامر شفوية

أخرى أذكرها

شكرا على تعاونكم .

الاهل خصات

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف مدى تطبيق الأروغونوميا والتصميمية والتنظيمية المعرفية في المكتبة المركزية و دورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وقد تم اختيار المنهج الوصفي المناسب لمثل هذه الدراسات كما تم اعتماد المسح الشامل لجميع للعاملين بالمكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي و كأداة لجمع البيانات اخترنا الاستبيان.

وتوصلنا إلى النتائج التالية :

أن المكتبة المركزية القديمة تفتقد لكل شروط التصميم الأروغونومي في بيئة الفيزيكية من جانب التآييث والنظام الأمني وغير مراعية لشروط السلامة المهنية لبيئة العمل. وأن الأروغونوميا التنظيمية في المكتبية المركزية تجسد بعدة عناصر من بينها تطبيق العديد من الثقافات والاتصال الفعال والعمل التعاوني فيما بينهم والمشاركة في اتخاذ القرارات بالإضافة إلى إتاحة فرص التفاعل والاتصال بين مختلف مستويات التنظيم مما أدى إلى تكوين علاقات جيدة ومنه اختيار العمل الجماعي كأفضل طريقة للعمل وكله هذا في إطار تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية .

الكلمات المفتاحية :

المكتبة الجامعية ، الأروغونوميا التصميمية ، الأروغونوميا التنظيمية ، الأروغونوميا المعرفية ، جودة الحياة الوظيفية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

Abstract:

This study is carried out to know the extent of the application of ergonomics, determinism, the cognitive organisation in the central library and its role in achieving the quality of professional life for the workers in El-Arbi Ben Mhidi central library. An appropriate method was chosen for these studies and a full scan for workers was done in the same university and we relied on a questionnaire form for all the data.

We received the following results:

The old central Library does not contain the ergonomic design conditions in a physical atmosphere including: furniture, the security system and does not consider professional safety conditions for this kind of profession.

In addition, this regulatory ergonomics in the central Library can be applicable by the existence of many elements including the application of many cultures, the effective communication and collaborative work between them and the participation in taking decisions ,adding to allowing the opportunities of effectiveness and communication among the different organization levels which lead to creating new good relationships and then choosing the collective work as a best way to work.

All this is done for the purpose of achieving the dimensions of the quality of the professional life.

Key Words:

The central Library , Design Ergonomics, Regulatory Ergonomics, Cognitive Ergonomics, The Quality of the professional life.