



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات



مذكرة ماستر

تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

اعداد الطالب:

اللبدي عبد الجبار

يوم: 11 / 06 / 2024

دور الهندسة الأرغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية
الجزائرية: دراسة مسحية بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة

لجنة المناقشة:

رئيساً	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	د. تيتيلة سارة
مشرفاً ومقرراً	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	د. بن حريرة نجاة
مناقشاً	محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر أ	د. مسعودي كمال

الموسم الجامعي: 2023/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني للوصول لهذه المرحلة وإنجاز هذه المذكرة

المتواضعة، وأهدي ثمرة مجهودي إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

ورعاهما، ولابنتي الغالية بسملة مع تمنياتي لها بالنجاح والسداد وإلى

الزوجة الكريمة وكل العائلة كل باسمه وبجميل مقامه.

كما أهدي هذا العمل إلى كل أصدقائي الأعزاء

اللبدي عبد الجبار

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي خلق فهدى وسدد الخطى، وأكرمني بإكمال هذه المذكرة بعونه وتوفيقه، وانطلاقاً من قول النبي صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

بهذه المناسبة أتقدم بالشكر الجزيل لوالديا الكريمين اللذان لطالما قدما لي الدعم والمساندة لمواصلة المسار الدراسي، وكذا الشكر الجزيل لابنتي بسمة التي كان لها أثري في مواصلة الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة الأستاذة بن حريرة نجات على كل المجهودات المبذولة وعلى المعلومات القيمة، وعلى والمرافقة طيلة إنجاز المذكرة .

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل زملاء الدفعة على التلاحم والتعاون و الدعم والمساندة، وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد

الليدي عبد الجبار

كشاف المختصرات

الرقم	الإختصار	التعريف	الصفحة
01	IEA	رابطة الأرجونوميكس العالمية	10
02	ESO	جمعية الأرجونومية الأوروبية	11
03	SELF	جمعية الأرجونوميا الفرنسية	14
04	ERS	جمعية البحوث الأرجونومية	15
05	SECF	الجمعية الأرجونومية الناطقة باللغة الفرنسية	16
06	ISO	المنظمة العالمية للتقييس	26
07	DIN	المعيار الوطني الألماني	26

كشاف الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أسس الأرجونوميا	13
02	أبعاد الولاء التنظيمي حسب ألين وماير	41
03	مراحل تطور الولاء التنظيمي عند بوشنان	52
04	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	76
05	توزيع أفراد العينة حسب سبب شعورهم بالخوف أو عدم الارتياح في العمل	87
06	يبين تأثير مستوى الضوضاء على مردودية العاملين بالمكتبات الجامعية	91
07	توزيع أفراد العينة حسب المعدات الأمنية المتوفرة بالمكتبة	94
08	توزيع أفراد العينة حسب سبب الرغبة في البقاء في العمل بالمكتبة أو الرغبة في المغادرة	102

كشاف الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح آثار الولاء على الفرد وجماعة العمل والمنظمة	44
02	نسبة التهوية المناسبة في فضاءات وأقسام المكتبة	65
03	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	76
04	توزيع أفراد العينة حسب السن	77
05	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية	77
06	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	78
07	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	79
08	توزيع أفراد العينة حسب المصلحة التي يعملون بها	80

80	توزيع عينة الدراسة حسب تصنيفهم من ذوي الاحتياجات الخاصة	09
81	توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل التي يقضونها في العمل	10
82	توزيع أفراد العينة حسب مفهومهم للأرغونوميا	11
83	توزيع أفراد العينة حسب أهمية للهندسة الأرغونومية لديهم	12
84	توزيع أفراد العينة حسب ملائمة المواصفات الجسمية للعاملين بالمكاتب	13
84	توزيع أفراد العينة حسب مساهمة تصميم مكان العمل في الإصابة بالأمراض الوبائية	14
85	توزيع أفراد العينة حسب تأثير التفاعلات العاطفية على جودة أدائهم في العمل	15
86	توزيع أفراد العينة حسب شعورهم أثناء جلوسهم بمكاتبهم	16
86	توزيع أفراد العينة حسب سبب شعورهم بالتخوف أو عدم الارتياح في العمل	17
87	توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول درجة حرارة مكان العمل	18
88	توزيع أفراد العينة حسب تأثير نسبة الحرارة على أداء العمل في المكتبة	19
89	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الضوضاء في المكتبة	20
90	تأثير مستوى الضوضاء على مردودية العاملين بالمكاتب الجامعية	21
91	توزيع أفراد العينة حسب نوع الإضاءة المتواجدة بالمكتبة	22
92	توزيع أفراد العينة حسب درجة الإضاءة بالمكتبة	23
92	توزيع أفراد العينة حسب توفير المكتبة للمعدات الأمنية المناسبة لها	24
93	توزيع أفراد العينة حسب المعدات الأمنية المتوفرة بالمكتبة	25
94	توزيع أفراد العينة حسب درجة الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبة	26
95	توزيع أفراد العينة حسب ملاءمة المركز الوظيفي للمستوى العلمي للمكتبي	27
95	توزيع أفراد العينة حسب رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المكتبة	28
96	توزيع أفراد العينة حسب طرق التعاون المعتمدة بالمكتبة	29
97	توزيع أفراد العينة حسب شعور المكتبيين بالمسؤولية اتجاه المكتبة	30
97	توزيع أفراد العينة حسب العوامل التي تساهم في تعزيز الأمن والطمأنينة	31
98	توزيع أفراد العينة حسب وجود شفافية ووضوح في تحديد الأدوار بالمكتبة	32
99	توزيع أفراد العينة حسب اعتبار أن بناء الثقة التنظيمية عامل من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي	33
99	توزيع أفراد العينة حسب تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ القرار على تحقيق الولاء للمكتبة	34
100	توزيع أفراد العينة حسب تأثير نمط القيادة على انطباع العاملين بالمكتبة	35
100	توزيع أفراد العينة حسب ندم العاملين بالمكاتب على اختيارهم هذا العمل أو على اختيارهم تخصص علم المكتبات	36
101	توزيع أفراد العينة حسب سبب الرغبة في البقاء في العمل بالمكتبة أو عدمه	37

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الشكر والتقدير
/	الإهداء
/	كشاف المختصرات الأشكال
/	كشاف الجداول
/	قائمة المحتويات
أ - ب	مقدمة
1- الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
01	- تمهيد
02	1.1- إشكالية الدراسة
02	2.1- تساؤلات الدراسة
03	3.1- أهداف الدراسة
03	4.1- أهمية الدراسة
03	5.1- أسباب اختيار الموضوع
04	6.1- منهج البحث
05	7.1- مجتمع وعينة البحث
05	8.1- أدوات الدراسة
06	9.1- مصطلحات الدراسة
06	10.1- الدراسات السابقة
08	خاتمة الفصل
2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأرخونومية في المكتبات الجامعية	
09	- تمهيد
10	1.2: مفهوم الهندسة الأرخونومية
13	2.2 نشأة ومراحل تطور الأرخونوميا
18	3.2 أهمية الأرخونوميا

19	4.2: أنواع الأرغونوميا
24	5.2 أهداف وفوائد الأرغونوميا
24	1.5.2 أهداف الأرغونوميا
26	2.5.2 فوائد الأرغونوميا
26	6.2 أساسيات الأرغونوميا
26	1.6.2 معايير الأرغونوميا
28	2.6.2 مجالات البحث الأرغونومي
29	3.6.2 مبادئ الأرغونوميا
31	4.6.2 موجهها وشروط الأرغونوميا (الارجونوميكس)
32	7.2 دور المختص الأرغونومي
33	8.2 المعوقات التي تواجه الأرغونوميا في الجزائر
34	خلاصة الفصل
3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأرغونومية في تثمين مفهوم الولاء التنظيمي للمكتبيين بالمكتبات الجامعية	
35	- تمهيد
36	1.3 الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية
36	1.1.3 مفهوم الولاء التنظيمي
39	2.1.3 خصائص الولاء التنظيمي
40	3.1.3 أنواع الولاء التنظيمي
41	4.1.3 أهمية الولاء التنظيمي
45	5.1.3 أبعاد الولاء التنظيمي
46	6.1.3 العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي
50	7.1.3 مراحل تطور الولاء التنظيمي
53	8.1.3 قياس الولاء التنظيمي
56	2.3 تطبيقات الهندسة الأرغونومية لتحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات في ظل بيئة جامعية نموذجية
56	1.2.3 تعريف البيئة الجامعية النموذجية
57	2.2.3 عناصر ومكونات البيئة الجامعية النموذجية

61	3.2.3 تحسين البيئة الجامعية على ضوء مدخل الإرجونوميكس
62	4.2.3 أبعاد الأروغونوميا في المكتبة الجامعية في ظل البيئة الجامعية النموذجية:
64	5.2.3 الأروغونوميا التصميمية في المكتبات الجامعية
65	1.5.2.3 التصميم الأروغونومي في البيئة الفيزيائية في المكتبات الجامعية
66	2.5.2.3 التصميم الأروغونومي للتأثير في المكتبات الجامعية
67	3.5.2.3 التصميم الأروغونومي للأجهزة التكنولوجية والأمنية في المكتبات الجامعية
68	4.5.2.3 القياسات الأنتروبومترية
70	6.2.3 الأروغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية
72	7.2.3 الأروغونوميا المعرفية في المكتبات الجامعية
74	خلاصة الفصل
4- الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
75	- تمهيد
76	1.4: التعريف بمكان الدراسة
77	2.4 تحليل البيانات
104	3.4 نتائج الدراسة العامة
106	4.4 مقترحات الدراسة
107	خلاصة الفصل
108	خاتمة
/	قائمة المراجع
/	الملاحق
/	إستمارة الاستبانة
/	الملخص باللغة العربية
/	الملخص باللغة الإنجليزية

المقدمة

مقدمة

تعتبر المكتبات الجامعية من أهم المؤسسات الخدمائية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي التي تقدم خدماتها لمختلف شرائح الأسرة الجامعية من طلبة وباحثين وأساتذة ومختلف المستفيدين من خدماتها المقدمة، وما توفره لهم من مختلف الأوعية الفكرية كتب، دوريات، معاجم،... وغيرها من مصادر المعلومات، فهي تؤدي دورًا هامًا في حياة الجامعية من خلال ما توفر لهم بيئة غنية بالمعلومات والمعرفة للتعلم والبحث، وتدعم مسيرتهم التعليمية والبحثية.

ولتحقيق أقصى استفادة من هذه الموارد، من المهم أن تكون المكتبات مصممة بشكل مريح وعملي، وأن توفر خدمات عالية الجودة تلبي احتياجات مختلف شرائح المستفيدين من جهة والعاملين بها من جهة أخرى، بحيث تمكن العاملين من تحقيق أهداف المكتبة الجامعية والقيام بمختلف العمليات الفنية والتقنية داخل المكتبة ووصولاً إلى تقديم أفضل الخدمات وتنوعها للمستفيدين، وهذا مجال الهندسة الأورغونومية؛ التي تُعنى بدراسة العلاقة بين الإنسان والبيئة المحيطة به، وتهدف إلى تصميم بيئات عمل آمنة وفعالة.

يمكن تطبيق مبادئ الهندسة الأورغونومية على تصميم المكتبات الجامعية لتحسين أداء العاملين بها، بحيث يصبح المكتبي يشعر بأريحية في العمل بالمكتبة نتيجة التصميم الأورغونومي، الذي يعمل على تصميم بيئة مكتبية مريحة وعملية وكذا توفير أماكن جلوس مريحة للعاملين والمستفيدين، بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى الكتب والموارد المختلفة، مما يمكن من شعور العامل بالانتماء إلى المكتبة والذي يؤدي إلى تحقيق ما يسمى بالولاء التنظيمي؛ الذي يعرف على أنه شعور الموظفين بالالتزام والانتماء لمكان عملهم.

وفي هذا الصدد تم إنجاز هذه الدراسة التي بعنوان: " دور الهندسة الأورغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة"، ذلك للتعرف على دور الهندسة الأورغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول.

يضم الفصل الأول الجانب المنهجي للدراسة، والذي يحتوي على الإشكالية وتساؤلات الدراسة الرئيسية والجزئية، وكذا الفرضيات المحتملة كحل للإشكالية المطروحة، بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة، وأسباب اختيار هذا الموضوع، وتوضيح المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى ضبط مصطلحات الدراسة ومدى الاستفادة من الدراسات السابقة التي تشمل متغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني الذي خصص لفهم ماهية الهندسة الأورغونومية من حيث التعريف، النشأة ومراحل التطور، الأهمية، الأنواع، المعايير، مجالات البحث الأورغونومي، المبادئ، موجبات وشروط الأورغونوميا، دور المختص الأورغونومي والمعوقات التي تواجه الأورغونوميا في الجزائر، وذلك للتعريف بماهية الهندسة الأورغونومية.

أما الفصل الثالث فتضمن أهمية الهندسة الأورغونومية في تتمين الولاء التنظيمي، حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين، الأول يتضمن تعريف بماهية الولاء التنظيمي من حيث المفهوم، الخصائص، الأنواع، الأهمية، أبعاد الولاء التنظيمي، العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي، مراحل تطور الولاء التنظيمي و كيفية قياس الولاء التنظيمي، أما المبحث الثاني فتضمن تطبيقات الهندسة الأورغونومية لتحقيق الولاء التنظيمي في ظل بيئة جامعية نموذجية، حيث اشتمل هذا المبحث على التعريف بالبيئة الجامعية النموذجية وعناصرها و مكوناتها، وكذا كيفية تحسين البيئة الجامعية على ضوء الأورغونوميا، بالإضافة إلى تحديد أبعاد الأورغونوميا، وكذا تطبيقات الأورغونوميا التصميمية الأورغونومية التنظيمية الأورغونوميا المعرفية في المكتبات الجامعية.

أما الفصل الرابع فتضمن الإجراءات الميدانية للدراسة، حيث اشتمل على التعريف بمكان الدراسة وعرض وتحليل البيانات واستنتاج النتائج العامة والنتائج على ضوء الفرضيات وتم التوصل إلى تقديم مقترحات الدراسة.

1-الفصل الأول:

الإطار المنهجي

للدراسة

تمهيد:

يعتبر علم المكتبات من العلوم الأساسية بالجامعة الجزائرية في مجال العلوم الانسانية، حيث يتمثل دور المكتبي في تلبية مختلف احتياجات المستفيدين من المكتبة وخدماتها، ولكي يستطيع هذا المكتبي أن يحقق كل تلك الاحتياجات يجب إعطائه أهمية كبيرة باعتباره رأس مال بشري من خلال توفير بيئة مكتبية نموذجية تساعد المكتبي على التمتع بمهنة مريحة جسميا ونفسيا ووظيفيا، وعليه فإن الاهتمام بجودة بيئة العمل الذي بات من أولويات المؤسسات الجامعية والوثائقية الحديثة، وذلك من أجل توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تشجع المكتبيين ومختلف العاملين بالمكتبات على القيام بأعمالهم ووظائفهم بشكل أفضل وهذا ما سيتبين من خلال التعرف على الأرغونوميا و الهندسة البشرية باعتباره علم يهتم بقضايا العاملين من حيث الرضا الوظيفي و تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبة، هذا الأخير يعتبر شعور يكتسب ويتعدى مجرد رضا العاملين عن عملهم داخل المكتبة بسبب الحوافز المادية والمكافآت فقط، فهو يتضمن قبول الفرد لقيم وأهداف المكتبة كما لو أنها قيمه الشخصية، ولذلك وجب على مختلف المكتبات بصفة عامة والمكتبات الجامعية بصفة خاصة السعي لكسب ولاء عملائها وأن ترضي دوافعهم وتشبع رغباتهم وتحسسهم أن أهدافهم تتحقق بتحقيق أهداف المكتبة.

1.1-الإشكالية:

تسعى المكتبات الجامعية بشكل متزايد إلى تعزيز الولاء التنظيمي بين موظفيها لتحسين الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. تُعد الهندسة الأورغونومية، وهي علم يركز على تصميم بيئة العمل لتحسين الإنتاجية والرفاهية، أداة قوية يمكن استخدامها لتحقيق هذا الهدف.

فالمكتبات الجامعية اليوم تواجه تحديا مستمرا في النجاح في تقديم أفضل خدماتها لمختلف فئات المستفيدين، باعتبار أن المكتبات المعاصرة تعمل باستمرار من أجل توجيه السلوك التنظيمي لعمالها والإهتمام باحتياجات ورغبات العنصر البشري وتوفير المناخ المناسب من أجل زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين بمختلف المكتبات الجامعية.

واستنادًا إلى مما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف تساهم الهندسة الأورغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات

الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر؟

2.1-تساؤلات الدراسة :

وبناء على ما جاء في مضمون الإشكالية، فإن هذه الدراسة تطرح التساؤلات الجزئية الآتية:

1. ما هي مبادئ الهندسة الأورغونومية التي يمكن تطبيقها في المكتبات الجامعية؟
2. كيف يمكن أن تؤثر هذه المبادئ على الولاء التنظيمي للمكتبيين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
3. كيف تساهم الهندسة الأورغونومية في تطور الولاء التنظيمي للمكتبيين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
4. فيما تتمثل مؤشرات الولاء التنظيمي المتوفرة بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

3.1- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف العامة كمايلي:

1. التعرف على مفهوم الهندسة الأروغونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي.
2. الوقوف على آليات وتطبيقات الهندسة الأروغونية في المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. تسليط الضوء على دور الهندسة الأروغونية في تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
4. دراسة جوانب الهندسة الأروغونية وتأثيراتها على مردودية المكتبيين العاملين بالمكتبات لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
5. التطرق إلى مدى مساهمة الهندسة الأروغونية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى المكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

4.1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة موضوع دور الهندسة الأروغونية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية في تطوير بحوث ودراسات علم المكتبات والتوثيق، حيث تُعنى الهندسة البشرية بتصميم بيئة عمل وخدمات تلبي احتياجات الإنسان وقدراته، مما يُساهم في خلق بيئة إيجابية تُشجع على الارتباط بالمكتبة واستخدامها بشكل مستمر.

كما تبين الدراسة سبل تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية وذلك ما يساهم في تلبية احتياجات المستفيدين من جهة وتأدية المكتبة لمهامها من جهة أخرى وتحقيقاً لأهدافها التي وجدت من أجلها، وذلك من خلال توفير بيئة مكتبية ملائمة لراحة ونفسية المكتبي.

5.1- أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

1. -الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع.
2. -الميول الشخصي الى دراسة الهندسة الأروغونية.
3. -الاتجاه الذاتي نحو التعرف على مساهمة علم الأروغونية في تحقيق رضا العاملين و ولأهم لتطبيقه في مجال العمل.

1- الفصل الأول:

الإجراءات المنهجية للدراسة

ب- الأسباب الموضوعية:

1. -ملاحظة تدني مستوى أداء المكتبيين في تقديم الخدمات
2. -السعي نحو التعرف على أليات و كيفية تطبيق الهندسة الأرغونومية في المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. -التوجه الموضوعي نحو تأثير الهندسة الأرغونومية على تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
4. -الرغبة في التعرف على الإمكانيات المادية و البشرية لتطبيق الهندسة الأرغونومية بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

6.1-منهج الدراسة:

-تعريف منهج البحث العلمي: هو مجموعة الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث لدراسة موضوع معين بشكل منهجي ودقيق، والذي يهدف إلى جمع البيانات وتحليلها بشكل موضوعي من أجل التوصل إلى نتائج للتعميم.

نظرا الى المبادئ النظرية الأساسية لموضوع دراستنا المتمحور حول دور الهندسة الأرغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية الجزائرية فان هذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي نظرا لتطابقه مع اساسيات الدراسة ومبادئها ولمساهمته الفعالة والواضحة في دراسة ووصف الموضوع، كما قمت بالإعتماد على أسلوب التحليل لفهم و تفسير موضوع الدراسة.

7.1-مجتمع وعينة البحث:

-تعريف مجتمع الدراسة: هو المجموعة الكاملة التي يهتم الباحث بدراسة وفهم خصائصها.

-تعريف عينة البحث: هي مجموعة فرعية من عينة الدراسة يتم اختيارها لتمثيله.

أما بالنسبة لموضوع الدراسة الذي يتمحور حول دور الهندسة الأرغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، فقد اعتدت على المكتبيين الموظفين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة (مكتبة كلية الرياضيات وعلوم المادة، مكتبة كلية علوم المادة، مكتبة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية، مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية، مكتبة كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون، مكتبة كلية العلوم التطبيقية)، والذين بلغ عددهم ثلاثون مكتبي (30)

8.1- أدوات الدراسة:

تعريف أدوات الدراسة: هي الوسائل و التقنيات المستخدمة من قبل الباحث لجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن موضوع الدراسة المراد معالجته من أجل الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

لتحقيق اهداف الدراسة والاجابة على تساؤلاتها، فانه تم الاعتماد على أداة الملاحظة بالإضافة الى أداة الاستبيان

-تعريف الملاحظة: هي عملية جمع المعلومات عن طريق استخدام المشاهدة الدقيقة والمنهجية لظاهرة ما لفهمها بشكل أفضل

-تعريف الاستبانة: هي أداة بحثية تتكون من مجموعة أسئلة وغيرها من أوجه طلب المعلومات وذلك لجمع معلومات حول موضوع الدراسة من الأشخاص الذين يشملهم البحث.

وبناء على ما تقدم، فقد اعتمدت هذه الدراسة على أداتي الملاحظة نظرا لتموقي بمكان الدراسة محل الدراسة وملاحظة بيئة المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، والاستبيان الذي صمم للمكتبيين والذي قسم إلى محورين أساسيين:

1- المحور الأول: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأرغونومية بمكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2- المحور الثاني: أهمية الهندسة الأرغونومية في تأمين الولاء التنظيمي للمكتبيين بمكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

9.1-مصطلحات الدراسة:

-المكتبة الجامعية: هي نوع من المكتبات الأكاديمية تهدف إلى جمع مصادر المعلومات بمختلف أنواعها عن طريق الشراء، الإهداء، التبادل والإيداع، وتنظيمها عن طريق مختلف العمليات الفنية (الفهرسة، التصنيف، التكشيف) حتى تصبح سهلة الوصول إليها من قبل مختلف المستفيدين من المكتبة وخدماتها، بحيث يقوم بهذه العمليات المكتبيين متخصصين في علم المكتبات والمعلومات، الذين يمكنهم تقديم مختلف خدمات المكتبة بكفاءة وفعالية.

-**الهندسة الارغونومية(الهندسة البشرية):** هي علم يختص بدراسة التفاعل بين المكتبيين العاملين بالمكتبة والبيئة المحيطة بهم داخل المكتبة، حيث تهدف إلى تحسين التفاعل بين المكتبيين والمكتبة من خلال توفير بيئة عمل نموذجية تتناسب مع قدراته واحتياجاته الجسدية والنفسية، حيث يمكن المكتبيين من ممارسة المهنة المكتبية بأريحية وهو ما يحقق الرضى الوظيفي للمكتبي و الذي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبة ويعمل على تحقيق أهدافها.

-**الولاء التنظيمي:** هو شعور الموظفين والمكتبيين بالانتماء و التعلق بالمكتبة التي يعملون بها ورغبتهم في الإستمرار بالعمل بها و سعيهم الدائم لتحقيق أهدافها من خلال بذل قصارى جهدهم لتقديم أفضل الخدمات لتحسين سمعة المكتبة

10.1-الدراسات السابقة:

تعريف الدراسات السابقة: هي مجموعة الدراسات و البحوث السابقة لهذه الدراسة، بحيث تكون تحتوي على متغيرات الدراسة كلها أو يمكن أن تحتوي على متغير واحد فقط، والتي يتم الاستفادة منها في إعداد الدراسة.

1- دراسة بعنوان "دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسات القلد بولاية تيارت" للمؤلف (حمدادة ليلي) وهي عبارة عن أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس و العمل والتنظيم والمنشورة سنة 2018 بجامعة وهران 2 والتي عالجت كيفية تأثير الظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) في وقوع الحوادث المهنية للموظفين. ولقد افادتنا هذه الدراسة في عدة جوانب أهمها:

1-المبادئ الأساسية لتطبيق الأرغونوميا.

2- المعرفة المعمقة بالبيئة الفيزيائية المحيطة بالعامل (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) .

3-تأثير البيئة الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) على الموظفين عينة الدراسة.

2- دراسة بعنوان "المتطلبات التربوية الازمة لتحقيق بيئة جامعية نموطجية على ضوء مدخل الإرجونوميكس(الهندسة البشرية)" للمؤلف (محمد محمد أحمد عبد الخالق) وهي عبارة مقال، والمنشورة سنة 2019 العدد 130 الجزء 03 ، في مجلة كلية التربية ببنها بجامعة القاهرة، والتي عالجت المتطلبات التربوية اللازمة لتحقيق بيئة جامعية نموذجية على ضوء الإرجونوميكس.

ولقد افادتنا هذه الدراسة في عدة جوانب أهمها:

1- نشأة وتطوّر الإرجونوميكس.

2- مبررات التحول نحو بيئة جامعية نموذجية .

3- الأسس المعيارية الحاكمة لتحقيق البيئة الجامعية النموذجية لمكتبات الكلية على ضوء مدخل

الإرجونوميكس

3- دراسة بعنوان "المبادئ الأروغونومية في تصميم أماكن العمل"، للمؤلف (محمد عرقوب) وهي عبارة عن مقال، والمنشورة سنة 2022 بجامعة ابن خلدون تيارت - الجزائر، حيث عدفت هذه الدراسة إلى إبراز المبادئ الأروغونومية المعتمدة في تصميم و تحسين أماكن العمل، والتي تهتم بوضعيات العمل وحالة جسم العامل أثناء تأدية مهامه من أجل راحته وسلامته.

ولقد افادتنا هذه الدراسة في عدة جوانب أهمها:

1- مبادئ تصميم أماكن العمل (الأولية والثانوية)

2- مبادئ تصميم أماكن العمل وفق المعهد الوطني للبحث والسلامة.

3- المرجعيات التشريعية والمعيارية التي تحدد تكرار العمل.

خلاصة الفصل:

يعد الجانب المنهجي من أهم الأساسيات الرئيسية لأي دراسة علمية لأنها بمثابة المدخل أو الانطلاقة الأولية للموضوع، فهو يعطي لمحة عن موضوع الدراسة، فمن خلاله حاولت تقديم فكرة عن الموضوع من خلال تحديد أساسيات الدراسة وإجراءاتها.

2- الفصل الثاني:

المبادئ العامة لتطبيق

الهندسة الأرغونومية

في المكتبات الجامعية

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

تمهيد:

إن الأروغونوميا هي ذلك الميدان الذي يسعى من خلال الاستفادة من نتائج عدة علوم وتكييف الآلة وبيئة العمل للإنسان لتجعله أكثر راحة وإنتاجية، فالأروغونوميا هي أسلوب فني يطبق المعرفة العلمية للسلوك الإنساني بغية صنع الأنواع المختلفة من المعدات التي يستخدمها العاملون أثناء أدائهم لعملهم وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى البعد المفاهيمي لمصطلح الأروغونوميا وأساسياته.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

1.2: مفهوم الهندسة الأروغونومية:

إن مفهوم الهندسة الأروغونومية غير واضح بالنسبة للعديد من الأفراد، وذلك لاستخدام بعض الدراسات و الباحثين مصطلح أروغونوميا (Ergonomic) و البعض الآخر الأروغونوميكس (Ergonomics)، كما استخدم في ذات السياق مصطلح الهندسة البشرية (Human Engineering)، بالإضافة إلى مصطلحات أخرى مرادفة للتعبير عن هذا المفهوم، مثل العوامل البشرية (Human Factors)، الأروغونوميك (Ergonomic)، هندسة الأداء البشري (Engineering Human Perfomance)، بالإضافة إلى عدة مصطلحات أخرى، وهذا ما سنلاحظه من خلال التعريفات المقدمة لمصطلح الهندسة الأروغونومية.

لقد ظهرت مفهوم الأروغونوميا في علم المنطق عند اليونان، وخاصة في كتابات هيومورس عن المواطنة، ولقد تعددت المصطلحات والتعاريف التي تناولها الكتاب في التعبير عن هذا الحقل المعرفي، فمصطلح أروغونوميا لم يكن المصطلح الوحيد الذي تم استخدامه، فهناك مصطلحات أخرى كانت تستخدم بصورة مرادفة للتعبير عن هذا المفهوم مثل: " الهندسة البشرية، العوامل البشرية، البيانات الحيوية، هندسة الأداء البشري، علم النفس للعوامل البشرية".

لغة: إن مصطلح Ergonomics مشتق من الكلمة Ergon والتي تعني العمل و Nomos والتي تعني قانون. إذن المعنى اللغوي للكلمة هو The Rule of Work أي قانون العمل.¹

إصطلاحا: لقد تنوعت التعاريف المتعلقة بالأروغونوميا نظرا لارتباطها بمجالات متعددة ولاختلاف تخصصات الباحثين المهتمين بمجال الأروغونوميا أو ما يطلق عليها بالهندسة الأروغونومية فنجد:

- مفهوم الأروغونوميا من ناحية الأبيستمولوجيا: "كلمة الأروغونوميا تأتي من كلمة اليونانية وهي مركبة من Ergom والتي تعني العمل و Noms والتي تعني القواعد، أي أنها تعني مجموعة من القواعد التي تضبط أنشطة العمل.²

- تعريف رابطة الأروغونوميكس العالمية IEA: "الأروغونوميا هي دراسة علمية للعوامل البشرية في علاقاتها ببيئة العمل وتصميم المنتجات والمعدات"

¹ Narkhede,sudhir,Sarode,Ravindra. IMPORTANCEOF IN ACADEMICLIBRARIES." Knowledge librarian

"International Peer Reviezed Bilingual E-journal of Library and Information Science, 2018, vol.5

² سرور طالبي، أمال. الأروغونوميا التربوية، في مؤتمر دولي، طرابلس مركز جيل البحث العلمي 30-31 مارس 2008، ص 15.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

" تعريف موسوعة كمبتون: " هي التأكد من أن الآلات والمعدات والأدوات والأثاث المتعلقة بأداء مهمة أو وظيفة ما يلائم العاملين الذين يؤدون هذا العمل أو المهمة، وهو نطاق من العلوم الهندسية يسمى الأروغونوميا أو الهندسة البشرية، وهذا بهدف تقليل الجهد وزيادة في أمان العامل خلال تأديته لعمله".

فمن خلال التعريف نلاحظ أن موسوعة كمبتون تركز على ملائمة الآلات و المعدات للعاملين بالمكتبات و مختلف المؤسسات من أجل تقليل الجهد وزيادة الإنتاج وتوفير جو آمن للعامل.

تعريف منظمة العمل الدولية: " عرفت الهندسة البشرية بأنها تطبيق العلوم الإحيائية البيولوجية والإنسانية بالعلاقة مع العلوم التقنية من أجل الوصول إلى أفضل تطبيق متبادل بين الإنسان وعمله ونتائجه تقاس بمؤشرات الكفاءة والسلامة الصحية للإنسان ¹

من خلال التعريف منظمة العمل الدولية التي استخدمت مصطلح الهندسة البشرية بدلا من الأورغونوميا، والتي تركز في تعريفها على تطبيق العلوم الإحيائية البيولوجية الإنسانية مع العلوم التقنية لتوفير بيئة عمل آمنة و ملائمة لراحة العامل.

تعريف جمعية الأروغونوميا الأوروبية The Ergonomics Society Europe: "بأنه التوافق والملاءمة والمطابقة بين البشر والأشياء التي يستخدمونها أو يفعلونها في البيئة المحيطة بهم والتي يعملون خلالها وينتقلون في أرجائها".

فالملاحظ من التعريف أن جمعية ESO تركز على مطابقة الإنسان للأشياء التي يستخدمونها في بيئة عمل مناسبة.

تعريف المجلس التنفيذي لرابطة الأروغونوميا العالمية: "بأنه نطاق من العلم يتعلق بفهم التفاعل بين البشر والمكونات الأخرى في نظام حياتهم، فهو المهنة التي تطبق النظريات العلمية والمبادئ والبيانات والأساليب المناسبة في تصميم ما يمكن أن يحقق للبشر حياة مريحة آمنة وأداء أفضل لمهام حياتهم الشخصية.

تعريف شابانيز Chapanis: " على أنها تجميع للمعلومات حول سلوك الإنسان وقدراته وحدوده وخصائصه الأخرى، التي تستخدم في تصميم الأشياء والآلات والأنظمة والمهام والمحيط للحصول على تصميم آمن ومنتج ومريح وفعال.²

¹ خاوي، ريمة. مقارنة الأروغونوميا التصميمية في تفسير حوادث العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة أكرم لصناعة البلاط ببرعوم _ مسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر: جامعة محمد بوضياف: قسم علم النفس، 2017، ص.10-11

² يوسف بالنور، مصطفى منصور. علاقة هندسة الطاقة البشرية (الأروغونوميا) بنظم السلامة والصحة المهنية وأثر ذلك على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع ، (مج 04، ع 01، 2021)، ص 75.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

حيث يركز هذا التعريف على أن يكون تصميم الأشياء والآلات والتكنولوجيا وفق قدرات الإنسان الذي سيستخدمها، وهو ما يوفر له بيئة عمل مناسبة ومردودية عالية، مع بذل القليل من الجهد ومنه تحسين الخدمات والإنتاج.

- **تعريف مورل (Murrel 1949م):** محاولة دراسة وتحليل العمل بغية تكييفه مع الإنسان وقدراته ومهاراته أي تكييف العمل للإنسان.

- **في تعريف آخر:** "أنها الدراسة العلمية للعلاقة بين الإنسان ومحيط عمله ويتمثل محيط العمل الظروف التي يعيشها الفرد وما يستخدمه من مكائن ومعدات في مواقع العمل، أما العلاقة الهندسية فتعني انسجام بين مقاييس الجسم البشري وقدراته العضلية والحسية وما يستخدمه من المكان والمعدات والمواد بهدف تكييف كل ما يحيط بالإنسان جسمه وقدراته كوحدة إنتاجية متكاملة".

- **عبد الرحمن عيسوي** "يقصد بالهندسة البشرية ذلك العلم الذي يشترك فيه علماء النفس والمهندسون والذي يهتم بتصميم الآلات والأدوات والمعدات الصناعية، وتهيئة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل بحيث تتلاءم مع قدرات الإنسان في الإحساس والادراك وبحيث تتفق قدراته النفسية والحركية مع قدراته على التعلم ومع أبعاد جسمه، بحيث تحقق له الراحة والأمن والرضا عن العمل.

فالملاحظ من خلال التعريفين الأخيرين التركيز على استخدام مصطلح الهندسة البشرية لفهم مصطلح الأورغونوميا، من خلال توفير راحة العامل لتحقيق الرضا الوظيفي.

- الهندسة البشرية ذلك العلم الذي يهيئ الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل بحيث تتلائم مع قدرات الإنسان في الإحساس والادراك، بحيث تتفق مع قدراته على التعلم نفسياً وحركياً وجسدياً، وتهدف إلى تحقيق نوع من الراحة والأمان في بيئة العمل والرضا عنها.¹

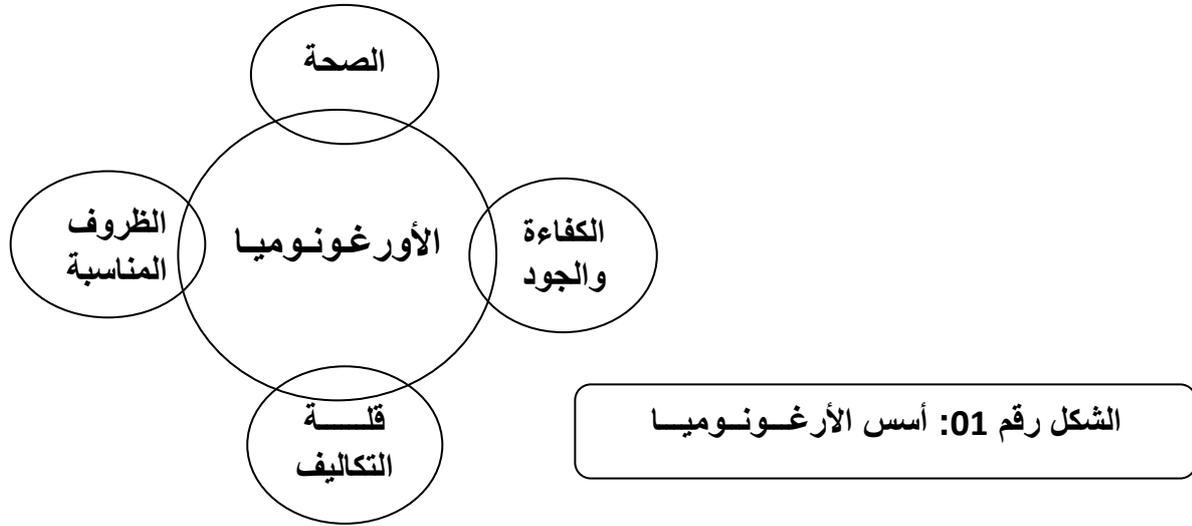
- ويتبين من خلال التعريف أن محاور عمل الإرجونوميكس تتمثل في توفير الجو الآمن للعامل بمختلف جوانبه حسيًا ومعنويًا، بالإضافة إلى توفير الراحة للعامل، وكذا توفير جهده في العمل من جهة وزيادة الإنتاجية والأداء من جهة أخرى لإنجاز المهام بكفاءة.

من خلال التعاريف السابقة للأروغونوميا نستنتج أن الهندسة الأروغونومية هي علم يختص بدراسة السلوك الإنساني للعاملين في المكتبات ومختلف المؤسسات، وذلك بهدف تصميم المعدات والآلات وكل الأشياء التي يستخدمها هؤلاء العاملين في المكتبات ومختلف المؤسسات الأخرى، وذلك لتحسين بيئة العمل التي يتواجدون فيها، من خلال تقليل الآثار السلبية والجسدية والنفسية للعامل من جهة،

¹ رقية عدنان فرحان، المعاينة. الأروغونوميكا (هندسة البشر): آفاق جديدة في عالم الإدارة التربوية، الطبعة العربية الأولى، عمان: دار الشروق، 2007، ص 24.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

وتحسين الخدمات المقدمة أو المنتجات في أقل وقت ممكن مع بذل جهد بسيط، والذي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكتبات أو مختلف المؤسسات.



2.2 نشأة ومراحل تطور الأروغونوميا:

مر علم الإرجونوميكس (الهندسة البشرية) كغيره من العلوم بمراحل نشوء وارتقاء وتطور على يد أشخاص تارة ومنظمات تارة أخرى، فكان أول من استخدمه الفيلسوف البولندي ووجيك جاستر زيبوسكي Wojciech Jastrzebowski والذي أطلق عليه "علم العمل"، ثم تبعه في ذلك العالم الإنجليزي ميوريل Murrell في أبحاثه ومحاضراته، حيث استخدم لفظ إرجونوميكس Ergonomics الذي ظل يتردد كثيرا بين المهتمين بالعلوم الإنسانية و المعنيين بالبحوث التطبيقية، كما كان للقياسات المنتهجة لتحسين المردود في بيئة العمل على يد فوبان Voban في القرن السابع عشر (17) وبيلدور Beldor في القرن الثامن عشر (18) أثرا في علم الأروغونوميكس¹،

بالإضافة إلى المؤتمر الذي نظمه أصحاب العمل عام 1815 في مدينة كلاسيكو بانجلترا حول تحسين ظروف العمل والذي ألقى فيه روبرت أوين كلمة عبر فيها عن معاناة العاملين في بيئة العمل غير الملائمة²، وظهر في اليابان كتاب الهندسة البشرية في 1921م و في العام نفسه أنشأ معهد علوم العمل Institute For Labor Sciences

¹ بن عيسى، إيمان. تصميم العمل وفق البعد الأروغونومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس لوراس بلاتر بأولاد جلال، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص 12.
² محمود، شيلان فاضل. دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة أسباسيل للاتصالات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، العراق، 2013، ص 38

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

ومع إنشاء معمل للعوامل البشرية في الـ 1938م قبيل الحرب العالمية الثانية انتقل العلم بطفرة إلى مجال أرحب بعدها ليدخل في العلوم العسكرية للتعرف من خلاله على كفاءة الاستخدام اليدوي للمعدات والأسلحة، وذاع صوته على نطاق واسع في مجال أماكن العمل وتصميم المنتج حتى صارت بيانات الإرجونوميكس الخاضعة لقياسات معينة تبعا لطبيعة الجسم البشري من أهم المقومات التي يعتمد عليها المصممون عالميا.¹

مرت الأروغونوميا بعدة مراحل متزامنة مع التطور التكنولوجي لمحيط العمل وظروفه، فبداية سنتعرف على هذه المراحل قبل ظهور الأروغونوميا كمصطلح أكاديمي إلى مرحلة اعتماده مصطلح يعبر عن التكيف الأمثل للعمل مع الإنسان.

1.2.2 النشأة: إن نشأة وتطور أي علم أو ميدان يتأثر بالتغيرات الفكرية والمتطلبات البيئية الاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما جعل الأروغونوميا تتأثر بالعوامل السابقة الذكرى في نشأتها وتطورها عبر المراحل الزمنية المتسلسلة، حسب Michal Nebot رئيس جمعية الأروغونوميا الفرنسية SELF فإن نشأة الأروغونوميا مرت بمراحل نذكرها ما يلي:

البدايات الأولى: إن أول القياسات المنهجية التي أجريت في ميدان العمل كانت من طرف مهندسين ومنظمي أعمال والباحثين وحتى الأطباء، وهذه القياسات كانت تهدف إلى تحسين مردودية وإنتاجية العمل، وقد كان Vauban في القرن 17، و Beldor في القرن 18 من الأوائل الذين قاموا بدراسة العبء، وقد توصلوا إلى أن عبء العمل الزائد يؤدي إلى أمراض كما توصلوا إلى أن التنظيم الجيد للمهام أثناء العمل يؤدي إلى رفع المردودية.²

إن ظهور الإدارة العلمية على يد تايلور ساهم إلى حد كبير في إحداث تغير جذري في النظرة إلى تنظيم العمل من خلال المبادئ العلمية للإدارة وقياس الحركة والزمن، ففي بداية القرن 20 كان Lahy 1916 و Amar Jol 1923، وفي ظل الحركة التاييلورية أكدوا على تجاهلها للنتائج السلبية التي يسببها التعب أثناء العمل.

¹ محمد محمد، أحمد عبد الخالق. المتطلبات التربوية اللازمة لتحقيق بيئة جامعية نموذجية على ضوء الإرجونوميكس (الهندسة البشرية)، مجلة كلية التربية ببها، (مج 03، ع 120، 2019)، القاهرة: 2019، ص 13.
² بكار، أمال، نجاعة الهندسة البشرية في تحقيق السلامة المهنية للأفراد العاملين: دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز - وحدة إنتاج الكهرباء ببشار، أطروحة الدكتوراه: جامعة الدكتور حي فارس، المدينة: قسم العلوم التجارية، 2017، ص 10-11.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

2.2.2 ظهور الأروغونوميا

في سنة 1949: في هذه السنة استخدم عالم النفس البريطاني هيول ميرال مصطلح الأروغونوميا في الاجتماع الذي حضره المختصين النفسيين، الفيزيولوجيين والمهندسين الذين تم على أثره إنشاء أول جمعية أروغونومية والمتمثلة في جمعية البحوث أروغونومية ERS وذلك في 12 جويلية 1949م بجامعة أكسفورد، بحيث تجمع بين المختصين في فروع تركيب الجسم، الفيسيولوجيين، السيكلوجيين، أعوان الطب الصناعي، مهندسي التصميم، الصحة والنظافة الصناعية، مهندسي دراسة العمل، مهندسي الإضاءة، مهندسي البناء، ويسمى هذا الفرع الذي يجمع بين العديد من الاختصاصات بالهندسة البشرية وهو المصطلح المتفق على استعماله باللغة العربية ويقابله المصطلح الأصلي باللغة الإنجليزية Ergonomics، وكان هذا المصطلح جد مناسب نظرا لكونه لا يفضل أي اختصاص على الآخر.

في سنة 1957م: نشرت جمعية البحث الأروغونومي البريطاني مجلة "الأروغونوميا" التي لا تزال تنتشر لغاية هذا اليوم، كما تم إنشاء دائرة علم النفس الهندسي في جمعية علم النفس الأمريكية.

في سنة 1959م: تم إنشاء الجمعية الدولية للأروغونوميا، حيث تأسست عن طريق اتحاد بعض الجمعيات الدولية لرفع وتوسيع المعارف في الأروغونوميا وترقية تطبيقاتها من أجل خدمة الأفراد، وهي تجمع بين أكثر من 40 جمعية، وقد كان للدول الأنجلو سكسونية دور كبير في تأسيسها ذلك عن طريق جمعية البحث في الأروغونوميا البريطانية.¹

3.2.2. مراحل تطور الأورغونوميا:

مرت الأروغونوميا منذ نشأتها إلى غاية اليوم بعدة مراحل، ويتفق معظم المؤرخين على أن الأروغونوميا بدأت تظهر مع بداية التفكير الإنساني في تصميم وسائل وطرق العمل لتكون مناسبة مع قدراته وإمكانياته، وهذه البداية غير مرتبطة بزمان معين، وعموما يمكن اختصار هذه المراحل في أربع محطات أساسية.

1.3.2.2 المرحلة الأولى: ما قبل الحرب العالمية الثانية: بدايتها غير محددة، أما نهايتها فهي محددة مع بداية الحرب العالمية الثانية، وقد ربط عديد الباحثين هذه المرحلة بظهور الثورة الصناعية، أين كان التركيز منصب على كيفية زيادة الإنتاج رغم أن ظروف العمل كانت غير ملائمة للعنصر البشري، وفي سنة 1815 نظم أصحاب العمل في مدينة كلاسيكو في إنجلترا مؤتمرا حول تحسين ظروف العمل،

¹ طمبوط، راضية، تطبيقات علم الأروغونوميا في المكتبات الجامعية: دراسة حالة بمكتبة المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماستر: جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري: قسم مكتبات ومراكز التوثيق، 2017، ص ص 23 – 24.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

وألقى Robert Owen كلمته معبرا فيها عن معاناة الموظفين في مجال الصناعة آنذاك، كما شهدت الحرب العالمية الأولى تشكيل لجن صحة العاملين سنة 1915.

وبعد نهاية الحرب أعيد تشكيل هذه اللجنة سنة 1918، وسميت مجلس أبحاث الإجهاد الصناعي، وساهم المجلس بوضع معايير جديدة للعاملين حيث تم تخفيض ساعات عمل النساء والأطفال إلى 10 سا، بعدما كانت 12 سا يوميا، كما عرفت المرحلة ميلاد المعهد الوطني لعلم النفس الصناعي البريطاني في سنة 1929.¹

2.3.2.2 المرحلة الثانية: الحرب العالمية الثانية: يتفق المؤرخون على أن الحرب العالمية الثانية 1939 بداية الاهتمام بالإنسان وخصائصه وقدراته، لأن متطلبات الحرب والظروف التي خلقتها كانت من أهم الأسباب التي دفعت الباحثين لدراسة وتحليل الحوادث الحربية والخسائر المعتبرة في الأرواح والمعدات وعدم الفاعلية الحربية، رغم أن الجنود كانوا مختارين جيدا ومدربين أحسن تدريب.²

3.3.2.2 المرحلة الثالثة: ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى ستينيات القرن العشرين:

لوحظ في هذه المرحلة بأن مجال الأروغونوميا لم يبق محصورا في الجانب العسكري، بل شمل كذلك الصناعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك للنهوض السريع بها والخروج من مخلفات ومشاكل الحرب العالمية الثانية وتحقيق الأمن والراحة والفعالية، هذا ما أدى إلى تطور الأروغونوميا وشهدت المرحلة البداية الرسمية لتنظيمات الهندسة البشرية ممثلة في جمعية الهندسة البشرية البريطانية سنة 1952، وتكونت من مختصين في علوم متعددة (علم النفس، علم وظائف الأعضاء، علم الأحياء وغيرهم...)

1. **مرحلة النمو السريع للأروغونوميا 1960 – 1980:** في هذه الحالة دخلت الأروغونوميا المجال المدني وتأسست عدة جمعيات أهمها الجمعية الأروغونومية الناطقة باللغة الفرنسية SECF سنة 1973م من أجل تنمية الأروغونوميا في البلدان الناطقة باللغة الفرنسية، وتأسست الجمعية البرازيلية للأروغونوميا، والتونسية في الوطن العربي.

¹ بركان، سعاد. تطبيق المعايير الأروغونوميا في ميدان العمل وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العمال: دراسة ميدانية بمديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، جامعة سطيف2، الجزائر، 2017، ص 22.
² زاري، وحيدة؛ بونعامة، سليمة. واقع الأروغونوميا الفيزيائية في المكتبات الجامعية، رسالة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، قسم علوم الإعلام والاتصال والمكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالم، الجزائر، 2019، ص14.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

2. مرحلة الكوارث 1980 – 1990: من أهم الكوارث التي ساهمت في تطور الأروغونوميا بشكل كبير

هي:

- انفجار مفاعل تشرنوبيل النووي في الإتحاد السوفياتي سنة 1980 حيث قتل 300 شخص وجرح أكثر من 500 شخص.

- انفجار مصنع المبيدات الحشرية في مدينة بوبال الهندية سنة 1948، حيث قتل أكثر من 4000 شخص وجرح أكثر من 20 ألف من العاملين ومكان الجوار كانت الخسائر مادية إلى جانب البشرية والتي ثمنها كبير وهذا راجع إلى الأخطاء والأعطال التقنية والعملية ومنه ضرورة اعتبار الأروغونوميا في تصميم الآلات والعمليات تفاديا لوقوع مثل تلك الحوادث مستقبلا.

3. المرحلة الراهنة 1990 إلى يومنا هذا: تشهد الأروغونوميا 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 الأروغونومية للإنسان أهمها المشكلات العضلية.

- تحقيق الفعالية الإنسانية القصوى، حيث سعت الأروغونوميا في هذه المرحلة إلى تطويلا فترات القدرات البدنية والذهنية لزيادة فعالية والوصول إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه.¹

4.3.2.2 المرحلة الرابعة: مرحلة الشمولية والعالمية: انطلقت هذه المرحلة من سبعينات القرن

العشرين إلى يومنا هذا وقد تميزت بخاصيتين أساسيتين:

أ. الشمولية: لأن الأروغونوميا لم تبق محصورة في الجانب الصناعي فقط، بل شملت كل ميادين ومجالات الحياة (الفلاحة، التجارة، الصحة، البيت...الخ).

ب. العالمية: لأن الأروغونوميا انتقلت من الولايات المتحدة وأوروبا إلى الدول النامية عبر التبادل

الثقافي، التعاون العلمي ونقل التكنولوجيا.²

¹ طمبو، راضية، مرجع سابق، ص 15.

² العايب، رابح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، ط.1، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2006، ص 99.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

3.2 أهمية الأروغونوميا:

تكمن أهميتها كونها تهتم بالعنصر البشري من خلال ترتيب قدراته لتقليل الهدر في الطاقة وتجنب الأخطاء، فيعمل على تحقيق الموائمة بين خصائص ومواصفات الموارد البشرية العقلية والجسمية والنفسية مع متغيرات بيئة العمل المادية والفيزيائية، حيث تمثلت أهميتها في:

1. تعمل على الوقاية من الحوادث من خلال دراسة وتحليل أسباب وقوع الإصابات السابقة.
 2. تعالج قضايا الاستدامة والمحافظة عليها عن طريق إدراك الإنسان كمشغل ومبدع ومن هنا نصل إلى الدور الريادي لمهندسي الهندسة البشرية في تصميم وتشغيل الأنظمة والعمليات بشكل فعال وسليم.
 3. تزيد من مرونة المنظمة بحيث يتكون لديها القدرة على مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث أثناء أداء المهمة.
 4. تساهم في الوصول إلى الطرق والأساليب الجديدة مثل الإجراءات، برامج التدريب والتصميم والتكنولوجيا الحديثة والمتطورة.
 5. تسعى الأروغونوميا إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وانخفاض تكلفة التدريب.
 6. تساهم الأروغونوميا في زيادة الأمن الوظيفي والشعور بالولاء تجاه العمل لدى العاملين.
 7. تحافظ الأروغونوميا على مقدار استهلاك الطاقة البشرية.¹
- من خلال ما سبق نستنتج أن أهمية الأروغونوميا تركز على عنصرين أساسيين أولهما توفير متطلبات الأمان والراحة والسلامة للموارد البشرية أثناء إنجازها للأعمال والمهام المختلفة وصولاً إلى أفضل أداء للموارد المادية والطاقات البشرية كافة، والثاني تحقيق الاستثمار الفاعل للموارد والإمكانيات المتاحة من مفردات بيئة العمل المادية.

¹ مريم، عزري. الأروغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مذكرة تخرج مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر ل.م.د، شعبة علم المكتبات، تخصص تسيير ومعالجة المعلومات، جامعة العربي تبسة، تبسة، الجزائر، 2021، ص 21.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

بينما يرى شيلان فاضل محمود أن أهمية الأروغونوميا تكمن في:

1. تحقيق الموائمة مع تصميم العمل وموقعه باعتباره الجزء المهم فهو يسهل حماية العقول والأجساد والنفوس من المتغيرات التي تتبعها عن عملية التصميم.
2. تحديد طريقة عمل العقل البشري لتقليل العبء والإجهاد الفكري والعضلي من خلال هيكلية بيئة العمل وفقا للطريقة التي يعمل بها الجسم الإنساني للحد من الآثار السلبية وتقليل الألم والإرهاق.
3. تقويم تنظيم العمل تحتاج بعض الأعمال إلى تدريب العمال على نظام العمل الجديد مما يرفع كفاءة العامل ويجعله على درجة عالية من الكفاءة إذ ينبغي فصل مدة التدريب عن الوقت العمل ليكون على درجة عالية من الصفاء الذهني والاستيعاب الكامل.
4. تقييم أداء الموارد البشرية يمنح مختصو الهندسة البشرية الكثير من الاهتمام بالعنصر البشري ضمن النظام ويتم التركيز على كثير من المتغيرات ذات العلامة، (كالعمر، الجنس، الحجم، الكفاءة، التدريب، العادات، الخبرات، الحالة النفسية والأمان)
5. الإيفاء بمتطلبات الأمان والراحة والسلامة للمواد البشرية أثناء إنجازها الأعمال المختلفة وصولا إلى أفضل أداء للموارد المادية والطاقات البشرية كافة.¹

4.2: أنواع الأروغونوميا:

تتعد أنواع الأروغونوميا وتختلف باختلاف الأهداف التي تطبق من أجلها، وحسب مجالات التدخل الأروغونوميا غير أن هذه الأنواع تتداخل، ونميز منها:

بعد أن كان علم الأروغونوميا يقتصر على دراسة العلاقة بين الإنسان والمنتج فقط، اتسعت حدوده المعرفية لتشمل العلاقة بين المستخدم والمنتج وبيئة العمل والبيئة التنظيمية، ونتيجة لذلك ظهرت مجالات جديدة للأروغونوميا والتي تهدف إلى تحقيق أفضل توافق للمستخدم مع النظام داخل بيئة العمل، وذلك بتحقيق أفضل بيئة للأداء الاستخدامي وتحسين العلاقة الإيجابية بين المستخدم والمنتج، وكل هذا يعمل على تحقيق تلاؤم كامل لنظام العمل على مستوى الأداء الاستخدامي.²

وحسب طمبوط راضية فإن هناك خمسة (05) أنواع للأروغونوميا:

¹ شيلان، فاضل محمود، مرجع سابق، ص 43.
² راضية، طمبوط، مرجع سابق، ص 18.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

1. الأروغونوميا الفيزيائية Physical Ergonomics
2. الأروغونوميا المعرفية Cognitive Ergonomics
3. الأروغونوميا الوجدانية Emotional Ergonomics
4. الأروغونوميا الوبائية Epidemiological Ergonomics
5. الأروغونوميا التنظيمية Macro Ergonomics

1.4.2 الأروغونوميا الفيزيائية:

تهتم بدراسة الجوانب الفيزيائية للمستخدم، والخاصة بأبعاد وقياسات الجسم الإنساني، المدى الحركي والحدود البعدية لأطرافه ومقاومتها، القوة العضلية التي يمكن بذلها أثناء الاستخدام، والقدرات و الحدود التشريحية والبيوميكانيكية و الفيزيولوجية لأعضاء الجسم، أي يهتم بدراسة القدرات و الحدود الفيزيائية للمستخدم.¹

2.4.2 الأروغونوميا المعرفية:

تتعلق بالوظائف الذهنية فهي تعتبر الإنسان وحدة يتم معالجتها ضمن مجموعة من المعطيات، كما تهتم بمختلف العمليات الذهنية مثل: الإدراك والذاكرة والتفكير المنطقي والاستدلالي والاستجابات الحركية وأثار كله على التفاعلات بين الإنسان وبين باقي مكونات النسق.²

3.4.2 الأروغونوميا الوجدانية(العاطفية):

تهتم بتأثير الانفعالات المختلفة على الطريقة التي يتفاعل بها المستخدم مع المنتجات والنظم و الأشياء المحيطة، حيث أن الانفعالات مثل الرضا، الحب، الإحباط، الارتباك والقلق... إلخ، من الحالات الوجدانية التي يمكن أن تؤثر ليس فقط على التفاعل وإنما أيضا على التعلم، الإنتاجية، و العلاقات الاجتماعية، الرفاهية، خلق خبرات إيجابية للمستخدم في علاقاته بالمنتجات و النظم.

وتهدف الأروغونوميا الوجدانية إلى تحديد درجة الرضا والميل إلى الانفعال بالمنتج والنظم، وتحديد ماذا يقبل الانسان أو يرفض، كما تهدف إلى تحديد العوامل الوجدانية وكيف تؤثر على فاعلية النظام ككل.³

¹ أبو المجد عبد النبي، عبد المتجلي. الإرجونوميكس في التصميم الصناعي، القاهرة: الإسلامية للطباعة، 2000، ص 43.

² راضية طمبوط، مرجع سابق، ص 19.

³ أبو المجد عبد النبي، عبد المتجلي. المرجع نفسه، ص 44.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

4.4.2 الأروغونوميا الوبائية:

الأروغونوميا الوبائية هي أحد الاتجاهات الحديثة لعلم الأورغونوميا، فهو يهتم بدراسة أسباب ومدى ارتباط حدوث الأمراض وحوادث العمل وتصميم أماكن العمل. حيث أن الفهم الأفضل لمسببات تلك الإصابات والأمراض يفيد بشكل كبير في توفير أفضل الحلول لها من خلال تصميم ظروف وأماكن عمل تلائم مستخدميها، وذلك يمكن تحقيقه من خلال تعاون كل من مختصي الأروغونوميا ومختصي علم الوبائيات.

فعلم الوبائيات هو طريقة بحثية تستخدم لاكتشاف سبب أو مصدر المرض والاعتلالات، والمتلازمات، والحالات المرضية أو المخاطر التي تسبب الألم، الإصابة، المرض، العجز، أو الوفاة وذلك باستخدام طرق إحصائية لوصف وشرح حدوث المرض.

وعلم الأروغونوميا هو الذي يقدم طرق وكيفية علاج وتجنب تلك المسببات بناء على القواعد والتدخلات الأورغونومية التي تقلل أو تمنع حدوث مثل تلك الحوادث، وذلك من جهة نظر التصميم الصناعي.¹

5.4.2 الأروغونوميا التنظيمية:

تسمى الأروغونوميا التنظيمية أو الماكرو أروغونوميكس. وهو نتاج التكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية والعمليات والمؤسسات والتعامل مع القضايا التنظيمية وتصميم أنظمة أماكن العمل، حيث يهدف إلى تحسين كفاءة اعتبارات العوامل الإنسانية الأخرى للعمل مثل مجموع الموظفين وتفاعلاتهم مع التكنولوجيا وبيئة العمل وهو يهتم بالبحث والتصميم والتطوير بالإضافة إلى أن هذا النوع من الأورغونوميا كيف يمكن للقيود التنظيمية أن تؤثر على نظم الإنسان مع الآلة وماهي العوامل المؤثرة عندما يعمل الناس مع بعضهم في مجموعات وكيفية تنظيم طريقة العمل وتناسق المهام والأنشطة بين العامل ومراقبة العمليات والعمال وكيفية دمج كل من الناس والتكنولوجيا والمهام والمظاهر البيئية في نظام العمل والاهتمام بتأثير الأنظمة التكنولوجية على النظم التنظيمية والإدارية والعمالية داخل أي مؤسسة.²

¹ أبو المجد عبد النبي، عبد المتجلي، مرجع سابق، ص 46.

² زراري وحيدة، مرجع سابق، ص 19

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

و يضيف بعض الباحثين أنواع أخرى من الأورغونوميا نذكر منها:

أ. **أروغونوميا التصميم والتصور:** موضوع البحث فيها يهدف فيها إلى المساهمة في تطوير العامل في وسط فيزيقي مكيف مع المهمة حتى يتمشى مع المعايير الفسيولوجية والنفسية، ومن جهة أخرى فإنها تعمل على وضع تحت تصرف العامل، ومن مهمة الأدوات والوسائل المكيفة هي الأخرى، مما يسمح له بالاستجابات السريعة والدقيقة والملائمة.

ب. **أروغونوميا التصحيح:** تهدف إلى التدخل قصد تصحيح الخلل والعطب، كما أنها تعالج وضعيات معقدة جداً، لأنه حين يتبين خلل في وضعية عمل معين، فإنها تتدخل من أجل تطوير الوسائل والتقنيات مع الواقع قصد تحسين الموجود منها.

د. **أروغونوميا الأنساق:** ظهرت نتيجة المشاكل والصعوبات التي واجهتها، والتي تقوم على 03 أسس رئيسية ألا وهي تعاون السيكولوجيين والمهندسين في مراحل التصميم، تحديد الوظائف بين الإنسان والآلة، تطوير تقنيات الاختيار والتدريب.

و. **أروغونوميا الأخطاء:** تتميز هذه المرحلة بإدخال مفهوم الخطأ الإنساني في سيكولوجية الإنسان، وذلك بدراسة جوانب سوء التحكم.¹

هـ. **الأروغونوميا الكلاسيكية:** يمكن تسمية النظرة الكلاسيكية للأروغونوميا بالنظرة العلائقية، التي تهتم بالعلاقة بين (الإنسان والآلة) حيث تركز بالدرجة Man/Machine Interface ومن أهم اسهامات النظرية الكلاسيكية المتعلقة بتحسين تصميم المزاوول Controls and Displays الأولي على وسائل العرض وأدوات المراقبة، وقد تعدى اهتمام النظرة الكلاسيكية من Panal Layout وترتيب ألواح العرض Controls Knobs وأزرار المراقبة وأجهزة القياس أخذت في الحسبان ترتيب الأجهزة إلى التصميم الشامل لمجال العمل والمخرجات مجرد وظائف للمدخلات وتصميم المقاعد والطاولات والمناضد والآلات، وإلى حد ما خصوصية المحيط الفيزيقي المناسب للعمل.

لقد توجه البحث الأروغونومي الكلاسيكي في معظمه إلى التطبيقات العسكرية كأجهزة مراقبة الطائرات وتوجيه الصواريخ والتصميمات الداخلية للغواصات، وقد تغيرت توجهات النظرة الكلاسيكية فيما بعد إلى

¹ صالح نهير، الزاملي؛ زينب، مهدي محسن. أروغونوميا بين ضروريات التجديد ومجالات التطبيق: جامعة واسط: قسم العلوم التربوية والنفسية، العراق، مداخلة منشورة في كتاب أعمال مؤتمر الأروغونوميا التربوية المنعقد في طرابلس-لبنان، مارس 2017، ص 08-09.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

التطبيق المدني لتصميم الآلات الصناعية والسيارات والأثاث المكتبي والمنزلي كالغسالات الآلية، التلفزيون... الخ.¹

ورغم النوعية العالية للبحوث العلمية والطابع الأكاديمي الذي ميز النظرة الكلاسيكية للأورغونوميا، فإن أغلب بحوثها كانت بالدرجة الأولى مخبرية، مما جعلها محدودة الفعالية في التطبيقات الصناعية الميدانية، نظرا للعيب الكلاسيكي لأي بحث، لذلك يصعب تعميم نتائجها في الحالات الأكثر تعقيدا، مما يضع الباحث في وضعية نصح وارشاد عام، غير قادرة على توقع نتائج محددة للانحراف عن المعايير أو الإرشادات التي يقدمها، سواء في الطرف المماثل للطرف المخبري أو في ظرف مغاير له، وعلى النقيض من ذلك فإن المشتغلين في الميدان من صناعيين ومخترعين ومصممين يريدون اجابات محددة للمشاكل القائمة ويحددون طريقة الطرح الكلاسيكي غير مقنعة.²

و. أرغونوميا الخطأ: برز هذا النوع من الأروغونوميا كنظرة بديلة للأروغونوميا الأنساق بتبني دراسة الخطأ البشري وتفسيره وتحليله في نسق الإنسان والآلة، وأن فشل النسق في أداء المهمة يرجع أساسا إلى الخطأ البشري، بغض النظر عن نوع النسق، حتى لو كان النسق آليا، وحسب هذا المنظور، فإن أسباب العطب يمكن تتبعها وإيجادها في احدى مراحل تطوير النسق من طرف الإنسان، فقد تكمن هذه الأسباب في مراحل التصميم. أو التركيب أو الصيانة، وعلى هذا الأساس فإن أي خطأ هو في الأصل خطأ بشري فقط لا غير، ولا دخل للجانب الميكانيكي أو الآلي فيه، لأن هذا الأخير ما هو في واقع الأمر إلا صنعا بشريا). هناك نظرتان متكاملتان للأروغونوميا الخطأ هما:

1. تدعى الأولى بنظرة "انعدام الخلل Zero Defects Approach حيث تفترض أن الخطأ البشري ينتج أساسا عن نقص في التحفيز، وبالتالي يمكن الحل فيما يسمى ببرامج الخلل الصفري، التي تتمثل في حملات تحفيزية أو دعائية للأمن والوقاية، موجهة للعاملين قصد الرفع مستويات الأداء.

2. وفي المقابل نجد النظرة الثانية التي يطلق عليها بنك معطيات الخطأ "Error Data Store" كتكملة لمتطلبات النظرة الأولى، حيث تفترض بأن الخطأ البشري لا يمكن تلافيه وبالتالي فإن حل المشاكل المرتبة عن هذا الخطأ البشري، يكمن في تحسين طرق وأشكال تصميم الأنساق إلى أقصى درجة ممكنة من الأمن والفعالية.³

¹ نجاح، محمدي؛ ندى، بونار. الأروغونوميا وتحسين الجودة في المؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الكاتمية للفلبين والمواد العازلة- جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، 2022، ص61.

² مباركي، بوحفص. العمل البشري، ط.1، الجزائر: دار النشر الغرب للنشر و التوزيع، وهران، 2004 ، ص 15.

³ بوظريفة، حمو، مدخل للأروغونوميا، مخبر الوقاية و الأورغونوميا، ط.1، الجزائر: دار الأمة للنشر و التوزيع، 2011، ص 4.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

من خلال ما تم ذكره من أنواع الأورغونوميا نستنتج أن كل نوع له مغزى وفائدة يعود بشكل إيجابي على العامل في محيط عمله، ومن أجل تحسين خدمات المؤسسة أو المكتبة من حيث النوعية والجودة في الخدمات المقدمة للمستفيدين، وهو ما يحقق الرضا الفعلي عن الخدمات، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي للمؤسسة.

5.2 أهداف وفوائد الأروغونوميا:

1.5.2 أهداف الأروغونوميا:

عند تأسيس الأروغونوميا كان هدفها الأول تكييف العمل للعامل حيث قال ميرال Murrell " إن الهدف التطبيقي للأروغونوميا هو تكييف العمل للعامل"، غير أن هذه النظرة توسعت بشكل كبير نظرا للتغيرات التي شهدتها الأروغونوميا¹، فالنقاط الرئيسية للهدف من الأروغونوميا تتمثل في:

- **الراحة:** وتأتي بواسطة تحسين ظروف العمل والحياة الوظيفية وتقليل التعب الجسدي والذهني باعتبار راحة العامل مهمة جدا في الدراسات الأروغونومية وهي مرتبطة بوضعية العمل " Posturesd Travail" وبتحسين ظروف العمل.
- **الفعالية:** وهي رفع مستوى الفعالية علما أن في المؤسسة تقوم على علاقة جودة الإنتاج وتكلفة الإنتاج.
- **الأمن وسلامة العمال:** أن من أهداف الأورغونوميا سلامة العمال والوقاية من الحوادث والتقليل منها و التقليل من الأمراض المهنية أي العمل على السلامة المهنية.
- **المساعدة على تيسير التغيير التكنولوجي:** إن كل تغيير قد تترتب عنه مقاومة خوفا من عدم تكيف معه، لذلك من أهداف الأورغونوميا تحضير العمال تقنيا وفنيا لتجاوز هذا العائق قصد تكييفهم مع المتطلبات الجديدة.
- **استغلال الوقت والطاقة:** ترتيب وقت العاملين لمنعهم من إهدار الطاقة بالتحرك داخل وخارج نطاق العمل الأساسي².

¹ مقداد، محمد. مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتى الأورغونوميا و الأمن الصناعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول معاناة في العمل، ص9.

² يوسف، فاطمة الزهراء. الأروغونوميا رؤية تنموية لتطوير واقع التعليم الإسلامي في إفريقيا، ندوة التعليم الإسلامي في إفريقيا، كلية العلم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2019، الجزائر، ص 121.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

حيث يرى زاري بونعامة أن أهداف الأورغونوميا تتمثل في:

- تحسين ظروف العمل وتغييرها بما يلائم العامل بمعنى تغيير كل العناصر الملموسة التي يحتويها محيط العمل بما يتناسب ونشاط العامل حيث يكون لهذا التغيير تأثير إيجابي على إنتاج المؤسسة وتحقق الرضى لجميع الأطراف.
 - تصميم الآلات والأدوات وتكييفها، بحيث يتماشى استخدامها على نحو يزيد من الإنتاجية ولا يزيد من التعب مثل تصميم الأجهزة لتعطي أكبر قدر من الراحة.
 - تصميم وترتيب مكان العمل الخاص ومعداته، بحيث يتسنى للعامل الوصول إليها مثل أجهزة السلامة والأمان في حالة حدوث الكوارث وإدارتها بشكل فعال.
 - الكشف عن الأوضاع الجسمية المناسبة التي يجب أن يتخذها العامل أثناء أدائه لعمله، من خلال تصميم الوضعيات الجسمية التي تتلائم مع كل فرد على حدى، وبناءا على الفروقات الجسمية والقياسات الجسمية يتم تصميم الوضعيات المريحة وتعميم ممارستها.
 - تحسين التفاعل بين الآلة والعامل، 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 آلام الأكتاف، المعصم، العمود الفقري، معناه الالتزام بتصميم الآلات والمعدات بما يناسب والتقليل من هذه الأمراض.
 - **دراسة الظروف الفيزيائية الملائمة للعمل:** والتي ترتبط بظروف البيئة الداخلية مثل الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، الإضاءة والتهوية وما ينجم عنه من حوادث.¹
 - **التكوين في العمل:** يجب أن يكون هناك تكوين مستمر ومنظم، وذلك من أجل تطوير كفاءة وقدرات العامل على استخدام الأجهزة والوسائل والتمكن منها.
- ومن خلال هذه الأهداف نرى أن الهندسة الأروغونومية وباختلاف أهدافها على حسب طبيعة المؤسسة، إلا أنها تسعى إلى توفير راحة العامل وزيادة رغبته وانتمائه إلى المنظمة أو المؤسسة والذي يساعد على تحقيق الولاء التنظيمي للعمال.

¹ زاري وحيدة، بونعامة سليمة، مرجع سابق، ص 21.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

2.5.2 فوائد الأروغونوميا:

تحقق الهندسة البشرية العديد من الفوائد أهمها:

- رفع الكفاءة الإنتاجية وانخفاض تكلفة التدريب.
- الشعور بالأمان لدى العاملين وزيادة الشعور بالولاء.
- تأمين الصحة والسلامة للعاملين.
- الحد من التكاليف الناتجة عن الإصابات.
- تقليل الوقت الضائع والغيابات والإجازات.
- التقليل من الإجهاد البشري وتحسين الأداء
- المحافظة على مقدار استهلاك الطاقة البشرية¹

6.2 أساسيات الأروغونوميا:

1.6.2 معايير الأروغونوميا:

تم تطوير أول معيار دولي للهندسة البشرية من طرف منظمة ISO سنة 1981 وتمثل في المواصفة القياسية ISO 6385 تحت عنوان "المبادئ المريحة في تصميم أنظمة العمل"، وذلك بالاستناد إلى المعيار الوطني الألماني DIN، وهو المعيار الأساسي لسلسلة معايير الأروغونوميا، وقد خصصت المواصفة لتحديد المفاهيم الأساسية وبيان المبادئ العامة للتصميم المريح لأنظمة العمل، بما في ذلك المهام والأدوات والآلات ومحطات العمل ومساحة العمل وبيئة العمل وتنظيم العمل.

حيث حددت المواصفة القياسية ISO 6385 جملة من القواعد الإرشادية عند تصميم مكان العمل، ويمكن أن نذكر منها أهم النقاط على النحو الموالي.

أ. **وضع شاشة الحاسوب Monitor:** إن أفضل زاوية لراحة العين أثناء النظر إلى شاشة الحاسوب، هي الزاوية التي تتراوح من (30 - 15) درجة باتجاه الأسفل، إذ يجب أن يكون رأس مستخدم الحاسوب في وضع يسمح بالتخفيف من قوة الضغط الواقع على عضلات الرقبة إلى أقل حد ممكن وأن يمتد الرأس قليلا إلى الأمام، كما يجب عدم رفع الرأس إلى الأعلى إلى الحد الذي يمكن من النظر بالعينيين في خط مستقيم أماما أو عاليا لأن رفع الرأس إلى الأعلى من شأنه أن يجهد عضلات الرقبة،

¹ ناقوص راني. دور الهندسة البشرية في تطوير الأداء الوظيفي لاختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، قسم العلوم الإنسانية، شعبية علم المكتبات، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2023، ص 23.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

كما يجب وضع شاشات الحاسوب بحيث لا تقطع خطوط ضوءها الساطع مجال لمستخدم الشاشة، لأن الوهج المنعكس هو السبب الرئيسي في إجهاد العينين.

ب. وضع لوحة المفاتيح Key board: يجب أن يكون ثقل الذراع مستند على مسند لتخفيف المجهود الواقع على الكتف وعضد الذراع وساعده لذلك يجب أن يكون وضع لوحة المفاتيح والفأرة في متناول اليد ويسهل الوصول إليها، كذلك يجب أن يكون الساعدان موازيين للأرضية أثناء استعمال لوحة المفاتيح بحيث ال تكون هناك حاجة لارتفاع أو انخفاض طفيف للوصول إلى مجموعة المفاتيح فضلا عن وضع مسند صغير أمام لوحة المفاتيح مباشرة وبرفق ارتفاعها لتحمل ثقل المعصم،

ويفضل أن تكون الزاوية المقررة بين الساعد والعضد بمقدار (95) درجة، يجب ألا توضع الشاشة والفأرة أو أي جهاز آخر على نفس سطح الإسناد بل توضع كل واحدة منها على سطح مستقل بذاته بشرط أن يكون ثابتا وقابلا للتعديل.¹

ت. وضع الجلوس Chair: يجب أن تزيد الزاوية بين الجذع والعضد لمستخدم الحاسوب عن 95 درجة ويفضل أن تكون بين (115 – 120) درجة مما يقلل من ضغط القرص الفقري وحركة العضلات في الظهر ويعمل على استقامة العمود الفقري، وأن يكون ظهر الكرسي مساندا للفتحات القطنية أسفل الظهر، يجب أن يكون ارتفاع الكرسي قابلا للتعديل في وضع الجلوس، وأن تكون قاعدة الكرسي بخمسة أرجل لتوفير أقصى قدر من الثبات ووضع مرفقي مشغل الكمبيوتر بزواوية قدرها (95) درجة مما يسمح للساعدين التوازي مع الأرضية، أن يكون المقعد كبير بما يكفي لتقديم الدعم إلى الفخذين والأرداف لكي لا يضغط على مؤخرة الركبتين، إضافة إلى ذلك انحدار منخفض المقعد القابل للتعديل بسهولة.

ث. وسائل التأشير Pointing Devices: إن وسيلة التأشير الرئيسية المستخدمة في عمل الحاسوب هي الماوس (الفأرة) وعليه يمكن تجنب عدم ارتياح الكتف والساعد والرسغ من خلال استخدام الفأرة بالطريقة المثالية كالاتي:

1. وضع الفأرة إلى جانب لوحة المفاتيح وبنفس المستوى.
2. استخدام مسند الذراع على الكرسي أو إسناد الذراع على المسند المتوفر عند استخدام الفأرة.
3. تقليل الضغط على الرسغ باستخدام وسادة الفأرة.

¹ حسن، شفاء بلاسم. تصميم مركز الحاسبة على وفق مواصفات الهندسة البشرية ISO 10075 : ISO & 6385 دراسة حالة في المديرية العامة لتوزيع كهرباء لرصافة، د س ن، ص 08.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

4. إبقاء الرسغ مستقيم وزاوية الرسغ يجب ألا تزيد عن (20) درجة.

5. عدم إمساك الفأرة بشكل قوي.

6. اختيار الفأرة التي تلائم اليد إذ تتوفر أشكال وأحجام مختلفة منها.

7. إسناد الأصبع على الزر وعدم جعله يتأرجح فوق الفأرة.

8. جعل سرعة الفأرة عند المدى المتوسط تقريبا.

9 تقليل الوقت المستغرق في استخدام خاصية النقر (Click) في الفأرة الذي من شأنه أن يقلل الضغط على ساعد اليد.¹

ج. إرشادات السلامة:

1. أخذ أوقات منتظمة للاستراحة وعدم البقاء في وضع الجلوس مدة زمنية طويلة.

2. القيام بتمارين لتجاوز توتر عضلات الجسم، لاسيما بعد الجلوس عدة ساعات.

3. ضغط الإضاءة في مكان العمل إلى المستوى الذي يؤمن الراحة.

4. تحويل اتجاه شاشة الحاسوب لتفادي توهجات وانعكاسات الضوء.

5. يجب أن تتراوح المسافة الآمنة والمريحة بين المستخدم والشاشة بين (40 - 15) درجة.

6. يجب أن يكون مركز شاشة الحاسوب منخفضا عن مستوى النظر بمقدر (15 - 25) درجة.

7. يجب وضع الأوراق في مستوى ارتفاع الشاشة بجانبها ويفيد في ذلك استخدام مسند الأوراق.²

2.6.2 مجالات البحث الأروغونومي:

وباعتبار الهندسة البشرية علم مصنف ومفيد كأى علم آخر للكائن البشري عامة، فإن محكات اختيار المواضيع البحث يجب أن تأخذ في الحسبان أولويات موضوعية على رأس قائمة الأولويات الإسهام العلمي طويل الأمد ذو الفائدة البشرية وليس الربح المادي العاجل فحسب، ومن هذا المنطق يمكن تحديد بعض المحكات الاختيار مواضيع البحث في الهندسة البشرية كالآتي:³

¹ حسن، شفاء بلاسم، مرجع سابق، ص 09.

² حسن، شفاء بلاسم، مرجع نفسه، ص 09

³ مريم، سايب. تطبيق نمبائ الأروغونوميا على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات و المعلومات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، معهد علم المكتبات والتوثيق، المركز الجامعي السي الحواس بركة، الجزائر، 2021، ص 29.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

أ. نسبة السكان التي يشملها موضوع البحث: فتصميم القاعات أو المقاعد المدرسية موضوع يهتم المجتمع الطلابي الذي يشكل نسبة كبيرة من المجتمع ككل، وكذا موضوع دراسة العمل المنزلي يمس نصف عدد السكان، ونفس الشيء يمكن أن يقال عن النشاط الفلاحي أو قطاع الخدمات وغيرها من المواضيع التي تمس نسبة عالية من السكان.

ب. الأخطار الصحية الناجمة عن سوء التصميم: كونها تسبب عاهات مزمنة أو حوادث خطيرة نتيجة استعمال تلك الأدوات والآلات أو ذلك المحيط ذو التصميم الحسن.

ج. الفوائد الوطنية للبحث الأروغونومي: حيث أن فائدة البحث يجب أن تكون شاملة وواضحة حتى

يتسنى للباحث الحصول على الدعم المادي والمعنوي.¹

3.6.2 مبادئ الأروغونوميا:

إن المبادئ التي تنطلق منها الهندسة البشرية يمكن أن تجد لها تطبيقات ليس فقط في العمل الصناعي بل في كل القطاعات والمجالات وتصنف الهندسة البشرية حسب موضوع اهتماماتها:

1. الهندسة البشرية الخاصة بالإنتاج وفيها يجري الاهتمام بظروف الإنتاج ووسائله من أجل خلق أفضل الظروف الملائمة والتكيف بين العامل وبيئة عمله لتحسين الإنتاج كما ونوعا.

2. الهندسة البشرية الخاصة بالمنتوج وتهتم بالمنتجات ونوعيتها وأبعادها وطرق استخدامها بما يتلاءم مع الذين سيقومون باستخدامها لإشباع حاجاتهم بشكل أفضل وبطرق أكثر سهولة.

3. العوامل المؤثرة في موقع العمل وهذه تشمل على مجموعتين من العوامل:

أ. العوامل المادية (الإضاءة والألوان والضوضاء والاهتزاز ... الخ)

ب. العوامل النفسية والاجتماعية (ضعف الحالة المعنوية وضعف التعاون والتكيف)²

ولتحقيق برنامج هندسة البشرية ناجح يجب إجراء ما يأتي:

¹ مبارك، بوحفص، العمل البشري، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، 02، 2004، ص 43.
² مريم، سايب، مرجع سابق، ص 30.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

أ. **تحليل موقع العمل:** موقع العمل هو الملائم لعمل العامل ولوضع ومعداته وأدواته، والذي يمكن أن يتحرك فيه دون أن يحتك بالعمال الآخرين أو الآلات، وتهيئة المكان للجلوس أثناء توقف العمل، لأن الوقوف فترة طويلة يسبب الكثير من الإرهاق، فتصميم مواقع العمل يتطلب النظر لحالات الوقوف والجلوس المناسبة للفرد بغية إنجاز المهام الموكلة إليه، وينبغي أن تكون مستلزمات العمل في مواضع أقرب وأمام العامل عملية البحث عنها أثناء العمل.

ب. **السيطرة ومنع الخطر:** أن السلامة العمل تعتمد على المخطط الصحيح والمقاييس والمعدات وغيرها من الظروف السائدة وما يترتب عن العمل ونوع الأشخاص المطلوبين هي معلومات تساعد في اتخاذ الإجراءات السلمية.

ج. **التعليم والتدريب:** وهو مبدأ أساسي لتزويد العاملين بالجهود الرامية إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي¹.

ج. **التقويم المستمر:** إن التقويم المستمر للأداء هو أحد خطوات التحليل الداخلي التي تتمثل بوصف تحليل وتعدد الأساليب المستخدمة، إذ أن عملية التقويم هذه تستوجب وصفها بكل تفاصيلها فضلاً عن مناقشة فيما كانت تلك الأساليب ناجحة وموفقة.

د. **إدارة الصحة والسلامة:** سلامة العمال أثناء قيامهم بأداء عملهم في أماكن العمل ومع تنوع الصناعات وظهور الكثير من مشاكل العمل وكثرة الحوادث الناتجة بسبب بيئة العمل غير الآمنة، أصبح لابد من وجود تشريعات وأنظمة تضمن سلامة العاملين وتضمن استمرارية العمل وبدون وجود أي ضرر أو أي إصابات عمل².

¹ مريم، سايب، مرجع سابق، ص 31.

² شبيلان، فاضل محمود، مرجع السابق، ص 51-52.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

4.6.2 موجها وشروط الأروغونوميا (الأروغونوميكس):

1.4.6.2 موجهاات الأروغونوميا:

الاستثمارات الأروغونوميكية في تصميم العمل البشري لديها الإمكانيات لرفع الإنتاجية، وذلك بزيادة ناتج قوى العمل بالنسبة للفرد الواحد، وذلك بتخفيض تكلفة العمل غير المباشر، لذا من الممكن تحديد موجهاات الأروغونوميكا على النحو التالي كما أورده عيسوي 1990:

- قدرة الإنسان على الإبصار أو الرؤية وحدودها.
- درجة سعة المجال البصري لدى الفرد.
- القدرة على السمع (درجة دقتها ومعرفة أكبر وأصغر مثير صوتي يتحمله الإنسان).
- القدرة على الكلام.
- قدرة الإنسان على الحركة أثناء أداء العمل.
- مقدرته على التحكم.
- درجة احتمال الفرد للتعب.
- القدرة على إدراك الحركة والزمن.
- ظروف العمل الفيزيائية كالإضاءة والتهوية والحرارة والبرودة والضوضاء.¹

2.4.6.2 شروط الأروغونوميا:

أما شروط تطبيق الإروغونوميكا فقد أوردها عيسوي 1990 وهي كما يلي:

- وجود اختلافات سيكولوجية بين الأفراد.
- وجود فروق فردية بينهم في قدراتهم ومواهبهم وخبراتهم واستعداداتهم.
- وجود اختلافات في دافعية وحماسة العاملين لأداء العمل.
- إختلاف درجات الذكاء لكل فرد من الأفراد.
- وجود اختلافات في خبرة الأفراد مهنية.²

¹ عدنان رقية فرحان المعايطه، الإروغونوميكا "هندسة البشر": أفاق جديدة في عالم الإدارة التربوية، مرجع سابق، ص 25 – 26.
² مريم، سايب، مرجع سابق، ص 31 - 32.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

كما تناول الأروغونوميا العديد من المداخل لإعادة بناء وتنظيم العلاقة بين الإنسان والبيئة الثقافية والمادية، والمتغيرات الحاكمة ويسهم في تحقيق ذلك الأبعاد التالية:

1. إعادة تدوير وتشكيل سلبيات مدخلات البيئة الثقافية وما تواجهه من متغيرات، وذلك من خلال رصد الواقع الثقافي الحالي السائد وحصص ما فيه من مدخلات سلبية تؤثر على المنظمة في أداء الأعمال
2. إعادة هندسة الأرض التي يتفاعل عليها الإنسان من خلال إيجاد موجبات قيمة جديدة، لأن هذه القيم التي ينشرها الأفراد هي التي تحدد مجالات تفكيره وسلوكه وتؤثر في تعليمه.
3. إيجاد لغة مثلى للاتصال من خلال مداخل اللغة المتنوعة التي تتفق ولغة وبيئة التفاعل.
4. التشكيل والتوجيه القيمي في ضوء معطيات الثقافة البيئة ومتغيراتها الناجمة عن التفاعل الإنساني ومشكلاته.

5. فهم إدراك دور المؤتمرات العالمية المرئية والمسموعة، التي تؤثر سلبا أو إيجابا في بيئة إنجاز الأروغونوميا.¹

7.2 دور المختص الأروغونومي:

يستعمل المختص في الأروغونوميا المعلومات التي تتعلق بالأفراد كحاجاتهم وقدراتهم لتقليل المخاطر واتخاذ القرار المناسب وكذا قدراتهم للعمل في ظروف قصوى متطرفة (الحرارة، الضوضاء، الإضاءة، الاهتزاز، إلخ) بالإضافة إلى حدودهم والاختلافات بينهم. وعليه يمتلك تحديد أهم الأدوار والمهام التي يؤديها المختص في الأروغونوميا كما يلي:

- مهمة البحث على أفضل وسيلة ممكنة لإحداث تكيف بين الآلة والعامل، كما يشمل مجال تدخله أمن العمل، وسلامة الأدوات التي يستخدمها العامل أثناء تأديته لعمله.
- تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة والتداخل لمنع وقوع حوادث العمل، خصوصا فيما يتعلق بالأعمال الشاقة التي تسبب خطر للعاملين، كالمصانع التي تتعامل مع المواد الكيماوية، وكذا التي يكثر فيها الضجيج.
- مهمة التنقل إلى مكان العمل لملاحظة الظروف التي يشتغل تحتها العمال، وتسجيل الحركات الجسمية التي يقومون بها، واستجوابهم للتعرف على مدى تطابق وصف العمل الذي يتلقاه العامل مع ما هو موجود في الواقع.²

¹ عدنان، رقية، مرجع سابق، ص 26.

² بلقاص مريم. تأثير المحيط الفيزيقي (التهوية، الحرارة والرطوبة، الغبار) على انتشار بعض أمراض الجهاز التنفسي لدى المعلمين: دراسة ميدانية بثلاثة مدارس ابتدائية بالمقاطعة الخامسة العالية بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021، ص 30.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

• كما يعتمد المختص الأورغونومي في عمله على العديد من الوسائل والأدوات التي تساعده على جمع المعلومات (كمقياس الضغط، مقياس الصوت، مقياس الحرارة، تسجيل الفيديو، صورة عن مكان العمل، الاستبيانات والمقاييس).

بعد عملية جمع البيانات والمعلومات وتحليلها يقوم المختص بتشخيص واقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي تنشأ في مكان العمل، والمشاكل التي تجعل الآلة غير موائمة للعامل وهذا كله من أجل توفير بيئة عمل آمنة خالية من الإصابات و الحوادث المهنية.¹

8.2 المعوقات التي تواجه الأروغونوميا في الجزائر:

توجد العديد من العراقيل والصعوبات التي تحول دون تطبيق الهندسة الأروغونومية في المؤسسات، ويمكن تلخيص أهم النقاط في ما يلي:

1. معوقات متعلقة بالأفراد:

مقاومة التغيير: خاصة أرباب المنظمات يرفضون التغيير، حيث تسبب مقاومة التغيير مجموعتان من العوامل هما:

أ. العوامل الفردية: كالخوف من المجهول وتهديد العلاقات الاجتماعية (التغيير قد يهدد جماعات العمل) والعادات.

ب. عوامل تنظيمية: ضغوط فرق العمل، جهود التغيير السابقة والتي كان مآلها الفشل وتهديد موازين القوى (التغيير يؤدي إلى تحويل ميزان القوى وبالتالي مقاومة بعض الفئات التغيير)

2. معوقات متعلقة بالأروغونوميا:

سببها أن الأورغونوميا علم جديد نسبيا مقارنة بالعلوم التقليدية الأخرى كالفيزياء و الفلك، بما أنها علم جديد فيكون اختلاف في التسمية والمنهج والتعريف.²

¹ ريمة، خاوي. مقارنة الأروغونوميا التصميمية في تفسير حوادث العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة أكرم لصناعة البلاط ببرهوم -المسيلة-، مذكرو مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2017، ص 25 – 26.

² بوراس وسام، بايع راسو نزهة، دور الأروغونوميا في تحسين جودة حياة العمل لدى العامل في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة بلعبيدي للمصبرات الغذائية -قالمة-، مذكرو مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2023، ص 45.

2- الفصل الثاني: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل نستنتج أن الهندسة الأروغونومية دورا أساسيا في تصميم وتنظيم وتحسين وضعيات وأماكن العمل، ذلك من خلال مبادئها التي تقوم على دراسة و تحليل وتصميم مكان العمل وفق معايير أروغونومية تضمن راحة وسلامة العمال في مختلف المكتبات الجامعية و في مختلف المناصب، فكلما كاتن الهندسة الأروغونومية حاضرة في تصميم أماكن و أدوات وطرق العمل، كلما كان أداء العاملين بالمكتبات الجامعية جيدا وفعالاً و يحقق أهداف المكتبة.

3- الفصل الثالث:

أهمية الهندسة

الأرغونومية في تميم

مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات

الجامعية

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

تمهيد:

يعتبر الولاء التنظيمي للعاملين بالمكتبات شعور ملازم للعامل، بحيث يؤدي مهامه على أكمل وجه، وذلك لتحقيق أهداف المكتبة و غاياتها، و لكي يتحقق ذلك يجب على العاملين في مختلف المكتبات أن تهيئ لهم ظروف مناسبة و ملائمة لكل العاملين باختلاف وضعياتهم الجسمية و النفسية، ليتمكن كل عامل من العمل بأريحية في مكان عمله و الذي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبة وهذا ما تهدف الهندسة الأروغونومية إلى تحقيقه.

حيث سننطرق في هذا الفصل إلى ماهية الولاء التنظيمي و تطبيقات و مساهمات الهندسة الأروغونومية

في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

1.3: الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية:

1.1.3 مفهوم الولاء التنظيمي:

إن مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري حيث حضي هذا المفهوم بأهمية كبيرة من قبل الباحثين وهذا الاهتمام يرجع إلى أن الولاء التنظيمي له تأثير على أداء الفرد وإنتاجيته، ويعتبر الولاء من المفاهيم القديمة بحيث تم دراسته من قبل علماء الاجتماع حيث كانت تركز الدراسات حول مدى تأثير الولاء على الفرد من خلال المجتمع الذي يحيط به ونجد للولاء جذور في الفكر الإسلامي القديم والقرآن الكريم حيث ذكر في آيات كثيرة ومنها قال تعالى: « يا أيها الذين آمنوا لا تتخذوا اليهود والنصارى أولياء بعضهم أولياء بعض ومن يتولهم منكم فإنه منهم إن الله لا يهدي القوم الظالمين»¹.

و أيضا في قوله تعالى: «والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم الله إن الله عزيز حكيم»² ويعني الولاء هنا النصر في الأمور التي يشترك بها المؤمنون.

لغة: فالولاء لغة أولى يولى مولاة وولاء، وولى فلانا إذا أحبه

وعرف "القنوي" الولاء بقوله الولاء من بمعنى القرابة، والولي ضد العدو والمولاة، ويعني كذلك العهد القرب والنصرة والمحبة والالتزام.³

وللولاء عدة معاني في اللغة العربية، فهو يدل على الإخلاص والوفاء العهد والالتزام الارتباط والنصرة.

إصطلاحا: مفهوم الولاء التنظيمي العديد من التعاريف واختلفت حوله الآراء والاتجاهات ويعتبر الولاء التنظيمي ظاهرة سيكولوجية لاقت اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين.

فالمشكل ليس في نقص التعاريف وإنما في تعددها واختلاف معانيها فكل باحث حاول أن يضع مفهوما يتناسب و ميولاته الفكرية.⁴

وقبل البدء في تعريف الولاء التنظيمي نقوم بتعريف كل مصطلح على حدة:

¹ القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية 58.

² القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية 71.

³ فايزة، رويم. واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية مخبر تطوير المهارات النفسية والتربوية، (دم، عدد 5، 2010)، ورقلة، ص 101.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

1- الولاء عرفه قاموس oxford هو الإخلاص والطاعة والتأييد للقائد أو لفكرة ما، كما عرفه القاموس الشامل لعلم النفس ومصطلحات التحليل النفسي بأنه اتجاه أو عاطفة من الارتباط والمودة الراسخة تجاه شخص ما أو جماعة ما أو مؤسسة ما أو فكرة ما.¹

2- التنظيم: هو العملية التي يتم بموجبها توزيع الواجبات على العاملين والتنسيق بين جهودهم بشكل يضمن تحقيق أقصى كفاءة ممكنة لبلوغ الأهداف المحددة مسبقاً.²

وعرف ستيوارت الولاء بأنه رغبة أو إرادة الأفراد في الإسهام في المنظمة بنسبة أكبر مما يتضمنه الالتزام التعاقدية الرسمي مع المنظمة وهو يصل أداء الفرد وارتباطه أو اندماجه بعمله ببعض الأبعاد المفاهيمية الرئيسية للسلوك الوظيفي مثل الدافعية والتوجه نحو العمل كما يربط بين مظاهر السلوك والخبرة التنظيمية.

أما الولاء التنظيمي فإنه يعني مشاعر الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المنظمة وقيمتها واستعداده لبدل الجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها.³

ويعرف أيضاً على أنه يشير إلى درجة الارتباط الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والرغبة الحقيقية بالبقاء في عمله وعدم تركه.⁴

من خلال هذين التعريفين نلاحظ أن الولاء التنظيمي هي تلك المشاعر والعواطف التي تربط الفرد بمنظمة التي ينتمي إليها ويقدم كل ما عنده من أجل أن يحقق أهدافها لأنه أصبح مرتبطاً بها عاطفياً فأصبحت جزءاً لا يتجزأ منه.

وما يزيد من صعوبة تحديد مفهوم الولاء التنظيمي هو وجود بعض مفاهيم قريبة لمفهوم الولاء التنظيمي كالانتماء والالتزام.

¹ لطيفة، إبراهيم خضر. دور التعليم في تعزيز الانتماء، د.ط، مصر: عالم الكتب، 2000، ص35.
² زيد منير، عيوي. التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006، ص20.
³ محمد، الصيرفي. السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007، ص277.
⁴ على محمد خير، المغربي. الخدمة الاجتماعية ومستوى الالتزام الوظيفي للجماعة. د ب ن: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2014، ص370.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

ذكر ريشارد كول أن مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم التي تستخدم بعدة اتجاهات مختلفة، وفي معظم الأحيان يستخدم هذا المصطلح ليشير إلى نوعية العمالة الذين لديهم درجة ولاء تنظيمي عال وهو يتضمن ثلاث أنماط من الولاء وهي:

1. اتفاق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة الذي يعود على مستوى أداء عال.
2. العضوية طويلة المدى في المنظمة والإحساس بالولاء.
3. مستوى عال من السلوك نحو الأداء بالأدوار بالمنظمة الذي يعود على مستوى أداء عال.¹

وأشار الأحمدي أن عمل بورتر Porter من أفضل الأعمال التي تناولت الولاء إدارياً، وقد عرفه بورتر بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الولاء التنظيمي للأفراد وهي:

1. الاعتقاد القوي بقبول أهداف وقيم المنظمة.
2. الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.
3. الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.²

ويرى بوشنان (Buchanan) بأن الولاء التنظيمي هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم حصولهم على مردود أقل، وقد قدم ثلاث مرتكزات رئيسية يركز عليها الولاء التنظيمي وهي:

- الإحساس بالانتماء (Identification) ويظهر في التعبير عن الفخر بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها.

- المشاركة والمساهمة الفعالة (Involvement) من قبل الفرد النابعة من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.

- الإخلاص (loyalty) والمعبر عنه برغبة الفرد الأكيدة بالاستمرار والعمل في المنظمة في كل الظروف.³

¹ لطيفة، إبراهيم خضر، مرجع سابق، ص 36.

² محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص 280.

³ فايزة، رويم، مرجع سابق، ص 103.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

من خلال التعريفات السابقة أن للولاء التنظيمي نستنتج أن كل التعاريف والمفاهيم والمصطلحات السابقة تدور في إطار واحد، ألا وهو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع منظمته وعمله، فيصبح إنساناً تستغرقه المنظمة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته ونيتته في النمو والتقدم، وتحقيق أهداف المنظمة من خلاله كفرد. والولاء بهذا المعنى يقصد به الموقف الداخلي السلوكي للعاملين كأفراد وككيان منفصل ومجموعة ككل متضامنة نحو تحقيق أهداف مشتركة لأنه مفهوم جماعي يتكون من تفاعل اتجاهات فردية.

كما أن الفرد الذي يظهر مستوى عالي من الولاء التنظيمي تجاه مجموعته أو منظمته نراه قد تفاعل واستغرق داخل إطار الجماعة، وهذا التفاعل والاستغراق لم يذب جميع صفاته ومميزاته الشخصية، إلا بحدود تهذيب بعض الفروق الشخصية التي تؤثر على العمل. وأن رغبة هذا الفرد في التنازل عن جزء من طموحاته ورغباته التي قد تؤثر على العمل وعلى الأهداف المشتركة للمجموعة أو المنظمة، تعود إلى أن الفرد يتمتع بعقيدة ثابتة، وإيمان راسخ تجاه منظمته، ولديه الاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهدافها وشعوره بالاتساق بين هدفه كفرد وهدف الجماعة الواحد وبين أهداف الإنتاج والنظام السائد في المنظمة.

كما أن الولاء لا يفرض فرضاً على الأفراد، بل هو استغراق للذات في الأهداف الموحدة للمجموعة أو المنظمة.

2.1.3: خصائص الولاء التنظيمي:

للولاء التنظيمي مجموعة من الخصائص تتمثل في:

1- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.

2- أنه يفقد خاصية الثبات: بمعنى أن مستوى الولاء التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه.

3- يستغرق الولاء التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد.¹

4- يشير الولاء التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء.

¹ بوميصة، عبد الحكيم؛ مريش، علاء الدين. الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين: تطبيقاً بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية - جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل، الجزائر، 2018، ص 11.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

5- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.

6- إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.

7- إن مستوى الولاء التنظيمي يواجه صعوبة في قياسه بشكل مباشر، ويمكن قياسه بشكل أفضل من خلال أثاره الظاهرة على شعور الموظف تجاه المنظمة.

8- إن الولاء التنظيمي يتكون من عدة مكونات مختلفة ومتميزة عن بعضها البعض.

و أنه يفقد خاصية الثبات، بمعنى أن مستوى الولاء التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه.

10 – يستغرق الولاء التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون. نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية. يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.¹

3.1.3 أنواع الولاء التنظيمي :

للولاء التنظيمي عدة أنواع نذكر من بينها:

أ. **الولاء الشخصي:** وهو ولاءك لنفسك ولفكرك وفلسفتك في الحياة ولثقافتك التي تنتمي إليها مثل الولاء الرياضي لأحد الأندية والولاء السياسي لأحد الأحزاب السياسية.

ب. **الولاء الديني:** وهو ولاءك للدين الذي تعتنقه وتؤمن به ويزداد هذا الولاء كلما كان الالتزام بتطبيق قواعد ومبادئ هذا الدين بالشكل الصحيح.

ت. **الولاء الوطني:** وهو ولاءك للوطن الذي تنتمي إليه فكل واحد منا مواطن في بلد ما وله جنسية هذا البلد، ويزداد ولاءك الوطني كلما كنت مخلصا لهذا الوطن وكنت مواطنا صالحا تخدم الوطن وتضحى من أجله.²

¹ بوميصة عبد الحكيم؛ مريش علاء الدين، مرجع سابق، ص 11.

² غراز، الطاهر؛ بوطون، محمد الصالح. الولاء التنظيمي وعوامل تعزيزه في المنظمات الحديثة: عرض نظري، ، حوليات جامعة الجزائر 01 ، (مج 03، ع 32، 2018)، الجزائر، جامعة الجزائر1، ص 323.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

ث. **الولاء المهني:** وهو ولاءك للمهنة التي أصبحت عضوا فيها ويزداد ولاءك المهني كلما التزمت بمبادئ وقيم وأخلاقيات المهنة، وكلما مارست المهنة بالشكل الصحيح والذي يساهم في تحقيق أهداف هذه المهنة.

ج. **الولاء للعملاء:** وهو ولاءك لجمهور المنظمة التي تعمل بها، هؤلاء العملاء الذين تقدم لهم السلع أو الخدمات.¹

4.1.3 أهمية الولاء التنظيمي:

لكل منظمة قيم وأهداف خاصة بها وفي كثير من الأحيان تكون هذه الأخيرة معارضة لقيم وأهداف الفرد مما قد يؤدي ذلك إلى الوقوع في صراع تنظيمي. وبالتالي ظهور سلوكيات قد تعيق العمل، من بينها التغيب والتأخر عن العمل وانخفاض درجات الرضا. وفي هذا السياق تبرز أهمية الولاء التنظيمي في النقاط التالية:

- التوفيق في العلاقة القائمة بين العامل ومنظّمته من خلال خلق جو من التعاون والألفة والتكامل بدلا من التنافر، ويظهر هذا في التعريف المتعلق بالولاء التنظيمي وهو " قوة تطابق الفرد مع منظّمته ومدى ارتباطه بها".

- كما تؤكد الدراسات على أنه كلما ازداد الولاء كلما قل معدل دوران العمل وكما تشير أيضا بعض الدراسات على أن الولاء التنظيمي عامل مساعد إلى حد كبير في انخفاض نسبة التغيب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وبالمقابل يعزز الأداء الوظيفي، ويعزز بعض الباحثين زيادة إنتاجية المصالح اليابانية عكس الأمريكية إلى زيادة مستوى الولاء التنظيمي.

- إن ارتفاع مستويات الولاء التنظيمي ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموع الظواهر السلبية وخفض آثارها.

- كما أكدت نتائج دراسات أخرى على أهمية الولاء التنظيمي من خلال ارتباطه بمجموعة من المخرجات المتمثلة في الأداء الوظيفي والسلوك الاجتماعي والاتجاهات الإيجابية نحو العمل بالإضافة إلى مبادرة ومتغير الإبداع.²

¹ غراز الطاهر، بوطوطن محمد الصالح، مرجع سابق، ص 323.
² ذيب، أحمد. دور الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية- قسم الإنتاج – حوض بركاوي HBK بورقطة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية الكية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص 70

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

- ينظر بعض العلماء إلى إن أهمية الولاء التنظيمي وأثره تتجاوز حدود الوظيفة وبيئة العمل لتصب في مصلحة المجتمع ككل، حيث رأى الباحثان أن انخفاض معدل دوران العمل وتراجع حركة تنقل العمال وارتفاع الجودة وفعالية العمل وربما ارتفاع الإنتاجية القومية كنتيجة للولاء التنظيميين، كلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع النهائية.

- كما نجد أن الولاء التنظيمي يعتبر عاملا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين لاسيما الأوقات التي لا تستطيع المنظمة تقديم حوافز أو تعويضات وبالإضافة إلى ما سبق يعتبر الولاء التنظيمي مؤشرا قويا للتنبؤ بفاعلية المنظمة.¹

وتظهر أهمية الولاء أكثر من خلال تعريف " porter " للولاء التنظيمي حيث قال عن الفرد عندما يظهر مستوى عالي من الولاء التنظيمي تجاه منظمة، لديه ما يلي:

- اعتقادا قويا بقبول أهداف وقيم المنظمة.
- استعدادا لبذل أقصى جهد نيابة عن المنظمة.
- رغبة قوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.
- يساهم الولاء في بناء شبكة واسعة من العلاقات الإنسانية التي تساعد على تنمية الإحساس بالمنظمة.
- للولاء التنظيمي دور مهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وجعلهم يحبون عملهم والمنظمة التي تعمل بها ويدفعهم إلى العمل بتعاون وحماس لتحقيق أهداف المنظمة.
- الولاء يصنع القيمة المتفوقة للمنظمة ويؤدي حرص المنظمة على إمداد زبائنها بقيمة متفوقة إلى زيادة ولاء العاملين فيها، حيث يشعرون بالفخر والرضا عن أعمالهم.
- جذب أفضل الزبائن، حيث تتكرر مشترياتهم وشهاداتهم الحسنة عن منتجات المنظمة وخدماتها. أن ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة.²

¹ ذيب أحمد، مرجع سابق، ص 74.

² معاذ نجيب، غريب. الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالإدارة العامة للمصرف الصناعي السوري، مجلة الإدارة والاقتصاد، (مج 35، ع93، 2012) سوريا ، ص6.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

- كما أنه كلما كان لدى العاملين ولاء لمنظماتهم ومؤسساتهم استطاعت هذه المنظمات والمؤسسات القيام بدورها وتحقيق أهدافها على أكمل وجه، وعليه سعت المنظمات لكسب ولاء موظفيها وصار ذلك أمراً ضرورياً بالنسبة لأي منظمة كانت فعلى سبيل المثال استطاعت اليابان أن تحول هزيمتها في الحرب العالمية الثانية إلى نجاح باهر ومذهل من خلال قيامها ببناء منظمات تتميز بولاء موظفيها لها وتفانيهم في خدمتها حيث يشعر هؤلاء الموظفون اليابانيون في كافة المستويات الإدارية بأنهم جزء من أسرة كبيرة.¹

فالفرد لا يقوم بمنح ولاءه لمنظمته ما لم ويؤمن إيماناً قوياً بأهداف وقيم منظمته، وكذلك استعداده لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة، ورغبته القوية في المحافظة على استمرار عضويته فيها، ويمكن أن يكون ولاء الأفراد إزاء إجراء معين محدداً للمواقف اللاحقة، فالفرد لا يبدي ولاءه لمنظمته ما لم يجر عملية "عقلنة" يقوم من خلالها بإخفاء المعنى عن موقفه الحالي، ومن خلال تكوين مواقف عدة تكون متسقة.²

ومما سبق نستطيع أن نلخص أهم النقاط التي توضح أهمية الولاء التنظيمي: يشكل الولاء التنظيمي أساس اتجاهات وسلوكيات الموظف داخل المنظمة.

1. يحصل نتيجة لتفاعلات الكثير من العوامل والمتغيرات التي لا يمكن أن تكون بديلاً له.
2. للولاء العالي فوائد كثيرة على الفرد والمنظمة .
3. وقد أرجع بعض الكتاب أهمية الولاء التنظيمي إلى الآثار المترتبة عليه وتأثيره على كل من الفرد وجماعة العمل والمنظمة، وقد لخصها الصيرفي إلى آثار إيجابية عند ازدياد الولاء التنظيمي، وسلبية عند انخفاض الولاء التنظيمي كما في الجدول التالي:

¹ محمد أحمد، سليمان؛ سوسن، عبد الفتاح وهاب. الرضا والولاء الوظيفي: قيم وأخلاقيات الأعمال، ط.1، عمان: زمزم ناشرون وموزعون، 2011، ص 151.

² معاذ نجيب، غريب، مرجع سابق، ص.6.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

الآثار الممكنة		
سلبية عند انخفاض مستوى الولاء	إيجابية عند ارتفاع مستوى الولاء	
إنخفاض القدرة عن الحركة والتقدم الوظيفي	- الشعور بالإنتماء و الارتباط - الأمان	01. الفرد
إنخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي	- الأهداف والاتجاه - التصور الذاتي الإيجابي	
زيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الاجتماعية	- المكافئات التنظيمية - الجاذبية للعاملين المحتملين	
قلة التفكير الجماعي	- ثبات العضوية	
إنخفاض القدرة على الإبتكار والتكيف	- فعالية الجماعة	02. الجماعة ة العمل
إنخفاض القدرة على التطور والتكيف	- التماسك	
إنخفاض القدرة على التطور والتكيف	زيادة الفاعلية ترجع إلى: - جهد الفرد. - إنخفاض معدل الدوران. - إنخفاض مستوى الغياب	
/	إنخفاض نسبة التأخير	03. التقييم
/	الجاذبية للأعضاء الموجودين خارج المنظمة	

جدول رقم 01: يوضح آثار الولاء على الفرد وجماعة العمل و المنظمة¹

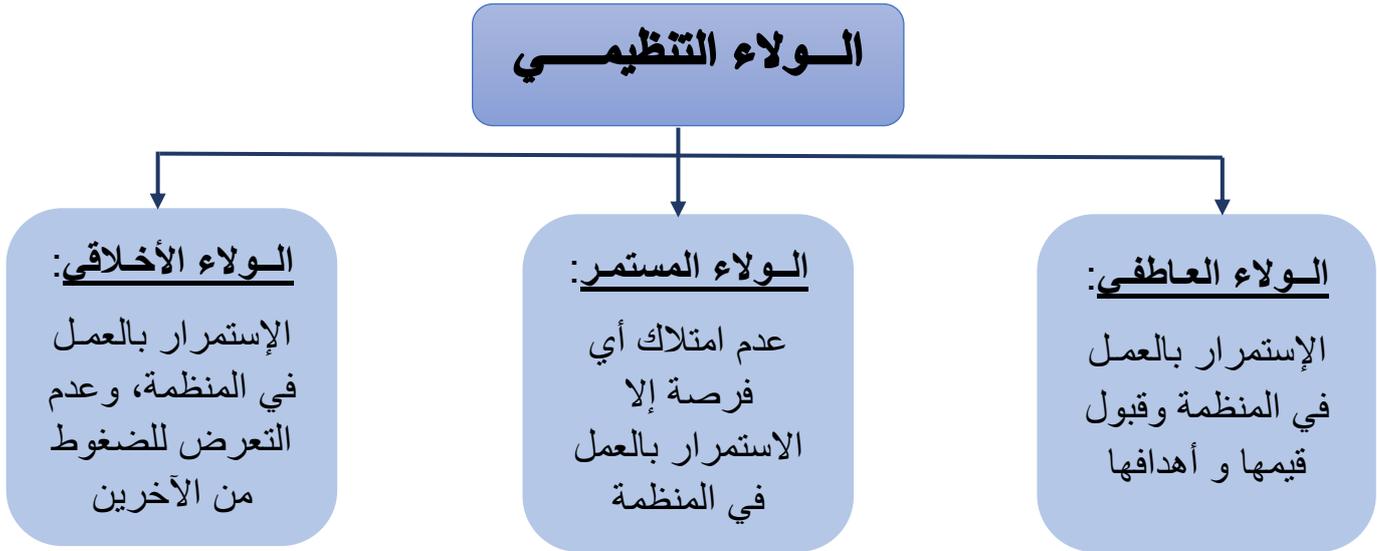
¹ ذيب، أحمد، مرجع سابق، ص 50.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

5.1.3 أبعاد الولاء التنظيمي:

أبعاد الولاء التنظيمي حسب الدراسة التي قام بها كل من ألين وماير سنة 1990 (ALLEN & MAYER)، فإنّ الولاء التنظيمي يعبر عن حالة نفسية تربط الفرد العامل بالمنظمة التي يعمل بها، ويتكون من ثلاثة أبعاد (Genevieve Robitaille, 2014, p.13) كما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم 01: أبعاد الولاء التنظيمي حسب ألين وماير (ALLEN & MAYER)¹

يتضح من الشكل السابق أنّ أبعاد الولاء التنظيمي تتمثل في:

أ. **الولاء العاطفي (الشعوري):** يشير إلى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، فالعاملين ذوي الولاء العاطفي المرتفع يستمرون بالعمل في المنظمة لأنهم يريدون الاستمرار بناءً على رغبة وشعور إيجابي وتعاطف اتجاه المنظمة وهذا ما يدل على أنّ الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من الولاء العاطفي نحو منظماتهم يرغبون بالبقاء فيها بسبب علاقة الود والإخلاص الذي يشعرون به نحوها.

كما أنّ الولاء الشعوري يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمته لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب بالمشاركة في تحقيق تلك الأهداف.²

¹ بلطرش، حياة؛ جميل، أحمد. أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، (مج 10، ع 03، 2019)، ص 32
² المغربي عبد الحميد عبد الفتاح، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط.1، مصر: المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، 2007، ص 399.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

ب. **الولاء المستمر:** وهو يعكس مدى رغبة العامل في الاستمرار مع المنظمة، وهو يتوقف على مدى رضى العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة، فإذا كانت النتيجة مقارنة مع ما هو متاح من فرص أخرى فيكون قراره الطبيعي هو الاستمرار في العمل والعطاء.

وهو كذلك يرتبط بمدى وعي العامل للمكاسب والخسائر المعنوية والمادية المترتبة عن استمراره في العمل في منظمته، وربما يكون عن طريق تخصيص العامل لحياته من أجل بقاء جماعة العمل و استمرارها ومن خلال تضحيتها الشخصية من أجل فريق العمل.¹

ح. **الولاء الأخلاقي (المعياري):** يتبلور الولاء في هذا البعد من خلال القيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد، إضافة إلى شعوره بالمسؤولية والواجب اتجاه المنظمة والعاملين فيها، وهذا ما يلزمه الوفاء والإخلاص لتلك المنظمة، فالأفراد الذين لديهم ولاء معيارياً يعملون بطريقة ملائمة لأهداف المنظمة كونهم على يقين بأن ما يفعلونه صحيحاً وأخلاقياً، وهذا نابع من القيم العائلية المكتسبة، والأعراف، والدين الذي يؤمن به الفرد، وهذا ماله الأثر الأكبر في تكوين الولاء الأخلاقي.

كما يشير الولاء المعياري إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين ، فالفرد الذي يكون لديه مستوى الولاء الأخلاقي مرتفعاً يضع في حساباته إلى حد كبير مايمكن أن يفكر فيه الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة. هذا ما يمثل ولاءاً أدبياً لدى الفرد اتجاه منظمته وزملائه حتى لو كان على حساب نفسه.²

¹ بومبسة عبد الحكيم، مريش علاء الدين، مرجع سابق، ص 13 – 14.

² بلطرش ح ياءة، جميل أحمد، مرجع سابق، ص 33.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

6.1.3 العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي أن من أهم العوامل التي تساهم في تنمية ولاء العاملين لمنظماتهم هي:

1. المكانة الاجتماعية: يقصد بالمكانة تلك المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في أي نظام اجتماعي، وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها: الدرجة الرسمية التي يحصل الشخص عليها في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته، وظروف العمل والأجور، والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل الشخص عليها من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية. وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيراً عن شعورهم نحوهم فتكون مكانة غير رسمية. ويرتبط الأفراد بعضهم ببعض في المنظمة حسب مراتبهم (درجاتهم) بترتيب هرمي تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في المنظمة ويسعى العاملون إلى بذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها.¹

2. إشباع الحاجات الإنسانية في المنظمة: من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الأساسية وحاجاتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في المنظمة، ويسعون لأن يكونوا مقدرين محبوبين، وأنهم ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذواتهم، والمنظمة التي لا تساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن على الأغلب أن تكون مكاناً لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤها للبحث عن غيرها تمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من ولائهم التنظيمي لها، ويدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافها.²

3. وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: لقد أظهرت الدراسات أن الولاء للمنظمة يزداد كلما كانت أهدافها واضحة يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها وكلما كانت الأهداف واضحة والأدوار محددة أمكن تجنب الصراع الذي يحدث نتيجة غموض أدوار العاملين.³

¹ زاهر، عبد الرحمن عاطف: هندرة المنظمات: الهيكل التنظيمي للمنظمة، ط.1، الأردن: دار الراجة للنشر والتوزيع، 2009، ص 213.
² القريني، محمد قاسم. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية، ط.2، عمان: مكتبة دار الشروق، 2000، ص 110.
³ زنبني، فريدة. عوامل تحقيق الولاء التنظيمي في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على العاملين في مجمع سيم بعين الدفلى، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية، (د.م، ع 08، 2008)، الجزائر: المركز الجامعي خميس مليانة، ص 170.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

4. **الرضا الوظيفي:** يعني «الرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في المنظمة، وينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما از دادت درجة الرضا الوظيفي لديه».¹

5. **نظام الحوافز:** إن نظام الحوافز الجيد يسهم في جذب الأفراد والتحاقهم بالمنظمة وإشباع حاجاتهم ويعزز من استمرارهم في العمل، ويثير المنافسة فيهم وبذلك الجهد لتحسين أدائهم والإبداع فيه، ويوفر لهم المناخ التنظيمي الإيجابي ويشعرهم بالرضا والثقة ويرفع من روحهم المعنوية ويقوي ولاءهم للمنظمة ورغبتهم في الحرص على تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية.²

6. **المناخ التنظيمي:** يعرف المناخ التنظيمي بأنه «مجموعة الخصائص الداخلية لبيئة العمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم». إن تمتع العاملين بجو يسوده الوفاق والوئام والتسامح والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى الأهداف المشتركة يعزز الثقة بالعاملين ويرفع روحهم المعنوية ويزيد درجة رضاهم الوظيفي ويعزز شعورهم بالولاء للمنظمة.³

7. **بناء الثقة التنظيمية:** إن المنظمات المتميزة تجتهد في تقديم الخدمات المختلفة لأفرادها لأنها تعتمد على العنصر البشري في تحقيق كفاءة المنظمة وفعاليتها، وتعتمد إلى رفع درجة الثقة فيما بين العاملين والمنظمة. ولذلك فإن لعامل الثقة أهمية بالغة في تماسك الجماعة وفي تنمية الولاء للمنظمة وزيادة درجة الإبداع والابتكار. لذا يقع على عاتق المنظمات مسؤولية توفير البيئة الآمنة المستمرة لموظفيها بتنفيذ سياسات إدارية واضحة تحقق العدل، وتطبيق النظام دون تمييز، وتحرص على التعامل بمصداقية وعلى زيادة فرص المشاركة، والترحيب بالاجتهاد في الآراء وتبادل الأفكار ومناقشتها في روح من التسامح والابتعاد عن الأسلوب المتسلط في الإدارة، والتزام الأمانة والاستقامة والقوة الحسنة والتمسك بأخلاقيات العمل وتقدير الجهود المبذولة وتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين المتميزين والوثوق في قدرات الموظفين وإمكانياتهم.⁴

¹ أبو نصر، مدحت محمد. بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، ط.1، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع، 2005، ص 66.

² زاهر، عبد الرحمان عاطف، مرجع سابق، ص 215.

³ زيني فريدة، مرجع سابق، ص 171.

⁴ القريني، محمد قاسم، المرجع السابق، ص 112.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

8. التطبيع التنظيمي: نعني بالتطبيع الاجتماعي التنظيمي بأنه: «العمليات التي يكتسب فيها الفرد القيم والاتجاهات والمعايير وأنماط السلوك التي تتوافق مع مصالح المنظمة وأهدافها».

وللتطبيع التنظيمي دور مهم في تحقيق كفاءة المنظمات وفعاليتها، وسرعة التطبيع تؤثر في تحديد إنتاج الفرد وإخلاصه وولائه وتمسكه بالمنظمة، وعلى عكس ذلك فإن نجاح عملية التطبيع التنظيمي تؤدي إلى إيجاد الموظف الذي يتمتع بدرجة عالية من الولاء لبيئة العمل واحتراما عاليا لقيم المنظمة والتوجه نحو الإنجاز المبدع.¹

9. مشاركة العاملين في المنظمة: تعني مشاركة العاملين والموظفين قيامهم بعمليات استثمار مشروعاتهم مباشرة وإدارتها والسيطرة عليها ورقابتها. إذ نجد بأن المشاركة تزيد من الولاء التنظيمي للعاملين، فهم يتحدثون عن منظماتهم بقولهم "نحن" ويعتبرون أية مشكلة حدثت في العمل "مشكلتهم وهن أكثر رغبة في العمل الجماعي، وأكثر تقبلا له. ويزداد شعورهم بالرضا وتقل مقاومتهم للتغيير وترتفع روحهم المعنوية وتزداد ثقتهم بالمنظمة مما ينعكس على المنظمة بمزيد من الأداء الفعال.

10. أسلوب القيادة: القائد الجيد هو الذي يسهم في تعميق الولاء التنظيمي لدى العاملين ويقوي اعتقادهم بالمنظمة وإيمانهم بأهدافها وقيمها، ويبعث فيهم الرغبة في بذل مزيد من الجهد المبدع في سبيل تحقيق تلك الأهداف، ويغرس فيهم رغبة صادقة في المحافظة على العضوية فيها، وهو الذي يتوقع عن صغائر الأمور، ويثني على من يستحق الثناء ويتجاهل من يحاول استغلال المواقف ويمتلك القدرة على تطوير الإنسان ومراعاة مشاعره واحترامه وتوفير فرص نجاحه. ويعرف كيف يحفز العاملين لديه ويبث فيهم الثقة ويعاملهم بصدق و عدل وأمانة، ويتبع أسلوب الإشراف لا المراقبة وترصد الأخطاء ويشجع مبدأ الاجتهاد في الرأي ويملك أفقا واسعا فيستوعب الأفكار الجديدة ووجهات النظر المبدعة، ويتمتع بدرجة عالية من الأخلاق الحميدة، ويتصف بالنشاط والقدرة على الإبداع ومد يد المساعدة للآخرين كي يتقدموا.²

¹ العبيدي، راند عبد الخالق. الولاء التنظيمي وأثره على العاملين، رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2008، ص 120.

² زيني فريدة، المرجع السابق، ص 171.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأرغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

7.1.3 مراحل تطور الولاء التنظيمي:

من خلال البحث الذي قام به بوشنان " والذي تضمن المراحل الثلاث التي يتكون من خلالها الولاء يمكن عرضها كما يلي :

1- مرحلة التجربة

وتمتد هذه المرحلة من خلال تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد والتدريب والاختبار ، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة التي يعمل فيها، وتكييف اتجاهاته بما يتلاءم مع اتجاهات التنظيم وإدراك ما يتوقع منه وإظهار خبراته ومهاراته في أدائه ، وتظهر هذه الخبرات من خلال المراحل التالية :

- تحديات العمل
- تضارب الولاء.
- وضوح الدور
- ظهور الجماعة المتلاحمة.
- إدراك التوقعات.
- الشعور بالصدمة.
- نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم.¹

2- مرحلة العمل والانجاز:

وتتراوح مدتها مابين عامين وأربعة أعوام ، وتأتي بعد مرحلة التجربة ، حيث يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للانجاز، وتتصف هذه المرحلة بالخبرات التالية :

- الأهمية الشخصية.
- التخوف من العجز .
- وضوح الولاء للتنظيم والعمل.²

¹ غراز الطاهر، بوطوطن محمد الصالح، مرجع سابق، ص 326.

² عبادو، خديجة. الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات: دراسة ميدانية بجامعات ورقلة- غرداية - الوادي - بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (د.م، ع18، 2015)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 54.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

3- مرحلة الثقة بالتنظيم:

وتبدأ هذه المرحلة في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم وتستمر إلى ما بعد ذلك، حيث تتقوى اتجاهات ولائه التي تكونت في المرحلتين السابقتين وتنتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.¹ وقد بين "مودي" و"بورتر" في دراستهما عام 1982 أن تكوين الولاء التنظيمي للعاملين في تنظيماهم وتطوره يمر بثلاث مراحل زمنية هي:

- **مرحلة ما قبل العمل:** وتمتاز بالمستويات المختلفة من الخبرات والميول والاستعدادات التي تؤهل الفرد للدخول للعمل في التنظيم، وهي مؤهلات ناجمة عن خصائص الفرد الشخصية وعن توقعاته بالنسبة للعمل، ومعرفة الظروف الأخرى التي تحكم قراره بقبول العمل.²

- **مرحلة البدء في العمل:** وهي التي يكتسب الفرد من خلالها خبراته المتعلقة بعمله، وبخاصة تلك التي يكتسبها في أشهر عملها الأولى والتي يكون لها دور هام في تطوير اتجاهاته نحو العمل وتنمية ولائه له والانخراط كعضو في التنظيم.

- **مرحلة الترسخ:** وتتأثر مما يكتسبه الفرد من خبرات متلاحقة تدعم ولائه وانخراطه الاجتماعي وتقوى فيها اتجاهاته وقيمه وأنماط السلوك التي يكتسبها من تفاعله مع المنظمة.³

¹ غراز الطاهر، بوطوطن محمد الصالح، مرجع سابق، ص 326.

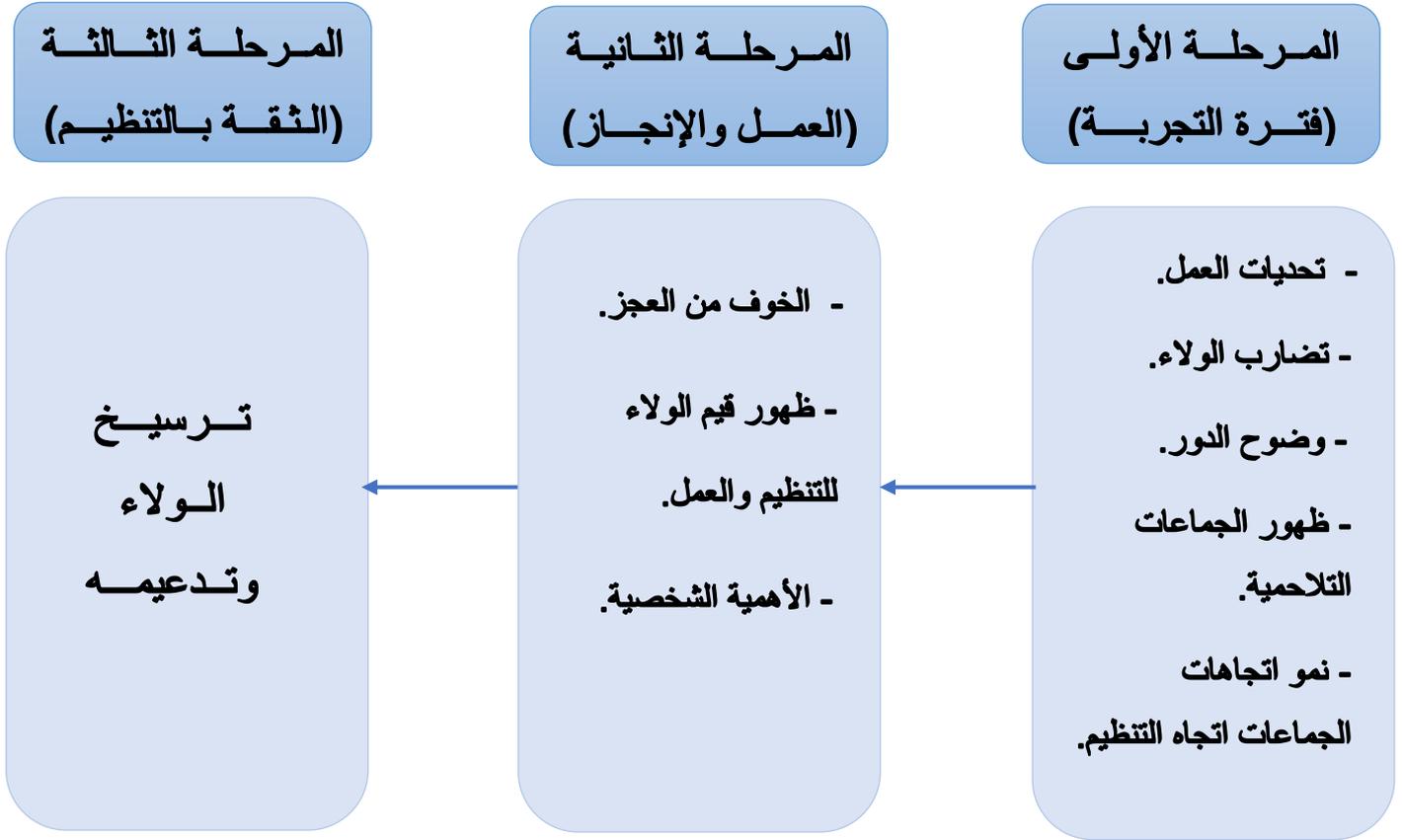
² أيمن، عوني المعاني، الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع، ط.1، عمان: دار النشر والتوزيع، 1996، ص 22.

³ ذيب، أحمد، مرجع سابق، ص 51.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

و نلخص مراحل تطور الولاء التنظيمي عند بوشنان في الشكل التالي:



الشكل رقم 02: يمثل مراحل تطور الولاء التنظيمي عند بوشنان¹

¹ زيدي منير عبوي، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، عمان: دار أسامة للنشر، 2006، ص 209

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

8.1.3 قياس الولاء التنظيمي:

تعددت مقاييس الولاء التنظيمي وتنوعت، ولعل من أشهر مقاييس الولاء التنظيمي المستخدمة في أغلب الدراسات المقياسين على النحو التالي:

1- مقياس موداي Mowday وستيرز Steers وبورتر Porter :

يتضمن 15 عبارة لقياس الولاء التنظيمي على النحو التالي:-

- 1- أنا على استعداد لبذل قدر كبير من الجهد يتجاوز ما هو متوقع عادة من أجل مساعدة هذا التنظيم على النجاح.
- 2- أتحدث عن هذه التنظيم مع أصدقائي كنتظيم رائع للعمل من أجله.
- 3- لا أشعر إلا بقدر ضئيل من الولاء لهذا التنظيم.
- 4- أقبل تقريباً أي نوع من مهام العمل من أجل الاستمرار في العمل بهذا التنظيم.
- 5- أجد أن قيمي وقيم التنظيم متشابهة جداً.
- 6- أنا فخور بأن أخبر الآخرين أنني جزء من هذا التنظيم.
- 7- يمكنني أيضاً أن أعمل في تنظيم آخر طالما كان نوع العمل مشابهاً. (معكوسة)
- 8- هذا التنظيم يستخرج أفضل ما لدي في طريقة الأداء الوظيفي.
- 9- تتطلب ظروف في الحالية ترك العمل في هذا التنظيم. (معكوسة)
- 10- أنا سعيد للغاية؛ لأنني اخترت هذا التنظيم للعمل.
- 11- ليس هناك الكثير الذي يمكن كسبه من خلال التمسك بهذا التنظيم. (معكوسة)
- 12- في كثير من الأحيان أجد صعوبة في الموافقة على سياسات هذا التنظيم في الأمور المهمة المتعلقة بالعاملين. (معكوسة) ¹

¹ محمد حمزة، أمين عبد الله. محددات الولاء التنظيمي وأثاره: دراسة تحليلية، المجلة العلمية لكلية الآداب ، (مج 11، ع 04، 2022)، جامعة بني سويف، ص 14.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

13 - أنا مهتم . بمصير هذا .

14 - بالنسبة لي هذا هو أفضل التنظيمات الممكنة للعمل.

15- كان قرار العمل في هذا التنظيم خطأ واضحاً من جانبي.(معكوسة)

2- مقياس ماير Allen والين Meyer :

ويعد هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً واستخداماً بين الباحثين في الوقت الراهن، ويتضمن المقياس الأصلي 24 عبارة (8) عبارات في كل بعد العاطفي، المعياري، المستمر بينما هناك أيضاً مقياس مختصر يتضمن 18 عبارة (6) عبارات في كل بعد. ويتضمن المقياس الأصلي 24 عبارة على النحو التالي:-

أ. الولاء العاطفي: يتضمن العبارات التالية:

- 1 - سأكون سعيداً جداً لقضاء بقية حياتي المهنية في هذا التنظيم.
- 2- أستمتع بالحديث عن التنظيم الذي أعمل به مع أشخاص خارجه
- 3 - أشعر حقاً كما لو أن مشكلات هذا التنظيم هي مشكلات شخصية لي.
- 4- أعتقد أنه يمكنني بسهولة أن أصبى مرتبطاً بتنظيم آخر. (معكوسة)
- 5- لا أشعر بأنني "جزء من العائلة" في التنظيم الذي أعمل به. (معكوسة)
- 6- لا أشعر بالارتباط العاطفي " بهذا التنظيم. (معكوسة)
- 7- هذا التنظيم له معنى شخصي كبير بالنسبة لي.
- 8- لا أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى التنظيم الذي أعمل به. (معكوسة) ¹

ب. الولاء المستمر: ويتضمن العبارات التالية:

- 1- لست خائفاً مما قد يحدث إذا تركت وظيفتي دون أن يكون لدي وظيفة أخرى. (معكوسة)
- 2- سيكون من الصعب جداً بالنسبة لي مغادرة التنظيم الذي أعمل به، حتى لو أردت ذلك.

¹ الأحمدي، حنان عبد الرحيم. الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، (مج 13، ع 03، 2006) الكويت، ص 305

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

- 3- سيتعطل كثير في حياتي إذا قررت أن أترك هذا التنظيم.
- 4- لن يكون مكلفا للغاية بالنسبة لي ترك التنظيم الذي أعمل به الآن. (معكوسة)
- 5- في الوقت الحالي، يعد البقاء داخل التنظيم أمراً ضرورياً على قدر الرغبة.
- 6- أشعر أن لدي خيارات قليلة جداً لأفكر في ترك هذا التنظيم.
- 7- إحدى النتائج الخطيرة القليلة لترك هذا التنظيم هي ندرة البدائل المتاحة.
- 8- أحد الأسباب الرئيسية لمواصلة العمل في هذا التنظيم هو أن المغادرة تتطلب تضحية شخصية كبيرة وقد لا توفر التنظيمات الأخرى الفوائد التي أحصل عليها في هذا التنظيم.¹

ج . الولاء المعياري: والذي يتضمن العبارات التالية:

- 1- أعتقد أن الناس هذه الأيام ينتقلون من تنظيم إلى آخر كثيراً.
- 2- لا أعتقد أن الشخص يجب أن يكون مخلصاً دائماً للتنظيم. (معكوسة)
- 3- لا يبدو لي أن الانتقال من تنظيم إلى آخر أمر غير أخلاقي على الإطلاق. (معكوسة)
- 4- أحد الأسباب الرئيسية لمواصلة العمل مع هذا التنظيم هو أنني أو من بأن الولاء مهم وبالتالي أشعر بالالتزام الأخلاقي للبقاء.
- 5- إذا تلقيت عرضاً آخر لوظيفة أفضل في مكان آخر، فلن أشعر أنه من الصواب أن أترك التنظيم.
- 6- لقد تعلمت الإيمان بقيمة البقاء مخلصاً لتنظيم واحد.
- 7- الأمور كانت أفضل عندما كان العاملون يستمرون في تنظيم واحد خلال حياتهم المهنية.
- 8- لا أعتقد أن الرغبة في أن أكون رجل التنظيم" أو "امرأة التنظيم" أمراً منطقياً بعد الآن. (معكوسة).²

¹ محمد حمزة، أمين عبد الله، مرجع سابق، ص 15.
² الأحمدى، حنان عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 306.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

2.3: تطبيقات الهندسة الأروغونومية لتحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات في ظل بيئة جامعية نموذجية:

1.2.3 تعريف البيئة الجامعية النموذجية:

1- تعريف بيئة العمل: هي كل ما يحيط بالفرد من عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه ومجوده توجهها عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتتضمن ظروف العمل المادية فضلا عن ظروف العمل الاجتماعية والقدرة عن الاندماج مع المجموعة، والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الانسانية.

وترى بوبيدي أن بيئة العمل هي مجموعة من العوامل والخصائص 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 والترقيات في مختلف الأسلاك وشهادات تقديرية على مجموعة الجهود المبذولة والعلاقات السائدة بين الموظفين مع المستفيدين ونوع العمل سواء كان إداري أو فني أو تقني¹.

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

2- تعريف البيئة الجامعية النموذجية:

تعرف البيئة الجامعية النموذجية بأنها: مجموعة متشابكة من العناصر التي يتفاعل بعضها مع بعض بهدف المواءمة بين احتياجات أفرادها بتلبيتها وتحقيق توقعاتهم وشعورهم جميعا (طلبة وأساتذة وإداريين وأصحاب قرار) بضرورة الانتماء لها والانخراط في فعاليتها وأنديتها بوازع ذاتي حيث تولد لديهم الدافع للمبادأة في دعم الجامعة وتزويد من دافعيتهم للإنتاج والعطاء²

ويشير "مساعدة" إلى البيئة الجامعية النموذجية بأنها: تلك التي تعزز من قدرات الطلاب الذاتية في التعلم وتعطيهم دافعا قويا نحوه من خلال التفكير واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية والحوار التأملي في نواتج التعلم والمردود الإيجابي له ،

¹ بوبيدي ، لامية؛ قوارح، أم الخير. بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات مدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (مج 11، 09ع، سنة 2019)، الجزائر، ص 261.

² محمد محمد أحمد، عبد الخالق، مرجع سابق، ص 19.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

فتحقيق البيئة الجامعية النموذجية يلزمه تحقيق التوافق الدراسي النفسي والاجتماعي والأكاديمي والخدمي للطالب الجامعي لما بينهما من مواءمة ينتج عنها تلبية الاحتياجات وتحقيق التوقعات للطالب من جانب وتحقيق أهداف الجامعة وتطلعاتها المستقبلية والتنافسية من جانب آخر¹

ومن خلال ما سبق من مفاهيم للبيئة الجامعية النموذجية يمكن استخلاص بعض الخصائص لها من بينها: وجود ثلاثة أبعاد للجودة في التعليم العالي بصفة عامة وهي البعد الأكاديمي الذي يرتبط بطبيعة العمل الأكاديمي في منظمة التعلم، والبعد الاجتماعي الذي يرتبط بإرضاء المستفيدين والذين تقدم لهم الخدمة، والبعد الفردي المتعلق بالنمو الشخصي للمنتج التعليمي وربطه بسوق العمل والجميع يرتبط بصفة مباشرة بالبيئة الجامعية النموذجية من خلال القدرة على القيام بتلك الوظائف.

2.2.3 عناصر ومكونات البيئة الجامعية النموذجية

لم تعد البيئة الجامعية مجالا لإكساب المهارات الأكاديمية في التخصصات المختلفة والتزود بالمعارف والمعلومات فقط ؛ بل غدت تمثل تشكيلا لمجتمع مصغر يمثل المجتمع الأكبر حيث التفاعل مع الأعضاء بعضهم بعضا والتكامل بين العناصر والارتباط بين المكونات والتأثير والتأثر بين الفرقاء ، وسيادة جو ثقافي يحمل في طياته قيم ثقافية مشتركة ومتعددة ومتنوعة وفي ذات الوقت جامعة ، ومن أجل ذلك تعددت التقسيمات لمكونات البيئة الجامعية وإن اتفقت جلها نحو الهدف من خلال الإلمام بجميع عناصر البيئة الجامعية جملة أو تفصيلا حسب التناول.

فيرى الطراونة وآخرون أن مكونات البيئة الجامعية تتمثل في : الإدارة الجامعية من الأدنى إلى الأعلى حيث مجلس القسم ومجلس الكلية ومرورا بالإدارات العامة والمساندة وانتهاء بمجلس الجامعة ورئيسها ونوابه، والهيئة التدريسية المكلفة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، والطالب الذي يمثل المحور الرئيس و المنتج التعليمي بالجامعة وهدف الإنشاء وموضوع التنمية ووسيلتها وغاياتها، والتسهيلات والإمكانات الجامعية من آلات وأجهزة ومختبرات وقاعات ومكتبات وتكنولوجيا وخدمات وغيرها ، والمجتمع المحلي الذي تتفاعل معه الجامعة ويتفاعل معها وتؤثر فيه ويؤثر فيها²

¹ مساعد، ماجد عبد المهدي محمد. مدى توفر البيئة الجامعية النموذجية من وجهة نظر طلبة جامعة الزرقاء، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية ، (مج 14، ع 1، 2014)، جامعة الزرقاء، ص 268.

² محمد محمد أحمد، عبد الخالق، مرجع سابق، ص 21.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

ويحدد الزبيدي بدقة مكونات البيئة الجامعية فيقسمها إلى مكونات مادية ومكونات أكاديمية وكل منهما ينطوي بداخله جوانب وعناصر؛ فالمكونات المادية تشمل المباني الدراسية والتجهيزات والأندية الطلابية والمختبرات والمعامل والمكتبات والخدمات والقاعات وغيرها من العناصر الفيزيائية التي لا يمكن الاستغناء عنها أو التغاضي عن بعضها و إغفال دورها في تحقيق البيئة النموذجية أو تجاهل تأثيرها على الجميع ، أما المكونات الأكاديمية فتشمل الجوانب المرتبطة بالجانب المعرفي والتعليمي وهي الهيئة التدريسية والخطط الدراسية والمناهج والمقررات وأساليب التدريس وطرقه والتقييم¹

ويتفق معه في نفس التقسيم عاشور والمومني حيث ينوهان إلى أن المكونات الأكاديمية في ضوء التحديث في أهداف العملية التعليمية لا بد وأن تتسم بالتفاعل والتكامل والحيوية والنشاط وتعتمد على مهارات التفكير العليا، وبالنظر إلى هذا التقسيم فإن كلا من العنصرين يضم بعض الجوانب الفيزيائية داخل الحرم الجامعي أو خارجه² والتسهيلات والإمكانات الجامعية من آلات وأجهزة ومختبرات وقاعات ومكتبات وتكنولوجيا وخدمات وغيرها، والمجتمع المحلي الذي تتفاعل معه الجامعة ويتفاعل معها وتؤثر فيه ويؤثر فيها.

ويحدد الزبيدي بدقة مكونات البيئة الجامعية فيقسمها إلى مكونات مادية ومكونات أكاديمية وكل منهما ينطوي بداخله جوانب وعناصر؛ فالمكونات المادية تشمل المباني الدراسية والتجهيزات والأندية الطلابية والمختبرات والمعامل والمكتبات والخدمات والقاعات وغيرها من العناصر الفيزيائية التي لا يمكن الاستغناء عنها أو التغاضي عن بعضها و إغفال دورها في تحقيق البيئة النموذجية أو تجاهل تأثيرها على الجميع ، أما المكونات الأكاديمية فتشمل الجوانب المرتبطة بالجانب المعرفي والتعليمي وهي الهيئة التدريسية والخطط الدراسية والمناهج والمقررات وأساليب التدريس وطرقه والتقييم.³

ويتفق معه في نفس التقسيم عاشور والمومني حيث ينوهان إلى أن المكونات الأكاديمية في ضوء التحديث في أهداف العملية التعليمية لا بد وأن تتسم بالتفاعل والتكامل والحيوية والنشاط وتعتمد على مهارات التفكير العليا، وبالنظر إلى هذا التقسيم فإن كلا من العنصرين يضم بعض الجوانب الفيزيائية داخل الحرم الجامعي أو خارجه.

¹ الزبيدي ، عبد السلام. مقومات البيئة الجامعية المثالية كما تراها طالبات جامعة بابل، مجلة جامعة بابل ، (مج 21، ع02، 2013)، العراق، جامعة بابل، ص508.

² محمد محمد أحمد، عبد الخالق، مرجع سابق، ص 22.

³ الزبيدي ، عبد السلام، المرجع نفسه ، 509.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

ويذكر جودة عناصر البيئة التعليمية بالكلية كوحدة من وحدات الجامعة وفرع من فروعها في الأستاذ المحاضر، والمقررات والمناهج الدراسية، ومكتبة الكلية، والجهاز الإداري بالكلية، والإمكانات والتسهيلات المادية.

ويشير الصفدي إلى أنه لا يوجد اتفاق بل تتعدد وجهات النظر حول عناصر ومكونات البيئة الجامعية ثم يتطرق إلى أهمها من وجهة نظره وهي: (الطالب - المدرس - المقررات الدراسية والمناهج - إدارة الكلية - العلاقات الاجتماعية بين الطلبة أنفسهم وبين الأساتذة - المباني والقاعات التدريسية - الخدمات الجامعية).¹

وتتشكل مكونات البيئة الجامعية عند "الشدوح" و"أبو عاذرة" في المكونات المادية وتشمل الإمكانات والتجهيزات والموارد المادية المتوفرة بالجامعة والتي تسهم في إنجاح العملية التعليمية مثل: المباني الدراسية والأماكن المخصصة للأنشطة الطلابية والترفيهية والمكتبة والكافتيريا والوحدة الطلابية والقبول والتسجيل والمختبرات الإلكترونية والعلمية والفنية والمراحيض الصحية وأماكن جلوس الطلبة في أوقات الفراغ، والمكونات البشرية وتتضمن الإمكانات البشرية المتوفرة في الجامعة والتي تختص بتنفيذ البرنامج الأكاديمي المقدم للطلبة وهم: أعضاء هيئة التدريس والطلبة والموظفون والإداريون في مختلف دوائر الجامعة حيث اقتصرت المقومات المادية على مجموعة المقومات الخاصة بالمباني الدراسية والمختبرات العلمية والإلكترونية والمكتبة الجامعية والمراحيض الصحية وأماكن الأنشطة والترفيه، بينما المقومات البشرية تقتصر على الإدارة الجامعية والهيئة التدريسية والطلبة.²

ويؤكد البعض على أن المباني والتجهيزات النموذجية من مقومات البيئة الجامعية النموذجية ذات الأوصاف العالمية نظراً لمرودها في خلق المواقف التي تدعو إلى الاهتمام بالنظام والنظافة وتدخل على مجتمع التعلم سمة السعادة والنظام والتهيئة النفسية والتربوية على الوجه الأمثل، كما أن ثراء البيئة وجاذبيتها من خلال التجهيزات والوسائل المعينة في تلك البيئة.

1- الصفدي، رامي نبيل.. جودة البيئة الجامعية وعلاقتها بالإنتاج الإبداعي لدى طلبة كلية الفنون الجميلة بجامعة الأقصى، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة، 2015، ص 19.
2 محمد محمد أحمد، عبد الخالق، مرجع سابق، ص 22.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

وتتكون البيئة الجامعية عند السعيد من مكونات مادية ومكونات أكاديمية ومكونات إدارية حيث يفصل بين المكون الأكاديمي والمكون الإداري مع العلم بأن جميع المكونات تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف المنشودة؛ وهذا ما أشار إليه في ثنايا الحديث عن المكونات ليتناول أهمها وهي (عضو هيئة التدريس والأنشطة الطلابية والإدارة الجامعية لارتباطهم مباشرة بالطلاب).¹

ويحلل مصطفى بيئة التعلم الجامعية في أبعاد منها: البعد المعنوي لبيئة التعلم ويشتمل على الجوانب النفسية والاجتماعية لأفراد منظمة التعلم كالدافعية والثقة، وشيوع الديمقراطية والتفاعل والمشاركة الإيجابية والاحترام المتبادل، وقلة الضغوط وعدم الخوف أو القلق، والشعور بالأمن والانفتاح العقلي. وطبيعة ثقافة التعلم، والبناء الاجتماعي للمعرفة، والرعاية والاهتمام، وأنماط العلاقات الإنسانية، وتعزيز المواقف الإيجابية وغير ذلك مما يؤثر على النمو الشامل والمتكامل للشخصية الإنسانية بجميع عناصرها وأبعادها. والبعد الثاني هو البعد الفيزيقي الذي يتضمن الخدمات والمرافق والمباني والقاعات الدراسية والمكتبات ومراكز مصادر التعلم وفضاءات بيئة التعلم بشقيها الرسمي وغير الرسمي؛ والتي تخدم عملية التعليم والتعلم بالبيئة الجامعية مع التأكيد على فعالية تلك البيئة في جميع العناصر والأبعاد، وإعطاء أمثلة ونماذج عالمية ومحلية لبعض الجامعات التي حققت إنجازا عظيما في مجال الخدمات والمرافق والجوانب الفيزيقية بالبيئة الجامعية وتأثير ذلك على علمية التعلم²

ومن ناقلة القول أن البيئة الفيزيقية والمعنوية إذا توافرت فيها الفعالية تبعاً لمعايير عالمية أثبتت جدواها وجنت ثمارها، وتفاعلت مع أعضاء منظمة التعلم، وحققت الإنجاز الأكاديمي للجميع، وصارت المنتجات الأكاديمية بتلك البيئة في مقدمة صفوف التميز والريادة فإنها بذلك تتسم بالمثالية. ولعل الاهتمام الموجه إلى البنية التحتية بالبيئة الجامعية يوفر كثيراً من الوقت والجهد ويقلل من التكلفة والميزانية على الإصلاحات والتحسين والتجديد لأن التصميم من الأساس يكون مطابقاً للمواصفات وتبعاً للمعايير فيتميز بالجودة والفعالية في المدخلات والعمليات والمخرجات على حد سواء؛ وهذا ربما يكون هو السر الحقيقي في تميز الجامعات العالمية بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وماليزيا وكندا وألمانيا وغيرها.

¹ السعيد ، عصام سيد أحمد. نحو بيئة تربوية جامعية داعمة لثقافة الحوار لدى الطلاب، مجلة كلية التربية، (د.م، ع16، 2014)، جامعة بور سعيد ، ص 245.

² منصور، مصطفى؛ بودالي، يمينة. الأروغونوميا المدرسية في خدمة التعليم وتطويره، مجلة جيل العلوم الإنسانية، (مج 4، ع34، 2017)، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، ص 138.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

وفي ضوء العرض السابق يمكن القول أن مكونات وعناصر البيئة الجامعية بصفة عامة لا تختلف عن مكونات وعناصر البيئة الجامعية النموذجية من حيث الجوانب والعناصر والأبعاد وإن اختلفت في طبيعتها وأوصافها وسماتها فمعنى البيئة النموذجية أو المثالية أي أن تلك العناصر والمكونات تكون على الوجه الأكمل وتتميز بكل الإمكانيات المتاحة والاختيارات المتعددة والحدائثة والدقة والشمولية والتكامل ؛ لذا تطرق البحث إلى مكونات البيئة الجامعية بصفة عامة ولكن البيئة النموذجية هي التي تضي على تلك البيئة العامة جملة من المعايير ومجموعة من المؤشرات والدلالات التي تشير إلى تحققها وتوفرها.¹

3.2.3: تحسين البيئة الجامعية على ضوء مدخل الإرجونوميكس :

هناك مجموعة الاعتبارات الأورغونومية التي يستند إليها في تحسين البيئة الجامعية المادية على ضوء مدخل الإرجونوميكس على النحو التالي:

- اعداد وتصميم البنية التحتية بشكل مرن يقبل الدعم والتزويد في كافة الأنشطة والخدمات.
- فصل جوانب البنية التحتية عن بعضها البعض بحيث لا يؤثر بعضها على الآخر كالكهرباء والنت والتليفون وأجهزة الإنذار والمياه والصرف الصحي رغم تكاملها
- إدارة جوانب البنية التحتية بشكل يتيح العمل دون التأثير على عملية التعليم والتعليم.
- الصيانة الدورية الفنية والمادية للمباني والمعامل والأجهزة والآلات المستخدمة.
- دعم وتزويد المباني والقاعات والمعامل بالأدوات والتكنولوجيا المتقدمة.
- تدريب العاملين على كيفية التعامل مع الأجهزة والآلات والمعدات لتحقيق القيمة المضافة والحفاظ عليها قدر الإمكان.
- الاهتمام بالموصفات الفيزيائية للمباني والقاعات والمعامل من تهوية وحرارة ورطوبة وإضاءة وألوان وضوضاء وهدوء وقواعد الأمن والسلامة.²

¹ محمد محمد أحمد، عبد الخالق، مرجع سابق، ص 22.

² يسرا، إسماعيل صدقي حسني. تحسين البيئة الجامعية على ضوء مدخل الإرجونوميكس بجامعة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (مج 17، ع 06، 2023)، الفيوم: جامعة الفيوم، ص ص 167 - 168

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تئمين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

من خلال ما سبق يتبين أن البيئة الجامعية النموذجية من البنى التحتية التي تعتمد عليها الهندسة الأروغونومية، مكونات البيئة الجامعية النموذجية والتي من بينها المكتبات الجامعية يجب أن تهيب كل الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعاملين لتحسين الأداء و العمل على راحة العاملين بمختلف المكتبات و مختلف مناصب العمل، ليتمكن العاملين من أداء مهامهم على أكمل وجه و في أحسن الظروف و بأقل جهد ممكن مع توفر السلامة والأمان للعاملين أثناء تأدية مهامهم، وهذا ما تهدف إليه الهندسة الأروغونومية إلى تحقيقه لكسب ولاء العاملين للمكتبات الجامعية.

4.2.3 أبعاد الأروغونوميا في المكتبة الجامعية في ظل البيئة الجامعية النموذجية:

للأروغونوميا مجموعة من الأبعاد تشمل الحركة والعوامل البيئية والمعلومات والعمليات وتنظيم اتي تهدف إلى توفير وبناء بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من المخاطر التي تقع في المكتبة الجامعية.

1- 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 تكيف بدل من الإجبار على التكيف من خلال الاهتمام بالجواب المتعلقة بتصميم الأدوات والمعدات للحد من التعرض للضرر والإصابة والتابع والإرهاق الجسدي في حالة حوادث العمل.¹

وإن دراسة الوقوف والحركة يساهم للحد من الإجهاد العضلي والتعب بالنتائج 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 الأروغونوميا 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 للعاملين 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.

¹ عزري، مريم، مرجع سابق، ص 26.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

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 تكيف 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 إمام المرؤوسين بالإجراءات الصحية والسلامة المهنية.¹

3- المعلومات والعمليات :

يسعى المهندسون المختصون في الأروغونوميا إلى تصميم الوظائف بما في ذلك العمليات والأنظمة والمعلومات بحيث تتناسب مع القدرات العقلية والجسدية لدى الأفراد حيث يقومون باتخاذ إجراءات **ص26** 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 وتفادي الحوادث المهنية.²

4- 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.

حيث تهتم القرارات والإجراءات الإدارية في هذا الجانب من الجوانب الأروغونوميا (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:

¹ عبد المحسن، توفيق محمد . تقييم الأداء - مداخل جديدة لعالم جديد، القاهرة : دار النهضة للنشر والتوزيع، 2004، ص 50.

² عبد المحسن، توفيق محمد، مرجع سابق، ص 51.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

- تسهيل عملية السيطرة والرقابة على العاملين وهذا في إطار تحقيق وظائف الإدارة في المكتبات .
- تحقيق التواصل الفعال بين المستوى الاداري 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.¹

ومنه نستنتج أن الأبعاد الأروغونومية في المكتبات هي دراسة لكل جوانب العمل وهذا ما سنتطرق إليه في مجال التدخل الأروغونومي 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 للأروغونوميا منها (أروغونوميا الأنساق والخطأ.....)

5.2.3 الأروغونوميا التصميمية في المكتبات الجامعية:

يقصد بالأروغونوميا 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.²

كما أنها تهتم بالخصوصيات الفيزيولوجية والأبعاد الأنتروبومترية كأبعاد الجسم مثل (الطول، الوزن) وعلاقتها مع مختلف الأنشطة وتهتم كذلك بوضعية العمل (الوقوف والجلوس والانحناء) والتحكم في وسائل العمل وكيفية استعمالها والحركات المتكررة، وتهتم أيضا بالوضعية غير المريحة لأنها تفقد الطاقة وتؤدي إلى تشنجات³

بمعنى آخر تعتبر الأروغونوميا التصميمية في المنظمات عموما وفي المكتبات الجامعية خصوصا من الأسس المهمة في تصميم بيئة العمل من ناحية البيئة الفيزيقيّة والتأثيث والأجهزة التكنولوجية والأمنية.

¹ عزري، مريم، مرجع سابق، ص 27.

² خاوي، ريمة. مقارنة الأروغونوميا التصميمية في تفسير حوادث العمل (دراسة ميدانية بمؤسسة أكرم لصناعة البلاط ببرهوم - المسيلة ، مذكرة الماستر، قسم علم النفس عمل، كلية علوم إنسانية واجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، 2017، ص 23.

³ العوادي، عابدة. دور التدخل الأروغونومي 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، 2013، ص 89.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

1.5.2.3 التصميم الأروغونومي في البيئة الفيزيقيية في المكتبات الجامعية:

1- الضوضاء :

تعرف الضوضاء بأنها ذلك الصوت أو مجموع الأصوات غير المرغوب فيها لكونها تسبب الإزعاج أو لأنها تعيق إدراك صوت آخر أو لأنها مضررة بصحة، كما يمكن لنفس الضوضاء أن تكون مزعجة لشخص ما وغير مزعجة لشخص آخر ما، و كل الأصوات المزعجة تعتبر خطيرة.

و منه فإن الضوضاء هي صوت المزعج غير المرغوب فيه وهو الذي يمكن أن يكون خطير يهدد سلامة وأمن العاملين من الناحية الصحية.¹

حيث يرى الصوفي 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.²

2- الإضاءة :

يعد عنصر الإضاءة من النقاط الأساسية الواجب مراعاتها في المكتبات حيث يجب توفير الإضاءة المناسبة وفقا لما تستدعيه الحاجة ووفقا للحيز المكاني ، وهي أنواع : إضاءة طبيعية و اصطناعية .

3- الحرارة :

تعتبر البيئة الحرارية في المكتبات الجامعية من الأمور الضرورية التي يجب توفيرها 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

¹ خاوي، ريمة، المرجع نفسه، ص 24.

² الصوفي، عبد اللطيف. المكتبة الحديثة مبانيها وتجهيزاتها ، دط ، السعودية: دار المريخ ، 1992، ص 27.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأرغونومية في تئمين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

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.¹

وحددت مقاييس الحرارة اللازمة للعمل المكتبي في المكتبة بين (20 الى 22) درجة بينما في المخازن (20/18) درجة مع أخذ بعين الاعتبار وجود العامل الدائم داخلها لخدمة الكتب، علما أن الحرارة المناسبة للكتب هي أقل من ذلك بحيث لا تتجاوز 10 (لوكس : هي وحدة قياس التهوية).²

4- 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 الصحية 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 لأن هذا سيعيق راحة للعاملين و المستفيدين.³

2.5.2.3 التصميم الأرغونومي للتأثير في المكتبات الجامعية:

يحتل الأثاث في المكتبات الجامعية أهمية كبيرة باعتباره حافظاً للمقتنيات ويمكن للمكتبة من أداء خدماتها بصورة إيجابية فضلا عن توفير الراحة المطلوبة لرواد والعاملين وتحتاج المكتبة إلى عدة أنواع من الأثاث والموبيليا بشكل عام وإلى الرفوف خزائن ومقاعد طاوولات بشكل خاص.

1- المقاعد :

تصمم المقاعد تصميمًا مناسباً يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة 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 بسبب توزيع غير المناسب لوزن الجسم بالإضافة إلى الجلوس في وضعية واحدة لساعات مما يؤدي إلى عدم الراحة والإحساس بالتتميل، وتصميم المقعد يحتاج إلى تناسب الأوضاع والقياسات الأنثرومترية لجسم العامل.⁴

¹ عبد المحسن، توفيق محمد، مرجع سابق، ص 52.

² خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 29.

³ الصوفي، عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 29.

⁴ غراز الطاهر، بوظون محمد الصالح، مرجع سابق، ص 329.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

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

وبعد ارتفاع مقعد الجلوس فوق الكرسي عن الأرض أمر مهم ينبغي مراعاته حرصا على صحة الجالسين العاملين والرواد.

2- رفوف الطاولات و عربات الكتب:

تعالج الأروغونوميا 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 سيعرض 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.

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.¹

3.5.2.3 التصميم الأروغونومي 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 المستفيدين من المعلومات ومصادر متمثلة في الحاسوب وملحقاته والشبكات، وتضع الأروغونوميا التصميمية معايير لاختيار الحاسوب العملي، ومنه المساهمة في توفير الراحة للعاملين زيادة الإنتاجية وتجنب حوادث السلامة المهنية.

¹ الصوفي، عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 30.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

يتم اختيار 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 و الزوايا 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.¹

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 الآلي للمعلومات " ثم "أمن أماكن العمل" مثل تجنب الحوادث التي قد تسببها الأجهزة والموبيليا أو غيرها وأخيرا الحماية من الحرائق والكوارث الطبيعية.²

4.5.2.3 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 ومحيط كل جزء من الجسم مثل طول العضد ومحيطه.

وتكمن الاختيارات والقياسات الأنثروبومترية لتصميم الكرسي ومناصب العمل في ما يلي:

1- ارتفاع الجلوس: وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين قمة الراس ومستوى 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.

2- ارتفاع الكتف: وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين السطح الكرسي وأعلى نقطة على مستوى الحافة الجانبية للكتف وهذا عندما يكون العامل جالسا بالاستقامة وينظر إلى الأمام مباشرة ومن أهم من استعماله ارتفاع سند الظهر عند تصميم الأريكة والكراسي وتصميم مراكز العمل في وضعيه الجلوس و ارتفاع الرفوف خاصة في المكتبات.

¹ خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 31.

² السعيد، مبروك إبراهيم. إدارة المكتبات الجامعية في إتجاهات الإدارة المعاصرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، جامعة كفر الشيخ، 2012، ص 320 .

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

3- ارتفاع المرفق: وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين سطح الكرسي وأسفل المرفق عندما يكون العضد بجانب الجذع وبشكل زاوية قائمة مع الساعد.

4- ارتفاع الفخذ: وهو عبارة عن بعد العمود المحصور بين سطح الكرسي وأقصى نقطة من الجهة العلوية بين الفخذين وعادة ما يؤخذ هذا البعد عندما يمون العامل جالس باستقامة مع تشكيل زاوية قائمة عند مستوى الركبتين.¹

5- ارتفاع خلف الركبة : وهو عبارة عن البعد العمودي المحصور بين سطح الأرضية التي يضع بها قدميه و أسفل الفخذ خلف الركبة وعندما يجلس باستقامة وتكون الساقين في وضعية عمودية على الفخذين من جهة وعلى القدمين من جهة أخرى

6- عرض الكتفين: وهو عبارة عن البعد المحصور بين أقصى نقطة لكل الكتف وهذا عندما يكون العامل جالس باستقامة واضع العضد عمودي بجانب الجسم بشكل زاوية قائمة مع الساعد.

7- وضعية العمل في المكتبات:

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.²

في هذه الحالات والواقع أن أبعاد الآلات وتصميم مواقع العمل يعتمد على وضعية العامل في حالة الجلوس أو الوقوف لان عدم مراعاة وضعية العامل يؤدي إلى ضعف الإنتاجية وظهور 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 الاعتبار 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.

¹ خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 32.

² نجم ، عبود نجم. دراسة العمل والهندسة البشرية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2012، ص 291.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

6.2.3 الأروغونوميا التنظيمية في المكتبات الجامعية:

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

الثقافة التنظيمية إدارة الموارد البشرية ، الاتصال التفاعلي ، العمل التـعاوني ، الجودة في العمل الإداري ، وهذا لضمان عمل أفضل وتوفير بيئة مناسبة وملائمة تحقيق إنتاجية أكثر ومنه سنطرق إلى هذه العناصر على حدى.¹

1.6.2.3 الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية :

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

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، وتعزيز الاستقرار لنظام الاجتماعي في المكتبة، وتدعيم الإلتزام الفردي والجماعي للمكتبيين ، مع تحقيق التكامل من خلال العمل المنسق بين مختلف وحدات العمل.²

2.6.2.3 إدارة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية هي الإدارة الخاصة باستقطاب وتنظيم وتقييم

وتطوير أعضاء المكتبة من أفراد وجهات العمل وذلك للتحقيق الأهداف التنظيمية للمكتبة وأهداف الأفراد العاملين من خلال رضاهم عن العمل ورفع جودة وزيادة فعالية.³

¹ خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 33.

² السعيد، مبروك إبراهيم، مرجع سابق، ص 323.

³ بزن ، تيم . إدارة الموارد البشرية أساليب الإدارة الحديثة، عمان: (دن)، (د.ت)، ص 03.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثمان مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

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.

3.6.2.3 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 للأروغونوميا التنظيمية وهو يركز من خلال تطبيقاته في البيئة التنظيمية على نشر المعرفة والمعلومات بين الموارد البشرية والمساهمة والقدرة على التعبير عن الأفكار ووجهات النظر والمشاعر وتطوير العلاقات بين الزملاء والمستفيدين.¹

4.6.2.3 العمل التعاوني في المكتبات الجامعية

يشير 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 كالفريق جماعية ومنه رسم ملامح للعمل التعاوني في وسط العاملين.

5.6.2.3 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.²

وتعمل الأروغونوميا 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.

¹ السعيد، مبروك إبراهيم، مرجع سابق، ص 324.

² خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 35.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

7.2.3 الأروغونية المعرفية في المكتبات الجامعية :

علم الأروغونية 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 استقبال ومعالجة المعلومات والإدراك والفهم والتذكر واتخاذ القرار و الأداء الإنساني، بمعنى أنه يهتم بدراسة القدرات والحدود العقلية والمعرفية والإدراكية للمستخدم¹،

ومنه فإن النقاط الأساسية للأروغونية المعرفية هي : الإنتباه ، الإدراك والذاكرة ، والعمل الذهني معالجة المعلومات واليقظة.

1- 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 استقبالها، وينظر إلى الانتباه على أنه محور العمليات والوظائف الأولية والمعرفية التي تدور حولها عمليات فهم الكثير من جوانب السلوك والحياة العقلية.

2- الذاكرة

التذكر عملية ذهنية تستحضر إدراك الماضي، أي استرجاع ما سبق إن احتفظ به أهدنا 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 والحركية والاجتماعية المختلفة.

3- اليقظة:

هي حالة تعبئة الفرد من أجل الإدراك الأمثل للمعلومات أو القدرة على الحفاظ على مستوى الإدراك الدائم.²

¹ أبو المجد، عبد النبي ، مرجع سابق، ص 44.

² خاوي، ريمة، مرجع سابق، ص 36.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيبي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

4- 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.

5- 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 وماهو معروف من قبل . مما يوفر قاعدة لاتخاذ القرار.¹

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

¹ السعيد، مبروك إبراهيم، مرجع سابق، ص 325.

3- الفصل الثالث: أهمية الهندسة الأروغونومية في تثنين مفهوم الولاء التنظيمي

للمكتبيين بالمكتبات الجامعية:

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره نخلص أن تحقيق البيئة الجامعية النموذجية يتطلب إمكانيات ووسائل مادية ومعنوية لخلق جو مناسب و ملائم لراحة العاملين في مختلف المجالات والميادين، وهو الأمر نفسه الذي تهدف إليه الهندسة الأورغونومية في المكتبات الجامعية باعتبارها كعنصر من عناصر البيئة الجامعية، بحيث يتم تصميم بيئة عمل مكتبية مناسبة تعمل على تقديم الخدمات والقيام بالأعمال والمهام، الأمر الذي يؤدي بالعاملين بالمكتبات الجامعية إلى تحقيق الولاء التنظيمي لها.

4- الفصل الرابع:

دراسة ميدانية

بالمكتبات الجامعية

لجامعة

قاصدي مرياح ورقلة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري حول تطبيقات الهندسة الأروغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية، سنتناول في هذا الفصل إلى الجانب الميداني التطبيقي الذي هو تكملة للجانب النظري، وذلك للوقوف على مدى مساهمة الهندسة الأروغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث سيتم التركيز في هذا الفصل إلى حدود الدراسة، منهج الدراسة وتحليل البيانات المستقاة من أجوبة عينة الدراسة على الأسئلة المطروحة من خلال أداة الدراسة الميدانية المتمثلة في الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع المعلومات ووصولاً إلى النتائج والاقتراحات.

1.4: التعريف بمكان الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على مستوى المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة

1.1.4 التعريف بجامعة قاصدي مرباح ورقلة:

نشأت مكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة مع بداية الدراسة في الجامعة، ثم عرفت بعدها تحولات عديدة ومتسارعة في مجموعاتها لتكون الدعامة الرئيسية في خدمة التعليم الجامعي والبحث العلمي لمجتمع الجامعة، ولتلبية احتياجاته، ومن ثم اتسعت لتكون مصدر معلومات للطلبة والأساتذة والباحثين.

انطلقت الجامعة في الفترة الممتدة بين 1987-1997 بمكتبة واحدة على مستوى معهد العلوم الدقيقة ومكتبة على مستوى المتقنة وتم ضم هاتين الأخيرتين في مكتبة مركزية واحدة سنة 2001 على مستوى كلية العلوم والعلوم الهندسية إضافة إلى مكتبة على مستوى معهد اللغات الأجنبية سابقا.

تطور عدد المكتبات من سنة 1997 إلى سنة 2009 حيث أصبحت الجامعة تضم ستة مكتبات موزعة على الكليات الثلاثة وهي:

كلية العلوم والعلوم الهندسية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ومع تزايد عدد الطلبة والتخصصات العلمية في الجامعة تم إنشاء كليات أخرى ومنها تفرعت مكتبات لكليات جديدة بموجب المرسوم التنفيذي المعدل والمتمم لسنة 2009.¹

ونظرا لقلة المكتبيين، تم الاعتماد على المكتبيين العاملين بالكليات التالية:

- مكتبة كلية الرياضيات وعلوم المادة 1987
- مكتبة كلية علوم المادة
- مكتبة كلية علوم الإنسانية والاجتماعية
- مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
- مكتبة كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون.
- مكتبة كلية العلوم التطبيقية

¹ <https://fshs.univ-ouargla.dz/index.php/ar/2014-02-02-15-53.html>، تمت الزيارة يوم 19 ماي 2024، عاى الساعة 20:24.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

2.4: تحليل البيانات:

البيانات الشخصية:

أ- الجنس:

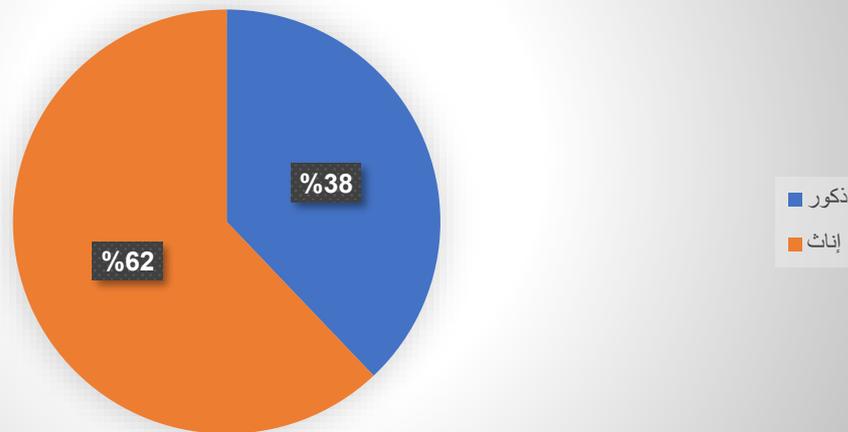
الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	11	37.93 %
أنثى	18	62.06 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 المبين أعلاه أن نسبة أفراد عينة الدراسة الإناث أكثر من نسبة الذكور، حيث قدرت نسبة الإناث بـ 62.06%، بينما بلغت نسبة الذكور 37.93 %، ويرجع ذلك كون أن جل المتخرجين في تخصص علم المكتبات من جنس الإناث، بالإضافة إلى ميول الإناث لهذا التخصص و العمل في هذا المجال، مما يساهم في توفير أكبر لفرص العمل لجنس الإناث على غرار جنس الذكور الذين يفضلون الميل إلى التخصصات العلمية للعمل في الشركات الوطنية، فضلا عن الميل إلى الخدمة العسكرية وغيرها من الأعمال التي تناسب فئة الذكور عن الإناث.

وهذا ما نوضحه في الشكل التالي:

الشكل رقم 04: يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

ب- السن:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	02	6.89 %
من 30 إلى 40 سنة	12	41.37 %
أكثر من 40 سنة	15	51.72 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

يتبين من خلال الجدول رقم 04 أن غالبية المكتبيين أفراد العينة تفوق أعمارهم من 40 سنة وهو ما يمثل في الجدول بنسبة 51.72%، وقد يرجع ذلك إلى قدم نشأة المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، في حين بلغت نسبة المكتبيين البالغ أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة 41.37%، بينما بلغ نسبة المكتبيين أكثر من 40 سنة ما يمثل نسبته 51.72%، مما يعكس خبرة كبيرة للعاملين في المكتبات عينة الدراسة.

أما أقل نسبة فتمثلت في نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 30 سنة، والمتمثلة نسبتهم بـ 6.89%، وذلك راجع لقلة المتخرجين في المجال وخاصة من ولاية ورقلة، مع العلم أن جل هذه الفئة ليست من الولاية، مما يبين أن المناصب المتاحة للمكتبيين من ولاية ورقلة قليلة نوعا ما مقارنة بباقي الولايات القريبة منها.

ج- الرتبة الوظيفية:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
محافظ مكتبة	01	3.44 %
ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 01	04	13.79 %
ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 02	06	20.68 %
مكتبي	02	6.89 %
مساعد بالمكتبات الجامعية	04	13.79 %
عون تقني بالمكتبات الجامعية	09	31.03 %
رتبة أخرى	03	10.34 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 05: يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم 05 المجالات الأساسية لعملية التنظيم وتفسير العينة والدرجات المهنية المختلفة الموجودة في المكتبات الجامعية لعينة الدراسة، حيث يبين لنا الجدول مدى انتشار الدرجات المهنية الموجودة على مستوى المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

فمن خلال الجدول نلاحظ عبارة نسيج من مختلف الرتب المهنية، حيث اشتملت نتائج الدراسة على رتبة واحدة لمحافظ مكتبة، بينما هناك سيطرة مطلقة في رتبة الأعران التقنيين بالمكتبات الجامعية بـ 09 موظفين بنسبة 31.03 % ثم تليها رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 02 بـ 06 موظفين بنسبة 20.68 %، ثم تأتي في المرتبة الثالثة رتبة مساعد في المكتبات الجامعية و ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 01 بـ 04 موظفين لكل رتبة بنسبة 13.79 % لكل رتبة، وهذه هي الرتب الأساسية بالمكتبات الجامعية كونها تقدم مختلف الخدمات والعمليات الفنية للمكتبة، بالإضافة إلى عملية الإعارة والتعامل مع المستفيدين من المكتبة وخدماتها وهو ما يعكس صورة المكتبة الجامعية، أما باقي الدرجات الأخرى فكانت على الشكل التالي عاملين برتبة مكتبي بنسبة 6.89 %، و 03 عمال برتب إدارية أخرى بنسبة 10.34 %، وعليه نلاحظ أن هناك تنوع في الرتب المهنية وتوظيف لجميع المستويات دون استثناء.

د- المؤهل العلمي:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
41.37 %	12	دراسات تطبيقية
34.48 %	10	ليسانس
20.68 %	06	ماستر
00 %	00	ماجستير
3.44 %	01	دكتوراه
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 06: يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول رقم 06 المبين أعلاه، نلاحظ أن غالبية الموظفين بالمكتبة عينة الدراسة من حيث المستوى الدراسي، هنالك غالبية للنظام الكلاسيكي بنسبة عالية و المجسدة في الجدول من خلال 12 مكتبي المتحصلين على شهادة الدراسات التطبيقية بنسبة 41.37 %، وهو ما يعكسه سن عينة الدراسة وكذا درجة الأقدمية بالعمل في الجدول رقم (05) أعلاه.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

ثم تليها الموظفين الحاملين لشهادة ليسانس البالغ عددهم 10 عمال بنسبة 34.48%، وهذا راجع إلى توظيف المختصين في مجال علم المكتبات و التوثيق المتخرجين من الدفعات القديمة بعد شهادة الدراسات التطبيقية، أما المتحصلين على شهادة الماستر فبلغ عددهم 06 عاملين بنسبة 20.68%، ذلك كون نظام LMD حديث نسبيا مقارنة بالنظام الكلاسيك، مما سمح للحائزين على شهادة الماستر بتولي مناصب في المكتبات الجامعية تلائم مؤهلاتهم العلمية، بينما تمثل النسبة الضئيلة المتحصلين على شهادة الدكتوراه المتمثلة في عامل واحد بنسبة 3.44%، ذلك كون عدد المتحصلين على شهادة الدكتوراه المتحصلين على مناصب بالمكتبات الجامعية قليل، كما يفضل البعض منهم التوجه إلى التدريس و التكوين عوض العمل بالمكتبات.

أما نسبة حاملي شهادة الماجستير معدومة، ذلك لأن جل الموظفين الذين قرروا مواصلة الدراسة من شهادة الدراسات التطبيقية إلى شهادة الليسانس وجدوا أنفسهم قد خرجوا من النظام الكلاسيكي إلى نظام LMD والذي لا يتوفر على شهادة الماجستير بل يتوفر على شهادة الماستر.

هـ - الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
13.79 %	04	أقل من 05 سنوات
34.48 %	10	من 06 إلى 10 سنوات
24.13 %	07	من 11 إلى 15 سنة
27.58 %	08	أكثر من 15 سنة
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

من خلال الجدول رقم 07 المبين أعلاه، نلاحظ أن غالبية الموظفين بالمكتبة عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية، أن غالبيتهم لديهم خبرة معتبرة في مجال علم المكتبات و المعلومات، ذلك من خلال ممارسة المهنة في المكتبات الجامعية، حيث بلغت أعلى نسبة للعاملين الذين تفوق خبرتهم 10 سنوات في الميدان والبالغ عددهم 10 أفراد بنسبة 34.48 %، يلي ذلك العاملين الذين تفوق خبرتهم المهنية 15 سنة البالغ عددهم 08 عمال بنسبة 27.58 %، فيما تمثل العاملين الذين تتراوح خبرتهم المهنية ما بين 11 إلى 15 سنة البالغ عددهم 07 عمال بنسبة 24.13 %، أما النسبة القليلة المتمثلة في الجدول فهي خاصة بالعاملين الذين تقل خبرتهم المهنية عن 05 سنوات البالغ عددهم 04 عمال بنسبة 13.79 %.

و- المصلحة التي تعمل بها:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
بنك الإعارة	14	48.27 %
العمليات الفنية	06	20.68 %
مهام إدارية	09	31.03 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة حسب المصلحة التي يعملون بها

يتبين من خلال الجدول رقم 08 أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يشتغلون في مهام بنك الإعارة والبالغ عددهم 14 عاملا بنسبة 48.27 % وهي الفئة الأكبر، باعتبار أن بنك الإعارة في أي مكتبة يحتاج إلى عدد معتبر من العمال نظرا لتعاملهم مع المستفيدين من مختلف الشرائح والأعمار، بينما يمثل العاملون في مهام إدارية 09 عمال بنسبة 31.03 %،

وهذا راجع إلى المسؤولين على مختلف المصالح المختلفة بالمكتبات الجامعية، بينما نلاحظ أقل نسبة لعينة الدراسة والمتمثلة في الموظفون على مستوى العمليات الفنية البالغ عددهم 06 عمال بنسبة 20.68 %، وهو ما يدل على أن خدمة الإعارة هي من أكثر الخدمات التي تقدمها المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

ز- هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	01	3.44 %
لا	28	96.55 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 09: يبين توزيع عينة الدراسة حسب تصنيفهم من ذوي الاحتياجات الخاصة

يتبين من خلال الجدول رقم 09 أن غالبية أفراد العينة أي ما يمثل نسبة 98.55 % من أفراد العينة ليسوا من ذوي الاحتياجات الخاصة والبالغ عددهم 28 عاملا، بينما هناك عامل واحد من ذوي الاحتياجات الخاصة، والذي كانت لديه إعاقة حركية، مما يبين السلامة الجسدية لغالبية عمال المكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، التي تمكنهم من أداء عملهم بأريحية تامة دون معاناة نتيجة لإعاقة معينة أو مشكل جسدي معين.

1- المحور الأول: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأرغونومية في مكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة

س 1: كم عدد ساعات العمل التي تقضيها في المكتب؟

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
00 %	00	أربعة ساعات
31.03 %	09	ستة ساعات
68.96 %	20	حسب العمل
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 10: يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل التي يقضونها في العمل

من خلال الجدول رقم 10، نلاحظ أن غالبية أفراد العينة يقضون في العمل أوقات تتناسب وحجم العمل المقدم لديهم، حيث لأكد ذلك 20 عاملا من أصحاب العينة هو ما يمثل نسبة 68.96 % من أفراد العينة، بينما يقضي 09 عمال من أفراد العينة 06 ساعات في العمل وهو ما يمثل نسبة 31.03 % من أفراد العينة، في حين لرفض كل العاملين أفراد العينة العمل 04 ساعات يوميا.

ومن خلال ذلك نستنتج أن العاملين في المكتبات الجامعية عينة الدراسة يمارسون مهامهم في المكتبة حسب العمل المقدم وفي حدود الوقت القانوني للعامل، وإذا تطلب الأمر زيادة ساعات إضافية حسب ما جاء في القرار الوزاري الصادر للموسم الجامعي الحالي، والذي يقر بضرورة فتح المكتبات الجامعية ليلا لإتمام المهام، فيمكن ذلك لأن المهم في الأمر هو تحقيق أهداف المكتبة وتلبية رغبات المستفيدين وهو ما تسعى الهندسة الأرغونومية إلى تحقيقه.

س 2: ماذا تعني الهندسة الأروغونومية (الأورغونوميا) بالنسبة لك؟

المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100/29	%79.31	23	% 20.68	06	موائمة العاملين للأشياء التي يستخدمونها
%100/29	%31.03	09	% 68.96	20	توفير بيئة ملائمة لراحة العاملين بالمكتبة
%100/29	%75.86	22	% 24.13	07	تصميم المكتبة وفق احتياجات العاملين بها
%100/29	%72.41	21	%27.58	08	تحقيق الأمان للمكتبي للعمل بأريحية
%100/29	%93.10	27	% 06.89	02	مفهوم آخر

الجدول رقم 11: يبين توزيع أفراد العينة حسب مفهوم الهندسة الأورغونومية

يتبين من خلال الجدول رقم 11 يتبين لنا أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 20 عاملا يؤكدون أن مفهوم الهندسة الأروغونومية بالنسبة لهم يعني توفير بيئة ملائمة لراحة العاملين بالمكتبة وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 68.96 %، بينما نسبة 31.03% من العاملين لا يعتبر ذلك أنه معبرا عن مفهوم الهندسة الأروغونومية. كما تؤكد 08 عمال على أن مفهوم الهندسة الأروغونومية يكمن في تحقيق الأمان للمكتبي للعمل بأريحية والممثل في الجدول بنسبة 27.58% في حين يرى 21 عملا أن هذا التعبير لا يجسد مفهوم الهندسة الأروغونومية والمثلة بنسبة 72.41%.

في ذات السياق نجد 07 عمال عينة الدراسة يعتبرون أن الأروغونوميا تكمن في تصميم المكتبة وفق احتياجات العاملين بها وهو ما يبين في الجدول بنسبة 24.13 % بينما يرى 22 عاملا أي نسبة 75.86% أن هذا المفهوم لا يعكس معنى الهندسة الأروغونومية.

كما يبين الجدول أن أقل نسبة هي 20.68 % من العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة أن الهندسة الأروغونومية تعني موائمة العاملين للأشياء التي يستخدمونها، في حين يرى الغالبية من العمال البالغ عددهم 22 عاملا ما يمثل نسبة 79.31% أن هذا التعبير لا يعكس مفهوم الأروغونومي، ويمكن تفسير كل هذه المعطيات إلى أن مفهوم الهندسة الأروغونومية يختلف من عامل لآخر، وقد يرجع ذلك لاحتياجات كل عامل في مصلحته التي يعمل بها،

فهناك من هو بحاجة إلى وسائل مريحة وهناك من هو بحاجة جو ملائم وهناك من هو بحاجة إلى بيئة عمل مناسبة أي كل حسب احتياجاته لتأدية مهامه على أكمل وجه وبأريحية. وعلى غرار ذلك أضاف عاملين الممثل بنسبة 6.89 % مفهوم آخر

س 3: فيم تكمن أهمية الهندسة الأروغونومية بمكتبكم حسب رأيكم؟

المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100/29	%58.62	17	%41.37	12	تحسين ظروف العمل وتغييرها بما يلائم العامل
%100/29	%79.31	23	%20.68	06	الوقاية من حوادث العمل بالمكاتب الجامعية
%100/29	%62.06	18	%37.93	11	رفع من جودة الخدمات وتقليل الجهد المبذول في ذلك
%100/29	%65.51	19	%34.48	10	تساعد على تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكاتب الجامعية
%100/29	%55.17	16	%44.82	13	تحقيق الأمن والراحة النفسية للعاملين بالمكاتب الجامعية

الجدول رقم 12: يبين توزيع أفراد العينة حسب أهمية للهندسة الأورغونومية لديهم

يتبين من خلال الجدول رقم 12 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 13 عاملا، أن أهمية الهندسة الأروغونومية بالنسبة لهم تعني تحقيق الأمن والراحة النفسية للعاملين بالمكاتب الجامعية وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 44.82 %، بينما ينكر 16 عاملا أن تحقيق الأمن والراحة النفسية للعاملين بالمكاتب الجامعية يعد من أهمية الهندسة الأروغونومية وهو ما يوضح في الجدول بسبة 55.17 % من العاملين، في حين يرى 12 عاملا أن أهمية الهندسة الأروغونومية تكمن في تحسين ظروف العمل وتغييرها بما يلائم العامل والممثل بنسبة 41.37 %، بينما ينفي ذلك 17 عاملا و الممثلة بنسبة 58.62 % .

كما يؤكد 11 عاملا من عينة الدراسة على أن أهمية الهندسة الأروغونومية تكمن في الرفع من جودة الخدمات وتقليل الجهد المبذول وهو ما يمثل في الجدول أعلاه بنسبة 37.93 %، كما نجد في ذات السياق أن 18 عاملا من عينة الدراسة ما نسبته 62.06 % يرفضون هذا الإحتمال.

في حين يرى 10 من العاملين بالمكاتب عينة الدراسة أن أهمية الهندسة الأروغونومية بالنسبة لهم تكمن في المساهمة في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكاتب الجامعية وهو ما يلاحظ في الجدول أعلاه بنسبة 34.48 %، كما نجد في ذات السياق أن 19 عاملا من عينة الدراسة ما نسبته 65.51 % يرفضون كون أهمية الهندسة الأروغونومية تساعد على تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكاتب الجامعية.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

أما الأقلية من عينة الدراسة والمتمثلة في 06 عمال أن أهمية الهندسة الأرغونومية بالنسبة لهم تكمن في الوقاية من حوادث العمل بالمكتبات الجامعية وهو ما يلاحظ في الجدول أعلاه بنسبة 20.68 %، كما نجد في ذات السياق أن 23 عاملا من عينة الدراسة ما نسبته 79.31% يرفضون كون أهمية الهندسة الأرغونومية لهم تكمن في الوقاية من حوادث العمل بالمكتبات الجامعية.

س 4: هل تلائم المواصفات الجسمية (الطول، الوزن، البنية الجسمية ...) للعامل مكان العمل بالمكتبة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	20	68.96 %
لا	09	31.03 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 13: يبين توزيع أفراد العينة حسب ملائمة المواصفات الجسمية للعاملين بالمكتبات

يلاحظ من خلال الجدول رقم 13 أن غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة يوافقون على ملائمة المواصفات الجسمية لمكان العمل بالمكتبة، حيث بلغ عدد الموافقين على ذلك 20 عاملا بنسبة 68.96%، وهذا مؤشر على توفير ظروف تساعد العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة على العمل في المكتبة بأريحية و لساعات طويلة دون تعب جسدي أو الإصابة بمرض جسدي ، بينما يرفض 09 عمال عينة الدراسة على ملائمة المواصفات الجسمية للعامل لمكان العمل، وقد يرجع ذلك كون المكتبة توفر عتاد بمقياس موحد لكن دون اعتبار إلى العمال ذوو الوزن الزائد أو الطويل أو القصير أو من ذوي الاحتياجات الخاصة.

س 5: هل يساهم تصميم مكان العمل في الإصابة بالأمراض الوبائية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	75.86 %
لا	07	24.13 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 14: يبين توزيع أفراد العينة حسب مساهمة تصميم مكان العمل في الإصابة بالأمراض الوبائية

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

يتبين من خلال الجدول رقم 14 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 20 عاملاً، يصرحون بأن تصميم مكان العمل بالنسبة لهم يساهم في الإصابة بالأمراض الوبائية وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 75.86%، باعتبار أن الأرغونوميا الوبائية تهتم بدراسة أسباب ومدى ارتباط حدوث الأمراض وحوادث العمل وتصميم أماكن العمل. حيث أن الفهم الأفضل لمسببات تلك الإصابات والأمراض يفيد بشكل كبير في توفير أفضل الحلول لها من خلال تصميم ظروف وأماكن عمل تلائم مستخدميها.

وقد يرجع مساهمة المكتبة بالإصابة بالأمراض الوبائية إلى كون العاملين المتعاملين مع مخازن الكتب قد تصيبهم حساسية جراء التعامل مع مثل هذه المخازن من خلال الغبار المخزن خاصة مع العلم أن ولاية ورقلة من الولايات التي تتطير فيها الرمال بشكل كبير عند هبوب الرياح الموسمية مما يساعد في تكسب الغبار و الأتربة في رفوف الكتب أو مخازن المكتبة و هو ما قد يسبب أمراض بالنسبة لبعض العاملين. ونستنتج من ذلك أنه كلما توفرت معدات العمل والحماية والوسائل اللازمة المناسبة لها كلما مكنت العاملين من العمل بأريحية.

بينما ترى الأقلية المتمثلة في 07 عمال وهم يمثلون نسبة 24.13% بأن تصميم مكان العمل لا يساهم في الإصابة بالأمراض الوبائية، وقد يرجع ذلك بحكم المنصب الذي قد لا يكون يتعامل مع الأوعية الفكرية بطريقة مباشرة، أو قد تكون لديهم مناعة قوية تمكنهم من التلاؤم مع الجو السائد بالمنطقة.

س 6: هل تؤثر التفاعلات العاطفية على جودة أداء العمل بمكتبكم؟

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
79.31 %	23	نعم
20.68 %	06	لا
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 15: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير التفاعلات العاطفية على جودة أدائهم في العمل

من خلال الجدول رقم 15 نلاحظ أن غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة البالغ عددهم 23 عاملاً، يعتقدون أن التفاعلات العاطفية تؤثر على جودة أداء العمل، وهو ما يبين في الجدول أعلاه بنسبة 79.31%، بينما نسبة 20.68% من العاملين البالغ عددهم 06 عمال يعتقدون عكس ذلك باعتبار أن التفاعلات العاطفية لا تؤثر على جودة أداء العمل بالمكتبة.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

وتنتج غالبية التفاعلات العاطفية من خلال التعامل الرسمي أو غير الرسمي بين المكتبيين والطلبة أو بين المكتبيين مع بعضهم البعض من خلال الكلام، الحوار، المناقشات، الاستفزاز في بعض المواقف أو التنمر، أو حتى الشكر والتحفيز وغيرها من العواطف التي تثير انتباه وإحساس الموظف مما يؤثر حتما في سلوكياته وردود أفعاله اتجاه العمل.

س 7: ما هو شعورك أثناء جلوسك بمكتبك؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
مرتاح	23	79.31 %
غير مرتاح	06	20.68 %
متخوف	00	00 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 16: يبين توزيع أفراد العينة حسب شعورهم أثناء جلوسهم بمكاتبهم

- إذا كان السبب غير مرتاح أو متخوف، إلى ما يرجع السبب؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الكرسي مصنوع من مواد هشة	01	16.66 %
الوزن يؤثر على كرسي الجلوس	01	16.66 %
تصميم الكرسي لا يلائم مواصفات الجسم	04	66.66 %
المجموع	06	100 %

الجدول رقم 17: يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب شعورهم بالتخوف أو عدم الإرتياح في العمل

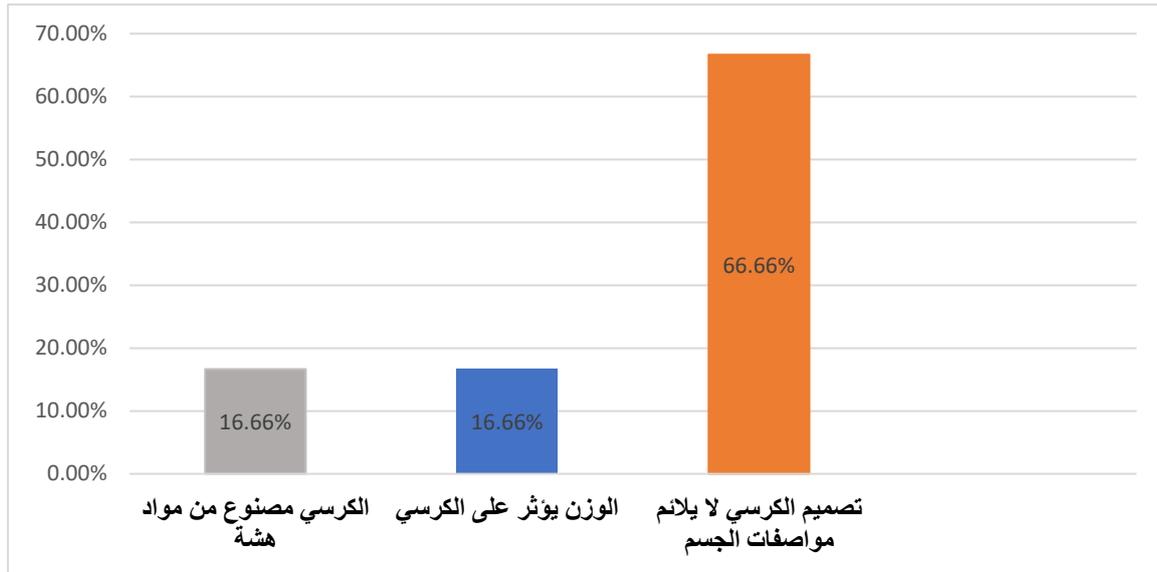
يتبين من خلال مؤشرات الجدول رقم 16 و رقم 17 أعلاه أن هناك 06 عمال بنسبة 20.68 %، يشعرون بعدم الارتياح أثناء جلوسهم بالمكتبة، وقد يرجع ذلك للبنية الجسدية الكبيرة الموظف التي لا تتلاءم مع التصميم الأورغونومي للكرسي أو أنه غير مصمم بالتقنيات التي تؤهله للانسجام مع جسمه، ومنهم من أرجع ذلك كون الكرسي مصنوع من مواد هشة مما يسهل عملية اتلافه و تجعل العامل دائما في تأهب مستمر، بينما أرجع البعض الآخر إلى أن وزن العامل يؤثر على كرسي الجلوس مما يعيق تركيزه و قد يسبب أضرار جسدية نتيجة عدم ملائمة الكرسي لوزن العامل، ولأن الموظف في احتكاك دائم مع موقع عمله لذلك تسعى الهندسة الأورغونومية من أن يكون مكان العمل مهيكلا بكافة الوسائل التي من شأنها تهيئة الموظف للقيام بأعماله في جميع الظروف.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

بينما نجد غالبية الموظفين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة من يشعر بالراحة أثناء جلوسهم بمكاتبهم والبالغ عددهم 20 عاملا بنسبة 79.31%، وقد يرجع ذلك إلى أن مكان عملهم مصمم ولو نسبيا بما يتوافق واحتياجات العاملين به، مما يمكن العمال من العمل المطلوب منهم بأريحية ودون بذل جهد كبير للقيام بالمهام الموكلة إليهم.

ويمكن توضيح ذلك من خلا الشكل التالي:



الشكل رقم 05 توزيع أفراد العينة حسب سبب شعورهم بالتخوف أو عدم الارتياح في العمل

س 8: كيف ترى درجة الحرارة في مكتبكم؟

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
6.89%	02	ساخنة جدا
27.58%	08	ساخنة
65.51%	19	مناسبة
100%	29	المجموع

الجدول رقم 18: يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول درجة حرارة مكان العمل

يتبين من خلال الجدول رقم 18 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 19 عاملا، أن درجة الحرارة بالنسبة لهم مناسبة وملائمة للعمل بالمكتبة وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 65.51%، وذلك كون مكان العمل يتوفر على معدات التبريد المناسبة لذلك،

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

بينما يرى بعض العمال والبالغ عددهم 08 عمال ما يمثلون نسبة 27.58% أن مكان العمل بالمكتبة ساخنا نوعا ما خاصة في فصل الصيف وباعتبار أن ولاية ورقلة من المناطق الجنوبية المعروفة بارتفاع درجة الحرارة خاصة في الفصل الصيف.

بينما يرى عاملين بالمكتبات الجامعية أي ما نسبته 6.89% أن أماكن العمل بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة ساخنة جدا، وذلك قد يعود إلى موقع المكتبة وطبيعتها هندستها بالإضافة إلى نقص أو تقادم معدات التبريد والتهوية دون أن ننسى طبيعة مناخ المنطقة خاصة مع دخول فصل الصيف، كل هذه العوامل من شأنها خلق نوع من الملل والنفور من مقاعد العمل وعدم تأدية المهام مما يرغب العامل في ترك العمل بالمكتبة أو تغيير التخصص والندم على هذا الاختيار.

وهل يؤثر ذلك على أدائك في العمل؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	55.17%
لا	04	13.79%
نوعا ما	09	31.03%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 19: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير نسبة الحرارة على أداء العمل في المكتبة

من الملاحظ من خلال مؤشرات الجدول رقم 19 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 16 عاملا، بقرون بأن درجة حرارة مكان العمل تؤثر على أداء العمل وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 55.17%، والذي قد يرجع إلى التأثير الإيجابي الذي يرغب العامل في تأدية مهامه على أكمل وجه خاصة إذا كانت معدات التهوية والتبريد تعمل جيدا و تؤدي مهامها المنوط بها وهو ما يرغب المكتبي في العمل و يساهم في تحقيق الولاء، بينما يكون التأثير سيئ إذا كان جو العمل عكس ذلك فإنه يحدث نفور و قلق للعاملين بالمكتبات الجامعية مما ينعكس سلبا على جودة أدائهم في العمل.

بينما يرى الأقلية من العاملين بالمكتبات الجامعية البالغ عددهم 04 عمال والممثلون بنسبة 13.79% من عينة الدراسة أن نسبة الحرارة بالمكتبة لا تؤثر في أداء العمل، وقد يفسر ذلك إلى أن هؤلاء العمال يقومون بمهامهم وفق القانون في كل الظروف وذلك للقيام بمهامهم على أكمل وجه من جهة وتحقيق أهداف المكتبة في كل الظروف.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

في حين نجد فئة من العاملين والبالغ عددهم 09 عمال أي بنسبة 31.03 من عينة الدراسة يرون نسبة حرارة المكتب تؤثر نوعاً ما على أداء العمل، أي يمكن أن تقلل من درجة جودة العمل المقدم وحسب ظروف العمل.

س 09: ما هو مستوى الضوضاء في مكتبكم؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
منخفضة	04	13.79 %
متوسطة	17	58.62 %
مرتفعة	07	24.13 %
مرتفعة جداً	01	3.44 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 20: يبين توزيع أفراد العينة حسب مستوى الضوضاء في المكتبة

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 20 أن درجة الضوضاء بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة متوسطة وهذا ما بينه الجدول بأعلى نسبة بلغت 58.62 % من العاملين بالمكتبات محل الدراسة، والذي قد يرجع ذلك إلى طبيعة المكتبة من حيث التخصص أو قلة المترددين عليها نتيجة التخصص أو لموقعها غير الإستراتيجي غير المناسب الذي يصعب الوصول إليه، أو أن هناك نظام يخص المستفيدين ينص على احترام قوانين المكتبة وعدم تجاوزها. بينما نجد 04 عمال الذين يمثلون نسبة 13.79 من عينة الدراسة يقرون بأن مستوى الضوضاء بالمكتبة منخفضة، وقد نرجع ذلك إلى أن المستفيدين لهم ثقافة واسعة بنظام المكتبة وكذا حسن معاملة العاملين لهم دور بارز في ذلك.

في حين يرى 07 من العمال أي بنسبة 24.13 % أن نسبة الضوضاء بالمكتبة الجامعية محل الدراسة مرتفعة أما أقل نسبة المتمثلة في 3.44 % فترى أنها مرتفعة جداً، الذي قد يرجع ذلك إلى التخصصات الموجودة على مستوى المكتبات الجامعية التي توفر اكتظاظ للطلبة، أو قد يرجع ذلك إلى تصميم المكتبة من حيث الجدران، والأبواب، ونوافذ المكتبة غير عازلة للضوضاء سواء الداخلية أو الخارجية.

- وما تأثير ذلك على مردودية العامل:

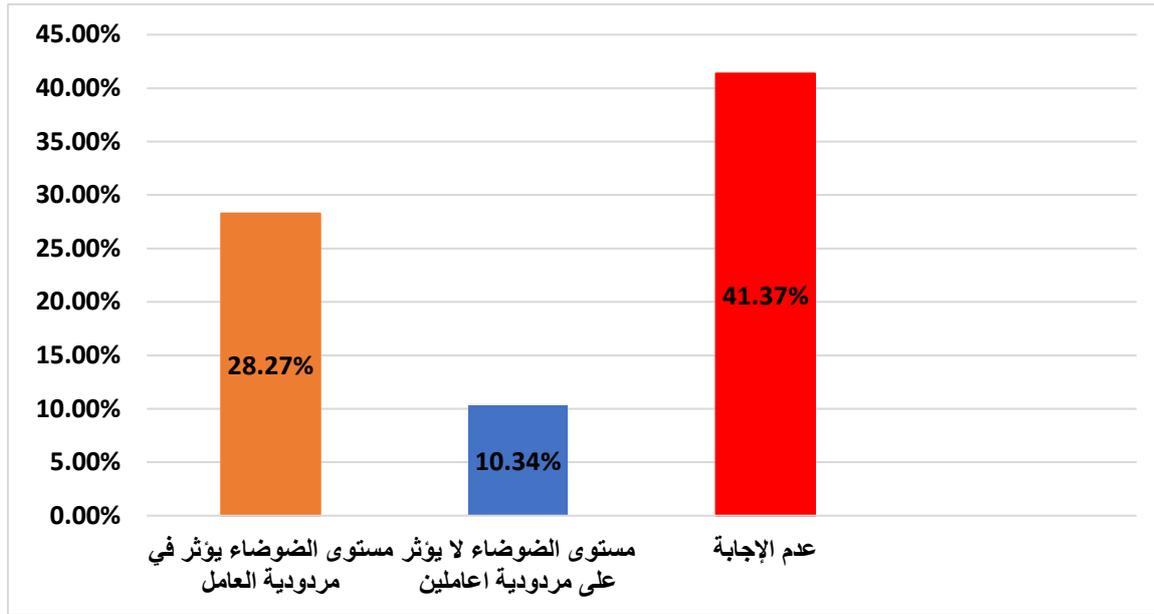
الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تؤثر	14	48.27 %
لا تؤثر	03	10.34 %
عدم الإجابة	12	41.37 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 21: يبين تأثير مستوى الضوضاء على مردودية العاملين بالمكتبات الجامعية

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 21 أن التفاوت في درجات الضوضاء بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة له تأثير عند غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية محل الدراسة البالغ عددهم 14 عاملا أي ما نسبته 48.27 % من إجمالي عينة الدراسة، حيث يشتمل التأثير على التركيز أثناء العمل خاصة أثناء القيام بالعمليات الفنية مثل الفهرسة، التصنيف، .. إلخ التي تحتاج لتركيز كبير لتجنب الأخطاء، كما تنعكس الضوضاء كذلك على الراحة النفسية للعاملين بالمكتبات الجامعية مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي وكذا التأثير في طريقة التعامل مع الطلبة وعلى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

في حين يرى الأقلية من العاملين البالغ عددهم 04 عمال أي ما يمثلون نسبة 10.34 % أنه مهما كانت درجة الضوضاء في المكتبة فإنها لا تؤثر على آداهم في العمل، باعتبار أنه على العامل تأدية مهامه في كل الظروف المهم تحقيق أهداف المكتبة ورسالتها وهذا ما تسعى الهندسة الأرغونومية الوصول إليه لتحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكتبات الجامعية. بينما نجد 12 عاملا ما يمثل في الجدول بنسبة 41.37 % فضلوا عدم الإجابة،

ويمكن توضيح ذلك من خلا الشكل التالي:



الشكل رقم 06 يبين تأثير مستوى الضوضاء على مردودية العاملين بالمكتبات الجامعية

س 10: ما نوع الإضاءة المتواجدة بمكتبكم؟

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
3.44 %	01	طبيعية
44.82 %	13	كهربائية
51.72 %	15	مختلطة
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 22: يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع الإضاءة المتواجدة بالمكتبة

يتبين من خلال الجدول رقم 22 أن غالبية العاملين بالمكتبات عينة الدراسة البالغ عددهم 15 عاملا، يقرون بأن نوع الإضاءة المتواجدة على مستوى أماكن عملهم إضاءة مختلطة وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 51.72 %، وذلك راجع كون مكان العمل يحتوي بالضرورة على إضاءة كهربائية منة خلال المختلف المصابيح الكهربائية بالإضافة إلى إضاءة طبيعية من خلال النوافذ أو أماكن التهوية، بينما نجد 13 عاملا أي نسبة 44.82 % يشيرون إلى أن الإضاءة المتواجدة على مستوى مكاتبهم كهربائية فقط، وقد يرجع ذلك كون موقع تواجد المكتب بالنسبة للمكتبة أو الجامعة لاتصل إليه أشعة الشمس ربما بسبب مبنى عالي بجانبه، أو أن المكتب متواجد في مركز المكتبة أي لا يطل على خارج المكتبة أصلا.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

في حين نجد قلة من العاملين وهو ما نسبته 3.44% والتمثلة في عامل واحد يقر بأن الإضاءة المتواجدة لديه طبيعية، وقد يرجع ذلك بحكم تواجد مكتبه في موقع تطل عليه الشمس طيلة اليوم مما يجعله يفضل الإضاءة الطبيعية أو يمكن أن يكون لديه مشكل كهربائي، لأنه يستحيل ألا تتوفر المكاتب على إضاءة كهربائية.

س11: ما درجة الإضاءة بمكتبكم؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
سيئة	05	17.24%
متوسطة	16	55.17%
جيدة	08	27.58%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 23: يبين توزيع أفراد العينة حسب درجة الإضاءة بالمكتبة

من خلال معطيات الجدول رقم 23 أعلاه نلاحظ أن غالبية العاملين بالمكاتب الجامعية مجال الدراسة يعتبرون مستوى درجة الإضاءة في أماكن العمل متوسطة وهو ما يلاحظ بنسبة 55.17% أي مناسبة للعمل، في حين يتباين بقية العاملين مجال الدراسة بين جيدة و سيئة، حيث كانت نسبة الإجابات بأن الإضاءة جيدة 27.58% و ذلك راجع كون مكان العمل مهيبى بكل الوسائل و المعدات اللازمة لذلك و هذا ما تسعى الأرغونوميا لتحقيقه، بينما بلغت نسبة المجيبين بأن نبة الإضاءة سيئة 17.54%، وقد يعود ذلك إلى أن المكتبة لا تعتمد على المعايير الخاصة بالإضاءة في تصميم أماكن العمل ، أو تواجد الإضاءة في مواضع غير ملائمة للعمل بأريحية خاصة مع طبيعة العمل و صحة العينين.

س 12: هل تتوفر المكتبة على المعدات الأمنية المناسبة لها؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	75.86%
لا	07	24.13%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 24: يبين توزيع أفراد العينة حسب توفير المكتبة للمعدات الأمنية المناسبة لها

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 24 أعلاه أن المكتبات الجامعية مجال الدراسة تتوفر على معدات الأمان المناسبة لها وهو ما يلاحظ من خلال إجابة 22 عاملا بنسبة 75.86 %، ويرجع ذلك أن العامل يحظى باهتمام كبير من طرف الجامعة من خلال توفير المعدات الأمنية اللازمة لتوفر للعامل العمل بأريحية وطمأنينة وتوفير جو خالي من المخاطر، في حين أن هناك من يدلي بعكس ذلك، حيث بلغت نسبتهم 24.13% ولعل السبب يعود إلى أن أجهزة الأمان المتوفرة بالمكتبة غير كافية أو أنها غير مصممة تصميم أرغونومي من ناحية أجهزة الأمان والسلامة.

س 13: وإذا كانت الإجابة نعم، فما هي:

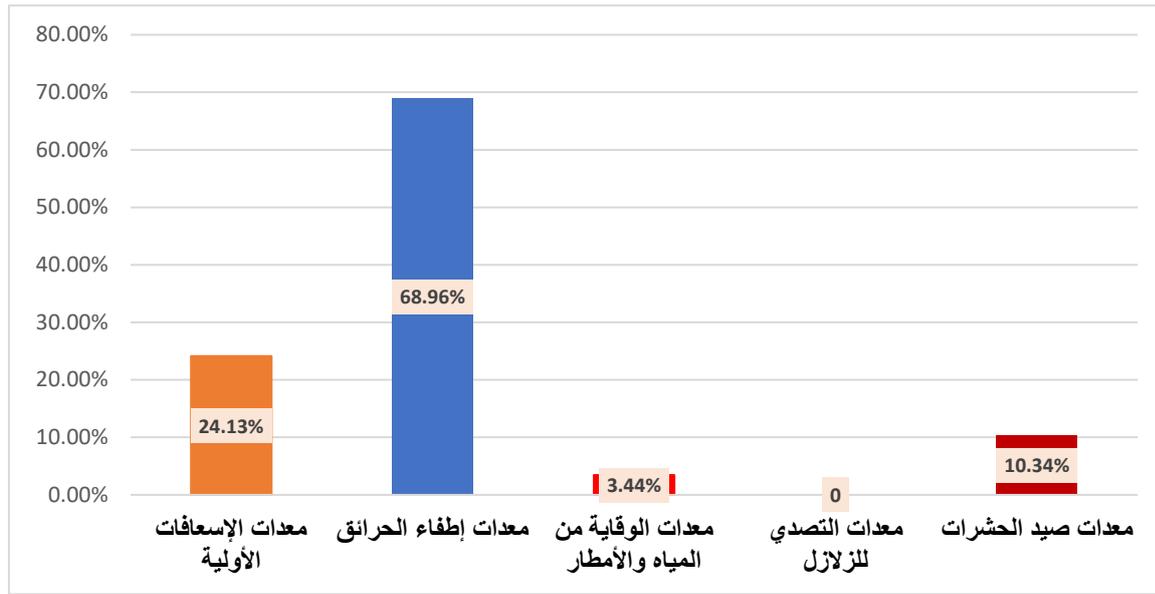
المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100/29%	75.86%	22	24.13%	07	معدات الإسعافات الأولية للموظفين
100/29%	31.03%	09	68.96%	20	معدات إطفاء الحرائق
100/29%	96.55%	28	03.44%	01	معدات الوقاية من المياه والأمطار
100/29%	00.00%	00	00.00%	00	معدات التصدي للزلازل
100/29%	89.56%	26	10.34%	03	معدات صيد الحشرات والقوارض

الجدول رقم 25: يبين توزيع أفراد العينة حسب المعدات الأمنية المتوفرة بالمكتبة

من خلال معطيات الجدول رقم 25 أعلاه نلاحظ أن غالبية المعدات الخاصة بالأمان على مستوى أماكن العمل بالمكتبة هي معدات إطفاء الحرائق وهي إجابة غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة بنسبة 68.96%، في حين يرى نسبة 24.13% من العاملين أن معدات الإسعافات الأولية للموظفين تأتي في المرتبة الثانية بعد معدات إطفاء الحرائق. أما في المرتبة الثالثة فنلاحظ توفر معدات الحشرات والقوارض وهو ما أجاب عليه 03 عاملين الذين يمثلون نسبة 10.24% من عينة الدراسة.

بينما نجد أن المكتبات الجامعية مجال الدراسة لا تتوفر على معدات التصدي للزلازل كون المنطقة مجال الدراسة منطقة غير زلزالية ولم تشهد عملية مماثلة لذلك.

ويمكن توضيح ذلك من خلا الشكل التالي:



الشكل رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب المعدات الأمنية المتوفرة بالمكتبة

2- المحور الثاني: أهمية الهندسة الأرغونومية في تثمين مفهوم الولاء التنظيمي للمكتبيين بمكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة

س 14: ما هي درجة الرضا الوظيفي التي تشعر بها أثناء العمل بالمكتبة؟

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
13.79 %	04	درجة كبيرة
82.75 %	24	درجة متوسطة
3.44 %	01	درجة ضعيفة
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 26: يبين توزيع أفراد العينة حسب درجة الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين بالمكتبة

يتبين من خلال الجدول رقم 26 أنه غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية مجال الدراسة يشعرون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي أثناء عملهم بالمكتبة، حيث تقدر نسبتهم بـ 82.75% ، في حين نجد نسبة 13.79 من العمال يشعرون بدرجة كبيرة من الرضا الوظيفي أثناء تواجدهم بالمكتبة.

في حين نجد أن عامل واحد وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 3.44 % يشعر بدرجة ضعيفة من الرضى الوظيفي بالمكتبة

س 15: هل يتلاءم مركزك الوظيفي مع مستواك العلمي؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	62.06 %
لا	11	37.93 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 27: يبين توزيع أفراد العينة حسب ملاءمة المركز الوظيفي للمستوى العلمي للمكتبي

من خلال معطيات الجدول رقم 27 نلاحظ أن غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية مجال الدراسة يقرون بأن المركز الوظيفي الذي يشغله يتلاءم مع مستواه العلمي وهو ما يمثل نسبة 62.06 % من عينة الدراسة وذلك راجع إلى أن جل العاملين بالمكتبات الجامعية إما أنهم تم توظيفهم وفق التخصص والمستوى الدراسي، أو يمكن أنهم تمت ترقيتهم بعد حصولهم على شهادات عليا غير التي تم توظيفهم بها وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم (06) المذكور في محور البيانات الشخصية أعلاه، مما يجعل الموظف يؤدي مهامه على أكمل وجه وكذا حبه وولائه لمكان عمله.

في حين تشير فئة أخرى من العمال بأن المركز الوظيفي الذي يشغلونه لا يلاءم المستوى العلمي لهم والذين يمثلون الأقلية بنسبة 37.93 %، وقد يعود ذلك أن الموظف تنازل عن الشهادة العليا وصرح بالتي تناسب المنصب الذي يبحثون عنه بحكم عملية التوظيف في الجزائر أصبحت عملية صعبة نوعا ما مما يضطر بعض الطلبة عن التنازل عن الشهادات العليل غير المطلوبة في ذلك الحين، أو أن العامل واصل دراسته بعد العمل و لم يتم ترقيته ربما بسبب عدم توفر المنصب المالي أو عدم استيفاءه للشروط القانونية.

س 15: هل ترغب في الاستمرار بالعمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	86.20 %
لا	04	13.79 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 28: يبين توزيع أفراد العينة حسب رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المكتبة

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

من خلال بيانات الجدول أعلاه الذي يبين رغبة العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة في الاستمرار في العمل بالمكتبة، فكانت إجابة غالبية العمال بالموافقة على الاستمرار في العمل وهو ما يمثل النسبة العليا أي بنسبة 86.20% وقد يرجع ذلك كون غالبية العاملين يرغبون في البقاء بسبب حبهم للعمل في المكتبات وكذا أنهم وجدوا راحة نفسية في ذلك رغم المجهودات المبذولة لخدمة المستفيدين، وربما يكون ذلك لعدم وجود لديهم خيارات أو بدائل أخرى غير العمل في المكتبة.

في حين نجد أن 04 عاملين نفو رغبتهم في الاستمرار في العمل بالمكتبة وهو ما يمثل بنسبة 13.79% من عينة الدراسة، وقد نرجع ذلك كون مستواهم العلمي لا يناسب مركزهم الوظيفي، أو أن علاقاتهم مع العاملين بالمكتبات من عمال ومسؤولين تشعرهم بعدم الراحة وبالتالي تكون لديهم رغبة في مغادرة العمل بالمكتبة.

س 17: ماهي طرق التعاون المعتمدة لتحقيق أهداف المكتبة؟

المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100/29	%68.96	20	%31.03	09	التواصل والاتصال بين المكتبيين
%100/29	%44.82	13	%55.17	16	التعاون والتنسيق بين موظفي مصالح المكتبة
%100/29	%41.37	12	%58.52	17	التشاور وتبادل الآراء قبل اتخاذ القرارات
%100/29	%65.51	19	%34.48	10	الاعتماد على التنظيم غير الرسمي بالمكتبة
%100/29	%89.65	26	%10.34	03	طرق أخرى

الجدول رقم 29: يبين توزيع أفراد العينة حسب طرق التعاون المعتمدة بالمكتبة

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 29 الخاصة بطرق التعاون المعتمدة في المكتبات الجامعية، نلاحظ أن غالبية عينة الدراسة متباينة بين نسبة 58.52% ونسبة 55.17%، حيث يرون بأن التشاور تبادل الآراء قبل اتخاذ القرارات و التعاون والتنسيق بين موظفي مصالح المكتبة هما أهم طرق التعاون لتحقيق أهداف المكتبة، باعتبار أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يزيد من ثقة العامل بمسؤوليه وكذا ثقته بمكان عمله و يحس أنه عنصر مهم في المكتبة و هذا ما تصبوا إليه الهندسة الأورغونومية من خلال توفير جو ملائم لراحة العاملين بالمكتبات، في حين نجد التباين بين نسبة 34.48% و نسبة 37.09%، الذين يرون أن الاعتماد على التنظيم غير الرسمي و التواصل و الاتصال بين المكتبيين هما أهم الطرق بعد الطريقتين سالفه الذكر.

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

أما أقلية العمال الممثلون بنسبة 10.34% فيرون أن طلاق التعاون بالمكتبة غير المذكورة أعلاه بل تتمثل حسب رأيهم في توفير الثقة المتبادلة بين المسؤول والعمال وكذا العلاقة الأخوية في المكتبة بالإضافة إلى فتح مجال الحوار بين الرئيس والمرؤوسين.

س 18: هل تشعر بالمسؤولية اتجاه المكتبة و العاملين بها؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	82.75 %
لا	01	3.44 %
أحيانا	03	10.34 %
المجموع	29	100 %

الجدول رقم 30: يبين توزيع أفراد العينة حسب شعور المكتبيين بالمسؤولية اتجاه المكتبة

يتبين من خلال الجدول رقم 30 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 24 عاملا ما يمثلون نسبة 82.75 % من عينة الدراسة يصرحون بشعورهم بالمسؤولية اتجاه المكتبة، وهذا راجع إلى كل موظف مسؤول في مكان عمله عن تأدية مهامه، بينما يرى بعض العمال نسبة أنهم أحيانا يشعرون بالمسؤولية اتجاه المكتبة وأحيانا أخرى لا يشعرون وهو ما يبين في الجدول بنسبة 10.34%، في حين نجد نسبة 3.44% من العينة لا يشعر بالمسؤولية إطلاقا، وقد يعود ذلك لعدم رغبته في البقاء بالعمل بالمكتبة، وهذا ما تثبتته نتائج الجدول رقم (28) أعلاه.

س 19: ماهي العوامل التي تساهم في تعزيز الأمن والطمأنينة وبالتالي الرفع من مردودية العامل؟

المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100/29%	44.82%	13	55.17%	16	الحوافز المادية والمعنوية
100/29%	44.82%	13	55.17%	16	الرفع من الأجور والرواتب
100/29%	44.82%	13	55.17%	16	الترقية في الدرجات
100/29%	55.17%	16	44.82%	13	الاستفادة من الخدمات الاجتماعية
100/29%	75.86%	22	24.13%	07	أخرى أذكرها

الجدول رقم 31: يبين توزيع أفراد العينة حسب العوامل التي تساهم في تعزيز الأمن والطمأنينة

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

يتبين من خلال الجدول رقم 31 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم قد اختاروا بنفس النسبة المتمثلة في نسبة 55.17% أن العوامل التي تساهم في تعزيز الأمن و الطمأنينة و بالتالي تساهم في الرفع من مردودية العمال تكمن على التوالي في توفير الحوافز المادية و المعنوية التي تزيد من رفع طاقة العاملين و كذا الرفع من الأجور و الرواتب، حيث تمكن العاملين من تحسين ظروفهم المعيشية مما تزيد من مردودية العامل،

بالإضافة إلى الترقية في الدرجات والتي كانت مجمدة لفترة طويلة ولكن منذ رفع التجميد لوحظ تحسن ملحوظ لجل العمال خاصة في مراتبهم الجديدة. في حين يفضل نسبة 44.82% من عينة الدراسة الاستفادة من الخدمات الاجتماعية كعامل لرفع من مردودية العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة.

في حين نجد أن فئة أخرى أقلية بنسبة 24.13% من العاملين فضلوا إجابات أخرى، فمنهم من يرى أن العلاقة الجيدة مع المسؤولين من خلال الاهتمام بالمكتبة و المكتبي كباقي المصالح الأخرى والعمل وفق فريق موحد من شأنه توفير الأمن و الطمأنينة و الرفع من مردودية العامل، في حين يرى البعض الآخر أن من عوامل تعزيز الطمأنينة و رفع المردودية في العمل هو تغيير القوانين التي تعتبر مجحفة في حق المكتبي و تعديلها بما يلائم المهنة المكتبية، بالإضافة إلى وضع قوانين عادلة خاصة في الترقيات الاختيارية حتى تمكن كل عامل له الحق في الترقية الاختيارية أن يترقى دون وساطة أو ظلم للعامل.

س 20: هل هناك شفافية ووضوح في تحديد الأدوار بين المكتبيين مما يعزز من روح الانتماء للمكتبة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
شفافية واضحة	11	37.93%
تداخل في الأدوار	17	58.62%
الفوضى في تأدية العمل بين المصالح	1	3.44%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 32: يبين توزيع أفراد العينة حسب وجود شفافية ووضوح في تحديد الأدوار بالمكتبة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 32 أعلاه أن غالبية المبحوثين يصرحون بأن العمل بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة تعاني من مشكل تداخل في الأدوار بين العاملين وهو ما يسجل أعلى نسبة بلغت 58.62% و الذي قد يؤدي إلى عدم قيام كل عامل بمهامه نتيجة تداخل الأدوار بين المصالح، وهذا ما قد يؤدي إلى الرغبة في ترك العمل بالمكتبة أو القيام بالمهام الموكلة على أكمل وجه، في حين نجد أن 37.93% من عينة الدراسة يقرون بأن هناك شفافية واضحة في المهام الموكلة لهم،

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

وقد يكون ذلك على حسب كل مكتبة جامعية، بينما يشير عامل واح ما نسبته 3.44% أن هناك فوضى في تأدية العمل بين المصالح، وقد يرجع ذلك كون العامل في علاقة جد متوترة مع العمال أو المسؤولين.

س 21: هل يعد بناء الثقة التنظيمية عامل من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	96.55%
لا	01	3.44%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 33: يبين توزيع أفراد العينة حسب اعتبار أن بناء الثقة التنظيمية عامل من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي

من خلال معطيات الجدول رقم 33 يتبين أن الغالبية الساحقة لعينة الدراسة يصرحون بأن بناء الثقة التنظيمية عامل من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبة، حيث بلغت نسبتهم 96.55% من العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة، في حين أن عامل واحد صرح عكس ذلك وقد يرجع إلى عدم راحته بالعمل في المكتبة.

س 22: هل تؤثر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على تحقيق الولاء للمكتبة؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	100%
لا	00	00.00%
المجموع	29	100%

الجدول رقم 34: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ القرار على تحقيق الولاء للمكتبة

يتبين من خلال الجدول رقم 34 أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار تؤثر على تحقيق الولاء للمكتبة الجامعية، وهذا ما صرحت به كل عينة الدراسة بنسبة 100% باعتبار أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي، في حين نجد أن النسبة معدومة لمن يرى عكس ذلك.

س 23: هل يؤثر نمط القيادة على انطباع العاملين اتجاه رغبتهم في البقاء فالمكتبة أو مغادرتها؟

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
93.10 %	27	نعم
6.89 %	02	لا
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 35: يبين توزيع أفراد العينة حسب تأثير نمط القيادة على انطباع العاملين بالمكتبة

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 35 أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 27 عاملاً، يصرحون بأن نمط القيادة يؤثر على انطباع العاملين بالمكتبة وهو ما يوضح في الجدول أعلاه بنسبة 93.10%، فإذا كان القائد منصفاً و يتعامل مع الجميع بنفس المستوى و بشفافية ونزاهة وإعطاء كل ذي حق حقه وتوفير الجو الأخوي المناسب للعمل فإن هذا يساعد العاملين في تأدية مهامهم و تحقيق أهداف المكتبة وصولاً إلى تحقيق الولاء، بينما إذا كان نمط القيادة متسلطاً أو يسوده جو غير ملائم للعمل فإن هذا يسبب التكاثر في العمل و عدم تحقيق الأهداف و في النهاية مغادرة العمل.

بينما نسبة 6.89% من العاملين يرون أن نمط القيادة لا يؤثر، وقد يعود ذلك كون العاملين يؤدون مهامهم في كل الظروف وهذا ما يحقق الولاء التنظيمي.

س 24: هل ندمت لأنك اخترت العمل بالمكتبة، أو لأنك درست تخصص علم المكتبات؟

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
10.34 %	03	نعم
89.65 %	26	لا
100 %	29	المجموع

الجدول رقم 36: يبين توزيع أفراد العينة حسب ندم العاملين بالمكتبات على اختيارهم هذا العمل أو على اختيارهم تخصص علم المكتبات

من خلال الجدول رقم 36 يتبين لنا أن غالبية عمال عينة الدراسة البالغ عددهم 26 عاملاً ما يمثلون نسبة 89.65% لم يندموا لأنهم اختاروا تخصص علم المكتبات واختاروا العمل بالمكتبة، وذلك باعتبار أن المكتبات الجامعية مختلف على حسب كل التخصصات، فهذه الميزة تمكن المكتبي من الاطلاع على مختلف العناوين وفي مختلف التخصصات مما تجعله على اطلاع واسع بمختلف التخصصات،

4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

كما اعتبر البعض أن المكتبة مكان مفضل لتحقيق الميولات والرغبات الشخصية بالإضافة إلى حب العمل بالمكتبة وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الولاء للمكتبة.

بينما صرح 03 عمال أي ما يمثلون نسبة 10.34 % أنهم ندموا لأنهم اختاروا تخصص علم المكتبات واختاروا العمل بالمكتبة، وذلك حسب رأيهم أن المجهودات المبذولة في المكتبة أكبر من الأجر الممنوح جراء ذلك.

إذا كانت إجابتك نعم لماذا و إذا كانت إجابتك لا لماذا:

الاحتمالات	السبب	التكرارات	النسبة المئوية
لا	المكتبة تزيد الثقافة والمعرفة والعلم	10	34.48%
	حب العمل بالمكتبة	11	37.93%
	لتحقيق الميولات الشخصية	05	17.24%
مجموع إجابات "نعم" 89.65%			
نعم	المجهود المبذول أكثر من الأجر الممنوح	01	3.44%
	عدم الإجابة	02	6.89%
المجموع إجابات "لا" 10.34%			
المجموع الكلي 100%			

الجدول رقم 37: يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب الرغبة في البقاء في العمل بالمكتبة أو عدمه يتبين من خلال معطيات الجدول رقم 37 نلاحظ أن غالبية العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة يرغبون في مواصلة العمل بالمكتبة وكذا حب التخصص، حيث بلغت النسبة الكلية لأصحاب هذا الرأي 89.65% و الممثلة لـ 26 عاملا في المجال، ويرجع ذلك إلى رغبة العمال بالعمل في المكتبة كما بين سابقا في الجدول رقم 36، و يتبين ذلك على حسب عينة الدراسة منة خلال وجود قابلية للعمل باعتبار أن العمل بالمكتبة ممتع لأن المكتبة مهما كان نوعها فهي تقدم خدمات لمختلف شرائح المجتمع، بالإضافة إلى كون العمل بالمكتبة مريح ويتسم بالحيوية والعلاقات بين العاملين بها، ولكن يجب إعادة هيكلة وتنظيم هذا القطاع.

أما البعض الآخر فيرجع الرغبة في مواصلة العمل بالمكتبة باعتبار أن المكتبة مكان تجمع فيه مختلف العلوم كما هو مبين في الجدول بنسبة 34.48%، فالعمل بالمكتبة يحبب المطالعة واكتساب الخبرات والمعارف العلوم المختلفة لدى العاملين بالمكتبات، بالإضافة إلى أن علم المكتبات متطور مع تطور العلوم والتكنولوجيا مما يجعل العمال في مساهمة دائمة للتكنولوجيات الحديثة، في حين يرجع البعض الآخر الرغبة في مواصلة العمل إلى تحقيق الميولات الشخصية وهو ما يبين في الجدول بنسبة 17.24%،

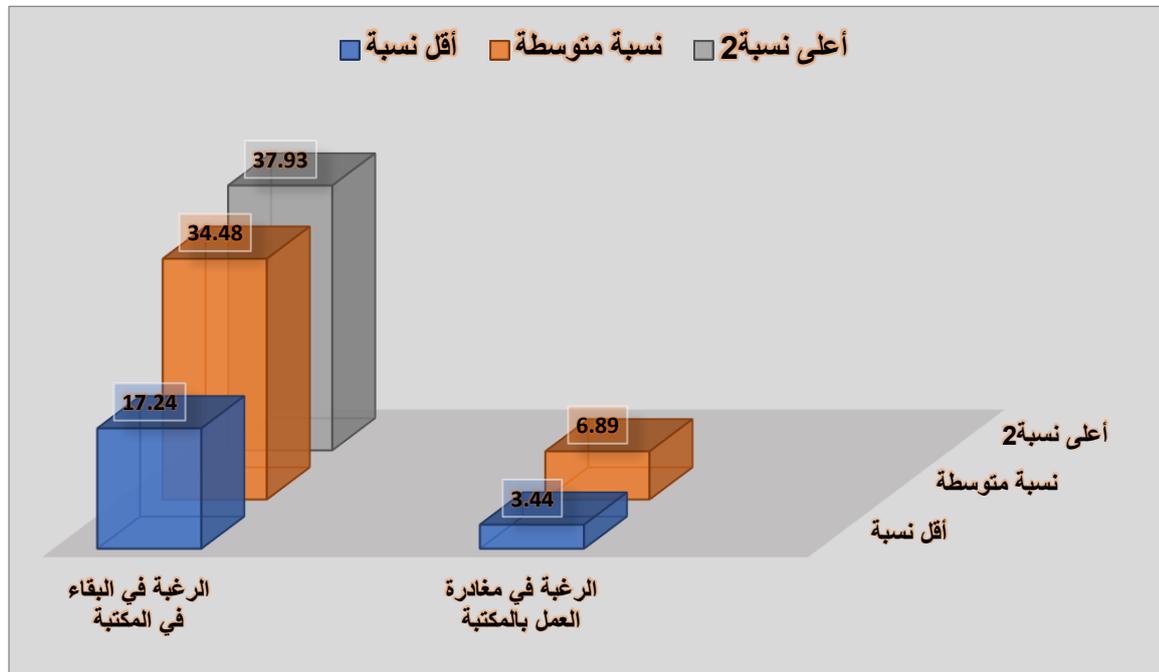
4- الفصل الرابع:

الدراسة الميدانية

حيث أن المكتبة المكان المناسب لتحقيق طموحات هذه الفئة خاصة ما تعلق بالمطالعة أو مختلف العمليات الفنية، أين يتم فيها تطبيق كل ما تم تعلمه أثناء المسار الجامعي في التخصص مما يعطي روح الانتماء لها، وهذا الذي يؤدي بالعاملين بالمكتبات الجامعية إلى تحقيق الولاء التنظيمي.

في حين ترى فئة قليلة جدا أنهم ندموا لأنهم اختاروا تخصص علم المكتبات و عملوا بالمكتبة والبالغ نسبتهم الكلية 10.34% ، حيث أرجعوا ذلك إلى أن الأجر الممنوح للعامل في المكتبة لا يلائم المهام الموكلة والأعمال التي يقومون بها بالإضافة إلى عدم طموحهم في الترقيات، لكن يرجع السبب إلى كون هؤلاء العمال لهم حالات شاذة تجعلهم يصرحون بذلك.

ويمكن توضيح ذلك من خلا الشكل التالي:



الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب سبب الرغبة في البقاء في العمل بالمكتبة أو الرغبة في المغادرة

3.4: نتائج الدراسة:

1.3.4: النتائج على ضوء الفرضيات:

انطلاقاً مما تم تحصيله من المعطيات وفقاً لأجوبة الباحثين من الدراسة الميدانية، فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج على ضوء الفرضيات كما يلي:

-الفرضية الرئيسية: متعلقة بالإشكالية الرئيسية للدراسة:

للهندسة الأورغونومية دور فعال في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكاتب الجامعية الجزائرية.

من خلال المعطيات النسب المئوية والمؤشرات المشار إليها في الدراسة الميدانية من خلال الجداول رقم 10 11 13 16 24 28 33، والمتعلقة بالتصميم الأورغونومي لأماكن العمل والتأثير النفسي لذلك على شعور العاملين بالراحة والرغبة في مواصلة العمل وبالتالي تحقيق الولاء التنظيمي، وانطلاقاً من هذه الفرضية محققة وبنسبة كبيرة

-الفرضيات الجزئية: وتتمثل في مايلي:

1. هناك ارتباط إيجابي بين تطبيق مبادئ الهندسة الأورغونومية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي المكاتب الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، التي تؤكد أن تطبيق مبادئ الهندسة الأورغونومية المتمثلة خاصة في العوامل المؤثرة في موقع العمل من عوامل مادية مثل الإضاءة، الألوان...إلخ، والعوامل النفسية الاجتماعية كالتعاون، تحمل المسؤولية، العلاقة مع المسؤولين ... وغيرها تساهم في تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبيين عينة الدراسة، من خلال ذلك فإن الفرضية محققة.

2. تؤثر مبادئ الهندسة الأورغونومية على جوانب محددة من الولاء التنظيمي، مثل الرضا الوظيفي والالتزام والرغبة في البقاء.

من خلال تحليل معطيات الدراسة الميدانية خاصة من خلال الجداول رقم 26 و28، حيث بينت غالبية العينة عن المستوى المتوسط للرضى الوظيفي وذلك بنسبة 82.75 %، كما بينت الدراسة كذلك رغبة الغالبية في البقاء في العمل بنسبة 86.20 %، إذن من خلال ما سبق يتبين لنا أن الفرضية محققة.

3. تساهم الهندسة الأروغونومية في زيادة الولاء التنظيمي للمكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية المبينة أعلاه أنه كمازدا الاهتمام بالبيئة المحيطة بالعامل في مكان عمله من ناحية الأجهزة المتوفرة والمعدات الأمنية، معدات التهوية وحتى الجو السائد مع مختلف العاملين وخاصة المسؤولين وتوفير الاحتياجات وفق متطلباتهم كلما عزز ذلك من تحقيق الولاء التنظيمي والرغبة في البقاء. وانطلاقا من هذا فإن هذه الفرضية محققة.

2.3.4: النتائج العامة:

من خلال معلومات الدراسة الميدانية ووفقا لما جاء في الجانب النظري و بعد تفرغ الجداول و تحليل البيانات و مجموعة النسب والاحصائيات المتوصل إليها من هلال الدراسة الميدانية مع عينة المكتبيين، توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن علم الهندسة الأروغونومية (الأروغونوميا) لايزال حديث نسبيا خاصة في مجال المكتبات الجامعية.
2. وجود علاقة تكاملية بين متغير الهندسة الأروغونومية وتحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية.
3. وجود تأثير للمستوى العلمي والسن على الخبرة المهنية الواسعة للعاملين بالمكتبات الجامعية
4. أهمية الهندسة الأروغونومية تكمن في تحقيق الراحة النفسية والوقاية من حوادث العمل.
5. يوجد ملائمة للمواصفات الجسمية للمعاملين بالمكتبات عينة الدراسة مما يحقق الأريحية للمكتبي، وهذا من أهداف الأروغونوميا والذي قد يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي.
6. شعور غالبية العينة بالراحة أثناء تواجدهم بالمكتبة.
7. ارتفاع نسبة حرارة الولاية مما يؤثر نسبيا على بعض المكتبات الجامعية مما يؤدي إلى التأثير على أداء العاملين.
8. ضرورة الاهتمام بالعوامل التي تساهم في تعزيز الأمن والطمأنينة وبالتالي الرفع من مردودية العامل والذي يساهم في تحقيق الولاء التنظيمي.
9. ضرورة إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار باعتبار كل عامل مسؤول عن المصلحة التي يعمل بها وبالتالي اتخاذ القرار السليم والمناسب من جهة وإحساس العامل بأهميته من جهة أخرى مما يساهم في رفع المعنويات النفسية ويعزز الرغبة في العمل.
10. توفر المكتبات الجامعية على المعدات الأمنية المناسبة لها خاصة ما تعلق بمعدات إطفاء الحريق.
11. شعور العاملين بالمكتبات الجامعية عينة الدراسة بالرضى الوظيفي أثناء عملهم بالمكتبة.

12. رغبة عينة الدراسة في الاستمرار في العمل بالمكتبة

13. تأثير نمط القيادة على بيئة العمل إما بالسلب أو بالإيجاب على حسب نمط القيادة الذي يتبعه المسؤول.

4.4: مقترحات الدراسة:

يمكن إيجاز بعض التوصيات والاقتراحات بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج منها:

1. تكثيف الدراسات المتعلقة بتطبيقات الهندسة الأروغونومية (الأروغونوميا) خاصة في مجال المكتبات والمعلومات، لما لها من دور فعال في تحقيق الأريحية للعامل والتقليل من مخاطر العمل.
2. ضرورة الاهتمام بالعاملين في المكتبات الجامعية ومختلف مراكز المعلومات.
3. ضرورة إقامة دورات تدريبية للعمال والمسؤولين حول آثار الهندسة الأروغونومية على العاملين بالمكتبات الجامعية.
4. ضرورة فصل قاعات المطالعة عن المكتبة لما تسببه من ضوضاء وخاصة عن مكاتب العمليات الفنية التي تحتاج إلى تركيز وهدوء كبيرين.
5. التركيز على معدات التهوية والتبريد في فصل الصيف خاصة في المناطق الساخنة ومعدات التدفئة خاصة في المناطق الباردة في فصل الشتاء للحصول على أريحية العامل.
6. ضرورة مراجعة القوانين خاصة المجحفة في حق العاملين بالمكتبات الجامعية، وكذا استحداث منصب مختص أروغونومي بالمكتبات الجامعية، ذلك للحرص على أن يكون العامل في أريحية تامه ومنه رفع مردودية العمل وتحقيق الولاء التنظيمي.
7. الاهتمام بالعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمكتبات الجامعية.
8. الاهتمام بتوفير الإضاءة المناسبة طبيعية أو كهربائية أو المختلطة على حسب طبيعة وموقع المكتبة.
9. يجب وضع المقاييس الأورغونومية لكرسي الجلوس وكذا مقاييس وضعية الجلوس أمام الحاسوب وغيرها ليستفيد منها كل العاملين والتي ستوفر لهم الراحة في العمل وكذا الحفاظ على الصحة الجسمية.
10. يجب توفير المعدات اللازمة أثناء التعامل مع مخازن الكتب حتى لا يتم الإصابة بالأمراض الوبائية.
11. على المكتبة توفير معدات الحماية المناسبة لها من مطافئ الحريق الخاصة بالكتب وكل المعدات اللازمة لذلك.
12. توفر أجهزة الإنذار بمختلف المكتبات، مع توعية المستفيدين من استخدامها، مع إجراء تجارب إخلاء لذلك.

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي تناولت موضوع دور الهندسة الأروغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات، ومن خلال عرض وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها من الاستبيان والتحقق من الفرضيات تم التوصل إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة وهي أن للهندسة الأروغونومية دور فعال في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية الجزائرية.

الخصائص

خاتمة

تعد هذه الدراسة هامة لفهم دور الهندسة الأورغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية، ذلك لأن الهندسة الأورغونومية تهتم بتصميم المكتبات من كل النواحي بدءا بتصميم المبنى إلى المكاتب ، التأنيث، الأجهزة الأمنية، وحتى وضعيات جلوس العاملين أمام الجهاز، كل ذلك يكون وفق معايير أورغونومية تضمن راحة العاملين أثناء تأدية المهام وكذا السلامة النفسية والجسمية، وهذا الأمر الذي يحقق أريحية للعامل بالمكتبة الجامعية مما يعزز له الشعور بالانتماء للمكتبة، و منه إلى تحقيق الولاء التنظيمي. ومن خلال هذه الدراسة يمكن تحسين بيئة العمل في المكتبات الجامعية، مما سيؤدي إلى توفير خدمات عالية الجودة وزيادة رضا الموظفين وتحسين الولاء التنظيمي، يمكن للمكتبات الجامعية تعزيز شعور الطلاب بالرضا والانتماء، وتحفيزهم على استخدام المكتبة بشكل فعال.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

1- باللغة العربية:

أ. الكتب:

1. أبو المجد عبد النبي، عبد المتجلي. الإرجونوميكس في التصميم الصناعي، القاهرة: الإسلامية للطباعة، 2000.
2. أبو نصر، مدحت محمد. بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، ط.1، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع، 2005.
3. أيمن، عوني المعاني، الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع، ط.1، عمان: دار النشر والتوزيع، 1996.
4. بوظريفة، حمو، مدخل للأورغونوميا، مخبر الوقاية والأورغونوميا، ط.1، الجزائر: دار الأمة للنشر والتوزيع، 2011.
5. رقية عدنان فرحان، المعاينة. الأرجونوميكا (هندسة البشر): آفاق جديدة في عالم الإدارة التربوية، الطبعة العربية الأولى، عمان: دار الشروق، 2007.
6. زاهر، عبد الرحمان عاطف: هندرة المنظمات: الهيكل التنظيمي للمنظمة، ط.1، الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع، 2009.
7. زيد منير، عبوي. التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ، 2006.
8. السعيد، مبروك إبراهيم. إدارة المكتبات الجامعية في اتجاهات الإدارة المعاصرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، جامعة كفر الشيخ، 2012.
9. الصوفي، عبد اللطيف. المكتبة الحديثة مبانيها وتجهيزاتها ، د.ط ، السعودية: دار المريخ ، 1992.
10. العايب، رابح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، ط.1، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2006.
11. عبد المحسن، توفيق محمد . تقييم الأداء - مداخل جديدة لعالم جديد، القاهرة : دار النهضة للنشر والتوزيع، 2004.
12. على محمد خير، المغربي. الخدمة الاجتماعية ومستوى الالتزام الوظيفي للجماعة. د ب ن: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2014.

13. القريتي، محمد قاسم. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط.2، عمان: مكتبة دار الشروق، 2000.
14. لطيفة، إبراهيم خضر. دور التعليم في تعزيز الانتماء، د.ط، مصر: عالم الكتب، 2000.
15. مباركي، بوحفص. العمل البشري، ط.1، الجزائر: دار النشر الغرب للنشر و التوزيع، وهران، 2004.
16. مباركي، بوحفص، العمل البشري، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، ط.02، 2004.
17. محمد أحمد، سليمان؛ سوسن، عبد الفتاح وهاب. الرضا والولاء الوظيفي: قيم وأخلاقيات الأعمال، ط.1، عمان: زمزم ناشرون وموزعون، 2011.
18. محمد، الصيرفي. السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007.
19. المغربي عبد الحميد عبد الفتاح، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط.1، مصر: المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، 2007.
20. نجم، عبود نجم. دراسة العمل والهندسة البشرية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2012.
21. يزن، تيم. إدارة الموارد البشرية أساليب الإدارة الحديثة، عمان: (دن)، (د.ت).

ب- المجالات والمقالات العلمية:

1. الأحمدى، حنان عبد الرحيم. الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، (مج 13، ع 03، 2006) الكويت.
2. بلطرش، حياة؛ جميل، أحمد. أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، (مج 10، ع 03، 2019)،
3. بويبيدي، لامية؛ قوارح، أم الخير. بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات مدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (مج 11، ع 09، سنة 2019)، الجزائر.
4. حسن، شفاء بلاسم. تصميم مركز الحاسبة على وفق مواصفات الهندسة البشرية ISO & 10075 ISO: 6385 دراسة حالة في المديرية العامة لتوزيع كهرباء لرصافة، د س ن.
5. الزبيدي، عبد السلام. مقومات البيئة الجامعية المثالية كما تراها طالبات جامعة بابل، مجلة جامعة بابل، (مج 21، ع 02، 2013)، العراق، جامعة بابل.
6. زيني، فريدة. عوامل تحقيق الولاء التنظيمي في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على العاملين في مجمع سيم بعين الدفلى، (د.م، ع 08، 2008)، الجزائر: المركز الجامعي خميس مليانة.

7. السعيد ، عصام سيد أحمد. نحو بيئة تربوية جامعية داعمة لثقافة الحوار لدى الطلاب، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية، مجلة كلية التربية، (د.م، ع16، 2014)، جامعة بور سعيد.
8. عبادو، خديجة. الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات: دراسة ميدانية بجامعات ورقلة- غرداية – الوادي – بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (د.م، ع18، 2015)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
9. غراز، الطاهر؛ بوطوطن، محمد الصالح. الولاء التنظيمي وعوامل تعزيزه في التنظيمات الحديثة: عرض نظري، (مج 03، ع 32، 2018)، الجزائر، جامعة الجزائر1.
10. فايزة، رويم. واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية مخبر تطوير المهارات النفسية والتربوية، (د.م، عدد 5، 2010)، ورقلة.
11. محمد حمزة، أمين عبد الله. محددات الولاء التنظيمي وآثاره: دراسة تحليلية، المجلة العلمية لكلية الآداب، (مج 11، ع 04، 2022)، جامعة بني سويف.
12. محمد محمد، أحمد عبد الخالق. المتطلبات التربوية اللازمة لتحقيق بيئة جامعية نموذجية على ضوء الإرجونوميكس (الهندسة البشرية) ، مجلة كلية التربية ببنها، (مج 03، ع 120، 2019)، القاهرة: 2019.
13. مساعد، ماجد عبد المهدي محمد. مدى توفر البيئة الجامعية النموذجية من وجهة نظر طلبة جامعة الزرقاء، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، (مج 14، ع 1، 2014)، جامعة الزرقاء.
14. معاذ نجيب، غريب. الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالإدارة العامة للمصرف الصناعي السوري، مجلة الإدارة والاقتصاد، (مج 35، ع93، 2012) سوريا.
15. منصور، مصطفى؛ بودالي، يمينة. الأرغونوميا المدرسية في خدمة التعليم وتطويره، مجلة جيل العلوم الإنسانية ، (مج 4، ع34، 2017)، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي.
16. يسرا، إسماعيل صدقي حسني. تحسين البيئة الجامعية على ضوء مدخل الإرجونوميكس بجامعة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (مج 17، ع 06، 2023)، الفيوم: جامعة الفيوم.
17. يوسف بالنور، مصطفى منصور. علاقة هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا) بنظم السلامة والصحة المهنية وأثر ذلك على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، (مج 04، ع 01، 2021).

ج - الرسائل الجامعية:

1. الصفدي، رامي نبيل. جودة البيئة الجامعية وعلاقتها بالإنتاج الإبداعي لدى طلبة كلية الفنون الجميلة بجامعة الأقصى، رسالة ماجستير، غزة: كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة، 2015.
2. بركان، سعاد. تطبيق المعايير الأورغونوميا في ميدان العمل وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العمال: دراسة ميدانية بمديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، جامعة سطيف2، الجزائر، 2017.
3. بكار، أمال، نجاعة الهندسة البشرية في تحقيق السلامة المهنية للأفراد العاملين: دراسة حالة بمؤسسة سونغاز - وحدة إنتاج الكهرباء ببشار، أطروحة الدكتوراه: جامعة الدكتوراه: جامعة الدكتوراه: فارس، المدية: قسم العلوم التجارية، 2017.
4. بلقاص مريم. تأثير المحيط الفيزيقي (التهوية، الحرارة والرطوبة، الغبار) على انتشار بعض أمراض الجهاز التنفسي لدى المعلمين: دراسة ميدانية بثلاثة مدارس ابتدائية بالمقاطعة الخامسة العالية بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021.
5. بن عيسى، إيمان. تصميم العمل وفق البعد الأورغونومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس لوراس بلاتر بأولاد جلال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018.
6. بوراس وسام، بايع راسو نزهة، دور الأورغونوميا في تحسين جودة حياة العمل لدى العامل في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة بالعبيدي للمصبرات الغذائية -قالمه، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 08 ماي 1945 قالمه، الجزائر، 2023.
7. بوميصة، عبد الحكيم؛ مريش، علاء الدين. الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين: تطبيقية بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية - جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل، الجزائر، 2018.
8. خاوي، ريمة. مقارنة الأورغونوميا التصميمية في تفسير حوادث العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة أكرم لصناعة البلاط برهوم - المسيلة، مذكرة الماستر، قسم علم النفس عمل، كلية علوم إنسانية واجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، 2017.

9. ذيب، أحمد. دور الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية- قسم الإنتاج – حوض بركاوي HBK بورقلة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية الكية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015.
10. زاري، وحيدة؛ بونعام، سليمة. واقع الأورغونوميا الفيزيقية في المكتبات الجامعية، رسالة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، قسم علوم الإعلام والاتصال والمكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2019.
11. طمبوط، راضية، تطبيقات علم الأورغونوميا في المكتبات الجامعية: دراسة حالة بمكتبة المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماستر: جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري: قسم مكتبات ومراكز التوثيق، 2017.
12. العبيدي، رائد عبد الخالق. الولاء التنظيمي وأثره على العاملين، رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2008.
13. العوادي، عائدة. دور التدخل الأورغونومي 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، 2013
14. محمود، شيلان فاضل. دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة أسياسيل للاتصالات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، العراق، 2013.
15. مريم، سايب. تطبيق مبادئ الأورغونوميا على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات والمعلومات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، معهد علم المكتبات والتوثيق، المركز الجامعي السي الحواس بريكة، الجزائر، 2021.
16. مريم، عزري. الأورغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي أم البواقي، مذكرة تخرج مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر ل.م.د، شعبة علم المكتبات، تخصص تسيير ومعالجة المعلومات، جامعة العربي تبسة، تبسة، الجزائر، 2021.
17. ناقوص راني. دور الهندسة البشرية في تطوير الأداء الوظيفي لاختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، قسم العلوم الإنسانية، شعبة علم المكتبات، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2023.

18. نجاح، محمدي؛ ندى، بونار. الأورغونوميا وتحسين الجودة في المؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الكاتمية للفلبين والمواد العازلة- جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، 2022.
19. يوسف، فاطمة الزهراء. الأورغونوميا رؤية تنموية لتطوير واقع التعليم الإسلامي في إفريقيا، ندوة التعليم الإسلامي في إفريقيا، كلية العلم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2019، الجزائر.

د- الملتقيات والمؤتمرات

1. سرور طالبي، أمال. الأورغونوميا التربوية، في مؤتمر دولي، طرابلس مركز جيل البحث العلمي 30-31 مارس 2008.
2. صالح نهير، الزاملي؛ زينب، مهدي محسن. أورغونوميا بين ضروريات التجديد ومجالات التطبيق: جامعة واسط: قسم العلوم التربوية والنفسية، العراق، مداخله منشورة في كتاب أعمال مؤتمر الأورغونوميا التربوية المنعقد في طرابلس-لبنان، مارس 2017.
3. مقداد، محمد، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتين الأورغونوميا والأمن الصناعي، عدد خاص بالملتقى الدولي حول معاناة في العمل.

2- باللغة الأجنبية:

1. Narkhede,sudhir,Sarode,Ravindra. IMPORTANCE OF IN ACADEMIC LIBRARIES." Knowledge librarian "International Peer Reviewed Bilingual E-journal of Library and Information Science, 2018, vol.5

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات



إستمارة الإستبانة

في إطار إعداد مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في علم المكتبات

تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

بعنوان

دور الهندسة الأرخونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية

الجزائرية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة

إشراف الأستاذة:

بن حريرة نجاة

إعداد الطالب:

اللبدي عبد الجبار

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، والذي يعد جزء من الدراسة التي أقوم بإعدادها، والتي تهدف إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق الهندسة الأرخونومية و الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية، و قد اتخذت من جامعة قاصدي مرباح ورقلة نموذجا، فأرجوا من سيادتكم الإجابة على الأسئلة، مع التأكيد على السرية التامة للمعلومات المقدمة من طرفكم، وأن استخدامها لا يكون إلا لغرض البحث العلمي

ملاحظة: الرجاء وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة، ويمكن اختيار أكثر من إجابة.

الموسم الجامعي: 2024/2023

البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر أنثى

السن:

من 20 إلى 30 من 30 إلى 40 أكثر من 40 سنة

الرتبة الوظيفية:

محافظ مكتبة
 ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 01
 ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى 02
 مكتبي
 مساعد بالمكتبات الجامعية
 عون تقني بالمكتبات الجامعية

رتبة أخرى:

المؤهل العلمي:

دراسات تطبيقية
 ليسانس
 ماستر
 ماجستير
 دكتوراه

الخبرة المهنية:

أقل من 05 سنوات
 من 06 إلى 10 سنوات
 من 11 إلى 15 سنة
 أكثر من 15 سنة

المصلحة التي تعمل بها:

بنك الإعارة
 العمليات الفنية
 مهام إدارية

أخرى حددها:

هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

لا

نعم

1- المحور الأول: المبادئ العامة لتطبيق الهندسة الأرغونومية في المكتبات الجامعية

لجامعة قاصدي مرياح ورقلة

س 1: كم عدد ساعات العمل التي تقضيها في المكتب؟

حسب العمل

سنة ساعات

أربعة ساعات

س 2: ماذا تعني الهندسة الأرغونومية (الأرغونوميا) بالنسبة لك؟

موائمة العاملين للأشياء التي يستخدمونها

توفير بيئة ملائمة لراحة العاملين بالمكتبة

تصميم المكتبة وفق احتياجات العاملين بها

تحقيق الأمان للمكتبي للعمل بأريحية

مفهوم آخر:

.....

س 3: فيم تكمن أهمية الهندسة الأرغونومية بمكتبكم حسب رأيك؟

تحسين ظروف العمل وتغييرها بما يلائم العامل

الوقاية من حوادث العمل بالمكتبات الجامعية

رفع من جودة الخدمات وتقليل الجهد المبذول في ذلك

تساعد على تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالمكتبات الجامعية

تحقيق الأمن والراحة النفسية للعاملين بالمكتبات الجامعية

س 4: هل تلائم المواصفات الجسمانية (الطول، الوزن، البنية الجسمانية ...) للعامل مكان العمل بالمكتبة؟

لا

نعم

س 5: هل يساهم تصميم مكان العمل في الإصابة بالأمراض الوبانية؟

لا

نعم

س 6: هل تؤثر التفاعلات العاطفية على جودة أداء العمل بمكتبكم؟

لا

نعم

س 7: ما هو شعورك أثناء جلوسك بمكتبك؟

متخوف

غير مرتاح

مرتاح

س 8: إذا كان السبب غير مرتاح أو متخوف، إلى ما يرجع السبب؟

الكرسي مصنوع من مواد هشة

الوزن يؤثر على كرسي الجلوس

تصميم الكرسي لا يلائم مواصفات الجسم

س 9: كيف ترى نسبة الحرارة في مكتبكم؟

ساخنة جدا ساخنة مناسبة

وهل يؤثر ذلك على آذانك في العمل؟

نعم لا نوعا ما

س 10: ماهو مستوى الضوضاء في مكتبكم؟

منخفضة متوسطة مرتفعة مرتفعة جدا

وما تأثير ذلك على مردودية العامل:

.....
.....

س 11: ما نوع الإضاءة المتواجدة بمكتبكم؟

طبيعية كهربائية مختلطة

س 12: ما درجة الإضاءة بمكتبكم؟

سيئة متوسطة جيدة

س 13: هل تتوفر المكتبة على المعدات الأمنية المناسبة لها؟

نعم لا

س 14: وإذا كانت الإجابة نعم، فما هي:

معدات الإسعافات الأولية للموظفين

معدات إطفاء الحرائق

معدات الوقاية من المياه والأمطار

معدات التصدي للزلازل

معدات صيد الحشرات والقوارض

معدات أخرى أذكرها:

2- المحور الثاني: : أهمية الهندسة الأرغونومية في تثمين مفهوم الولاء التنظيمي للمكتبيين بالمكتبات
الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة

س 15: ما هي درجة الرضا الوظيفي التي تشعر بها أثناء العمل بالمكتبة؟

- درجة كبيرة درجة متوسطة درجة ضعيفة

س 16: هل يتلاءم مركز الوظيفي مع مستواك العلمي؟

- نعم لا

س 17: هل ترغب في الاستمرار بالعمل؟

- نعم لا

س 18: ماهي طرق التعاون المعتمدة لتحقيق أهداف المكتبة؟

التواصل والاتصال بين المكتبيين

التعاون والتنسيق بين موظفي مصالح المكتبة

التشاور وتبادل الآراء قبل اتخاذ القرارات

الاعتماد على التنظيم غير الرسمي بالمكتبة (العلاقات الأخوية و الصحبة)

طرق أخرى:

س 19: هل تشعر بالمسؤولية اتجاه المكتبة و العاملين بها؟

- نعم لا أحيانا

س 20: ماهي العوامل التي تساهم في تعزيز الأمن و الطمأنينة وبالتالي الرفع من مردودية العامل؟

الحوافز المادية والمعنوية

الرفع من الأجور والرواتب

الترقية في الدرجات

الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

أخرى أذكرها:

س 21: هل هناك شفافية و وضوح في تحديد الأدوار بين المكتبيين مما يعزز من روح الانتماء للمكتبة؟

شفافية واضحة

تداخل في الأدوار

الفوضى في تأدية العمل بين المصالح

س 22: هل يعد بناء الثقة التنظيمية عامل من عوامل تحقيق الولاء التنظيمي؟

- نعم لا

س 23: هل تؤثر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على تحقيق الولاء للمكتبة؟

- نعم لا

س 24: هل يؤثر نمط القيادة على انطباع العاملين اتجاه رغبتهم في البقاء فالمكتبة أو مغادرتها؟

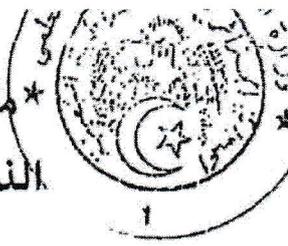
نعم لا

س 25: هل ندمت لأنك اخترت العمل بالمكتبة، أو لأنك درست تخصص علم المكتبات؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم لماذا:

و إذا كانت إجابتك لا لماذا:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): **الليدي عبد الجبار** الصفة: طالب، أستاذ، باحث **جلال الدين**

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 200795397 والصادرة بتاريخ **16 أيار 2007**

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإنسانية والتربوية قسم العلوم الإنسانية

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة لإكتوراه).

عنوانها: د. و. و. **المعنى والارغوة في هذه الحقول لتحقيق السيادة التنموية بالمستويات**

البحر... مستقلة... دراسة... معنى... في... بالمستويات الجامعية... كإحدى مبررات وثقافة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية

المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: **2020.12.27**

توقيع المعني (فر)


الليدي عبد الجبار



بسكرة في 04 جوان 2024

إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): بن حريرة نجاه، وبصفتي مشرفا على مذكرة الماستر للطالب:
اللبدي عبد الجبار في علم المكتبات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات،
والموسومة بـ: دور الهندسة الأرخونومية في تحقيق الولاء التنظيمي بالمكتبات الجامعية:
مكتبات جامعة قاصدي مرباح ورقلة نموذجا
والمسجل بقسم العلوم الإنسانية، شعبة علم المكتبات، أقر بأن المذكرة قد استوفت مقتضيات
البحث العلمي من حيث الشكل والمضمون، ومن ثمة أعطي الإذن بإيداعها.

إمضاء المشرف

د/ب حريرة نجاه

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الهندسة الأروغونومية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى المكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وقد تم اختيار المنهج الوصفي المناسب لمثل هذه الدراسات، حيث تم جمع وتحليل البيانات من خلال أداتي الملاحظة والاستبيان، حيث تمثل مجتمع الدراسة في المكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن للهندسة الأروغونومية دور فعال في تحقيق الولاء التنظيمي للمكتبات الجامعية، باعتبار أن الهندسة الأروغونومية نهتم بتصميم مكان العمل على حسب مواصفات كل عامل، وذلك سعياً إلى تحقيق الراحة الجسمية والعقلية وكذا تهئية الجو المناسب ليتمكن المكتبي من تأدية مهامه بأريحية، وهذا الذي يعزز شعور المكتبي بانتمائه إلى المكتبة، ومنه تحقيق الولاء للمكتبات الجامعية.

وفي الأخير مجموعة من المقترحات والتوصيات التي من شأنها إيجاد الإطار الأمثل لمعالجة الإشكالية المطروحة بما يضمن تطبيق الهندسة الأروغونومية في المكتبات الجامعية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية:

الهندسة الأروغونومية – المكتبات الجامعية – الرضا الوظيفي – الولاء التنظيمي - جامعة قاصدي

مرباح ورقلة

Abstract:

This study aimed to identify the role of ergonomic engineering in achieving organizational loyalty among librarians working in the university libraries of the University of Kasdi-Merbah Ouargla. The appropriate descriptive approach was chosen for such studies, where data was collected and analyzed through observation and questionnaire tools, where the study population was represented by librarians. Employees of the university libraries of the University of Kasdi-Merbah-Ouargla.

This study concluded that ergonomic engineering has an effective role in achieving organizational loyalty in university libraries, given that ergonomic engineering is concerned with designing the workplace according to the specifications of each worker, in an effort to achieve physical and mental comfort, as well as creating the appropriate atmosphere so that the librarian can perform his duties comfortably, and this is what It enhances the librarian's feeling of belonging to the library, including achieving loyalty to university libraries.

Finally, a set of proposals and recommendations that would create the optimal framework to address the problem at hand, ensuring the application of ergonomic engineering in Algerian university libraries.

key words:

Ergonomic engineering - university libraries - job satisfaction - organizational loyalty - University of Kasdi Merbah Ouargla