

Availability of ergonomics requirements in Deanship of Library Affairs in Princess Nora bint AbdulRahman University

Amjad Ibrahim ALHammad

Princess Nora bint AbdulRahman University || KSA

Ahmed Mohammed Fathi Agwa

Arab East Colleges || KSA

Abstract: The recent study goals to determine the availability of the requirements of the field of work surroundings and its sub-axe, Organizational structure and training, and incentives and rewards, and technology - working conditions in Deanship of Library Affairs in Princess Nora bint AbdulRahman University.

The researcher used the descriptive analytical method; the questionnaire was used as a tool to collect information and data related to this study.

The results of the study were that the availability of the technology requirements axis, which came first among the axes of the work environment with an average of (3.83), an average indicates the availability of the technology requirements axis to a high degree, The availability of the training requirements axis which came in second place among the working environment axes with an average of (3.80) This is an average indicating a high degree of training requirements, Availability of the organizational structure requirements, which came in third place among the working environment with an average of (3.66) This is an average indicating the high level of organizational structure requirements, Availability of the requirements of the working conditions, which ranked fourth among the axes of the work environment with an average of (3.51) This is an average indicating the high availability of the requirements for working conditions, The availability of the incentive and rewards requirements axis which came in fifth place among the working environment axes with an average of (3.17) This refers to the average availability of the incentive and remuneration requirements.

The study recommended the need to take into account the objectivity and the application of justice in the granting of incentives and rewards to employees, And The university administration should focus on the preparation of the incentive system accurately and clearly and work on linking with the performance of the employee and the productivity of work, and Encourage employees to present their new ideas and reward them morally and financially, and to provide all the necessary insurance for employees in the event of accident during the performance of their work.

Keywords: Organizational structure, working conditions, incentives and rewards, work environment, technology requirements.

مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت
عبد الرحمن

أمجاد إبراهيم الحماد

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن || المملكة العربية السعودية

أحمد محمد فتحي عجوة

كليات الشرق العربي || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توافر متطلبات بيئة العمل ومحاورها الفرعية الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا وظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وبينت نتائج الدراسة أن متطلبات التكنولوجيا جاءت في المرتبة الأولى بين محاور بيئة العمل بمتوسط (3.83)، تلاه محور متطلبات التدريب بمتوسط (3.80)، وثالثا متطلبات الهيكل التنظيمي بمتوسط (3.66) ورابعا متطلبات ظروف العمل بمتوسط (3.51) وجميعها بدرجة توفر (مرتفعة)، وأخيراً متطلبات الحوافز والمكافآت بمتوسط (3.17) وبدرجة توفر (متوسطة).

واستنادا للنتائج أوصى الباحثان بضرورة مراعاة الموضوعية وتطبيق العدالة وتفعيلها في منح الحوافز والمكافآت للموظفين، وأن تركز إدارة الجامعة على إعداد نظام الحوافز بشكل دقيق وواضح والعمل على ارتباطه بأداء الموظف ومدى انتاجيته للعمل، كما أوصيا بتشجيع الموظفين لتقديم أفكارهم الجديدة ومكافأهم معنوياً ومادياً، والعمل على توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حال تعرضهم للحوادث أثناء أداء عملهم.

الكلمات المفتاحية: الهيكل التنظيمي، ظروف العمل، الحوافز والمكافآت، ظروف بيئة العمل، متطلبات وسائل التكنولوجيا.

المقدمة.

تعمل كافة المؤسسات والمنظمات على اجتذاب الكفاءات المهنية الفعالة والمحافظة على هذه الكفاءات لأطول فترة ممكنة من خلال تحليل واقع متطلبات العمل، ولا تقف المؤسسة الناجحة التي تستمر بقوة عند حد الكفاءة، بل تسعى لأن تكون مؤسسة خلاقية ومبدعة، وهذا ما جعل المؤسسات والمنظمات في الوقت الحالي تهتم بشكل كبير بموضوع محيط بيئة العمل وتلبية حاجات العاملين النفسية والمعنوية والمادية.

وتلجأ المنظمات الناجحة إلى ممارسات وأليات عمل وقضايا كثيرة لتقود العاملين نحو الخروج عن الأداء التقليدي والاتجاه نحو الأداء المتميز، ولم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي أمراً ممكناً في ضوء التحديات البيئية الداخلية منها والخارجية، مما يجعلها في حاجة ماسة إلى وحدات إدارية وهيكلية وفنية مبدعة ومتميزة، ومرنة وقادرة على التكيف مع بيئة العمل، ومعالجة الأخطاء وتذليل العقبات التي تواجهها المنظمات ورفع مستوى الأداء للعاملين والخدمات التي تقدمها المنظمة لتحقيق التقدم والاستمرار والنجاح المتميز. (سركيس، 2018: 3)

وتعتبر بيئة العمل أحد أهم متطلبات العمل خاصة في بيئات العمل الحكومية. وتستمد هذه البيئة أهميتها من خلال العلاقة الوطيدة بين الإنسان والبيئة المحيطة به، ولأن تلك البيئة ومكوناتها المختلفة تعد أحد أهم العناصر المساعدة في أداء العمل، ومن هذا المنطلق وليتم تحسين جودة العمل وتحقيق رضا العاملين فإن من الأهمية بمكان توافر متطلبات بيئة العمل وفقاً لاحتياجات الوظيفة، واحتياجات القائم بتلك الوظيفة وتبعاً للمعايير المتعارف عليها في تقنين تلك الظروف المادية المحيطة بالعمل والوظيفة (الدليل الإرشادي لبيئة العمل المادية في الأجهزة الحكومية، 2016: 13).

مشكلة الدراسة:

تهتم المنظمات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية بتوفير متغيرات بيئة العمل للموظف والعمل على توفير كل ما يؤدي إلى زيادة وتحسين أداء الموظف، ولقد حرصت كثير من الدول ومن ضمنها المملكة العربية السعودية على الاهتمام بجوانب الإدارة المختلفة ورعايتها وخاصة فيما يتعلق بتطوير المؤسسات الإدارية وتطوير بيئات العمل وتطويرها والاهتمام بها وبكل ما يؤثر في أداء العاملين في الجهات الحكومية. (الدليل الإرشادي لبيئة العمل المادية في الأجهزة الحكومية، 2016: 8).

ولعل من الدوافع والمبررات التي دفعت الباحثة للتطرق لموضوع الدراسة " توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن" ، هو الوقوف على متطلبات العمل الواجب توافرها في بيئة عمل ناجحة ومثمرة بصفة عامة " وذلك مساهمة من الباحثة في تحسين بيئات العمل في سوق الأعمال السعودي لتحقيق افضل النتائج بنا يتناسب مع المحفزات ودوافع البيئة الناجحة للعمل. كما وجدت الباحثة الحاجة ملحة الي تسليط الضوء على العوامل الواجب توافرها في انجاح بيئات العمل اداريا وماليا لتكون بيئة منتجة لتطوير الذات واستهداف قدرات توظيفية عالية التمييز والكفاءة من خلال الحث المثمر والمستمر لقيادات إدارية ومالية في بيئات عمل ناجحة.

أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس:

ما مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- إلى أي مدى تتوفر متطلبات الهيكل التنظيمي في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- 2- إلى أي مدى تتوفر متطلبات التدريب في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- 3- إلى أي مدى تتوفر متطلبات الحوافز والمكافآت في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- 4- إلى أي مدى تتوفر متطلبات التكنولوجيا في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- 5- إلى أي مدى تتوفر متطلبات ظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس:

تحديد مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. ومنه تنبثق الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تحديد مدى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي.
- 2- تحديد مدى توافر متطلبات التدريب.
- 3- تحديد مدى توافر متطلبات الحوافز والمكافآت.
- 4- تحديد مدى توافر متطلبات التكنولوجيا.
- 5- تحديد مدى توافر متطلبات ظروف العمل.

أهمية الدراسة:

● الأهمية العلمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

- تناول هذه الدراسة متطلبات بيئة العمل، لتوضيح مدى توافر متطلبات بيئة العمل (الهيكل التنظيمي- التدريب- الحوافز والمكافآت- التكنولوجيا- ظروف العمل).
- التعرف على الدراسات السابقة التي تطرقت لمتطلبات بيئة العمل.

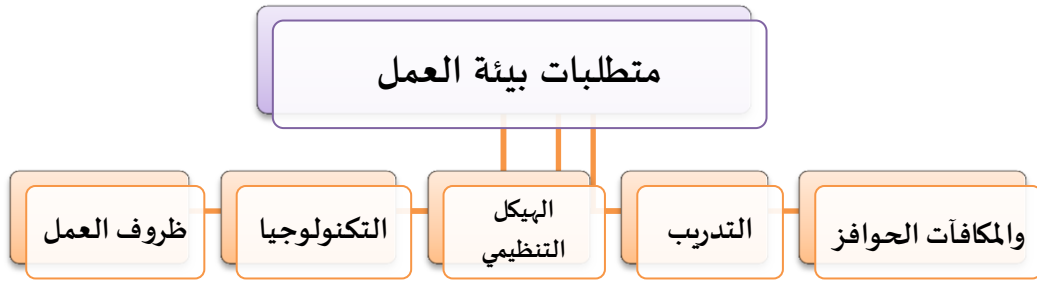
● الأهمية التطبيقية:

- تبرز أهمية دراسة مكونات بيئة العمل فيما يلي:
- يسعى الباحثان من خلال العمل الميداني إظهار الأهمية التطبيقية لتوافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ليتسنى للجامعة الاستفادة من نتائج هذه الدراسة بما يحقق المصلحة للجامعة وللعاملين وللطالبات.
- التعرف على مدى توافر متطلبات بيئة العمل داخل عمادة شؤون المكتبات بالجامعة من حيث الهيكل التنظيمي والتدريب، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل.

5.1 حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات.
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على موظفي عمادة شؤون المكتبات
- الحدود المكانية: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لسنة 1441هـ/2019م.

نموذج الدراسة:



شكل رقم (1-1): متطلبات بيئة العمل، المصدر: أعده الباحثان اعتماداً على دراسة (سركيس، 2018)

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

2.1 الإطار النظري.

2.1.1 مفهوم بيئة العمل:

يعتمد نجاح المنظمات في إدارة أعمالها على المعرفة الكافية لظروف وطبيعة العمل للوقوف على نمط الأساليب التي تستعملها المؤسسة أو المنظمة للوصول للأهداف المرجوة واستمرار التقدم المنهج، وهي التي تشكل صياغة بيئة العمل التي يمارس فيها الأفراد مهامهم لتحقيق أهداف ورؤية المنظمة. ويقصد ببيئة العمل الانطباع العام المكون لدى أعضاء المنظمة والمتضمن لمتغيرات متعددة مثل فلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل، ونوع العلاقات بين أفراد التنظيم" (سليمان، 1997: 37). كما تعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من الخصائص المميزة لبيئة العمل الخاصة بمنظمة بعينها، والتي يكون لها تأثير على أداء ودرجة رضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى بأعضاء هذه المنظمة" (الشريبي، 1997: 20).

2.1.2 بيئة العمل المادية:

بيئة العمل المادية: تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل: كالتهوئة والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل وفترات الراحة...إلخ. حيث تنعكس هذه الظروف في سلامة العنصر البشري وصحته، وفي أدائه وفاعليته في العمل. (المشوط، 2011: 28)

وقد تطرقت المواصفات العالمية (ISO) ضمن مفاهيم الهندسة البشرية إلى مفردات بيئة العمل المادية والتي تشمل المكائن والمعدات والأدوات والأجهزة والمركبات وكل شيء مادي يساهم في العملية الإنتاجية. والتي يجب أن تتواءم مع مواصفات وخصائص الأفراد العاملين لغرض رفع الإنتاجية وانجاز العمل. (عبد الرحمن؛ مجيد، 2012: 187)

2.1.3 بيئة العمل المعنوية

يقصد ببيئة العمل المعنوية (غير المادية) فهي اللوائح والقوانين والأنظمة التي يمارسها الموظف وتمارس عليه على حد سواء، وتساهم بتحفيز العاملين في مختلف مستوياتهم بالمنظمة. تأتي أهمية ما يتوفر من إمكانيات إيجابية في بيئة العمل بإتمام العاملين مهامهم بطريقة مريحة، ففي حال غيرت المنظمة مبانيها للأفضل بما يتناسب مع طبيعة الأعمال فيها، دون مراعاة التغير في أنظمة العمل المعنوية كالعدالة والشفافية. إلخ، فالنتيجة ستكون ومع مرور الوقت التدني في فعالية وكفاءة العاملين.

كما تتمثل بيئة العمل المعنوية في البيئة النفسية والاجتماعية التي تشمل التعامل الإنساني في العمل، والاضطرابات التي تنتج من العمل كالقلق والتعب والإرهاق والملل، والعلاقة بين الإدارة والعاملين، ويشترط فيها أن تكون مريحة ومحفزة. (زيتون، 2018: 161).

2.1.4 متطلبات بيئة العمل

2.1.4.1 الهيكل التنظيمي

يقصد بالهيكل التنظيمي "الإطار الذي يحدد المستويات الإدارية ونظام الاتصال وأنظمة السلطة والمسؤوليات المعتمدة وأنظمة انسياب العمل في التنظيم". (سركيس، 2018: 19)

ويرى (الشمري، 2013) أن "كفاءة وفعالية التنظيم يتأثر بالبيئة المحيطة، فهناك علاقة واضحة بين البيئة المستقرة والبيئة المتحركة ودرجة تعقيد الهيكل التنظيمي، وهذا التعقيد يتطلب درجة عالية من اللامركزية حتى تتمكن المنظمة من الاستجابة للتغيرات المحيطة" وتنبع أهمية الهيكل التنظيمي فيما يلي:

- تنسيق العلاقات وترابطها في المنظمة.
- بمثابة إحدى المصوغات الإدارية التي تقدم دعم في الهيكل التنظيمي للمؤسسة على الوصول إلى أهدافها حيث يمثل الهيكل التنظيمي الهيكل العنصري للإنسان كونه يمسك بالأنظمة الفرعية المختلفة لجسم الإنسان وردود أفعاله، فلا بد من تناسق الوحدات والربط فيما بينها.
- توضيح الإدارات والدوائر والأقسام والشعب داخل المنظمة.
- توضيح المستويات والخصائص الإدارية في المؤسسة.

2.1.4.2 التدريب

التدريب عملية منظمة ومخططة تتبع طرق غير رسمية ومستمرة بهدف التفاعل والتواصل مع الأفراد العاملين والسعي نحو تطوير الذات وتندرج أهداف التدريب في تطوير أداء العمل من خلال زيادة قدرة المنسويين على إدارة الأداء الخاص بهم والعمل على تطوير الذات. (سركيس، 2018)

ويعرفه الصيرفي (2009: 15) بأنه "نشاط مخطط بذل بهدف إحداث تغييرات في المعارف والمهارات اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع".

إن العملية التدريبية من أهم مقاييس التطور والنجاح الذي يصنف المنظمات، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التدريب في تطوير وتنمية الأداء لكافة فئات القوى العاملة في المنظمة، كما أن التدريب يمكن المنظمات من تطوير الأفراد العاملين فيها على مهارات وأعمال للاستفادة من سد أي فجوة أو عجز في المنظمة، ولا مجال للشك بأن الإدارة الناجحة هي التي تهتم بوضع الوسائل والطرق الجيدة في عملية التدريب وإعداد البرامج التدريبية المخططة والمصممة بشكل علمي وتهتم بعملية تقييمها لمعرفة مدى الاستفادة منها ومدى ملائمتها لطبيعة العمل والعاملين. (إندارة، 2008).

2.1.4.3 الحوافز والمكافآت

هي منح العاملين المكافآت والحوافز المادية والمعنوية وفق معايير وأنظمة عادلة وموضوعية مرتبطة بأداء الفرد وكفاءته. (سركيس، 2018)

والحوافز هي المثير الذي يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوك، تحدده قوة المثير ومن ثم الحفز بالإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان وبقدرة الفرد والتنظيم الذي يعمل الفرد في إطاره والمجتمع الذي ينتهي إليه على استخدام هذه الإمكانيات لتحريك دوافع الإنسان نحو سلوك معين بالقدر الذي يشبع حاجاته وتوقعاته ويحقق أهدافه. (العززي، 2016: 29)

2.1.4.4 التكنولوجيا

هي المعرفة والأدوات والأساليب والأنشطة المستمدة في تحويل المدخرات في المنظمة إلى المخرجات. (سركيس، 2018)

ويرى الكيبسي (2008) أن التكنولوجيا تزيد من القدرات البشرية لتحقيق الأهداف الجماعية للمنظمة وللعاملين، وتوفر بدائل جديدة للقرارات المراد اتخاذها أو البرامج التي تحقق الأهداف أو السلوكيات، وتعمق فهم النفس، وتساعد في تشخيص الظروف ومعرفة مستوى الطموح البشري، كما تساعد في كيفية حسم النزاعات في الأحوال التي يتنافس فيها الأفراد أو الجماعات.

وقد أكدت دراسة الحملي (2015) على أن التكنولوجيا تسهم في تحسين أداء العاملين من خلال العديد من الجوانب المتمثلة في الآتي:

- انخفاض نسبة ارتكاب الأخطاء المهنية في الأداء وبالتالي تحسين العلاقة بين العاملين والجمهور نتيجة تخفيف ضغوط العمل.
- تقلص أعداد المخالفات التي كانت تقع من بعض العاملين، مما يؤدي إلى زيادة الثقة في زملاء العمل بعد سد منافذ المخالفات الإدارية أمام ذوي النفوس الضعيفة.

- ارتفاع درجة الانضباط في العمل، التحرر من قيود الوساطة ومشكلاتها، تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز المعاملات، والتمكن من الاستفادة من إيجابيات بيئة العمل.

2.1.4.5 ظروف العمل

إن أهمية العمل في حياة الإنسان تحتم عليه الاحتكاك بالعديد من المؤثرات في مكان العمل. وهي ما يصطلح عليه بظروف العمل، والتي تعرف بأنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه، وميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتهي إليها. (لحمر، 2013: 23)

وتسعى المؤسسات والمنظمات من وراء تهيئة ظروف العمل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها: تحقيق السلامة في مكان العمل من خلال تصميم برامج إدارية فنية لحماية العمال من الحوادث التي قد يتعرضون لها أثناء العمل.

- رفع معنويات العاملين وتحسين علاقات العمل؛ ذلك أن ظروف العمل غير الملائمة والنتيجة عن تقصير الإدارة، قد تولد بيئة نفسية سيئة، تؤثر سلباً على معنويات العمال وعلى علاقتهم مع الإدارة التي تهمل حقيقة كونهم أفراد لهم حاجاتهم وتطلعاتهم في الرفع من مستواهم.
- خلق جو اجتماعي يسوده التعاون والتآخي، لأن ظروف العمل السيئة تؤثر سلباً على سلوك الأفراد فتجعلهم عدائيين، مما يزيد من احتمال نشوء الصراعات بينهم. (لحمر، 2013).

2.2 الدراسات السابقة:

- دراسة سركريس (2018). هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر بيئة العمل المتمثلة في (التكنولوجيا، التدريب، الحوافز، والمكافآت، ظروف العمل، والهيكل التنظيمي) على الأداء الإبداعي للعاملين في المصارف السورية الخاصة العاملة في مدينة دمشق. وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد تأثير بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين في المصارف السورية الخاصة، حيث احتلت المرتبة الأولى ظروف العمل كأفضل عامل من عوامل بيئة العمل حسب تقييم العاملين ثم الهيكل التنظيمي، ثم التكنولوجيا، ثم التدريب، وأخيراً الحوافز والمكافآت حسب تقييم عينة الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الأجور والحوافز المادية والمعنوية للحد من تسرب العاملين وتحقيق الأداء الإبداعي، كذلك التركيز على تطوير العاملين مهنيًا بالأساليب التكنولوجية المعاصرة من خلال التدريب والتحفيز المستمر. بينما في حالة دراستنا الحالية فقدت اختلافت بصفة جوهرية حيث ان دراستنا الحالية اعتمدت على دراسة ميدانية توافقية معتمدة على عينات من بيانات العمل المرتبطة بقسم المكتبات في جامعة الأميرة نورة من جوانب مختلفة لتحديد مدى توافر متطلبات بيئة العمل ومحاورها الفرعية الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا وظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وذلك من خلال تحديد مدى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي وكذلك أيضاً تحديد مدى توافر متطلبات التدريب بالإضافة إلى تحديد مدى توافر متطلبات الحوافز والمكافآت، متضمنة أهداف تحديد مدى توافر متطلبات التكنولوجيا ومتطلبات ظروف العمل
- دراسة العنزي (2016). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بتقوية عنصر النزاهة بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، وبلغ عددهم (666) وبلغت العينة (242)، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لدراسة خلافاً لدراستنا الحالية التي اعتمدت على التعرف على مدى توافر جميع متطلبات العمل بصفة أساسية

وجوهية ليشتمل الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا وظروف العمل وارتباطها بكفاءة العمل وتميزه. وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز ملامح واقع بيئة العمل الداخلية بالمديرية العامة للجوازات في توفر المكونات البشرية، تلها المكونات المادية بدرجة كبيرة، ثم المكونات التنظيمية والوظيفية بدرجة متوسطة. كما خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) عند مستوى معنوية (0.01) بين واقع بيئة العمل الداخلية وتحقيق النزاهة بالمديرية العامة للجوازات، وأظهرت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية. وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتحسين مستوى الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين، والعمل على تحديث الخطط المتعلقة بإدارة الأزمات بالمديرية العامة للجوازات.

- دراسة كهيينة (2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ظروف العمل الفيزيائية المتمثلة في المحيط الحراري، الضوضاء، الإضاءة والاهتزازات وأثرها على صحة العامل. وتم استخدام المنهج الوصفي بالطريقة الإحصائية التحليلية باستعمال النسب المئوية، وأجريت هذه الدراسة على (120) عامل، واستخدمت الاستبانة وأجريت عليها اختبارات الصدق والثبات. بحلاف دراستنا الحالية التي استهدفت الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا وظروف العمل. وأظهرت نتائج الدراسة تحقق الفرضية الثانية تمارس الضوضاء السائدة في وحدة الإنتاج بالمؤسسة آثار سلبية على صحة العمال، وعدم تحقق الفرضية الثالثة تمارس الإضاءة السائدة في وحدة الإنتاج بالمؤسسة آثار سلبية على صحة العمال، كما تحقق الفرضية الرابعة تمارس الاهتزازات السائدة في وحدة الإنتاج بالمؤسسة آثار سلبية على صحة العمال.

- دراسة العبيدي (2013). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وماهي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلباً أو إيجاباً من خلال فرضيتين رئيسيتين حول علاقة الارتباط والتأثير بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين. ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع إذ اختيرت عينة منهم بلغ عدد أفرادها (65) فرداً. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين بالمصنع محل البحث، إذ بلغ الوسط الحسابي (08.3) واحتل محور أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى في درجات الرضا ثم تلاه محور طبيعة ومحتوى الوظيفة ثم جاء محور ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة وأخيراً محور ظروف العمل المادية. وهنا يبرز الاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة على ان الدراسة السابقة تطرقت لجانب وحيد فقط وهو درجة الرضا عند الموظفين في بيئة العمل بينما دراستنا الحالية استهدفت الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتكنولوجيا وظروف العمل ليشمل جميع النواحي ببيئة العمل ومدى تأثير ذلك على كفاءة بيئة العمل وتحفيزها للموظفين في انتاجية وتميز مستمر.

- دراسة الصبيحي (2013). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة كل من نمط القيادة والهيكل التنظيمي والعلاقات الإنسانية والحوافز المادية والمعنوية بتحسين الأداء لدى منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة البالغة (274) مفردة من الضباط والأفراد العاملين بإدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة. وخلصت الدراسة إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على علاقة بيئة العمل الداخلية (نمط القيادة السائد، الهيكل التنظيمي، طبيعة العلاقات الإنسانية، الحوافز المادية والمعنوية) بتحسين الأداء لدى منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة.

- دراسة عبد الرحمن ومجيد (2012). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. وصممت الاستبانة ووزعت على (30) منتسباً ما بين مدير ومسؤول شعبة وقسم. وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل

المادية على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيق لقواعد الهندسة البشرية ضمن المواصفات القياسية الدولية وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها وأهمها تطبيق قواعد الهندسة البشرية فيما يخص بيئة العمل المادية وإعادة ترتيب صياغة أعمالها بما يساهم في رفع فاعلية الأداء لعاملها. بينما اكدت دراستنا اهمية توافر جميع الظروف والمتطلبات لبيئة العمل ومدى ارتباطها بكفاءة وتميز جودة المنتج.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لكونه أنسب المناهج للتعامل مع إجراءات الدراسة الحالية، والذي يقوم على دراسة الواقع، ويهتم بوصفة وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كيفياً أو كمياً:

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في موظفات عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والبالغ عددهم (123) موظفاً في كافة المستويات الإدارية.

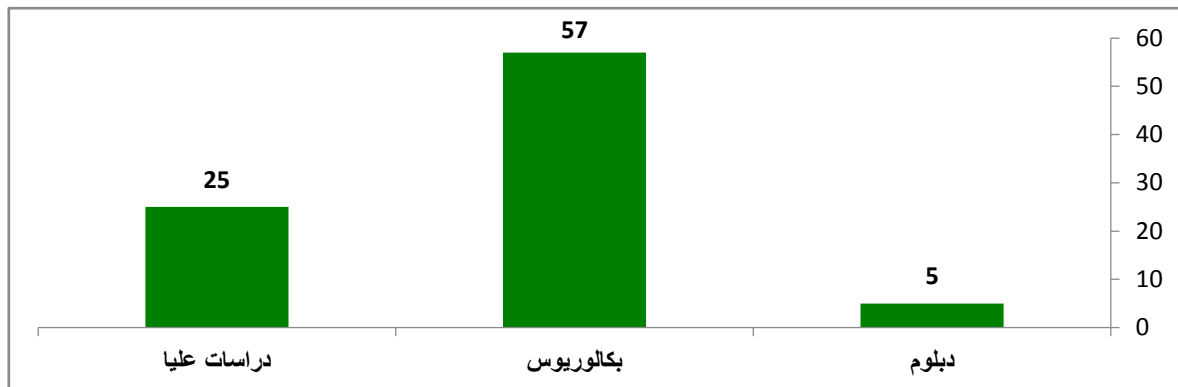
عينة البحث:

تم تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع البحث حيث بلغ عددهم (93) موظفاً، وقد بلغت نسبة الاستجابة للاستبيان نحو 94% من حجم العينة المستهدف، وقد استخدمت الباحثة في تحديد عينة الدراسة، العينة العشوائية المنتظمة حيث بلغ العدد الكلي لمجتمع العينة (123) معنياً، تم اختيار (93) فرداً يشملهم الاستبيان والاستطلاع، حسب خطوات وإجراءات تحديد العينة العشوائية المنتظمة بأن يقسم المجتمع الكلي على عدد الأفراد للعينة المطلوبة، فيكون هناك رقم هو المتتالية لكل فرد من العينة بانتظام.

وصف عينة الدراسة اعتماداً على المتغيرات:

ومن خلال هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص مفردات عينة الدراسة على النحو التالي:

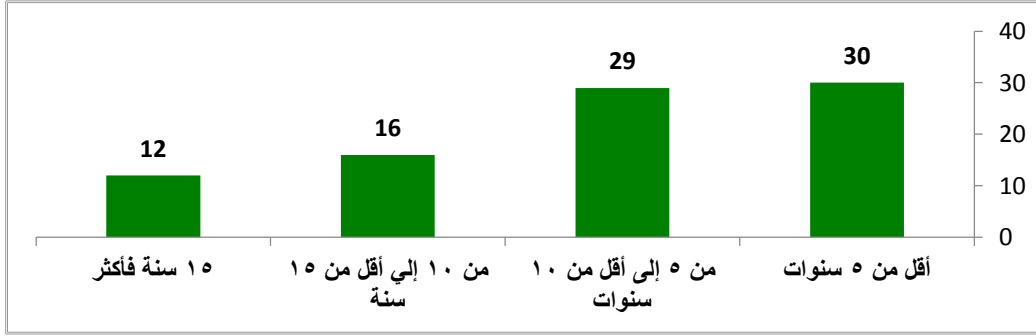
أ- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي:



شكل رقم (1-3) توزيع عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي

يتضح من الشكل (1-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي، حيث بلغ عدد الحاصلين على الدبلوم 5 موظفين، بينما بلغ عدد الحاصلين على البكالوريوس 57 موظفاً، بينما كان الحاصلين على الدراسات العليا في عينة الدراسة 25 موظفاً.

ب- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة



شكل رقم (2-3) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

يتضح من الشكل (2-3) توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة، حيث يتبين أن 16 موظفاً تتراوح خبراتهم بين 10 إلى أقل من 15 سنة، في حين بلغ من تزيد خبراتهم عن 15 سنة 12 موظفاً، وبلغ عدد من تتراوح خبراتهم بين 5 إلى أقل من 10 سنوات 29 موظفاً، بينما كان 30 موظفاً ممن كانت خبراتهم أقل من 5 سنوات وذلك في عينة الدراسة.

أداة جمع البيانات:

بناءً على أهداف البحث فقد اعتمد هذا البحث على الاستبانة الواردة في بحث سركيس (2018). والتي تكونت من الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: ويتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية عن خصائص عينة البحث طبقاً للعوامل الشخصية التالية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر).
- الجزء الثاني: يتعلق بمدى توافر متطلبات بيئة العمل حيث تضمن هذا الجزء (23) فقرة من أسئلة الاستبانة مقسمة إلى خمس محاور رئيسية وهي:
 - المحور الأول: مدى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي وقد احتوى هذا المحور على أربع عبارات.
 - المحور الثاني: مدى توافر متطلبات التدريب، وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - المحور الثالث: مدى توافر متطلبات الحوافز والمكافآت وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - المحور الرابع: مدى توافر متطلبات التكنولوجيا وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - المحور الخامس: مدى توافر متطلبات ظروف العمل وقد احتوى هذا المحور على أربع عبارات.

إجراءات الصدق والثبات:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق "شمول المقياس لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون 2001: 179)، وقد قام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبانة كما يلي:

1- الصدق الظاهري الاستبانة (صدق المحكمين) قام الباحثان بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على (8) من المحكمين من أعضاء الطاقم المهني التعليمي (5) متخصصين في إدارة الأعمال والجودة الشاملة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. (3) إدارة تربية بجامعة الملك عبد العزيز والذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة. وقد طلبت الباحثة من المحكمين من إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه. ومدى كفاءة الجمل المستخدمة لاستيفاء كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية كما انه تم اقتراح ما يروونه ضروريا من تعديل تراكيب العبارات أو حذفها، أو صياغة عبارات جديدة لأداة الدراسة، وكذلك عرض آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية المطلوبة من المبحوثين، إلى جانب مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة.

جدول (1-3) تركيب استمارة أداة الدراسة (الاستبانة)

م	أبعاد البحث	متغيرات البحث	عدد الأسئلة
1	البيانات الأولية	بيانات عن أفراد عينة البحث	3
2	المحور الأول	توافر متطلبات الهيكل التنظيمي في بيئة العمل.	4
3	المحور الثاني	توافر متطلبات التدريب في بيئة العمل.	5
4	المحور الثالث	توافر متطلبات الحوافز والمكافآت في بيئة العمل.	5
5	المحور الرابع	توافر متطلبات التكنولوجيا في بيئة العمل.	5
6	المحور الخامس	توافر متطلبات ظروف العمل في بيئة العمل.	4

حساب ثبات الاستبانة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ)، ويوضح الجدول رقم (1-4) معاملات الثبات لكل محور من محاور متطلبات بيئة العمل ثم للاستبانة ككل. جدول رقم (2-3) قيمة معاملات ألفا كرونباخ لمحاور متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ثم للاستبانة ككل

م	المحاور	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	المحور الأول: مدى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي	4	0.813
2	المحور الثاني: مدى توافر متطلبات التدريب	5	0.849
3	المحور الثالث: مدى توافر متطلبات الحوافز والمكافآت	5	0.796
4	المحور الرابع: مدى توافر متطلبات التكنولوجيا	5	0.772
5	المحور الخامس: مدى توافر متطلبات ظروف العمل	4	0.825
6	لجميع عبارات الاستبانة ككل	23	0.801

يتضح من الجدول رقم (2-3) ان قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة الخمسة وللإستبانة كمجمل تتراوح بين (0.772-0.849) وتعتبر هذه المعدلات مرتفعة لمدى ثبات أداة الدراسة الأمر الذي يشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة الميدانية عند تطبيقها.

الوزن النسبي المعياري:

وقد تم اعتماد تحديد أوزان الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) ذات التدرج الخماسي وكالتالي:

جدول (3-3) يوضح طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

التدرج	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
الوزن	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	5.00 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1
درجة الاتجاه	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

إجراءات التطبيق وجمع البيانات:

قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على مفردات مجتمع البحث من الموظفين العاملين في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، حيث أوضحت الباحثة للمبحوثين الغرض من هذا البحث، وقد تم بعد ذلك استعادة أداة البحث والتأكد من صلاحيتها للتحليل واستبعاد ما لا يصلح للتحليل، وقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة والصالحة للتحليل (87) استبانة والتي تم إجراء التحليل الإحصائي لها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- 1- تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار مدى ثبات أداة البحث.
- 2- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and percentages) لوصف مفردات عينة البحث.
- 3- تم استخدام المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء عينة البحث نحو كل عبارة من عبارات محاور البحث، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي: "ما مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟"

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة الدراسة على محاور متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمدى توافر متطلبات بيئة العمل (3.59) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر محاور متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ويتضح ذلك في الجدول رقم (1-4).

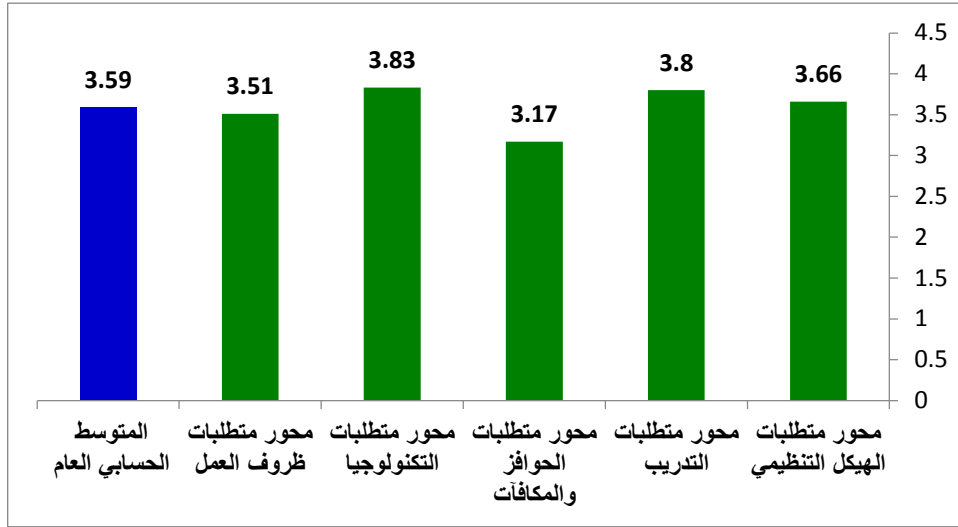
جدول رقم (1-4) المتوسطات الحسابية لمدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة

الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	متطلبات بيئة العمل
1	3.83	محور متطلبات التكنولوجيا
2	3.80	محور متطلبات التدريب
3	3.66	محور متطلبات الهيكل التنظيمي

الترتيب	المتوسط الحسابي	متطلبات بيئة العمل
4	3.51	محور متطلبات ظروف العمل
5	3.17	محور متطلبات الحوافز والمكافآت
	3.59	المتوسط الحسابي العام

يوضح الجدول رقم (1-4) أن المتوسط الحسابي العام لمدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بلغ (3.59) درجة من أصل (5) وهو معدل يشير إلى وجود متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة، وفيما يتعلق بالمحاور الفرعية لمتطلبات بيئة العمل.



شكل رقم (1-4) المتوسطات الحسابية لمحاور متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

- النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: "ما مدى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟" ويوضح الجدول (2-4) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات محور متطلبات الهيكل التنظيمي في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. جدول رقم (2-4) المتوسطات الحسابية لعبارات محور متطلبات الهيكل التنظيمي في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	العبارات		
1	3.80	0	1	30	41	15	وضوح المسؤوليات والصلاحيات.	3
2	3.78	1	6	22	40	18	وضوح مستويات الهيكل التنظيمي.	1
3	3.61	0	7	31	38	11	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة.	2

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات
4	3.43	1	11	33	34	8	تناسب مؤهلات العاملين بالمؤسسة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم.
3.66		المتوسط الحسابي العام لمحور متطلبات الهيكل التنظيمي					

يتضح من الجدول رقم (2-4) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات محور متطلبات الهيكل التنظيمي بلغ (3.66) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر متطلبات الهيكل التنظيمي في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني: ما مدى توافر متطلبات التدريب في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
جدول رقم (3-4) المتوسطات الحسابية لعبارات محور متطلبات التدريب في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات
1	3.89	0	2	26	39	20	تتميز العمادة بإشراك العاملين بدورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.
2	3.84	0	5	25	36	21	تعتبر العمادة التدريب خياراً استراتيجياً لإعداد كوادر بشرية مبدعة.
3	3.78	0	6	26	36	19	تعمل إدارة العمادة على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين.
4	3.75	0	4	29	39	15	تعمل العمادة على ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.
5	3.72	0	7	25	40	15	تسعى إدارة العمادة ليكون التوجه نحو التدريب بفرق عمل وليس كأفراد.
3.80		المتوسط الحسابي العام لمحور التدريب					

يتضح من الجدول رقم (3-4) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات محور متطلبات التدريب بلغ (3.80) درجة من أصل (5) وهو معدل يشير إلى وجود متطلبات التدريب في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: "ما مدى توافر متطلبات الحوافز والمكافآت في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
جدول (4-4) المتوسطات الحسابية لعبارات محور متطلبات الحوافز والمكافآت في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات	
1	3.34	3	15	33	21	15	تتميز الحوافز والمكافآت بالفاعلية والموضوعية	1
2	3.34	3	15	32	23	14	نظام الحوافز والمكافآت جيد وعادل ويؤدي إلى تحسين الأداء	2
3	3.29	2	14	36	27	8	يرتبط نظام الحوافز بشكل مباشر مع نتائج العمل	4
4	3.23	6	17	31	17	16	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكاراً جديدة تخدم العمل	3
5	2.64	11	37	18	14	7	الدخل الذي أتقاضاه من الجامعة يعتبر مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهلات في جامعات أخرى	5
	3.17	المتوسط الحسابي العام لمحور متطلبات الحوافز والمكافآت						

يتبين من الجدول رقم (4-4) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات محور متطلبات الحوافز والمكافآت بلغ (3.17) درجة من أصل (5) وهو معدل يشير إلى وجود متطلبات الحوافز والمكافآت في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة متوسطة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: "ما مدى توافر متطلبات التكنولوجيا في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
جدول (5-4) المتوسطات الحسابية لعبارات محور متطلبات التكنولوجيا في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات	
1	3.90	0	5	19	43	20	تهتم العمادة بالتكنولوجيا المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات أداء	3
2	3.89	0	4	21	43	19	تتبع العمادة خطط استراتيجية متميزة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل	2

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات
3	3.86	0	3	24	42	18	تعمل العمادة على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها
4	3.82	0	5	24	40	18	تعمل العمادة بشكل مستمر لتجديد الاحتياجات من التكنولوجيا
5	3.70	2	4	27	39	15	تمتلك العمادة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارات عالية في استخدام التكنولوجيا
3.83		المتوسط الحسابي العام لمحور متطلبات التكنولوجيا					

يتضح من الجدول رقم (4-5) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات محور متطلبات التكنولوجيا بلغ (3.83) درجة من أصل (5) وهو معدل يشير إلى وجود متطلبات التكنولوجيا في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس: ما مدى توافر متطلبات ظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

جدول (4-6) المتوسطات الحسابية لعبارات محور متطلبات ظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الترتيب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات
1	3.84	0	4	23	43	17	يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل
2	3.74	1	4	29	36	17	تقوم العمادة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم
3	3.46	2	9	37	25	14	توفر العمادة ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين
4	3.01	6	29	18	26	8	تعمل العمادة على توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حال التعرض للحوادث أثناء العمل
3.51		المتوسط الحسابي العام لمحور متطلبات ظروف العمل					

يتضح من الجدول رقم (4-6) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات محور متطلبات ظروف العمل بلغ (3.51) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر متطلبات ظروف العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة.

خلاصة النتائج:

- يتبين من عرض نتائج الدراسة الميدانية، فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن بيانها كالآتي:
- 1- تبين توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.59) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بدرجة مرتفعة.
 - 2- تبين توافر محور متطلبات التكنولوجيا والذي جاء في المرتبة الأولى بين محاور بيئة العمل بمتوسط بلغ (3.83) وهو معدل يشير إلى وجود محور متطلبات التكنولوجيا بدرجة مرتفعة.
 - 3- تبين توافر محور متطلبات التدريب والذي جاء في المرتبة الثانية بين محاور بيئة العمل بمتوسط بلغ (3.80) وهو معدل يشير إلى وجود محور متطلبات التدريب بدرجة مرتفعة.
 - 4- تبين توافر محور متطلبات الهيكل التنظيمي والذي جاء في المرتبة الثالثة بين محاور بيئة العمل بمتوسط بلغ (3.66) وهو معدل يشير إلى وجود محور متطلبات الهيكل التنظيمي بدرجة مرتفعة.
 - 5- تبين توافر محور متطلبات ظروف العمل والذي جاء في المرتبة الرابعة بين محاور بيئة العمل بمتوسط بلغ (3.51) وهو معدل يشير إلى وجود محور متطلبات ظروف العمل بدرجة مرتفعة.
 - 6- تبين توافر محور متطلبات الحوافز والمكافآت والذي جاء في المرتبة الخامسة بين محاور بيئة العمل بمتوسط بلغ (3.17) وهو متوسط يشير إلى توافر محور متطلبات الحوافز والمكافآت بدرجة متوسطة.

التوصيات والمقترحات.

- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:
- 1- ضرورة مراعاة الموضوعية وتطبيق العدالة وتفعيلها في منح الحوافز والمكافآت للموظفين.
 - 2- التركيز على إعداد نظام الحوافز بشكل دقيق وواضح والعمل على ارتباطه بأداء الموظف ومدى إنتاجيته للعمل.
 - 3- إفساح المجال للموظفين لتقديم مقترحات وأفكار جديدة، وتشجيعهم ومكافأتهم معنوياً ومادياً على ما يقدمونه من تلك المقترحات والأفكار الجديدة لخدمة العمل.
 - 4- العمل على تقدير الرواتب للموظفين بما يتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية ومراعاة تناسب الدخل للموظفين مع وظائفهم ومهامهم.
 - 5- ضرورة توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حال تعرضهم للحوادث أثناء أداء عملهم، مما يساهم في أداء الموظف لعمله بثقة وكفاءة عالية.

قائمة المراجع.

- أبو بكر، مصطفى (2004). إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الأغا، إحسان والاستاذ، محمود (د.ت). مقدمة في تصميم البحث التربوي، ط1، غزة- فلسطين.
- إندارة، يوسف محمد. (2008). التدريب وأثره على الأداء، الملتقى العربي الثاني حول التدريب المؤسسي الموجه 4-8 مايو 2008، القاهرة.
- الحملي، خالد خليفة (2015). دور تطبيق برنامج (أبشر) في تحسين مستوى أداء العاملين بجوازات محافظة الأحساء، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- زيتون، بشار حسن (2018). بيئة العمل النفسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لدى عينة من العاملين في المؤسسة الصناعية، مجلة البعث، المجلد 40، العدد 10.
- سركيس، مارلين (2018). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
- سليمان، مؤيد سعيد (1997). المناخ التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، عمان، المجلد 11، العدد الأول.
- الشربيني، عبد الفتاح (1997). المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المدنية المصرفية في البنوك التجارية الكويتية، المجلة العربية الإدارية، المجلد 11، العدد الثالث.
- الشمري، (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الصبيحي، مساعد محمد سالم (2013). بيئة العمل وعلاقتها بتحسين الأداء من وجهة نظر منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2009). التدريب الإداري، الطبعة الأولى، عمان: دار المناهج.
- الطعاني، حسن أحمد (2007). التدريب مفهومه وفعالياته، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عباس، منير (2017). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده، الجامعة السورية، دمشق.
- عبد الرحمن، فؤاد يوسف؛ ومجيد، سمية عباس (2012). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 35، العدد 91.
- عبيدات، ذوقان وآخرون (2012). البحث العلمي: مفهومه - أدواته - أساليبه، عمان: دار الفكر.
- العبيدي، بشري عبد العزيز (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في محل بغداد للغازات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 36.
- العنزي، طليل مطر (2014). بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- العنزي، عبد الله فهد (2016). بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الكبيسي، عامر خضير (2008). إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الكلالدة، طاهر محمود (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.
- كهينة، كحلوش (2015). ظروف العمل الفيزيائية وأثرها على صحة العامل، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية المتزعمة لصناعة الأثاث تابوكرت، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، الجزائر.
- المشوط، محمد سعد فهد (2011). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.