



اسم المقال: تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي: بحث استطلاعى فى كلية الهندسة
الجامعة المستنصرية

اسم الكاتب: أ.م. محمود حسن جمعة، أ.م. حيدر شاكر نوري، م. حمزة حميد ياسين

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3658>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/14 03:12 +03

الموسوعة السياسية هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لاغناء المحتوى العربي على الانترنت.

لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على

info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الراذدين كلية الإدراة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة
الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



تنمية الرافدين

العدد ١٢٤ المجلد ٣٨ لسنة ٢٠١٩

تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي بحث استطلاعي في كلية الهندسة – الجامعة المستنصرية

The Effect of Human Engineering Applications on Employees Happiness through Job Satisfaction: An Exploratory Study at the College of Engineering Al-Mustansiria University

حمزة حميد ياسين

مدرس

حيدر شاكر نوري

أستاذ مساعد

محمود حسن جمعة

أستاذ مساعد

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة ديالى

Hamza H. Yasseen

Lecturer

Haydar Sh. Nouri

Assistant Professor

College of Administration and Economics
University of Diyala

Mahmood H. Jumaah

Assistant Professor

yahoo.com@8333hamza aliali12121979@gmail.com mah_ha72@yahoo.com

تأريخ قبول النشر ٢٠١٩/١٢/٣

تأريخ استلام البحث ٢٠١٩/٩/٢٣

المستخلص

للهندسة البشرية تطبيقات كثيرة في مجال المواءمة بين العاملين وبين بيئة عملهم المادية والمعنوية على السواء، إذ تتعكس هذه التطبيقات إيجاباً في تحقيق رضا العاملين ومن ثم سعادتهم. تمثلت مشكلة البحث بمدى تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي. يهدف البحث الحالي إلى اختبار الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة والأثر بين تطبيقات الهندسة البشرية وسعادة العاملين في كلية الهندسة مجتمع البحث. وتمثلت عينة البحث بـ (٥٠) فرداً من الموظفين ومسؤولي الأقسام والشعب والوحدات. وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS، عن طريق معاملات الارتباط والانحدار للتحقق من صحة الفروض، وجاءت النتائج مطابقة لفروض البحث، فقد تبين أن تطبيقات الهندسة البشرية أثراً في تحقيق رضا موظفي الكلية من جهة وسعادتهم الوظيفية المنشودة من جهة أخرى، والتي تم على ضوئها صياغة توصيات يؤمن أن يستفيد منها المعنيون.

الكلمات المفتاحية: الهندسة البشرية، الرضا الوظيفي، السعادة الوظيفية.

Abstract

Human engineering has many applications in the field of compatibility between workers and their material and moral working environment. These applications are reflected positively in achieving the satisfaction of employees and then their happiness. The research problem included the impact of applications of human engineering on employees' happiness through job satisfaction. The research aims to test as an intermediate variable in the relationship and impact between applications of human engineering and the happiness of employees of the College of Engineering - research community-. This is via a questionnaire distributed to 50 individual in all branch and department officials in the College. The data were analyzed using the SPSS statistical package. By correlation coefficients and regression to verify the hypotheses, and the results agreed the research hypotheses, It has been shown that the applications of human engineering have an impact on the satisfaction of College employees on the one hand, and their desired career happiness on the other. In the light of recommendations, it is hoped that these will beneficial to the taken into consideration.

Keywords: Human Engineering, Job Satisfaction, Employees Happiness.

المبحث الأول- منهجة البحث

أولاً- مشكلة البحث

يلاحظ وبوضوح قصور المنظمات الصناعية والخدمية على السواء في الاهتمام بتطبيقات الهندسة البشرية وسعادة العاملين فيها من جهة، فضلاً عن أن دراسة شعور العاملين في المنظمات من الأمور التي قلما يلقيت إليها، على الرغم من تحكمها بسلوك الأفراد وأدائهم من جهة أخرى، ولا سيما شعورهم بالسعادة، ولذلك فإن البيئة العراقية بحاجة ماسة إلى تطبيقات الهندسة البشرية بغية

تحقيق رضا العاملين، ومن ثم تحقيق السعادة الوظيفية للوصول إلى الأهداف المنشودة جراء ذلك، مثل المنافسة والأداء المميز ...، وعلى إثر ذلك تتشكل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

أ. ما مدى إدراك إدارة كلية الهندسة - الجامعة المستنصرية والموظفين فيها لمفهوم وأبعاد كل من الهندسة البشرية والرضا الوظيفي والسعادة؟

ب. هل تؤدي الهندسة البشرية وتطبيقاتها إلى رضا العاملين في المنظمة عينة البحث؟

ت. هل يؤدي رضا العاملين إلى سعادتهم في أداء أعمالهم؟

ث. هل تتغير العلاقة والأثر بين تطبيقات الهندسة البشرية والسعادة الوظيفية للعاملين بوجود الرضا الوظيفي؟

ثانياً- أهمية البحث

وتكون أهمية البحث في الآتي:

أ. أهمية متغيرات البحث ولا سيما موضوعي الهندسة البشرية التي تركز على الجانب الإنساني بشكل عام والعاملين في المنظمة بشكل خاص وموضوع السعادة الوظيفية، لما لذلك من إثر إيجابي في أدائهم وأداء المنظمة.

ب. يكتسب البحث أهميته من الاتجاه الحديث للمنظمات نحو تحقيق الكفاءة والفاعلية عن طريق تحقيق السعادة الوظيفية للعاملين وعدم الاكتفاء برضاهم فقط.

ت. ربط الهندسة البشرية وتطبيقاتها مع إدارة المنظمة والسلوك التنظيمي لتحقيق الرضا للعاملين من جهة والموارد البشرية وعلم النفس الصناعي لتحقيق السعادة التي ينشدها العاملون من جهة أخرى.

ثالثاً- أهداف البحث

يسعى البحث في جانبيه النظري والتطبيقي إلى الآتي:

أ. بيان علاقة الارتباط والأثر لمتغير الهندسة البشرية وتطبيقاتها في متغير السعادة الوظيفية بوصفهما المتغيرين الرئيسيين.

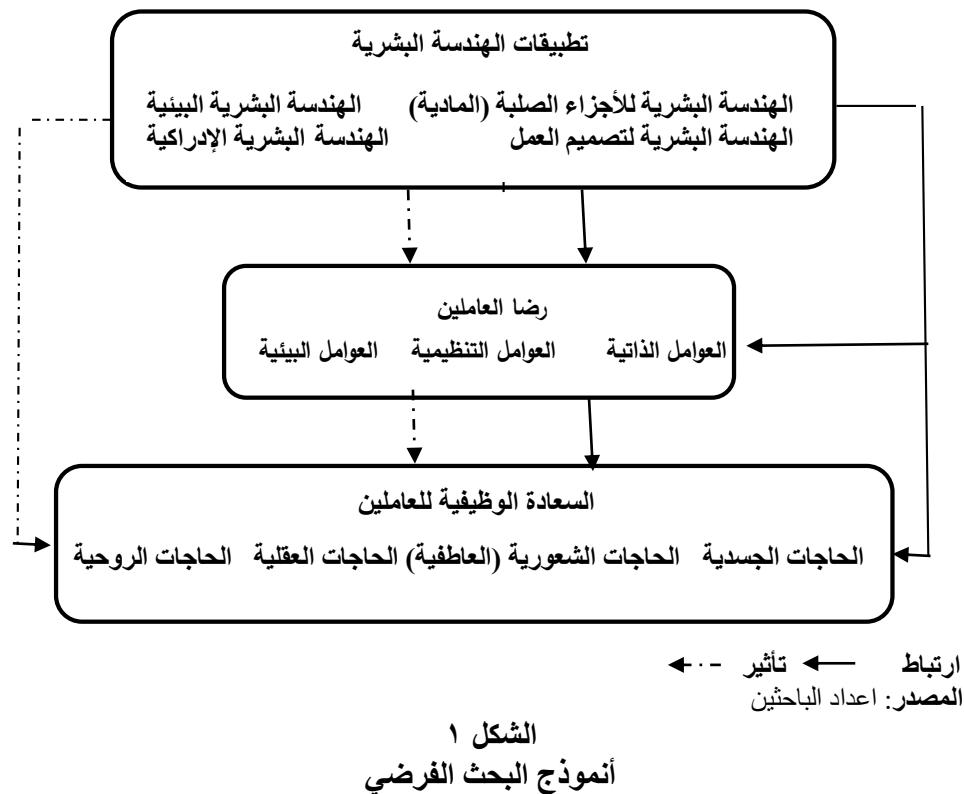
ب. بيان علاقة الارتباط والأثر للمتغيرين الرئيسيين عن طريق رضا العاملين بوصفه متغيراً وسيطاً.

ت. تحديد الأهمية النسبية لتطبيقات الهندسة البشرية وأبعاد رضا العاملين.

ث. تقديم توصيات للكتابة عينة البحث خاصة - وللمنظمات الأخرى عامة - لأخذ موضوع الهندسة البشرية في الحسبان لتحقيق رضا العاملين الوظيفي وسعادتهم فيها.

رابعاً- المخطط الفرضي للبحث

ويوضح العلاقة بين المتغيرات التفسيرية والمتمثلة بتطبيقات الهندسة البشرية، والمتغيرات المستجيبة والمتمثلة بالمتغير الوسيط: رضا العاملين، والمتغير التابع السعادة الوظيفية، وكما في الشكل الآتي:



خامساً. فروض البحث

في ضوء أهمية البحث وأهدافه، فإنه يسعى لإثبات الآتي:

- أ. لتطبيقات الهندسة البشرية علاقة ارتباط وتأثير معنويين وإيجابيين في سعادة العاملين الوظيفية في أعمالهم.
- ب. لتطبيقات الهندسة البشرية علاقة ارتباط وتأثير معنويين وإيجابيين في الرضا الوظيفي للعاملين.
- ت. للرضا الوظيفي للعاملين علاقة ارتباط وتأثير معنويين وإيجابيين في سعادة العاملين الوظيفية في أعمالهم.
- ث. لتطبيقات الهندسة البشرية علاقة ارتباط وتأثير معنويين وإيجابيين في سعادة العاملين الوظيفية من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

سادساً. منهج البحث

تم تناول البحث ببعدين: نظري وتطبيقي، وعلى النحو الآتي:

- أ. بعد النظري: تم فيه تناول الجوانب النظرية لبيان مفهوم الهندسة البشرية والرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية.
- ب. بعد التطبيقي: وسلكنا فيه المنهج الوصفي التحليلي، إذ استخدم الوصف في جمع البيانات والمعلومات لمتطلبات البحث، أما التحليل فعني بتحديد النتائج وإثبات فروض البحث أو نفيها، مع الإجابة على تساؤلات البحث.

سابعاً- مقاييس البحث

المتغيرات التفسيرية والمتمثلة بتطبيقات الهندسة البشرية اختيارت بحسب (Helali, 2008) و (السمان والعبيدي، ٢٠١٣)، والمتغيرات المستجيبة والمتمثلة بالمتغير الوسيط: رضا العاملين، بحسب (عبد الرزاق، ٢٠٠٥)، و(عويضة، ٢٠٠٨) والمتغير التابع السعادة الوظيفية، بحسب (Dutton and Edmunds, 2007) و (الشيخ وأخرون، ٢٠١٦).

ثامناً- مجتمع البحث وعينته

يتمثل مجتمع البحث بقطاع التعليم والمتمثل بكلية الهندسة - الجامعة المستنصرية، أما عينة البحث فقد تضمنت ٥٠ فرداً من الموظفين ومسؤولي الوحدات والشعب والأقسام في الكلية.

تاسعاً- حدود البحث

وأشتملت على الآتي:

أ. الحدود الزمنية: ابتدأ البحث من (١٠ / ٦ / ٢٠١٨) وانتهى في (٩ / ٩ / ٢٠١٩).

بـ. الحدود المكانية: اقتصر البحث على كلية الهندسةـ الجامعة المستنصرية ضمن الحدود الجغرافية لمدينة بغداد.

تـ. الحدود البشرية: الموظفون ومسؤولو الوحدات والشعب والأقسام لبيان رأيهم في موضوع البحث وعددتهم ٥٠.

عاشرـاً- أدوات البحث

استخدم في جمع بيانات ومعلومات البحث الآتي:

أـ. المراجع العلمية: المتوفرة (عربية وأجنبية) وذات العلاقة بموضوع البحث.

بـ. المقابلات الشخصية: مع العينة المستهدفة.

تـ. الاستبانة Questionnaire: وتعد أداة البحث الرئيسية، وصممت لقياس أثر تطبيقات الهندسة البشرية في متغيري الرضا والسعادة من جهة وأثر الرضا في السعادة من جهة أخرى، لخدمة أهداف وفرضيات البحث وعلى وفق ٩ محاور، خصص الأول للخصائص والمعلومات الشخصية بواقع ٥ أسئلة، فيما كانت المحاور الأخرى للمتغيرات الرئيسية (المستقل والوسطي والتابع)، وبواقع ٣٦ سؤالاً موزعة على محاور المتغيرات، وبذلك أصبحت فقراتها (٤١) فقرة، وأخذت الاستبانة لاختباري الصدق والثبات، والجدول الآتي يوضح هيكل أداة البحث.

الجدول ١

وصف استماراة الاستبانة بحسب أعداد الفقرات والمحاور

| النوع | الجنس أو الجنسية | الفئة العمرية | التحصيل الدراسي | سنوات الخدمة | المهام الوظيفية |
|---------------------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|
| الهندسة البشرية (المستقل) | الهندسة البشرية للأجزاء المادية | الهندسة البشرية البيئية | الهندسة البشرية لتصميم العمل | - | الهندسة البشرية الإدارية |
| رضا العاملين (الوسطي) | العوامل الذاتية | العوامل التنظيمية | | العوامل البيئية | |
| سعادة العاملين (التابع) | السعادة الوظيفية للعاملين | | | | |

| | | |
|---|-----------------------------------------|-----------|
| ٤ | المجموع الكلي لفترات ومتغيرات الاستبانة | ٤ متغيرات |
|---|-----------------------------------------|-----------|

حادي عشر- صدق الاستبانة

تم قياس الصدق الظاهري والمحفوظ لأداة البحث، بعد الانتهاء من إعدادها وعرضها على محكمين من ذوي الخبرة لتقرير مدى تمثيلها للظاهرة المطلوب قياسها، وللارتفاع بمستواها ولضمان تحقيقها للهدف الذي صممت لأجله، وبناءً على ملاحظاتهم استقر المقياس بشكله النهائي، الأمر الذي يعني ضمنياً صدق محتوى المقياس. وعدت إجراءات بناء فترات الاستبانة وتحكيمها مؤشراً على صدقها.

ثاني عشر- الأساليب الإحصائية

تم تحليل إجابات الأفراد واختبار صحة الفرض باستعمال الآتي:

- أ. الفاکر ونباخ: لقياس صدق الاستبانة.
- ب. النسب المؤوية والتكرارات: لوصف البيانات الخاصة بالصفات الشخصية والمميزة للمستجيبين.
- ت. الوسط الحسابي الفرضي: لتحديد مستوى وأهمية متغيرات ومحاور البحث وتفسير النتائج.
- ث. الانحراف المعياري: لقياس معامل التشتت عن الوسط الحسابي.
- ج. معامل الاختلاف: لمقارنة التباينات ولقياس مستوى التشتت النسبي.
- ح. الأهمية النسبية: لبيان أهمية الفترات ومدى تمثيلها لمحاور ومتغيرات البحث.
- خ. معاملات الارتباط والانحدار: إذ استخدمت معاملات الارتباط لقياس علاقات الارتباط بين متغيرات البحث، فيما استخدمت معاملات الانحدار لقياس التأثير بين تلك المتغيرات واختبار فروض البحث.

المبحث الثاني- الإطار النظري للبحث

يهدف هذا المبحث إلى التعريف بمتغيرات البحث، لتحديد مسارات الجانب الميداني من البحث، وعلى النحو الآتي:

أولاً- الهندسة البشرية وتطبيقاتها

يوجد إجماع على أهمية المورد البشري في الإنتاج، وأنه أغلى الموارد التي تحتاجها الإدارية، إذ يمثل قلب المنظمة النابض وضميرها الحي، وتزري (الحنة، ٢٠١٣، ١٧) أنه الثروة الأساسية لأية منظمة ومحور اهتمام العالم المعاصر بوصفه عنصر التنمية الرئيس، ومن خلال العالم البولندي Jastrzebowski دخل مصطلح الهندسة البشرية إلى الأدب (محروس، ٢٠١١، ٣١) إذ أبرز المشكلات المتعلقة بالمجهد البدني وسلامة والعاملين أبناء الحرب العالمية الأولى.

وإذاء هذا الاهتمام بالعنصر البشري ظهر في الأربعينيات من القرن الماضي في مؤتمر ضم الكثير من الباحثين ومن بلدان عدة مفهوم ERGONOMICS أو علم الهندسة البشرية في بريطانيا، وهذا المصطلح كما تذكر (كامن، ٢٠٠٧، ٢٦) في الأصل يعود إلى اليونانية أو اللاتينية ومكون من مقطعين ERGO أو ORON وتعني العمل و NOMOI أو NOMICS وتعني القوانين، أي قوانين العمل. ثم بدأ الاهتمام بهذا ينصب على الأبعاد القياسية للمكان والمعدات ومدى صلاحيتها للإنتاج من الناحية التكنولوجية كوحدة متكاملة، كما ويتم التركيز على تحسين ظروف العمل الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء والسلامة، ... (حسن، ٢٠٠٧، ٣٥٣).

وعلى مدى العقود الأخيرة تكاملت المركبات النظرية والتطبيقية للهندسة البشرية كما يذكر (السمان والعبيدي، ٢٠١٢، ١٠) حتى غداً من العلوم الحديثة التي ذهبت أكثر من الاهتمام في بيئه العمل، بل بكل ما يحيط الإنسان من مفردات البيئة العامة، بل بدأت الهندسة البشرية إلى التوجه نحو

الاهتمام بالإنسان الذي يشغل حيزاً في موقع العمل. كما يشير (السمان والسماك، ٢٠٠٩، ١٧) إلى أن الهندسة البشرية تدمج الحقول المعرفية (الإنثروبوميترى: قياس أجزاء الإنسان) (والبايو ميكانيك: استعمال قوانين الفيزياء والهندسة) (الفيسيولوجيا: علم أنشطة الجسم وأعضائه) معًا. ونتيجة للتطورات المتتسارعة لهذا الحقل المعرفي أقرت جمعية Ergonomics Research Society، وتمثل جهة رسمية تعنى بابحاث الهندسة البشرية وأنشطتها (Celine and Michael, 2002, ٧). وأخذ مفهوم الهندسة البشرية تسميات كثيرة، إذ يطلق عليها بحسب (العلي، ٢٠٠٤، ٣٧) الهندسة البشرية Human Engineering، وهي ترجمة حرافية للمصطلحين المكونان للفهوم، أي (الهندسة والبشر). أو العوامل البشرية Human Factors مجموعة العوامل الإنتاجية التي ترتبط مع البشر في نظام الإنتاج. أو هندسة العوامل البشرية Human Factors Engineering وهي إدارة عوامل الإنتاج وترتبطها مع البشر. أو هندسة الأداء البشري Human Performance Engineering وهي مواعدة البشر مع المحيط الذي يعمل فيه. أو هندسة علم النفس Psychological Engineering وهي ملاءمة البشر مادياً ومعنىًّا مع محيط عمله.

أ. مفهوم الهندسة البشرية

وبناءً لما تقدم تعددت تعريفات الهندسة البشرية بحسب آراء الباحثين، إذ يرى (Slack *et al.*, 2004, 286) بأنها " تصميم العمل اعتماداً على قدرات جسم الإنسان الفسلجية وكيفية ملائمتها مع محيط العمل "، ثم عرفت بعد التطور الكبير في التطوير والتطبيق من منظورين كما في (OSHA, 2005, 2) " الأول منظور تكتيكي يهتم بدراسة عمل المورد البشري، والثاني استراتيجي يهتم بالإمكانات والمحددات البدنية والعقلية للعامل ومدى تفاعله مع الماديات والمهام في بيئه العمل "، كما تعرف بأنها " المعرفة المعتمدة على الدراسات العلمية للأفراد في حالات العمل والمطبقة على تصميم العمليات والمكائن وعلى تصميم أماكن العمل وطرائق العمل والسيطرة على البيئة المادية لإنجاز العمل بكفاءة أكبر من قبل الأفراد والمكائن " (Matoushek, 2008, 2). ويدعوه (السمان والعبيدي، ٢٠١٣، ١٣٩) إلى أن الهندسة البشرية هي " تصميم كل ما يمكن أن يحقق للبشر حياة مريحة وآمنة وأداء أفضل لمهام حياتهم الشخصية والعملية في ضوء خصائصهم ومواصفاتهم الجسمانية ". وما تقدم ومع التوجهات الحديثة لهذا الحقل المعرفي نرى أن الهندسة البشرية هي تصميم العمل بجميع أبعاده مادياً ومعنىًّا ليلاً لـ ليلائم الفرد العامل من حيث قدراته الجسمية والعقلية والإدراكية لتحقيق الرفاه الوظيفي للعاملين.

ب. تطبيقات الهندسة البشرية

تهدف الهندسة البشرية إلى تحسين أداء العمل عن طريق الدقة والسلامة، وتقليل استهلاك الطاقة والإجهاد البشري والكاف، وحوادث العمل، وتحسين مؤشرات الراحة وزيادة الرضا ...، وإن تطبيقاتها كما يرى (آمال، ٢٠١٧، ١٢٧) لا تقتصر على العمل الصناعي فقط وإنما تتعداها إلى كل المجالات وفي جميع القطاعات، ونؤكّد أن هذه التطبيقات التي تعمل لتوفير بيئه آمنة تتعكس على رضا العاملين، ومن ثم على أدائهم وأداء المنظمة بشكل عام، وهو ما نسعى لإثباته. ولذلك تم تمتاز الهندسة البشرية بتطبيقاتها الواسعة في مجالات العمل، وتنأط في المجالات الآتية والتي تم اختيارها نتيجة ملاءمتها لوظائف عينة البحث: (Helali, 2008, 18)

١. الهندسة البشرية للأجزاء الصلبة (المادية): وتعلق بالخصائص والمواصفات الفيزيائية للأفراد لتصميم موقع العمل مثل أماكن الجلوس والعرض ولوحات السيطرة ومحطات العمل ...
٢. الهندسة البشرية البيئية: وتعلق العوامل الفيزيائية مثل الإضاءة والضوضاء والحرارة والرطوبة وتأثيرها على أداء الأفراد لتصميم بيئه ملائمه لهم.

٣. الهندسة البشرية لتصميم العمل: وترتبط بتصميم العمل بطريقة تضمن تركيز جهود الأفراد مع خصائص العمل مثل تنوع المهام والرقابة الذاتية وبيانات التغذية العكسية ...

٤. الهندسة البشرية الإدراكية: وترتبط بطريقة تفكير الأفراد ودوافعها لتصميم البرامج الملائمة لقبilitiesهم الذهنية والعقلية.

ثانياً- رضا العاملين الوظيفي

أ. مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا لغة " ضد السخط ، وارتضاه أي رآه له أهلاً، ورضي عنه أحبه وأقبل عليه " ، (ابن منصور، ٢٠٠٥ ، ١٦٨) أما اصطلاحاً فلا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم موحد لمعنى الرضا الوظيفي، بسبب الاختلاف في المجالات العلمية التي تناولته بالبحث والدراسة (الأمين ويحيى، ٢٠١٦ ، ٣)، فضلاً عن أن الرضا مفهوماً نسبياً على مستوى الأفراد والجماعات، إذ يمكن أن يكون رضاً لشخص أو مجموعة هو عدم رضاً لشخص أو مجموعة أخرى.

وبناءً على ما تقدم وردت تعريفات عديدة للرضا الوظيفي، لأن الرضا الوظيفي كما يصفه (حويحي، ٢٠٠٨ ، ٩) من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذلك استمر الباحثون بدراسته، ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات لأنه يزود الإدارة بالأراء والأفكار التي تساعده على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدير، وتحقيق أهدافه" (سلطان، ٢٠٠٤ ، ١٩٦)، ويرى آخرون بأنه "مفهوم سلوكي متعدد الأبعاد يعكس درجة السعادة وحالة العاطفة الإيجابية تجاه العمل" (عبد الرزاق، ٢٠٠٥ ، ٢)، ومنهم من يرى بأنه "مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم" (الأمين ويحيى، ٢٠١٦ ، ٤). فالرضا الوظيفي إذاً هو شعور العاملين بالارتياح أثناء أداء العمل عن طريق توافق الفرد العامل وأهدافه مع الوظيفة وتكامله معها.

ب. عوامل الرضا الوظيفي

هناك العديد من العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، وبعد الاطلاع على تلك العوامل تم اختيار ثلاثة منها نتيجة اتفاق معظم الباحثين عليها، والتي يمكن تأثيرها في الآتي: (عويضة، ٢٠٠٨ ، ٢٣ - ٢٦)

١. العوامل الذاتية: وتحص بالعاملين ومستوى وفوة تأثير دوافع العمل فيهم مثل مهاراتهم وقدراتهم وقبilitiesهم الذهنية.

٢. العوامل التنظيمية: وتختص بالتنظيم وما يسوده من ظروف وعلاقات مثل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس والزملاء، والرضا عن ظروف العمل وما تتحققه الوظيفة من إشباع لشاغلها.

٣. العوامل البيئية: وتختص بمجتمع العمل والقيم التي تسوده ودور الفرد فيه.

ويشير (3, 2018, Kelvin and Chin-Shan) إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور العاملين بالرضا والسعادة حول وظائفهم وجوائزها المختلفة. وأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من الظواهر التنظيمية مثل التحفيز، والأداء، والقيادة، والموقف، والصراع، ... الخ. لذلك يربى أن خصائص الوظيفة هي العامل الأبرز الذي يؤثر على الرضا الوظيفي. إذ الرضا الوظيفي هو ظاهرة معقدة تعتمد على جوانب وعوامل متعددة، وهذه العوامل تتضمن الراتب، وبينة العمل، والاستقلالية، والاتصالات، والتنظيم، والالتزام. وعلى الرغم من الاهتمام برضا العاملين كما أسلفنا يرى (برعي، ٢٠١٥ ، ١) أن العالم اليوم، تتلاشى فيه المصطلحات وتندثر معانيها بوتيرة متسرعة، (عبارة أخرى تتطور

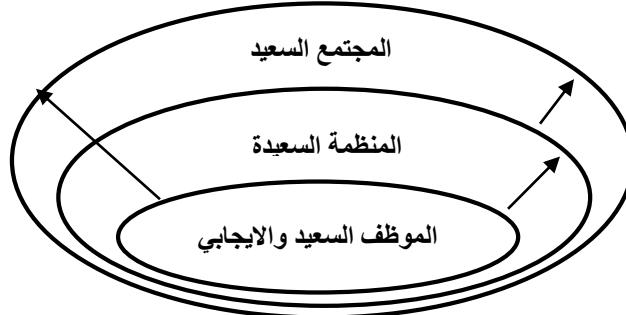
المفاهيم) فمن رضا الزبائن إلى إسعادهم، وبالتالي من رضا العاملين إلى إسعادهم، إذ لم يعد الرضا الوظيفي كافياً، وأصبحت السعادة الوظيفية هدفاً.

ثالثاً. السعادة الوظيفية للعاملين

إن السعادة لغة من "السعادة": أي اليمن، وهو نقىض التحس و منه السعادة هي خلاف الشقاوة" (مختار الصحاح، ١٩٩٨)، أما في الحياة العملية فالسعادة هي ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة بشكل مباشر ولكن يمكن تلمسها عن طريق آثارها ونتائجها التي تتعكس على من يتصرف بها، وقد تكون جماعية كما تكون فردية، ومنها السعادة الوظيفية التي تعد أحد مصادر الرضا الوظيفي ومؤشرًا على المناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها، ولكن ذهب العلماء كما يرى (الشيخ وأخرون، ٢٠١٦) إلى وصفها "بالشعور الإيجابي المتكرر للشخص"، أو أنها "الرضا والقناعة بما وهب للشخص مع تقديره وتقديره لذلك"، إذا فالسعادة ترتبط بالرضا والراحة والقبول من قبل الشخص تجاه ما قدم له. ويرى المختصون أن المنظمة التي تطمح إلى سعادة الزبائن لتكون سمعة طيبة لها عليها أن تهتم بسعادة موظفيها، لأن أسلوب تعاملها مع الموظفين ينعكس على أسلوبهم مع الزبائن في إطار منظومة إدارية متكاملة (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، ٢٠١٧، ٦).

ومن هنا بدأ التركيز على سعادة الموظفين، والتي تتأثر إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودته في مكان العمل وتعرف بأنها "تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة في المنظمة للتغلب على التحديات التي تواجهها. والتي تساعد في الارتقاء الفعلي للأداء مما يؤدي للتأثير على الآخرين" (Dutton and Edmunds, 2007).

ويرى كثيرون أن السعادة الوظيفية مرادفة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، والذي يعرفه (Pizam, 2010, 551) بأنه "مدخل يشتمل على مجموعة من القضايا والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئه العمل"، أو مفهوم الرفاه الوظيفي والذي تعرفه (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، ٢٠١٧، ٥) بأنه "مجموعة البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز وتحسين الصحة النفسية والجسمية والعقلية للموظفين"، لما تمثله من أهمية في تطوير سلوكيهم وأدائهم الوظيفي وإنجذبائهم وتحسين دافعياتهم بما ينعكس على سعادتهم ولائهم وانتمائهم الوظيفي، إذ تدعم بيئه العمل السعيدة والإيجابية (الرفاه الوظيفي) أداء الموظفين وكفاءتهم وتعزز الثقافة الإيجابية التي تنسن بها بيئه العمل، مما ينعكس إيجاباً على قدرة المنظمة على الحفاظ على موظفيها وقدرتهم على الابتكار، وتعزز سعادتهم وتناغمهم في بيئه العمل. ولا تقتصر السعادة على الفرد العامل ثم المنظمة فقط، وإنما تتعدى ذلك إلى ثلاثة مستويات تبدأ من الفرد العامل ثم المنظمة التي يعمل فيها إلى مستوى سعادة المجتمع التي تعمل فيه المنظمة وكما يتضح في الشكل الآتي:



الشكل ٢

أنموذج السعادة الإيجابية لفرد والمنظمة والمجتمع، بتصريف

المصدر: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، (٢٠١٧). "الإطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة". دولة الإمارات.

- ويرى (الشيخ وأخرون، ٢٠١٦، ١٣) أن السعادة الوظيفية تتحقق في أربعة حاجات وهي:
١. **ال حاجات الجسدية:** وتعنى بتهيئة الأدوات التي تريح الموظف وتجدد نشاطه أثناء العمل أو التي لا تستنزف جهد الموظف بصورة غير مرغوب فيها .
 ٢. **ال حاجات الشعورية (العاطفية):** وتعنى بإيصال رسالة مستمرة للموظفين بأهميتهم وقيمة وجودهم.
 ٣. **ال حاجات العقلية:** وتعنى بتوضيح المسار للموظفين وإعطائهم فرصة للتركيز على أعمالهم، وعدم إغراقهم في الأعمال وتشتيت أفكارهم دون جدوى.
 ٤. **ال حاجات الروحية:** وتعنى بتكليف الموظفين بأعمال يحبونها ويفضلونها ويمكنهم إبراز قدراتهم وطاقاتهم فيها.

المبحث الثالث. الإطار التحليلي العملي

أولاًـ مؤشرات قياس ثبات الاستبانة: واختيرت طريقة: (اختبار ألفا كرونباخ alpha – Gronbach) لتحديد التناقض الداخلي بين أسئلة الاستبانة ومدى تعبيرها عن متغيرات البحث، وكما يظهر من (الجدول، ٢) أن جميع معاملات الثبات على مستوى المحاور تزيد عن ٪٧٠، كما أن جميع قيم الثبات للمحاور أقل من قيمة الثبات الإجمالية والبالغة ٩٤١، الأمر الذي يعطي صفة الثبات للمقياس وبدرجة عالية، ويعطي النتائج نفسها في أوقات مختلفة.

الجدول ٢

قيمة الثبات على مستوى محاور ومتغيرات البحث

| متغير الهندسة البشرية (المستقل) | ألفا كرونباخ | متغير الرضا الوظيفي (الوسیط) | ألفا كرونباخ | متغير الهندسة البشرية (المستقل) |
|---------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|---------------------------------|
| | | | | |
| الهندسة البشرية للأجزاء المادية | ٠,٨٧٣ | العامل الذاتية | ٠,٨٣١ | ألفا كرونباخ |
| الهندسة البشرية البيئية | ٠,٩٠٨ | العامل التنظيمية | ٠,٨١٢ | متغير الرضا الوظيفي (الوسیط) |
| الهندسة البشرية لتصميم العمل | ٠,٨٤٩ | العامل البيئية | ٠,٧٩٥ | العامل الذاتية |
| الهندسة البشرية الإدراكية | | | ٠,٨٩٢ | العامل التنظيمية |
| قيمة الثبات الكلي للمتغيرات | | | | ٠,٩٤١ |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

ثانياًـ تحليل وتفسير النتائج والإجابة عن تساؤلات البحث

ندرج فيما يأتي عرضاً لفقرات الاستبانة وعلى وفق ما أسفرت عنه نتائج البحث الميدانية، وعلى النحو الآتي :

١. **المتغير النفسي المستقل (تطبيقات الهندسة البشرية) :** بلغ الوسط الحسابي العام لمتغير تطبيقات الهندسة البشرية ٤٥,٣ وهو أكبر من الوسط الفرضي والبالغ ٣، وبانحراف معياري قدره ٠,٨٧، ومعامل اختلاف ٢٨,٢٥، وأهمية نسبية ٦,٨٥٪، وهذا يشير إلى أن هناك

- اهتمامًاً لمتغير تطبيقات الهندسة البشرية لدى عينة البحث، أما على مستوى محاور متغير تطبيقات الهندسة البشرية، فكانت على النحو الآتي:
- أ. الهندسة البشرية للأجزاء المادية:** بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٢٧ وبانحراف ٠,٩٣، ومعامل اختلاف ٠٢٧,٨٢ وأهمية نسبية ١٪٨٢، ويوضح توجه الكلية نحو تصميم أنظمة عملها لغرض المنافسة، فضلاً عن تطوير أجهزتها لمواكبة متغيرات البيئة وتحفيز منسوباتها لتقبل التغيرات والتحسين المستمر.
 - ب. الهندسة البشرية البيئية:** بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٣٢ وبانحراف ٠,٩٣، ومعامل اختلاف ٠٢٨,١٦ وأهمية نسبية ٦٪٨٥، ويوضح تميز خدمات الكلية بجودة متوسطة مقارنة بالمنافسين، ومع ذلك تتبّنى الكلية برامج الجودة الشاملة للارتقاء بجودة خدماتها، ولكن ما يضعف موقف الكلية التنافسي هو اعتمادها على ملّاكات خارجية لتحسين جودتها.
 - ت. الهندسة البشرية لتصميم العمل:** بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٥٥ وبانحراف ٠,٨٦، ومعامل اختلاف ٠٢٤,٢٢ وأهمية نسبية ١٪٨٦، ويوضح أن الكلية تسعى لزيادة طاقتها الإنتاجية إلا أن حجم القوة العاملة فيها لا يناسب كثيراً طاقتها الإنتاجية المطلوبة، كما أنها تراقب إمكانيات المنافسين وطاقاتهم الإنتاجية.
 - ث. الهندسة البشرية الإدراكية:** بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٦٨ وبانحراف ٠,٧٩، ومعامل اختلاف ٠٢١,٦٧ وأهمية نسبية ٨٪٨٨، ويوضح الانسيابية الجيدة لأعمال وخدمات الكلية بسبب ترتيب مكاتبها وأقسامها، والذي روّع في إنساب الاتصالات، فضلاً عن تزويد المكاتب بالمستلزمات الضرورية للاتصال.

الجدول ٣

الوسط والانحراف والاختلاف والأهمية لإجابات العينة لمتغير تطبيقات الهندسة البشرية

| الأهمية النسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | فقرات متغير الهندسة البشرية ومحواه | |
|-----------------|--------------|---------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| | | | | العنوان | المؤشر |
| ٨٠,٣ | ٢٧,٣٨ | ٠,٩٢ | ٣,٣٦ | توفر جميع وسائل الأمان والسلامة المهنية في وظيفتي يعطيوني الراحة في العمل | ١- الهندسة البشرية المادية |
| ٨٤,٥ | ٢٦,٨٨ | ٠,٨٩ | ٣,٣١ | متابعة الإدارة لصيانة الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل سيضمن الاستمرار بالعمل | |
| ٧٩ | ٢٨ | ٠,٩١ | ٣,٢٥ | اهتمام الكلية بعناصر الأمان والسلامة المهنية سيزيد من رضائي وإنجازي | |
| ٨٤,٦ | ٢٩,٧٨ | ٠,٩٥ | ٣,١٩ | توفر جميع التسهيلات لوظيفتي (مكتب، إضاءة، تهوية,...) يسعدني في العمل | |
| ٨٢,١ | ٢٧,٨٢ | ٠,٩١ | ٣,٢٧ | مجموع محور الهندسة البشرية للأجزاء المادية | |
| ٧٧,٣ | ٣١,٦٢ | ٠,٩٩ | ٣,١٣ | انسجام أكبر في العمل عند حرص الإدارة على تقويم المدخلات المادية والتقييم | ٢- الهندسة البشرية التقنية |
| ٨٢ | ٢٩,٠٣ | ٠,٩٣ | ٣,٢٢ | التكيف مع تطورات وسائل وأدوات العمل والبرامج يحقق أهداف الكلية وأهدافي | |
| ٩٠,٤ | ٢٧,٢٧ | ٠,٩٤ | ٣,٤١ | توفير بيئة عمل تتصرف بالسلامة والأمان الوظيفي تحسن من أدائي في العمل | ٣- الهندسة البشرية البيئية |
| ٩٣ | ٢٥ | ٠,٨٨ | ٣,٥٢ | أشعر بالرغبة الكبيرة في العمل في بيئة تعتمد معايير السلامة والصحة المهنية | |

| فقرات متغير الهندسة البشرية ومحاوره | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|---------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| الأهمية النسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | | |
| ٨٥,٦ | ٢٨,١٦ | ٠,٩٣ | ٣,٣٢ | مجموع محور الهندسة البشرية البيئية | |
| ٨٩,٧ | ٢٥,٧٨ | ٠,٩٠ | ٣,٤٩ | كمية العمل المطلوبة ترضيني إذا كانت مقبولة مقارنة بالتسهيلات المتوفّرة | |
| ٨٠,٦ | ٢٣,٨٢ | ٠,٨٦ | ٣,٦١ | الترتيبات الداخلية لتصميم العمل وفق الأساليب العلمية يزيد من ثقتي بالعمل | الهندسة البشرية لتصميم العمل |
| ٨٩ | ٢٥,٥ | ٠,٨٩ | ٣,٥٠ | يشعرني التصميم الجيد للعمل بالسرور والداعية نحو إنجاز الأعمال | |
| ٨٥,١ | ٢١,٨٢ | ٠,٧٩ | ٣,٦٢ | يشعرني تشجيع الكلية للموظف لوضع تصاميم العمل بما يناسبهم بالنجاح والثقة | |
| ٨٦,١ | ٢٤,٢٢ | ٠,٨٦ | ٣,٥٥ | مجموع محور الهندسة البشرية لتصميم العمل | |
| ٨٨,٣ | ٢٣,٢٤ | ٠,٨٣ | ٣,٥٧ | تطوير الموظفين في الكلية وإكسابهم مهارات جديدة سيزيد من رضاه عن العمل | |
| ٨٦,٨ | ٢١,٨٣ | ٠,٨١ | ٣,٧١ | يشعرني المكان الملائم لقدرائي ومؤهلاتي بالانتفاء للمكان والولاء الكلية | الهندسة البشرية الإدراكية |
| ٨٩,٥ | ٢٠,٠٥ | ٠,٧٦ | ٣,٧٩ | انسجام قدراتي ومؤهلاتي مع وظيفتي وتطابقهما يعطيني حافزاً كبيراً في العمل | |
| ٩٠,٦ | ٢١,٥٢ | ٠,٧٩ | ٣,٦٧ | ملاءمة ظروف العمل مع إمكاناتي وقدراتي يمتنعني ويحفزني كثيراً نحو العمل | |
| ٨٨,٨ | ٢١,٦٧ | ٠,٧٩ | ٣,٦٨ | مجموع محور الهندسة البشرية الإدراكية | |
| ٨٥,٦ | ٢٥,٢٨ | ٠,٨٧ | ٣,٤٥ | إجمالي متغير الهندسة البشرية وتطبيقاتها | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

٢. المتغير المستجيب الأول (الوسيط) الرضا الوظيفي: بلغ الوسط الحسابي العام لمتغير الرضا الوظيفي ٣,٩٠ وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ ٣، وأبانحراف معياري قدره ٠,٨٥، ومعامل اختلاف ٢١,٨٨ وأهمية نسبية ٨٩,٧ وهذا يشير إلى أن هناك اهتماماً لمتغير الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، أما على مستوى محاور متغير الرضا الوظيفي، فكانت على النحو الآتي:

أ. العوامل الذاتية: بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٩١ وبانحراف ٠,٨٠، ومعامل اختلاف ٢٠,٥١، أهمية نسبية ٨٩,١، وهذا يشير إلى أن هناك تطابقاً وتجانساً بين القيم الشخصية للموظفين والقيم السائد في الكلية، وأن الموظفين يشعرون بتكافؤ قدراتهم ومؤهلاتهم مع أساليب العمل، وأن وظيفتهم الحالية مناسبة لهم كثيراً، ويستطيعون مواجهة أي مشكلة تواجه عملهم عند إحساسهم بارتباطهم وانتظامهم لعملهم، ولا يجدون صعوبة في العمل، وإن وجدوا يبقون مستمرين بالعمل لأندفعهم ورغبتهم بذلك.

ب. العوامل التنظيمية: بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٩١ وبانحراف ٠,٨٧، ومعامل اختلاف ٢٢,٣٧، وأهمية نسبية ٩٣,٦، وهذا يشير إلى أن هناك شعوراً بالسرور لدى الموظفين عند وجود تطابق بين الإجراءات المعتمدة في وظيفتهم مع الواقع الفعلي، ويشعرون بالسعادة عند أخذ أفكارهم واقتراحاتهم في العمل بعين النظر من قبل إدارة الكلية، وأن تطبيق مفهوم الفريق الواحد في العمل (الجماعية) في وظيفتهم يسعد them كثيراً، وانه يوجد استعداد لديهم لن تقديم جهد إضافي نتيجة لوجود مودة وتعاون متبادل بينهم وبين الإدارة.

ت. العوامل البيئية: بلغ الوسط الحسابي العام لهذا المحور ٣,٨٩ وبانحراف ٠,٨٩، ومعامل اختلاف ٢٣,٠١، وأهمية نسبية ٨٦,٤، وهذا يشير إلى أن توفير الكلية التسهيلات

المناسبة (أدوات، معدات، وسائل عمل، ..) يحقق أداءً متميّزاً للموظفين، وأن توافر وسائل الأمان والسلامة المهنية في مكان عملهم يشعرهم بالمسؤولية للإنجاز، وأن توافر جميع التسهيلات لوظيفتهم (مكتب، إضاءة، تهوية، وسائل عمل، ...) يسعدهم، وأن مواكبة الكلية للتطورات في برامج العمل ووسائله وأدواته باستمرار يشعرهم بقبول العمل.

الجدول ٤ الوسط والانحراف والاختلاف والأهمية لإجابات العينة لمتغير الرضا الوظيفي

| الأهمية النسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | فقرات متغير الرضا الوظيفي ومحاوره | | |
|-----------------|--------------|---------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--|
| | | | | مجموع العوامل الذاتية | | |
| ٨٧,٤ | ٢٠,٤١ | ٠,٧٩ | ٣,٨٧ | التطابق والتجانس بين قيمي الشخصية والقيم السائدة في كلية يسعدني كثيراً | العوامل الذاتية | |
| ٨٩,٩ | ١٩,١٨ | ٠,٧٥ | ٣,٩١ | يشعرني تكافؤ قدراتي ومؤهلاتي مع أساليب العمل أن وظيفي الحالية تناسبني كثيراً | | |
| ٩٣,٥ | ٢٠,٥٠ | ٠,٨١ | ٣,٩٥ | استطيع مواجهة أي مشكلة تواجه عملي عند إحساسى بارتياطي وانتمائى لعملى | | |
| ٨٥,٦ | ٢١,٩٠ | ٠,٨٥ | ٣,٨٨ | لا أجد صعوبة في العمل وإن وجدت أبقي مستمراً بالعمل لأندفافي ورغبتي بذلك | | |
| ٨٩,١ | ٢٠,٥١ | ٠,٨٠ | ٣,٩١ | مجموع العوامل الذاتية | | |
| ٩٤ | ٢٤,٠٢ | ٠,٩٢ | ٣,٨٣ | أشعر بالسرور عند وجود تطابق بين الإجراءات المعتمدة في وظيفتي مع الواقع | الفعلي | |
| ٩٦,٣ | ٢١,٨٠ | ٠,٨٧ | ٣,٩٩ | أشعر بالسعادة عند أخذ أفكارى واقتراحاتى فى العمل بعين النظر من قبل إدارة الكلية | | |
| ٩٢,٧ | ١٩,٤٤ | ٠,٧٧ | ٣,٩٦ | تطبيق مفهوم الفريق الواحد في العمل (الجماعية) في وظيفتي يسعدني كثيراً | | |
| ٩١,٥ | ٢٤,١٦ | ٠,٩٤ | ٣,٨٩ | لدي استعداد لتقديم جهد إضافي نتيجة لوجود مودة وتعاون متبادل بيني وبين الإدارة | | |
| ٩٣,٦ | ٢٢,٣٧ | ٠,٨٧ | ٣,٩١ | مجموع العوامل التنظيمية | | |
| ٨٠,٤ | ٢٥ | ٠,٩٦ | ٣,٨٤ | توفر الكلية التسهيلات المناسبة (أدوات، معدات، وسائل عمل، ..) يحقق أداءً متميزاً | البيئة | |
| ٨٩ | ٢٢,٨٢ | ٠,٨٩ | ٣,٩٠ | توفر وسائل الأمان والسلامة المهنية في مكان عملي يشعرني بالمسؤولية للإنجاز | | |
| ٨٦,٨ | ٢١,٦٦ | ٠,٨٦ | ٣,٩٧ | توفر جميع التسهيلات لوظيفي (مكتب، إضاءة، تهوية، وسائل عمل، ...) | | |
| ٨٩,٤ | ٢٢,٥٦ | ٠,٨٨ | ٣,٨٩ | مواكبة الكلية للتطورات في العمل ووسائله وأدواته باستمرار يشعرني بقبول العمل | | |
| ٨٦,٤ | ٢٣,٠١ | ٠,٨٩ | ٣,٨٩ | مجموع العوامل البنية | | |
| ٨٩,٧ | ٢١,٨٨ | ٠,٨٥ | ٣,٩٠ | اجمالي متغير الرضا الوظيفي | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

٣. المتغير المستجيب الثاني (التابع) سعادة العاملين الوظيفية: بلغ الوسط الحسابي العام لمتغير السعادة الوظيفية ٣,٦٣ وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ ٣، وبانحراف معياري قدره ٠,٩٠ ومعامل اختلاف ٢٤,٨٩، وأهمية نسبية ٨٢,٨٪، وهذا يشير إلى أن هناك شعوراً بدافعية كبيرة في العمل لدى الموظفين ، لأن الكلية تهتم بسعادة الموظف لديها مثل المتعامل معها (المستفيد)، ويجدون متعة حقيقة عند أدائهم لعملهم ، لأن وظيفتهم من النوع الذي يسرهم

ويستمتعون فيها، ويرون تحسناً كبيراً في إنجازهم للعمل عندما يقارنون أنفسهم بين مدة سابقة وأخرى لاحقة، وبعدهم كثيراً مستقبل كلية لارتباطهم العاطفي الإيجابي تجاهها ولأنهم لها، ويتأثر الموظفون بزملائهم الآخرين إيجاباً في أعمالهم، ويعود ذلك فيهم النشاط أثناء إنجاز العمل، ويلاحظون اهتمام الكلية بالموظفين بوصفهم أهم مواردها، مما يشعرهم بالسعادة، ويتمتع الموظفون بمرونة ويتكيفون مع أي وضع جديد في العمل نتيجة لسعادتهم ورفاهيتهم في العمل، ويرون أن قرارهم بالعمل في الكلية كان صائباً وسيكونون سعداء إن بقوا يعملون بها.

الجدول ٥

الوسط والانحراف والاختلاف والأهمية لاجabات العينة لمتغير السعادة الوظيفية

| الأهمية النسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | فقرات متغير السعادة الوظيفية ومحاوره |
|-----------------|--------------|---------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ٨٨,٩ | ٢٠,٠٦ | ٠,٩٤ | ٣,٧٥ | أشعر بدافعية كبيرة في العمل ، لأن الكلية تهم بسعادة الموظف مثل المتعامل معها (المستفيد) |
| ٨٣,٧ | ٢٤,٣٦ | ٠,٩٦ | ٣,٦٤ | أجد متعة حقيقة عند أدائي لعملي، لأن وظيفتي من النوع الذي يسرني واستمتع فيها |
| ٩٠ | ٢٣,٩٨ | ٠,٨٩ | ٣,٧١ | أرى تحسناً كبيراً في إنجازي للعمل عندما أقارن نفسي بين مدة سابقة وأخرى لاحقة |
| ٨٥,٣ | ٢١,٩٣ | ٠,٨٤ | ٣,٨٣ | يهمني كثيراً مستقبل كلية التي أعمل فيها لارتباطي العاطفي الإيجابي تجاهها ولأنها لها |
| ٧٩,٥ | ٢٥,٦٢ | ٠,٩٢ | ٣,٥٩ | يتاثر زملائي الآخرون إيجاباً في أعمالي، ويعود ذلك فيهم النشاط أثناء إنجاز العمل |
| ٧٢,١ | ٢٨,٩٥ | ٠,٩٧ | ٣,٣٥ | الحظ اهتماماً كبيراً بالموظفين (المورد البشري) بوصفهم أهم مواردنا ما يشعرني بالسعادة |
| ٨٠,٦ | ٢٥,٨٦ | ٠,٩٠ | ٣,٤٨ | أتمتع بمرونة كبيرة وأنكيف مع أي وضع جديد في العمل نتيجة لسعادي ورفاهيتي في العمل |
| ٨٢,٨ | ٢١,٧٧ | ٠,٨١ | ٣,٧٢ | قراري بالعمل في الكلية كان صائباً وسأكون سعيداً إن بقيت أعمل فيها |
| ٨٢,٨ | ٢٤,٨٩ | ٠,٩٠ | ٣,٦٣ | مجموع متغير السعادة الوظيفية |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

ثالثاً. نتائج اختبار فرضيات البحث

١. علاقة الارتباط والأثر بين متغير تطبيقات الهندسة البشرية ومتغير سعادة العاملين: وذلك لاختبار صحة الفرض الرئيس الأول والذي أفاد بوجود علاقة وأثر معنويين بين تطبيقات (الهندسة البشرية: للأجزاء المادية، والبيئية، والتصميم العمل، والإدراكية)، مع متغير سعادة العاملين، عن طريق عرض قيمة R^2 الخاصة بعلاقات الارتباط، وقيم (β ، F ، R^2) والخاصة بتحليل الانحدار لبيان الأثر، والتي تظهر في (الجدول، ٦) - والتي تشير نتائجه إلى الآتي:
 - أ. وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية للأجزاء المادية مع السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٤,٣٨)، ويشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية للأجزاء المادية لتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٧٩) ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية للأجزاء المادية على السعادة الوظيفية.
 - ب. وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية البيئية مع السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٤,٢٩)، ويشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية البيئية

لتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٩٨) ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية البيئية على السعادة الوظيفية. وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية لتصميم العمل مع السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٠,٥٠٨)، ويشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية لتصميم العمل لتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٤١٣) ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية لتصميم العمل على السعادة الوظيفية. وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية الإدراكية مع السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٠,٤٧٧)، ويشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية الإدراكية لتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٩٦) ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية الإدراكية على السعادة الوظيفية.

الجدول ٦

**مصفوفة الارتباط والانحدار بين متغيرات تطبيقات الهندسة البشرية ومتغير السعادة الوظيفية
(n = 50)**

| النسبة | العلاقة والأثر | الهندسة البشرية الإدراكية | الهندسة البشرية لتصميم العمل | الهندسة البشرية البيئية | الهندسة البشرية للأجزاء المادية | المتغيرات |
|--------|----------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| %100 | 4 | r = 0.477** | r = 0.508** | r = 0.429** | r = 0.438** | |
| %100 | 4 | $\beta = 0.504$ $F = 21.5^{**}$ $R^2 = 0.396$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.538$ $F = 24.6^{**}$ $R^2 = 0.413$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.462$ $F = 22.1^{**}$ $R^2 = 0.398$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.474$ $F = 23.8^{**}$ $R^2 = 0.379$ $Sig = 0.000$ | السعادة الوظيفية |
| %100 | 8 | 1 %100 | 1 %100 | 1 %100 | 1 %100 | العلاقة والأثر النسبة |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

أ. ان هناك علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية للأجزاء المادية مع متغير الرضا الوظيفي وهي: العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل البيئية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٠,٤١٥)، (٠,٥٦٩)، (٠,٦٠٣)، (٠,٤١٥) على التوالي، وهذا يشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية للأجزاء المادية لتحقيق الرضا الوظيفي. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٨٤)، (٠,٣٥٨)، (٠,٤٢٨)، (٠,٤٠٠) على التوالي، ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية للأجزاء المادية على الرضا الوظيفي.

ب. ان هناك علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية البيئية مع متغير الرضا الوظيفي وهي: العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل البيئية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٠,٤٩٢)، (٠,٤٩٨)، (٠,٤٩١)، (٠,٦٤١) على التوالي، وهذا يشير إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية البيئية لتحقيق الرضا الوظيفي. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٣٦)، (٠,٤٠٣)، (٠,٤٠٣)، (٠,٣٣٦).

(٣٩٥، ٠) على التوالي، ويشير إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية البيئية على الرضا الوظيفي.

ث. ان هناك علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية لتصميم العمل مع متغير الرضا الوظيفي وهي: العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل البيئية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٥٤٨، ٥٢٦، ٥٢٩) على التوالي، وهذا يشير إلى أن الكلية تتبنى الهندسة البشرية لتصميم العمل لتحقيق الرضا الوظيفي. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٣٦١، ٣٦٨، ٣٨٢) على التوالي، ويشير إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية لتصميم العمل على الرضا الوظيفي.

ث. ان هناك علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية الإدراكية مع متغير الرضا الوظيفي وهي: العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل الإدراكية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط، (٤٣٧، ٤٩٩، ٣٩٨) على التوالي، وهذا يشير إلى أن الكلية تتبنى الهندسة البشرية الإدراكية لتحقيق الرضا الوظيفي. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٣٩٤، ٣٧٩، ٤١١) على التوالي، ويشير إلى أن هناك تأثير للهندسة البشرية الإدراكية على الرضا الوظيفي.

الجدول ٧

مصفوفة الارتباط والانحدار بين تطبيقات الهندسة البشرية ومتغير الرضا الوظيفي ($n = 50$)

| المتغيرات | الهندسة البشرية للأجزاء المادية | الهندسة البشرية البيئية | الهندسة البشرية لتصميم العمل | الهندسة البشرية الإدراكية | العلاقة والأثر | النسبة | العلاقة والأثر |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------|--------|----------------|
| العوامل الذاتية | $r = .415^{**}$ | $r = .492^{**}$ | $r = .548^{**}$ | $r = .437^{**}$ | | %100 | 4 |
| | $\beta = 0.459$ $F = 23.5^{**}$ $R^2 = 0.384$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.561$ $F = 26.3^{**}$ $R^2 = 0.403$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.598$ $F = 21.8^{**}$ $R^2 = 0.361$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.547$ $F = 20.4^{**}$ $R^2 = 0.394$ $Sig = 0.000$ | | %100 | 4 |
| | $r = .569^{**}$ | $r = .498^{**}$ | $r = .526^{**}$ | $r = .398^{**}$ | | %100 | 4 |
| | $\beta = 0.513$ $F = 19.5^{**}$ $R^2 = 0.358$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.502$ $F = 18.3^{**}$ $R^2 = 0.336$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.465$ $F = 19.9^{**}$ $R^2 = 0.368$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.598$ $F = 20.3^{**}$ $R^2 = 0.411$ $Sig = .000$ | | %100 | 4 |
| العوامل التنظيمية | $r = .603^{**}$ | $r = .641^{**}$ | $r = .591^{**}$ | $r = .499^{**}$ | | %100 | 4 |
| | $\beta = 0.636$ $F = 25.1^{**}$ $R^2 = 0.428$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.581$ $F = 21.6^{**}$ $R^2 = 0.395$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.529$ $F = 19.9^{**}$ $R^2 = 0.382$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.487$ $F = 20.8^{**}$ $R^2 = 0.379$ $Sig = 0.000$ | | %100 | 4 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | | 24 | 3 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | | 100 | 100 |
| النسبة | | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

٣. علاقة الارتباط والاثر بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير سعادة العاملين: وذلك لاختبار صحة الفرض الرئيس الثالث والذي أفاد بوجود علاقة وأثر معنويين وإيجابيين بين الرضا الوظيفي وهي: العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل البيئية، مع متغير سعادة العاملين الوظيفية عن طريق عرض قيمة r الخاصة بعلاقات الارتباط، وقيم (β ، F ، R^2) الخاصة بتحليل الانحدار لبيان الأثر، وكما تظهر في (الجدول، ٨) والتي تشير نتائجه إلى الآتي:

أ. ان تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتم من خلال العوامل الذاتية، من شأنه أن يؤدي إلى السعادة الوظيفية للعاملين في الكلية عينة البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠،٦٥٨)، وهو ارتباط معنوي وإيجابي.

وان هناك تأثيراً للعوامل الذاتية على السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل R^2 (٤،٥٠،٠).

ب. ان تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتم من خلال العوامل التنظيمية، من شأنه أن يؤدي إلى السعادة الوظيفية للعاملين في الكلية عينة البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠،٦٣٨)، وهو ارتباط معنوي وإيجابي. وأن هناك تأثير للعوامل التنظيمية على السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل R^2 (٤،٤٦٣،٠).

ت. ان تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتم من خلال العوامل البيئية، من شأنه أن يؤدي إلى السعادة الوظيفية للعاملين في الكلية عينة البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠،٥٨٢)، وهو ارتباط معنوي وإيجابي. وأن هناك تأثيراً للعوامل البيئية على السعادة الوظيفية للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل R^2 (٤،٧٩،٠).

الجدول ٨

مصفوفة الارتباط والانحدار بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير السعادة الوظيفية (n = 50)

| النسبة | العلاقة والاثر | العوامل البيئية | | العوامل التنظيمية | | العوامل الذاتية | | المتغيرات |
|--------|-------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|------------------|
| | | r = .582** | r = .538** | r = .658** | r = .533 | r = .504 | r = .500 | |
| %100 | 3 | | | | | | | |
| %100 | 3 | $\beta = 0.525$ $F = 24.2^{**}$ $R^2 = 0.479$ $Sig = 0.000$ | | $\beta = 0.502$ $F = 22.6^{**}$ $R^2 = 0.463$ $Sig = 0.000$ | | $\beta = 0.533$ $F = 25.3^{**}$ $R^2 = 0.504$ $Sig = 0.000$ | | السعادة الوظيفية |
| %100 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | العلاقة والأثر |
| | | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | النسبة |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

٤. علاقة الارتباط والاثر بين متغير تطبيقات الهندسة البشرية ومتغير السعادة الوظيفية للعاملين
بوجود متغير الرضا الوظيفي: وذلك لاختبار صحة الفرض الرئيس الرابع والذي أفاد بوجود علاقة ارتباط وأثر معنويين وإيجابيين بين (تطبيقات الهندسة البشرية: للأجزاء المادية، والبيئية، ولتصميم العمل، والإدراكية)، مع متغير (السعادة الوظيفية للعاملين) بوجود المتغير الوسيط

- (الرضا الوظيفي) عن طريق عرض قيمة r الخاصة بعلاقات الارتباط، وقيم (β ، F ، R^2) الخاصة بتحليل الانحدار لبيان الأثر، وكما تظهر في (الجدول، ٩) والتي تشير: تتجه إلى الآتي:
- وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية للأجزاء المادية مع السعادة الوظيفية للعاملين عن طريق الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٤٧٤) و (٥٢٧)، على التوالي، وتشيران إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية للأجزاء المادية لتحقيق رضا العاملين، ومن ثم تحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٤٣٦) و (٠,٣٧٩) على التوالي، وتشيران إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية للأجزاء المادية على رضا العاملين والتي بدورها تؤثر على سعادتهم الوظيفية.
 - وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية البيئية مع السعادة الوظيفية للعاملين، عن طريق الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٠٥) و (٠,٤٢٩) على التوالي، وتشيران إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية البيئية لتحقيق رضا العاملين ومن ثم تحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٤٠٦) و (٠,٣٩٨) على التوالي، وتشيران إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية البيئية على رضا العاملين والتي بدورها تؤثر على سعادتهم الوظيفية.
 - وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية لتصميم العمل مع السعادة الوظيفية للعاملين، عن طريق الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٠٨) و (٠,٥٣٩) على التوالي، وتشيران إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية لتصميم العمل لتحقيق رضا العاملين، ومن ثم تحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٤٢٨) و (٠,٤١٣) على التوالي، وتشيران إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية لتصميم العمل على رضا العاملين والتي بدورها تؤثر على سعادتهم الوظيفية.
 - وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الهندسة البشرية الإدراكية مع السعادة الوظيفية للعاملين، عن طريق الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٤٩٧) و (٠,٤٧٧) على التوالي، وتشيران إلى أن الكلية تبني الهندسة البشرية الإدراكية لتحقيق رضا العاملين، ومن ثم تحقيق السعادة الوظيفية للعاملين. أما قيمة معامل R^2 فقد بلغت (٠,٣٩٥) و (٠,٣٩٦) على التوالي، وتشيران إلى أن هناك تأثيراً للهندسة البشرية الإدراكية على رضا العاملين والتي بدورها تؤثر على سعادتهم الوظيفية.

الجدول ٩
الارتباط والانحدار بين تطبيقات الهندسة البشرية والسعادة الوظيفية بوجود الرضا الوظيفي
 $(n = 50)$

| المتغيرات | الهندسة البشرية للأجزاء المادية | الهندسة البشرية البيئية | الهندسة البشرية لتصميم العمل | الهندسة البشرية الإدراكية | العلاقة والاثر | النسبة |
|---------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------|--------|
| | $r = 0.527^{**}$ | $r = 0.505^{**}$ | $r = 0.539^{**}$ | $r = 0.497^{**}$ | 4 | %100 |
| الرضا الوظيفي | $\beta = 0.522$ $F = 21.4^{**}$ $R^2 = 0.436$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.518$ $F = 20.8^{**}$ $R^2 = 0.406$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.495$ $F = 21.9^{**}$ $R^2 = 0.428$ $Sig = .000$ | $\beta = 0.563$ $F = 19.8^{**}$ $R^2 = 0.395$ $Sig = .000$ | 4 | %100 |
| | $r = 0.438^{**}$ | $r = 0.429^{**}$ | $r = 0.508^{**}$ | $r = 0.477^{**}$ | 4 | %100 |

| | | | | | | |
|------|----|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------|
| %100 | 4 | $\beta = 0.504$ $F = 21.5^{**}$ $R^2 = 0.396$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.538$ $F = 24.6^{**}$ $R^2 = 0.413$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.462$ $F = 22.1^{**}$ $R^2 = 0.398$ $Sig = 0.000$ | $\beta = 0.474$ $F = 23.8^{**}$ $R^2 = 0.379$ $Sig = 0.000$ | السعادة الوظيفية |
| %100 | 16 | 2 %100 | 2 %100 | 2 %100 | 2 %100 | العلاقة والأثر نسبة |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (spss)

المبحث الرابع- الإطار الحتمي للبحث

يقدم هذا المبحث خاتمة البحث المتمثلة بالاستنتاجات التي توصل إليها، والتوصيات التي قد تسترشد بها كلية الهندسة - الجامعة المستنصرية، فضلاً عن قائمة بالمراجع المستخدمة في البحث الحالي، وعلى النحو الآتي:

أولاً- الاستنتاجات

- تبين أن هناك درجة أهمية كبيرة للهندسة البشرية وتطبيقاتها في الكلية المبحوثة، الأمر الذي يعني محاولتها الجادة لتطبيق الهندسة البشرية والارتقاء بها إلى المستوى المطلوب والمرغوب فيه.
- تبين أن هناك اهتماماً برضاء العاملين من قبل الإدارة في الكلية المبحوثة، الأمر الذي يعني محاولتها الجادة للوصول إلى السعادة الوظيفية للعاملين (الموظفين) فيها.
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقات ارتباط وتأثير معنوية بين متغير الهندسة البشرية التفسيري ومتغير رضا العاملين الوسيط، فضلاً عن متغير السعادة الوظيفية المستجيب، وعلى مستوى جميع محاور المتغيرات التي تناولها البحث الحالي.
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية لمتغير رضا العاملين الوسيط، مع متغير السعادة الوظيفية المستجيب، وعلى مستوى جميع محاور المتغيرات التي تناولها البحث الحالي.
- إن تميز الكلية بالهندسة البشرية واهتمامها في تطبيق أساليبها يعود إلى طبيعة الكلية العلمية، وإدراكها أهمية هذا المتغير، ولذلك ارتبطت نتائج تطبيقها بطريقة وأخرى بسلوك العاملين، الأمر الذي حق لها رضا مواردها البشرية، ومن ثم السعادة التي ينشدها العاملون فيها.

ثانياً- التوصيات

- إمكانية تطبيق نتائج البحث في الكلية المبحوثة، والنظر في إمكانية اعتمادها على باقي كليات الجامعة، بعد الوقوف على ما يحققه تطبيق الهندسة البشرية من رضا العاملين وسعادتهم، الأمر الذي سينعكس إيجاباً على أدائهم في العمل.
- تهيئة بيئة عمل داخل الكلية من أجل تطبيق عمليات الهندسة البشرية وتقبلها بما يصب في مصلحة أداء الكلية على المدىين المتوسط والبعيد، من خلال تحقيق رضا العاملين وسعادتهم في أداء الأعمال المكلفين بها.
- ضرورة القيام بعملية تقييم الهندسة البشرية وتطبيقاتها سنوياً في مكاتب الكلية وبما يضمن مواكبة التطورات والتغيرات في حقل الهندسة البشرية، مع التركيز على الأساليب العلمية في ذلك.
- بناءً على توافر الإمكانيات المادية والعلمية والموارد البشرية المتخصصة في الكلية نوصي بالتركيز على الخدمات المقدمة للمستفيدين، لأنها من المجالات التي ربما قد تضعف من أداء

الكلية، للارتفاع بها مستقبلاً عن طريق التركيز على الهندسة البشرية البيئية وبرامج الجودة الشاملة والاعتماد الكلي على الملاكات الداخلية في تحسين العمل.

٥. قيام إدارة الموارد البشرية بإجراء حوارات مفتوحة فيما يخص الهندسة البشرية مع الموظفين وبانتظام لتشخيص مشاكل العمل المؤثرة في تحقيق رضاهم أو سعادتهم وبشكل مستمر من أجل تصحيح نقاط ضعف الكلية وتعزيز قوتها.

المصادر

أولاً- المصادر باللغة العربية

١. القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية ٣٠ .
٢. ابن منظور. (٢٠٠٥). "لسان العرب ". الطبعة الرابعة، المجلد ٥ ، دار صادر، بيروت لبنان .
٣. آمال، بكار. (٢٠١٧). "مساهمة التدريب ومبادئ الإرغونوميا في صيانة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية: دراسة حالة في مؤسسة نفطال – بشار ". مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد ٣ ، العدد ٤ .
٤. الأمين، محمد برياح. ويحيى، موساوي. (٢٠١٦). "تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمعنى ". رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر .
٥. البرعي، محمود. (٢٠١٥). "منظومة السعادة وإسعاد الموظفين ". محاضر في كلية إدارة الأعمال، الجامعة الأميركية في دبي، الإمارات .
٦. الحنة، منال عبد الكريم عبد الله. (٢٠١٣). "المشاعر الإيجابية والسلبية وأثرها على أداء الموظف الحكومي: دراسة حالة ". رسالة ماجستير، كلية التجارة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
٧. حسن، شفاء بلاسم. (٢٠٠٧). "تصميم مركز الحاسبة على وفق مواصفات الهندسة البشرية ISO 6385 & ISO 10075 : دراسة حالة ". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية .
٨. حويحي، مروان أحمد. (٢٠٠٨). "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل: حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي ". كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
٩. الحالي، رغيد إبراهيم. (٢٠١١). "عناصر الهندسة البشرية وأثرها في تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتقليل الإصابات: دراسة استطلاعية ", مجلة بحوث مستقبلية، العدد ٦٣ .
١٠. الرازي، زين الدين محمد بن أبي بكر. (١٩٩٨). "مختار الصحاح ". ترتيب محمود خاطر، تحقيق وضبط حمزة فتح الله، الطبيعة السابعة، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع .
١١. سلطان، محمد سعيد. (٢٠٠٤). "السلوك الإنساني في المنظمات ". دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر .
١٢. السمان، ثائر أحمد. والسماك، بشار عز الدين. (٢٠١٢). "متطلبات الهندسة البشرية وفق فلسفة التصنيع الشيق: دراسة استطلاعية ", مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العدد ١٠٨ ، مجلد ٣٤ .
١٣. السمان، ثائر أحمد. والعبيدي، إسلام يوسف. (٢٠١٢). " انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات إقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية: دراسة استطلاعية ". مجلة تنمية الرافدين، ملحق العدد ١١٠ ، مجلد ٣٤ .
١٤. السمان، ثائر أحمد. والعبيدي، إسلام يوسف. (٢٠١٣). "تطبيقات الهندسة البشرية في معمل الألبسة الولادية في الموصل ". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، مجلد ٩ ، العدد ٢٨ .
١٥. الشيخ، راشد عارف. والشوكي، سلمان. والمنصوري، حمد. (٢٠١٦). "دليل السعادة والإيجابية في هيئة تنظيم الاتصالات ". أبو ظبي، الإمارات .

جامعة فنوري فياسين [٦٣]

١٦. العامري، عامر عبد اللطيف. وتوماس، ستراك سينا. (٢٠١٢). "أثر الهندسة البشرية في خفض الكلف ورفع الإنتاجية: دراسة في المعهد الطبي المنصور". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٢٩.
١٧. عبد الرزاق، أبأن عثمان، (٢٠٠٥). "الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في عينة من معاهد بغداد". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، مجلد ١ ، العدد ٢ .
١٨. العلي، عبد السنار. (٢٠٠٤). "إدارة الإنتاج والعمليات: مدخل كمي". دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
١٩. عويضة، إيهاب أحمد. (٢٠٠٨). "أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في محافظة غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
٢٠. كاظم،أمل جواد. (٢٠٠٧). "استعمالات الهندسة البشرية في التحسين المستمر: دراسة استطلاعية". رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
٢١. محروس، سجي رياض عباس. (٢٠١١). "تأثير استخدام قواعد الهندسة البشرية في كفاءة العمليات الصناعية: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الجلدية ". رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
٢٢. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، (٢٠١٧). "الاطار الاسترشادي للرفاه الوظيفي في الحكومة الاتحادية ". دولة الإمارات .

ثانياً. المصادر باللغة الانكليزية

1. Ashraf, Shikdar. Al-Araimi, Saad. Naseem Sawaqed. and Al-Dhahab, Hamed. (2001). "Ergonomic Factors Affecting worker Productivity occupational Health and safety in Imani Industries ". first international industrial engineering conference. Jordan .
2. Celine, Mekown. and Michael Twiss. (2002). "Workplace Ergonomics: Practical Guide IOSH services ". Limited.
3. Dutton V.M., Edmunds L.D.: "A model of workplace happiness", Selection and Development Review, Vol. 23, No.1, 2007.
4. Helali, Faramarz. (2008). "Developing an Ergonomics Process for Improving Work System in Organization in an Industrially Developing Country and It's Mate - Reflection ". Doctoral thesis, University of Lulea, Iran.
5. Kelvin, Pang. and Chin-Shan, Lu. (2018). "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study ". Maritime Business Review, www.emeraldinsight.com/2397-3757.htm .
6. Matoushck, Nicole. (2008). "Ergonomics Using in Injury Management Results in Bottom Line System ". www.ergonomics.website.com .
7. OSHA, (2005). "Introduction to Ergonomics". <http://www.cbs.state.or.us/external/osha/pdf/workshops/201w.pdf> .
8. Pizam, A. Ed. (2010). "International encyclopedia of hospitality management". 2nd ed. Burlington, USA: Elsevier Ltd .
9. Slack, Nigal. Chambers, Stuart And Johnston, Robert. (2004). "Operation Management ". 4th.ed, Print-Hall Inc, U.S.A .