



دور اعاده هندسة الموارد البشرية في تحقيق الازدهار التنظيمي

دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم

كوردستان العراق

ID No.3844

(PP 84 - 106)

<https://doi.org/10.21271/zjhs.25.3.6>

كوسرت محمد ابا بكر	زانا مجيد صادق	شيروان عمر اوامر
قسم ادارة المنظمات السياحية - كلية الادارة والاقتصاد / جامعة صلاح الدين- اربيل	قسم الادارة والمحاسبة فكلتي العلوم الانسانية و الاجتماعية / جامعة كويه	قسم ادارة الاعمال - كلية الادارة جامعة صلاح الدين- اربيل
kosret.ebabekir@su.edu.krd	zana.sadq@koyauniversity.org	sherwan.omar@su.edu.krd

الاستلام: 2020/11/19

القبول: 2021/03/09

النشر: 2021/06/16

ملخص

للهندسة البشرية دوراً كبيراً في حياة المنظمة وازدهارها والذي يأتي من تركيزها على أحد عناصر الإنتاج المهمة وهو العنصر البشري، كما وتفنقر المنظمات العاملة في اقليم كوردستان العراق إلى إدراك تأثير الهندسة البشرية (الهندرة) على الازدهار التنظيمي الذي يعد مدخلا متميزا من مداخل التطوير والتفوق الإداري المعتمدة في المنظمات الرائدة والمزدهرة. تناولت البحث تحليل دور اعاده هندسة الموارد البشرية في تحقيق الازدهار التنظيمي، وتهدف التعرف على المشاكل التي تنجم عن الإهمال في اعتماد قواعد وأسس علمية في ميادين العمل، وإعطاء صورة واضحة لأهمية الهندسة البشرية التي تحظى بالكثير من الاهتمام والدعم في المحافل العلمية والأكاديمية العالمية.

وقد أختبر البحث في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق، وطبق البحث على عينة مكونة من (66) مسؤولاً إدارياً و مشرفا و العاملين اصحاب الخبرة و الكفاءة. استخدم الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من المستجيبين. وإختبار عدد من العلاقات والاثر بين متغيرات البحث من أجل الحصول على الإجابات المتعلقة بمشكلة البحث وفي تحقيق أهداف البحث من خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS). وتوصلت البحث الى مجموعة من الإستنتاجات من بينها: هناك علاقة ارتباط وتأثير لهندرة الموارد البشرية في تحقيق الازدهار التنظيمي. واختتمت البحث بعرض مجموعة من المترحات كان من أهمها: ضرورة مراعاة التحسين المستمر لمختلف عمليات إدارة الموارد البشرية و التركيز أساسا على تكوين الموارد البشرية وتدريبهم على تجديد معرفهم وتحسين مستواهم، مما يكسبهم تقنيات حديثة ومهارات جديدة تسمح بإدارة التغييرات الراهنة.

الكلمات الدالة: هندرة الموارد البشرية، بيئة العمل المادية، الازدهار التنظيمي.

المقدمة:

أصبحت الموارد البشرية أحد أهم عوامل نجاح و ازدهار المنظمات، الأمر الذي أضفى بعدا استراتيجيا لإدارتها، وجعل وظيفة ادارة الموارد البشرية تحول من إطارها التقليدي إلى دورها الاستراتيجي، لأن دورها التقليدي لم يعد كافيا لتحقيق المنظمة التميز التنافسي، بل تتطلب إدارتها وفق منظور استراتيجي، مما يدفع إلى حشد طاقات وأنشطة الموارد البشرية بغرض مساعدة المنظمات على تحقيق أهدافها (Najm, 2019, p.844)، وتتضمن عملية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تقييم المهارات المطلوبة لتشغيل المنظمة، وتفرض التحكم في جودة الموارد البشرية وتوظيف المعرفة الكامنة فيها، بسبب ارتكاز أداء المنظمة عليها (Ali et al., 2018, p.226)، وهي بذلك تواجه تحديات كبيرة ومتنوعة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وخاصة تكنولوجيا، إذ في ظل مختلف التغييرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي بجانب التطورات التقنية التي أتاحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإن إدارة الموارد البشرية تعرضت لتغيير جذري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها وممارساتها (Wali et al., 2016, p.1459)، وتعتبر اعاده هندسة الموارد البشرية احدى التوجهات الادارية المعاصرة التي اهتم بها الباحثين في الفكر



الإداري المعاصر، فضلا عن المهتمين في مجال الإدارة الأعمال والجوانب التطبيقية، وذلك لدورها المهم في مساعدة المنظمات على استثمار الموارد المتاحة لديها بأفضل شكل ممكن والتي تشكل الموارد البشرية أبرز هذه الموارد والمحرك الأساسي لكافة برامج التحسين المستمر التي من الممكن ان تسعى المنظمة الى تحقيقها لضمان بقاءها في اطار البيئة التي تعمل فيها (رفاعى ، 2006 ، ص. 2). كما يمكن الاستفادة من المزايا التي توفرها برامج إعادة هندسة إدارة الموارد البشرية في تعزيز الروح المعنوية للعاملين، فشعور العاملين بان مختلف أساليب وسياسات المنظمة في التعامل معهم تؤسس على قواعد موضوعية وعادلة اعتمادا على الكفاءة في العمل، وتسهم في تنمية قدراتهم ومهارات وتقليل الجهد غير المنتج المبذول من قبلهم ، وكذلك شعورهم بالعدالة في العمل يسهم في رفع معنوياتهم ويحفزهم لأداء الأعمال بكفاءة أعلى وهذا بدوره سوف يسهم في تعزيز قدرة المنظمة على التنافس مع المنظمات الأخرى (Linz at el, 2006, p.2). و من هنا برز الفكرة الرئيسية البحث و التي تبرز في محاولة التعرف على دور هندرة الموارد البشرية في تحقيق الازدهار التنظيمي من خلال اراء عينة من العاملين في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كردستان العراق.

1. نطاق البحث ومنهجيته

1.1 نطاق البحث

1.1.1 مشكلة البحث

شهد الفكر الإداري المعاصر ومنذ مرحلة الثمانينيات أو التسعينيات من القرن الماضي وحتى وقتنا الحالي طروحات ومناقشات جدية لموضوعات حديثة ولدتها متطلبات وظروف بيئة العمل، ومن بينها الموضوعات التي تناولها البحث الحالي المتمثلة بـ هندرة الموارد البشرية ، و الازدهار التنظيمي). على الرغم من أهمية الهندسة البشرية في واقع عمل المنظمات وازدهارها بوصفها مكوناً أساسياً في النظم الإنتاجية والاجتماعية والاقتصادية إلا أننا نجد أن الكثير من المنظمات العاملة في اقليم كردستان العراق قد ابتعدت عن هذا الموضوع ومن الممكن أن يكون أحد الأسباب الذي أدى إلى هذا الابتعاد هو اكتفاء النظر بالحوافز المادية بوصفها المحرك الأساسي للفرد العامل واهمال انواع الاخرى من الحوافز، ولكن هذه النظرة أصبحت غير كافية خصوصاً وأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين إنتاجية الفرد العامل وبيئة عمله ، ومهما تكن الأسباب فان للهندسة البشرية دوراً كبيراً في حياة المنظمة وازدهارها والذي يأتي من تركيزها على أحد عناصر الإنتاج المهمة وهو العنصر البشري، كما وتفتقر المنظمات العاملة في اقليم كردستان العراق إلى إدراك تأثير الهندسة البشرية (الهندرة) على الازدهار التنظيمي الذي يعد مدخلا متميزا من مداخل التطوير والتفوق الإداري المعتمدة في المنظمات الرائدة والمزدهرة. وفي ضوء هذه المشكلة تثار التساؤلات البحثية الآتية:

- هل يمكن هندرة الموارد البشرية في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كردستان العراق المبحوثة؟
- هل تتمتع المنظمة المبحوثة بالازدهار التنظيمية؟
- هل توجد علاقات ارتباط بين هندرة الموارد البشرية والازدهار التنظيمي حسب اراء عينة البحث في المنظمة المبحوثة؟
- ما هي مستويات تأثير تطبيقات هندرة الموارد البشرية في الازدهار التنظيمي؟

1.1.2 أهداف البحث

تسعى البحث الحالي تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مدى التزام الشركة المبحوثة بالمقاييس والمعايير الشاملة والواسعة الانتشار في تبني نهج الهندسة البشرية من خلال استبانة معدة لهذا الغرض.
- التعرف على المشاكل التي تنجم عن الإهمال في اعتماد قواعد وأسس علمية في ميادين العمل، وإعطاء صورة واضحة لأهمية الهندسة البشرية التي تحظى بالكثير من الاهتمام والدعم في المحافل العلمية والأكاديمية العالمية.
- التعرف على مستوى نهج الهندسة البشرية و الازدهار التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
- بيان طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد الهندسة البشرية والازدهار التنظيمي.
- اختبار أنموذج البحث وفرضياته من خلال تحليل استمارة الاستبيان التي وزعت على عينة من (العاملين في الشركة المبحوثة).



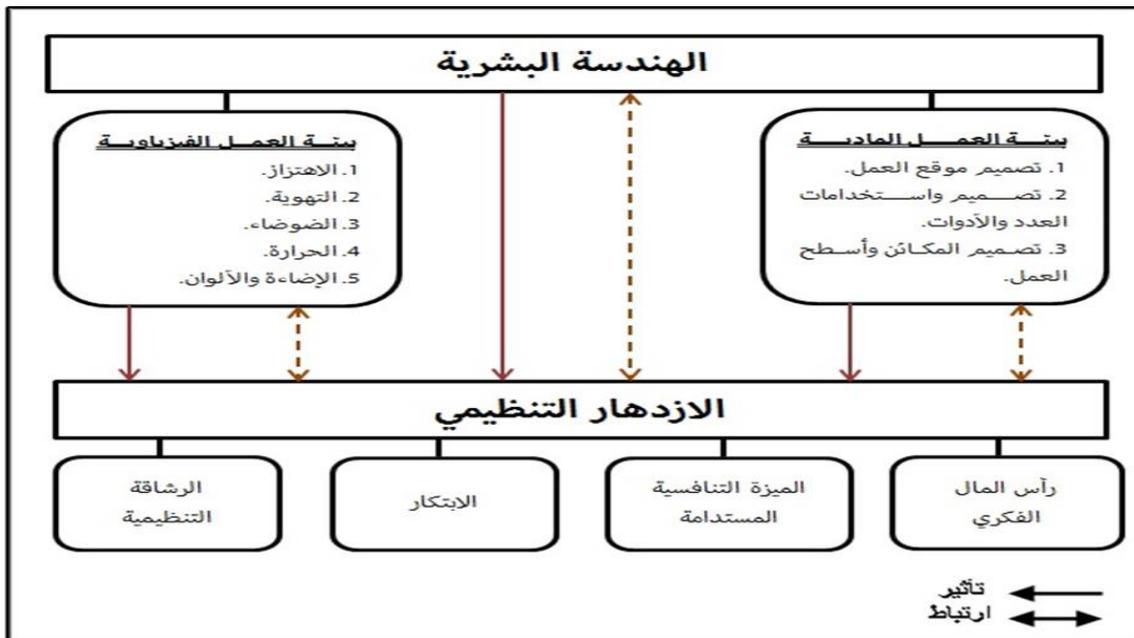
3.1.1 أهمية البحث

تستمد البحث الحالي أهميتها من خلال الآتي:

- تبرز أهمية البحث الحالي في كون تركيزها على العنصر البشري ودراسة الظروف المحيطة به كافة والعمل على تحسينها.
- يمكن لهذه البحث من خلال التطبيق العملي لها أن تقدم حلولاً للمشكلات التي تعاني منها المنظمة المبحوثة، ولاسيما في كيفية تطوير قواعد الهندسة البشرية وتعزيزها عند العاملين فضلاً عن تقديم المؤشرات التي تساعد في تبني نهج الهندسة البشرية من قبل المديرين ليكونوا قادرين على إنجاز التغيير ولازدهار في المنظمة.
- تحظى الهندسة البشرية بالكثير من الاهتمام والدعم في المحافل العلمية والأكاديمية العالمية وتتعاظم أهميته في بيئتنا المحلية لتجاهل الموضوع فيها والتي تعاني عدم الجدية والإهمال في اعتماد الهندسة البشرية في أي من الميادين وبالتالي المساهمة في تفعيل دور الهندسة البشرية في البيئة المحلية .
- أهمية البحث بالنسبة للمنظمة المبحوثة يعزز توظيف قواعد وأسس علمية في ميادين العمل، وإعطاء صورة واضحة لأهمية الهندسة البشرية و تطبيق الممارسات والقرارات الانسب لتحقيق الازدهار في المنظمة.

4.1.1 نموذج البحث

لأجل تحقيق أهداف البحث بشكل منهجي وعلمي متسلسل، يتطلب الأمر بناء مخطط فرضي يعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية حيث يضم هذا المخطط متغيرين رئيسيين هما المتغير المستقل المتمثل بالهندسة البشرية (الهندرة) ومتغير تابع متمثل بالازدهار التنظيمي والشكل (1) يوضح ذلك.



شكل (1) أنموذج البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثون.

5.1.1 فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين هندرة الموارد البشرية (إجمالاً) و الازدهار التنظيمي (إجمالاً) ، وتتفرع من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية الآتية:



الفرضية الفرعية الاولى: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل المادية والازدهار التنظيمي (إجمالاً).
الفرضية الفرعية الثانية: يتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل الفيزياوية و الازدهار التنظيمي (إجمالاً).
الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للهندرة الموارد البشرية (إجمالاً) في الازدهار التنظيمي (إجمالاً) وتتفرع عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبيئة العمل المادية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً).
الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبيئة العمل الفيزياوية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً).

2.1 منهجية البحث

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي والتحليلي لقياس علاقات الارتباط والتأثير بين هندرة الموارد البشرية الازدهار التنظيمي وذلك بتصميم استمارة استبيان شملت على المتغيرات الرئيسة والفرعية الخاصة بكل متغير من متغيرات البحث الحالي، كما تم الاعتماد بعد ذلك على منهج دراسة التحليلية لاراء عينة من العاملين في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق، وفيما يأتي عرض للإجراءات المعتمدة في ذلك:

1.2.1 مجتمع البحث وعينته

1.2.1.1 مجتمع البحث

اختير القطاع الصناعي لتطبيق الجانب العملي من البحث، وتمثل مجتمع البحث (75) فردا من العاملين بالمستويات الادارية والاشرفية في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق وكونها تعد من الشركات المهمة للقطاع الصناعي في اربيل باقليم كوردستان العراق.

ب- عينة البحث

اختير عينة من العاملين من المدراء و المشرفين و العاملين اصحاب الخبرة و الكفاء كعينة للبحث، و قد قام الباحثون بتوزيع (75) استمارة على عينة البحث و قد كان (66) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، وبذلك فان نسبة الاسترجاع بلغت (88%)، وقد تم اختيار شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق موقعاً لتطبيق الجانب العملي للبحث لعدة أسباب منها:

- كونها من الشركات التي استطاعت أن تستمر بالإنتاج والعمل خلال الظروف الاقتصادية الصعبة التي مر بها اقليم كوردستان العراق والى الآن.
- إمكانية تطبيق قواعد الهندسة البشرية كون الشركة يمتلك محطات عمل تلبى احتياجات البحث.
- كونها تعد من أكبر وأوسع الشركات التصنيعية في اقليم كوردستان العراق من حيث كبر حجم الشركة وضخامة إنتاجها وتنوع منتجاتها.
- الأهمية الكبيرة لنشاط الشركة ومكائنتها الاقتصادية التي تتجلى في المساهمة في سد حاجة الزبون من المنتجات الغازية المختلفة.

2.1.2 طرق جمع المعلومات

اعتمدت البحث عددا من الادوات التي سهلت اتمام البحث سواءً في الجانب النظري او الجانب الميداني.
أ- **بيانات الجانب النظري:** لقد اعتمدت الباحثون في الحصول على البيانات المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري للبحث على المنهج الوصفي وذلك بالاعتماد على العديد من المصادر التي تمثلت بالمراجع من كتب ومجلات ودراسات واطارح والانترنت ذات الصلة بموضوع البحث.

ب- **بيانات الجانب الميداني:** فيما يخص الجانب الميداني كانت استمارة الاستبيان هي الاداة الرئيسة التي تم الاعتماد عليها من قبل الباحثين في جمع بيانات هذه البحث ومعلوماتها، من خلال توزيع (75) استمارة على مجموعة من العاملين من المدراء و المشرفين و العاملين اصحاب الخبرة و الكفاء، وقد أعيدت منها (68) استمارة وكانت (66) استمارة صالحة للتحليل، وبذلك فان نسبة الاسترجاع بلغت (88%).

1.2.1. 3 استمارة الاستبانة:

بغية الحصول على البيانات من افراد مجتمع البحث فقد تطلب اعداد إستبانة واحدة تتكون من مقدمة وجزئين، المقدمة اشتملت على توضيح الغاية من هذه الإستبانة وحق مجتمع البحث على الاجابة بموضوعية حسب ما يرونه مطبق فعلاً في شركتهم وليس على أساس ما يرونه صائباً مع التأكيد على طابع السرية والامانة العلمية لاجاباتهم ، اما الجزء الاول فقد خصص للبيانات العامة (الجنس، العمر ، التحصيل العلمي ، وعدد سنوات الخدمة) في حين تضمن الجزء الثاني (55) اسئلة موزعة على المتغيرات المنشودة دراستها، مستفيدين في ذلك من مقياس (Likert) الخماسي في الاجابة عن الإستمارة وكما موضح في الجدول (1).

الجدول (1) وصف مكونات استمارة الاستبيان

ت	المتغيرات الرئيسية	التغيرات الفرعية	تسلسل الفقرة في الاستمارة	مجموع الفقرات	المقياس المتبع
أولاً	معلومات عامة	خاصة بالأفراد المبحوثين	----	4	
ثانياً	هندرة الموارد البشرية	بيئة العمل المادية	X1-X15	5	(Evans & Collier, 2007, 331)
		بيئة العمل الفيزيائية	X16-X20	4	(تركي, 2007)، (محروس, 2011)، (العبيدي, 2010)، (اسماعيل, 2008)
ثالثاً	الازدهار التنظيمي	رأس المال الفكري	Y1 - Y5	5	(Wit et al, 2001) ، (العزاوي, 2005) ، (Zhang, 2007) ، (العطار و وآخرون, 2020).
		الميزة التنافسية المستدامة	Y6 - Y10	5	
		الابتكار	Y11 - Y15	5	
		الرشاقة التنظيمية	Y16 - Y20	5	

المصدر: من إعداد الباحثون.

2. الجانب النظري

1.2 هندرة الموارد البشرية

1.1.2 مفهوم وتعريف هندرة الموارد البشرية

يعد موضوع هندرة الموارد البشرية من الموضوعات المهمة التي تؤدي دورا كبيرا في تحسين بيئة العمل من أجل تحقيق راحة أكثر للعاملين، حيث تعددت المصطلحات والتعاريف التي تناولها الكتاب والباحثون في التعبير عن هذا الحقل المعرفي. فمصطلح الهندسة البشرية (Human Engineering) لم يكن هو المصطلح الوحيد الذي تم استخدامه ، فهناك مصطلحات أخرى كانت تستخدم بصورة مرادفة للتعبير عن هذا المفهوم مثل العوامل البشرية (Human Factors) ، وهندسة العوامل البشرية (Human Factors Engineering) ، والاركونوميك (Ergonomic) وهندسة الأداء البشري (Human Performance Engineering) وهندسة علم النفس (Engineering Psychology) ، وعلم النفس للعوامل البشرية (Human Factors Psychology) وعدد من المصطلحات الإحيائية الأخرى (العلي، 2004، ص. 37). وعرف الهندسة البشرية (Ergonomics) بأنه العلم الذي يهتم بفحص السمات المشتركة بين صفات الأفراد النفسية وبيئة العمل المادية والهدف من هذا المدخل هو في تقليل الضغط النفسي على العامل من خلال هيكلة بيئة العمل بشكل يسهل أعمال الجسد البشري (Noe et al, 1994, 225)، و يعرفه كل من (Cohen, et al., 1997, p.2) بأنه العلم الذي يعمل على ملاءمة وضيعيات محل العمل مع متطلبات الوظيفة في ظل قابليات ومحددات العاملين. ويرى كل من (Don Hellregel et al., 2001) بان الهندسة البشرية تمثل مدخل من مداخل تصميم العمل، فهي تركز على تخفيض متطلبات العمل المادية، وتخفيض مخاطر العمل، وهذا المدخل يساعد في ضمان توافق احتياجات العمل مع القدرات المادية للأفراد لانجاز تلك الاحتياجات دون إن تكون هناك مخاطر على العاملين في بيئات العمل المختلفة. (العامري و توماس، 2012،

ص. 344)، وحدد (Slacket al) الهندسة البشرية (Ergonomics) الاركونوميك بأنها مدخل لتصميم العمل الذي يعتمد بشكل رئيسي على بعض المتغيرات الفيزيائية لتصميم العمل وذلك بالاعتماد على مقاييس الجسم البشري مع تسهيلات العمليات وبيئتها وتشير كذلك إلى العوامل البشرية أو هندسة العوامل البشرية. (Slack et al, 2004, p.750)، كما عرف (Evans & Collier) بأنها مفهوم مرتبط بتحسين الإنتاجية وسلامة وتصميم أماكن العمل، التعليمات، الحاسبات، ومحطات العمل والمعدات وكذلك يأخذ بنظر الاعتبار قابليات الفرد الفيزيائية (Evans & Collier, 2007, P.331). كما عرف (حسن، 2007، ص. 253) أيضاً بأنها دراسة كيفية تفاعل الفرد بدينا مع اداء واجباته الوظيفية ومدى انسجامه مع طبيعة العمل المنوط به و المعدات التي يستخدمها والجو العام السائد في بيئة العمل. وأشار (إسماعيل، 2011، ص. 19) بأن الهندسة البشرية هي مدخل وقائي يصمم من اجل تلافي المشاكل التي تقع في موقع العمل ومحاولة توظيف موقع الفرد العامل في بيئة عمله بشكل سليم أثناء تأديته للعمل من اجل ايجاد بيئة عمل مثالية خالية من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية التي قد تصيب الفرد العامل على مدى تأديته للعمل. ويرى الباحثان (السمان و السمّك، 2012، ص. 17) بأن مفهوم الهندسة البشرية هو ملاءمة تصميم الآلات والمعدات والأجهزة المختلفة لجسم العامل ومحيط عمله بغية تقليل الجهد والتعب والأمراض المتعلقة بالعضلات والهيكل العظمي لجسم الإنسان التي يتعرض لها الإنسان أثناء عمله، بما يؤدي بالنتيجة إلى الارتقاء بإنتاجية وكفاءته وفاعليته وتقديم المنتجات الآمنة والسليمة والصحية التي تتوافق مع المواصفات العالمية المعتمدة (Aljaf et al., 2017, p. 503)، و هي إعادة التفكير وإعادة التصميم الجذري للعمليات، بهدف تحقيق تحسينات جوهرية فائقة - وليست هامشية تدريجية - في معايير الأداء مثل التكلفة والجودة والخدمة والسرعة (ديسلر، 2003، ص. 313)، و هي إعادة التفكير بصورة أساسية وإعادة التصميم الجذري للعمليات الرئيسية في المنظمات التحقيق نتائج تحسين ماثلة في مقاييس الأداء العمريّة: الجودة - والتكلفة، والخدمة السريعة (الصيحات، 2019، ص. 631). اما كل من (السمان و العبيدي، 2013، ص. 139) فعرفوا الهندسة البشرية بأنه عبارة عن دراسة متعددة المعارف تهتم في تصميم كل ما يمكن أن يحقق للبشر حياة مريحة وأمنة وأداء أفضل لمهام حياتهم الشخصية والعملية، في ضوء خصائصهم ومواصفاتهم الجسمانية، اتساقا مع ما تقدم يرى الباحثون أن الهندسة البشرية عبارة عن تصميم كل موجودات المنظمة المتعلقة بالموارد البشرية بشكل يؤدي الى حياة المريحة وامنة له من ناحية بيئة العمل المادية والفيزيكية وكيفية تصميم موقع العمل واستخدام الاجهزة والمكائن لغرض وصول المنظمة الى اهدافها المنشودة واستمرار عملها ونموها وازدهارها.

2.1.2 تطبيقات هندرة الموارد البشرية (قواعد هندرة الموارد البشرية)

2.1.2.1 بيئة العمل المادية

أ- تصميم موقع العمل: ويتم ذلك من خلال تحليل العمل إلى مكوناته الأولية لاستبعاد الحركات غير الضرورية والزمن الفائض، كما يتم قياس مستوى الرتابة أو التكرارية وأوقات الدورة ومقدار القوة أو المجهود المطلوب وكذلك تقويم العمل كونه منفرداً أو ضمن النظام في آلية إنجازه (Celine & Michael, 2002, p.9).

ب- تصميم واستخدامات العدد والأدوات: أن التصميم الهندسي لأسطح العمل يحسن العمل ويقلل من عدد الإصابات التي يتعرض لها العاملون. إذ تؤكد قواعد الهندسة البشرية على ضرورة الأخذ بنظر الاعتبار للعوامل الأساسية في معايير التصميم بغية جعل العامل في وضع الجسم الطبيعي ووضع الجلوس وحركة الأيدي لتقليل المشاكل الهندسية مثل تشقق الرسغ وتشنج الرقبة أثناء ممارسة العمل، فمن المهم إزالة العوائق التي تسبب في فقدان التوازن للعاملين عند نقل المواد من موقع لآخر من خلال توفير وسائل الرفع والنقل والسحب (Omer et al., 2017, p.229). وتتطلب إجراء عملية التصميم بصورة صحيحة على المدراء والمختصين مراقبة العمل فهو مطلوب لتقدم بعمل (HFE) Human Factor Engineering ولإثبات أداء العمل يجري على وفق خطة معينة أو ظهور مشاكل خفية لم يتم كشفها خلال عملية التقييم الأولي للعمل (Makhhua et al., 2007, p.51).

ج- تصميم المكائن وأسطح العمل: إن تعامل الأفراد العاملين مع الأجهزة أو المكائن والأدوات الوحدات السيطرة، ووحدات التشغيل، والأدوات اليدوية قد تعرضهم إلى الأعباء الجسدية أو مخاطر الاضطرابات العضلية الهيكلية، إذ ما أسيء تصميمها أو استعمالها أو اختيارها، فوحدات السيطرة والتشغيل المرتفعة جدا أو الواطئة جدا أو ليست على خط مستوى نظر العاملين قد تعرضهم إلى الوضعيات الخاطئة (الخطرة) في إنجاز مهامهم على تلك الأجهزة أو المكائن فضلا عما قد تتطلبه وحدات التشغيل من قوة أو ضغط التكييف ظروف وأساليب تشغيل الآلة أو الماكينة الخاصة بالعامل لجعله يعمل في بيئة تنعم فيها السلامة والراحة والكفاءة الإنتاجية. لابد من مراعاة حدود ومواصفات وحدات التشغيل في الآلة المعنية بحيث يتم تكييف الوحدات

التشغيلية بما يؤمن تشغيلها ضمن طاقات وقابليات الفرد المشغل ، وعلى أن تكيف وحدات السيطرة حسب حدود حاسة البصر بما يضمن وضوح قراءة الوحدات السيطرة والحصول على المؤشرات الصحيحة لحالة الآلة وسير العمليات التشغيلية (السلطان والعيدي، 2013، ص. 144).

2.1. 2. بيئة العمل الفيزيائية

أ- الاهتزاز: حركة تذبذبية يتحركها الجسم والكتلة بالنسبة إلى منطقة ثابتة وتقاس بوحدة تسمى (الهيرتز) وقد تتكرر هذه الحركة في مدة زمنية ولكن بترددات مختلفة مثل حركة مكبس المحرك داخل الاسطوانة وهو الاهتزاز المنتظم وغير المنتظم ويمكن أن يصيب الأثر السلبي له بعض أجزاء الجسم مثل اليدين أو الذراعين أو الرجلين (Othman et al., 2019, p.696) ويمكن أن يصيب الجسم بشكل تام وفقاً لطبيعة النشاط والماكنة أو المعدة المستخدمة والاهتزاز يؤثر على مستوى تدفق الدم في الجسم إضافة لتأثيره على العضلات والأربطة في الأعصاب كما يمكن أن يؤدي إلى تمزيق الأعضاء الداخلية للجسم ويتسبب في تأخير سرعة رد الفعل لدى الأفراد ومصادر الاهتزاز عديدة منها المكائن، المعدات، المركبات، الانشطة البشرية، أنظمة التبريد، التدفئة، المضخات والمصادر الأخرى (William, 2002, p. 320).

ب- التهوية: أنه تؤدي التهوية والتدفئة الجيدة في بيئة عمل المنظمة إلى زيادة إنتاج العاملين وانخفاض نسبة غيابهم وخفض معدل دوران العمل لهم هذا فضلاً عن انخفاض نسبة الحوادث والإصابات والأمراض المهنية بينهم، وكذلك توفر التهوية راحة للعاملين النفسية وبالتالي الإقبال على العمل والأداء الجيد (اسماعيل، 2011، ص. 30).

ج- الضوضاء: ترك الضوضاء أخطار كبيرة على صحة الفرد الفسيولوجية والعصبية والنفسية والذهنية وما إلى ذلك. التي عادة ما يشار إليها بأنها " الصوت الغير مرغوب فيه (Durant, et al., 2006, p.11)، وهناك مستويات مختلفة لشدة الصوت حسب المعايير الدولية، وهناك علاقة عكسية بين شدة الضوضاء ومدة التعرض لها، أي أنه كلما زادت شدة الضوضاء وبخاصة في أعمال مثل الحفر والمناجم، توجب من الإدارة تقليل مدة تعرض الفرد العامل للضوضاء (تقليل ساعات العمل أو تغيير الوجبات بشكل دوري وخلال فترات زمنية قليلة) (Osborne, 1982, p. 199).

د- الحرارة: تؤثر درجة الحرارة والرطوبة في موقع العمل تأثيراً ملحوظاً على صحة الفرد وأدائه. فعلى الرغم من أن درجة حرارة جسم الفرد التي يتم المحافظة عليها عن طريق عملية أكسدة الغذاء داخل الجسم بحدود (37°). إلا انه يلاحظ أن الأفراد الذين يحاولون العمل في بيئة ذات درجة حرارة عالية أو منخفضة نسبياً هم أقل أداءً وأكثر عرضة للإصابة بالأمراض والحوادث (Evans, 1997: p. 403).

هـ- الإضاءة والألوان: تعد الإضاءة المناسبة من المتطلبات الأساسية في العمل ، فبالرغم من أن زيادة شدة الإضاءة تقترن بتحسين أداء الرؤية (Aljaf et al, 2019, 502)، إلا أن هناك حداً فاصلاً يصبح بعدها التحسين بالرؤية قليلاً جداً وذا تأثير سلبي ، كما هو الحال مع المستويات المنخفضة من الإضاءة التي غالباً ما تؤدي إلى سرعة الشعور بالإجهاد وارتكاب الأخطاء (Abdullah, 2019, p. 678). وتختلف كمية الإضاءة المناسبة باختلاف نوعية العمل والمرحلة العمرية للفرد ، فالذين يتجاوزون الأربعين سنة هم بحاجة إلى مزيد من الإضاءة مقارنة لمن هم أقل سناً من ذلك ، كما وان الأعمال الدقيقة تتطلب شدة إضاءة بدرجات أكبر عن غيرها من الأعمال الأقل دقة (السمان و العبيدي، 2012، ص. 17).

2.2 الازدهار التنظيمي

2.2. 1 مفهوم وتعريف الازدهار التنظيمي

إن مفهوم الازدهار (Prosperity) في اللغة الانكليزية ليس حديث الاكتشاف حيث تشير الدراسات إلى إن هذا المفهوم كان يستخدمه الإغريق الذي يقابل كلمة "Aristae" وتعني ترجمتها بالانكليزية "Braver , Mightier Best" أي "أفضل الأحوال، شجاعة وأكثر هو؟"، فأصل كلمة "Aristae" عند الإغريق يتكون من مقطعين الأول (Ar) ويعني تدفق الضوء أو الخير والثاني (Aston) التي تعني الاستقرار والتوافق لتحقيق النجاح على الأمد البعيد بأكبر قدر ممكن (Anninos, 2007, p. 308)، وفي ظل بيئة الأعمال التي كثرت فيها المتغيرات وتعقدت فيها عملية إدارة المنظمات لم يعد البقاء هدفاً سهلاً المنال للمنظمة، ناهيك عن تحقيق النمو واختراق أسواق جديدة، فالبقاء لن يكون إلا للأجود أداء الذي يرضي مختلف الأطراف داخل المنظمة وخارجها ذات العلاقة بالإضافة إلى التميز المستدام لأطول مدة ممكنة وهذا هو مدلول يكاد غير مباشر للازدهار والتميز (حسين، 2005، ص. 250). ويتجسد الازدهار التنظيمي من خلال كفاءة أداء المنظمة وفعاليتها، واختلف الباحثين في تعريفهم للازدهار التنظيمي تبعاً

لاختلاف مداخلهم بوصفة غاية استراتيجية لتعزيز المركز التنافسي المرغوب (عمير، 2019، ص. 139). وعرف (Chew, 2005, p. 87) بأنه يتحقق من خلال التزام العاملين بجودة الأداء وامتلاكهم الولاء العالي للمنظمة، ويعد أساس الأفكار الإبداعية للمنظمات وطموحها الأساس، ويرى (Joseph, 2020, p. 4) إن الازدهار التنظيمي يمكن أن يتحقق من خلال بناء مهارات وقابليات العاملين المتميزة لتحسين الإنتاجية وتعزيز الأداء الإبداعي في العمليات ونتاج منتجات تلبى رغبات الزبائن، و إنه يتمثل في إجراءات تحقيق الأداء العالي والسرعة في تحسين التعامل مع العاملين ذوي الاداء الضعيف، وتحسين الإنتاجية والإبداع في محفظة أعمال المنظمة وخلق فجوة الازدهار التنظيمي المتمثلة بفجوة الإبداع والفجوة الإنتاجية، وأوضح (الشيباني، 2014، ص. 68) الازدهار التنظيمي بأنه نجاح المنظمة طويل الأمد من خلال امتلاكها القدرات التنافسية والمادية والابداعية والتكيفية في مختلف الظروف، وأشار (عمير، 2019، ص. 139) للازدهار التنظيمي بأنه تميز المنظمة الشامل ونجاحها من خلال امتلاكها القدرات الاستراتيجية في الإبداع ورأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة والرقابة الاستراتيجية الامتلاك جاهزية الاستجابة للأحداث الخطرة والمحافظة على تميزها الفريد في بيئة العمل المتغيرة. ويرى (الطارق وآخرون، 2020، ص. 138) إن الازدهار التنظيمي هو قدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد والإمكانات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمة والتي تستطيع تحويلها الى منتجات ذات جودة عالية وكفاءة وفعالية. ومن المنظور الإداري فإن الازدهار يعبر عن إطار منهجي ساهم في نشأته وتطوره نتاج كثير من الباحثين وبما يتناسب مع أطروحات المدارس والمداخل الإدارية السائدة، حيث إن المنظمة المزدهرة يشترك فيها العاملين والإدارة العليا في شعور قوي بوجود الهدف المشترك. ونتيجة لذلك، يمكن تحقيق العديد من الانجازات متمثلة بالتأزر لا يمكن أبداً أن يحققه المنظمة بدون فريق متماسك ومتفاعل وهذه الاهتمامات المتنامية بين الفريق الواحد هي مستوحاة الآخرين، بما في ذلك المنافسين من خلال تقديم الإنجازات التي حققتها هذه المنظمات المزدهرة (الطائي والشيباني، 2016، ص. 251). وبهذا يمكن أن يكون ازدهار المنظمة لمستوى متميز من مستويات الأداء الذي يحققه المنظمة عن طريق قدرتها على تنسيق عناصرها وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية والكفاءة عبر حشد الجهود الحثيثة والمتعلقة باستثمار الموارد البشرية والإدارية والابتكارية والتكنولوجية وتعزيز مستوى السياسات المدروسة ضمن استراتيجيات المنظمة ومقارنته هذه المستويات مع المنظمات المنافسة إذ ان هذه الإجراءات تمر بكثير من المراحل من مستويات الأداء المتميز وصولاً إلى الازدهار التنظيمي للمنظمات وفقاً للمدخل المعرفي والسلوكي (Marti, 2010, p. 9). ويرى الباحثون أن الازدهار التنظيمي هي عبارة عن قدرة المنظمة على البقاء والنمو والازدهار من خلال ما يمتلكه من رأس المال الفكري قادرة على الابتكار والإبداع المتتواتر والخدمات بشكل مستمر وتلبية حاجات ورغبات الزبون وتحقيق مزايا لا يمكن استنساخها أو تأكلها من قبل المنافس الآخرين وتحقيق التفوق والأفضلية عليهم.

2.2.2 ابعاد الازدهار التنظيمي

هنالك مجموعة ابعاد الازدهار التنظيمي وهي كالآتي:

2.2.2.1 رأس المال الفكري: أشار كل من (Chen, et al., 2005, p. 32) بأن رأس المال الفكري عبارة عن مجموعة رؤوس الأموال - البشرية، المادية، الهيكلية - التي إذا بلغت مستوى الكفاءة ستحسن الأداء المالي وبالتالي تجعل قيمة المنظمة السوقية أكبر من الدفترية، وعرف (Zhang, 2007, p. 82) رأس المال الفكري بأنه جميع الموارد المعرفية التي تمتلكها المنظمة وديناميكية التنمية والتجديد والتي تعمل على ضمان تقدمها وتحقيق الميزة التنافسية في أسواق تعمل في ظل اقتصاد المعرفة، اما (Karim et al., 2016, p. 7) فعرفه أيضاً بأنها هي الأصول غير الملموسة في الشركات والتي إذا ما أُديرت بشكل جيد، تمكن المنظمات من تحقيق الميزة التنافسية عبر الزمن، وبالتالي توليد القيمة، ويرى (Choong, 2009, p. 612) بأن رأس المال الفكري عبارة عن مصادر المعرفة التي من شأنها خلق القيمة والمنفعة الاقتصادية للشركات وفقاً لرؤيتها المستقبلية. وتكمن أهميته في كونه رصيصة استراتيجية للمنظمة لقدرته على التعامل مع حالات عدم التأكد البيئي، وأشار (Daft, 2001) أن نجاح المنظمة يتمثل في قدرة الإدارة على توفير المناخ الملائم للحصول على المعرفة والخبرات والأفكار من رأس المال الفكري الذي يعد أفضل موجودات المنظمة للاستثمار به، إذ يعد الانفاق على جميع الموجودات كلفة بينما يعد الانفاق على رأس المال الفكري ربحاً (Sadq et al., 2020, p. 2642).

2.2.2.2 الميزة التنافسية المستدامة: ان الميزة التنافسية المستدامة تتحقق عندما تنفذ المنظمة منفعة لا يمكن للمنظمات الأخرى ان تنسخ منافعها أو تجد بديلاً عنها (Hitt et al., 2001, p. 5) وفي السياق نفسه من الفهم يوكد (Wit et al., 2001, p. 2642).



386) أن الميزة التنافسية المستدامة تنسجم مع المنظمة التي تتمكن من تحقيق مزايا لا يمكن استنساخها أو ناكلها من قبل المنافسين ولاتفقد خصائصها وتميزها وقيمتها بفعل التغيرات البيئية. ويذهب آخرون إلى تأكيد صفة الاستدامة في المزايا التنافسية بوساطة ما تحققه للمنظمة من امتلاك لكل من الميزة التنافسية المقرونة بالبعد الأمني الحالي والميزة الإستراتيجية، أي تلبية حاجات التنافسية للحاضر من دون المساومة على قدرة المنظمة على تلبية حاجات التنافس المستقبلية عن طريق تحقيق الاستدامة (Sadq et al., 2019, p. 7)، وإن أهميتها تكمن في كونها معياراً للمنظمات الناجحة لتمييزها بإيجاد نماذج فريدة وغير مسبوقه يصعب استنساخ فوائدها (Merkhan et al., 2017, p. 16)، وتعد السلاح الأساس لمواجهة تحديات السوق والمنافسين من خلال المقدرات المتميزة التي تمتلكها المنظمة التي تمكنها من التكيف واستثمار الفرص في بيئة سريعة التغير (عمير، 2019، ص. 141)، و يمكن تلخيص أهمية الميزة التنافسية المستدامة في خصائصها والتي تتمثل بكونها تؤدي إلى تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين، وتتبع من داخل المنظمة من خلال مواردها الجوهرية ومهاراتها الفريدة، وتحقق قيمة عالية لها عن طريق القيمة المقالة التي تقدمها للزبائن (Khorsheed et al, 2020, 227)، وتنعكس في كفاءة أداء المنظمة لأنشطتها، أو في قيمة ما تقدمه للزبائن أو في كليهما، وتستمر لمدة طويلة ولا تزول بسرعة عندما يتم تطويرها وتجديدها، ومثل قيمة جوهرية للمنظمة لعدم إمكانية تقليدها ومحاكاتها من قبل المنافسين (الربيعاوي و اخرون، 2017، ص. 364).

2.2.2. الابتكار: عرف كل من (Moorhead & Griffin, 1995, p. 252) الابتكار بأنه عملية تطوير وجهات النظر الاصلية والمنتخلة للمواقف، وفي اتجاه التميز نفسه يؤكد (Mantak et al., 2019, p. 102) ان الابتكار هو القابلية على جلب شئ جديد على ارض الوجود، اما (Wali et al., 2016, p. 1459) فقد اشار للابتكار بأنه ايجاد أو تطوير فكرة جديدة لمنتج أو عملية جديدة. وان للابتكار دوراً كبير في مواجهة التحديات التي تواجه المنظمات والتي تتعلق بالازدهار التنظيمي والمالي يتطلب تطبيق الأفكار جهوداً كبيرة من الافراد لتحويل الأفكار الى نماذج تطبق عملياً، فالتطبيق يعني عمل ما هو مطلوب لتحويل الأفكار إلى واقع، إذ تتضمن سلوكيات مثل تطوير لمنتج جديد أو عمليات واختبارات وتعديل، ومن اجل ان تكون سمة للسلوك أبتكاري فان مثل هكذا سلوك يتطلب بان تكون متفاعلاً بمعنى الابتداء الذاتي في عمل شيء دون ان يطلب منك من قبل الآخرين (الطار، 2020، ص. 142)، وتبرز أهمية الابتكار في المنظمة ويعد من أهم العناصر المنظمة التي تمكن المنظمة في تحقيق اهدافها (Ahmad et al., 2019, p. 936) لذا المنظمة اليوم مضطرة للقيام بتنظيم وإدخال أساليب وهياكل جديدة ومرنة وكفؤة تمكنها من التفاعل والانسجام بسرعة مع البيئة الديناميكية عن طريق تحسين طرق الإنتاج ونوعية الخدمات المقدمة واختراق السوق وتحقيق الميزة المستدامة ومن ثم جعل المنظمة مزدهرة (Mala, 2017, p. 136)، وأنه عمل انشاء الأفكار الجديدة ووقفها في الممارسة، وأن أفضل الشركات هي التي تتوسل إلى الأفكار الخلاقة ومن ثم تضعها الممارسة وهذا توسيع آخر في جعل الابتكار عملية متكاملة من الفكرة ال المنتج ومن ثم الى السوق (نجم، 2011، ص. 140).

2.2.2.4 الرشاقة التنظيمية: ظهر مفهوم الرشاقة التنظيمي في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات في القرن الماضي، في إغراق التطورات الاجتماعية والاقتصادية في العالم، خصوصاً في مجالات التصنيع في الولايات المتحدة الأميركية، حيث أخذ التوسع في الكثير من المجالات الاقتصادية وازداد أكثر في عصر العولمة، وان الرشاقة التنظيمي هو رد الفعل الحاسم من قبل الإدارة العليا للاستجابة السريعة للتغيير للمحافظة على الميزة التنافسية من خلال الكشف والاستفسار والاستشعار والتوقع ومدى استجابة القدرات مع هذه المتغيرات (الطائي و الشيباني، 2016، ص. 154)، وتعد الرشاقة رد فعل شامل لبيئة المنافسة الجديدة التي تتشكل من القوى التي قلصت سيطرة نظام الإنتاج الشامل كما انها تشير الى قدرة العاملين على استخدام المعرفة بالسوق لاستغلال الفرص المربحة باعتبارها القدرة التنظيمية، من أجل البقاء والتطور في بيئة الأعمال غير المؤكدة وغير المتوقعة (الطار وآخرون، 2020، ص. 143)، وتبرز أهمية الرشاقة التنظيمية بسبب اقتصاد العولمة فان التطورات والتغيرات الكبيرة في بيئة الأعمال تعد من أهم الدوافع المهمة للرشاقة التنظيمية (محمد، 2020، ص. 275)، لذا على المنظمة أن تكون أكثر رشاقة لمواكبة هذه التطورات لبقائها مدة اطول عن طريق التكيف مع التغيرات التكنولوجية والديناميكية المتغيرة والسريعة خصوصاً المنظمة القائمة على المعرفة (Mohammedamin et al., 2018, p. 162)، ما ينعكس إيجابياً على قدرتها في التعلم و التحسين المستمر لعملياتها لتحقيق وتعزيز صفة التنمية والنمو والربح والاستدامة، وتعد الرشاقة التنظيمية مصدراً لحشد الموارد الاقتصادية والعمليات للفرص المستقبلية للمنظمات واستعدادها لتصبح متيقظة لكل التغيرات المستقبلية والمرونة والابتكار عن طريق قاعدة المعرفة لديها (محمد، 2020، ص. 275).



3 الجانب التطبيقي

3.1 ثبات الاستبانة

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق استخدام برنامج SPSS وذلك لحساب معامل ألفا كرونباخ Alpha Coefficient ، وكانت القيمة الكلية لمعامل ألفا العامة للاستبانة كاملة تساوي (0.874)، وهو معامل ثبات مرتفع، ويشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات. كما تم حساب معامل ألفا للثبات لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك أبعاد كل محور؛ توضحها الجدول (2):

الجدول (2) قيم معامل ثبات الاستبانة

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
1.	الهندسة البشرية	35	0.823
2.	الازدهار التنظيمي	20	0.832
3.	جميع فقرات الاستبانة	55	0.874

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

3.2 وصف افراد عينة البحث:

أ-الجنس: يتضح من الجدول (3) بأن الغالبية من افراد عينة البحث هم من الذكور (95.5%) و ان البقية و بنسبة (4.5%) هم من الاناث، ويدل ذلك على ان هناك سقوف زجاجة امام الاناث لاشغال المناصب الادارية وعدم توفر الفرص لهم بسبب الاعتقادات الاجتماعية.

ب-العمر: يتضح من الجدول (3) ان غالبية افراد عينة هم ضمن الفئة العمرية (31-40) سنة فقد بلغت نسبتهم (72.7%) ثم تليها في الترتيب افراد الفئة العمرية (41-50) سنة حيث بلغت نسبتهم (27.3%)، يشير ذلك الى ان عينة البحث لديها مقدرة عقلية كافية للتفهم بالظروف والمواقف المحيطة بها ومقدرتها في اجابة دقيقة لأسئلة البحث.

ج-المؤهل العلمي: يتضح من الجدول (3) بان غالبية افراد عينة البحث هم من حملة شهادة الدبلوم و البكالوريوس فقد بلغت نسبتهم (31.8%) ثم تليهم في المرتبة الثانية حملة شهادة الاعدادية حيث بلغت نسبتهم (27.3%)، و في المرتبة الاخيرة حملة شهادة المتوسطة فقد بلغت نسبتهم (9.1%)، يلحظ ان غالبية المستجيبين هم ذوي الشهادات العليا ولديهم معرفة كافية لفهم عبارات البحث المطروحة اليهم

د-عدد سنوات الخدمة: من ملاحظة الجدول (3) يتضح بان نسبة الذين عدد سنوات خدمتهم بين (10 - 6) سنة بلغت (68.2%)، و في المرتبة الثانية جاء العاملون الذين يتراوح عدد سنوات خدمتهم ما بين (15 - 11) سنة فقد بلغت نسبتهم (22.7%)، و في المرتبة الاخيرة جاءت الافراد العاملون الذين يتراوح خدمتهم (20 - 16) سنة فقد بلغت نسبتهم (9.1%)، ويدل ذلك الى ان غالبية المستجيبين لديهم خبرة مناسبة للتعبير عن المدلولات الوظيفية.

جدول (3) وصف افراد عينة البحث

ت	الخصائص الديموغرافية	الفئات	التكرار	النسبة
أ	الجنس	ذكر	63	95.5
		انثى	3	4.5
		المجموع	66	100.0
ب	العمر	21- 30	0	0.0
		31-40	48	72.7
		41-50	18	27.3
		51-60	0	0.0
		المجموع	66	100.0
ج	المؤهل العلمي	متوسطة	6	9.1



27.3	18	اعدادية		
31.8	21	دبلوم		
31.8	21	بكالوريوس		
100.0	66	المجموع		
0.0	0	1-5	سنوات الخدمة	د
68.2	45	6-10		
22.7	15	11-15		
9.1	6	16 - 20		
100.0	66	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

3.3 وصف و تحليل ابعاد الهندسة البشرية

3.3.1 بيئة العمل المادية

في هذه الفقرة يتم عرض نتائج استجابات أفراد عينة البحث حسب ابعاد بيئة العمل المادية (X1 - X15) حيث يشير الجداول إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الفقرات، و قد بلغ الوسط الحسابي العام لفقرات بيئة العمل المادية (4.06) و انحراف معياري عام بلغ (0.825)، وقد تم قياس هذا المتغير بعدد من المتغيرات الفرعية ولكل واحد منها مجموعة أسئلة وهي كما يلي:

1) تصميم موقع العمل: تبين نتائج الجدول (4) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات تصميم موقع العمل (X1 - X5)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (4.39) وانحراف معياري عام بلغ (0.628)، يشير ذلك إلى أنه هناك اهتمام كافي لدى إدارة الشركة المبحوثة بمسائل موقع العمل وتصميمه. وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X1 الذي يتضمن (تسعى إدارة المنظمة لاستبعاد مصادر عدم الارتياح لدى العاملين في مواقع العمل). بوسط حسابي (4.77) وانحراف معياري (0.520). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X4 التي تتضمن (يتطلب الوصول إلى الأدوات والمعدات والمواد التي استخدمها أقل قدر من التحرك للوصول إليها). بوسط حسابي (4.09) و انحراف معياري (0.739).

2) تصميم واستخدامات العدد والأدوات: تبين نتائج الجدول (4) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات تصميم واستخدامات العدد والأدوات (X6 - X10)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (3.918) وانحراف معياري عام بلغ (0.862). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X6 الذي يتضمن (يخضع الأفراد إلى برامج تدريبية لاليات المناولة والرفع الصحيح). بوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.711). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X8 التي تتضمن (تقع جميع الأدوات والمواد المتكررة الاستخدام في متناول اليد). بوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (1.016).

3) تصميم المكائن وأسطح العمل: تبين نتائج الجدول (4) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات تصميم المكائن وأسطح العمل (X11 - X15)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (3.872) وانحراف معياري عام بلغ (0.987). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X11 الذي يتضمن (تتوافر وسائل إسناد لأطراف الجسم (للذراعين والمرفقين والقدمين) عند أسطح العمل في وضع الجلوس وعند الحاجة). بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.956). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X14 التي تتضمن (تتيح مساحة العمل المتوافرة للفرد مدى كامل للحركة وتعديل الوضع الجسماني الصحيح وفقا لما تتطلبه مهام العمل). بوسط حسابي (3.64) و انحراف معياري (1.076).



الجدول (4) التكرارات و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات بيئة العمل المادية

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X1	81.8	54	13.6	9	4.5	3	0.0	0	0.0	0	4.77	.520	
X2	45.5	30	54.5	36	0.0	0	0.0	0	0.0	0	4.45	.502	
X3	45.5	30	50.0	33	4.5	3	0.0	0	0.0	0	4.41	.581	
X4	27.3	18	59.1	39	9.1	6	4.5	3	4.5	3	4.09	.739	
X5	40.9	27	45.5	30	9.1	6	4.5	3	4.5	3	4.23	.800	
المعدل العام لفقرات تصميم موقع العمل												4.39	.628
X6	22.7	15	63.6	42	9.1	6	4.5	3	4.5	3	4.05	.711	
X7	31.8	21	50.0	33	18.2	12	0.0	0	0.0	0	3.95	1.029	
X8	18.2	12	54.5	36	13.6	9	9.1	6	9.1	6	3.73	1.016	
X9	27.3	18	36.4	24	31.8	21	4.5	3	4.5	3	3.86	.875	
X10	18.2	12	68.2	45	9.1	6	4.5	3	4.5	3	4.00	.679	
المعدل العام لفقرات تصميم واستخدامات العدد والأدوات												3.918	.862
X11	40.9	27	36.4	24	13.6	9	9.1	6	9.1	6	4.09	.956	
X12	27.3	18	40.9	27	18.2	12	9.1	6	9.1	6	3.77	1.093	
X13	22.7	15	40.9	27	36.4	24	0.0	0	0.0	0	3.86	.762	
X14	13.6	9	59.1	39	13.6	9	4.5	3	4.5	3	3.64	1.076	
X15	36.4	24	40.9	27	13.6	9	4.5	3	4.5	3	4.00	1.052	
المعدل العام لفقرات تصميم المكائن وأسطح العمل												3.872	.987
المعدل العام لفقرات بيئة العمل المادية												4.06	.825

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب ابعاد بيئة العمل المادية حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (5)، حيث يشير محتوياته الى ان متغير تصميم موقع العمل حصل على المرتبة الاولى حسب الاهمية النسبية والاتفاق بوسط حسابي (4.39) مقارنة بالمتغيرات الاخرى لبعدها بيئة العمل المادية وتليه تصميم واستخدامات العدد والادوات بوسط حسابي (3.91)، ثم تليه تصميم المكائن واسطح العمل بوسط حسابي (3.87).

الجدول (5) ترتيب ابعاد بيئة العمل المادية حسب الأهمية النسبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
1	.628	4.39	تصميم موقع العمل
2	.862	3.918	تصميم واستخدامات العدد والأدوات
3	.987	3.872	تصميم المكائن وأسطح العمل

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

3.3. بيئة العمل الفيزيائية

في هذه الفقرة يتم عرض نتائج استجابات أفراد عينة البحث حسب ابعاد بيئة العمل الفيزيائية (X1 - X20) حيث يشير الجداول إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الفقرات، و قد بلغ



الوسط الحسابي العام لفقرات بيئة العمل الفيزيائية (3.975) و انحراف معياري عام بلغ (1.986). وقد تم قياس هذا المتغير بعدد من المتغيرات الفرعية ولكل واحد منها مجموعة أسئلة وهي كما يلي:

1. الاهتزاز: تبين نتائج الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الاهتزاز (X4 - X1)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (3.975) وانحراف معياري عام بلغ (1.019). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X1 الذي يتضمن (يتعرض الأفراد الى حركة تذبذبية (الاهتزاز) ولكنها لا تصل الى المستوى الذي يصيب بمرض بدني او عصبي) بوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (1.084) بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X4 التي تتضمن (تستبعد مصادر الاهتزاز في مكان العمل التي يكون مصدرها المكائن، والمعدات) بوسط حسابي (3.59) و انحراف معياري (1.081).

2. التهوية: تبين نتائج الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات التهوية (X8 - X5)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (4.055) وانحراف معياري عام بلغ (1.087). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X8 الذي يتضمن (يراعي المعمل الحاجة إلى زيادة عدد مرات تجديد الهواء في أماكن العمل المغلقة وذات كثافة للعاملين). بوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (1.016) بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X5 التي تتضمن (تعتمد وسائل متطورة في التحكم في تجديد الهواء وتقدير حاجة الأفراد إلى ذلك). بوسط حسابي (3.86) و انحراف معياري (1.188).

3. الضوضاء: تبين نتائج الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الضوضاء (X12 - X9)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (3.93) وانحراف معياري عام بلغ (0.971). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X9 الذي يتضمن (تخلو بيئة العمل الحالية من المؤثرات الصوتية الضارة والمزعجة ويتم العمل على تلافيها ومعالجتها والتقليل من تأثيراتها ان وجدت) بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.799) بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X11 التي تتضمن (يكون مكان العمل خالي من الضوضاء المفرطة). بوسط حسابي (3.77) و انحراف معياري (1.134).

4. الحرارة: تبين نتائج الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الحرارة (X16 - X13)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (3.852) وانحراف معياري عام بلغ (1.0005). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X16 الذي يتضمن (تعمل المنظمة الى تقليل الصعوبات التي تواجه العاملين في الحصول على الحرارة اللازمة لاداء مهامهم و واجباتهم) بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.956) بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X15 التي تتضمن (تناسب درجات الحرارة والرطوبة في مكان العمل بطريقة تضمن عدم تجاوز المعدلات الاعتيادية لجسم الفرد). بوسط حسابي (3.77) و انحراف معياري (1.016).

5. الإضاءة والألوان: تبين نتائج الجدول (6) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الإضاءة والألوان (X20 - X17)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي عام (4.067) وانحراف معياري عام بلغ (0.856). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو X17 الذي يتضمن (تناسب درجة الإضاءة مع طبيعة النشاط الممارس وبما لا يقود إلى ارتكاب الأخطاء أو الشعور بالإجهاد) بوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (1.080) بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة X18 التي تتضمن (تسبب المستويات العالية جدا من الإضاءة باجهادات بصرية والتي تؤثر في انخفاض إنتاجية العامل) بوسط حسابي (3.95) و انحراف معياري (1.115).

الجدول (6) التكرارات و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات بيئة العمل الفيزيائية

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X1	77.3	51	4.5	3	4.5	3	13.6	9	0.0	0	4.45
X2	36.4	24	45.5	30	9.1	6	9.1	6	0.0	0	4.09
X3	31.8	21	36.4	24	18.2	12	9.1	6	4.5	3	3.77
X4	22.7	15	31.8	21	31.8	21	9.1	6	4.5	3	3.59



1.019		3.975		المعدل العام لفقرات الاهتزاز								
1.188	3.86	4.5	3	13.6	9	9.1	6	36.4	24	36.4	24	X5
1.052	4.00	0.0	0	13.6	9	13.6	9	31.8	21	40.9	27	X6
1.092	4.09	4.5	3	4.5	3	13.6	9	31.8	21	45.5	30	X7
1.016	4.27	0.0	0	9.1	6	13.6	9	18.2	12	59.1	39	X8
1.087		4.055		المعدل العام لفقرات التهوية								
.799	4.09	4.5	3	9.1	6	9.1	6	40.9	27	36.4	24	X9
1.149	3.86	4.5	3	13.6	9	4.5	3	45.5	30	31.8	21	X10
1.134	3.77	4.5	3	9.1	6	22.7	15	31.8	21	31.8	21	X11
.804	4.00	0.0	0	0.0	0	31.8	21	36.4	24	31.8	21	X12
.971		3.93		المعدل العام لفقرات الضوضاء								
1.122	3.82	0.0	0	4.5	3	36.4	24	31.8	21	27.3	18	X13
.908	3.77	0.0	0	4.5	3	27.3	18	50.0	33	18.2	12	X14
1.016	3.73	4.5	3	4.5	3	27.3	18	40.9	27	22.7	15	X15
.956	4.09	4.5	3	4.5	3	9.1	6	31.8	21	50.0	33	X16
1.0005		3.852		المعدل العام لفقرات الحرارة								
1.080	4.18	0.0	0	4.5	3	13.6	9	45.5	30	36.4	24	X17
1.115	3.95	0.0	0	0.0	0	27.3	18	36.4	24	36.4	24	X18
.711	4.05	0.0	0	0.0	0	22.7	15	50.0	33	27.3	18	X19
.518	4.09	0.0	0	0.0	0	9.1	6	72.7	48	18.2	12	X20
.856		4.067		المعدل العام لفقرات الإضاءة والألوان								
.986		3.975		المعدل العام لفقرات بيئة العمل الفيزيائية								

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب ابعاد بيئة العمل الفيزيائية حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (7)، يشير الى ان متغير الإضاءة والالوان لبيئة العمل الفيزيائية حصل على المرتبة الاولى حسب الاهمية النسبية والاتفاق بوسط حسابي (4.06) مقارنة بالمتغيرات الاخرى لبعدها بيئة العمل الفيزيائية، حيث حصل بعد التهوية المرتبة الثانية وبوسط حسابي (4.05)، ثم تليهما بعد الاهتزاز والضوضاء بوسط حسابي (3.97، 3.93). وحصل بعد الحرارة على المرتبة الاخيرة بوسط حسابي (3.85).

الجدول (7) ترتيب ابعاد بيئة العمل الفيزيائية حسب الأهمية النسبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
3	1.019	3.975	الاهتزاز
2	1.087	4.055	التهوية
4	.971	3.93	الضوضاء
5	1.0005	3.852	الحرارة
1	.856	4.067	الإضاءة والألوان

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.



3.4 وصف و تحليل ابعاد الازدهار التنظيمي

في هذه الفقرة يتم عرض نتائج استجابات أفراد عينة البحث حسب ابعاد الازدهار التنظيمي (X20 - Y1) حيث يشير الجداول إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الفقرات، و قد بلغ الوسط الحسابي العام لفقرات الازدهار التنظيمي (3.91) و انحراف معياري عام بلغ (928)، وقد تم قياس هذا المتغير بعدد من المتغيرات الفرعية ولكل واحد منها مجموعة أسئلة وهي كما يلي:

3.4.1 رأس المال الفكري: تبين نتائج الجدول (8) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات رأس المال الفكري (Y5 - Y1)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (811). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو Y2 الذي يتضمن (تهتم رأس المال الفكري لتحسين الاداء). بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (799). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة Y4 التي تتضمن (تعزز وتشجع العلاقات مع الزبون لتحقيق رضاه) بوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (1.016).

3.4.2 الميزة التنافسية المستدامة: تبين نتائج الجدول (8) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الميزة التنافسية المستدامة (Y105 - Y6)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (925). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو Y9 الذي يتضمن (لدى المعمل القدرة على الاستجابة والتكيف السريع لتقديم السلع وخدمات متنوعة لزيائتها تلبى حاجاتهم ورغباتهم). بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (799). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة Y8 التي تتضمن (تسعى المنظمة إلى توسيع آفاق التطور والتجديد في تقديم السلع و الخدمات للزبائن). بوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (1.016).

3.4.3 الابتكار: تبين نتائج الجدول (8) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الابتكار (Y15 - Y11)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (990). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو Y11 الذي يتضمن (العاملين لديهم المهارات اللازمة التي تساهم في تقديم خدمات متميزة الى الزبائن). بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (956). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة Y15 التي تتضمن (توجد تحسينات متطورة وتظهر جليا في كسب اسواق جديدة) بوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (1.016).

3.4.4 الرشاقة التنظيمية: تبين نتائج الجدول (8) التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الرشاقة التنظيمية (Y20 - Y16)، إذ يشير إلى اتفاق إيجابي لهذا العامل وذلك بوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (988). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو Y16 الذي يتضمن (قادرة على الحصول على المعلومات المهمة من الأسواق في الوقت المناسب). بوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (1.080). بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة Y17 التي تتضمن (تعمل ادارة المعمل على استثمار جمع الموارد المتاحة واعادة تصميم العملية وسرعة التعامل لمواجهة التحديات والتغيرات الناشئة). بوسط حسابي (3.73) و انحراف معياري (1.016).

الجدول (8) التكرارات و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات الازدهار التنظيمي

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الانحراف المعياري	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
Y1	27.3	18	59.1	39	9.1	6	4.5	3	0.0	0	4.07	
Y2	31.8	21	50.0	33	13.6	9	4.5	3	0.0	0	4.09	
Y3	13.6	9	54.5	36	27.3	18	4.5	3	0.0	0	3.77	
Y4	18.2	12	54.5	36	13.6	9	9.1	6	4.5	3	3.73	
Y5	22.7	15	40.9	27	36.4	24	0.0	0	0.0	0	3.86	
المعدل العام لفقرات رأس المال الفكري												
Y6	18.2	12	50.0	33	27.3	18	4.5	3	0.0	0	3.77	
Y7	27.3	18	36.4	24	31.8	21	4.5	3	0.0	0	3.86	
											3.90	811



1.016	3.73	4.5	3	4.5	3	27.3	18	40.9	27	22.7	15	Y8
.799	4.09	4.5	3	9.1	6	9.1	6	40.9	27	36.4	24	Y9
1.029	3.95	0.0	0	0.0	0	18.2	12	50.0	33	31.8	21	Y10
.925	3.88	المعدل العام لفقرات الميزة التنافسية المستدامة										
.956	4.09	4.5	3	4.5	3	9.1	6	31.8	21	50.0	33	Y11
1.149	3.86	4.5	3	13.6	9	4.5	3	45.5	30	31.8	21	Y12
1.122	3.82	0.0	0	4.5	3	36.4	24	31.8	21	27.3	18	Y13
.711	4.05	0.0	0	4.5	3	9.1	6	63.6	42	22.7	15	Y14
1.016	3.73	4.5	3	9.1	6	13.6	9	54.5	36	18.2	12	Y15
.990	3.91	المعدل العام لفقرات الابتكار										
1.080	4.18	0.0	0	4.5	3	13.6	9	45.5	30	36.4	24	Y16
1.016	3.73	4.5	3	4.5	3	27.3	18	40.9	27	22.7	15	Y17
.956	4.09	0.0	0	9.1	6	13.6	9	36.4	24	40.9	27	Y18
1.093	3.77	4.5	3	9.1	6	18.2	12	40.9	27	27.3	18	Y19
.799	4.09	4.5	3	9.1	6	9.1	6	40.9	27	36.4	24	Y20
.988	3.97	المعدل العام لفقرات الرشاقة التنظيمية										
.928	3.91	المعدل العام لفقرات الازدهار التنظيمي										

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب ابعاد الازدهار التنظيمي حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (9)، حيث يشير الى ان بعد الرشاقة التنظيمية للازدهار الوظيفي حصل على المرتبة الاولى حسب الأهمية النسبية والاتفاق بوسط حسابي (3.97) أما بعد الابتكار حصل على المرتبة الثانية للاتفاق وبوسط حسابي (3.91)، ثم تلي بعدي راس المال الفكري والميزة التناسية على المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي بوسطي حسابي (3.90، 3.88).

الجدول (9) ترتيب ابعاد الازدهار التنظيمي حسب الأهمية النسبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
3	.811	3.90	رأس المال الفكري
4	.925	3.88	الميزة التنافسية المستدامة
2	.990	3.91	الابتكار
1	.988	3.97	الرشاقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

3.5 تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

تتضمن هذه الفقرة التعرف على طبيعة العلاقة الواردة في الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهندسة البشرية (إجمالاً) و الازدهار التنظيمي (إجمالاً)"، حيث توضح نتائج الجدول (10) أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الهندسة البشرية و الازدهار التنظيمي، وبلغت قيمة هذا الارتباط (0.704). وهي علاقة ارتباط معنوية قوية عند

مستوى معنوية (0.05)، ويشير هذا إلى أهمية دور الهندسة البشرية في تعزيز الازدهار التنظيمي المطلوب و الضروري للمنظمة عينة البحث، و بالتالي قبول في الفرضية الرئيسة الأولى.

و تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل المادية والازدهار التنظيمي (إجمالاً) و بين بيئة العمل الفيزيائية و الازدهار التنظيمي (إجمالاً) حيث بلغت قيم الارتباط بين المتغيرات (0.685) و (0.673) على التوالي، و عند مستوى معنوية (0.05) وهي علاقات ارتباط معنوية قوية. وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي نصت على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل المادية والازدهار التنظيمي (إجمالاً) و بين بيئة العمل الفيزيائية و الازدهار التنظيمي (إجمالاً).

الجدول (10) نتائج علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	الهندسة البشرية	بيئة العمل المادية	بيئة العمل الفيزيائية
الازدهار التنظيمي	.704	.685	.673
مستوى المعنوية	.000	.000	.000

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

3.6 تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

يشير الجدول (11) بوجود تأثير ذو دلالة معنوية للهندسة البشرية (إجمالاً) في الازدهار التنظيمي (إجمالاً) وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وبالبلغة قيمتها (56.754) و هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.121) عند درجتي حرية (65 ، 1) وبمستوى معنوية (0.05) وأن معامل التحديد (R^2) والتي كانت قيمته (0.643) يشير إلى أن قدرة المتغير المستقل و التي هي الهندسة البشرية تفسر التأثير الذي يطرأ على الازدهار التنظيمي (إجمالاً) بنحو (64.3%). ويعود هذا إلى إدراك أفراد منظمة عينة البحث إلى أهمية دور الهندسة البشرية في تعزيز الازدهار التنظيمي و بالتالي قبول الفرضية الرئيسة الثانية و التي تنص على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للهندسة البشرية (إجمالاً) في الازدهار التنظيمي (إجمالاً)".

جدول (11) تأثير الهندسة البشرية في الازدهار التنظيمي

الازدهار التنظيمي				الهندسة البشرية	
R^2	T		F		
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية		المحسوبة
.643	1.268	5.828	3.121	56.754	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

و يتضح من خلال الجدول (12) بوجود تأثير ذو دلالة معنوية لبيئة العمل المادية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً) و تأثير ذو دلالة معنوية لبيئة العمل الفيزيائية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً)، حيث بلغت قيم F المحسوبة (45.627)، (53.602)، على التوالي و هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.121) عند درجتي حرية (65 ، 1) و عند مستوى المعنوية (0.05) و قد بلغت قيم معامل التحديد R^2 (0.598) ، (0.629) على التوالي، و قد كان تأثير بيئة العمل الفيزيائية في الازدهار التنظيمي أكثر من تأثير بيئة العمل المادية في الازدهار التنظيمي، و ذلك بسبب ان بيئة العمل الفيزيائية يعمل على ملاءمة وضيعيات محل العمل مع متطلبات الوظيفة في ظل قابليات ومحددات العاملين، وبهذا فإنه يتم قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على وجود تأثير معنوي لبيئة العمل المادية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً) و تأثير معنوي لبيئة العمل الفيزيائية في الازدهار التنظيمي (إجمالاً).

جدول (12) تأثير بيئة العمل المادية و بيئة العمل الفيزياوية في الازدهار التنظيمي

الازدهار التنظيمي					
R ²	T		F		
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	
.598	1.268	5.174	3.121	45.627	بيئة العمل المادية
.629	1.268	5.766	3.121	53.602	بيئة العمل الفيزياوية

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS.

4 الإستنتاجات والتوصيات

4.1 الاستنتاجات:

1. من خلال عرض النتائج و اختبار فرضياته برزت مجموعة من الاستنتاجات، اذ يمكن عرضها وفق الآتي:
 أن الشركة المبحوثة يقوم بتحليل العمل إلى مكوناته الأولية مع استبعاد الحركات غير الضرورية والزمن الفائض، كما يتم قياس مستوى الرتابة أو التكرارية وأوقات الدورة ومقدار القوة أو المجهود المطلوب وكذلك تقويم العمل كونه منفرداً أو ضمن النظام في آلية إنجازه.
2. أن الشركة المبحوثة يقوم بتوفير الإضاءة المناسبة و التي تعتبر من المتطلبات الأساسية في العمل و التي تؤدي الى شعور العامل بالرضا عن عمله و واجباته و عدم الشعور بالإجهاد و ارتكاب الأخطاء.
3. ان الشركة المبحوثة تواكب التطورات في البيئة الخارجية و ذلك لبقائها مدة اطول عن طريق التكيف مع التغيرات التكنولوجية والديناميكية المتغيرة والسريعة و بالخصوص اهتمام الشركة على معرفة السوق لاستغلال الفرص المربحة من أجل البقاء والتطور في بيئة الأعمال غير المؤكدة وغير المتوقعة.
4. أظهرت نتائج البحث بانه يوجد علاقة ايجابية معنوية عالية و ذات دلالة احصائية بين اعادة هندسة الموارد البشرية والازدهار التنظيمي، و بين بيئة العمل المادية والازدهار التنظيمي و بين بيئة العمل الفيزياوية و الازدهار التنظيمي، اذ كان العلاقة ايجابية بين بيئة العمل المادية والازدهار التنظيمي اكبر مقارنة بالعلاقة ايجابية بين بيئة العمل الفيزياوية و الازدهار التنظيمي.
5. أظهرت نتائج البحث بان هناك تأثير احصائي لاعادة هندسة الموارد البشرية في الازدهار التنظيمي على المستوى الكلي، و قد كان تأثير بيئة العمل الفيزياوية في الازدهار التنظيمي اكبر من تأثير بيئة العمل المادية في الازدهار التنظيمي، و ذلك بسبب ان بيئة العمل الفيزياوية يعمل على ملاءمة وضعيات محل العمل مع متطلبات الوظيفة في ظل قابليات ومحددات العاملين.

4.2 المقترحات:

1. ضرورة مراعاة التحسين المستمر لمختلف عمليات إدارة الموارد البشرية والتركيز أساساً على تكوين الموارد البشرية وتدريبهم على تجديد معارفهم وتحسين مستواهم، مما يكسبهم تقنيات حديثة ومهارات جديدة تسمح بإدارة التغييرات الراهنة.
2. ضرورة ان تسعى الشركة لاستبعاد مصادر عدم الارتياح لدى العاملين في مواقع العمل، و ان تهتم إدارة المنظمات عند تصميم مواقع العمل بتحقيق التوافق بين المكائن والمعدات والعاملين عليها بما يساهم في تحسين إنتاجية عالية للعاملين.



3. ضرورة ان تسعى الشركة لاختراع العاملين برامج تدريبية لاليات المناولة والرفع الصحيح مع ترتيب وتثبيت العدد والأدوات اليدوية في تسهيل عملية الوصول إليها وسهولة استخدامها، و ان تحرص إدارة المنظمات على توفير الوسائل المساعدة لتسهيل استخدام العدد والأدوات اليدوية.
4. ضرورة ان تحرص الشركة على سلامة الأفراد البدنية وتأمينها من الحواف أو الزوايا الحادة لأسطح العمل وإزالة العوائق في الأرضيات والتي تسبب فقدان التوازن والانزلاق.
5. ضرورة ان تسعى الشركة لاستبعاد مصادر الاهتزاز في مكان العمل و تفادي تعرض الافراد العاملين الى مخاطر الاهتزاز في مناطق عديدة من الجسم، و ان تعالج الاهتزازات العالية في مكان العمل بطريقة لا تترك اثار لدى الأفراد.
6. ضرورة ان تسعى الشركة لتقديم خدمات عالية الجودة الى الزبائن مما يؤدي إلى زيادة في عدد الزبائن ومواجهة المنافسين، والعمل على توسيع آفاق التطور والتجديد في تقديم السلع و الخدمات للزبائن و القدرة على الاستجابة والتكيف السريع لتقديم السلع وخدمات متنوعة لزبائنهم و تلبية حاجاتهم ورغباتهم.
7. إعادة التفكير في مكانة وموقع إدارة الموارد البشرية، حيث يجب أن تصبح شريكا استراتيجيا في المنظمة، وذلك بتزويد اختصاصي الموارد البشرية بمجموعة جديدة من القدرات، والتي تفرض زيادة الحاجة إلى التركيز على التفكير الاستراتيجي.

قائمة المصادر:

اولا: المصادر العربية

1- الرسائل والاطاريح

- 1) اسماعيل، محمد ناظم، (2008)، **تنشيط الهندسة البشرية لتعزيز وظائف المستشفيات: دراسة نظرية**، رسالة الدبلوم العالي غير المنشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- 2) العلي، مجيد حميد عبد، (2004)، **"تطبيق مبادئ الهندسة البشرية المتعلقة بتصميم أنظمة العمل وفقاً للمواصفات القياسية الدولية (ISO : 6385 & ISO : 10075) : دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربية"**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

2-

البحوث والدوريات

- 1) إسماعيل، رغيد إبراهيم، (2011)، **عناصر الهندسة البشرية وأثرها في تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتقليل الإصابات: دراسة استطلاعية على مجموعة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى**، مجلة البحوث المستقبلية، العدد (26).
- 2) الربيعاوي، سعدون حمود وحافظ، عبدالناصر علك وعباس، حسين وليد، (2017)، **الإدارة الاستراتيجية**، دار غيداء للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.
- 3) السمان، نائر أحمد سعدون و السمّك، بشار عز الدين، (2012)، **متطلبات الهندسة البشرية وفق فلسفة التصنيع الرشيق: دراسة استطلاعية في ورش الشركة الوطنية لصناعة الأثاث المنزلي في محافظة نينوى**، مجلة تنمية الرافدين - المجلد (34) العدد (108).
- 4) السمان، نائر احمد سعدون و العبيدي، إسلام يوسف شيت، (2013)، **تطبيقات الهندسة البشرية في معمل الالبسة الولادية في الموصل**، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (9)، العدد (28).
- 5) الشيباني، حمزة كاطع مهدي، (2014)، **إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في عينة من شركة الاتصالات المتنقلة في الفرات الأوسط**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة.
- 6) الطائي، يوسف حجير سلطان و الشيباني، حمزة كاطع مهدي، (2016)، **أثير تنفيذ إدارة المعرفة في تحقيق الازدهار التنظيمي** دراسة تطبيقية لعينة من شركات الاتصالات المتنقلة في الفرات الأوسط، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (13)، العدد (40).
- 7) العامري، عامر عبد اللطيف و توماس، سيتا ستراك، (2012)، **اثر الهندسة البشرية في خفض الكلفة ورفع الإنتاجية دراسة في المعهد الطبي التقني/ المنصور**، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (29).
- 8) العبيدي، إسلام يوسف شيت، (2010)، **الهندسة البشرية وأثرها في متطلبات إقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية: دراسة ميدانية في معمل الألبسة الولادية في الموصل**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- 9) العزاوي، سحر أحمد كرجي موسى، (2005)، **أثر التدريب في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المستشفيات الحكومية في بغداد**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.



- 10) العطار، فؤاد حمودي و الغنيموي، حازم ربح نجم و كاظم، جاسم راهي، (2020)، القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط، مجلة واسط للعلوم الانسانية، المجلد (16)، العدد (45).
- 11) ترقي، أمل جواد كاظم، (2007)، استعمالات الهندسة البشرية في التحسين المستمر: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية / معمل الإنارة، رسالة ماجستير غير المنشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 12) حسن، شفاء بلاسر، (2007)، تصميم مركز الحاسبة على وفق مواصفات الهندسة البشرية ISO 10075 & ISO 6385: دراسة حالة في المديرية العامة لتوزيع كهرباء، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (14).
- 13) حسين، رحيم، (2005)، خمسة أعمال للتميز في عالم متغير، المؤتمر العلمي الدولي عن الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 14) ديسلر، جاري، (2003)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة أحمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 15) رفاعي، ممدوح عبد العزيز، (2006)، إعادة هندسة العمليات، كلية التجارة جامعة عين شمس، بحث منشور على الموقع www.dr-mamdouhrefaiy.com
- 16) عمير، عراك عبود، (2019)، دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (25)، العدد (114).
- 17) محروس، سجي رياض عباس، (2011)، تأثير استخدام قواعد الهندسة البشرية في كفاءة العمليات الصناعية: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الجلدية/معمل الأحذية الرجالية، رسالة ماجستير غير المنشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 18) محمد، يزن سالم، (2020)، دور سمعة المنظمة في العلاقة بين القيادة الفاضلة والازدهار التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (15)، العدد (60).

1- الكتب

- 1) الصبيحات، ابراهيم بدر شهاب، (2019)، قضايا ادارية و اقتصادية معاصرة، دار المسيرة للنشر و الطبع و التوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
- 2) نجم، عبود نجم، (2011)، القيادة و ادارة الابتكار، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.

ثانيا: المصادر الاجنبية

1- البحوث والدوريات

- 1) Abdullah, R.A., Sadq, Z.M., Othman, B., & Faeq, D.T. (2019). Recycling Efficiency and Waste Minimization through Students' Behaviour on the University of Leicester Campus, International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(2): 671-688, DOI: 10.37200/IJPR/V23I2/PR190323.
- 2) Ahmad, B.S., Sadq, Z.M., Othman, B., & Saeed, V.S. (2019). The Impact of the Quality of Work Life on Organizational Intelligence. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(2): 931-946, DOI: 10.37200/IJPR/V23I2/PR190341.
- 3) Ali, M.A., Omer, S.O. & Sadq, Z.M. (2018). The Role of Information System Efficiency Human Resources in the Strategic Practices of Human Resources Management. Iraqi Administrative Sciences Journal. 2(2): 219-233.
- 4) Aljaf, N., Sadq, Z.M., & Hassan, R.S. (2017). The Role of Activating Work Ethics in Reducing Administrative Corruption, Journal of the University of Human Development, 3(2): 493-523, DOI: 10.21928/juhd.20170610.20.
- 5) Aljaf, N.A., Sadq, Z.M., & Hassan, R.S. (2019). The Role of Activating Work Ethic in Reducing Manifestations of Administrative Corruption. Journal of University of Human Development, 3(2), 493-523, DOI: 10.21928/juhd.20170610.20.
- 6) Anninos, L. (2007). The Archetype of Excellence in Universities and TOM, Journal of Management History, Vol: (13), No. (4).
- 7) Chen, Jin, Zhu, Zhahui & Xie, Hong Yuan, (2005). Measuring Intellectual Capital, A New Model, Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 1, Emerald Group Publishing Limited.
- 8) Chew, Y. T. (2005). Achieving Organizational Prosperity through Employee Motivation and Retention: A Comparative Study of Strategic HRM Practices in Malaysian Institutions, Research and Practice in Human Resource Management, Vol: (13), No: (2).
- 9) Choong, K.K. (2009). Intellectual Capital: definitions categorization & reporting models, Journal of Intellectual Capital, Vol: (10), No (4).
- 10) Cohen, A., Gjessing, S. & Fine, L. (1997). Element of Ergonomic program, Published by the California Department of Industrial Relations National Institute For Occupational Safety And Health (NIOSH)



- 11) David j.O. (1982) Ergonomics at work. John Willy & Sons L.T.D, Department of psychology, University of Swansea.
- 12) Durant, C., Filacchione, L., & Gullo, R. (2006). Office Ergonomics Manual, Office Ergonomics Manual Concordia University.
- 13) Joseph L. Rotman (2010). Today's Innovation, Tomorrow's Prosperity, Task Forces on Competitiveness, Productivity and Economic Progress, 9th annual Report, Nov. 2010.
- 14) Karim, S.M, Sadq, Z.M. & Al-Ahmedi, M.W. (2016). Equity Capital Sovereignty and Country's Economical Change. International Journal of Research in Social Sciences and Humanities. 6(2): 1-9.
- 15) Khorsheed, R.K., Othman, B. & Sadq, Z.M. (2020). The Impacts of Using Social Media Websites for Efficient Marketing, Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, 12(3): 2221-2235, DOI: 10.37896/JXAT12.03/186.
- 16) Linz, S.J., Good, L.K., & Huddleston, P. (2006). Worker Morale in Russia: An Exploratory Study, The William Davidson institute at the University of Michigan.
- 17) Makhbul, Z.M., Durrishah, I., & Met R.R. (2007). Ergonomics Design on the Work Stress Outcomes, Journal, N: (9).
- 18) Mala, H.M., Ahmed, B.S., & Sadq, Z.M. (2017). Organizational Institutional Effectiveness through Transformational Leadership, Qalaa Zanist Journal, 2(3): 128-150, DOI: 10.25212/ifu.qzj.2.3.07.
- 19) Mantak, S.O., Wali, A.I., & Sadq, Z.M. (2019). The Role of Training and Empowering Human Resources Strategies on Enhancing the Capabilities of Innovation Strategic, Koya University Journal of Humanities and Social Sciences, 2(1): 98-108, DOI: 10.14500/kujhss.v2n1y2019.pp98-108.
- 20) Merkhan, K.H.A., Awmor, S.O. & Sadiq, Z.M. (2017). Analyzing the Role of Strategic Alignment of Business Strategies According to the Miles & Snow Model in Competitive Intelligence (A Comparative Study between CCC Beverage Industry Co. Ltd. And Al-Hayat Soft Drinks and Mineral Water Co. Ltd. in Erbil), Zanco Journal of Humanity Sciences, 21(6): 11-39, DOI: 10.21271/zjhs.21.6.2.
- 21) Mohammedamin, S.I., Sadq, Z.M. & Othman, W.M. (2018). The Relationship Between Social Capital and Quality of Work Life and their Impact on Strategies to Enhance Employment Intolerance A Survey Study of the Views of a Sample of Teaching Staff at Nulj University in Erbil City. Zanco Journal of Humanity Sciences. 22(3): 156-176. Doi: 10.21271/zjhs.22.3.9.
- 22) Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky (1995). Organizational Managing People and Organizations", Houghton Mifflin Company, Boston.
- 23) Najm, F.H., Sadq, Z.M., & Al-faqi, A.M. (2019). The Role of Human Resources Management Practices in Enhancing the Level of Social Responsibility, Qalaa Zanist Journal, 4(3): 836-878, DOI: 10.25212/ifu.qzj.4.3.10.
- 24) Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (1994). Human Resource Management Gaining a competitive advantage, Irwin, Sydney, Australia.
- 25) Omer, S.O., Sadq, Z.M., & Ahmed, S.A. (2017). The Role of Strategic Leadership Practices in Enhancing the Level of Organizational Performance. Zanco Journal of Humanity Sciences, 21(5): 220-238. DOI: 10.21271/zjhs.21.5.14.
- 26) Othman, B., Harun, A., Ismail, D.A., Sadq, Z.M., Ali, S., & Ramsey, T.S. (2019). Malaysian Consumer Behaviour towards Internet Banking: An Application of Technology Acceptance Model, International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(2): 689-703, DOI: 10.37200/IJPR/V23I2/PR190324.
- 27) Sadq, Z.M., Ahmad, B.S., Saeed, V.S., Othman, B., & Mohammed, H.O. (2020). The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Trust and Its Impact on Achieving the Requirements of Entrepreneurship Strategy (The Case of Korek Telecom Company, Iraq). International Journal of Advanced Science and Technology, 29(2), 2639-2653.
- 28) Sadq, Z.M., Othman, B. & Khorsheed, R.K. (2019). The impact of tourism marketing in enhancing competitive capabilities. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure. 8(5): 1-11.
- 29) Slack, N., Stewart C.C., Harrison, H., & Johnston, R. (2004). Operations Management, 4th edition, Person Education Limited, UK.
- 30) Wali, A.I., Omer, S.O. & Sadq, Z.M. (2016). The Role of Human Resource Development Strategies on Capabilities of Strategic Innovation (An Empirical Study at Akre Technical Institute/Kurdistan Region- Iraq). International Journal of Humanities and Cultural Studies. 3(1): 1453-1474.
- 31) Wali, A.I., Omer, S.O. & Sadq, Z.M. (2016). The Role of Human Resource Development Strategies on Capabilities of Strategic Innovation (An Empirical Study at Akre Technical Institute/Kurdistan Region- Iraq). International Journal of Humanities and Cultural Studies. 3(1): 1453-1474.



The Role of Human Resource Rengineering in Achieving Organizational Prosperity
An analytical study of the administrative officials' opinions in Al-Hayat Company for Soft Drinks and Mineral Water in Erbil from Iraqi Kurdistan Region

Sherwan Omar Omar

Zana Majed Sadq

Kosret M. Ebabekir

Dept. Business Administration
Administration & Economic College

Dept. Management and Accounting

Dept. Tourism Organaizaition

Administration Administration &
Economic College

Faculty of Humanities and Social
Sciences

Administration Administration &
Economic College

Salahaddin University-Erbil

Koya University

Salahaddin University-Erbil

Abstract:

Human Rengineering has great role in the life and prosperity of the organization, which comes from its focus on one of the important elements of production, that is human element, the organizations operating in the Iraqi Kurdistan Region lack the awareness of the impact of human engineering on the organizational prosperity, which is a distinct entry point of development and administrative excellence adopted in the leading and prosperous organizations. This research dealt with an analysis of the role of Human Resource Rengineering in achieving Organizational Prosperity. It aims to identify the problems that result from negligence in adopting scientific rules and foundations in the fields of work, and to give a clear picture of the importance of Human Rengineering, which receives a lot of attention and support in international scientific and academic forums.

The research was tested in Al-Hayat Soft Drinks and Mineral Water Company in Iraqi Kurdistan Region-Erbil, and the research was carried out on a sample of (66) administrative and supervisory officials and workers with experience and efficiency. By using the questionnaire as the primary tool to collect data from research sample, and testing a number of relationships and impact between research variables in order to obtain answers related to the research problem and in achieving the goals of the research through a set of statistical methods based on the statistical program (SPSS). The research reached a set of conclusions, among them: There is a correlation and effect of human resource rengineering in achieving organizational prosperity. The research concluded with a set of recommendations, which are: the necessity of taking into account the continuous improvement of the various processes of human resources management and focusing mainly on human resource formation and training on the renewal of knowledge and improving their level, which gives you modern technologies and new skills that allow the management of current changes.

Keywords: human resources rengineering, physical work environment,