



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية
Iraqi Journal For
Economic Sciences



PISSN : 1812-8742

EISSE ONLIN : 2791-092X

Arcif : 0.375

The impact of applying human engineering rules in raising the level of organizational health: a survey study at the University of Nahrain, College of Business Economics

تأثير تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية دراسة استطلاعية في جامعة النهرين كلية اقتصاديات الأعمال

ياسر خضير عباس

YASIR KHUDHAIR ABBAS

Yaser_1987@uomstansiriyah.edu.iq

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة المستنصرية

علي قصي عبد القادر

ALI QUSAYABDUL-KADER

QUSAY.ALI@NAHRAIN.EDU.IQ

كلية اقتصاديات الأعمال - جامعة النهرين

Abstract

This study aims to explore the impact of applying ergonomic principles on improving organizational health at Al-Nahrain University - College of Business Economics. A descriptive analytical approach was used to collect data from a sample of 192 individuals (24 faculty members, 52 employees, and 116 students) through an electronic questionnaire. The data were analyzed using the SPSS statistical program to determine the relationship between the study variables. The results showed an average level of ergonomic principles and an average level of organizational health at the university. The results also showed a statistically significant positive relationship between the application of ergonomic principles and improving organizational health, with a correlation coefficient of 0.979. In addition, statistically significant differences were confirmed among sample members, based on their responses, and the differences were in favour of employees. The study recommends improving the work environment by paying attention to student seating, reducing noise levels at the university, and training employees and students in occupational safety programs.

Keywords: ergonomics, organizational health.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة مكونة من 192 فرداً (24 من أعضاء هيئة التدريس، 52 من العاملين، 116 من الطلاب) من خلال استبيان إلكتروني. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لتطبيق قواعد الهندسة البشرية ومستوى متوسط للصحة التنظيمية في الجامعة. كما

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد الهندسة البشرية ورفع مستوى الصحة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.979. بالإضافة إلى ذلك، تم التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة، من خلال اجاباتهم، وكانت الفروق لصالح العاملين. توصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال الاهتمام بمقاعد الطلبة وتقليل مستوى الضوضاء في الجامعة وتدريب العاملين والطلاب على برامج السلامة المهنية.

الكلمات الرئيسية: قواعد الهندسة البشرية، الصحة التنظيمية.

المقدمة

تلعب قواعد الهندسة البشرية دورًا حيويًا في تحسين بيئة العمل ورفع الصحة التنظيمية، من خلال تصميم بيئات وأدوات عمل متوافقة مع القدرات والاحتياجات البشرية. هذا يساهم في تحسين الأداء وتقليل الإجهاد البدني والنفسي، ويضمن التطابق بين العاملين والمعدات المستخدمة، مما يقلل من الإصابات والحوادث ويُجَنَّب المنظمة الخسائر المادية والبشرية. لذا تُسمى الهندسة البشرية "بيئة العمل المريحة"، ويُعد تطبيقها عنصراً أساسياً لتحسين الإنتاجية وأداء الموظفين. جامعة النهرين، كصرح علمي، تتحمل مسؤولية إعداد أجيال تساهم في بناء مستقبل العراق، لذا تعتمد أساليب لتحسين خدماتها ومخرجاتها. إن تحقيق الصحة التنظيمية يُمكنها من أداء وظائفها بكفاءة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من تحقيق التوقعات على المدى البعيد، ومن هذه الأساليب تطبيق قواعد الهندسة البشرية لتعزيز الصحة التنظيمية.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: في الآونة الأخيرة أصبح هناك اتجاه إداري سائد نحو تحسين الصحة التنظيمية في بيئات العمل، لذلك زاد اهتمام المديرين ومسؤولي الصحة والسلامة بوضع وتصميم المعايير والمواصفات، ووضع الإرشادات التي توضح كيفية تحسين أداء العاملين بطرق آمنة دون وقوع إصابات، وفي سبيل ذلك فقد زاد الاهتمام بقواعد الهندسة البشرية، باعتبارها إحدى أهم مصادر النجاح، فهي أحد المداخل الفعالة لتحقيق التوافق بين كافة مكونات بيئة العمل والعنصر البشري، مما ساعد على جعل بيئة العمل أكثر أماناً وراحة وسلامة للعاملين. وفي ظل ما تعانيه الجامعات من تحديات متعددة تؤثر على الصحة التنظيمية والرفاهية العامة للعاملين، وعلى الرغم من التقدم في تصميم بيئات العمل، لا يزال هناك العديد من المشكلات المرتبطة بالإجهاد البدني والنفسي للعاملين، والتي تنعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. إذ يقع على عاتق التعليم الجامعي مسؤولية النهوض بالمجتمع ومواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع، مما يتطلب وجود كوادر وطاقات بشرية تكون مؤهلة وقادرة على تحمل المسؤولية وتحقيق الأهداف المنوطة بالجامعات، مما يستوجب ذلك ضرورة تهيئة البيئة الجامعية من أجل تلبية تطلعات الطالب، يسعى البحث للإجابة على سؤال رئيسي يتمثل في التالي: السؤال الرئيسي: ما هو الأثر الذي يمكن أن يحدثه تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال؟
السؤال الفرعي الأول: ما هو مستوى تطبيق قواعد الهندسة البشرية في مجتمع الدراسة؟
السؤال الفرعي الثاني: ما هو مستوى توافر الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة؟
السؤال الفرعي الثالث: ما هو أثر تطبيق أبعاد قواعد الهندسة البشرية (الموقف والحركة، العوامل البيئية، المعلومات والعمليات، تنظيم العمل) في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة؟
السؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) تجاه الاستجابة لأثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة؟

ثانياً، هدف البحث: يهدف البحث إلى استكشاف أثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة ، حيث تعتبر قواعد الهندسة البشرية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وتحسين بيئة العمل.

ثالثاً، أهمية البحث: يهتم علم الهندسة البشرية بمواءمة قياسات الجسم البشري للعاملين مع بيئة العمل، مما يؤثر إيجاباً على أداء المنظمة والعاملين. فهو يدرس العلاقة بين الفرد وبيئة عمله لتحسين الكفاءة وتقليل الإجهاد والتعب. وتشمل بيئة العمل ماعدا المكان، أيضاً الآلات وطرق العمل والتنظيم. تتمثل أهمية البحث في قياس أثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية على الصحة التنظيمية في جامعة النهرين، وتبرز أهميته على الجانب العلمي:- إثراء المعرفة في مجال الهندسة البشرية والصحة التنظيمية، وإضافة قيمة أكاديمية . فضلاً عن الجانب العملي:- من خلال مساعدة الإدارات الجامعية في تطوير استراتيجيات لتحسين الصحة التنظيمية، وبرامج تدريبية لرفع أداء الموظفين وتحفيزهم.

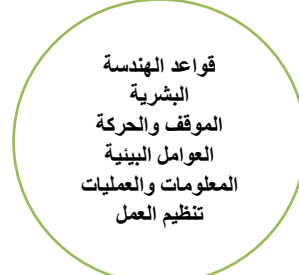
رابعاً، فرضيات الدراسة: الفرضية الأولى الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد الهندسة البشرية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الموقف والحركة ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العوامل البيئية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعلومات والعمليات ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تنظيم العمل ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال. الفرضية الثانية الرئيسية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) تجاه الاستجابة لأثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال.

خامساً : المخطط الفرضي للبحث

المتغير التابع



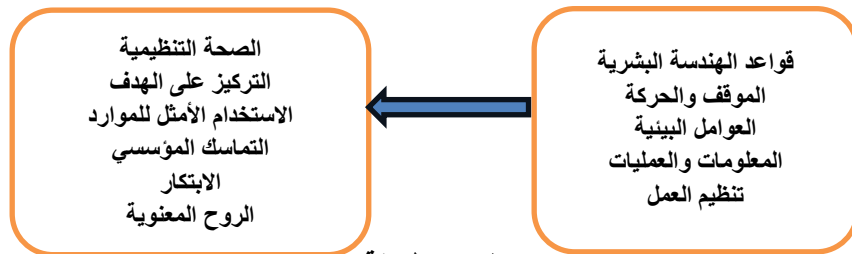
المتغير المستقل



سادساً، مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واستخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 192 فرداً وهم الذين قاموا بالإجابة على استمارة الاستبيان الالكتروني (24 من أعضاء هيئة التدريس، 52 من العاملين، 116 من الطلاب)

سابعاً، منهج البحث: يعتمد البحث بشكل رئيسي على المنهج الوصفي التحليلي وذلك باعتباره جهداً علمياً منظماً يساعد في الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة، سيتم جمع البيانات من عينة من موظفي جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال، ويتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على عينة البحث، ويتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

ثامناً، أداة البحث: تكونت أداة الدراسة من ثلاث استمارات استبيان (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) حيث اتفقت الاستمارات الثلاث في محاور الدراسة واختلفت في الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتكونت كل استمارة استبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحور قواعد الهندسة البشرية وأبعادها (الموقف والحركة، العوامل البيئية، المعلومات والعمليات، تنظيم العمل) ويشتمل على 20 عبارة وتم اعداده من خلال الاستعانة بدراسة (السرجان وآخرون، 2021) ومحور الصحة التنظيمية وأبعادها (التركيز على الهدف، الاستخدام الأمثل للموارد، التماسك المؤسسي، الابتكار، الروح المعنوية) ويشتمل على 20 عبارة وتم اعداده من خلال الاستعانة بدراسة (زهران، 2023) وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على عبارات الدراسة .



جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5-4.20	4.19 - 3.4	3.39 - 2.60	2.59 - 1.80	1.79 - 1
مستوى درجة التأثير	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً

تاسعاً: صدق أداة الدراسة: تم حساب صدق عبارات استمارات الاستبيان من خلال القيام بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه العبارة وذلك لتحديد مستوي الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وتبين أنّ جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات استمارات الاستبيان كانت ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية (0.01) وهذا يعني أنّ الأداة تتمتع بمستوي صدق مرتفع وهي صالحة لأغراض الدراسة.

عاشراً: ثبات أداة الدراسة: تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور استمارات الاستبيان وتبين أنّ قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارات الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارات الاستبيان وارتفاع مستوي ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

المبحث الثاني، الجانب النظري

المحور الأول، أساسيات تطبيق الهندسة البشرية.

لتطبيق قواعد الهندسة البشرية دوراً حيويّاً في تحسين حياتنا وجعلها أكثر أماناً وراحة وإنتاجية. من خلال تصميم المنتجات والأنظمة والبيئات لتناسب مع قدراتنا واحتياجاتنا، فهي من العلوم الشحيحة، حيث تعود بدايتها للحرب العالمية الأولى، عندما تم انعقاد مؤتمر بريطاني لمناقشة تحسين ظروف العمل والعاملين، وقد تم الاهتمام بتصميم الأنظمة الحديثة دون مراعاة لأنظمة العاملين الذين يعملون (السرجان وآخرون، 2021: ص 288). مع العلم أنّ تطبيقها كممارسة تنبع من العصر-

الحجري القديم، فقد تم تطبيق مبادئها وقوانينها المريحة في ذلك الوقت، ولكن تم تشكيله كعلم يربط العمل والمشاكل في وقت لاحق في مصر القديمة في العصر اليوناني، فهذا العلم أصبح ذا علاقة متداخلة مع ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التخطيط والاستقطاب والتوظيف، فلذلك أصبحت المنظمات تسعى إلى اتباع قواعد الهندسة البشرية ووضع الارشادات التي توضح كيفية أداء العاملين بالشركة بطريقة آمنة دون إصابات، في حال الاعتماد على برامج تدريب تخص السلامة المهنية التي يخضع لها العاملين، مما يساعد بشكل فعال في تحسين الأداء، وتخفيض الإصابات والخسائر (عوجان، 2021: ص22).

أولاً، تعريف الهندسة البشرية. تمثل الهندسة البشرية العملية التي تهدف للوصول إلى المواءمة بين الهدف الاقتصادي والاجتماعي من خلال التفاعل بين قدرات الإنسان ونظام العمل، وبذلك فهي حقل بشري يشمل التفاعل البشري مع كل ما يحيط بالعنصر البشري من متغيرات (Smith, 1997: p14). تعتمد الهندسة البشرية على فهم شامل لقدرات الإنسان وقيوده، سواء كانت جسدية (مثل القوة والمرونة) أو معرفية مثل الإدراك والذاكرة واتخاذ القرار. كما تمثل الهندسة البشرية إحدى المداخل الحديثة لتصميم العمل، حيث تركز بشكل فعال على تخفيض متطلبات ومخاطر العمل، بما يساهم في ضمان توافق احتياجات العمل مع القدرات المادية للأفراد لإنجاز الأعمال دون حدوث إصابات أو مخاطر للعاملين في بيئات العمل (Don Hellriegel, 2001: p 450).

ثانياً، أهمية تطبيق قواعد الهندسة البشرية. تُمثل الهندسة البشرية العلم الذي يهتم بالتفاعلات بين العنصر البشري وخصائصه، فهي إحدى المجالات الهامة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتطوير الأنظمة والأدوات بحيث تكون متوافقة مع القدرات والاحتياجات البشرية، ويمكن تحديد أهمية الاعتماد على قواعد الهندسة البشرية في التالي:

- الوقاية من الحوادث عن طريق دراسة وتحليل أسباب وقوع الإصابات السابقة. (اسماعيل، 2011: ص4)

- توفير بيئات عمل ملائمة ومجهزة بأدوات تتوافق مع قدرات العاملين على زيادة كفاءة العمل والإنتاجية. عندما يشعر العاملون بالراحة والأمان في بيئة العمل، يكونون أكثر قدرة على التركيز والأداء الفعال.

- معالجة القضايا المتعلقة بالاستدامة، بالتركيز على الفرد كونه مبدعاً ومشغلاً، وبذلك يمكن الوصول لدور مصممي الهندسة البشرية في تصميم الأنظمة والعمليات بشكل فعال (Siemieniuch, 2015: p106)

- تسعى الهندسة البشرية إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة وتقليل التكاليف من خلال تصميم بيئات عمل مريحة وآمنة، مما يقلل من الحوادث والإصابات والأخطاء. في ظل السعي إلى فهم شامل لقدرات الإنسان وقيوده، سواء كانت جسدية (مثل القوة والمرونة) أو معرفية (مثل الإدراك والذاكرة واتخاذ القرار).

- تصميم بيئات عمل آمنة يقلل من خطر الحوادث والإصابات، مما يحافظ على سلامة الموظفين ويقلل من التكاليف، مما يزيد ذلك من مرونة المنظمة بحيث تصبح لديها القدرة على مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث أثناء أداء المهمة. (عوجان، 2021: ص25)

- المساهمة في الوصول للأساليب والطرق الفعالة في العمل، مثل برامج التدريب، وتصميم تكنولوجيا حديثة ومتطورة".

ثالثاً، دور الهندسة البشرية في ممارسة الأنشطة. تساهم الهندسة البشرية في تطوير بيئات العمل الحديثة، ومن ثم تحسين الصحة والإنتاجية والرضا الوظيفي للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات ويعزز من نجاحها واستدامتها، كما أنها تقوم على عدد من المراكز الأساسية التي تتمثل في التالي. تحتاج قواعد الهندسة البشرية أثناء انجازها للأعمال والمهام المختلفة إلى توفير متطلبات

الراحة والسلامة والأمان من أجل الوصول إلى أفضل أداء للمورد البشري. للعمل على تحقيق الاستثمار الفعال للموارد والإمكانيات المتاحة من مفردات بيئة العمل المادية. وبناءً على ذلك فإن تطبيق الهندسة البشرية في المنظمات المختلفة يساعد في خلق بيئة محفزة للابتكار والتطوير المستمر. عندما يشعر العاملون بالدعم والراحة في بيئة العمل، يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفكار جديدة وإيجابية.

خامساً، الأبعاد الأساسية لتطبيق قواعد الهندسة البشرية. تعد الهندسة البشرية أحد العلوم التي ظهرت نتيجة حاجة العنصر البشري لإعادة تصميم وتطوير مكان العمل بما يحقق الراحة والسلامة في العمل، ولذلك يوجد العديد من الأبعاد الأساسية المتعلقة بتطبيق قواعد الهندسة البشرية التي تتمثل في التالي:.

الموقف والحركة. أي أنه عند تطبيق قواعد الهندسة البشرية في مؤسسات العمل المختلفة، فإنها تتطلب ضرورة النظر في بيئة العمل للوصول إلى التطابق الأفضل بين البيئة وخصائص وقدرات العاملين الفيزيائية والهيكلية، مع التركيز على المعدات والأدوات بما يتلاءم مع بيئة العمل في ظل مواردها البشرية بما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة وتوفير بيئة صحية لجميع أفرادها (حسني، 2023 : ص151). فمن الضروري عند تصميم بيئة العمل مواءمة التكنولوجيا والتقنية مع بيئة العمل، وتنظيم العمل من أجل الحصول على أفضل أداء للعمل، حيث أن ذلك يتطلب ضرورة توفير القدرات والمهارات الشخصية والأكاديمية للعاملين، مما يؤكد على ضرورة السعي الدائم نحو استخدام الأساليب والمداخل الإدارية الحديثة في تطويرها، وحتى يتحقق ذلك البعد فلا بد من (حسني، 2023 : ص148).

1-توافر أنظمة وتقنيات تُسهّل العمل و التدريب على استخدام التكنولوجيا وحماية البيانات والخصوصية و تطبيق نظم العمل والتدريب المناسبة.

2- العوامل البيئية: حيث تتمثل في مجموعة العوامل الفيزيائية التي لها تأثير مباشر على أداء العاملين مثل " الحرارة والإضاءة والرطوبة، حيث أنها لا بد من أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند تصميم أي مهمة لتحقيق الملاءمة بين العامل الفيزيائي والبشري.

3-المعلومات والعمليات: وذلك من خلال القيام بإعادة تصميم الوظائف بالطريقة التي تتناسب مع القدرات العقلية والجسدية للعاملين، مع الأخذ في الاعتبار الأنظمة والمعلومات والعمليات، مما يستوجب القيام باتخاذ إجراءات جديدة تتعلق ببرامج التأهيل والتدريب، وتحديد مسؤوليات العاملين كفرق ومجموعات، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.

4- تنظيم العمل: يعتمد أسلوب الإدارة الفعال على الوضوح والبساطة في تحديد المسؤوليات، وتوضيح خطوط السلطة، وتنظيم ساعات العمل، وتوفير برامج التأهيل والتدريب المناسبة. هذه العناصر تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين وطاقاتهم، وبالتالي على حياتهم بشكل عام، سواء بالإيجاب أو السلب.

وبناءً على ما تقدم يتبين أن هذه الأبعاد تساعد على خلق بيئة عمل صحية وآمنة. وذلك من خلال التركيز على استخدام العمال أدوات ومعدات مريحة مصممة وفقاً لقدراتهم الجسدية ومطابقة لمعايير الأمان بما يزيد من ثقة العمال في تنفيذ المهام المكلفين بها . من خلال تطبيقات الهندسة البشرية المُصممة وفقاً لعقلية وميكانيكية جسم الإنسان، يتمتع الإنسان بصحة نفسية وجسدية أفضل. إذ أنه لكي تكتمل العملية الإنتاجية بكافة أطرافها بنجاح، فإن الأمر يستوجب ضرورة تجنب الوقوع في المخاطر الصناعية وحماية الأفراد والممتلكات والبيئة، من أي ضرر قد يلحق بهما، ولتفادي هذه المخاطر فلا بد من توفير بيئة عمل آمنة (سرحان وآخرون، 2021 : ص290).

فمن خلال ما تقدم يتبين أن تطبيق قواعد الهندسة البشرية (الإرجونومية) تلعب دوراً كبيراً في تحسين وتجهيز بيئات العمل والأنشطة المختلفة لتتناسب مع القدرات والاحتياجات البشرية، مما يعزز من كفاءة الأداء وتحقيق أكبر قدر من راحة الأفراد.

المحور الثاني، الصحة التنظيمية

تُعدّ الصحة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات، حيث تُساهم في تهيئة بيئة عمل إيجابية تعزز الثقة بين الإدارة والعاملين. كما تُساعد في رفع كفاءة الموارد البشرية وتطوير منظومة العمل، مما يُحقق الاستقرار الوظيفي (الحجايد، 2012 : ص341). فالصحة التنظيمية هي مدخل شامل يقيس قدرة المؤسسة الجامعية على القيام بدورها تجاه المجتمع.

أولاً، مفهوم الصحة التنظيمية: تشير الصحة التنظيمية بأنها " أحد الاستعارات المجازية المستخدمة في الأدب المتعلق بالإدارة والسلوك التنظيمي، بالإضافة إلى تركيزها على الفرد والاهتمام به حيث تُشَبَّه المؤسسة بكائن بيولوجي يحتاج للصحة والنمو " (لاشين، 2020 : ص234) . وقد عرّفها العالم " مايلز " إذ أشار إليها بأنها مدى قدرة المؤسسات على العمل بكفاءة وفاعلية والتكيف والنمو بشكل ملائم، في ظل الاعتماد على نظام وظيفي متكامل يسعى لتحقيق أهدافها المرغوبة". (miles,et1965:p12).

ثانياً، أهمية الصحة التنظيمية: تُعدّ الصحة التنظيمية حجر الزاوية لاستمرارية المنظمات ونجاحها. فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية جيدة تُهيئ مناخاً إيجابياً يُحفّز الموظفين على أداء واجباتهم بفاعلية، مما يُساهم في تحقيق الأهداف المنظمة بسلاسة ودون عوائق. ولذلك فقد فرض مصطلح "الصحة التنظيمية" نفسه بقوة في عالم الإدارة، نظراً لأهميته في تطوير أداء المنظمات وقدرتها على مواجهة التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال. فالصحة التنظيمية تُعدّ بمثابة "جهاز المناعة" الذي يُساعد المنظمة على التكيف مع الظروف المتغيرة، والاستمرار في النمو والازدهار (بحري وخرموش، 2022 : 464). فبذلك يمكن القول بأنّ الصحة التنظيمية تمثل جانب مشرق للمنظمة، حيث تعبر عن تلك الطاقات والقدرات التي تملكها المنظمة والتي تبذلها في سبيل تحقيق أهدافها بحيث تصبح منظمة فعالة متكيفة مع واقعها.

ثالثاً، مكونات الصحة التنظيمية: تقوم الصحة التنظيمية على العديد من المكونات ، وتتمثل هذه المكونات في التالي (ميهوب، 2017:ص600) فاعلية المنظمة. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن مستوى فاعلية البيئات، وكيفية استجابتها إلى تغيرات الظروف المحيطة بها تمثل مدى فاعلية المنظمة، فلذلك لا بد من تمتع القادة برؤية واضحة لأهداف المنظمة واستراتيجياتها، وأن يكونوا قادرين على توصيل هذه الرؤية للموظفين بشكل فعال.

الروح المعنوية: ينظر للروح المعنوية على أنّها أحد الأبعاد الأساسية المكونة للصحة التنظيمية، كما أكدت بعض الدراسات بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين الروح المعنوية والمشاركة في اتخاذ القرار، مما يعبر عن بعد الاعتبارية كونه أحد أبعاد الصحة التنظيمية .

المشاركة في صنع القرار: حيث تساهم الصحة التنظيمية بشكل فعال في صناعة القرار، من خلال اشراك العاملين في صنع القرارات، وتشكيل فرق عمل من الموظفين لحل المشكلات واتخاذ القرارات وتقديم الاقتراحات والأفكار لتحسين العمل.

رابعاً، خصائص المنظمات المتمتعة بالصحة التنظيمية. وضح رؤية ورسالة وأهداف المنظمة

ومن ثم إدراك العاملين لأهداف المؤسسة واقناعهما بها، وبذل الجهود الفعالة من أجل تحقيقها (لاشين ، 2020 : ص236) إنّ تكتيف المؤسسة مع البيئة التي تعمل من خلالها، والتفاعل الإيجابي معها وقدرتها على مواجهة أي تحديات أو عراقيل في بيئتها الداخلية أو الخارجية. في ظل وجود حالة من الترابط والتكاتف بين أعضاء المؤسسة كافة، والثقة المتبادلة فيما بينهم. والتوجه نحو تشخيص المشاكل، واقتراح الحلول والعمل الجماعي والتعلم التعاوني وتبادل المعرفة. الشعور بالاستقلال والحرية عند أداء الأعمال والمهام مع قدرة العاملين على ابتكار طرق جديدة لأداء أعمالهم، وارتفاع روحهم المعنوية من جراء شعورهم بقيمتهم داخل مؤسساتهم.

بناء على ذلك أصبحت الصحة التنظيمية عنصراً أساسياً لنجاح المنظمات في العصر الحديث كونه مدخل إداري يساهم في تطوير المنظمات، وضمان حيويتها واستمراريتها، فهي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورضاهم وولائهم، وعلى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والبقاء في المنافسة. لذلك يجب على المنظمات الاستثمار في تعزيز الصحة التنظيمية وخلق بيئة عمل صحية لموظفيها.

خامساً، الأبعاد الأساسية للصحة التنظيمية. فالمنظمات على مختلف أنشطتها تسعى لتحقيق الاستمرارية والبقاء، في ظل بيئة متغيرة ومتجددة، ولذلك فالصحة التنظيمية تقوم على عدد من الأبعاد الأساسية التي يترتب عليها نجاح الموظفين في القيام بالأداء الوظيفي بما يفوق التوقعات على المدى البعيد، تتمثل في التالي (احمد ' 2025 : ص 112):

1. التركيز على الهدف :- يجب التركيز بشكل فعال على الأهداف، فيجب أن تكون سهلة وتتسم بالفهم والقابلية للتحقق، فإن ذلك الوضع يساعد في الوصول للنتائج المطلوبة من العمل، مع ضرورة أن يكون الهدف في بيئة صحية، كما أن ذلك يستوجب ضرورة أن تكون المهمات الوظيفية واضحة ومحددة لكل موظف في المنظمة. (عاشور، 2021 : ص 521)

2. الاستخدام الأمثل للموارد:- يشير الاستخدام الأمثل للموارد إلى الطريقة التي تستخدم بها المؤسسة مواردها المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهدافها مع الحفاظ على بيئة عمل صحية ومستدامة، يساعد الاستخدام الأمثل للموارد على تحسين أداء المؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف. إذ يعتبر تحسين الأداء الوظيفي محوراً رئيسياً من محاور اتمام الفكر الإداري، حيث تسعى نظريات الفكر الإداري إلى تحسينه، حيث يساعد الأداء الوظيفي الفعال على (تحسين كفاءة الإنتاجية، زيادة جودة العمل المنجز، تحقيق الأهداف الوظيفية). حيث يرتبط مستوى الفاعلية التنظيمية داخل أي منظمة بالقدرة على تحقيق الأهداف، واستخدام الموارد بشكل فعال في التكيف مع بيئة العمل.

3. التماسك المؤسسي:- حيث يشير إلى درجة الترابط والتعاون والتوافق بين أفراد المؤسسة لتحقيق أهدافها المشتركة. عندما يكون هناك تماسك بين الموظفين، يزداد التعاون والتنسيق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة، وتحسين الرضا الوظيفي، حيث يعد الرضا الوظيفي أحد العوامل الأساسية والفعالة التي تساعد على زيادة الرضا الوظيفي، وجعل الفرد يستعد لزيادة الإنتاجية من خلال درجة شعوره بالراحة التي يشعرون بها (ابو حجير، 2021 : ص 367). حيث ينتج عن ذلك رفع للمعنويات وهي الحالة التي يحس فيها الأشخاص (أو المجموعة) بمشاعر الأمان والرضا الوظيفي والسرور.

4. الابتكار:- حيث يشير إلى قدرة المؤسسة على توليد وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين أدائها وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى دوره في مساعدة الابتكار في المؤسسة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية، مما يضمن بقائها واستمراريتها. كما يجب أن تسود في المؤسسة ثقافة تشجع على الابتكار والإبداع، وتقدر الأفكار الجديدة والمبتكرة، وأن يكون لدى القادة القدرة على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، وتوفير الموارد اللازمة لذلك.

5. المعنويات:- حيث تعكس حالة الرضا والتحفيز لدى الموظفين، وتؤثر بشكل كبير على أدائهم وإنتاجيته وعندما يكون الموظفون يتمتعون بمعنويات عالية، يكونون أكثر حماساً وتفانياً في العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، فالمعنويات العالية تساعد في تحسين جودة العمل، حيث يكون الموظفون أكثر تركيزاً واهتماماً بالتفاصيل.

توافر الصحة التنظيمية يساعد على تحقيق التواصل الفعال بين العاملين، ومشاركتها في اتخاذ قرارات بشأن العمل، مع القدرة على الاهتمام ببناء علاقات قوية بين الإدارة والعاملين، وكذلك القدرة على حل المشاكل (الأسرج وآخرون، 2022 : ص 132)، مما ينتج عن ذلك التفاعل التالي:

❖ زيادة مستوى التفاعل والمشاركة في الأنشطة التنظيمية.

❖ المبادرة والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

❖ رفع الروح الجماعية .

❖ والتعاون المساهمة في حل المشكلات

المحور الثالث، الجانب العملي، خصائص عينة الدراسة

جدول (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للخصائص للشخصية

الخصائص	الجنس	العمر	المؤهل العلمي	عدد سنوات الخبرة
عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس	ذكر	أقل من 30 سنة	بكالوريوس	أقل من 5 سنوات
الجنس	أنثى	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	ماجستير	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
العمر	أقل من 30 سنة	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	دكتوراه	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
المؤهل العلمي	متوسط	أقل من 30 سنة	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
عينة الدراسة من العاملين	ذكر	أقل من 30 سنة	متوسط	أقل من 5 سنوات
الجنس	أنثى	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	بكالوريوس	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
العمر	أقل من 30 سنة	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	ماجستير	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
المؤهل العلمي	متوسط	أقل من 30 سنة	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
عينة الدراسة من الطلاب	ذكر	أقل من 18 سنة	أولى	أقل من 5 سنوات
الجنس	أنثى	من 18 سنة إلى أقل من 21 سنة	ثانية	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
العمر	أقل من 18 سنة	من 21 سنة إلى أقل من 24 سنة	ثالثة	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
المؤهل العلمي	أولى	أولى	أولى	أولى
عدد سنوات الخبرة	أولى	أولى	أولى	أولى

تحليل محاور الدراسة، محور قواعد الهندسة البشرية

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الموقف والحركة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بتوفير أدوات أمنة ليستخدمها العاملين والطلاب داخل الجامعة	3.16	1.11	4	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير المقاعد التي يمكن التحكم لها	3.11	0.90	5	متوسط
تهتم الجامعة بأن تكون أماكن الجلوس قابلة للتعديل من حيث الارتفاع والحركة	3.21	1.02	1	متوسط
تأخذ الجامعة في الاعتبار الخصائص الجسمانية للعاملين والطلاب عند توفير أماكن الجلوس داخل المياني والمدرجات	3.16	0.90	3	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير أماكن خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة من العاملين والطلاب	3.16	0.85	2	متوسط
المتوسط	3.16	0.95	متوسط	

عند دراسة عبارات الموقف والحركة تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط للموقف والحركة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.16 بانحراف معياري 0.59

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العوامل البيئية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بتوفير أجهزة التبريد والتدفئة داخل المباني والمدرجات	3.14	0.86	4	متوسط
تقوم الجامعة بتوفير الإضاءة المناسبة داخل المباني والمدرجات	3.16	0.92	3	متوسط
تطبق الجامعة إجراءات السلامة للحد من الضوضاء داخل المباني والمدرجات	3.07	0.91	5	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير أجهزة لتنقية الهواء لتقليل مستوى الرطوبة	3.23	0.97	1	متوسط
تهتم الجامعة بأن يتناسب توزيع ألوان الإضاءة مع طبيعة المكان	3.21	0.91	2	متوسط
المتوسط	3.16	0.91	متوسط	

عند دراسة عبارات العوامل البيئية تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط للعوامل البيئية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.16 بانحراف معياري 0.91

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المعلومات والعمليات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بالتعرف على آراء العاملين والطلاب في الرؤية والاستراتيجية التي يتم تطبيقها	3.24	1.01	3	متوسط
تعمل الجامعة على توفير الأساليب التي تسمح بتداول المعلومات بسهولة ويسر داخل الجامعة	3.23	1.05	2	متوسط
تهتم الجامعة بتكوين فرق عمل من العاملين والطلاب لتنفيذ المهام المتعلقة بالأنشطة داخل الجامعة	3.19	1.02	5	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير الأساليب التكنولوجية الحديثة داخل الجامعة	3.25	1.01	1	متوسط
تقوم الجامعة بتنظيم ورش عمل للعاملين والطلاب لزيادة مستويات الثقافة الجامعية لديهم	3.22	1.07	4	متوسط
المتوسط	3.21	1.03	متوسط	

عند دراسة عبارات المعلومات والعمليات تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط للمعلومات والعمليات حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.21 بانحراف معياري 1.03

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بتنظيم مواعيد العمل لتناسب مع جميع العاملين والطلاب	3.28	1.10	4	متوسط
تهتم الجامعة بتدريب العاملين والطلاب على برامج السلامة والصحة المهنية	3.16	0.97	5	متوسط
تعمل الجامعة على تبسيط التعاملات الإدارية داخل الجامعة	3.27	1.00	1	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير أحدث الأساليب الإدارية العالمية داخل الجامعة	3.30	1.08	3	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير أوقات الراحة المناسبة للعاملين والطلاب	3.24	0.99	2	متوسط
المتوسط	3.25	1.03	متوسط	

عند دراسة عبارات تنظيم العمل تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط لتنظيم العمل حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.73 بانحراف معياري 1.03، مما سبق يتبين وجود مستوى متوسط لتطبيق قواعد الهندسة البشرية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.20 بانحراف معياري 0.98

محور الصحة التنظيمية

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التركيز على الهدف

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يهتم العاملين والطلاب بتحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة الي تحقيقها	3.27	1.04	2	متوسط
تتسم أهداف الجامعة بالوضوح	3.32	1.11	1	متوسط
أهداف الجامعة قابلة للتحقيق	3.26	1.08	3	متوسط
تعمل الجامعة على وضع كافة الإجراءات الإدارية والتعليمية	3.23	1.05	4	متوسط
المتوسط	3.27	1.07	متوسط	

عند دراسة عبارات التركيز على الهدف تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط للتركيز على الهدف حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.27 بانحراف معياري 1.07

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الاستخدام الأمثل للموارد

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
توفر الجامعة برامج تدريبية للعاملين والطلاب لزيادة معارفهم ومهاراتهم	3.22	1.03	1	متوسط
تهتم الجامعة بتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	3.16	0.90	3	متوسط
توفر الجامعة الموارد المالية اللازمة لإنجاز كافة الأنشطة المختلفة	3.16	0.85	2	متوسط
تهتم الجامعة بوجود عدد كاف من العاملين لإنجاز المهام المطلوبة داخل الجامعة	3.14	0.86	4	متوسط
المتوسط	3.17	0.91	متوسط	

عند دراسة عبارات الاستخدام الأمثل للموارد تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط للاستخدام الأمثل للموارد حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.17 بانحراف معياري 0.91

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التماسك المؤسسي

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بوجود العلاقات الإنسانية بين العاملين والطلاب	3.16	0.92	1	متوسط
تهتم الجامعة بالتعرف على آراء ومقترحات العاملين والطلاب	3.07	0.91	4	متوسط
تتعامل الجامعة بشفافية ومصداقية مع جميع العاملين والطلاب	3.16	1.11	2	متوسط
تهتم الجامعة بزيادة شعور العاملين والطلاب بالانتماء لها	3.11	0.90	3	متوسط
المتوسط	3.12	0.96	متوسط	

عند دراسة عبارات التماسك المؤسسي تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط من التماسك المؤسسي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.12 بانحراف معياري 0.96

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الابتكار

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تسمح الجامعة للعاملين والطلاب بتطوير قدراتهم ومهاراتهم	3.21	1.02	1	متوسط
تهتم الجامعة بتوفير بيئة داعمة للإبداع والابتكار	3.16	0.90	3	متوسط
تعمل الجامعة على مواكبة المستحدثات في جميع المجالات	3.16	0.85	2	متوسط
تتحمل الجامعة المجازفة في سبيل تحقيق التطوير والابتكار	3.14	0.86	4	متوسط
المتوسط	3.17	0.91	متوسط	

عند دراسة عبارات الابتكار تبين أنّ جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط من الابتكار حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.17 بانحراف معياري 0.91

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الروح المعنوية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الجامعة بتوفير الحرية للعاملين والطلاب للتعبير عن آرائهم	3.16	0.92	4	متوسط
يسود روح التعاون بين الجميع داخل الجامعة	3.07	0.91	1	متوسط
توفر الجامعة الظروف المناسبة لزيادة قدرة العاملين والطلاب على التكيف مع البيئة الجامعية	3.23	0.97	2	متوسط
يتعامل الجميع بلطف مع بعضهم البعض داخل الجامعة	3.21	0.91	3	متوسط
المتوسط	3.17	0.93	متوسط	

عند دراسة عبارات الروح المعنوية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المتوسط مما يوضح وجود مستوى متوسط من الروح المعنوية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.17 بانحراف معياري 0.93 ، مما سبق يتبين وجود مستوى توافر متوسط للصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.21 بانحراف معياري 0.91

اختبار فروض الدراسة

الفرض الرئيسي الأول: ايجاد علاقة إيجابية بين تطبيق قواعد الهندسة البشرية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال.

جدول (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الأولى

P-VALUE	r	R ²	F	T	B
0.000	90.97	580.9	4350.240	65.956	00.94

يتبين من الجدول (12) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق قواعد الهندسة البشرية على رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واتضح وجود علاقة ارتباط إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق قواعد الهندسة البشرية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.979 واتضح ان المتغير المستقل (قواعد الهندسة البشرية) يفسر 95.8 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق قواعد الهندسة البشرية بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال بمقدار 0.940% مما يبين صحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الموقف والحركة ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال

جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

P-VALUE	r	R ²	F	T	B
0.000	0.948	0.899	1684.071	41.037	3.697

يتبين من الجدول (13) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق الموقف والحركة على رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واتضح وجود علاقة ارتباط إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق الموقف والحركة ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.948 واتضح ان المتغير المستقل (الموقف والحركة) يفسر 89.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وتبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق الموقف والحركة بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال بمقدار 3.697% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة

الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العوامل البيئية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال.

جدول (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	50.94	40.89	1595.879	39.948	3.697

يتبين من الجدول (14) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق العوامل البيئية على رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واتضح وجود

علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق العوامل البيئية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.945 واتضح أنّ المتغير المستقل (العوامل البيئية) يفسر 89.4 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وتبين أنّه كلما ازداد مستوى تطبيق العوامل البيئية بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال بمقدار 3.697 % مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المعلومات والعمليات ورفع

مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال

جدول (15) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

P-VALUE	R	R2	F	T	B
0.000	0.905	0.819	859.749	29.321	3.078

يتبين من الجدول (15) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق المعلومات والعمليات على رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق المعلومات والعمليات ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.905 واتضح ان المتغير المستقل (المعلومات والعمليات) يفسر 81.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وتبين أنّه كلما ازداد مستوى تطبيق المعلومات والعمليات بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال بمقدار 3.078 % مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تنظيم العمل ورفع مستوى

الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال

جدول (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

P-VALUE	r	R2	F	T	B
0.000	0.893	0.797	745.861	27.310	2.964

يتبين من الجدول (16) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق تنظيم العمل على رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق تنظيم العمل ورفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.893 واتضح أنّ المتغير المستقل (تنظيم العمل) يفسر 79.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة التنظيمية) وتبين أنّه كلما ازداد مستوى تطبيق تنظيم العمل بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال بمقدار 2.964 % مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة

الفرض الرئيسي- الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) تجاه الاستجابة لأثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال

جدول (13) نتائج اختبار الفروق بين أفراد عينة الدراسة

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	F قيمة	Sig
أعضاء هيئة التدريس	24	107.000	48.851	0.000
العاملين	52	141.871		
الطلاب	116	105.154		

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من (أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب) تجاه الاستجابة لأثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح العاملين مما يبين أنها الفئة الأكثر وعياً بوجود تأثير لتطبيق تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال وهو ما يبين صحة الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1. وجود مستوى متوسط لتطبيق قواعد الهندسة البشرية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سفير بخيت المدرع وشيخة سلطان، 2019) التي أوضحت وجود مستوى متوسط
2. وجود مستوى توافر متوسط للصحة التنظيمية في جامعة النهرين - كلية اقتصاديات الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .
3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق قواعد الهندسة البشرية على رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق قواعد الهندسة البشرية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.979 وتبين أنه كلما ازداد مستوى تطبيق قواعد الهندسة البشرية بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة بمقدار 0.940% مما يبين صحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد حسين صلاح أحمد، 2024) ومع نتيجة دراسة (سفير بخيت المدرع وشيخة سلطان، 2019)
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق الموقف والحركة على رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق الموقف والحركة ورفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.948 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الموقف والحركة بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة بمقدار 3.697% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة.
5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق العوامل البيئية على رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق العوامل البيئية ورفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.945 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العوامل البيئية بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة بمقدار 3.697% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة .
6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق المعلومات والعمليات على رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق المعلومات والعمليات ورفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.905 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق المعلومات والعمليات بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة بمقدار 3.078% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة
7. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق تنظيم العمل على رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة واتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين تطبيق تنظيم العمل ورفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة حيث بلغت قيمة

معامل الارتباط 0.893 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق تنظيم العمل بمقدار 1 % ازداد مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة بمقدار 2.964% مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تجاه الاستجابة لأثر تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح العاملين مما يبين أنها الفئة الأكثر وعياً بوجود تأثير لتطبيق تطبيق قواعد الهندسة البشرية في رفع مستوى الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة وهو ما يبين صحة الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة.

ثانياً: التوصيات

1. العمل على توفير المقاعد التي يمكن التحكم لها داخل الجامعة
2. الاهتمام بتطبيق إجراءات السلامة للحد من الضوضاء داخل المباني والمدرجات
3. قيام الجامعة بتكوين فرق عمل وتشجيع العمل الجماعي
4. الاهتمام بتدريب العاملين والطلاب على برامج السلامة والصحة المهنية
5. تسهيل الإجراءات الإدارية والتعليمية
6. العمل على توفير عدد كاف من العاملين لإنجاز المهام المطلوبة داخل الجامعة
7. الاهتمام بالتعرف على آراء ومقترحات العاملين والطلاب
8. توفير ميزانية مخصصة في سبيل تحقيق التطوير والابتكار
9. توفير الحرية للعاملين والطلاب للتعبير عن آرائهم.

Reference:

المصادر

1. عوجان، ديمة مثقال عيد، (2019)، أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لاستراتيجية الاستغراف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال.
1. إسماعيل، رغيد إبراهيم، (2011)، عناصر الهندسة البشرية وأثرها في تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتقليل الإصابات، مجلة بحوث مستقبلية، ع4.
2. بحري، صابر، وخرموش مني، (2022)، الصحة التنظيمية مقارنة لتصور المفهوم وفق المحددات التنظيمية، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، مج11، ع2.
3. لاشين، كريمة محمد، (2020)، الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، مجلة كلية التربية، ع124، ج1.
4. سفير بخيت المدرع وشيخة سلطان، (2019)، الهندسة البشرية وعلاقتها بالانهماك الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعات المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، ع68.
5. ميهوب، نور الدين، 2017، الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ع10.
6. الحجايد، سليمان سالم، الكريمين، هاني أحمد، (2012)، مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، المجلة التربوية جامعة الكويت، مج26، ع104، ج2.
7. محمود، شيلان فاضل، (2013)، دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي: دراسة استطلاعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السليمانية، العراق.
8. السرحان، هائل فلاح، العظامات، عبد الله مطر وآخرون، (2021)، أثر الهندسة البشرية على الأمن والسلامة المهنية في الشركات الصناعية بالأردن، المجلة العربية للإدارة، مج41، ع2.
9. حسني، يسرا إسماعيل صدقي، (2023)، تحسين البيئة الجامعية على ضوء مدخل إدارة الهندسة البشرية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية، مج17، ع16.
10. أحمد، عبد الناصر محمد سيد، (2025)، مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع20، ج1.
11. أبو حجر، طارق مفلح، (2020)، مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز، مجلة جامعة الاستقلال، مج5، ع5.
12. الأسرج، أسماء سعيد أحمد، محمد، محمد شعبان إسماعيل بسيوني، (2022)، أثر الصحة التنظيمية على النجاح الوظيفي في شركات السياحة، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج16، ع2.
13. زهران، إيمان حمدي رجب (2023) الصحة التنظيمية كمدخل للميزة التنافسية لجامعة الفيوم (دراسة حالة)، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، أغسطس، عدد 112، الجزء (2)

14. السرحان، هايل فلاح، العظامات، عبد الله مطر، القرعان، على زكريا (2021) أثر الهندسة البشرية على الامن والسلامة المهنية في الشركات الصناعية الأردنية، دراسة حالة شركة المناصير للزيوت والمحروقات، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2، يونيو.
15. Andy Smith, 1997, " Information Systems series :Human – Computer Factors." McGraw-hill publishing company, USA.
16. Don Hellriegel, John W. Slocum & Richard W. Woodman, 2001," Organization Behavior", 9thed., South western college publishing.
17. Siemieniuch ,C. E. ,& Sinclair ,M. A. (2015) .Global drivers ,sustainable manufacturing and systems ergonomics. Applied ergonomics ,51
18. Miles, Mathew, B. (1965): Planned change and organizational health-figure and ground, Chapter 2, Change processes in the public schools, Oregon University, Oregon, (ERIC Educational Research Index Record ED NO: 014 123)
19. -Hasani, K, Sheikhesmaeili, S. and Aeini, T (2015), "The survey of cybernetic management and its relation to organizational health", systemic practice and action research, 28 (3), pp: 229 – 254.