

هندسة العوامل البشرية كخارطة طريق للسعادة التنظيمية

دراسة حالة لآراء عينة من الموارد البشرية العاملة في كلية التقنية الإدارية - دهوك

جيمس يوحننا عوديش

قسم تقنيات إدارة الأعمال، الكلية التقنية الإدارية، جامعة دهوك التقنية، إقليم كردستان - العراق.

تاريخ الاستلام: 2022/06 تاريخ القبول: 2022/10 تاريخ النشر: 2022/12 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2022.10.4.923>

الملخص:

يأتي البحث الحالي ضمن جهد لتناول ومناقشة موضوع السعادة التنظيمية الحالية والمستقبلية وفقاً لهندسة العوامل البشرية، إذ تعتمد الباحث في طرح هندسة العوامل البشرية وتوازن وجود متطلباتها كمحدد والأستفادة منها في تحقيق السعادة التنظيمية وأبعادها في كلية التقنية الإدارية - دهوك، وقام الباحث بإجراء دراسة كمية بأستخدام أساليب الأحصاء الوصفي في برنامج (SPSS V-25) لأختبار علاقات الارتباط والتأثير بين هندسة العوامل البشرية ومتطلباتها (المتغير المستقل) والسعادة التنظيمية وأبعادها (المتغير المعتمد)، وبالاعتماد على البيانات التي جمعت من خلال أستمارة الأستبانة الألكترونية الموزعة على الموارد البشرية العاملة في الكلية التقنية الإدارية - دهوك والبالغ عددها (84) أستمارة صالحة للتحليل. وتوصل البحث إلى العديد من الأستنتاجات من أهمها إمكانية اعتبار هندسة العوامل البشرية كخارطة طريق لتحقيق السعادة التنظيمية في الكلية التقنية الإدارية - دهوك. وبناءً عليها تم تقديم مقترحات كثيرة أساسها عند تحقيق السعادة التنظيمية يجب وضع وصياغة سياسات واستراتيجيات وخاصة فيما يتعلق بهندسة العوامل البشرية. **الكلمات الدالة:** هندسة العوامل البشرية، المتطلبات الإدارية، المتطلبات الأكاديمية، المتطلبات الاجتماعية، المتطلبات الخدمية، السعادة التنظيمية.

1. المقدمة

تعتبر الموارد البشرية في أي منظمة وخاصةً التي تمتلك قدرات الفكرية والمهارات الشخصية وترغب بالعمل من المقومات الأساسية لنجاحها، لذلك يجب على المنظمات تركيز جهودها على تحقيق السعادة التنظيمية لهم من خلال صياغة القوانين المتعلقة بها (العامري، 2017: 1). وتعد السعادة التنظيمية المصدر الأساسي للسعادة بشكل عام (Ficarra, et al., 2020: 38)، والتي تكون هدف مهم للجميع، حيث يبحثون عنها وبطرق مختلفة (Rahmi, 2018: 33)، لذلك يتزايد اهتمام القيادات بالسعادة التنظيمية لتوقعهم بأن الموارد البشرية السعداء أكثر إنتاجية، وعليه تعمل هذه القيادات على توفير وتقديم الخدمات التي تهدف إلى توليد بيئة عمل سعيدة للموارد البشرية والمحافظة عليهم (المانع وبهراوة، 2021: 390). ونظراً لإهتمام هندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية بالعديد من الجوانب بما فيها البيئة التي تعمل فيها الموارد البشرية (Olabode, et al., 2017: 818)، والذي يُعد بالادام لإجراء بحث يتضمن متغيرات متمثلة بالهندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية.

2. المحور الاول (الاطار المنهجي)

1.2. مشكلة البحث:

تشير مؤشرات السعادة العالمية لعام (2022) إلى أحتلال العراق المرتبة (107) من بين (146) دولة حول العالم وذلك بحسب موقع ألترا عراق. وكما يوجد أدلة قليلة على قيام منظمات التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيق نماذج السعادة التنظيمية حالياً ومستقبلاً (Munar, et al., 2020: 2). بالإضافة إلى كثرة النداءات في الوقت الحالي بزيادة الأهتمام بالسعادة التنظيمية في البيئة الجامعية والذي يتوقع أن يتحقق عن طريق الأهتمام بهندسة العوامل البشرية وخاصة الأستثمار في متطلباتها. حيث يتولد شعور بعدم القدرة على إدارة مشاكل العمل (Kramer, et al., 2009: 830)، وصعوبة أن تكون الموارد البشرية منتجة في ظل ظروف غير ملائمة (Olabode, et al., 2017: 814). لذلك فأن هندسة العوامل البشرية تُعد في ظل تعقيد الحياة الاجتماعية وأرتباط العلوم الإنسانية بالتطبيقية كمدخل يهدف إلى توفير بيئة آمنة ومؤهلة صحياً للعمل ومستقرة مما يزيد من قدرة الموارد البشرية ومهاراتهم (عبدالخابق، 2019: 4). وبناءً عليه يمكن تحديد مشكلة البحث

3,2. اهداف البحث:

أستهدف البحث الحالي توضيح معالم نظرية عن هندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية وتقديم عدد من المقترحات المعتمدة على الجانب العملي منها والتي من شأنها تطوير البيئة الجامعية بشكل عام وأحداث السعادة التنظيمية ضمن سياق بيئة عمل كلية التقنية الإدارية- دهوك بشكل خاص، وهذا يتم من خلال الآتي:

- وصف وتشخيص مدى توفر هندسة العوامل البشرية ومتطلباتها في كلية التقنية الإدارية- دهوك.

- وصف وتشخيص مدى وجود السعادة التنظيمية وأبعادها في كلية التقنية الإدارية- دهوك.

- صياغة أنموذج يمكن أن تعتمده المنظمات التعليم العالي والبحث العلمي لتحقيق السعادة التنظيمية وذلك من خلال اختبار طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين هندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في كلية التقنية الإدارية- دهوك.

4,2. أنموذج الفرضي للبحث:

التعامل بمنهجية مع مشكلة البحث يحتاج إلى صياغة أنموذج افتراضي للبحث يُشخص طبيعة العلاقات النظرية والواقعية بين هندسة الموارد البشرية والسعادة التنظيمية. حيث يتوقع أن يقوم هذا الأنموذج بالتحقق من الفرضيات التي أفترضت بالإضافة إلى التوصل لإجابة للسؤال البحث المطروح. وعليه ضم الأنموذج المتغير المستقل المتمثل بمتطلبات هندسة الموارد البشرية ويتكون من أربعة أبعاد هي (الإدارية، الأكاديمية، الاجتماعية، الخدمية)، وكما ضم المتغير التابع المتمثل بالسعادة التنظيمية والتي تشمل أبعاد وهي (إقتراحات إيجابية، الأهمية، موثوقية العلاقات، الأنماج، الأنجاز والتقدير، التطوير). وكما هو موضح في الشكل (1).

بالسؤال (هل يمكن أعتما د هندسة العوامل البشرية كخارطة طريق للحصول على السعادة التنظيمية؟)، والذي يتضمن الآتي:
-هل أن متطلبات هندسة العوامل البشرية لها علاقة أرتباط وتأثير بالسعادة التنظيمية وأبعادها؟.

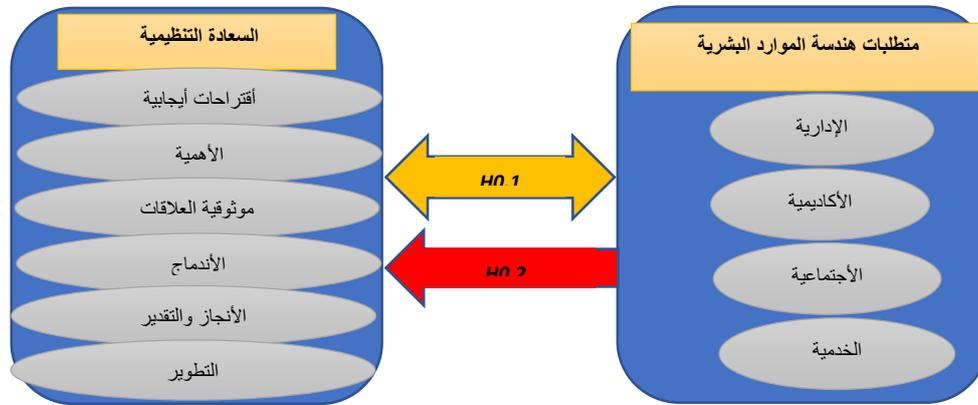
-وبناءً على ماسبق "ماهي السيناريوهات المناسبة التي تسمح برؤية المستقبل وأتخاذ قرارات مناسبة في الوقت الحاضر؟".

2,2. أهمية البحث:

تُعد المنظمات وإدارتها المسؤولة الأولى في توفير السعادة التنظيمية (أبوليفة والطحان، 2021: 212)، وأن العمل وما يتعلق به يُعد من أهم الأشياء المطلوبة لتحقيق السعادة التنظيمية للموارد البشرية (أبوليفة، 2021: 134). ونظراً لأعتبار الموارد البشرية بالمقومات الأساسية للمنظمات الخدمية (إسماعيل، 2011: 12)، بالتالي يمكن تحديد أهمية البحث بالآتي:

-الناحية النظرية: زيادة المعرفة الأكاديمية من خلال تناوله لموضوعين متعلقين بأهم موارد المنظمة وهي البشرية منها، حيث تتمثل هذه المواضيع بهندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية.

-الناحية الميدانية: يتوقع الباحث الحصول على أنموذج يعتمد عليه في صياغة إطار مفاهيمي عن متغيرات البحث وأستناداً عليه وتقديم معرفة وآليات وخطوات إجرائية تساعد القيادات ب(أستخدام متطلبات هندسة العوامل البشرية كمدخل لتحقيق السعادة التنظيمية في البيئة الجامعية) من جهة، ومن جهة أخرى فأن إجراء البحوث عن ممارسات السعادة التنظيمية تُعد من الأمور الضرورية للتطبيق الفعلي في قطاع مهم وحيوي كمنظمات التعليم العالي والبحث العلمي (Munar, et.al., 2020: 2)، لما لها من تأثير فاعل في إجراء تطورات تخص جميع المجالات وتخدم المجتمع ككل (خلف، 2021: 248)، وكما أن البحوث في موضوع السعادة التنظيمية هي محدودة (Nafei, 2018: 28).



المصدر: إعداد الباحث علاقة الأرتباط (↔) علاقة التأثير (→)

الشكل (1) أنموذج البحث الأفتراضي

5,2. فرضيات البحث:

قام الباحث بعرض أداة جمع البيانات المتمثلة بالاستبانة على عدد المتخصصين الذين لديهم باع كبير في مجال متغيرات البحث، وذلك من أجل تحديد مدى قدرة فقراتها على قياس الهدف التي صيغت من أجلها، وأستناداً على مقترحاتهم التي أخذت بنظر الاعتبار أصبحت أستمارة الأستبانة بالشكل النهائي وكما هي موضحة في الملحق (1) والتي تضم ثلاثة محاور رئيسية، المحور الأول يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين والذي يضم (4) فقرات، وبينما يشير المحور الثاني إلى المتغير المستقل المتمثل بهندسة العوامل البشرية والذي تضمنت (20) فقرة، وكانت الفقرات البالغة عددها (29) تابعة للمتغير المعتمد المتمثل بالسعادة التنظيمية. وأتمتد الأستبانة على مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد (اتفق تماماً، اتفق، لأعرف، لا اتفق، لا اتفق تماماً) في قياس مدى استجابة واتفق المبحوثين على فقراتها.

ويدل الثبات إلى المستوى الذي يمكن الاعتماد على البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة ويقاس مدى توفر الأتساق والمصدقية ودقتها بالتالي مساعدتها بتوقع المستقبل، وأستخدم لهذا الغرض مقياس (Cronbach's Alpha)، والتي تم تحديده بـ(0.60) للدراسات الأنسانية (المركهي والمحمود، 2018: 1120). إذ يبين الجدول (1) إلى أن قيمة المؤشر الكلي لمعامل الثبات ولكافة الفقرات بلغ (0.970)، ولهندسة العوامل البشرية (0.912)، وللسعادة التنظيمية (0.962)، وهي كلها قيم موجبة تتجاوز القيم المعيارية المحددة للدراسات الأنسانية، وهذا يؤكد على أن بيانات البحث تتمتع بالثبات المطلوب بالتالي يعني صحة نطاق فقرات الاستبانة.

الجدول 1: ثبات أستمارة الأستبانة

| المتغيرات | عدد الفقرات | Cronbach's Alpha |
|-----------------------|-------------|------------------|
| المؤشر الكلي | 49 | 0.970 |
| هندسة العوامل البشرية | 20 | 0.912 |
| السعادة التنظيمية | 29 | 0.962 |

الجدول من إعداد الباحث

8,2. حدود البحث:

نظراً لإحتلال الجامعات قمة الهرم التعليمي لدورها الواضح في بناء وتنمية المجتمعات المعاصرة (عبدالخالق، 2019: 3)، بالإضافة إلى ذلك فإن الموارد البشرية العاملة فيها تحتاج إلى العديد من المتطلبات لتأدية أعمالها بالشكل المتميز. وبناءً عليه تم اختيار جزء من جامعة دهوك التقنية والمتمثلة بكلية التقنية الإدارية- دهوك كميدان البحث، في حين حدد مجتمع البحث بجميع الموارد البشرية العاملة فيها. ويوضح الجدول (2) بيانات عن ميدان البحث وعينته وذلك بالاعتماد على مقابلة المسؤولين في الوحدة الإدارية التابعة لكلية التقنية الإدارية دهوك.

الجدول 2: بيانات عن مجتمع البحث

| | |
|-------------|-----------------------------|
| ميدان البحث | كلية التقنية الإدارية- دهوك |
| سنة التأسيس | 2013 |

سيتمتع البحث الحالي على الفرضيات العدم الآتية:
الفرضية العدم الأولى: لا يوجد ارتباط معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي.

الفرضية العدم الثانية: لا يوجد تأثير معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي.

6,2. أساليب جمع البيانات وتحليلها إحصائياً:

أعتمد الباحث لتحقيق أهداف البحث على الآتي:
-إتمام الإطار النظري والمنهجية تطلب أستخدم عدد من المصادر العربية والأنكليزية وما توفرت من بيانات في الأنترنت المتعلقة بمتغيرات البحث.

-تم أستخدم أستمارة الأستبانة الألكترونية (Google Form) للحصول على البيانات المطلوبة للجانب العملي من البحث، وتم صياغة أسئلة فقراتها بالاعتماد على مصدرين (عبدالخالق، 2019) ، (Munar, 2020).

-أستند الباحث على برنامج (SPSS V-25) لتحليل البيانات المجمع عن طريق أستمارة الأستبانة الألكترونية.

7,2. اختبارات الأستبانة:

- الحدود الموضوعية: هندسة العوامل البشرية، والسعادة التنظيمية.
- الحدود الزمانية: (2021/10/1 إلى 2022/5/30) وهي الفترة الزمنية اللازمة لإعداد الجانب النظري وأستمارة الأستبانة وتوزيعها، والحصول على البيانات وتحليلها، والتوصل إلى أستنتاجات على أثر نتائجها، وبناءً عليها تم تقديم عدد من المقترحات.

- الحدود المكانية: كلية التقنية الإدارية- دهوك.

9,2. مجتمع البحث وعينته

| مجتمع البحث | جميع الموارد البشرية العاملة |
|----------------|------------------------------|
| عدد عينة البحث | 134 |
| ذكور | 66 |
| إناث | 68 |

الجدول من إعداد الباحث

10,2. وصف البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث:

أستخدم الباحث نموذج (Google Form) لتوزيع (100) أستمارة أستمارة بشكل عشوائي على أفراد مجتمع البحث المتمثلين بجميع الموارد البشرية العاملة في كلية التقنية الإدارية- دهوك، وقام المبحوثين بإرسال (84) أستمارة صالحة للتحليل. يوضح الجدول (3) البيانات الشخصية لأفراد الذين قاموا بإرسال الأستمارة، وكما يلي:

- الجنس: نرى بأن نسبة الإناث بلغت (52.4%) والذي تزيد عن نسبة الذكور البالغة (47.6%)، وهذا يتوافق مع ما تم ذكره في الجدول (1)، إذ أن نسبة الإناث العاملين في الكلية المبحوثة تزيد على نسبة الذكور. - العمر: يتضح بأن نسبة البالغة (75%) من الأفراد المبحوثين لا تزيد أعمارهم عن (40) سنة، وهذا يشير إلى أن ثلاثة أرباع العينة المبحوثة هم من الذين لديهم الإمكانيات والقدرات على تقديم ما يتم طلبه منهم. وتمثلت نسبة البالغة (25%) للذين تزيد أعمارهم عن (40) سنة، وهذا يمكن أن نستنتج منه بأن الكلية المبحوثة لديها نسبة معقولة

من الأفراد الذين لديهم الحكمة في تصرفاتهم وسلوكهم وذلك بالأعتماد على أعمارهم.

- المؤهل العلمي: نلاحظ بأن نسبة (42.9%) من الأفراد المبحوثين هم من حملة شهادة الماجستير، وبالأستناد عليه يمكن القول بأن حملة الماجستير هم الأكثرية في الأستجابة على الأستمارة الألكترونية المرسلة للمبحوثين. وتمثلت نسبة (47.6%) للأفراد الذين يحملون شهادة دبلوم عالي فأقل. وكانت النسبة الأقل للمبحوثين الذين لديهم مؤهل الدكتوراه والتي بلغت (9.5%) وهذا يعني أفتقار وجود التخصصات الدقيقة في الكلية المبحوثة.

- سنوات الخدمة الجامعية: نجد بأن الأفراد المبحوثين الذين لديهم خدمة جامعية أقل من (10) سنوات بلغت نسبتهم (19.1%)، في حين كانت نسبة البالغة (80.9%) من الأفراد المبحوثين لديهم خدمة جامعية أكثر من (10) سنوات، مما يقودنا إلى أستنتاج الأ وهو وجود عدد جيد جداً من الأفراد الذين لديهم الخبرة والمعلومات في مجال العمل الجامعي بالتالي تأدية أعمالهم بالشكل المطلوب.

الجدول 3: البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

| 1- الجنس | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------|
| ذكور | إناث | | |
| العدد | العدد | | |
| 40 | 44 | | |
| 47.6% | 52.4% | | |
| 2- العمر | | | |
| أقل من (30) سنة | بين (31-40) سنة | بين (41-50) سنة | (50) سنة فأكثر |
| العدد | العدد | العدد | العدد |
| 8 | 55 | 18 | 3 |
| 9.5% | 65.5% | 21.4% | 3.6% |
| المؤهل العلمي | | | |
| دبلوم فأقل | دبلوم عالي وبيكالوريوس | ماجستير | دكتوراه |
| العدد | العدد | العدد | العدد |
| 18 | 22 | 36 | 2 |
| 21.4% | 26.2% | 42.9% | 2.4% |
| سنوات الخدمة الجامعية | | | |
| أكثر من 5 سنوات-أقل من 10 سنة | أكثر من 10 سنوات-أقل من 15 سنة | أكثر من 15 سنة-أقل من 20 سنة | 20 سنة فأكثر |
| العدد | العدد | العدد | العدد |
| 14 | 42 | 16 | 10 |
| 16.7% | 50% | 19% | 11.9% |

الجدول من إعداد الباحث

3. المحور الثاني (الإطار النظري)

1,3. هندسة العوامل البشرية

1,1,3. المفهوم:

تواجه الموارد البشرية العاملة في جميع المنظمات مشاكل وعراقيل تتعلق ببيئة العمل وما تحتويها من الآلات والمعدات والأجهزة والمكائن وكيفية تنظيمها وترتيبها، بحيث تُحد من إبطال تنفيذها لأعمالها

وتعنى هندسة العوامل البشرية بعلم العمل الذي يهتم بتفاعلات الموارد البشرية (أهم موارد في المنظمة) وخبرتها ومهاراتها وخصائصها مع مكان الذي يعمل فيه وما تتضمنه من أدوات ومعدات وقوانين وإجراءات وغيرها للوصول إلى بيئة عمل صحية ومثالية بالتالي زيادة الإنتاجية والقدرات التنافسية للمنظمات (عوجان، 2019: 22-25) و(الأغبري والسلطان، 2015: 41). وتقوم هندسة العوامل البشرية بتصميم وتقييم المهام والوظائف والمنتجات والبيئات والأنظمة بهدف جعلها تتناسب مع الموارد البشرية العاملة، وعليه يمكن القول بأنها مدخل وقائي يُصمم لعدم حدوث المشاكل في المكان العمل وتوليد موقع عمل مثالي لا تحدث فيه إصابات وحوادث وأمراض تصيب الموارد البشرية عند تأديتهم لأعمالهم (أسماعيل، 2011: 19). وبناءً على ذلك تتصف هندسة العوامل البشرية بالمرونة وذلك لأمكانية تطبيقها في مجالات متعددة ومتنوعة والذي أثر بدوره على استخدام مصطلحات متعددة للإشارة إليها (عبدالخالق، 2019: 13).

وبناءً على ما سبق يمكن إعطاء تعريف إجرائي لهندسة العوامل البشرية بأنه علم يقوم بتنظيم وترتيب ما يتعلق ببيئة العمل وتوفير متطلباتها مما يساعد بارتباط سلوك الموارد البشرية مع أدائه فيها وتوفير مناخ يسوده السعادة التنظيمية يقود إلى تحقيق أهداف المنظمات.

2,1,3. الأهداف والأهمية:

يحدد هدف هندسة العوامل البشرية بالحفاظ على عناصر الإنتاج بشكل عام وخاصة الموارد البشرية (آمال، 2017: 126). وتسعى هندسة العوامل البشرية إلى تصميم الأشياء التي تتعامل معها الموارد البشرية بحيث تتلائم وتنسجم مع احتياجاتهم ومستوى قدراتهم (الطبولي وحمودة، 2020: 165).

تشير الإحصائيات إلى زيادة وقوع الحوادث العمل في كل عام (Deros, et al., 2015: 1667)، لذلك تبحث هندسة العوامل البشرية في أسباب وقوع الحوادث وتحليلها بالتالي تفاديها مستقبلاً، وأستدامة ومرونة تشغيل العمليات وبشكل جديد وفاعل وسليم بحيث تزيد من قدرة المنظمة على مواجهة التحديات والتغيرات البيئية، وهذا يقود إلى توليد الإحساس بالأمان بسبب تأمين الصحة والسلامة للموارد البشرية وزيادة ولائه وإنخفاض التكاليف والوقت الضائع الناتج من الإنشغال بالأصابات (عوجان، 2019: 25-26). وتعد هندسة العوامل البشرية الأساس لعملية تحسين الأداء وجودة الإنتاج (Duarte-dos Santos, 2015: 162-163). وتتمثل أهمية هندسة العوامل البشرية بأهتمامها بالأمور عند مستويات مختلفة من النظام، والتي تشمل المستوى الجزئي (الميكرو) كأستخدام الموارد البشرية لأداة عند إنجازها مهمة واحدة، أو مستوى المتوسط (ميزو) كعمل عدد من الموارد البشرية والذي يتضمن مجموعة من العمليات التقنية أو التنظيمية، أو على المستوى الكلي (الماكرو) كعمل الموارد

والحيلولة في تحقيقها لأهدافها. تناول الباحثون هذا المفهوم تحت تسميات عديدة ك(العوامل البشرية، الهندسة البشرية، أركونوميك، أركونوميك التطبيقية، هندسة أداء البشري، علم النفس الهندسي، أركونوميك الصناعي، علم الإنسان، علم النفس التجريبي التطبيقي، التكنولوجيا الحيوية، التكنولوجيا النفسية، علم نفس العوامل البشرية، الميكانيكا الحيوية، وهندسة العوامل البشرية والذي سيعتمده البحث). أستخدمت هندسة العوامل البشرية لأول مرة من قبل الفيلسوف البولندي (Wojeich Jastr Zebowski) تحت عنوان علم العمل عام (1857)، وتبعه العالم الأنكليزي (Murell) الذي أستخدم مصطلح أركونوميكس في أبحاثه ومحاضراته (أحمد وآخرون، 2022: 97).

وتعرف (آمال، 2017: 126) هندسة العوامل البشرية بعلم ملائمة وإنسجام بيئة العمل وتحسين ظروفه لتكون أكثر أماناً وتخفيف أعباء التكاليف التي تتحملها المنظمات الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية. وتشير هندسة العوامل البشرية إلى الآليات والإجراءات والمسارات والتدابير والخطط المرتبطة بالجانب التطبيقي لعلم الإرجونوميكس والتضمينات المنبثقة عن نظرياته، والتي تعني بدراسة كافة مكونات بيئة العمل لتحقيق المواءمة والانسجام في ضوء فلسفته المتبناة ومبادئه الحاكمة (عبدالخالق، 2019: 6). وأنها تخصص يهتم بدراسة الكيفية التي يتفاعل بموجبها الموارد البشرية مع المنتجات، سواء كانت أدوات مصنعة أم إجراءات، أو أي انجاز متوقع يمكن أن يولد مواجهة العالم المعاصر (العقيلي، 2014: 284). وفي نفس السياق تعرف هندسة العوامل البشرية بالانضباط العلمي الذي يهتم بفهم التفاعلات والقدرات البشرية مع عناصر النظام، وتعتبر كمهنة تطبق النظرية العلمية والمبادئ والبيانات والأساليب المناسبة في التصميم من أجل تحسين راحة الموارد البشرية المستخدمة مع الأداء الكلي للنظام، بالتالي التوافق والموائمة بين الموارد البشرية والأدوات التي يستخدمونها في البيئة المحيطة، وتحقيق الجيد لهذا التوافق سوف تقل الضغوط التي تقع على عاتقهم ويقود إلى الشعور بالراحة أكثر وبإمكانهم أداء مهامهم بكل سهولة وأسرع وقت وتجنب الأخطاء، وعليه فأن هندسة العوامل البشرية تُعنى بدراسة العلاقة بن المستخدم والتطبيق كالمنتجات والأنظمة في كل مرحلة من مراحل التصميم والتطوير بدءاً من التحليل مروراً بعملية التنفيذ وإنهاء بالإستخدام وراحة الموارد البشرية التي تستخدمها (أحمد وآخرون، 2022: 93-96). وتوصف هندسة العوامل البشرية بأنها القدرات الإدراكية والعقلية والبدنية للموارد البشرية وتفاعلهم مع العمل وبيئته، بالإضافة إلى وصف تأثير تصميم نظام العمل وما يتضمنه من معدات على أدائهم (حدادي والمحلفي، 2019: 63).

- تحليل العمل وتصميمه ويشتمل على تقييم الأعمال المعروفة، والتصميم الجديد من أجل تلافي مشاكل العمل وهذا يتم من خلال تحديد المسؤولية، وحل المشاكل، والتقدير الكمي، والتحليل عن طريق الفحص ومحطات العمل والتصميم الجديد.

- المراقبة والتحسينات والتي تشتمل التغييرات الهندسية والإدارية وأختصار بعض الأعمال.

ويجب تصميم هندسة العوامل البشرية بعناية لتلبية متطلبات تشغيلها وتوفير المعلومات والإرشادات الإجرائية لدعم قدرات الموارد البشرية على التشخيص الأخطاء والمشاكل (Leva, et al., 2015: 95).

وحدد (عبدالخالق، 2019: 48-39) أربعة جوانب لهندسة العوامل البشرية والتي سيعتمد عليها البحث الحالي في الأطار العملي منه، إذ يتضمن كل جانب عدد من المتطلبات وكما يلي:

- متطلبات متعلقة بالجانب الإداري في المنظمة.

- متطلبات متعلقة بالجانب الأكاديمي في المنظمة.

- متطلبات متعلقة بالجانب الاجتماعي في المنظمة.

- متطلبات متعلقة بالجانب الخدمي في المنظمة.

2.3. السعادة التنظيمية

1,2,3. المفهوم:

تزايد الأهتمام في الفترة الأخيرة بتنمية المشاعر الأيجابية حيث يتوقع أن شعور الموارد البشرية بالسعادة التنظيمية يؤثر بشكل إيجابي على علاقاتها الاجتماعية مع بعضها داخل المنظمات وخارجها بالتالي زيادة إنتاجيتها وتحقيق التنمية في المجتمع.

تعرف السعادة بالدرجة التي يحصل عليها المورد البشري الذي يجري عليه البحث لإظهار مدى شعوره بالسعادة (الرباعي، 2014: 9).

ويشير (خلف، 2021: 250) إلى السعادة التنظيمية بأنها الحالة النفسية التي تشعر بها الموارد البشرية عند ارتباطهم ببيئة العمل وذلك لأنها تُعد من العناصر الأساسية المتعلقة بالرضا الوظيفي للموارد البشرية ورفاهيتهم وأرتياحهم والتي تمثل أهداف تسعى إلى تحقيقها عند اختيارها للأعمال. وبنفس السياق تعرف بأنها الشعور النفسي بالرضا والذي يتولد من القناعة الداخلية للموارد البشرية بأن الأعمال التي يمارسها وما تتضمنه من مواقف تتناسب مع طموحاتها وتطلعاتها

(العامري، 2017: 12). وتشير (المانع وبوهرارة، 2021: 393) بأن السعادة التنظيمية تتمثل بالأنشطة التي تعبر عن شعور الموارد البشرية بالرضا والرفاهية الموجبة مما يزيد من رضاهم وامتعتهم بالعمل. وتعرفها (أبو ليفة، 2021: 140) بمجموعة من الخدمات والبرامج التي تقدمها المنظمة إلى مواردها البشرية من أجل تعزيز صحتهم النفسية والعقلية. وهي إمتلاك الموارد البشرية للمشاعر الأيجابية وإدراكهم بأن عملهم يعبر عن إمكاناتهم ويطورنها لتحقيق ذاتهم

فيها (De Soura & Potro, 2015: 212). وتعرف السعادة

البشرية في منظمات ودول مختلفة (الطبولي وحمودة، 2020: 165-166). وتلعب هندسة العوامل البشرية دوراً رئيسياً في تعزيز إدراج معرفة العوامل البشرية في مرحلة التصميم والبناء في النظم الاجتماعية والتقنية (Leva, et al., 2015: 94). وتعمل على تحسين

المنتجات والعمليات من خلال تسهيل المهام التي يتم إجراؤها وبشكل متكرر، بالإضافة إلى تقييم العبء والإجهاد على الموارد البشرية (Lehto & Landry, 2013: 6). وتساعد بتعزيز فوائد من تطبيق أفضل الممارسات عند تنفيذ إجراءات العمل (Santos & Silva, 2017: 489). وأن أمتثال والالتزام بها يزيد من معنويات الموارد البشرية ورضاهم وتقليل من دوران العمل والغيابات (Fernangez, 2019: 20).

3.1,3. العناصر والمتطلبات:

تعمل هندسة الموارد البشرية وفق مبادئ توفر مناخ تنظيمي مريح وأمن للعمل من خلال ربط خصائص الموارد البشرية بما يحيط به من الآلات ومكائن ومعدات وأجهزة (أمال، 2017: 122). حيث تستغل مناهج متعدد التخصصات وتركز على تكامل خمسة عناصر المتمثلة بالموارد البشرية، العمل، تنظيم العمل، البيئة، والمعدات (Leva, et al., 2015: 94). وبهدف توليد وبناء بيئة آمنة وصحية للعمل

وخالية من الخسائر الناتجة من المخاطر العمل فأن هندسة الموارد البشرية تتضمن الموقف والحركة، العوامل البيئية، المعلومات والعمليات، وتنظيم العمل (عوجان، 2019: 26-31)، وذلك لوجود تأثير قوي متبادل بين بيئة العمل الموارد البشرية (Guasillo, 2014: 2). وحدد (أسماعيل، 2011: 19-27) عناصر هندسة

العوامل البشرية بالآتي:

- إلتزام الإدارة العليا ومشاركتها مع الموارد البشرية العاملة في تنفيذ برنامج هندسة العوامل البشرية، وهذا يتم من خلال الأتصال معهم وتوضيح أهدافها لهم وتحديد دور كل مورد بشري ومسؤوليته.

- الأستجابة للمشاكل الطبية التي تحدث نتيجة أداء الموارد البشرية لأعمالها، وهذا يتطلب معالجة الأسباب وقوعها وتصحيحها ومنع تكرارها.

- تحتاج هندسة العوامل البشرية التعليم والتدريب الداخلي والخارجي لتمكين الموارد البشرية من تصميم برنامج لها وتقديم التوصيات اللازمة لنجاحه، بالإضافة إلى أن يكون هناك إلمام بالوعي والفهم بالبرنامج التدريبي لدى الموارد البشرية والقيام بإعادة التدريب لعدد من المرات لما لها من أثر على التحسين المستمر.

- السيطرة على أماكن العمل وتشخيص مجالات المحتملة للتحسين فيها والمتمثلة بالطرق، وتحديد مجالات المشاكل التي تحتاج إلى أولوية التطوير.

يستحق موضوع السعادة التنظيمية اهتمام المنظمات سواء كانت عامة أو خاصة بها ودراسته وذلك بسبب التغييرات البيئية السريعة وزيادة البطالة ، بالإضافة إلى أهميتها المتزايدة وانعكاساتها سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو المجتمع، إذ تؤثر السعادة التنظيمية في زيادة استفادة الموارد البشرية من الفرص المتاحة في بيئات عملهم، بالتالي زيادة فائدتهم ويصبحون أكثر ثقة وتفاؤلاً (Nafei, 2018: 26-27). وتتزايد أهميتها وذلك بسبب تعاطم تأثيرها سواءً على مستوى الفردي أو الجماعي للموارد البشرية أو على مستوى المنظمة الذين يعملون فيها، إذا تكمن السعادة التنظيمية في المواقف الإيجابية والرفاهية والرضا عن الحياة التي تعيشها المواد البشرية والأعمال التي تؤديها والذي ينعكس على زيادة أنتاجيتهم (خلف، 2021: 247-250). ويوجد إجماع على أن إدارة السعادة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على المناخ التنظيمي وتحسن الأداء الإنتاجي للموارد البشرية، وتُعد من بين الإجراءات الإدارية التي يمكن أن تسهم في رفاهية الموارد البشرية، وبالتالي في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (Munar, et.al., 2020: 2). وتمكن السعادة التنظيمية من تحقيق النجاح المستدام والتميز والنتائج التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات والمستوى المرغوب به (العامري، 2017: 4-5)، وتحقيقها لمكانة متقدمة على المنافسين (أبوليفة والطحان، 2021: 212)، حيث أن المنظمات التي تتوفر فيها السعادة التنظيمية تحقق عائداً يزيد عن المنظمات المنافسة بمعدل ما بين (2.3٪، 3.8٪) (Huang, 2016: 1). وكما تزيد من مبيعات الموارد البشرية وعطائهم، وتوفير الأمان الوظيفي لهم، وأبتعادهم عن العادات السيئة التي تعرض صحتهم للخطر، وتتسم علاقاتها بالحب والأهتمامات المشتركة والتسامح والثقة والتأمين على الأسرار والتعاون في حل المشاكل، وإحداث التغييرات الأيجابية (المانع وبوهرارة، 2021: 393-394) و (الرباعي، 2014: 51)، والأهتمام بتطوير جودة العمل وتخفيض تكاليف صيانة الموارد البشرية (أبوليفة، 2021: 134-135). ويشير إلى السعادة التنظيمية بالمفهوم المعقد والاستراتيجي والهدف للألفية الثالثة، إذ تؤثر على تأدية الموارد البشرية للأعمال النافعة والبقاء لأطول فترة في المنظمة (Freites & Morales, 2017: 66-68)، لذلك يتم مناقشتها حالياً من قبل الأكاديميين والممارسين وصناع السياسات لأنها من المرجح جداً أن تساعد في توجيه التقدم المنظمات نحو التنمية المستدامة (Omar, 1985: 2018: 308)، تأثيرها المباشر على سلوك الموارد البشرية والأداء التنظيمي (Zhao & Pan, 2019: 308)، من خلال خدمة الزبائن بجودة عالية وزيادة ولائه للمنظمة (Ficarra, et al., 2020: 39). وتظهر الأبحاث بأن السعادة التنظيمية يمكن أن تزيد من الصحة الجسدية للموارد البشرية وتشعرهم بالأمان،

التنظيمية بتوليد ثقافة السعادة في المنظمة والذي يتم عن طريق تفوق المشاعر الإيجابية للموارد البشرية على المشاعر السلبية تجاه الأعمال التي تؤديها (أبوليفة والطحان، 2021: 214). وتعد السعادة التنظيمية مهمة شاقة وطويلة الأمد، وتعرف بأنها التقييم الشامل للإدراك والسلوك والتحفيز والعاطفة والجسد والعقل في عملية العمل (Zhao & Pan, 2019: 308)، وكما أنها تكرر للمشاعر الممتعة والغياب النسبي للمشاعر غير السارة إلى حد ما، والشعور العام بالرضا عن حياة وعمل الموارد البشرية (Ficarra, et al., 2020: 39). توصف السعادة التنظيمية بالعامة لأنها تخص الجميع، حيث تبحث عنها الموارد البشرية في كافة المجتمعات والثقافات والمنظمات، وأن السعي وراء المتعة والأستقرار العمل يعد من الطرق لتحقيقها (Nafei, 2018: 27-28). وأنها تخصص مُتعدد المجالات ترتبط بتحقيق النجاح أداء المهني الأفضل، والحصول على تعويضات عالية، والميل إلى مساعدة الآخرين في وظائفهم، وتحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية (Munar, et.al., 2020: 2). وكما تُعد توفر برامج وخدمات في إدارة الذات من أفضل الوسائل لتحقيق السعادة التنظيمية، وذلك لأن إدارة الذات تساعد بتثبيت الإيجابية في عقل الموارد البشرية وتوليد المناعة بمقاومة الظروف السلبية التي تعرقل سير أعمالها وحياتها وتحقيق الراحة الداخلية (العامري، 2017: 33).

تحقيق السعادة التنظيمية يتطلب عمل الموارد البشرية بجد (Novliadi & Anggraini, 2018: 1815)، وأستخدام مواهبها وامكانياتها لتحقيق أهداف عملهم (Jandaghi, et al., 2012: 6620)، والذي يولد مشاعر إيجابية لديها وفي جميع الأوقات (Rahmi, 2018: 34). وتحقيق السعادة التنظيمية عندما تحترم القيادة آراء الموارد البشرية وتتفق بهم بالإضافة إلى إدراكها بأنهم لديهم حياة خارج العمل، مما يتطلب أن يكون هناك مرونة وظيفية تسمح لهم بالأستمتاع بالحياة، وعليه يجب على القيادات المعرفة بأن السعادة التنظيمية تفيد منظماتهم (Novliadi & Anggraini, 2018: 1815) و (Proctor, 2014: 1-4). حيث أن جزء مهم من السعادة التنظيمية متعلقة بالأنشطة التي تؤديها الموارد البشرية والبالغة (40 ٪)، والتي تمثل تحدي كبير أمام القيادة لتوليد السعادة في المنظمة (Freites & Morales, 2017: 65).

وبناءً على ما تم طرحه يمكن إعطاء تعريفاً إجرائياً للسعادة التنظيمية بأنها الحالة النفسية الأيجابية الذي تتولد لدى الموارد البشرية عند شعورهم بأن متطلبات تحقيق أهدافهم متوفرة في بيئة العمل وعدم الخوف من التعرض للمواقف الخطرة مما يزيد من ارتباطهم بمنظمتهم وولائهم لها والذي يعظم من جودة مخرجاتهم.

2,3, الأهمية:

- المتطلبات الإدارية: نلاحظ بأن نسبة توفر هذه المتطلبات في الكلية المبحوثة بلغت (47.14٪) وبوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.043). وكانت أعلى نسبة أتفاق من نصيب الفترات (Mr1)، (Mr3) والتي بلغت (52.4٪) وبوسط حسابي (3.26) و(3.40) على التوالي وانحراف معياري (0.958) لكليهما، والتي تتعلق بالمتابعة الدورية من قبل إدارة الكلية المبحوثة لكفاءة المدخلات ووسائل العملية التعليمية وسلامتها، بالإضافة إلى سعيها لتوفير الإمكانيات البشرية والمادية المطلوبة لإنجاز عملياتها بنجاح. بالمقابل كانت أقل نسبة وبالبالغة (42.8٪) من نصيب الفترات (Mr4)، (Mr5) وبوسط حسابي (3.10) و(3.02) وانحراف معياري (1.115) و (1.172) على التوالي، والتي تدل تبني الكلية لفلسفة تنمية قدرات الموارد البشرية العاملة لديها وحرصها على وضع علامات إرشادية لضمان السلامة المهنية والمساعدة في وقت الأزمات والطوارئ.

- المتطلبات الأكاديمية: نجد قلة توفر المتطلبات الأكاديمية في المجتمع المبحوث إذ بلغت نسبتها (39.06٪) وبوسط حسابي (2.954) وانحراف معياري (1.086). وحصلت الفقرة (Ar10) على أعلى نسبة أتفاق والتي بلغت (50٪) وبوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.167)، والمرتبطة بتشجيع إدارة الكلية على مشاركة الجميع في المؤتمرات وورش العمل العلمية المحلية والعالمية للتبادل المعرفة والأبداع. في حين حصلت الفقرة (Ar7) على أقل نسبة أتفاق والتي قدرت بـ(28.6٪)، والتي تعني تنظيم إدارة الكلية لأنشطة توعوية تهدف إلى تغيير الاتجاهات السلبية لدى العاملين، وبوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (0.995).

- المتطلبات الاجتماعية: نلاحظ وجود هذه المتطلبات في الكلية المبحوثة لا يرتقى إلى مستوى التوفر والأهتمام المطلوب، إذ بلغت نسبتها (45.24٪) وبوسط حسابي (3.118) وانحراف معياري (1.083). وأحتلت الفقرة (Sr12) على أعلى نسبة والتي بلغت (71.4٪) وبوسط حسابي (3.52)، والتي تعني بأن إدارة الكلية تهتم بإعداد حفلات جيداً وكل عام لأستقبال الطلاب الجدد والطلاب الخريجين لدعم وتبادل اللقاءات المحترمة بين الطلاب أنفسهم ومع الكوادر الكلية جميعاً وكانت الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.012). ومن جهة الأخرى فقد كانت أقل نسبة أتفاق البالغة (23.8٪) من نصيب الفقرة (Sr11) وبوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.974) والتي تدل تسهيل تكوين الإدارة لفرق العمل في الكلية من أجل تنمية العلاقات الاجتماعية بينهم وحل المشاكل بين جميع الأطراف العملية التعليمية.

- المتطلبات الخدمية: تظهر النتائج ضعف كبير في توفير المتطلبات الخدمية في الكلية التقنية الإدارية-دهوك، فقد كانت نسبة الأتفاق عليها (38.1٪) وبوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (1.176). وكانت نسبة الأتفاق على الفقرة (Ser20) هي الأكبر وبالبالغة

وأمكانية أتحاذ القرارات بسهولة، وتمتعهم بروح معنوية تساهم في زيادة احترامهم لذاتهم وعلاقات ودية ومعتقدات هادفة وقوية (Jandaghi, et al., 2012: 6619)، والأستمتاع بالعمل ومواجهة أصعب ظروف العمل وسهولة التعامل معها بالتالي توليد المواقف المواقف الإيجابية تجاه منظماتهم (Rahmi, 2018: 33-34).

3,2,3 الأبعاد:

يوجد نماذج متعددة يمكن أن تعتمدها المنظمات لقياس السعادة التنظيمية ويتضمن كل نموذج على أبعاد، إذ صنفت أبعاد السعادة التنظيمية بثلاثة أبعاد وهي (التأثير الأيجابي، التأثير السلبي، والإنجاز) (خلف، 2021: 251-252). وأشارت (المانع وبهراوة، 2021: 395-397) بأن الأبعاد المهمة لبناء استراتيجية السعادة التنظيمية تتمثل بـ(إحترام القيم التنظيمية الواضحة، الأتصال الشفاف والتواصل الفاعل، والتقدير والتركيز على نقاط القوة). وتناولت دراسة (أبوليفة والطحان، 2021: 214) التأثير العاطفي الأيجابي والقبول المرضي كأبعاد للسعادة التنظيمية. وفي نفس الأتجاه حددت أبعاد السعادة التنظيمية بـ (التأثير الأيجابي، التأثير السلبي، تأثير الأناجان) (Nafei, 2018: 28-29). في حين أن دراسة (أبو ليفة، 2021: 141) أقتصرت على تناول بعدين للسعادة التنظيمية والمتمثلة بالحاجات الشعورية (العاطفية) والحاجات العقلية. أما بموجب دراسة (Novliadi& Anggraini, 2018: 1816) فإن السعادة التنظيمية فقد تضمنت بعدين المعرفي والعاطفي. تضمن نموذج (PREMA) ستة أبعاد والتي تساعد بتحقيق السعادة التنظيمية، والتي سيعتمد عليها البحث الحالي في الجانب العملي والمتمثلة بـ(الأفتراحات الأيجابية، الأهمية، موثوقية العلاقات، الإندماج، الإنجاز والتقدير، والتطوير) (Munar, et al., 2020: 3-4).

4. المحور الثالث (الاطار العملي)

1,4. وصف وتشخيص متغيرات البحث

يتطرق الباحث في هذه الفقرة إلى وصف وتشخيص متغيرات البحث الرئيسية وأبعادها الفرعية، حيث تم ترميز وتصنيف الأبعاد والفترات لتسهيل التعامل معها ومعالجتها باستخدام التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية. وكما يلي:

1,1,4. وصف وتشخيص هندسة العوامل البشرية: يبين الجدول (4) بأن نسبة الأتفاق على هندسة العوامل البشرية بلغت (42.385٪) وبوسط حسابي (3.018) وانحراف معياري (1.097)، والذي يشير إلى ضعف توفر هندسة العوامل البشرية في الكلية التقنية الإدارية-دهوك وذلك بحسب رأي المبحوثين من العاملين فيها. ولوصف وتشخيص متطلبات هندسة العوامل البشرية فأن الجدول يبين الآتي:

(71.4%) وبوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.116)، والتي تدل إلى ضعف كبير في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أعضاءها ودعم المادي لإدارة الكلية مما يساعدهم على تقديم خدمات الفقرة (Ser19) فإن نسبة الاتفاق عليها كانت الأقل والتي بلغت متنوعة، وكانت بوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (1.007).

جدول 4: وصف وتشخيص هندسة العوامل البشرية

| المتطلبات الإدارية | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------|-----------|-------------|------|--------------|------|---------------------|------|---------------|-------------------|--------|--|
| المتغيرات | أنتفك كثيراً (5) | أنتفك (4) | لا أعرف (3) | | لا أنتفك (2) | | لا أنتفك كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | | |
| Mr1 | 2 | 2.4 | 42 | 50 | 20 | 23.8 | 16 | 19 | 4 | 4.8 | 0.958 | |
| Mr2 | 2 | 2.4 | 36 | 42.9 | 16 | 19 | 26 | 31 | 4 | 4.8 | 1.015 | |
| Mr3 | 8 | 9.5 | 36 | 42.9 | 24 | 28.6 | 14 | 16.7 | 2 | 2.4 | 0.958 | |
| Mr4 | 6 | 7.1 | 30 | 35.7 | 22 | 26.2 | 18 | 21.4 | 8 | 9.5 | 1.115 | |
| Mr5 | 8 | 9.5 | 28 | 33.3 | 12 | 14.3 | 30 | 35.7 | 6 | 7.1 | 1.172 | |
| | | | الاتفاق % | | لا أعرف % | | لا أنتفك % | | | | | |
| | | | 47.14 | | 22.38 | | 30.48 | | | | | |
| المتطلبات الأكاديمية | | | | | | | | | | | | |
| المتغيرات | أنتفك كثيراً (5) | أنتفك (4) | لا أعرف (3) | | لا أنتفك (2) | | لا أنتفك كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | | |
| Ar 6 | 2 | 2.4 | 38 | 45.2 | 18 | 21.4 | 20 | 23.8 | 6 | 7.1 | 1.034 | |
| Ar7 | 4 | 4.8 | 20 | 23.8 | 16 | 19 | 42 | 50 | 2 | 2.4 | 0.995 | |
| Ar8 | 6 | 7.1 | 22 | 26.2 | 16 | 19 | 34 | 40.5 | 6 | 7.1 | 1.110 | |
| Ar9 | 4 | 4.8 | 26 | 31 | 12 | 14.3 | 34 | 40.5 | 8 | 9.5 | 1.124 | |
| Ar10 | 8 | 9.5 | 34 | 40.5 | 16 | 19 | 18 | 21.4 | 8 | 9.5 | 1.167 | |
| | | | الاتفاق % | | لا أعرف % | | لا أنتفك % | | | | | |
| | | | 39.06 | | 18.54 | | 42.36 | | | | | |
| المتطلبات الاجتماعية | | | | | | | | | | | | |
| المتغيرات | أنتفك كثيراً (5) | أنتفك (4) | لا أعرف (3) | | لا أنتفك (2) | | لا أنتفك كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | | |
| Sr11 | 2 | 2.4 | 18 | 21.4 | 20 | 23.8 | 38 | 45.2 | 6 | 7.1 | 0.974 | |
| Sr12 | 6 | 7.1 | 54 | 64.3 | 6 | 7.1 | 14 | 16.7 | 4 | 4.8 | 1.012 | |
| Sr13 | 8 | 9.5 | 18 | 21.4 | 22 | 26.2 | 28 | 33.3 | 8 | 9.5 | 1.145 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|----------|-------|-----------------|-------|----------------------|
| 1.145 | 3.12 | 4.8 | 4 | 33.3 | 28 | 19 | 16 | 31 | 26 | 11.9 | 10 | Sr14 |
| 1.142 | 3.40 | 7.1 | 6 | 16.7 | 14 | 19 | 16 | 42. | 36 | 14.3 | 12 | Sr15 |
| | | | | | | | | 9 | | | | |
| 1.083 | 3.118 | لا أتفق % | | لا أعرف % | | الاتفاق % | | | | | | النسبة |
| | | 35.7 | | 19.02 | | 45.24 | | | | | | |
| المتطلبات الخدمية | | | | | | | | | | | | |
| الانحراف | الوسط | لا أتفق كثيراً (1) | | لا أتفق (2) | | لا أعرف (3) | | أتفق (4) | | أتفق كثيراً (5) | | المتغيرات |
| المعياري | الحسابي | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | |
| 1.243 | 2.74 | 16.7 | 14 | 38.1 | 32 | 4.8 | 4 | 35. | 30 | 4.8 | 4 | Sr16 |
| | | | | | | | | 7 | | | | |
| 1.251 | 2.98 | 9.5 | 8 | 38.1 | 32 | 9.5 | 8 | 31 | 26 | 11. | 10 | Sr17 |
| | | | | | | | | 9 | | | | |
| 1.266 | 2.19 | 38.1 | 32 | 31 | 26 | 11. | 10 | 11. | 10 | 7.1 | 6 | Sr18 |
| | | | | | | 9 | | 9 | | | | |
| 1.007 | 2.60 | 11.9 | 10 | 38.1 | 32 | 33. | 28 | 11. | 10 | 4.8 | 4 | Sr19 |
| | | | | | | 3 | | 9 | | | | |
| 1.116 | 3.64 | 4.8 | 4 | 16.7 | 14 | 7.1 | 6 | 52. | 44 | 19 | 16 | Sr20 |
| | | | | | | | | 4 | | | | |
| 1.176 | 2.83 | لا أتفق % | | لا أعرف % | | الاتفاق % | | | | | | النسبة |
| | | 48.6 | | 13.32 | | 38.1 | | | | | | |
| 1.097 | 3.018 | 39.285 | | 18.315 | | 42.385 | | | | | | النسبة الكلية |

الجدول من إعداد الباحث بالأعتماد على نتائج برنامج (SPSS V-25) 2,1,4. وصف وتشخيص السعادة التنظيمية: يتبين من خلال أطلاعنا على الجدول (5) ضعف وجود السعادة التنظيمية في كلية التقنية الإدارية -دهوك، إذ بلغت نسبة الاتفاق الكلية على جميع فقراتها (39.378%) وبوسط حسابي (3.070) وانحراف معياري (1.057). وليبيان مستوى وجود كل بعد من أبعاد السعادة التنظيمية في الكلية المبحوثة فإن الجدول (5) يعرض الآتي:

- اقتراحات إيجابية: نرى ضعف وجود هذا البعد من السعادة التنظيمية حيث بلغت نسبته (40.02%) وبوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (0.929). وحصلت الفقرة (Pe22) على أعلى نسبة اتفاق البالغة (57.1%) وبوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.857) والمرتبب بوجود الرغبة والدافع لدى إدارة الكلية للعمل بشكل جاد. بينما حصلت الفقرة (Pe24) على أقل نسبة اتفاق البالغة (31%) والمتعلقة بقدرة الكلية المبحوثة على إدارة التوتر والجهد العاطفي عند أدائها لأعمالها وبوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (1.051).

- الأهمية: نحدد ضعف وجود هذا البعد أيضاً من السعادة التنظيمية إذ بلغت نسبته (49.52%) وبوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.100). وكانت الفقرة (M30) المرتبطة بأداء إدارة الكلية لأعمالها مهم لتحقيق أهدافها حصلت على أعلى نسبة اتفاق والتي بلغت

(69%) وبوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.167)، في حين حصلت الفقرة (M28) المرتبطة باتصاف إدارة الكلية بتعلم الأشياء الجديدة على أقل نسبة اتفاق البالغة (35.7%) وبوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.141).

- موثوقية العلاقات: بلغت نسبة الاتفاق لهذا البعد (33.76%) وبوسط حسابي (2.912) وانحراف معياري (1.130) وهي ضعيفة. وكانت جميع فقرات المرتبطة بهذا البعد أقل من (50%)، حيث تراوحت نسبة الاتفاق عليها بين (45.2%) و(26.1%) وهي للفقرات (Re35) و(Re33) وبوسط حسابي (3.29) و(2.79) وانحراف معياري (0.964) و(1.109) على التوالي.

- الأندماج: نرى مقبولية نسبة الاتفاق على هذا البعد والتي بلغت (55.35%) وبوسط حسابي (3.405) وانحراف معياري (0.984). وأحتلت الفقرة (E39) أعلى نسبة اتفاق البالغة (78.5%) وبوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.900)، والتي تدل إلى التزام إدارة الكلية بمواعيد العمل الرسمية. ومن جهة أخرى فإن الفقرة (E38) حصلت على أقل نسبة اتفاق والتي بلغت (42.9%) وبوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.034) والتي تشير إلى اعتزاز إدارة الكلية بالأعمال التي يقوم بها جميع العاملين فيها.

- الأنجاز والتقدير: كانت نسبة الأتفاق عليه ضعيف وبنسبة (32.86٪) وبوسط حسابي (2.928) وأنحراف معياري (1.095).
 وحصلت الفقرات (Ar40) و (Ar42) على أعلى نسبة أتفاق البالغة (40.5٪) وبوسط حسابي (3.12) و(3.31) وأنحراف معياري (1.145) و(0.944) على التوالي، وتقابلها الفقرة (Ar44) في الحصول على أقل نسبة أتفاق البالغة (16.6٪) وبوسط حسابي (2.40) وأنحراف معياري (1.204) والتي تعني ضعف كبير في منح إدارة الكلية المبحوثة للحوافز المادية والمعنوية وفق للجهود المبذولة من قبل العاملين.

- التطوير: يعد هذا البعد من أكثر ابعاد السعادة التنظيمية ضعفاً، حيث حصل على نسبة أتفاق (24.76٪) وبوسط حسابي (2.728) وأنحراف معياري (1.104). وكانت أعلى نسبة أتفاق من نصيب الفقرة (D48) والتي بلغت (35.7٪) وبوسط حسابي (2.88) وأنحراف معياري (1.265) والتي ترتبط بتشجيع إدارة الكلية للجميع بالتعبير عن آرائهم الضرورية للتطوير. وكانت الفقرة المرتبط بتقديم الإدارة لملاحظات مهمة عن أعمال جميع العاملين والمتمثلة بالفقرة (D47) حصلت على أقل نسبة أتفاق والبالغة (21.4٪) وبوسط حسابي (2.86) وأنحراف معياري (1.020).

جدول 5: وصف وتشخيص السعادة التنظيمية

| اقتراحات إيجابية | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------|----------|-------------|------|-------------|------|--------------------|------|---------------|-------------------|-------|
| المتغيرات | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | | لا أتفق (2) | | لا أتفق كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الأنحراف المعياري | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | |
| Pe21 | 2 | 2.4 | 28 | 33.3 | 30 | 35.7 | 24 | 28.6 | 0 | 0 | 0.845 |
| Pe22 | 6 | 7.1 | 42 | 50 | 22 | 26.2 | 14 | 16.7 | 0 | 0 | 0.857 |
| Pe23 | 4 | 4.8 | 24 | 28.6 | 32 | 38.1 | 24 | 28.6 | 0 | 0 | 0.873 |
| Pe24 | 2 | 2.4 | 24 | 28.6 | 26 | 31 | 22 | 26.2 | 10 | 11.9 | 1.051 |
| Pe25 | 4 | 4.8 | 32 | 38.1 | 26 | 31 | 16 | 19 | 6 | 7.1 | 1.020 |
| النسبة | الأتفاق % | | لا أعرف % | | لا أتفق % | | | | | | 0.929 |
| | 40.02 | | 32.4 | | 27.62 | | | | | | |
| الأهمية | | | | | | | | | | | |
| المتغيرات | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | | لا أتفق (2) | | لا أتفق كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الأنحراف المعياري | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | |
| M26 | 4 | 4.8 | 42 | 50 | 20 | 23.8 | 14 | 16.7 | 4 | 4.8 | 0.974 |
| M27 | 12 | 14.3 | 26 | 31 | 24 | 28.6 | 18 | 21.4 | 4 | 4.8 | 1.104 |
| M28 | 8 | 9.5 | 22 | 26.2 | 24 | 28.6 | 22 | 26.2 | 8 | 9.5 | 1.141 |
| M29 | 8 | 9.5 | 28 | 33.3 | 26 | 31 | 14 | 16.7 | 8 | 9.5 | 1.118 |
| M30 | 28 | 33.3 | 30 | 35.7 | 12 | 14.3 | 10 | 11.9 | 4 | 4.8 | 1.167 |
| النسبة | الاتفاق % | | لا أعرف % | | لا أتفق % | | | | | | 1.100 |
| | 49.52 | | 25.26 | | 25.26 | | | | | | |
| موثوقية العلاقات | | | | | | | | | | | |
| المتغيرات | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | | لا أتفق (2) | | لا أتفق كثيراً (1) | | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
| | | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | | | |
| Rr31 | 6 | 7.1 | 24 | 28.6 | 16 | 19 | 24 | 28.6 | 14 | 16.7 | 1.227 |
| Rr32 | 6 | 7.1 | 18 | 21.4 | 18 | 21.4 | 36 | 42.9 | 6 | 7.1 | 1.087 |
| Rr33 | 6 | 7.1 | 16 | 19 | 26 | 31 | 26 | 31 | 10 | 11.9 | 1.109 |
| Rr34 | 10 | 11.9 | 18 | 21.4 | 22 | 26.2 | 20 | 23.8 | 14 | 16.7 | 1.265 |
| Rr35 | 6 | 7.1 | 32 | 38.1 | 30 | 35.7 | 12 | 14.3 | 4 | 4.8 | 0.964 |
| النسبة | الاتفاق % | | لا أعرف % | | لا أتفق % | | | | | | 1.130 |
| | 33.76 | | 26.66 | | 39.56 | | | | | | |
| الاندماج | | | | | | | | | | | |

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | لا أتفق كثيراً (1) | | لا أتفق (2) | | لا أعرف (3) | | أتفق (4) | | أتفق كثيراً (5) | | المتغيرات |
|-------------------|---------------|--------------------|-----|-------------|------|-------------|------|----------|------|-----------------|------|-----------|
| | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | |
| 0.969 | 3.31 | 6 | 7.1 | 8 | 9.5 | 28 | 33.3 | 38 | 45.2 | 4 | 4.8 | E36 |
| 1.036 | 3.29 | 6 | 7.1 | 12 | 14.3 | 24 | 28.6 | 36 | 42.9 | 6 | 7.1 | E37 |
| 1.034 | 3.12 | 6 | 7.1 | 18 | 21.4 | 24 | 28.6 | 32 | 38.1 | 4 | 4.8 | E38 |
| 0.900 | 3.90 | 4 | 4.8 | 0 | 0 | 14 | 16.7 | 48 | 57.1 | 18 | 21.4 | E39 |
| 0.984 | 3.405 | لا أتفق % | | لا أعرف % | | الاتفاق % | | | | | | النسبة |
| | | 17.825 | | 26.8 | | 55.35 | | | | | | |

الأنجاز والتقدير

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | لا أتفق كثيراً (1) | | لا أتفق (2) | | لا أعرف (3) | | أتفق (4) | | أتفق كثيراً (5) | | المتغيرات |
|-------------------|---------------|--------------------|------|-------------|------|-------------|------|----------|------|-----------------|-----|-----------|
| | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | |
| 1.145 | 3.12 | 10 | 11.9 | 12 | 14.3 | 28 | 33.3 | 26 | 31 | 8 | 9.5 | Ar40 |
| 1.074 | 2.83 | 8 | 9.5 | 28 | 33.3 | 22 | 26 | 22 | 26.2 | 4 | 4.8 | Ar41 |
| 0.944 | 3.31 | 4 | 4.8 | 8 | 9.5 | 38 | 45.2 | 31 | 38 | 8 | 9.5 | Ar42 |
| 1.108 | 2.98 | 8 | 9.5 | 22 | 26.2 | 24 | 28.6 | 24 | 28.6 | 6 | 7.1 | Ar43 |
| 1.204 | 2.40 | 24 | 28.6 | 22 | 26.2 | 24 | 28.6 | 8 | 9.5 | 6 | 7.1 | Ar44 |
| 1.095 | 2.928 | لا أتفق % | | لا أعرف % | | الاتفاق % | | | | | | النسبة |
| | | 34.76 | | 32.34 | | 32.86 | | | | | | |

التطوير

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | لا أتفق كثيراً (1) | | لا أتفق (2) | | لا أعرف (3) | | أتفق (4) | | أتفق كثيراً (5) | | المتغيرات |
|-------------------|---------------|--------------------|------|-------------|------|-------------|------|----------|------|-----------------|------|---------------|
| | | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | |
| 0.970 | 2.79 | 6 | 7.1 | 28 | 33.3 | 32 | 38.1 | 14 | 16.7 | 4 | 4.8 | D45 |
| 1.077 | 2.40 | 18 | 21.4 | 32 | 38.1 | 18 | 21.4 | 14 | 16.7 | 2 | 2.4 | D46 |
| 1.020 | 2.86 | 8 | 9.5 | 20 | 23.8 | 38 | 45.2 | 12 | 14.3 | 6 | 7.1 | D47 |
| 1.265 | 2.88 | 12 | 14.3 | 26 | 31 | 19 | 23.8 | 20 | 23.8 | 10 | 11.9 | D48 |
| 1.188 | 2.71 | 16 | 19 | 20 | 23.8 | 26 | 31 | 16 | 19 | 6 | 7.1 | D49 |
| 1.104 | 2.728 | لا أتفق % | | لا أعرف % | | الاتفاق % | | | | | | النسبة |
| | | 44.26 | | 30.94 | | 24.76 | | | | | | |
| 1.057 | 3.070 | 31.547 | | 29.066 | | 39.378 | | | | | | النسبة الكلية |

الجدول من إعداد الباحث بالأعتماد على نتائج برنامج (SPSS V-25)

2,4. اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

هي الأكبر والبالغ (0.814)، وكانت أقل علاقة ارتباط بين المتطلبات الإدارية والأنجاز والتقدير والتي بلغت قيمة معامل ارتباطها (0.593). وأعتماد على ماتم عرضه فإن الفرضية الأولى الرئيسية التي كانت تنص (لا يوجد ارتباط معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي)، لم تتحقق، وعليه سيتم رفضها والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد ارتباط معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي)، وهذا يعني بأن زيادة توافر هندسة العوامل البشرية ومتطلباتها يقود إلى تعزيز السعادة التنظيمية وأبعادها في الكلية التقنية الإدارية- دهوك.

يتبين من خلال أستقراء الجدول (6) وجود علاقة ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين هندسة العوامل البشرية والسعادة التنظيمية، فقد بلغ قيمة المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (0.882). وكما ترتبط جميع متطلبات هندسة العوامل البشرية بجميع أبعاد السعادة التنظيمية وعند مستوى معنوية (0.01)، واحتلت علاقة هندسة العوامل البشرية ببعدهم الأقتراحات الإيجابية المرتبة الأولى في ارتباطها حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (0.845)، وبالمقابل فإن السعادة التنظيمية ترتبط بشكل أكبر بالمتطلبات الأكاديمية وبمعامل ارتباط بلغ (0.825). أما على مستوى ارتباط المتطلبات والأبعاد مع بعضها، فإن علاقة ارتباط المتطلبات الأكاديمية بالأقتراحات الإيجابية

الجدول 6: علاقات الارتباط بين متغيرات البحث على المستوى الكلي والجزئي

| هندسة العوامل البشرية | | | | | المتغيرات المستقلة | المتغيرات المعتمدة |
|-----------------------|-----------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| المؤشر الكلي | متطلبات الخدمية | متطلبات الاجتماعية | متطلبات الأكاديمية | متطلبات الإدارية | | |
| 0.845** | 0.765** | 0.688** | 0.814** | 0.672** | أقتراحات أيجابية | السعادة التنظيمية |
| 0.776** | 0.609** | 0.701** | 0.695** | 0.717** | الأهمية | |
| 0.792** | 0.681** | 0.667** | 0.766** | 0.650** | موثوقية العلاقات | |
| 0.779** | 0.619** | 0.645** | 0.688** | 0.775** | الاندماج | |
| 0.776** | 0.722** | 0.603** | 0.776** | 0.593** | الإنجاز والتقدير | |
| 0.770** | 0.709** | 0.586** | 0.691** | 0.690** | التطوير | |
| 0.882** | 0.766** | 0.723** | 0.825** | 0.758** | المؤشر الكلي | |

الجدول من إعداد الباحث بالأعتماد على نتائج برنامج (SPSS V-25) (** معنوية عند مستوى 0.01) N=84

قيمها الجدولية البالغة (6.95) عند درجتي حرية (1، 82) وبتأكيد من قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) وهي أقل بكثير عن مستوى المعنوية البالغة (0.01) المحدد في فرصيات البحث. وكما يظهر الجدول بأن التغيير وبوحدة واحدة ايجابية في هندسة العوامل البشرية سيؤدي الى استجابة معنوية نحو تحقيق السعادة التنظيمية وبمقدار (88.2%) وذلك بحسب مؤشر (β_1)، وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.777)، أي أن نسبة مشاركة هندسة العوامل البشرية بتحقيق السعادة التنظيمية في الكلية التقنية الإدارية- دهوك بلغت (77.7%)، وأن نسبة البالغة (22.3%) لتحقيق السعادة التنظيمية ترتبط بعوامل لم يأخذها البحث بنظر الاعتبار.

3,4. اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث

بناءً على ما تم عرضه في الجدول (7) والجدول (8) فقد تم رفض الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت (لا يوجد تأثير معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي) والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي). إذ يبين الجدول (7) وجود تأثير لهندسة العوامل البشرية بوصفه متغيراً مستقلاً في السعادة التنظيمية باعتباره متغيراً معتمداً في الكلية التقنية الإدارية- دهوك، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة البالغة (139.495) والتي هي أكبر من

الجدول 7: علاقات التأثير هندسة العوامل البشرية في السعادة التنظيمية على المستوى الكلي

| Sig. | هندسة الموارد البشرية | | R ² | β_1 | المتغير المستقل |
|-------|-----------------------|----------|----------------|-----------|-------------------|
| | F value | المحسوبة | | | |
| 0.000 | 6.95 | 139.495 | 0.777 | 0.882 | المتغير المعتمد |
| | | | | | السعادة التنظيمية |

الجدول من إعداد الباحث بالأعتماد على نتائج برنامج (SPSS V-25) DF= (1, 82) N=84 *P ≤ 0.01

قيمها المحددة ب(0.01) وعند درجتي حرية (1، 82)، وكما أن قيمة (T) الجدولية هي أقل من قيمتها المحسوبة البالغة (2.37) ولجميع علاقات التأثير.

التوقف على تأثير هندسة العوامل البشرية في السعادة التنظيمية على المستوى الجزئي فإن الجدول (8) يبين معنوية تأثير جميع متطلبات هندسة العوامل البشرية في جميع أبعاد السعادة التنظيمية. وذلك لأن قيمة (Sig.) البالغة (0.000) ولجميع العلاقات التأثير هي أقل من

الجدول 8: علاقات التأثير لهندسة العوامل البشرية في السعادة التنظيمية على المستوى الجزئي

| Sig. | T value | R2 | β_1 |
|------|---------|----|-----------|
|------|---------|----|-----------|

| المتغيرات المستقل | المتغيرات المعتمدة | المحسوبة | الجدولية | |
|-----------------------|----------------------------------|----------|----------|-------|
| هندسة العوامل البشرية | أقتراحات ايجابية | 0.714 | 0.845 | 2,37 |
| | الأهمية | 0.602 | 0.776 | 0.000 |
| | موثوقية العلاقات | 0.628 | 0.792 | 0.000 |
| | الأندماج | 0.607 | 0.779 | 0.000 |
| | الأنجاز والتقدير | 0.602 | 0.776 | 0.000 |
| | التطوير | 0.594 | 0.770 | 0.000 |
| المتطلبات الإدارية | السعادة التنظيمية (المؤشر الكلي) | 0.575 | 0.758 | 2.37 |
| | أقتراحات ايجابية | 0.451 | 0.672 | 0.000 |
| | الأهمية | 0.513 | 0.717 | 0.000 |
| | موثوقية العلاقات | 0.422 | 0.650 | 0.000 |
| | الأندماج | 0.600 | 0.775 | 0.000 |
| | الأنجاز والتقدير | 0.351 | 0.593 | 0.000 |
| | التطوير | 0.476 | 0.690 | 0.000 |
| المتطلبات الأكاديمية | السعادة التنظيمية (المؤشر الكلي) | 0.681 | 0.825 | 2.37 |
| | أقتراحات ايجابية | 0.663 | 0.814 | 0.000 |
| | الأهمية | 0.483 | 0.695 | 0.000 |
| | موثوقية العلاقات | 0.586 | 0.766 | 0.000 |
| | الأندماج | 0.473 | 0.688 | 0.000 |
| | الأنجاز والتقدير | 0.602 | 0.776 | 0.000 |
| | التطوير | 0.477 | 0.691 | 0.000 |
| المتطلبات الاجتماعية | السعادة التنظيمية (المؤشر الكلي) | 0.523 | 0.723 | 2.37 |
| | أقتراحات ايجابية | 0.473 | 0.688 | 0.000 |
| | الأهمية | 0.491 | 0.701 | 0.000 |
| | موثوقية العلاقات | 0.445 | 0.667 | 0.000 |
| | الأندماج | 0.416 | 0.645 | 0.000 |
| | الأنجاز والتقدير | 0.363 | 0.603 | 0.000 |
| | التطوير | 0.343 | 0.586 | 0.000 |
| المتطلبات الخدمية | السعادة التنظيمية (المؤشر الكلي) | 0.587 | 0.766 | 2.37 |
| | أقتراحات ايجابية | 0.585 | 0.765 | 0.000 |
| | الأهمية | 0.371 | 0.609 | 0.000 |
| | موثوقية العلاقات | 0.464 | 0.681 | 0.000 |
| | الأندماج | 0.383 | 0.619 | 0.000 |
| | الأنجاز والتقدير | 0.521 | 0.722 | 0.000 |
| | التطوير | 0.502 | 0.709 | 0.000 |

DF= (1, 82) N=84

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V-25)

*P ≤ 0.01

5. المحور الرابع (الاستنتاجات والمقترحات)

1,5. الاستنتاجات

- تم تأشير قلة توافر بعد موثوقية العلاقات في الكلية المبحوثة، حيث لا تقدم الدعم بشكل عام للأخريين ولا تقبل إدارتها العمل معها كأعضاء في الفريق واحد بسبب دعم وجود الثقة لديها، وكما أنها لا تتعامل مع الجميع بأحترام وعدالة ولا تجاهد في حل المشاكل التي تساعد في الوصول إلى أهداف المشتركة لهم.

- يستنتج الباحث من نتائج الوصف والتشخيص توافر وجود بعد الأندماج للسعادة التنظيمية وذلك بحسب آراء المبحوثين لكن بنسبة مقبولة.

- تدل النتائج إلى ضعف وجود السعادة التنظيمية في الكلية المبحوثة وذلك بسبب قلة توافر بعد الأناجاز والتقدير فيها، إذ لا تقدم وبالشكل المطلوب الدعم الازم لأداء الجميع ولا تعترف ولا ترتضي بالجهود والأناجازات وعدم تخصيص الوقت الكافي لأناجاز الأهداف، والأهم لا تمنح الحوافز المادية والمعنوية للعاملين ووفقاً للجهود المبذولة من قبلهم.

- يستخلص الباحث من النتائج بأن بعد الأكثر ضعفاً من أبعاد السعادة التنظيمية كان لبعده التطوير، وهنا يمكن القول بأن الإدارة لا تعمل على تحقيق التوافق بين المهارات والأهتمامات الشخصية للعاملين مع طبيعة أعمالهم، وكما لا توفر فرص التدريب والتطوير بالشكل المطلوب، وهناك عجز في إعطائها للملاحظات المهمة عن أعمال الجميع، وليس هناك حرية للتعبير للجميع عن آرائهم والتي تساعد في توجيه تطوير الكلية وبالاتجاه الصحيح.

- يمكن اعتبار هندسة العوامل البشرية ومتطلباتها كخارطة طريق لتحقيق السعادة التنظيمية وأبعادها في الكلية التقنية الإدارية- دهور وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: رفض الفرضية العدم الأولى وتحقق الفرضية البديلة، والذي كانت تنص "يوجد ارتباط معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي" وكانت أكبر علاقة على المستوى الكلي بين هندسة العوامل البشرية وبعده الأقتراحات الإيجابية للسعادة التنظيمية، أما على المستوى الجزئي فكانت بين المتطلبات الأكاديمية لهندسة العوامل البشرية والأقتراحات الإيجابية للسعادة التنظيمية.

ثانياً: وكما رفضت الفرضية العدم الثانية وتحقق الفرضية البديلة والتي نصت "يوجد تأثير معنوي وموجب عند مستوى (0.01) بين هندسة الموارد البشرية والسعادة الوظيفية بشكل كلي وجزئي".

2,5. المقترحات

نظراً لتأثير السعادة التنظيمية في تحسين أداء المنظمات فمن المفضل إجراء المزيد من الأبحاث حول المتغيرات الأخرى التي تؤثر على السعادة التنظيمية (45: Ficarra, et al., 2020)، وذلك لأن السعادة التنظيمية تساعد على توليد الأفكار الجديدة تمكن الموارد البشرية من

- تبين نتائج الوصف والتشخيص بوجود ضعف توفر هندسة العوامل البشرية في الكلية التقنية الإدارية- دهور، وكما أن السعادة التنظيمية فيها قليل وهذا يتوافق مع دراسة (Omar, et al., 2018: 1992).

- يستنتج الباحث بأن الكلية التقنية الإدارية- دهور لا تتوفر فيها المتطلبات الإدارية لهندسة العوامل البشرية وبالشكل المطلوب، حيث هناك ضعف في تبنيها لفسلفة تنمية قدرات الموارد البشرية العاملة لديها وقلة وضع علامات الإرشادية التي تضمن السلامة المهنية ومساعدتها في وقت الأزمات والطوارئ، وهزالة قيام إدارتها بإزالة العقبات والحواجز بينها وبين العاملين والطلاب.

- أشار البحث إلى ضعف توفير للمتطلبات الأكاديمية من قبل الكلية المبحوثة، حيث لا تعتمد على المعرفة الجديدة في تنمية المعرفة الأكاديمية لدى جميع العاملين، وقلة وجود أنشطة لتوعية وتغيير اتجاهات السلبية لدى العاملين وكما لا تنخرط إدارة الكلية في العمل الجماعي وكفريق لتحقيق التكامل المعرفي بينهم وضعف استخدامها لبرامج التقييم الأداء الحديثة.

- وجد البحث بأن أهتمام بتوفير الكلية المبحوثة للمتطلبات الاجتماعية قليل، إذ لا تقوم بالشكل المطلوب بتنمية العلاقات الاجتماعية وحل المشاكل بين جميع الأطراف العملية التعليمية والسماح للجميع وخاصة الطلاب بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم، بالإضافة إلى عدم عملها على توليد الأحساس بالمسؤولية الاجتماعية للحفاظ على ممتلكات الكلية لدى الطلاب.

- لأحظ الباحث الضعف الكبير في توفير متطلبات هندسة العوامل البشرية كانت من نصيب المتطلبات الخدمية، حيث لا تدعم الصحة والسلامة المهنية بالشكل الذي يجب أن يكون، كما لا تتوفر المختبرات العلمية المطلوبة، ولا تزود المكتبة بالمصادر الحديثة، وأخيراً عدم نشر إدارتها لثقافة العمل التطوعي ودعمها مادياً.

- وجد البحث ضعف وجود بعد السعادة التنظيمية المتمثل بالأقتراحات الإيجابية، وعليه فإن إدارة الكلية لا تتعامل بمواقف إيجابية عند مناقشة مشاكل العمل، ولا تولد الأفكار والمشاعر الإيجابية وضعف قدرتها على إدارة التوتر والجهد العاطفي عند أدائها لأعمالها، وكما أنها لا تفصل المشاكل الاجتماعية عن مشاكل العمل.

- أستنتج البحث ضعف توافر بعد الأهمية كبعد من أبعاد السعادة التنظيمية، إذ أشر وبحسب رأي المبحوثين ضعف شعور إدارة الكلية بأن عملها ذو أهمية وأهداف، ولا تمتلك مواصفات تعلم الأشياء الجديدة وأن أعمالها لا تساهم في توليد مجتمع أفضل.

- يحتاج زيادة قيام الموارد البشرية العاملة في الكلية المبحوثة بتقديم الاقتراحات الايجابية فعلى إدارتها أن تتعامل بأيجابية عند مناقشة وحلها لمشاكل العمل وذلك لحثها على توليدها أو البحث عن الأفكار والمشاعر الايجابية التي تساعد بأداء أعمال بشكل جيد، كما لا بد أن تبعد عن التوتر والجهد العاطفي وتفصل بين المشاكل الاجتماعية والمشاكل العمل عند أدائها لأعمالها.

- تعزيز بعد الأهمية للسعادة التنظيمية لدى المجتمع المبحوث يتطلب وجوب أن يكون لدى الإدارة الشعور بأن عملها ذو أهمية وهدف والعمل على تعلم الأشياء والتطورات الجديدة وخاصة في مجال التعليم العالي، ويجب أن تقوم بأنباتها للعاملين لديها بأن أعمالها تساهم في توليد مجتمع أفضل، وهذا يتوافق مع ما تطلبه جامعة (Southern Utah) في الولايات المتحدة الأمريكية من كادرها التدريسي الإطلاع على المزايا التي تحققها السعادة التنظيمية (Proctor, 2014: 5).

- تتطلب السعادة التنظيمية زيادة الأهتمام بموثوقية العلاقات، وبناءً على ذلك يجب على الإدارة الكلية أن تقدم الدعم المهني والعاطفي للعاملين فيها وتقدير أعمالهم مهما كانت نتائجه، كما يفترض قبول الجميع كأعضاء معها في فريق واحد وأن تثق بهم ومعاملتهم بأحترام وعدالة، بالإضافة إلى البحث عن طرق تساعد في حل مشاكل الجميع والوصول إلى الأهداف المشتركة معهم.

- يحتاج توليد السعادة التنظيمية الأهتمام الأكبر للكلية ببعد الأندماج، وهنا من الضروري أن يفتخر أعضاء الإدارة بأنتمائها لها وأعتبرها أعمالهم مصدر إلهام وتشجيع للجميع، بالإضافة إلى وجود أعتزازها بجميع الأعمال الأساسية والغير الأساسية التي يؤديها العاملون فيها.

- إيجاد السعادة التنظيمية في الكلية المبحوثة فأنها بأمس الحاجة إلى تعظيم أهتمامها بتوفير بعد الأناجاز والتقدير فيها، وهنا نقترح قيامها بتقديم الدعم اللازم لأنجاز أعمال الجميع وإعطائهم الوقت المطلوب من قبلهم وأعتزاز بما أنجزوه وأبداء الرضا العلني عنه، ويجب أن تقوم إدارة الكلية بمنح الحوافز المادية والمعنوية كأن يتم منح مكافآت أو تقديم كتب شكر وتقدير وخاصة للذين لا يغفل الجهود التي بذلها لمساعدتها في تحقيق أهدافها.

- لتوافر السعادة التنظيمية في الكلية المبحوثة يفترض منها الأهتمام بشكل أكثر ببعد التطوير، وهنا لا بد أن تقوم بتحقيق التوافق بين مهارات والأهتمامات الشخصية للعاملين من جهة وطبيعة أعمالهم من جهة أخرى، وكما لا بد من البحث عن فرص التدريب والتطوير وأتاحتها للجميع، وتشجيع على حرية والأستقلالية في التعبير عن الآراء مع ضرورة قيامها بإعطاء الملاحظات بشفافية للجميع الأنشطة والمهام التي يؤديها العاملون.

القيام بنفس العمل لكن بأساليب أكثر أبتكاراً مما يوفر في الوقت ويزيد من الفاعلية التنظيمية (Rahmi, 2018: 34)، ونظراً لأن السعادة مسألة شخصية متعلقة بالموارد البشرية، لكنها تمثل تحدياً أمام المنظمات لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعائلية والعمل (Freites & Morales, 2017: 77). وعليه عند تحقيق السعادة التنظيمية يجب وضع وصياغة سياسات واستراتيجيات وخاصة فيما يتعلق بهندسة العوامل البشرية ومتطلباتها، وعليه يجب على الكلية التقنية الإدارية- دهوك بشكل خاص والمنظمات التعليم العالي والمنظمات الأخرى بشكل عام القيام بالآتي:

- ضرورة زيادة الأهتمام بتوفير المتطلبات الإدارية لهندسة العوامل البشرية، وعليه يجب تبني فلسفة تنمية قدرات الموارد البشرية عن طريق إرسال العاملين لديها إلى دورات تدريبية داخلية أو الخارجية، وكما يجب أن تقوم بوضع علامات الإرشادية التي تضمن السلامة المهنية وقيامها بمساعدة العاملين وخاصة في وقت الأزمات والطوارئ، ومعالجتها للعقبات والحواجز بينها وبين إطراف العملية التعليمية.

- يجب القيام بتوفير المتطلبات الأكاديمية والمتمثلة بتنمية القدرات الأكاديمية ولجميع العاملين لديها وذلك عن طريق أعتمادها على المعرفة الجديدة، كما لا بد من قيامها بأنشطة توعوية تساعد بتغيير الأتجاهات السلبية لدى العاملين وتكاملها المعرفي وأنخراطها في العمل مع بعضها كفريق، ولتحقق من مستوى أداء العاملين يفضل استخدام برامج تقييم الأداء الحديثة ك(720) درجة وإشراك أطراف مرتبطة بالعمل عند تقييم أدائه وذلك للحصول على تقييم واقعي.

- يفضل الأهتمام بتوفير المتطلبات الاجتماعية بشكل أفضل، وهنا نقترح القيام بتكوين فرق عمل مهمتها تنمية العلاقات الاجتماعية وحل المشاكل بين جميع الأطراف العملية التعليمية، وكما لا بد من قيام الإدارة بتقديم المساعدات الاجتماعية إلى الأفراد التي تحتاجها والسماح للجميع وخاصة الطلاب بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشكل علني وعدم الخوف من الإدارة، وأن الحفاظ على ممتلكات الكلية وخاصة من قبل الطلاب يتطلب توليد الأحساس والشعور بالمسؤولية الاجتماعية لديهم بأن ما يوجد في الكلية من ممتلكات هي ملكهم وتواجدها هي لخدمتهم.

- يتطلب توفير المتطلبات الخدمية القيام بدعم برامج الصحة العامة والسلامة المهنية وذلك عن طريق قيام وبشكل مستمر لخدمات التنظيف ولجميع أبنية المتواجدة في الكلية، وكما لا بد أن تعمل المستحيل من أجل توفير المختبرات العلمية اللازمة وتزويد مكتبتها بالمصادر الحديثة لربط الجانب النظري للتعلم بالجانب التطبيقي، وهنا يقترح الباحث أنشاء لجان تقوم بعرض هذه المشكلة على الجهات الحكومية المختصة أو على المنظمات الخيرية. وفي نفس السياق لا بد أن يكون هناك دعم مادي لثقافة العمل التطوعي بين أعضائها لمساعدتهم على تقديم خدمات متنوعة وجيدة تتناسب من المتغيرات البيئية.

-عبدالخالق، محمد محمد أحمد، (2019)، المتطلبات التربوية لتحقيق بيئة الجامعية نموذجية على ضوء مدخل الإرجونوميكس (الهندسة البشرية)، مجلة كلية التربية بينها، المجلد (3) العدد (30)، ص (1-57).

-عوجان، ديمة مثقال عيد، (2019)، أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لإستراتيجية الأستغراق، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان- الأردن.

-مانع، فاطمة ويوهراوة، زورة، (2021)، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد (11)، العدد (2)، ص (389-408).

2.6. المصادر الأنكليزية

-De Soura, J.M.& Potro J.B., (2015), Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact, Paidéia, Vol. (25), No. (61), pp (211-220).

-Deros, B.M.; Daruis, D.D.I& Basir, I.M., (2015), A Study on Ergonomic Awareness among Workers Performing Manual Material Handling Activities, ScienceDirect, No. (195), pp (1666-1673).

-Duarte-dos Santos, S.; Pereira-Moro, A.R. & Ensslin, L., (2015), State of the Art of Ergonomic Costs as Criterion for Evaluating and Improving Organizational Performance in Industry, Dyna, Vol. (82), No. (191), pp (163-170).

-Fernandez, J.E., (1995), Ergonomics in the Workplace, Facilities, Vo. (13), No. (4), pp (20-27).

-Ficarra, L.; Michael, J.R.& Morote, E., (2020), Dose Organizational Culture Affect Employee Happiness?, Journal for Leadership and Instruction, pp (38-47).

-Freites, Z.M.& Morales, L.E.I., (2017), Practical application of the Lima Happiness Scale in workers of service companies at Barquisimeto-Venezuela, Journal of Management, Vol. (33), No. (59), pp (64-78).

-Guastello, S.J., (2014), Human Factors Engineering and Ergonomics: A Systems Approach, 2nd ed., CRC Taylor& Francis Group, Boca Raton- Florida, USA.

-Huang, H., (2016), Workplace Happiness: Organizational Role and the Reliability of Self-Reporting, Master Thesis in Sciences, University of Maryland, USA.

-Jandaghi, G.; Alimadadi, A.; Fard, S.M.H.& Golverdi, M., (2012), Relationship Between Organizational Justice and Staff Happiness in the Institutes of Standard & Industrial Research of Qom Province and Jihad Agricultural Management in Qom City, Human Resources Management, Vol. (43), pp (6618-6626).

-Karmer, D.; Bigelow, P.; Vi., P.; Garritano, E.; Carlan, N.& Wells, R., (2009), Spreading Good Ideas: A Case Study of the Adoption of an Innovation in the Construction Sector, Applied Ergonomics, No. (40), pp (826-832).

-Lehto, M., Landry, S.J., (2013), Introduction to Human Factors and Ergonomics for Engineers, 2nd ed., CRC Taylor& Francis Group, Boca Raton-Florida, USA.

-Leva, M.C.; Naghdali, F.& Alunni, C.C., (2015), Human Factors Engineering in System Design: A Roadmap for Improvement, ScienceDirect, No. (38), pp (94-99).

-Munar, J.L.S.; De Juana-Espinosa, S.; Martinez-Buelvas, L.; Abarca, Y.V.& Tirado, J.O., (2020), Organizational Happiness Dimensions as a Contribution

- يقترح الباحث التعمق في البحث عن متغيراته وربطها بمتغيرات أخرى، بالإضافة إلى اعتماد ميادين أكبر من ميدان البحث الحالي، كأن تكون الجامعة بأكملها أو منظمات الصناعية والتي يكون لمتغير هندسة العوامل البشرية تأثير كبير على أعمالها.

6. المصادر

1.6. المصادر العربية

-أبوليفة، د. سناء مصطفى محمد والطحان، د. عماد عبدالخالق، (2021)، العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (41)، العدد (2)، ص (211-224).

-أبوليفة، د. سناء مصطفى، (2021)، دور التوازن والسعادة التنظيمية في تعزيز الإنعزاز الوظيفي، مجلة جامعة الألكندرية للعلوم الإدارية، المجلد (58)، العدد (1)، ص (133-184).

-أحمد، د. السماني عبد المطلب ودادود، د. مينا إسحق توفليس وأبراهيم، عمر محمد أحمد، (2022)، مجلة علمية محكمة، العدد (13)، ص (93-110).

-إسماعيل، رغيد إبراهيم، (2011)، عناصر الهندسة البشرية وأثرها في تحسين بيئة العمل الفيزيائية وتقليل الإصابات، مجلة البحوث المستقبلية، العدد (36)، ص (11-53).

-الأغبري، د. وائل والسلطان، د. باسل، (2015)، أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية أثناء تنفيذ مشاريع البناء والتشييد في اليمن، مجلة العلوم الهندسية، المجلد (1)، العدد (4)، ص (41-57).

-الرباعي، سعاد ياسين، (2014)، الشعور بالسعادة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة دمشق، سوريا.

-الطبولي، أحمد أبو القاسم وحمودة، عبدالمنعم، (2020)، مساهمة هندسة العوامل البشرية في التنمية المستدامة: نظرة عامة وعرض لفرص التطبيق محلياً، المجلة العلمية للجامعة المفتوحة-بنغازي، المجلد (1)، العدد (2)، ص (163-176).

-العامري، منى سالم عمر، (2017)، علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير في الحوكمة والسياسة العامة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي.

-العقيلي، د. جاسم خزعل، (2014)، العوامل البشرية ومتطلبات الأتصال الأستخدامي في التصميم المعاصر، المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الآداب قسم التصميم الجرافيكي جامعة الزيتونة الأردنية- التصميم الجرافيكي بين المهنية والرسالة، 5-6 تشرين الثاني 2014.

-المرکهي، جيمس يوحنا عوديش والمحمود، سعد فاضل عباس، (2018)، مدى إمكانية تبني الأنموذج الأوربي للتميز المنظمي كأداة للمحافظة على المواهب، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، المجلد (6)، العدد (4)، ص (1118-1136).

-آمال، د. بكار، (2017)، مساهمة التدريب ومبادئ الإرجونوميا في صيانة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد (3)، العدد (4)، ص (121-134).

-حدادي، نورالهدى ومحلفي، أمينة، (2019)، دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على الحوادث المهنية بأستخدام طريقة باريتو لورنز، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد (5)، العدد (1)، ص (59-76).

-خلف، ياسر لطيف، (2021)، السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية، مجلة أقتصاديات الأعمال، العدد (1)، ص (245-268).

-Proctor, C., (2014), Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness; and Job Satisfaction, Master Thesis in Arts, Southern Utah University, Cedar City, USA.

-Rahmi, F., (2018), Happiness at Work, Proceeding of Conference of Mental Health; Neuroscience; and Cyberpsychology, Psychology Department- Faculty of Medicine- Andalas University, October 14th- 15th. □

-Santos, A.L.& Silva, S.D., (2017), Ergonomic intervention in the manufacturing process of chemicals in a company of the Petrogas / Sergipe network, Gest&Prod, Vol. (24), No. (3), pp (488-500).

-Zhao, Q.& Pan, Q., (2019), Research on Employee Happiness and its Influence Effect, Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. (80), pp (308- 311). □

3,6 الأترنت

. <https://ultrairaq.ultrasawt.com/>-

to Sustainable Development Goals, Sustainability, Vol. 12, pp (1-17).

-Nafei, W.A., (2018), The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance, Case Studies Journal, Vol. (7), No. (12), pp (26-41). □

-Novliadi, F.& Anggraini, R., (2018), Happiness at Work Viewed from Job Satisfaction and Perceived Organizational Support, ICOSTEERR- International Conference of Science; Technology; Engineering; Environmental and Ramification Researches, Faculty of Psychology, Universitas Sumatera Utara. □

-Olabode, S.O.; Adesanya, A.R.& Bakare, A.A., (2017), Ergonomics Awareness and Employee Performance: An Exploratory Study, Economic and Environmental Studies, Vol. (17), No. (4), pp (813-829).

-Omar, M.H.; Ramdani, N.F.S.M.; Mohad, I.H.& Hussein, N., (2018), Organizational Happiness Index (OHI): A Study of a Public University in Malaysia, International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, Vol. (1), No. (11), pp (1985- 1994). □

الملاحق

(1) استمارة الأستبانة

تتمثل الأستبانة هذه بمتطلبات إعداد بحث يحمل عنوان " متطلبات هندسة العوامل البشرية كخارطة طريق للسعادة التنظيمية: دراسة لآراء عينة الموارد البشرية العاملة في كلية التقنية الإدارية- دهوك"، وسيتم استخدام بيانات المجمعته بسرية وأمانة لخدمة البحث العلمي، ومن المتوقع أن تكون مساهمتكم بالإجابة على فقراتها عاملاً مؤثراً في نجاح البحث في تقديم مقترحات من شأنها تطوير مجال التعليم العالي بشكل عام والكلية التقنية الإدارية - دهوك.

مع فائق تقديري واحترامي لحضرتكم

ملاحظة: ضع علامة (✓) أو (×) تحت الفقرة التي تمثل وجهة نظرك، وأرجو الأجابة على جميع فقرات الأستبانة.

أولاً: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر () أنثى () .
- 2- العمر: اقل من (30) سنة () ، بين (31-40) سنة () ، بين (41-50) سنة () ، (50) سنة فأكثر () .
- 3- المؤهل العلمي: دبلوم فأقل () ، دبلوم عالي وبكالوريوس () ، ماجستير () ، دكتوراه () .
- 4- سنوات الخدمة الجامعية: 5 سنوات فأقل () ، أكثر من 5 سنوات-أقل من 10 سنة () ، أكثر من 10 سنوات- اقل من 15 سنة () ، أكثر من 15 سنة- اقل من 20 سنة () ، 20 سنة فأكثر () .

ثانياً: متطلبات هندسة العوامل البشرية:

أ- المتطلبات الإدارية:

| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
|---|---|-----------------|----------|-------------|-------------|--------------------|
| 1 | تتابع إدارة الكلية بشكل دوري كفاءة المدخلات ووسائل العملية التعليمية وسلامتها. | | | | | |
| 2 | تقوم إدارة الكلية بإزالة العقبات والحواجز بينها وبين العاملين والطلاب. | | | | | |
| 3 | تسعى إدارة الكلية إلى توفير الإمكانيات البشرية والمادية لإنجاز عملياتها بنجاح. | | | | | |
| 4 | تتبنى إدارة الكلية فلسفة تنمية قدرات الموارد البشرية العاملة فيها. | | | | | |
| 5 | تحرص إدارة الكلية على وضع علامات إرشادية لضمان السلامة المهنية والمساعدة في وقت الأزمات والطوارئ. | | | | | |

ب- المتطلبات الأكاديمية:

| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
|---|--|-----------------|----------|-------------|-------------|--------------------|
| 6 | تقوم إدارة الكلية بتنمية المعرفة الأكاديمية لجميع العاملين وبالاعتماد على المعرفة الجديدة. | | | | | |
| 7 | تنظم إدارة الكلية أنشطة لتوعية وتغيير الاتجاهات السلبية لدى العاملين. | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------|----------|-------------|--------------------|
| 8 | تعمل إدارة الكلية على أنخراط الجماعي في العمل كفريق لتحقيق التكامل المعرفي بينهم. | | | | |
| 9 | تستخدم إدارة الكلية برامج الحديثة لتقييم الأداء العاملين. | | | | |
| 10 | تشجع إدارة الكلية على مشاركة الجميع في المؤتمرات وورش العمل العلمية المحلية والعالمية للتبادل المعرفية والأبداع. | | | | |
| ت- المتطلبات الاجتماعية: | | | | | |
| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 11 | تسهل الإدارة تكوين فرق العمل في الكلية لتنمية العلاقات الاجتماعية بينهم وحل المشاكل بين جميع الأطراف العملية التعليمية. | | | | |
| 12 | تعد إدارة الكلية حفلات كل عام لاستقبال الطلاب الجدد والطلاب الخريجين لدعم وتبادل اللقاءات المحترمة بين الطلاب أنفسهم ومع الكوادر الكلية جميعاً. | | | | |
| 13 | تقدم إدارة الكلية المساعدات الاجتماعية إلى الأشخاص التي تحتاجها والسماح للجميع وخاصة الطلاب بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم. | | | | |
| 14 | تعمل الإدارة على توليد الأحساس بالمسؤولية الاجتماعية للحفاظ على ممتلكات الكلية لدى الطلاب. | | | | |
| 15 | تحاول إدارة الكلية على أشراك الطلاب في المسابقات المحلية والدولية لتعزيز الأتصال مع الآخرين ومشاركة معارفهم. | | | | |
| ث- المتطلبات الخدمية: | | | | | |
| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 16 | تدعم إدارة الكلية الصحة العامة والسلامة المهنية عن طريق التنظيف المستمر لجميع أبنية المتواجدة في الكلية. | | | | |
| 17 | تقوم إدارة الكلية بتوفير المختبرات العلمية اللازمة لربط الجانب النظري للتعلم بالجانب التطبيقي. | | | | |
| 18 | تعمل إدارة الكلية على تزويد المكتبة بالمصادر الحديثة والجديدة. | | | | |
| 19 | تنشر وتدعم مادياً إدارة الكلية ثقافة العمل التطوعي بين أعضائها لمساعدتهم على تقديم خدمات متنوعة. | | | | |
| 20 | تهتم الإدارة بالمساحات الخضراء في الكلية. | | | | |
| ثالثاً: السعادة التنظيمية: | | | | | |
| أ- اقتراحات إيجابية: | | | | | |
| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 21 | تتعامل إدارة الكلية بمواقف إيجابية عند مناقشة مشاكل العمل. | | | | |
| 22 | لدى إدارة الكلية الرغبة والدافع الإيجابي للعمل بشكل جاد. | | | | |
| 23 | تولد الإدارة الأفكار والمشاعر الإيجابية لأداء أعمال الكلية. | | | | |
| 24 | لدى إدارة الكلية القدرة على إدارة التوتر والجهد العاطفي عند أدائها لأعمالها. | | | | |
| 25 | تفصل إدارة الكلية المشاكل الاجتماعية عن مشاكل العمل. | | | | |
| ب- الأهمية: | | | | | |
| ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 26 | تهتم إدارة الكلية بإكمال أعمالها مع الجميع. | | | | |
| 27 | تشعر إدارة الكلية بان عملها ذو أهمية وأهداف. | | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|--------|-----------------|----------|-------------|-------------|--------------------|
| 28 | تتصف إدارة الكلية بتعلم الأشياء الجديدة. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 29 | تساهم أعمال الكلية في توليد مجتمع أفضل. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 30 | أداء إدارة الكلية لأعمالها مهم لتحقيق أهداف الكلية. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| ت- موثوقية العلاقات: | | | | | | | | |
| 31 | تقدم إدارة الكلية الدعم العاطفي والمهني للآخرين عندما تحتاجه وتقدر أداء أعمالهم. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 32 | تهتم إدارة الكلية بتوفير السعادة العاملين معهم عن طريق قبولهم كأعضاء فريق معها. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 33 | لدى الإدارة الثقة بجميع العاملين في الكلية. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 34 | تتعامل إدارة الكلية مع جميع العاملين بأحترام وعدالة. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 35 | تجاهد إدارة الكلية في حل المشاكل للوصول إلى الأهداف المشتركة. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| ث- الأندماج: | | | | | | | | |
| 36 | يفتخر أعضاء الإدارة لأنتمائها للكلية. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 37 | يعتبر أعضاء إدارة الكلية بأن أعمالهم مصدر إلهام وتشجيع للجميع. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 38 | تعزز إدارة الكلية بالأعمال التي يقوم بها جميع العاملين. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 39 | تلتزم إدارة الكلية بمواقف العمل الرسمية. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| ج- الأناجاز والتقدير: | | | | | | | | |
| 40 | تقدم إدارة الكلية الدعم اللأزم لأداء أعمال الجميع. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 41 | تعترف إدارة الكلية بجهود وأناجازات جميع العاملين. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 42 | تمنح إدارة الكلية الوقت الكافي لجميع العاملين المطلوب لتحقيق أهداف أعمالهم. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 43 | لدى إدارة الكلية الرضا عن الأناجازات الشخصية لجميع العاملين عند أدائهم لأعمالهم. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 44 | تمنح إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية وفق للجهود المبذولة من قبل العاملين. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| ح- التطوير: | | | | | | | | |
| 45 | تعمل إدارة الكلية على تحقيق التوافق بين المهارات والأهتمامات الشخصية للعاملين مع طبيعة أعمالهم. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 46 | تقوم إدارة الكلية بتوفير فرص التدريب الازم للتطوير المهني ولجميع العاملين. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 47 | تقدم إدارة الكلية ملاحظات مهمة عن أعمال جميع العاملين. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 48 | تشجع إدارة الكلية الجميع بالتعبير عن آرائهم الضرورية للتطوير. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |
| 49 | تتمتع الإدارة بالاستقلالية والحرية لتوجيه التطوير في الكلية. | ت | الفقرة | أتفق كثيراً (5) | أتفق (4) | لا أعرف (3) | لا اتفق (2) | لا أتفق كثيراً (1) |

ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي وهك نه‌خشه ريگايي كيفخوشيا ريخراوي
قه‌كولينه‌كه بو بيروبوچوونين نموونه‌يه‌ك ژ ئيده‌ريين مروفي ئه‌ويين كاردكه‌ن ل كوليژا ته‌كنيكي كارگيري- دهوك

پوخته:

ئه‌ظ‌ظه‌كولينى دهيت ذبو طه‌نطه‌شه‌كرنكا بابته‌ي كيفخوشيا راىخراويا نوكا وئاشه‌روذي لديف ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي، فاكولته‌ر رابو ب ئيشكيشكرنا بابته‌ي ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي وه‌بوونا بلانسه‌ك د ئيداوستيا وان وه‌ك ده‌ستنيشانكه‌ره‌ك ومفاييى ذى وه‌رطن ذبو جيبة‌جيكرا كيفخوشيا راىخراوي وشه‌نطستين وي ل كوليژا ته‌كنيكي كارطيري- دهوك، فه‌كولته‌ر رابو ب خاندنا كوانتيتي بكارئينانا ريكيين ئامارا شلوظه‌كرنى ل ثروطرامى (SPSS V-25) ذبو تيسكرنا ئيه‌وندبين طريديانى وكارتيكرنى دناظبه‌را ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي وئيداويستين وي (فاكته‌ريي سه‌ريه‌خو) وكيفخوشيا ريخراوي وشه‌نطستين وي (فاكته‌ريي ئالغشكرى). وئشته‌سته‌ن لسه‌ر داتايين هاتينه‌ كومكرن بريكا فورما راترسينا ئه‌لكه‌رونى ئه‌وا هاتيه‌ بلاظكرن لسه‌ر ذيدقه‌ريين مروفي بين كاردكه‌ن ل كوليژا ته‌كنيكي كارطيري- دهوك كو ذمارا وان دبنة (84) فورما درسته‌ بو شلوظه‌كرنى. ظه‌كولين طه‌ه‌شته‌ هذماره‌كا ده‌ره‌نجاما نطرنه‌ريين وان كو دى شين ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي بيته‌ ده‌ستنيشانكرى وه‌ك نه‌خشه‌ريظه‌ك بو ده‌سته‌ظه‌ئينانا كيفخوشيا وئيكخاوي ل كوليژا ته‌كنيكي كارطيري- دهوك. وئشته‌سته‌ن لسه‌ر ون طه‌ك ئشنيار هاتينه‌ ئيشكيشكرن كو بي سه‌ره‌كي وه‌ختى كيفخوشيا ريخراوي جيبة‌جيكه‌ن ئيتظيه‌ دانان ودارشتنا سياسات وستراتيجياتين وب تاييه‌ته‌ي كو تئشتين طريدياي ب ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي وئيداويستين وي.

په‌يفقين سه‌ره‌كى: ئه‌ندازياريا فاكته‌ريين مروفي، ئيداويستين كارطيري، ئيداويستين ئه‌كاديمي، ئيداويستين كومه‌لايتي، ئيداويستين خزمه‌ته‌ي، كيفخوشيا ريخراوي.

Human Factors Engineering as a Roadmap for Organizational Happiness A sentiment study of human resources sample working in Technical College of Administration- Duhok

Abstract:

The current research paper is an effort to address and discuss the topic of current and future organizational happiness according to the engineering of human factors. The researcher put forward the engineering of human factors and the balance of the presence of its requirements as a determining factor for achieving organizational happiness and its dimensions in the College of Administrative Technology in Duhok. The researcher conducted a quantitative study using statistical descriptive methods by using the SPSS (version 25) software to test the correlations and statistical significance between human factor engineering and its requirements (the independent variable) and organizational happiness and its dimensions (the dependent variable). The data were collected via an online questionnaire (84 copies) designed to be distributed on the human resources working in the Administrative Technical College, Duhok. The study reached several points of conclusion. The most important point is the possibility of considering human factors engineering as a roadmap for achieving organizational happiness in the target college. Accordingly, it has been suggested that in order for achieving organizational happiness, policies and strategies related to human factors engineering must be developed and formulated.

Keywords: Human Factors Engineering, Administrative Requirements, Academic Requirements, Social Requirements, Service Requirements, Organizational Happiness.