

قضايا بحثية 3 المهمة رقم 2

Prepared by
Bader Mohammad
242002315

المطلوب

اعداد ملخص بأهم الابحاث العملية المنشورة في موضوع البحث مع تحديد اهم الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية

عنوان الدراسة

"تأثير مدخل الهندسة البشرية على تحسين الأداء الاستراتيجي للمؤسسات"

اعداد

الدكتور/ محمد حسين صالح أحمد
الدكتورة/ بانسيه صالح محمد علي صالح
تاريخ النشر مايو 2024

- الأساليب المستخدمة:

ملخص شامل حول أهم الأبحاث العملية المنشورة في موضوع "الهندسة البشرية والأداء الاستراتيجي"

1. الاتجاهات البحثية الرئيسية

- تأثير الهندسة البشرية على الأداء:

دراسات متعددة أظهرت أن تطبيق مبادئ الهندسة البشرية يمكن أن يحسن الأداء في بيئات العمل.

- على سبيل المثال:

- دراسة **Fritzsche et al (2014):**

تناولت تأثير الهندسة البشرية على تخفيض الأخطاء والغياب في عمليات التصنيع، مما أسهم في زيادة الكفاءة.

- دراسة **Karwowski & Marras (2006):**

أكدت أن تحسين بيئة العمل من خلال الهندسة البشرية يساهم في تقليل حوادث العمل وزيادة الإنتاجية.

• العلاقة بين الهندسة البشرية ورضا الموظفين:

- أظهرت الأبحاث أن تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق الهندسة البشرية يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام.

• دراسة Jekayinfa (2008):

- بينت أن تطبيق الهندسة البشرية في مواقع العمل يزيد من رضا الموظفين ويقلل من الإصابات، مما يحقق بيئة عمل آمنة.

- أبعاد الأداء الاستراتيجي:

- العديد من الدراسات تناولت كيفية قياس الأداء الاستراتيجي من خلال أدوات مثل بطاقة الأداء المتوازن.

- دراسة Kaplan & Norton (1992):

قدمت نموذج بطاقة الأداء المتوازن كأداة شاملة لقياس الأداء في المؤسسات، مما ساعد في التركيز على الأبعاد المالية وغير المالية للأداء.

• تأثير الثقافة التنظيمية:

• بعض الأبحاث بحثت في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيق الهندسة البشرية.

• دراسة Alharafsheh et al (2021):

أكدت أن الثقافة التنظيمية تؤثر على كيفية استجابة الموظفين لتطبيقات الهندسة البشرية.

- الفجوات البحثية

- ندرة الدراسات الميدانية:

على الرغم من وجود أبحاث نظرية قوية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات الميدانية التي تقيم أثر الهندسة البشرية في بيئات العمل الفعلية، خاصة في قطاعات مثل الاتصالات.

- فجوة:

الحاجة لدراسات ميدانية تشمل مؤسسات مختلفة لفهم تأثير الهندسة البشرية بشكل أعمق.

• تطبيقات محدودة للهندسة البشرية:

معظم الأبحاث تركزت على جوانب معينة من الهندسة البشرية (مثل البيئة المادية)، بينما هناك حاجة لاستكشاف تأثيرات الأبعاد الأخرى مثل الإدراك وتصميم العمل.

• فجوة:

الحاجة لدراسات شاملة تغطي جميع أبعاد الهندسة البشرية وتأثيراتها.

- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهندسة البشرية:
هناك نقص في الأبحاث التي تربط بين الثقافة التنظيمية ونجاح تطبيق الهندسة البشرية في المؤسسات.
- فجوة:
- البحث في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية تطبيقات الهندسة البشرية.

- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهندسة البشرية:
هناك نقص في الأبحاث التي تربط بين الثقافة التنظيمية ونجاح تطبيق الهندسة البشرية في المؤسسات.
- فجوة:
البحث في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية تطبيقات الهندسة البشرية.

- أهمية البحث المستقبلي

تسلط هذه الاتجاهات والفجوات البحثية الضوء على الحاجة إلى مزيد من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في مجال الهندسة البشرية، لا سيما في مجالات جديدة مثل التحول الرقمي وتأثير الثقافة التنظيمية. الأبحاث المستقبلية ينبغي أن تركز على:

- توسيع نطاق الدراسات الميدانية لتشمل قطاعات متنوعة، وخاصة في مجالات مثل الاتصالات والتكنولوجيا.

- استكشاف تأثيرات الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيقات الهندسة البشرية.
 - البحث في العلاقة بين التحول الرقمي وتطبيق الهندسة البشرية، وكيف يمكن أن تؤثر التكنولوجيا على أداء المؤسسات.
 - تطوير نماذج شاملة تدمج بين مختلف الأبعاد (المادية، الإدراكية، الاجتماعية) للهندسة البشرية.
- يمكن أن تسهم هذه الأبحاث المستقبلية في تعزيز فهمنا لكيفية تحسين الأداء الاستراتيجي من خلال تطبيقات الهندسة البشرية، مما يحقق فوائد أكبر للمؤسسات.

رابط الدراسة

https://jsst.journals.ekb.eg/article_353662.html

النهاية