

Final Project 2

PMG 497

دور الموارد البشرية الإنساني في الحد من الأعمال الشاقة

أسم الطالب

سميه سعيد سحيم الغامدي

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

18.06.2026- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي وفقتي للبدء في إعداد هذا البحث، وأسأله العون على إتمامه على الوجه الأكمل. وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس لما قدموه من توجيهات علمية ساهمت في توجيه مسار هذا البحث. كما أتوجه بالشكر لكل من قدّم لي الدعم والمساندة، وأسهم ولو بقدر يسير في إنجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى كل من علّمني حرفاً،
إلى من بذلوا الجهد في سبيل رفعة العلم،
إلى أسرتي الكريمة التي كانت الداعم الأول،
وإلى كل من يسعى لتحسين بيئة العمل الإنسانية...
أهدي هذا العمل المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الدور الإنساني لإدارة الموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة، من خلال تحليل السياسات والإجراءات التي تتبناها المؤسسات لتحسين بيئة العمل، وتقليل الأعباء البدنية والنفسية على العاملين، بما يعزز الإنتاجية والرفاه الوظيفي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه للعاملين في بيئات عمل مختلفة، بالإضافة إلى تحليل الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، بهدف فهم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ومستوى الأعمال الشاقة.

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

تكمّن أهمية الدراسة في تقديم مجموعة من التطبيقات العملية التي يمكن للمؤسسات الاستفادة منها، ومنها:

- تطوير برامج السلامة المهنية.
 - تحسين تصميم الوظائف لتقليل الجهد البدني.
 - تعزيز بيئة العمل الداعمة نفسيًا.
 - تبني الأتمتة والتقنيات الحديثة للحد من الأعمال اليدوية الشاقة.
- وتساعد هذه التطبيقات في رفع كفاءة الأداء وزيادة رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

الموارد البشرية، الدور الإنساني، الأعمال الشاقة، بيئة العمل، السلامة المهنية، الإجهاد الوظيفي، الإنتاجية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
8	1.2. مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
10	1.8. الدراسة الميدانية.....
10	1.9. مخطط المشروع.....
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة. 11
12	2.1. المقدمة:.....
	2.2. المتغير المستقل 12
12	2.3. المتغير التابع.....
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
13	2.5. الخاتمة.....
14	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
15	3.1. المقدمة.....
15	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
16	3.3. تصميم البحث.....
16	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
17	3.5. طريقة جمع البيانات.....
17	3.6. أنواع البيانات.....

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
	4.1. المقدمة 21
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات 21
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
23	4.6. الخاتمة
24	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
25	5.2. توصيات الدراسة:
26	5.3. الخاتمة:
	قائمة المراجع.....
	الملاحق.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم عناصر نجاح المنظمات الحديثة، حيث لم يعد دورها يقتصر على إدارة شؤون الموظفين الإدارية، بل أصبح يمتد ليشمل الجوانب الإنسانية وتحسين بيئة العمل. وفي ظل التطورات الصناعية والتكنولوجية، برزت مشكلة الأعمال الشاقة التي تؤثر سلبًا على صحة العاملين الجسدية والنفسية.

ومن هنا يأتي دور إدارة الموارد البشرية في تبني استراتيجيات إنسانية تهدف إلى تقليل الأعباء الجسدية والنفسية، وتحقيق التوازن بين الإنتاجية ورفاه الموظف، بما يعزز الأداء المستدام ويرفع من كفاءة العمل.

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة البحث في أن العديد من المؤسسات لا تزال تعتمد على أساليب عمل تقليدية تتضمن أعمالًا شاقة تؤثر سلبًا على العاملين، في الوقت الذي يمكن فيه لإدارة الموارد البشرية التدخل من خلال سياسات إنسانية تقلل من هذه الأعباء.

صياغة المشكلة:

ما مدى دور الموارد البشرية الإنساني في الحد من الأعمال الشاقة داخل بيئة العمل؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية وبيئة العمل، إلا أنه لا تزال هناك مجموعة من الفجوات النظرية، تتمثل في:

- تركّز معظم الدراسات على الدور الإداري والتقليدي للموارد البشرية مع ضعف التركيز على البعد الإنساني الشامل.
- قلة الأطر النظرية التي تربط بشكل مباشر بين الممارسات الإنسانية للموارد البشرية وتقليل الأعمال الشاقة.
- محدودية الدراسات العربية التي تناولت مفهوم الإنسانية في بيئة العمل بشكل متكامل.
- ضعف التكامل بين مفاهيم مثل: (الرفاه الوظيفي – السلامة المهنية – جودة الحياة الوظيفية).
- غياب نماذج نظرية واضحة تفسر آلية تأثير السياسات الإنسانية على تقليل الجهد البدني والنفسي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تظهر مجموعة من الفجوات التي تعزز أهمية هذا البحث، ومنها:

- استمرار اعتماد العديد من المؤسسات على أساليب عمل تقليدية تتضمن مجهودًا بدنيًا كبيرًا.
- ضعف تطبيق برامج السلامة المهنية بشكل فعال في بعض بيئات العمل.
- قلة استخدام التكنولوجيا والأتمتة في تقليل الأعمال الشاقة خاصة في بعض القطاعات.

- وجود فجوة بين السياسات المعلنة للموارد البشرية وواقع التطبيق الفعلي داخل المؤسسات.
- ضعف برامج الدعم النفسي والتوازن بين العمل والحياة للعاملين.
- نقص التدريب الموجه لتقليل المخاطر المهنية وتحسين بيئة العمل.

ما طبيعة الأعمال الشاقة وتأثيرها على العاملين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- إبراز مفهوم الموارد البشرية الإنسانية .
- توضيح العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- مساعدة المؤسسات على تحسين ظروف العمل .
- تقليل الإصابات المهنية .
- تحسين رضا الموظفين وزيادة الولاء التنظيمي.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما المقصود بالدور الإنساني للموارد البشرية؟
2. ما طبيعة الأعمال الشاقة وتأثيرها على العاملين؟
3. كيف تسهم الموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة؟
4. ما الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها لتحقيق بيئة عمل إنسانية؟

1.5. أهداف الدراسة

- التعرف على مفهوم الموارد البشرية الإنسانية .
- تحليل تأثير الأعمال الشاقة على العاملين .
- دراسة دور الموارد البشرية في تحسين ظروف العمل .
- اقتراح حلول عملية للحد من الأعمال الشاقة.

1.6. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق السياسات الإنسانية وتقليل الأعمال الشاقة.
- كلما زاد الاهتمام بالموظف، انخفضت مستويات الإجهاد البدني .
- تؤثر بيئة العمل المحسنة إيجابيًا على الإنتاجية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

السياسات الإنسانية للموارد البشرية (التدريب، السلامة المهنية، الدعم النفسي)

المتغير التابع:

مستوى الأعمال الشاقة (الإجهاد البدني، الضغوط المهنية)

العلاقة:

تحسين السياسات الإنسانية يؤدي إلى تقليل الأعمال الشاقة.

1.8. الدراسة الميدانية

النطاق المكاني: المؤسسات والشركات الصناعية والخدمية

النطاق الزمني: يُحدد حسب المطلوب – مثلاً 2024–2026

النطاق البشري: العاملون في بيئات العمل التي تتطلب مجهودًا بدنيًا

1.9. مخطط المشروع

1. إعداد الإطار النظري

2. مراجعة الدراسات السابقة

3. إعداد أداة البحث (استبيان)

4. تحليل النتائج

5. تقديم التوصيات

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من أهم أجزاء البحث العلمي، حيث تساعد في فهم الجهود البحثية التي تناولت موضوع الدراسة، وتحديد الفجوات المعرفية التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. ويستعرض هذا الفصل عددًا من الدراسات المرتبطة بالدور الإنساني للموارد البشرية والأعمال الشاقة، مع تحليل نتائجها وربطها بموضوع البحث الحالي.

2.2. المتغير المستقل

تناولت العديد من الدراسات مفهوم الدور الإنساني للموارد البشرية، حيث أكدت على أهمية الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره محور العملية الإنتاجية.

- أشارت إحدى الدراسات إلى أن تطبيق ممارسات الموارد البشرية الإنسانية، مثل تحسين بيئة العمل والدعم النفسي، يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين.
- كما أوضحت دراسة أخرى أن الشركات التي تركز على رفاه الموظفين تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.
- وأكدت بعض الدراسات الحديثة أن تطوير بيئة العمل الصحية والأمنة يساهم في تقليل المشكلات المهنية.

تحليل:

يتضح أن هناك اتفاقًا عامًا على أهمية الدور الإنساني للموارد البشرية، إلا أن بعض الدراسات ركزت على الجانب النظري دون التطبيق العملي الكافي.

2.3. المتغير التابع

تناولت الدراسات السابقة مفهوم الأعمال الشاقة وتأثيرها على صحة العاملين وأدائهم الوظيفي.

- بينت إحدى الدراسات أن الأعمال التي تتطلب مجهودًا بدنيًا عاليًا تؤدي إلى زيادة الإصابات المهنية.
- كما كشفت دراسة أخرى عن وجود علاقة بين الأعمال الشاقة والإجهاد النفسي وانخفاض الرضا الوظيفي.
- وأشارت دراسة حديثة إلى أن بيئة العمل غير المناسبة تزيد من احتمالية الإرهاق الوظيفي.

تحليل:

تؤكد هذه الدراسات على التأثير السلبي للأعمال الشاقة على العاملين والمنظمات، مما يعزز أهمية البحث الحالي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

اهتمت بعض الدراسات ببحث العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأعمال الشاقة، ومن أبرز ما توصلت إليه:

- وجود علاقة عكسية بين تطبيق السياسات الإنسانية ومستوى الأعمال الشاقة.
- أن المؤسسات التي تطبق برامج السلامة المهنية تقل فيها معدلات الإجهاد والإصابات.
- أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يسهم في تخفيف الأعباء البدنية على العاملين.

تحليل:

تُظهر هذه النتائج وجود علاقة قوية بين المتغيرين، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تركز على الربط المباشر بينهما في بيئات عمل مختلفة، وهو ما يسعى البحث الحالي إلى معالجته.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن الدراسات السابقة أكدت أهمية الدور الإنساني للموارد البشرية وتأثيره على تقليل الأعمال الشاقة، إلا أنها أظهرت وجود فجوات نظرية وتطبيقية، خاصة في الربط المباشر بين المتغيرين. وعليه، يأتي هذا البحث ليسهم في سد هذه الفجوات من خلال دراسة تحليلية تطبيقية توضح هذه العلاقة بشكل أعمق.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة بهدف التعرف إلى دور الموارد البشرية الإنساني في الحد من الأعمال الشاقة داخل بيئات العمل المختلفة. ويشمل الفصل توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المقترحة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: المتغير المستقل

الدور الإنساني للموارد البشرية

ويقصد به مجموعة السياسات والممارسات والإجراءات التي تتبناها إدارة الموارد البشرية بهدف المحافظة على صحة العاملين الجسدية والنفسية، وتحسين جودة حياتهم الوظيفية، وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة وداعمة. ويقاس هذا المتغير من خلال الأبعاد الآتية:

1. برامج السلامة والصحة المهنية.
2. التدريب والتطوير المهني.
3. الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين.
4. تحسين ظروف وبيئة العمل.
5. العدالة والاهتمام برافاه الموظفين.

ثانياً: المتغير التابع

مستوى الأعمال الشاقة

ويقصد به حجم الجهد البدني أو النفسي الذي يبذله العامل أثناء أداء مهامه الوظيفية، وما يترتب عليه من إرهاق أو ضغط أو مخاطر مهنية. ويقاس من خلال المؤشرات الآتية:

1. مستوى الإجهاد البدني.
2. معدل الإرهاق الوظيفي.
3. حجم المخاطر المهنية.
4. مستوى الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل.
5. معدل الإصابات المهنية والشكاوى المرتبطة بالعمل.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية داخل المؤسسات. ويهدف هذا المنهج إلى وصف واقع الدور الإنساني لإدارة الموارد البشرية وتحليل أثره في الحد من الأعمال الشاقة.

كما استخدمت الدراسة أسلوب المسح الميداني من خلال توزيع استبانة على العاملين في عدد من المؤسسات الصناعية والخدمية، بهدف جمع البيانات المتعلقة بأرائهم واتجاهاتهم نحو ممارسات الموارد البشرية الإنسانية ومستوى الأعمال الشاقة التي يواجهونها.

نموذج الدراسة

المتغير المستقل: الدور الإنساني للموارد البشرية.

المتغير التابع: مستوى الأعمال الشاقة.

العلاقة المتوقعة:

كلما ارتفع مستوى تطبيق الممارسات الإنسانية للموارد البشرية انخفض مستوى الأعمال الشاقة والإجهاد المهني لدى العاملين.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات والشركات الصناعية والخدمية التي تتطلب طبيعة العمل فيها بذل مجهود بدني أو التعرض لضغوط مهنية مختلفة.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية.

ولأغراض الدراسة، تقترح عينة مكونة من (150-200) موظف من العاملين في قطاعات متنوعة، بما يحقق مستوى مناسباً من التمثيل الإحصائي.

شروط اختيار العينة

1. أن يكون المشارك موظفًا على رأس العمل.
2. أن يمتلك خبرة وظيفية لا تقل عن سنة واحدة.
3. أن يعمل في بيئة عمل تتطلب نشاطاً بدنياً أو ذهنياً مستمراً.
4. أن يوافق على المشاركة بصورة طوعية.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات:

أولاً: البيانات الأولية

تم جمعها من خلال استبانة صممت خصيصاً للدراسة، واشتملت على ثلاثة أجزاء رئيسية:

- البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- فقرات قياس الدور الإنساني للموارد البشرية.
- فقرات قياس مستوى الأعمال الشاقة.

واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة وفق البدائل الآتية:

1. أوافق بشدة.
2. أوافق.
3. محايد.
4. لا أوافق.
5. لا أوافق بشدة.

ثانياً: البيانات الثانوية

تم الحصول عليها من خلال:

- الكتب العلمية.
- الرسائل الجامعية.
- الدراسات السابقة.
- المجالات العلمية المحكمة.
- التقارير المهنية المتعلقة بالموارد البشرية والسلامة المهنية.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

البيانات الكمية

وهي البيانات الناتجة عن إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة، والتي يمكن معالجتها وتحليلها إحصائياً.

البيانات النوعية

وتشمل المعلومات النظرية المستخلصة من الأدبيات والدراسات السابقة والتقارير ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل، يتم إدخال البيانات إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) وتحليلها باستخدام الأساليب الآتية:

أولاً: الإحصاءات الوصفية

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية.

وذلك بهدف وصف خصائص أفراد العينة وتحديد اتجاهات استجاباتهم.

ثانياً: اختبار الصدق والثبات

صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين.

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

اختبار (T-Test) واختبار التباين الأحادي (ANOVA) عند الحاجة لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة.

معييار تفسير المتوسطات الحسابية

- من 1 إلى أقل من 1.80: منخفض جداً.
- من 1.80 إلى أقل من 2.60: منخفض.
- من 2.60 إلى أقل من 3.40: متوسط.
- من 3.40 إلى أقل من 4.20: مرتفع.
- من 4.20 إلى 5.00: مرتفع جداً.

3.8. الخاتمة

استعرض هذا الفصل المنهجية العلمية المعتمدة في الدراسة، بدءًا من تحديد المتغيرات وتعريفها إجرائيًا، مرورًا بتصميم الدراسة ومجتمعها وعينتها وأدوات جمع البيانات، وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتمثل هذه الإجراءات الأساس العلمي الذي ستبنى عليه نتائج الدراسة ومناقشتها في الفصل الرابع.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال استبانة الدراسة الموزعة على أفراد العينة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بالدور الإنساني للموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة.

ويتضمن الفصل توصيفاً لخصائص عينة الدراسة، يليه عرض نتائج اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة، ثم الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة كإجابة عن أسئلة البحث، وبعد ذلك عرض نتائج اختبار الفرضيات ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، وينتهي الفصل بخاتمة توجز أبرز ما توصل إليه التحليل.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يعرض هذا الجزء الإحصاءات الوصفية الخاصة بالبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال التكرارات والنسب المئوية لكل متغير من متغيرات البيانات الأولية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، بهدف تكوين صورة عامة عن خصائص المشاركين في الدراسة.

- الجنس: توزيع أفراد العينة حسب الذكور والإناث.
- الفئة العمرية: تصنيف أفراد العينة إلى فئات عمرية متدرجة.
- المؤهل العلمي: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.
- سنوات الخبرة: توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة الوظيفية.

تُعرض هذه البيانات عادة في جداول تكرارية ونسب مئوية بعد استكمال جمع الاستبانات الميدانية وإدخالها إلى برنامج SPSS.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) للتطبيق، يتم إجراء اختبارين أساسيين هما اختبار الصدق واختبار الثبات.

صدق المحتوى: يتم التحقق منه من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الموارد البشرية وإدارة الأعمال، لإبداء آرائهم حول مدى مناسبة الفقرات لقياس المتغيرات المستهدفة، ومدى وضوح الصياغة اللغوية، ثم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

ثبات الأداة: يتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الاستبانة وللأداة ككل، حيث تُعد القيمة مقبولة إحصائياً إذا كانت أعلى من 0.70، ويشير ارتفاع القيمة إلى اتساق داخلي جيد بين فقرات كل بُعد.

تُدرج قيم معامل ألفا كرونباخ الفعلية لكل بُعد وللأداة ككل في جدول بعد تطبيق الاستبانة ميدانياً وتحليل البيانات إحصائياً.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال عرض الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل من المتغير المستقل (الدور الإنساني للموارد البشرية) والمتغير التابع (مستوى الأعمال الشاقة).

ويتم تفسير المتوسطات الحسابية وفق المعيار الذي حُدد في الفصل الثالث كالتالي: من 1 إلى أقل من 1.80 مستوى منخفض جداً، ومن 1.80 إلى أقل من 2.60 مستوى منخفض، ومن 2.60 إلى أقل من 3.40 مستوى متوسط، ومن 3.40 إلى أقل من 4.20 مستوى مرتفع، ومن 4.20 إلى 5.00 مستوى مرتفع جداً.

- متوسطات وانحرافات معيارية لأبعاد الدور الإنساني للموارد البشرية (السلامة المهنية، التدريب، الدعم النفسي، بيئة العمل، العدالة والرفاه).
- متوسطات وانحرافات معيارية لمؤشرات مستوى الأعمال الشاقة (الإجهاد البدني، الإرهاق الوظيفي، المخاطر المهنية، الضغوط النفسية، الإصابات والشكاوى).

تُستكمل هذه الجداول بالقيم الفعلية بعد إجراء التحليل الإحصائي على بيانات العينة الميدانية.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتم في هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتحليل الانحدار البسيط لقياس مدى تأثير الدور الإنساني للموارد البشرية في تقليل مستوى الأعمال الشاقة، إضافة إلى اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية عند الحاجة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق السياسات الإنسانية وتقليل الأعمال الشاقة.

الفرضية الثانية: كلما زاد الاهتمام بالموظف، انخفضت مستويات الإجهاد البدني.

الفرضية الثالثة: تؤثر بيئة العمل المحسنة إيجابياً على الإنتاجية.

تُعرض نتائج اختبار كل فرضية (قيمة معامل الارتباط، قيمة R تربيع، قيمة F أو T ، ومستوى الدلالة) في جداول مستقلة بعد إجراء التحليل الإحصائي الفعلي.

ربط النتائج بالدراسات السابقة: تُناقش النتائج التي يتم التوصل إليها في ضوء ما أظهرته الدراسات السابقة المستعرضة في الفصل الثاني، والتي أكدت وجود علاقة عكسية بين تطبيق الممارسات الإنسانية للموارد البشرية ومستوى الأعمال الشاقة، وأن المؤسسات التي تطبق برامج السلامة المهنية والدعم النفسي تنخفض فيها معدلات الإجهاد والإصابات، وأن بيئة العمل المحسنة تنعكس إيجابياً على الإنتاجية والرضا الوظيفي. وتتم مقارنة نتائج الدراسة الحالية بهذه النتائج لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف وتفسير أي فروق قد تظهر.

4.6. الخاتمة

استعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، بدءًا بتوصيف خصائص عينة الدراسة، ثم عرض نتائج اختبارات الصدق والثبات التي تؤكد صلاحية أداة الدراسة، يليها الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة كإجابة عن أسئلتها، وانتهاءً باختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

وتمهّد هذه النتائج للفصل الخامس الذي يتناول حدود الدراسة وتوصياتها واستنتاجاتها النهائية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تحدد حدود الدراسة الحالية فيما يأتي:

- **حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على تناول الدور الإنساني لإدارة الموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة، دون التطرق إلى الجوانب الإدارية أو المالية الأخرى لإدارة الموارد البشرية.
- **حدود مكانية:** اقتصر التطبيق الميداني للدراسة على المؤسسات والشركات الصناعية والخدمية التي تتطلب طبيعة العمل فيها بذل مجهود بدني أو التعرض لضغوط مهنية.
- **حدود بشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين في بيئات العمل التي تتطلب نشاطاً بدنياً أو ذهنياً مستمراً، ولم تشمل الفئات الوظيفية الأخرى.
- **حدود زمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2026.

وفي ضوء ما سبق، توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية توسّع نطاق البحث لتشمل قطاعات ومؤسسات متعددة، وإجراء دراسات مقارنة بين القطاعين العام والخاص، ودراسة أثر متغيرات وسيطة كالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، إضافة إلى دراسات طويلة تتابع أثر السياسات الإنسانية للموارد البشرية على المدى الطويل.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تعزيز الدور الإنساني لإدارة الموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة، ومنها:

- **تبني سياسات إنسانية واضحة:** ضرورة أن تتبنى إدارات الموارد البشرية سياسات وإجراءات إنسانية واضحة تركز على السلامة المهنية والدعم النفسي والاجتماعي للعاملين.
- **التدريب والتوعية:** تطوير برامج تدريبية دورية للعاملين في بيئات العمل الشاقة لتعزيز وعيهم بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها.
- **الأتمتة والتقنيات الحديثة:** الاستثمار في الأتمتة والتقنيات الحديثة للحد من الجهد البدني المبذول في المهام الشاقة.
- **إعادة تصميم الوظائف:** إعادة النظر في تصميم الوظائف وبيئة العمل بما يراعي الجوانب الصحية والنفسية للعاملين ويقلل من مصادر الإجهاد.
- **المتابعة والتقييم الدوري:** إجراء تقييم دوري لمستويات الإجهاد والرضا الوظيفي لدى العاملين، ومتابعة أثر السياسات الإنسانية المطبقة على أداء المؤسسة.
- **تعزيز العدالة التنظيمية:** الاهتمام برفاه الموظفين وتحقيق العدالة التنظيمية كجزء أساسي من استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

5.3. الخاتمة:

تناول هذا الفصل حدود الدراسة والدراسات المستقبلية المقترحة، إضافة إلى أبرز التوصيات التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات لتعزيز الدور الإنساني لإدارة الموارد البشرية في الحد من الأعمال الشاقة.

وتخلص الدراسة إلى أن نجاح المؤسسات في تحسين بيئة العمل وتقليل الأعباء البدنية والنفسية على العاملين مرتبط بشكل وثيق بمدى تبني إدارة الموارد البشرية لسياسات وممارسات إنسانية فاعلة، تشمل السلامة المهنية والتدريب والدعم النفسي وتحسين ظروف العمل والعدالة والاهتمام برفاه الموظفين. وتأمل الباحثة أن تشكل هذه الدراسة إضافة علمية تسهم في توجيه أنظار المؤسسات نحو أهمية البعد الإنساني في إدارة مواردها البشرية، بما يعزز الإنتاجية ويحقق التوازن بين مصلحة المؤسسة ورفاهية العاملين فيها.

