

توظيف العلاقة ما بين الاحتراق الوظيفي و
الأرغونوميك التنظيمي في الحد من ضغوط
العمل

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين
في مستشفى البصرة العام

م.م. ميادة كاظم نتوش

د.محمد صالح هادي

قسم العلوم المالية والمصرفية

قسم إدارة الاعمال

Mohamadkmsalih@gmail.com

جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد / العراق

المستخلص

تفاعلت ثلاثة متغيرات لتشكيل الإطار الفكري لهذه الدراسة ، وهي (الاحتراق الوظيفي و
الأرغونوميك التنظيمي وضغوط العمل) ، وقد انطلقت الدراسة من مشكلة جرت بلورتها من
خلال استطلاع الدراسات السابقة واكتشاف الفجوة المتعلقة بالدراسة الحالية ، أُستهدف من
خلالها معرفة ما هي بعض من المحددات التي تقود نحو حل ولو بشكل نسبي للإشكالات التي
يعاني منها مجتمع الدراسة ، فضلاً عن أهمية متغيرات الدراسة من وجهة نظرهم ، ويكمن
الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو استكشاف الدور المشترك للاحتراق الوظيفي و الأرغونوميك
التنظيمي في الحد من ضغوط العمل .

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي ، الأرغونوميك التنظيمي (علم الطاقات البشرية) ،

ضغوط العمل ، الانحدار المتدرج *Stepwise*

Abstract

Three variables interacted to shape the intellectual framework of this study, namely (functional combustion ,Organizational Ergonomic , labour pressures) . The study was based on a problem developed by exploring previous studies and discovering the gap in the current study. The aim is to identify some of the factors that lead to a relative resolution of the problems experienced by the study community. As well as the importance of study variables from their point of view, the main purpose of the study is to explore the common role of functional combustion ,Organizational Ergonomic , in reducing labour pressures.

Keywords : functional combustion ,Organizational Ergonomic , labour pressures, Stepwise.

المقدمة

اليوم يشهد العالم حدوث الكثير من التطورات العلمية والتكنولوجية التي انعكست بشكل واضح على مختلف جوانب الحياة ، وظهر مجموعة اضطرابات ساهمت في تعقيد الحياة التي اطلق عليها بظاهرة الاحتراق الوظيفي ، لذلك عدت هذه الظاهرة من الظواهر التي تتطلب من الانسان التعايش وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (ابوموسى وكلاب ، 2012 : 2).

على الرغم من فقدان الكثير من الوظائف بسبب التغييرات الكبيرة التي جاءت مع التكنولوجيات الجديدة والأتمتة، لم يسبق أن أولت المنظمات مثل هذا الاهتمام لتصميم أماكن العمل المناسبة والملائمة، وبهذه الطريقة ترغب المنظمات في تحسين الإنتاج وضمان سلامة عمالها.

تسعى المنظمات وبالأخص المنظمات الصحية الى تطوير ادائها، ونظراً لما يعانيه الوضع الصحي الحالي من بعض الاخفاقات بسبب الظروف الصعبة التي يمر بها البلد فقد ادى ذلك الى تضافر للجهود هدفا للنهوض بالواقع الصحي العراقي ومواكبة التطورات في انظمة الرعاية الصحية العالمية وبالتالي يؤدي الى الاطلاع على اسباب انخفاض الخدمات من خلال دراسة ضغوط العمل (العبودي ، 2014 : 1).

الاطار النظري

اولا : الاحتراق الوظيفي

تظهر في مكان العمل مجموعة من المعوقات تؤدي الى عدم قدرة العامل على اداء عمله بالكامل وهذا يسهم في شعورة بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون ، لذا فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ شكلا سلبيا لها اثار كبيرة على عمله المهني وهذا الاحساس بالعجز يؤدي الى حالة من الانهك والاستنزاف الانفعالي يمكن ان نطلق عليها بالاحتراق الوظيفي (ابو سعود ، 2010 : 15). لذا يمكن تعريف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من التوتر والاضطراب التي تحدث للعاملين في المجال الانساني والاجتماعي والتي تنتج عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد بسبب اعباء يؤدي الى استهلاك طاقته وجهوده بالكامل وهذا يقوده الى مستوى غير مقبول في الاداء (الحايك ، 2000 : 21). او انه حالة يصل إليها الموظف الى فقدان للرغبة في العمل، ويؤدي الى تدني الإنتاجية والتطوير في أداء

عمله، وهي تصيب الموظفين اللذين يبقون في عملهم بدون أي تغيير أو تطوير لمدة طويلة من الزمن أو نتيجة للعديد من الضغوط (داود، 2016: 6) .

← ابعاد الاحتراق الوظيفي

1. **الانهك العاطفي** : هو فقدان الموظف احساسه بالثقة بالذات ، والروح المعنوية وكذلك فقدان الاهتمام بالمستفيدين من الخدمة واستنفاده لكل طاقته واحساسه (الكلابي ورشيد ، 2001: 117). كما يوضح هذا البعد شعور الموظف بالخوف والفرح حين يفكر بالذهاب الى العمل وهذا يحدث نتيجة متطلبات نفسية وعاطفية مفرطة من قبل الجمهور الذين يتلقون خدماتهم، لذا فإن اعراض الاحتراق مرتبطة بحد كبير بشاغلين الوظيفة الذين يتطلب عملهم انغماسا كبيرا في العمل (Maslach & Jackson , 1981: 109).

2. **عدم الانسانية** : يتمثل في فقدان العنصر الانساني للتعامل مع الافراد كأشياء ، ففي هذه الحالة يتصف الموظف بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وكذلك للمستفيدين والمنظمة ، كما يتصف الفرد في حالة من عدم الاهمية والشعور السلبي نحو المستفيد من الخدمة وقلة الاهتمام بهم ، وفي طبيعة الحال فإن تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين قد يقلل من احتمال التأجج العاطفي المفرط الذي يشعر بها الموظف وقد يؤثر على اداء العمل (Maslach & Pines, 1977:107) .

3. **تدني مستوى الانجاز الشخصي** : شعور العامل بالفشل يؤدي الى تدني احساسه بالكفاءة والنجاح بالعمل وعدم تفاعله مع الاخرين ، وهو يقيس مستوى شعور العامل بعدم تحقيق الانجازات الشخصية على مستوى العمل (الطلاع ، 2015: 189) .

← الية الاحتراق الوظيفي

يأتي الاحتراق نتيجة لآستجابة المتطلبات التي تقع على الموظف ، كما يؤثر التوتر على الموظف في عبئ العمل وهو بدوره يزيد من التزاماته ومسؤولياته الشخصية ، وبسبب المستويات العليا من الاثارة التي تحدثها هذه المتطلبات فإن الموظف يبده بالشعور بالانهك العاطفي عند التعرض المتكرر لهذه المتطلبات فيذهب الى استخدام العنصر الانساني خصوصا عندما يعمل في بيئة تتسم بعدم توفير تغذية العكسية والمكافئة لانجاز العمل ، ويبدأ الاحتراق بتدهور الكثير من الادراكات الايجابية ذات صلة بعمل الموظف ونتيجة ذلك ينخفض شعور الموظف بالرضا والانغماس الوظيفي ويزيد ضغط العبي لديه اثناء ادائه العمل وبعد ذلك يبده اداء الموظف

بالانخفاض ثم تظهر بعض الاعراض السلبية لدية ويؤدي الى زيادة مستوى التسرب الوظيفي وبالتالي ينخفض مستوى تقدير الذات وتظهر مؤشرات على تدهور الصحة النفسية وتسوء نوعية العلاقات الاجتماعية وهذا يؤدي الى تفكك مجموعات العمل وانهيار الدعم الاجتماعي للموظف وهذا يقود الى فقدان العنصر الانساني (ابو موسى وكلاب ، 2012 : 25).

← مراحل الاحتراق الوظيفي

لا تحدث مراحل الاحتراق فجأة وانما تتضمن المراحل الاتية (الزهراني ، 2008: 14):

1. **مرحلة الاستغراق *Involvement***: في هذه المرحلة يكون مستوى الرضا للأفراد عن العمل مرتفعاً ،ويبدأ مستوى الرضا بالانخفاض عندما يحدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع .

2. **مرحلة التبلد *Stagnation*** : هذه المرحلة يكون النمو فيها بطيئاً ،ويبدأ مستوى الرضا عن العمل بالانخفاض تدريجياً وتقل الكفاءة وبالتالي ينخفض مستوى الاداء بالعمل ، ويشعر الفرد بأضطراب حالة الصحة ،وينقل اهتمامه الى مظاهر اخرى في الحياة كالاتصالات الاجتماعية لشغل اوقات فراغة .

3. **مرحلة الانفصال *Detachment*** : في هذه المرحلة يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ بالانسحاب النفسي وتبدأ الاضطرابات في حالته الصحية والنفسية، مع ارتفاع مستوى الاجهاد النفسي .

4. **المرحلة الحرجة *Juncture*** : تعد هذه المرحلة من اقصى مراحل الاحتراق بحيث تزداد فيها سوء الاعراض البدنية والنفسية والسلوكية ، ويختل تفكير الفرد نتيجة *Self-Doubts* ويصل فيها الفرد الى مرحلة الانفجار وبالتالي يفكر في ترك العمل او الانتحار .

ثانياً: الأروغونوميك التنظيمي (علم الطاقات البشرية) *Organizational Ergonomic*

الأروغونوميك التنظيمي هو العلم الذي نشأ لتحسين جهود المنظمات وسعيهم لتحقيق أهدافهم. ويركز جزء اساسي منه على التصميم الأمثل لمكان العمل، وذلك أيضاً من خلال مراعاة قدرات العامل وحدوده. وبالتالي ، فإن الاستفادة القصوى من الفضاء او المساحات من خلال التنسيب الأمثل للمعدات ، ودمج العامل البشري في تصميم مكان العمل ، ومواءمة مكان العمل بشكل

فعال في البيئة المحيطة بها هي أهداف محددة من بيئة العمل لتصميم مكان العمل مناسب
(LUŠETIĆ et al ,2018: 2) .

ان علم الطاقات البشرية *Ergonomic* هو منهج خاص بالتعامل مع المشاكل الصحية مثل
إصابات الاجهاد المتكرر وتحسين الأداء.

يستهدف هذا العلم تصميم مكان العمل بالشكل الذي يدعم قدرات الافراد ومتطلبات الوظيفة، فمن
خلاله يمكن التوفيق بين بيئة العمل والموظف بدلاً من مطالبة الموظف بالتغيير .

هذا المفهوم يتضمن جميع المحاولات الممكنة لهيكله ظروف العمل من اجل ترشيد استنزاف
القدرات و القابليات، وتعزيز الأوضاع السليمة ، والسماح للموظفين بالعمل دون الشعور بالألم او
الضعف ، وبالمقابل ان الفشل في التعامل مع هذا العلم يمكن ان يؤدي الى الشعور بالتعب
وضعف الأداء واصابات الاجهاد المتكررة ، بمعنى انه أسلوب تفاعل الافراد مع المهام ،
والمعدات والأدوات والبيئة المادية (Mondy ,2016) .

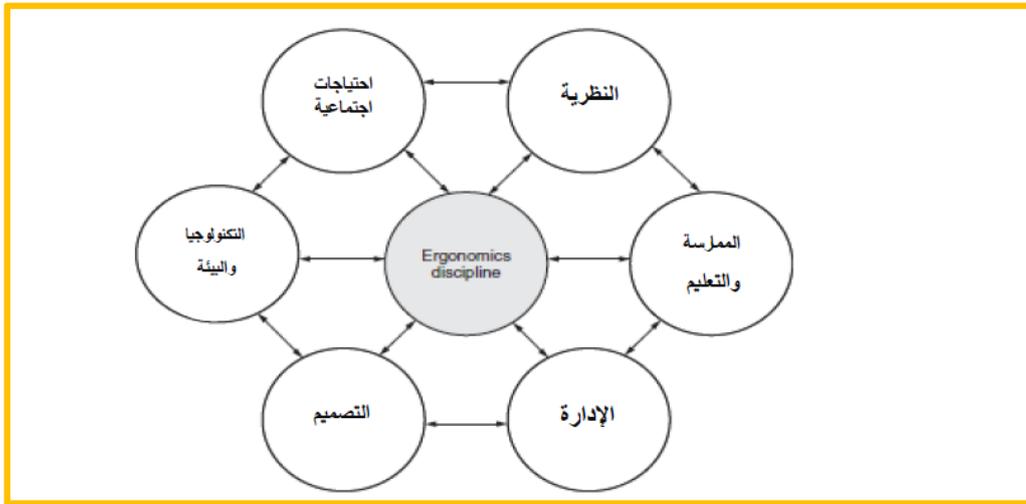
بيئة العمل وفقاً لعلم الأارغونوميك التنظيمي يكون لها تأثير قوي على المنظمة من خلال
الفوائد التالية (Helander,2006) ، (Aqlan et al. ,2013) ، (Totorella et al
(,2017) :

1. انخفاض التكلفة عن طريق تقليل وقوع إصابات العمال.
 2. تحسين الإنتاجية هو نتيجة لأفضل تصميم مكان العمل الذي يضمن وضعية جيدة،
وأقل مجهوداً وحركة من العمال،
 3. جودة حياة وظيفية أفضل لأن التصميم السليء لمكان العمل يقود الى الاحباط والتعب
لدى العاملين.
 4. إذا كان الموظف لا يعاني من التعب وعدم الراحة خلال يوم عمله، فإن هذا يمكن أن
يؤدي إلى انخفاض التعب ، وتحسين الروح المعنوية وزيادة مشاركة الموظف ،
 5. أداء بشري أفضل بسبب الثقافة الآمنة والصحية التي تم إنشاؤها في المنظمة.
- ويوضح الشكل (1) ادناه الابعاد العامة لهذا العلم ومدى تداخله مع عدة تخصصات
ومجالات مهمة ، بينما تتألف بيئة العمل وفقاً لعلم الأارغونوميك التنظيمي من ثلاثة مجالات
رئيسية :

← **البيئة المادية** (الموقف ، التعامل مع الاعمال ، الحركات المتكررة ، الاضطرابات الهيكلية والعضلية ، التصميم الداخلي ، السلامة والصحة والوثائق المتعلقة بسلامة البيانات) .

← **البيئة المعرفية** (عبء العمل الذهني ، واتخاذ القرار ، والتفاعل البشري مع الكمبيوتر ، والتوتر ، والتدريب) .

← **البيئة التنظيمية** (الاتصالات ، التصميم والبرمجة ، العمل التعاوني ، الثقافة التنظيمية ، إدارة الجودة) (Brito et al , 2019 : 12-13) .



شكل (1) الابعاد العامة لعلم الأارغونوميك

Source : Karwowski, W., Ed. (2006), *Handbook of Human Factors and Ergonomics Standards and Guidelines*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.

ثالثاً : ضغط العمل

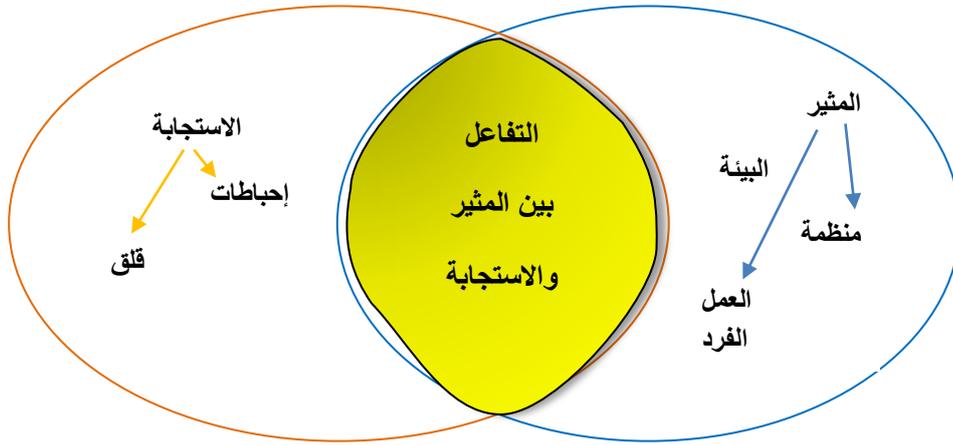
يعد موضوع ضغط العمل من المواضيع المهمة في الوقت الحالي ، وان نجاح اي منظمة يعتمد على تحقيق اهدافها ويقاس ذلك من خلال مجموعة من المتغيرات وتعتبر ضغوط العمل جزءاً مهماً من هذه المتغيرات و اصبح ضغط العمل احد المجالات الاساسية لأهتمام العديد من رجال الفكر الاداري والتنظيمي بأعتبار ان ضغط العمل هو احد التحديات التي تواجهها المنظمات في تحقيق اهدافها (المعشر، 2009 : 13) . لذا يمكن تعريف ضغط العمل بأنه

تجربة تحدث نتيجة للاختلال النفسي لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه (العميان ، 2010: 160).

اما (Brodzinski et al, 1994, 77) فقد عرفوا ضغط العمل بأنه تفاعل يحدث بين الافراد والبيئة ينتج عنه تغيرات جسمية ونفسية تحدث انحرافات في اداء الافراد الطبيعي، بينما اشار (Fred , 1985،194) الى ضغط العمل بأنه حالة تنشأ عن الصعوبات التي تظهر امام الفرد او التي تفرض عليه تحملها او فرص يستطيع استغلالها استغلال امثل ، في حين عرفه (Dollard,2001:16) بأنه ضغوط ترتبط بطبيعة العمل والمهام التي يمارسها العاملون اثناء ادائهم لعملهم .

← عناصر ضغوط العمل

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة من خلال الرسم الاتي :



شكل (2) عناصر ضغوط العمل

المصدر: داود ، اياد هذال رديني ، (2008)، اثار الضغوط في المنظمات الصحية دراسة موقفية على عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى ، دبلوم عالي ، جامعة الموصل ، كلية الادارة والاقتصاد ، صفحة 46 .

❖ في حين حدد كلا من (العميان ، 2010 : 161) و (العبودي ، 2014 : 64) ضغوط العمل بالاتي :

1. **عنصر المثير:** يتمثل بالمثيرات الاولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ، كما يكون مصدر هذا العنصر اما البيئة او المنظمة او الفرد.
2. **عنصر الاستجابة:** وهو العنصر الذي يتمثل بردود الفعل النفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر .

3. **عناصر التفاعل** : تفاعل يحدث بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة ، وهذا يأتي من تفاعل العوامل التنظيمية في مكان العمل والمشاعر الانسانية و ما يترتب عليها من الاستجابات.

← أبعاد ضغوط العمل

يمكن توضيح ابعاد ضغوط العمل من خلال الاتي (المعشر ، 2009 : 11) :

1. عبئ العمل

يتمثل هذا البعد بزيادة عدد المهام الموكلة للفرد وتتطلب هذه المهام قدرات ومهارات عالية لا كمالها .

2. تقييم الاجور والمكافآت

تمثل بمجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل من خلال تحفيز وتشجيع الافراد على واشباع رغباتهم ويتم ذلك عن طريق العمل .

3. هيكل تنظيمي

هو هيكل للعلاقات التنظيمية الذي يحدد فيها المسؤوليات والوحدات وغايات من جوانب العمليات التنظيمية والمعنوية .

يرغب الباحثان في توضيح فكرة مفادها انه سيتم توظيف بعدين من هذه الابعاد في الدراسة الحالية والخاصة بضغط العمل لأنهما اكثر تماشياً مع منطلقات الدراسة الحالية وعدم خلق حالة من التداخل مع أبعاد المتغيرات الأخرى التي توظيفها في الدراسة الحالية .

← انواع ضغوط العمل

يمكن تقسيم انواع ضغوط العمل الى ثلاث مجاميع اعتماداً على المدة الزمنية التي يستمر فيها الضغط وهي (اللهيبي ، 2008 : 46) :

1. ضغط العمل المرتفع

يتضمن هذا النوع من الضغط الحالات المتتابة التي تستمر من اسبوع الى شهور او الى سنتين .

2. ضغط العمل المعتدل

تستمر آثار الضغط الى عدة ايام او ساعات مثال ذلك عدم الاتفاق على موضوع معين ، او اعطاء مسؤوليات عمل جديدة لبعض الافراد .

3. ضغط العمل المنخفض

يحدث هذا الضغط نتيجة النزاعات بين المدير واحد الافراد العاملين بالمنظمة .

منهجية الدراسة

اولاً : مشكلة الدراسة

من خلال قيام الباحثان بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الرئيسية ، فقد تم ملاحظة مايلي :

بأن هناك دراسات تجمع بين متغيرات ضغوط العمل بأبعادها (عبئ العمل ، الاجور والمكافآت، هيكل تنظيمي) (حسن ، 2019) و(المعشر ، 2009) ، بينما اشار (اللهيبي ، 2008 : 4) الى بعدين هما ضغوط عمل داخلية وضغوط عمل خارجية .

اما دراسة (داود ، 2016 : 9) جمعت بين ابعاد الاحتراق الوظيفي ولم تتطرق الى اي بعد من ابعاد ضغط العمل.

بينما ركزت دراسة (*Sergesketter et al ,2019*) على الأورغونوميك التنظيمي وعلاقته بالاستقطاب ، وكذلك دراسة (*LUŠETIĆ ,2018*) التي اكدت على تصميم بيئة العمل وفق سياق الاورغونوميك التنظيمي ، في حين اشارت دراسة (*Brito et al ,2019*) الى أداة تقييم التحسينات المستمرة ، مع الأخذ في الاعتبار الجوانب المرنة والرشيقة بالإنتاج ، السلامة و الاورغونوميك التنظيمي .

لذا لم يجد الباحثان دراسة تربط بين ابعاد الدراسة الثلاث كما في الدراسة الحالية وهذا يعتبر من المبررات الاساسية لتحديد المشكلة الحالية ، لأن جرى صياغة مشكلة الدراسة على أساس استعراض مجموعة من الادبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية الرئيسية من اجل تحديد الفجوة المعرفية (*Knowledge Gap*) ، و استناداً الى ماسبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالشكل الاتي :

هل ان ضغوط العمل تتأثر بالاحتراق الوظيفي فضلاً عن تأثرها بالأرغونوميك التنظيمي، وهل ينعكس ذلك بدوره في تقليل مستوى هذه السلوكيات في بيئة العمل ؟

ثانياً : تطور فرضيات الدراسة :

العلاقة بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده و ضغط العمل

لم يجد الباحثان دراسة ترتبط الابعاد الفرعية للاحتراق الوظيفي وهي (الانهاك العاطفي و عدم الانسانية و تدني مستوى الانجاز) بشكل مجتمع كما في الدراسة هذه ، حيث ان اغلب الدراسات التي تم ايجادها تربط ابعاد عامة او تركز على متغير دون غيره كدراسة (أبو موسى ، 2012) وكذلك دراسة (الطلاع، 2015) والذين اكدوا فيها على دراسة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دون التطرق الى ضغط العمل ، لذا تم صياغة فرضية البحث على أساس العدم و بالشكل التالي: الفرضية الرئيسة الاولى : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده على ضغط العمل .

العلاقة بين الأرغونوميك التنظيمي وضغط العمل

ان موضوع الأرغونوميك التنظيمي تم دراسته بأبعاد مختلفة والتي تم طرحها في الادبيات الادارية ، مثل دراسة (Brito et al ,2019) ، ومن جانب اخر اعتمدت دراسة (Sergesketter,2019) الأرغونوميك التنظيمي كمتغير مستقل ، بل اكدت على ظهوره كمفهوم جديد وبعيد عن متغيرات الدراسة الحالية ، الا ان دراسات تهتم وتجمع بين المتغيرات لم يتم العثور عليها على حد علم الباحثون لذا تم صياغة الفرضية الرئيسة الأولى بصيغة العدم وعلى النحو التالي: الفرضية الرئيسة الثانية : لا يوجد اثر ذو ذات دلالة إحصائية بين الأرغونوميك التنظيمي بأبعاده على ضغط العمل.

العلاقة بين بين الأرغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي مجتمعان على ضغط العمل

يتجسد ما ذكره الباحثان في اعلاه من عدة محاور ، المحور الاول هو التأكيد على مفهوم الارغونوميك التنظيمي والواجبات او المسؤوليات المناطة به كمحور أساسي للدراسة ، اما المحور الثاني انعكاس للمحور الأول في حال عدم توافره في بيئة العمل اي تلبية وترجمة احتياجات الموظفين لتجسيد مايمتلكونه من مهارات وقابليات وقدرات ، لأن في حال توفر المحاور الأول والثاني سيقبل او سيحد من بعض معطيات المحور الثالث ، لكن لم يجد الباحثان دراسة تجمع ما بين المتغيرات الثلاث كما في الدراسة الحالية ، لذا تم صياغة فرضية البحث

على أساس عدم و بالشكل التالي : الفرضية الرئيسية الثالثة : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الأروغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي مجتمعان على ضغط العمل .

ثالثاً : اهداف الدراسة

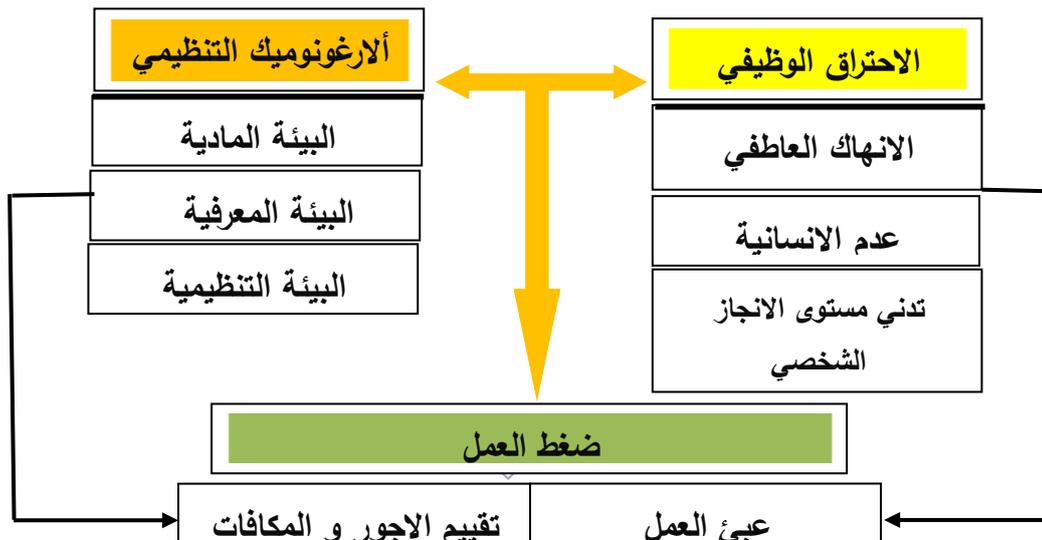
1. بناء نموذج فرضي للمتغيرات الثلاثة المتمثلة بالمتغيرين المستقلين (الاحتراق الوظيفي و الأروغونوميك التنظيمي) و المتغير المعتمد (ضغوط العمل) واختبار العلاقة بينهما .
2. تشخيص مدى علاقة التأثير المباشر بين المتغيرين المستقلين (الاحتراق الوظيفي و الأروغونوميك التنظيمي) و المتغير المعتمد (ضغوط العمل) .

رابعاً : اهمية الدراسة

1. استمد البحث اهميته من خلال مراجعة الادبيات السابقة التي توفرت للباحثين والتي تناولت متغيرات البحث الرئيسية ، وجد ان هذه الدراسات قامت باختبار العلاقة ما بين كل متغير على حدة ، وعدم وجود دراسة تجمع بين المتغيرين المستقلين (الاحتراق الوظيفي و الأروغونوميك التنظيمي) وتؤثر على المتغير المعتمد (ضغوط العمل) .
2. من المحتمل ان يوفر البحث معلومات لمتخذي القرار عن جوهر هذه المفاهيم الحيوية وانعكاساتها في بيئة العمل ومدياتها التنظيمية.

خامساً : نموذج الدراسة

في ضوء الاتجاهات النظرية للبحث والتي تستند الى اراء مجموعة من الباحثين ومضامينها الميدانية تم صياغة أنموذج افتراضي للبحث في شكل (3) الآتي بناءً على ما أسفرت به مراجعة الدراسات السابقة لأروغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي و ضغوط العمل .
إذ يفترض النموذج وجود علاقات تأثيرية بين تلك المتغيرات المستقلة المتمثلة بالاحتراق الوظيفي و الأروغونوميك التنظيمي، و المتغير التابع المتمثل بضغط العمل.



شكل (3) مخطط الدراسة
الفرضي

المصدر : اعداد الباحثان

سادساً : مجتمع الدراسة

قام كلا الباحثين باستطلاع آراء عدد من الموظفين لما لهم من دور مهم في المستشفى البصرة العام . لذا تم توزيع (95) استمارة استبيان لعينة قصدية ، وقد تم استرداد (93) استمارة صالحة ، أي بنسبة استجابة (97) وبهذا كانت نسبة الاستمارات المفقودة و غير الصالحة .(2)

الجدول (1)

الاستمارات الموزعة والمستردة الخاضعة للتحليل لأغراض البحث الحالي

الاستمارات المستردة و الخاضعة للتحليل		الاستمارات الموزعة		عينة الدراسة
%	العدد	%	العدد	
%97	93	%100	95	الموظفين

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Excel

النتائج Results

وصف وتشخيص متغيرات البحث

1. الاحتراق الوظيفي

لوصف متغير الاحتراق الوظيفي وأبعاده ، لجأ الباحثان إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وترتيب أهمية البعد، ومستواه، كما هو موضح بالجدول (2).
 إذ يوضح الجدول (2) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t عن أبعاد الاحتراق الوظيفي ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لمستوى أبعاد الاحتراق الوظيفي بين (3.880 . 3.951) بمتوسط كلي مقداره (3.910) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المرتفع لأبعاد الاحتراق الوظيفي.

إذ جاء في المرتبة الأولى بعد " تدني مستوى الانجاز " بمتوسط حسابي بلغ (3.951) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.910)، وانحراف معياري بلغ (0.433)، فيما حصل بعد " الأنهاك العاطفي " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.881) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.910) وانحراف معياري (0.545).

وأخيراً، حصل بعد " عدم الانسانية " على المرتبة الثالثة والاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.880) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.910)، وانحراف معياري بلغ (0.522).
 ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أبعاد الاحتراق الوظيفي ، وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مستوى هذه الأبعاد. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، وبشكل عام يتبين أن مستوى أبعاد الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعاً.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t والمستوى لأبعاد الاحتراق الوظيفي

ت	أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية البعد	المستوى
1	الأنهاك العاطفي	3.881	0.545	21.840	0.000	2	مرتفع
2	عدم الانسانية	3.880	0.522	22.815	0.000	3	مرتفع

مرتفع	1	0.000	29.664	0.433	3.951	تدني مستوى الانجاز	3
مرتفع	-	-	-	-	3.910	المتوسط الحسابي العام	

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Spss.

2. الارغونوميك التنظيمي

لوصف متغير الارغونوميك التنظيمي وابعاده ، لجأ الباحثان إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وترتيب أهمية البعد وواقعه، كما هو موضح بالجدول (3).

إذ يوضح الجدول (3) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لأبعاد الارغونوميك التنظيمي ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.334 . 3.475) بمتوسط كلي مقداره (3.395) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى الواقع المتوسط لهذه الابعاد.

إذ جاء في المرتبة الأولى بعد " البيئة المعرفية " بمتوسط حسابي بلغ (3.475) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.395)، وانحراف معياري بلغ (0.721)، فيما حصل بعد " البيئة التنظيمية " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.382) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.395) وانحراف معياري (0.572).

وأخيراً، حصل بعد " البيئة المادية " على المرتبة الثالثة والاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.334) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.395)، وانحراف معياري بلغ (0.629). وبيّن الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع أبعاد الارغونوميك التنظيمي ، وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع هذه الأبعاد . ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، وبشكل عام يتبين أن واقع أبعاد الارغونوميك التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطاً.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t والواقع لأبعاد الارغونوميك التنظيمي

ت	أبعاد الارغونوميك التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية البعد	الواقع
---	----------------------------	-----------------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	--------

متوسط	3	0.000	7.192	0.629	3.334	البيئة المادية	1
متوسط	1	0.000	8.913	0.721	3.475	البيئة المعرفية	2
متوسط	2	0.000	9.035	0.572	3.382	البيئة التنظيمية	3
متوسط	-	-	-	-	3.395	المتوسط الحسابي العام	

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Spss

3. ضغط العمل

لوصف متغير ضغط العمل ، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وترتيب أهمية البعد، ومستواه، كما هو موضح بالجدول (4).
 إذ يوضح الجدول (4) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t عن أبعاد ضغط العمل ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لمستوى هذه الأبعاد بين (3.296 . 3.402) بمتوسط كلي مقداره (3.339) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المتوسط لأبعاد ضغط العمل من وجهة نظر عينة الدراسة .

إذ جاء في المرتبة الأولى بعد " عبئ العمل " بمتوسط حسابي بلغ (3.402) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.339)، وانحراف معياري بلغ (0.608)، فيما حصل بعد " تقييم الأجور والمكافآت " على المرتبة الثانية والاخيرة بمتوسط حسابي (3.296) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.339) وانحراف معياري (0.570).

ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أبعاد ضغط العمل ، وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مستوى هذه الأبعاد . ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، وبشكل عام يتبين أن مستوى أبعاد ضغط العمل من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطاً.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t والمستوى لأبعاد ضغط العمل

ت	ضغط العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية البعد	المستوى
1	عبي العمل	3.402	0.608	8.945	0.000	1	متوسط
2	تقييم الأجور والمكافآت	3.296	0.570	7.036	0.000	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.339	-	-	-	-	متوسط

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Spss

المناقشة Discussion

اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسية الاولى: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعادها على ضغط العمل .

لغرض اختبار هذه الفرضية ، تم توظيف معادلة الانحدار التي نتمكن من خلالها من قياس الأثر، حيث بلغت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية وكما موضحة بالجدول (5) ادناه.

من خلال النتائج أعلاه نلاحظ ان معامل التحديد (R^2) للنموذج بلغ (679%) وهذا يدل على ان متغير الاحتراق الوظيفي استطاع ان يفسر ما قيمته (679%) من التأثير الحاصل بمتغير ضغط العمل ، وكذلك ان النموذج يعتبر دال احصائياً من خلال مقارنة قيمتي (T و F) المحسوبة للنموذج بصورة عامة ومعلماتها ، وهذا يساعدنا على القول بأن هناك اثر لمتغير الاحتراق الوظيفي على متغير ضغط العمل ، وعليه نرفض فرضية العدم القائلة (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعادها على ضغط العمل) ، ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد على (وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعادها على ضغط العمل) .

الجدول (5) تأثير الاحتراق الوظيفي على ضغط العمل

F	R	0.824	الاحتراق الوظيفي	المتغير المستقل
المحسوبة للنموذج	R ²	0.679	β_1	المتغير المعتمد
192.062 (0.00)	Adjusted R Square	0.679	1.068	ضغط العمل
			T *(13.859) (0.000)	
Df=92			*P ≤ 0.05	

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج *Spss*

الفرضية الرئيسية الثانية : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الأرغونوميك التنظيمي بأبعاده على ضغط العمل .

يوضح الجدول (6) تأثير الأرغونوميك التنظيمي باعتباره متغيراً مستقلاً على ضغط العمل باعتباره متغيراً معتمداً وكالاتي:

لغرض اختبار فرضية الدراسة هذه سوف نستخدم طريقة الانحدار المتدرج *Stepwise* لبيان مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ، حيث كانت نتائج الانحدار المتدرج باستخدام برنامج *Spss* كما يلي .

أظهرت نتائج التحليل قبول النموذج التالي والذي يقيس اثر الأرغونوميك التنظيمي باعتباره متغيراً مستقلاً على ضغط العمل باعتباره متغيراً معتمداً ، حيث ان القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الذي يقيس اثر الأرغونوميك التنظيمي على ضغط العمل بلغت (0.823) من التأثير الحاصل على المتغير المعتمد ، وهي نسبة جداً عالية في توضيح التغير الحاصل بمتغير ضغط العمل . كما بلغت قيمة *F* المحسوبة للنموذج (423.406 *) وهي دالة احصائياً حيث بلغت قوة الاختبار لها (0.00) وعند مقارنتها بمستوى معنوية (0.05)، تكون مقبولة احصائياً بما يدل على ان النموذج المستخدم استطاع ان يقيس الأثر .

الجدول (6) تأثير الأرغونوميك التنظيمي على ضغط العمل

F	R	0.907	الأرغونوميك التنظيمي	المتغير المستقل
المحسوبة للنموذج	R ²	0.823	β_1	المتغير المعتمد

423.406 (0.00)	Adjusted R Square	0.821	1.060		ضغط العمل
			T		
Df=92			*(20.577) (0.000)		
			*P ≤ 0.05		

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج *Spss*

مما يدل ويؤكد الكلام أعلاه هو قوة الاختبار الى معنوية المعالم المحسوبة للنموذج ، حيث بلغت قيمة (*t*) المحسوبة الى معلمة النموذج (20.577) وعند مقارنتها بقيمة قوة الاختبار المحسوب والبالغ (0.00) مع مستوى المعنوية (0.05)، حيث يدل ذلك على قبول معلمة النموذج وان نموذج الانحدار أعلاه مقبول احصائياً وذو دلالة معنوية ، وعليه يكون القرار برفض فرضية العدم القائلة (لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الأرغونوميك التنظيمي بأبعاده على ضغط العمل) وقبول الفرضية البديلة القائلة (يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الأرغونوميك التنظيمي بأبعاده على ضغط العمل) .

الفرضية الرئيسية الثالثة : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي و الأرغونوميك التنظيمي مجتمعان على ضغط العمل .

لغرض اختبار فرضية الدراسة هذه والقائلة بأنه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الأرغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي مجتمعان على ضغط العمل ، تم استخدام طريقة الانحدار المتدرج لبيان مدى تأثير المتغيرات المستقلة بشكل مجتمع على المتغير المعتمد ، حيث كانت نتائج الانحدار المتدرج *Stepwise* وبأستخدام برنامج *Spss* كما يلي :

نلاحظ من الجدول (7) ان قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.828) وهي ذات دلالة على ان المتغيرات الأرغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي استطاعت ان تفسر ما قيمته (0.828) من الأثر الحاصل بالمتغير المعتمد والمتمثل بضغط العمل ، وان النموذج أعلاه دال احصائياً من خلال قيمتي (*F* الجدولية) و (*T* المحسوبة) للمعالم وهذا يساعدنا على القول بأن المتغيرات الأرغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي يؤثران بصورة فاعلة بالمتغير ضغط العمل ، وعليه ترفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي و الأرغونوميك التنظيمي مجتمعان على ضغط العمل ، وتقبل الفرضية البديلة القائلة

بوجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي و الأارغونوميك التنظيمي مجتمعان على ضغط العمل .

يرغب الباحثان في توضيح فكرة مفادها ، انه عند مقارنة نتائج هذه الفرضية مع نتائج الفرضيات السابقة يتم ملاحظة مايلي :

ان قيمة معامل التحديد للفرضيات السابقة (R^2) بلغ (0.679) ، (0.823) على التوالي ، بينما للفرضية أعلاه بلغ (0.828) ، وان كلا النماذج دال احصائياً من خلال مقارنة قيمتي (T و F) المحسوبة الى كليهما .

وعليه بالاعتماد على قيمة معامل التحديد، ان النموذج الذي يوظف متغير الاحتراق الوظيفي مع متغير الأارغونوميك التنظيمي بشكل مجتمع يحقق اعلى من قيمة معامل التحديد بالنسبة للنموذج الذي يعتمد في قياس الأثر بشكل منفرد للمتغيرات نفسها .

وهذا يدل على ان متغير الأارغونوميك التنظيمي استطاع ان يقوي من اثر متغير الاحتراق الوظيفي على ضغط العمل فهذا يحقق جانب محوري من هدف الدراسة الرئيس .

الجدول (7)

الاحتراق الوظيفي و الأارغونوميك التنظيمي مجتمعان على ضغط العمل

F	R	0.881	الاحتراق الوظيفي و الأارغونوميك التنظيمي	المتغير المستقل
		0.910		
المحسوبة للنموذج	R^2	0.777	β_1	المتغير المعتمد
		0.828		
316.384 (0.00)	Adjusted R Square	0.774	0.607	ضغط العمل
			0.335	
215.881 (0.00)		0.824	T	
			*(8.817) (0.000)	
		*(5.153) (0.000)		
Df=92		*P ≤ 0.05		

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Spss

الاستنتاجات Conclusion

1. وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها عملياً حيث سيعكس ذلك من اعتماد اساليب وممارسات الأارغونوميك التنظيمي وجوانب متعلقة بالاحتراق الوظيفي كمحاولة للحد من بعض ضغوطات العمل .

2. وفقاً لآراء ووجهات نظر عينة الدراسة ، فإن ابعاد الأارغونوميك التنظيمي قد حصلت على نسبة اتفاق عالية ، وهذا يبين ميول القيادات الإدارية لتبني هذا المفاهيم في ضوء متغيراته كأسلوب اداري حديث يتعلق بتصميم بيئة العمل بالشكل الذي يحقق انسجام وموائمة بين كافة تفاصيله ، ليساعد هذا في مواجهة بعض من العوائق في بيئة العمل .

3. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن متغيرات الأارغونوميك التنظيمي و الاحتراق الوظيفي مجتمعان على ضغط العمل حصلوا على نسبة اتفاق جيدة، والذي عزز ذلك هو قيام الإدارة العليا والمسؤولين المباشرين بإشاعة روح المساعدة والتعاون في العمل مهما اختلفت او تنوعت قوى العمل، وكذلك تعامل الادارة بسلوكيات متوازنة مع جميع العاملين مما يحقق افضل انسجام بينهما . حيث جاءت جميع ابعاد الدراسة بمتوسطات حسابية أعلى من المتوسط الفرضي للدراسة ، وهذا يؤشر الإدراك الجيد للمبجوثين لهذه الابعاد والذي ترجم في اجاباتهم المتوازنة لفقرات متغيرات الدراسة .

المحددات Limitations

من اهم المحددات التوسع في دراسة متغيرات الدراسة ، وخصوصاً متغير الأارغونوميك التنظيمي من خلال توظيفه في قطاعات أخرى تختلف عن الصحة كالتامين والشركات النفطية ، وكذلك تشخيص علاقة هذا المتغير مع مواضيع اخرى مثل (التوجه الريادي ، إدارة المعرفة) ، للخروج بنتائج وتوصيات تخدم جميع هذه القطاعات . لأن الإدارة التي تكون قادرة على تهيئة الظروف المناسبة والبيئة الملائمة للعمل تحفز السلوك المطلوب لتقديم افضل مايمتلكه الفرد من قدرات وقابليات ومواهب يمتلكها .

التوصيات وافاق البحث المستقبلية

1. اعتماد أسس واضحة لأبعاد متغير الأرغونوميك التنظيمي المتمثلة ب(البيئة المادية والمعرفية والتنظيمية) ، لكونها النواة التقنية الأساسية لانطلاق أي ابداعات في العمل تتعلق بتقدم وتطور المنظمات ، في ضوء ما يحتويه هذا البعد من مضامين تتعلق ببيئة عمل مناسبة .
2. ضرورة استكشاف المجالات الحيوية التي تقود الى بلورة الجوانب الخفية لسلوك الاحتراق الوظيفي، لأن التوتر في العمل يقود الموظف نحو الشعور بالإرهاك العاطفي عند التعرض المتكرر لهذه المتطلبات فيذهب الى استخدام العنصر الانساني خصوصا عندما يعمل في بيئة تتسم بعدم توفير تغذية العكسية والمكافئة لإنجاز العمل.
3. اهتمام المنظمة المبحوثة بشكل أكبر بالآليات التي تقلل من ضغوط العمل، كتوفير بيئة عمل مناسبة وصحية تخدم تطلعات وتوجهات الافراد، بمعنى تهيئة البنى التحتية الملائمة لحدوث تفاعل إيجابي بين الافراد والبيئة المادية

المصادر

أولاً : الكتب

1. العميان ،محمود سلمان ،(2010)، " السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال "، دار وائل للنشر ، الطبعة الخامسة .

ثانياً : البحوث

1. ابو موسى ،أنور ،وكلاب ، يحيى ،(2012)،"الاحتراق الوظيفي وتأثيره على اداء العاملين "، دراسة تطبيقية على الاداريين العاملين في جمعية أعمار للتنمية والتأهيل ،التعليم المستمر ،معهد التنمية المجتمعة ، ادارة منظمات المجتمع المدني .
2. الطلاع ، سليمان احمد ،(2015) ، "واقع الاحتراق الوظيفي واسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظة غزة "، جامعة الازهر - غزة ، كلية الدراسات المتوسطة ،مجلة جامعة الازهر - غزة ، سلسلة العلوم الانسانية ، المجلد 17 ، العدد 2 (أ) .
3. الكلابي ، سعد ، ورشيد ، مازن ،(2001)، " الاحتراق الوظيفي : دراسة استكشافية لمقياس ماسلاك على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية "، مجلة جامعة الملك سعود ، م13، العلوم الادارية (1) .

4. داود ، احمد ، (2016) ،"الاحترق الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي " ، دراسة ميدانية على العاملين في مكتبة الأسد الوطنية في محافظة دمشق كلية الاقتصاد بجامعة دمشق.

الرسائل والاطاريح

1. الحايك ، هيام (2000) ،"مستويات الاحترق لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الاردنية ، رسالة ماجستير ،جامعة اليرموك ، اردن - الاردن .
2. العبودي ، زينب محمود عبد الحسن ، (2014) ، الاحترق النفسي وارتباطة بضغط العمل والاداء الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض ، دراسة ميدانية في عينة من المستشفيات الحكومية في محافظة واسط ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد .
3. الزهراني ، نوال بنت عثمان بن احمد (2008) ، " الاحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، كلية التربية .
4. اللهبي ،اياد هذال رديني (2008)،" آثار الضغوط في المنظمات الصحية دراسة موقفية على عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى" ، دبلوم عالي تخصصي في الإدارة الصحية وإدارة المستشفيات ، بجامعة الموصل ،كلية الإدارة والاقتصاد .
5. المعشر ،عيسى ابراهيم (2009) ،" أثر ضغوط العمل على اداء العاملين في الفنادق الاردنية فئة خمس نجوم "، دراسة ميدانية ،رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا ،كلية العلوم الادارية والمالية .
6. حسن ، حامد صبحي عليوي ،(2019) ،" اثر ضغوط العمل على اداء العاملين في المستشفيات العراقية "، دراسة حالة مديرية مستشفى الفلوجة التعليمي 20018 ،جامعة الجزيرة ، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية .
7. داود ، اياد هذال رديني ،(2008) ، اثار الضغوط في المنظمات الصحية دراسة موقفية على عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى ، دبلوم عالي ، جامعة الموصل ، كلية الادارة والاقتصاد .

Book

1. Dollard, Maureen , (2001). *Work Stress: Theory and Interventions*, University of South Australia.
2. Fred ,Luthans, 1985 , *Organizational Behavior*, 5th ed, Mc Graw-Hill.
3. Karwowski, W., Ed. (2006), *Handbook of Human Factors and Ergonomics Standards and Guidelines*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
4. Mond .R.Wayne & Martocchio .Joseph(2016) , " *Human Resource Management, Global Edition ,14th ed "* , Pearson.

Periodical & Thesis

- 1- Aqlan, F., Lam, S.S., Testani, M. and Ramakrishnan, S. (2013), "Ergonomic risk reduction to enhance lean transformation", *IIE Annual Conference and Expo 2013*, pp. 989-997.
- 2- Brito M. F. , Ramos A. L. , Carneiro. P. & Gonçalves M. A.(2019) ," A continuous improvement assessment tool, considering lean, safety and ergonomics ", *International Journal of Lean Six Sigma* © Emerald Publishing Limited 2040-4166 , DOI 10.1108/IJLSS-12-2017-0144 .
- 3- Brodziniski, J. , Scherer, R. And Grayer, K. (1994). *Work place 3*
- 4- LUŠETIĆ .Tajana, TRSTENJAK Maja& ĆOSIĆ . Predrag(2018) ," *ERGONOMIC DESIGN OF WORKPLACE*" ,
<https://www.researchgate.net/publication/327542735> .
- 5- Maslach , C. & Pine , A. (1977) , *the Burnout Syndrome in the Day Care Setting, Child Care Quarterly*, NOHSC Symposium on the OHS Implications of Stress.
- 6- Maslach , C. and Jackson, S. (1981) , *the Measurement of Experienced Burnout* , *Journal of occupational Behavior*,2.
- 7- Sergesketter .A. R., Lubkin D. T., Shammass R. L., Krucoff K. B., Peskoe S. B., Risoli T. Jr., Endres K., and Hollenbeck S. T., (2019)," *The Impact of Ergonomics on Recruitment to Surgical Fields: A Multi-institutional Survey Study*" , *journal of surgical research _a p r i l 2 0 1 9 (2 3 6) 2 3 8 e 2 4 6* stress, *Personal Administration* , Vol .7 ,NO.2 .
- 8- Totorella, G.L., Vergara, L.G.L. and Ferreira, E.P. (2017), "lean manufacturing implementation: an assessment method with regards to socio-technical and ergonomics practices adoption", *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, Vol. 89, pp. 3407-3418.