

التكليف السادس للمادة قضايا بحثية

نقد

سيكولوجية الإدارة وعلاقتها بالعوامل
المؤثرة على الإنتاجية داخل مصانع
الملابس الجاهزة

بإشراف الدكتور ه /
هبة كمال

ونقد الباحثة /
رحاب آل نملان



تعليقات الباحث على العنوان والمتغيرات ومجال التطبيق:

العنوان

الإيجابيات:

✓ العنوان مباشر وواضح، ويعكس موضوع البحث بشكل جيد.

✓ يركز على العلاقة بين متغيرين أساسيين: سيكولوجية الإدارة والإنتاجية.

✓ يحدد مجال التطبيق وهو مصانع الملابس الجاهزة.

السلبيات:

✓ العنوان عام بعض الشيء ولا يبرز الابتكار أو الجانب المميز للدراسة.

✓ لا يذكر العوامل المؤثرة على الإنتاجية بشكل صريح، مما يترك مجالاً للتأويل.

✓ أمثلة على عناوين محسنة:

1. "أثر أسلوب القيادة التحويلي على الرضا الوظيفي والإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة: دراسة ميدانية"

2. "دور التدريب على المهارات الشخصية في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعاملين في صناعة الأزياء"

مجال التطبيق

مجال الدراسة هو الإطار العام الذي يقع فيه البحث العلمي. يشير إلى التخصص الأكاديمي أو العلمي الذي تنتمي إليه الدراسة. في حالة بحثك، مجال الدراسة هو إدارة الأعمال، وتحديداً سيكولوجية المنظمات. عناصر أساسية في مجال البحث:

□ سيكولوجية الإدارة: تركز على دراسة سلوك المديرين والعاملين وكيفية تأثيرها على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتطوير العلاقات بين الأفراد.

□ الإنتاجية: هي مقياس لمدى كفاءة المنظمة في تحويل المدخلات (مثل المواد الخام والعمالة) إلى مخرجات (منتجات أو خدمات)

□ العوامل المؤثرة على الإنتاجية: تشمل هذه العوامل مجموعة واسعة من المتغيرات مثل الحوافز، القيادة، المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، التدريب والتطوير، وغيرها.

□ مجال التطبيق هو البيئة أو القطاع الذي يتم فيه تطبيق نتائج البحث. في حالتك، مجال التطبيق هو صناعة الملابس الجاهزة. هذا يعني أنك ستركز على تطبيق النظريات والمفاهيم التي تعلمتها في مجال الدراسة على واقع العمل في مصانع الملابس.

المتغيرات

تتكون الدراسة من المتغيرات الآتية:

□ المتغير المستقل :

«سيكولوجية الإدارة»

□ المتغير التابع:

«العوامل المؤثرة على الإنتاجية»

تحليل دقة فقرة المقدمة في توضيح متغيرات الدراسة:

بعد قراءة فقرة المقدمة بعناية، يمكننا القول إن الفقرة لم توضح بشكل مباشر ودقيق المتغيرات التي ستتم دراستها في البحث. على الرغم من أنها قدمت خلفية نظرية جيدة عن أهمية الموارد البشرية في صناعة الملابس، إلا أنها لم تحدد بوضوح العلاقة بين سيكولوجية الإدارة والإنتاجية، ولم تذكر المتغيرات بشكل صريح.

نقاط القوة

نقاط الضعف

نقاط التحسين

- ❑ **الغموض في تحديد المتغيرات:** على الرغم من ذكر العديد من المفاهيم، إلا أن المقدمة لا تحدد بوضوح المتغيرات المستقلة والتابعة التي سيتم دراستها.
- ❑ **التركيز على الجانب النظري:** تركز المقدمة بشكل أكبر على الجانب النظري للإدارة، دون الخوض في تفاصيل حول كيفية تطبيق هذه النظريات في سياق صناعة الملابس الجاهزة.
- ❑ **قلة الارتباط بالمشكلة البحثية:** لا تربط المقدمة بشكل مباشر بين النظريات العامة والإشكالية البحثية المحددة.

- **الأهمية:** تؤكد المقدمة على أهمية العنصر البشري في صناعة الملابس الجاهزة، وهو أمر حقيقي ومؤثر في نجاح أي مؤسسة.
- **الشمولية:** تغطي المقدمة مجموعة واسعة من الجوانب المتعلقة بالإدارة والقيادة، مثل الحوافز، التدريب، والرضا الوظيفي.
- **الاستناد إلى الأدلة:** تشير المقدمة إلى وجود دراسات سابقة تدعم أهمية الإدارة الجيدة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

- ✓ **1. تحديد المتغيرات بوضوح:** يجب أن تحدد المقدمة بوضوح المتغير المستقل (سيكولوجية الإدارة) والمتغير التابع (الإنتاجية) كما يجب تحديد المتغيرات الوسيطة التي تربط بينهما مثل الرضا الوظيفي، الحوافز، وأسلوب القيادة.
- ✓ **2. ربط المتغيرات بالمشكلة البحثية:** يجب أن تشرح المقدمة كيف تتعلق هذه المتغيرات بالمشكلة البحثية المحددة، وهي العلاقة بين سيكولوجية الإدارة والإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة.
- ✓ **3. تحديد الأهداف البحثية:** يجب أن تحدد المقدمة الأهداف المحددة للدراسة، مثل تحديد العوامل التي تؤثر بشكل أكبر على الإنتاجية، أو تحديد أفضل الممارسات الإدارية لزيادة الإنتاجية.
- ✓ **4. التركيز على السياق:** يجب أن تشير المقدمة إلى خصوصية صناعة الملابس الجاهزة، والتحديات التي تواجهها هذه الصناعة، وكيف يمكن أن تساهم الدراسة في حل هذه التحديات.
- ✓ **5. الربط بين النظرية والتطبيق:** يجب أن تربط المقدمة بين النظريات الإدارية والتطبيق العملي في صناعة الملابس الجاهزة.

تحديد ما إذا تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة:

يمكن القول إن الباحثين قد اتبعوا منهجية بحثية سليمة في تحديد مشكلة الدراسة، حيث اعتمدوا على تحليل نقدي للدراسات السابقة لتحديد الثغرات وتوجيه البحث نحو حلول مبتكرة.

دلائل تؤكد ذلك:

1. التحديد الواضح للثغرات: تم تحديد الثغرات في الدراسات السابقة بشكل واضح ودقيق، حيث تم التركيز على عدم وجود دراسات تتناول التفاعل بين العوامل المختلفة المؤثرة على الإنتاجية، أو على عدم وجود نموذج شامل يربط بين هذه العوامل.
2. صياغة مشكلة بحثية شاملة: تم صياغة مشكلة بحثية شاملة تستهدف سد هذه الثغرات، حيث تسعى إلى فهم العلاقة بين سيكولوجية الإدارة والإنتاجية بشكل شامل.
3. تحديد تساؤلات فرعية: تم تقسيم المشكلة البحثية إلى تساؤلات فرعية أكثر تحديداً، مما يساعد على توجيه البحث نحو الإجابة على الأسئلة الأساسية.
4. الهدف من إيجاد حلول: من الواضح أن الهدف من هذه الدراسة هو تقديم حلول عملية لتحسين الإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة من خلال فهم العلاقة بين سيكولوجية الإدارة والإنتاجية.

□ تتبلورت مشكلة البحث في سيكولوجية الإدارة وعلاقتها بالعوامل المؤثرة على الانتاجيات داخل مصانع الملابس الجاهزة ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :-

- 1- كيف يمكن اعداد دورات تدريبية متخصصة في اعداد القادة تهتم بتمكين المتدربين من اكتساب المهارات القيادية التي تميزهم في اعمالهم وتنمي مهارتهم القيادية ؟
- 2 كيف يمكن تحقيق الاستقرار النفسي للعمال من خلال الإدارة الناجحة ؟
- 3 كيف يمكن زيادة الإنتاجية من خلال الاهتمام بالحافز المادي والمعنوي ؟
- 4- ماهي طرق تحقيق التوافق النفسي للعمال من خلال تنمية قدرات المشرفين (الإدارة)؟
- 5- ما امكانية التغلب على التناقض المستمر للعاملة من خلال توفير التوافق النفسي والمهني للعمال ؟

توضيح أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة منها

أهمية الدراسة النظرية:

- ❑ **توسيع آفاق المعرفة:** تساهم الدراسة في توسيع نطاق المعرفة حول العلاقة بين سيكولوجيا الإدارة والإنتاجية، خاصة في سياق صناعات التصنيع.
- ❑ **تطوير النظريات القائمة:** يمكن أن تؤدي نتائج الدراسة إلى تطوير أو تعديل النظريات الحالية حول القيادة، والحوافز، والرضا الوظيفي، والصحة النفسية في بيئة العمل.
- ❑ **بناء قاعدة معرفية:** تساهم الدراسة في بناء قاعدة معرفية متينة يمكن للباحثين المستقبليين الاستناد إليها في دراساتهم.
- ❑ **تحديد الثغرات البحثية:** قد تكشف الدراسة عن جوانب لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة، مما يفتح آفاقًا جديدة للبحث.

الإضافة المتوقعة من الدراسة:

- **نموذج إداري مبتكر:** قد تساهم الدراسة في تطوير نموذج إداري جديد يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الإنتاجية.
- **أدوات قياس جديدة:** يمكن للدراسة أن تؤدي إلى تطوير أدوات قياس جديدة لقياس جوانب مختلفة من سيكولوجيا الإدارة والإنتاجية.
- **مبادئ توجيهية جديدة:** يمكن أن توفر الدراسة مجموعة من المبادئ التوجيهية التي يمكن للمؤسسات تطبيقها لتحسين أداء العمال وزيادة الإنتاجية.
- **أساس لدراسات مستقبلية:** يمكن أن تكون هذه الدراسة أساسًا لدراسات مستقبلية أكثر تخصصًا في مجالات مثل:

1. تأثير الثقافات المختلفة على سيكولوجيا العمل.

2. تأثير التكنولوجيا على العلاقات بين العمال والإدارة.

3. تأثير التغيرات الاقتصادية على سلوك العمال

أهمية الدراسة التطبيقية

- **تحسين بيئة العمل:** يمكن استخدام نتائج الدراسة لتحسين بيئة العمل من خلال تحديد العوامل التي تؤثر سلبًا على صحة العمال النفسية.
- **زيادة الإنتاجية:** يمكن للمنظمات تطبيق نتائج الدراسة لزيادة إنتاجيتها من خلال تحسين أداء العمال ورضاهم الوظيفي.
- **تحسين جودة المنتجات:** يمكن أن يؤدي تحسين أداء العمال وزيادة رضاهم الوظيفي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات.
- **اتخاذ قرارات أفضل:** يمكن للمديرين و متخذي القرارات استخدام نتائج الدراسة لاتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية.

قراءة أهداف الدراسة بشكل تحليلي ومدى إمكانية واقعية التوصل إليها:

نقاط قوة الأهداف البحثية

- الوضوح والحدودية: الأهداف محددة بوضوح وتغطي جوانب متعددة من العلاقة بين سيكولوجيا الإدارة والإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة.
- الأهمية التطبيقية: الأهداف تركز على مشاكل واقعية تواجه هذه الصناعة، وتسعى لتقديم حلول عملية.
- الشمولية: تغطي الأهداف جوانب مختلفة مثل التدريب، التوافق النفسي، القيادة، والإنتاجية.



الهدف الثالث: دراسة تأثير الإدارة والقيادة على العمال داخل مصانع الملابس الجاهزة

- ممكن وواقعي:

- إمكانية التحقق: يمكن دراسة هذا الهدف من خلال تحليل البيانات الكمية والكيفية، مثل استبيانات موجهة للعمال والمشرفين، والملاحظات المباشرة لبيئة العمل.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي ويمكن تحقيقه من خلال تحديد أنماط القيادة المختلفة التي يتم ممارستها في المصانع، ودراسة تأثيرها على أداء العمال ورضاهم الوظيفي.

الهدف الخامس : الوصول إلى أهم المقومات التي تؤثر على الصحة النفسية للعاملين داخل مصانع الملابس الجاهزة -

ممكن وواقعي:

- إمكانية التحقق: يمكن تحديد هذه المقومات من خلال استبيانات موجهة للعمال، وتحليل البيانات الطبية، والمقابلات مع العمال.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي ويمكن تحقيقه من خلال تحديد العوامل التي تؤثر سلبًا على الصحة النفسية للعمال، وتقديم توصيات لتحسين ظروف العمل.

الهدف الرابع : الوصول إلى أهم العوامل المؤثرة على زيادة الإنتاجية للحد من الآثار السلبية داخل مصانع الملابس الجاهزة

- ممكن وواقعي:

- إمكانية التحقق: يمكن تحديد العوامل المؤثرة على الإنتاجية من خلال تحليل البيانات الإنتاجية، واستبيانات موجهة للإدارة والعمال.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي ويمكن تحقيقه من خلال تحديد العوامل التي تؤثر سلبًا على الإنتاجية، وتقديم توصيات لتحسينها.

الهدف الثاني: الوصول إلى أحدث الطرق لتحقيق التوافق النفسي لدى العاملين والتي تؤثر على أدائهم

- ممكن وواقعي :

- إمكانية التحقق: يمكن تحديد الطرق لتحقيق التوافق النفسي من خلال دراسة الأدبيات البحثية، واستخدام استبيانات لقياس مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى العاملين.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي ويمكن تحقيقه من خلال تطبيق برامج لتحسين بيئة العمل، وتوفير الدعم النفسي للعمال، وتشجيع التفاعل الاجتماعي بينهم.

الهدف الأول: دراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير أداء المسؤولين وإعطائهم المهارات اللازمة لقيادة العاملين

- ممكن وواقعي :

- إمكانية التحقق: يمكن قياس تأثير الدورات التدريبية من خلال مقارنة أداء المسؤولين قبل وبعد تلقي التدريب، باستخدام أدوات مثل الاستبيانات وأدوات تقييم الأداء.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي ويمكن تحقيقه من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مخصصة، وتقييم نتائجها بشكل منهجي..

قراءة الإطار النظري والمفاهيمي:

لقد قدم الباحثين إطارًا نظريًا ومفاهيميًا وافٍ لدراستك حول تأثير سيكولوجيا الإدارة على الإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة. هذا الإطار يغطي مجموعة واسعة من المفاهيم المتعلقة بالإدارة، القيادة، جودة حياة العمل، والتدريب.

تحليل مفصل للمتغيرات والعلاقات بينها:

- الإدارة والقيادة: تم تقديم تعريف واضح للإدارة والقيادة، وتم تسليط الضوء على أهمية المهارات القيادية في تحقيق أهداف المنظمة.
- جودة حياة العمل: تم تحديد أبعاد جودة حياة العمل بشكل واضح، بما في ذلك بيئة العمل، الاتجاهات، صفات وادوار الوظيفة، جماعة العمل، والإشراف.
- التوافق النفسي: تم الربط بين التوافق النفسي وأداء العمل، وتم تحديد العوامل التي تؤثر على التوافق النفسي.
- المهارات القيادية: تم تحديد مجموعة من المهارات القيادية التي يجب أن يتحلى بها القادة الناجحون.
- أبعاد الشخصية القيادية: تم تحديد بعض الأبعاد الشخصية التي تميز القادة الناجحين، مثل الهدوء والثقة بالنفس.

نقاط التحسين :

- **توسيع النطاق النظري:** يمكن توسيع الإطار ليشمل نظريات أخرى ذات صلة، مثل نظرية الحوافز، ونظرية العدالة، ونظرية التعلم الاجتماعي.
- **تحليل أعمق للعلاقات بين المتغيرات:** يمكن إجراء تحليل أعمق للعلاقات بين المتغيرات المختلفة، مثل العلاقة بين أساليب القيادة ورضا العاملين، أو العلاقة بين جودة حياة العمل والإنتاجية.
- **مقارنة بين النظريات:** يمكن مقارنة النظريات المختلفة المتعلقة بالموضوع، وتحديد أوجه القوة والضعف في كل منها.
- **دراسة حالات متعددة:** يمكن إجراء دراسات حالة متعددة لمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات أخرى.

نقاط الضعف:

- **التركيز على جانب واحد:** يركز الإطار بشكل أكبر على جانب الإدارة والقيادة، ويولي اهتمامًا أقل للعوامل الخارجية التي قد تؤثر على الإنتاجية، مثل الظروف الاقتصادية والتنافسية في السوق.
- **نقص العمق النظري:** في حين أن الإطار يقدم تعريفات للمفاهيم، إلا أنه يفتقر إلى تحليل عميق للنظريات المختلفة المتعلقة بالقيادة والإدارة وسيكولوجيا العمل.
- **الاعتماد على دراسة حالة واحدة:** يعتمد الإطار بشكل كبير على نتائج دراسة حالة واحدة، مما يحد من تعميم النتائج.

نقاط القوة:

- **الشمولية:** يغطي الإطار مجموعة واسعة من المفاهيم، بدءًا من التعريف بالإدارة والقيادة وصولاً إلى جودة حياة العمل والتوافق النفسي.
- **الوضوح:** يتم تقديم المفاهيم بشكل واضح ومباشر، مما يسهل فهمها.
- **الاستناد إلى الأدبيات:** تم الاستناد إلى عدد من المصادر والمراجع، مما يعطي للإطار مصداقية علمية.
- **التطبيق العملي:** تم ربط المفاهيم النظرية بالتطبيق العملي من خلال عرض نتائج الدورة التدريبية التي تم إجراؤها.

تحليل المتغيرات

من خلال قراءة الإطار النظري، يمكننا تحديد مجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على الإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة، وهي:

❑ متغيرات متعلقة بالإدارة والقيادة:

1. أساليب القيادة (تحويلية، داعمة)
3. الدورات التدريبية

❑ متغيرات متعلقة بالموظفين:

1. الرضا الوظيفي
3. الدافع والتحفيز
2. التوافق النفسي
4. المهارات والكفاءات

❑ متغيرات متعلقة ببيئة العمل:

1. جودة حياة العمل
3. ثقافة المنظمة
2. ظروف العمل (الإضاءة، التهوية، المساحة)
4. العلاقات بين الموظفين

❑ متغيرات متعلقة بالإنتاجية:

1. كمية الإنتاج
3. كفاءة الإنتاج
2. جودة الإنتاج

العلاقات بين المتغيرات

توجد علاقات متبادلة بين هذه المتغيرات، ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

- ✓ أساليب القيادة تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين ودافعهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
- ✓ الدورات التدريبية تساهم في تطوير مهارات القادة والموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية.
- ✓ جودة حياة العمل تؤثر على التوافق النفسي ورضا الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية.
- ✓ الثقافة التنظيمية تؤثر على جميع المتغيرات الأخرى، حيث أنها تشكل الإطار العام الذي تعمل فيه المنظمة.

الأبعاد الفرعية للمتغيرات

تم تقسيم بعض المتغيرات إلى أبعاد فرعية، مثل:

- ❖ الرضا الوظيفي: الرضا عن الأجر، الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن العلاقات الاجتماعية في العمل.
- ❖ جودة حياة العمل: بيئة العمل الفيزيائية، بيئة العمل النفسية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ❖ أساليب القيادة: القيادة التحويلية، القيادة الداعمة، القيادة المشاركة.

المتغيرات

تتكون الدراسة من المتغيرات الآتية:

❑ المتغير المستقل :

«سيكولوجية الإدارة»

❑ المتغير التابع:

«العوامل المؤثرة على الإنتاجية»

العلاقة بين المتغيرات:



العلاقة بين المتغيرين

في البحث الذي نتناوله، المتغيرات هي العوامل التي تؤثر على الإنتاجية والرضا الوظيفي، مثل التدريب، القيادة، الحوافز، الصحة النفسية، الخ. أما الفرضيات فهي عبارة عن توقعات حول وجود علاقة بين هذه المتغيرات.

تحليل كل فرضية على حدة

الفرضية الأولى:

- ✓ **المتغيرات:** التوافق المهني، الصحة النفسية، ضغوط العمل، وكفاءة الإنتاج.
- ✓ **العلاقة المتوقعة:** تفترض هذه الفرضية وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والصحة النفسية، وبالتالي على كفاءة الإنتاج. كما تفترض وجود علاقة مباشرة بين التوافق المهني والصحة النفسية وكفاءة الإنتاج.

الفرضية الثانية:

- ✓ **المتغيرات:** الإدارة والقيادة، قدرات وميول وإبداع العاملين، التدريب والتعليم.
- ✓ **العلاقة المتوقعة:** تفترض هذه الفرضية أن هناك علاقة مباشرة بين جودة الإدارة والقيادة وقدرات وميول وإبداع العاملين، وأن هذه العوامل تؤثر إيجابًا على أداء العاملين.

الفرضية الثالثة:

- ✓ **المتغيرات:** الروح المعنوية، الحوافز المادية والمعنوية، الشغب.
- ✓ **العلاقة المتوقعة:** تفترض هذه الفرضية أن هناك علاقة مباشرة بين رفع الروح المعنوية والحوافز وتقليل الشغب.

الدراسات السابقة في موضوع « سيكولوجية الإدارة وعلاقتها بالعوامل المؤثرة على الإنتاجية داخل مصانع الملابس الجاهزة »

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- **التركيز على متغيرات مختلفة:** ركزت كل دراسة على مجموعة مختلفة من المتغيرات، مثل التوافق النفسي، تقييم الأداء، معايير تنمية الجوانب المعرفية، الصعوبات التي تواجه خطوط الإنتاج، وتأثير الإدارة والقيادة.
- **المنهجية المستخدمة:** استخدمت الدراسات المختلفة مناهج بحثية مختلفة، مثل الاستبيانات، المقابلات، وتحليل البيانات الإحصائية.
- **حجم العينة:** اختلفت أحجام العينات المستخدمة في الدراسات المختلفة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- **تحديد مشكلة الدراسة:** ساعدت الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية بشكل أوضح.
- **بناء الإطار النظري:** قدمت الدراسات السابقة إطاراً نظرياً قوياً للدراسة الحالية، حيث حددت المتغيرات المهمة والعلاقات المتوقعة بينها.
- **تحديد الثغرات البحثية:** ساهمت الدراسات السابقة في تحديد الثغرات البحثية التي يمكن للدراسة الحالية معالجتها.
- **تطوير أدوات البحث:** يمكن الاستفادة من الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة لتطوير أدوات بحثية جديدة للدراسة الحالية.
- **اقتراح فرضيات البحث:** يمكن صياغة فرضيات البحث بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

- تستند الدراسة الحالية على عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي من شأنها تحقيق أهدافها، واختبار مخططها الفرضي وهي كما يأتي:

- 1- **هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم النفسية وضغوط العمل على كفاءة الإنتاج .**
- 2- **هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم .**
- 3- **هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز المادية والمعنوية وإحداث العامل للشغب .**

قام الباحث بعرض العديد من الدراسات السابقة العربية فقط وكان هدف الدراسات السابقة التي تم عرضها إلى فهم أعمق للعوامل المؤثرة على الإنتاجية في مصانع الملابس الجاهزة، مع التركيز بشكل خاص على دور الإدارة، القيادة، بيئة العمل، والتدريب في تحسين الأداء.

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- **التركيز على صناعة الملابس الجاهزة:** جميع الدراسات ركزت على هذه الصناعة بشكل خاص، مما يوفر قاعدة بيانات قوية لفهم التحديات والفرص المتاحة في هذا القطاع.
- **اهتمام بمعنويات العاملين:** جميع الدراسات أشارت إلى أهمية معنويات العاملين وحاجتهم إلى بيئة عمل إيجابية.
- **الربط بين الإدارة والقيادة والإنتاجية:** جميع الدراسات أظهرت وجود علاقة قوية بين أساليب الإدارة والقيادة والإنتاجية.
- **دور التدريب والتطوير:** أكدت جميع الدراسات على أهمية التدريب المستمر لتطوير مهارات العاملين وتحسين الأداء.

نموذج الدراسة

لم يتم تقديم نموذج للدراسة ولكن يمكن اقتراح النموذج التالي :
➤ المتغير المستقل :

«سيكولوجية الإدارة»

➤ المتغير التابع:

«العوامل المؤثرة على الإنتاجية»



«العوامل المؤثرة على
الإنتاجية»

«سيكولوجية الإدارة»

ملخص تصميم الدراسة:

✓ تتبع هذه الدراسة منهجية متكاملة تجمع بين البيانات النظرية والميدانية. تم تصميم الاستبيانات بعناية. كما تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، مما يضمن تحقيق أهداف الدراسة بشكل منهجي ودقيق.

1. مصادر جمع البيانات والمعلومات:

الجانب النظري:

- تم الاعتماد على مجموعة متنوعة من المصادر:
- الكتب والمؤلفات العربية .
- المجلات والدوريات العلمية.
- البحوث العلمية والرسائل والأطروحات الجامعية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- شبكة الإنترنت للحصول على معلومات حديثة ومتنوعة.

الجانب الميداني:

استخدم الباحث عدة أدوات ووسائل لتغطية الجانب الميداني:

- **الاستبيانات:** تم استخدام استبيانات موجهة للعاملين والمسؤولين لجمع البيانات حول آرائهم حول مختلف جوانب الدراسة، مثل:
- 1. مستوى الرضا الوظيفي
- 2. جودة الحياة في العمل
- 3. تأثير القيادة على الأداء
- 4. فعالية الدورات التدريبية
- **الملاحظة المباشرة:** تم استخدام الملاحظة المباشرة لمراقبة سلوك العاملين والمسؤولين في بيئة العمل.
- **المقابلات:** تم استخدام المقابلات الفردية أو الجماعية مع العمال والمسؤولين وكانت مفيدة للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً.
- **سجلات الشركة:** تم استخدام سجلات الشركة، مثل سجلات الإنتاج والحضور، لتأكيد النتائج المستمدة من الاستبيانات والملاحظات.

2. منهجية الدراسة:

منهج الدراسة: يتبع البحث منهج تحليلي وتجريبي والذي يتخلله الدراسات الميدانية لتحقيق أهداف البحث.

حدود البحث:

1- حدود موضوعية

- دراسة غياب العمال في مصانع تصدير الملابس الجاهزة.
- دراسة الجانب النفسي للعمالة
- دراسة أسباب تناقص العمالة المستمر في مصانع الملابس الجاهزة .
- دراسة طرق الإدارة المختلفة داخل مصانع الملابس الجاهزة .
- مصنع الفا اوميجا ايجبت (حاصل على شهادة الايزو لنظام ادارة الجودة

2 حدود مكانية :

مصنع الفا اوميجا ايجبت السادس من اكتوبر

3- حدود زمنية :

استغرق موضوع البحث التطبيقي بداية من يناير 2021 الي اكتوبر 2021

3- حدود زمنية :

استغرق موضوع البحث التطبيقي بداية من يناير 2021 الي اكتوبر

4 - حدود بشرية:

الفئة المستهدفة

- ✓ فئة الخبراء والمدربين، المشرفين، بمصانع الملابس الجاهزة
- ✓ فئة العمال بمصانع الملابس الجاهزة



مجتمع وعينة الدراسة:

- المجتمع: تم اختيار مصنع ملابس جاهزة ك مجتمع للدراسة.

• العينة:

- العينة: شملت العينة عمالاً ومسؤولين من مختلف المستويات في المصنع.

3. أسلوب وطريقة جمع البيانات:

- الاستبيانات الورقية والإلكترونية:
 - الاستبيانات الورقية أو الإلكترونية: تم توزيع الاستبيانات على العمال والمسؤولين لملئها..
- المقابلات الشخصية:
 - تم إجراء مقابلات مع عينة عشوائية من العمال والمسؤولين.
- الملاحظة المباشرة: :
 - تم ملاحظة سلوك العمال والمسؤولين في بيئة العمل.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام عدة أدوات وأساليب إحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، باستخدام برنامج SPSS، وأبرزها:

- ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل الصدق: للتحقق من صحة المقياس.
- النسبة المئوية: لتحليل التوزيعات النسبية للبيانات.
- الوسط الحسابي والمتوسط الحسابي الموزون: لتحليل البيانات الكمية.
- شدة الإجابة والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف: لتحليل تشتت البيانات.
- معامل الارتباط البسيط ومعامل التحديد: لتحليل العلاقات بين المتغيرات.
- اختبارات T و F: لاختبار الفرضيات الإحصائية.
- الانحدار البسيط والانحدار المتعدد: لتحليل تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

تستند الدراسة الحالية على عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي من شأنها تحقيق أهدافها, واختبار مخططها الفرضي وهي كما يأتي:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم

النفسية وضغوط العمل على كفاءة الإنتاج .

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول

وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم .

3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز

المادية والمعنوية وإحداث العامل للمشغب .

مساهمة الدراسة، اتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات، وتحقيق أهدافها:

مساهمة الدراسة:

- 1) تعتبر هذه الدراسة مساهمة قيمة في مجال سيكولوجية الإدارة والإنتاجية، حيث أكدت على أهمية القيادة الفعالة والتدريب المستمر في تحسين الأداء. ومع ذلك، هناك مجال لتحسين الدراسات المستقبلية من خلال التركيز على جوانب أكثر تفصيلاً وتعميق التحليل الإحصائي.
- 2) تقدم الدراسة رؤية قيمة حول العلاقة بين سيكولوجية الإدارة والإنتاجية، وتفتح الباب أمام المزيد من البحوث في هذا المجال.
- 3) تؤكد الدراسة بشكل قوي على دور القيادة الإدارية في تحسين أداء العمال ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما يتفق مع الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال.
- 4) تساهم الدراسة في تسليط الضوء على أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات القادة وتحسين أدائهم، مما يؤثر إيجاباً على الإنتاجية.
- 5) تظهر الدراسة علاقة قوية بين التوافق النفسي للعاملين والإنتاجية، مما يشير إلى أهمية تهيئة بيئة عمل إيجابية.
- 6) على الرغم من التركيز على القيادة والتدريب، إلا أن الدراسة تمكنت من تحديد عوامل أخرى مؤثرة على الإنتاجية مثل الحوافز والمناخ العام في العمل.

اتفاق الدراسة مع الأدبيات:

- أهمية القيادة في الإنتاجية: تتفق الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي تؤكد على الدور الحاسم للقيادة الفعالة في تحفيز العمال وزيادة الإنتاجية.
- تأثير التوافق النفسي: تشير الدراسة إلى علاقة وثيقة بين التوافق النفسي للعاملين وأدائهم، وهو ما يتسق مع العديد من النظريات في مجال سيكولوجيا العمل.
- دور التدريب والتطوير: تؤكد الدراسة على أهمية التدريب المستمر في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم، وهو أمر مدعوم بكثير من الأبحاث السابقة.
- العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية: تظهر الدراسة علاقة إيجابية بين رضا العاملين عن العمل والإنتاجية، وهو ما يتفق مع النظريات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية.

اختلاف الدراسة مع الأدبيات:

- تركيز على صناعة الملابس الجاهزة: على الرغم من أن النتائج قابلة للتطبيق على صناعات أخرى، إلا أن الدراسة ركزت بشكل خاص على صناعة الملابس الجاهزة، مما يحد من تعميم النتائج على جميع الصناعات.
- حجم العينة: قد يكون حجم العينة المستخدمة في الدراسة محدوداً، مما يقلل من قوة الإحصاءات ويؤثر على تعميم النتائج.
- المتغيرات المدروسة: قد تختلف المتغيرات المدروسة في هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، مما يؤدي إلى اختلاف في النتائج.

اتفاق الدراسة مع الدراسات السابقة:

- ✓ أهمية القيادة الفعالة: تؤكد نتائج الدراسة على الدور المحوري للقيادة الفعالة في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال.
- ✓ التوافق النفسي والإنتاجية: تظهر الدراسة علاقة إيجابية بين التوافق النفسي للعاملين والإنتاجية، وهو ما يدعم النظريات السابقة التي تربط بين الرضا الوظيفي والأداء.
- ✓ دور التدريب والتطوير: تؤكد النتائج على أهمية التدريب المستمر في تطوير مهارات العاملين وتحسين أدائهم، وهو أمر مدعوم بكثير من الأبحاث السابقة.

اختلاف الدراسة مع الدراسات السابقة:

- ✓ تأثير محدود لبعض العوامل: على عكس بعض الدراسات السابقة، لم تظهر الدراسة تأثيراً معنوياً لبعض العوامل مثل الضغط الوظيفي والحوافز المادية على الإنتاجية. قد يكون هذا الاختلاف ناتجاً عن عوامل متعددة مثل طبيعة الصناعة، حجم العينة، أو المنهجية المستخدمة.
- ✓ تركيز على صناعة محددة: ركزت الدراسة على صناعة الملابس الجاهزة، مما يحد من تعميم النتائج على صناعات أخرى. قد تختلف العوامل المؤثرة على الإنتاجية بين الصناعات المختلفة.

تحقيق أهداف الدراسة

- بناءً على النتائج المعروضة، يمكن القول أن الدراسة قد حققت أهدافها بشكل جزئي:
- دراسة تأثير الدورات التدريبية: تمكنت الدراسة من إظهار أهمية الدورات التدريبية في تطوير مهارات القادة.
- تحقيق التوافق النفسي: أظهرت الدراسة وجود علاقة بين التوافق النفسي والإنتاجية.
- تأثير الإدارة والقيادة: أكدت الدراسة على دور القيادة في تحسين الأداء.

تقييم توصيات الدراسة وإمكانية تطبيقها

التوصيات المقدمة في الدراسة تقدم إطارًا عملاً قويًا لتحسين أداء المؤسسات، ويمكن تطبيقها بنجاح إذا تم التخطيط لها وتنفيذها بشكل جيد.

التوصية الأولى: إعداد دورات تدريبية لتطوير القادة

- **التقييم:** هذه التوصية أساسية وضرورية، فهي تعكس أهمية دور القيادة في نجاح أي مؤسسة. الدورات التدريبية المخصصة لتطوير القادة تساهم في:
 - رفع كفاءة القادة: تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة للقيادة الفعالة.
 - تحسين بيئة العمل: خلق بيئة عمل محفزة ومشجعة تساهم في زيادة الإنتاجية.
 - زيادة الالتزام الوظيفي: تعزيز شعور القادة بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة.
- **إمكانية التطبيق:** يمكن تطبيق هذه التوصية بسهولة من خلال التعاون مع مؤسسات تدريب متخصصة أو تطوير برامج تدريبية داخلية.

التوصية الثانية: إجراء دراسات مستقبلية لتقييم الدورات التدريبية

- **التقييم:** هذه التوصية هامة لضمان استمرارية التطوير وتحسين برامج التدريب. من خلال إجراء دراسات تقييمية، يمكن تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية وتعديلها وفقًا لذلك.
- **إمكانية التطبيق:** يمكن تطبيق هذه التوصية من خلال تصميم استبيانات لتقييم آراء المتدربين، وتحليل البيانات بشكل دوري.

تابع تقييم توصيات الدراسة وإمكانية تطبيقها

التوصية الثالثة: تدريب القيادات على مهارات القيادة الإبداعية

- ❑ **التقييم :** هذه التوصية تساهم في تطوير مهارات القادة وتزويدهم بأدوات جديدة لحل المشكلات واتخاذ القرارات. مهارات مثل التفكير الإبداعي وإدارة التغيير وإدارة الأولويات هي من المهارات الأساسية للقيادة الفعالة في بيئة عمل متغيرة.
- ❑ **إمكانية التطبيق :** يمكن تطبيق هذه التوصية من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة في هذه المجالات.

التوصية الرابعة: تطوير حلقة الاتصال بين الإدارات

- ❑ **التقييم :** هذه التوصية تهدف إلى تحسين التواصل بين الإدارات المختلفة، مما يساهم في زيادة الكفاءة وتقليل الفجوات في المعلومات.
- ❑ **إمكانية التطبيق :** يمكن تطبيق هذه التوصية من خلال:
 - إنشاء قنوات اتصال واضحة : مثل الاجتماعات الدورية، والبريد الإلكتروني، ومنصات التواصل الاجتماعي الداخلية.
 - تشجيع التواصل المفتوح : خلق بيئة عمل تشجع على تبادل الأفكار والآراء.
 - تدريب المديرين على مهارات التواصل الفعال.



والله ولي
التوفيق

شكر آ لحسن
إستما عكم