

أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل: دراسة حالة شركة الأنابيب العربية في الرياض

محمد عبدالله محمد الزهراني

.....

مشروع تخرج – ١
كلية الإدارة – جامعة ميداووشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميداووشن

الفصل الدراسي الأول – ٢٠٢٤

لأعزائي وأحبائي،

هذا البحث مخصص إليكم بكل حب واحترام، فأنتم مصدر الإلهام والدعم الذي أثرى حياتي وشجعني على التفاني في هذا المجال. أهدي هذا البحث إليكم باعتراز كبير، فأنتم الشمعة التي أضاءت لي درب العلم والبحث، والمصدر الذي منحني القوة والإرادة للمضي قدماً في رحلة الاكتشاف والتعلم.

لعائلي الحبيبة، التي كانت دائماً بجانبني بكل مرحلة من مراحل هذا البحث، أهدي أعمق الشكر والتقدير. بفضل دعمكم وتشجيعكم الدائم، استطعت تخطي الصعاب وتحقيق النجاح. كانت حنانكم وتضحياتكم هي الدافع الحقيقي وراء كل خطوة أقوم بها في هذا المسعى العلمي.

لأصدقائي وزملائي الذين شاركوني رحلة البحث وأثروا حياتي بتبادل الأفكار والمناقشات الثرية، أهدي هذا العمل كتعبير عن الامتنان والاحترام. لقد كانت رحلتنا مليئة بالتحديات والإنجازات، ولن أنسى أبداً الذكريات الجميلة التي جمعتنا والتي ستبقى خالدة في قلبي.

وأخيراً، أهدي هذا البحث إلى كل من ساهم في توجيهي وإلهامي، سواء كان ذلك من خلال الأساتذة والمرشدين الذين شجعوني على استكشاف المعرفة العلمية، أو من خلال الزملاء الذين شاركوني الفرح والتحديات في مسيرتي البحثية.

في النهاية، فإن هذا البحث ليس مجرد مسعى علمي، بل هو تعبير عن الحب والامتنان لكل من كان له دور في رحلتي العلمية. فلکم جميعاً، تعبيری عن الشکر العمیق والود الدائم.

مع كل الحب والامتنان،

محمد عبدالله محمد

١. الفصل الاول : الاطار العام للدراسة

١,١ مقدمة

تعد كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل من أبرز العناصر التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الشركات وتنافسيته في سوق الأعمال. فعندما تكون عمليات الإنتاج فعالة ومؤثرة، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على كفاءة العمل داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف. وفي ضوء أهمية هذه العلاقة، تأتي هذه الدراسة لتحليل أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل داخل شركة الأنابيب العربية.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة الوثيقة بين كفاءة عمليات الإنتاج وكفاءة العمل، وكذلك تحليل أثر التحسينات في عمليات الإنتاج على أداء العمل وتنافسية الشركة في السوق. بالإضافة إلى ذلك، ستستكشف الدراسة العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة بشكل مباشر، مثل التكنولوجيا المستخدمة، وتدريب الموظفين، وبيئة العمل، وغيرها.

تعتمد هذه الدراسة على إطار نظري متين يقوم بتحليل العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل بناءً على المفاهيم والنظريات المعترف بها في مجال إدارة العمليات وإدارة الموارد البشرية. ومن خلال تحليل البيانات المتاحة واستخدام الأدوات والتقنيات الإحصائية المناسبة، نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تعزيز فهمنا لعلاقة كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء وزيادة التنافسية في سوق الأعمال.

من الممكن مواجهة عدة مشاكل أثناء عملية البحث، ومن أبرز هذه المشاكل:

١. نقص الموارد البحثية: قد يكون من الصعب العثور على المراجع والمصادر المناسبة التي تدعم موضوع البحث.

٢. صياغة المشكلة البحثية: قد تواجه صعوبة في تحديد وصياغة المشكلة البحثية بشكل واضح ودقيق.

٣. جودة المصادر: قد يكون من الصعب تحديد مصداقية وجودة المصادر التي تستخدمها في البحث.

٤. الوقت والجدولة: قد يكون من الصعب إدارة الوقت بشكل فعال لإكمال البحث في الوقت المحدد.

٥. تحليل البيانات: قد تواجه صعوبة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج الصحيحة والمفيدة.

٦. الكتابة والتنظيم: قد تواجه تحديات في كتابة البحث وتنظيم الأفكار بشكل منطقي ومتسلسل.

٧. تقديم النتائج: قد يكون من الصعب تقديم النتائج بشكل فعال وإثبات الفرضيات المطروحة.

١,٢ بعض المشاكل التي يمكن مواجهتها في بحث حول أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل تشمل:

١,٢,١ الفجوات النظرية

١. نقص الموارد: قد يكون من الصعب الحصول على بيانات ومعلومات دقيقة حول كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، خاصة إذا كانت الشركة غير مستعدة لمشاركة هذه المعلومات بسبب أسباب تنافسية أو تحديات مالية.
٢. القيود الزمنية: قد يكون هناك قيود زمنية لإجراء البحث، مما يجعل من الصعب تحليل البيانات بشكل شامل وإجراء دراسة معمقة.
٣. تحديد المتغيرات: قد تواجه صعوبة في تحديد وتحليل المتغيرات المؤثرة في كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، وتحديد العلاقة بينها بشكل دقيق.

١,٢,٢ الفجوات التطبيقية

٤. التحليل الإحصائي: يمكن أن يكون التحليل الإحصائي للبيانات تحديًا، خاصة إذا كان هناك تعقيدات في العلاقات بين المتغيرات.
٥. التباين في البيانات: قد تواجه صعوبة في التعامل مع التباين في البيانات وفهمه بشكل صحيح، مما يؤثر على دقة النتائج.

٦. التفسير الصحيح للنتائج: قد تكون هناك صعوبة في تفسير النتائج بشكل صحيح وفهم العلاقات السببية بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل.

تجاوز هذه المشاكل يتطلب تخطيط جيد واستخدام منهجية بحثية قوية، بالإضافة إلى تحديد الأدوات والتقنيات المناسبة لجمع وتحليل البيانات بشكل فعال.

١,٣ أهمية البحث

١,٣,١ أهمية نظرية

أهمية البحث في أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل في شركة العربية للأنايب تتجلى في عدة نقاط:

١. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال فهم العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، يمكن للشركة تحسين أداءها التنظيمي بشكل عام، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف.

٢. تحسين عمليات الإنتاج: يمكن للبحث أن يكشف عن الفجوات في عمليات الإنتاج والتي من شأنها أن تؤثر سلباً على كفاءة العمل، مما يسمح بتطبيق التحسينات اللازمة لتحسين الكفاءة والأداء.

٣. زيادة التنافسية: بتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، يمكن للشركة تحقيق ميزة تنافسية في السوق، مما يساعدها على البقاء على قيد الحياة في بيئة الأعمال التنافسية.

١,٣,٢ أهمية تطبيقية

٤. تحسين رضا العملاء: بتحسين كفاءة الإنتاج، يمكن للشركة تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما يزيد من رضاهم وولاءهم للشركة.

٥. زيادة الربحية: تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، مما ينعكس إيجاباً على الربحية العامة للشركة.

بشكل عام، يمكن أن يكون البحث في هذا الموضوع مفيداً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية لشركة العربية للأنايب، وتحسين أدائها ونتائجها المالية.

المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى فهم العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة ، وتحديد العوامل التي تؤثر على تلك العلاقة.

١,٤ أسئلة البحث الفرعية

١. كيف يمكن تعريف كفاءة الإنتاج في سياق الشركة؟
٢. ما هي أهمية كفاءة الإنتاج في تحسين كفاءة العمل في الشركة؟
٣. ما هي العوامل التي تؤثر على كفاءة الإنتاج في الشركة؟
٤. كيف يمكن تقييم كفاءة العمل في سياق الشركة؟
٥. ما هي أهمية كفاءة العمل في تحقيق أهداف الشركة؟
٦. ما هي العوامل التي قد تؤثر على كفاءة العمل في الشركة؟
٧. هل تعتقد أن هناك علاقة مباشرة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟
٨. ما هي التحديات التي قد تواجه الشركات في تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل؟
٩. هل لديك أي توصيات لتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟
١٠. ما هو دور القيادة والإدارة في تعزيز كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟

١,٥ الهدف العام من البحث

تحليل علاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة

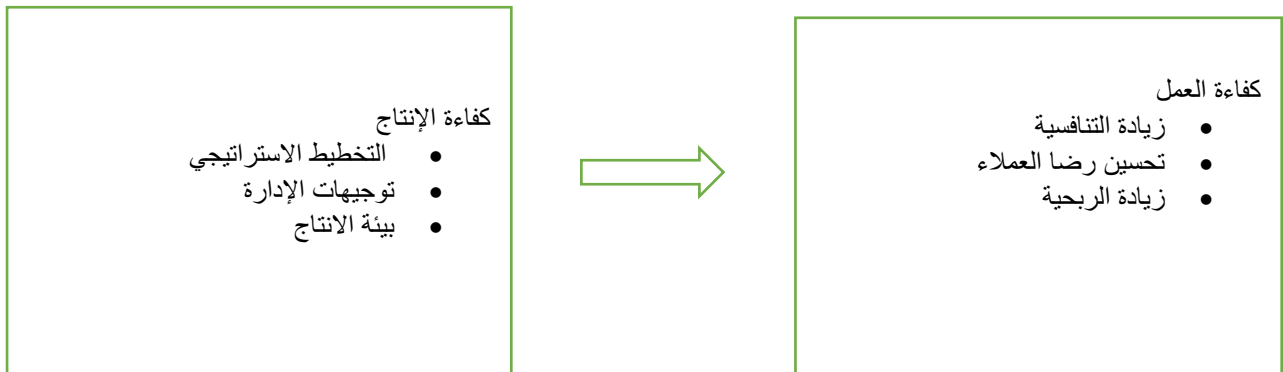
أهداف البحث الفرعية

١. تحليل علاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
٢. فهم أهمية كفاءة الإنتاج في تحسين كفاءة العمل وتحقيق أهداف الشركة.
٣. تحديد العوامل التي تؤثر على كفاءة الإنتاج في الشركات وتأثيرها على كفاءة العمل.
٤. تقديم توصيات عملية لتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
٥. فهم دور القيادة والإدارة في تعزيز كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
٦. تحليل التحديات التي قد تواجه الشركات في تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل وتحديد الحلول المناسبة لها.
٧. تقديم مساهمة إضافية إلى المعرفة المتاحة في مجال إدارة الإنتاج وتحسين كفاءة العمل في الشركة.

١,٦ فرضيات البحث

١. هناك علاقة إيجابية بين كفاءة الإنتاج في الشركة وكفاءة العمل.
٢. تؤثر عوامل مثل التخطيط الاستراتيجي وتوجيهات الإدارة على كفاءة الإنتاج وبالتالي على كفاءة العمل.
٣. التدريب المستمر وتطوير مهارات العمال يساهم في زيادة كفاءة الإنتاج وتحسين كفاءة العمل.
٤. هناك علاقة تفاعلية بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل حيث يمكن أن يؤدي تحسين أحدهما إلى تحسين الآخر.
٥. التوجه نحو تبني أساليب الإنتاج الحديثة مثل الإنتاجية النحيفة يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل.

١,٧ عينة لنموذج البحث:



١,٨ منهجية البحث

سيتم جمع البيانات من خلال استخدام استبيانات ومقابلات مع مديريين وموظفين في الشركة المختارة. سنُحلل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل الكمي.



٩, ١ الدراسة الميدانية

التوقعات:

من المتوقع أن تظهر النتائج تأثيرًا إيجابيًا لكفاءة الإنتاج على كفاءة العمل في الشركة، مع تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على هذه العلاقة.

مكان التطبيق المقترح للبحث هو الشركة الصناعية أو الخدمية التي تعمل في مجالات متنوعة مثل التصنيع، وتقديم الخدمات اللوجستية، والتكنولوجيا المعلوماتية، وغيرها. يمكن دراسة كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في هذه الشركات من خلال تحليل عمليات الإنتاج وتقييم أداء الموظفين، واستخدام البيانات المتاحة من السجلات والتقارير الداخلية. تحديد العوامل التي تؤثر على كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في هذه الشركات سيساعد في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والكفاءة.

المنهجية المتوقعة للبحث تشمل جمع البيانات من خلال استخدام استبيانات ومقابلات مع مديري وموظفي الشركة المختارة. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل الكمي لفهم العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، وتحديد العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة. ستستخدم الأساليب الكمية لتحليل البيانات والتوصل إلى نتائج قابلة للتفسير والتطبيق في البيئة الصناعية أو الخدمية.

١٠, ١ هيكل المشروع

يتضمن المخطط المقترح للمشروع الخطوات التالية:

١. التحضير والتخطيط:

- تحديد الأهداف الرئيسية للبحث.
- اختيار الشركات المستهدفة لجمع البيانات.
- وضع الخطة الزمنية للبحث وتحديد المواعيد الهامة.

٢. جمع البيانات:

- تطوير استبيانات ومقابلات لجمع البيانات من الشركة المختارة.
- توزيع الاستبيانات وجدولة المقابلات.

٣. تحليل البيانات:

- تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل الكمي.
- تحليل العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل وتحديد العوامل المؤثرة.

٤. التفسير والاستنتاجات:

- تحليل النتائج وتفسيرها بناءً على البيانات المجمعة.
- استخلاص الاستنتاجات الرئيسية والملاحظات.

٥. التوصيات:

- تقديم توصيات عملية بناءً على الاستنتاجات والتحليلات.
- اقتراح الإجراءات اللازمة لتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركات.

٦. كتابة التقرير النهائي:

- كتابة التقرير النهائي الذي يتضمن المقدمة، والأهداف، والمنهجية، والنتائج، والتوصيات.
- تنسيق وتدقيق التقرير النهائي لضمان الجودة والاتساق.

٧. تقديم النتائج:

- تقديم النتائج والتوصيات للشركة المعنية.
- تبادل الخبرات والمعرفة مع الجمهور العلمي والمهنيين.

٨. متابعة التنفيذ:

- متابعة تنفيذ التوصيات المقترحة وقياس الأثر المحتمل على كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.

هذا المخطط يساعد في تنظيم العمل وضمان تقدم البحث بطريقة منظمة وفعالة.

٢ الفصل الثاني :الاطار النظري

٢,١ المقدمة

البحث العلمي هو عملية استكشافية نظامية يقوم بها الباحثون لاكتشاف المعرفة الجديدة أو لفهم وتوسيع المعرفة الموجودة في مجال معين. يهدف البحث العلمي إلى تطوير فهمنا للعالم من حولنا من خلال تجميع الأدلة والبيانات وتحليلها بشكل منهجي ومنطقي.

تتضمن عملية البحث العلمي عدة خطوات، بدءًا من تحديد الموضوع وصياغة الفرضيات، ثم جمع البيانات المناسبة وتحليلها باستخدام الأساليب العلمية المعتمدة. يتبع ذلك تفسير النتائج واستنتاج النتائج المستنتجة من البيانات، مما يمكن أن يؤدي إلى إثراء المعرفة وتطبيقات عملية في مختلف المجالات.

تعتمد جودة البحث العلمي على مجموعة من المعايير مثل دقة البيانات وموثوقيتها، وتكرارية النتائج، والتأثير العلمي والاجتماعي للدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمتع البحث العلمي بالشفافية والنزاهة، حيث يتم نشر النتائج والمناقشة العلمية مع الزملاء والمجتمع الأكاديمي للتحقق من صحتها وتعزيز التعاون وتبادل المعرفة.

تتنوع مجالات البحث العلمي بشكل كبير، تشمل العلوم الطبيعية مثل الفيزياء والكيمياء والبيولوجيا، والعلوم الاجتماعية مثل علم النفس والاقتصاد، والعلوم الإنسانية مثل التاريخ والأدب. تسهم البحوث العلمية في تطوير التكنولوجيا وتحسين السياسات العامة، وتعزيز التفاهم الإنساني والتقدم الاجتماعي والاقتصادي.

إجراء الدراسات السابقة يعتبر خطوة أساسية وضرورية في العملية البحثية، وذلك لعدة أسباب:

توجيه البحث الجديد: يمكن للدراسات السابقة أن توجه البحث الجديد من خلال تسليط الضوء على الثغرات في المعرفة الحالية أو المسائل التي لم يتم استكشافها بعد بما فيها المسائل الجديدة التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

الاستفادة من النتائج والتجارب السابقة: يمكن للباحثين الاستفادة من النتائج والتجارب التي أجريت في الدراسات السابقة لتوجيه تصورهم وتحليلهم في البحث الجديد، مما يساعدهم على تفهم الظواهر بشكل أفضل وتوجيه الاستنتاجات الخاصة بهم.

تجنب تكرار العمل السابق: من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تجنب تكرار البحوث التي تمت بالفعل والتي لم تسفر عن نتائج جديدة أو مفيدة، مما يساعدهم على توجيه جهودهم نحو المسائل ذات الأهمية الفعلية.

بناء المعرفة الأساسية: تعتبر الدراسات السابقة الأساس لبناء المعرفة العلمية، حيث يتم توثيق النتائج والتجارب والمفاهيم التي تمثل قاعدة المعرفة في مجال معين، وهذا يساعد على تطور الفهم والتقدم في البحث العلمي.

التحقق من صحة النتائج والمعلومات: من خلال إعادة إجراء الدراسات السابقة أو تكرار التجارب، يمكن للباحثين التحقق من صحة النتائج والمعلومات المنشورة، وهذا يساهم في زيادة مصداقية المعرفة العلمية وتقويتها.

تعتبر الدراسات السابقة أساسية لتوجيه البحث الجديد، وتكرار التجارب، وتطوير المعرفة العلمية في مختلف المجالات العلمية.

متغيرات البحث حول أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل تشمل مجموعة واسعة من العوامل التي يدرسها الباحثون لفهم كيفية تأثير كفاءة عملية الإنتاج على كفاءة العمل والأداء العام للمؤسسات والاقتصادات. وفيما يلي نظرة عامة عن بعض هذه المتغيرات:

المتغير الاول كفاءة الإنتاج

تكنولوجيا الإنتاج: يُعتبر تطور التكنولوجيا والمعدات المستخدمة في عملية الإنتاج أحد المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على كفاءة الإنتاج وبالتالي على كفاءة العمل. فمثلاً، استخدام التكنولوجيا المتقدمة والمحسنة يمكن أن يزيد من إنتاجية العمال ويحسن الجودة والكفاءة.

المهارات والتدريب: تعتبر مهارات العمال ومستوى تدريبهم عاملاً هاماً يؤثر على كفاءة العمل. فالعمال الذين يمتلكون المهارات المناسبة ويتلقون التدريب الملائم يكونون عادةً أكثر فعالية وكفاءة في أداء واجباتهم.

إدارة الإنتاج وتخطيط الموارد: يعتبر نظام الإدارة وتخطيط الموارد الفعال مؤشراً مهماً لكفاءة الإنتاج. فإدارة فعالة للعمليات وتخطيط دقيق للاستخدام الأمثل للموارد يمكن أن يحسن بشكل كبير كفاءة الإنتاج والعمل.

شروط العمل والبيئة العملية: تلعب الشروط المحيطة بعمل العمال وبيئة العمل دوراً هاماً في كفاءة العمل. فالظروف الصحية والسلامة، والمكافآت والمزايا، والبيئة العملية الإيجابية تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية وكفاءة العمل.

الابتكار والتحسين المستمر: يعتبر التركيز على الابتكار والتحسين المستمر لعملية الإنتاج والعمل واحداً من المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على كفاءتها. فتبني الشركات والمؤسسات التقنيات الجديدة وتحسين العمليات باستمرار، مما يزيد من كفاءة الإنتاج والعمل بشكل عام.

مفهوم الكفاءة الانتاجية الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية تعد مؤشراً للربحية و كفاءة الأداء فيها، كما تكون وسيلة لتحقيق أهداف أخرى، كزيادة الأرباح الحقيقية والنمو والبقاء والاستمرار، وكذلك المساهمة في زيادة الدخل الاقتصادي الوطني ورفاهية العمال والمجتمع ككل، لذا من المهم قياس الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، ويعتبر مؤشري الإنتاجية و التكاليف من أهم مؤشرات قياسها . إن القطاعات الاقتصادية اليوم تواجه مجموعة من المعطيات التي تسهم في تمكينها من أداء المهمات بكفاءة وفاعلية، ويأتي في مقدمتها تحديد الأهداف وصياغة الخطط ورفع مستوى الانجاز للمنظمات (الشركات) ويتم من خلال النشاط الإنتاجي والذي يعرف بأنه (النشاط المنظم و الموجه و توجيهها لإنتاج منتجات خدمات جديدة تشبع حاجات لاستخدام الموارد المتاحة) (٢٦) (٢٠٠٠، الإنسان) (اسر و

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

وتعد الإنتاجية مؤشراً هاماً يستدل من خلاله على درجة التطور والتقدم الذي يحظى به الاقتصاد القومي لأي بلد (طارق ، ١٩٧٥ (١٦) ولذا فان الإنتاجية ذات اثر في التطور الاقتصادي للبلد المعني وتعد هدفا يسعى إليه كل بلد بغض النظر عن مستواه الاقتصادي المتقدم والنامي على حد سواء اشتراكية أم رأسمالية وتعتبر الإنتاجية عصب الحياة للبلدان المختلفة و تزداد أهمية الإنتاجية في البلدان التي يتسم اقتصادها بندرة العناصر الإنتاجية سواء كانت مادية أو بشرية (خضير وهائل، ٢٠٠١: ٤٨). ويمكن النظر إلى الإنتاجية من زاويتين الهندسية (Engineering) والإدارية (Administrative) حيث يركز المفهوم الهندسي على العلاقة النسبية بين المخرجات والمدخلات أي ما ينتجه الفرد أو الآلة أو المنظمة منسوباً إلى ما تم استخدامه من موارد وعناصر إنتاج معينة، بينما يركز المفهوم الإداري على مدى الفاعلية (Effectiveness) في استخدام تلك الموارد وليس فقط على مجرد الكفاءة (Efficiency) في تحقيق استخدام امثل للموارد المتاحة (نبيل ، ٢٠٠٠: ٨١). وقد حدد (Haksever et al, ٢٠٠٠: ٣٧٠) أهمية الإنتاجية بان حصول أي زيادة في الإنتاجية سوف يؤدي إلى تخفيض الأسعار وبالتالي فان ذلك يؤدي إلى تخفيض التضخم المالي وذلك بسبب

وجود علاقة بين الإنتاج والتضخم المالي كما أن النمو الإنتاجي يجعل الحكومة قادرة على تحديد

مصادر مقاومة الفقر، الاهتمام بالتعليم، الفنون، الحماية البيئية. ولقد صنف محبوب والطائي ، ١٩٩٠ (٨٣)

العوامل المؤثرة على الإنتاجية إلى قسمين أساسيين هما :

١-١- العوامل المؤثرة على الإنتاجية بصورة مباشرة وتتضمن

عوامل اقتصادية : وتتضمن نظام إدارة الاقتصاد الوطني وكذلك الحوافز المادية المقدمة للأفراد العاملين

(تعتبر الأجور حافزا لزيادة الإنتاج والإنتاجية في أي مجتمع) (عبد الحميد ، ١٩٧٥ ، ٤٢١) وكذلك درجة

المهارة التي يمتلكها الأفراد العاملين ونوع التنظيم المتبع في الإنتاج. ٢ عوامل تقنية وتتضمن المكان الموفرة

في المنظمة والتحديثات التي تجرى على عمليات الإنتاج. ٣ عوامل طبيعية والتي تشمل وفرة المواد الأولية

وجودتها وكذلك ظروف الجو وخصوبة الأرض والسلامة والأمن الصناعي. ٢-١-٢ العوامل المؤثرة على

الإنتاجية بصورة غير مباشرة وتتضمن :

عوامل سياسية واجتماعية من حيث مستوى الثقافة لدى العاملين والحوافز المعنوية المقدمة لهم

ومستوى معيشة الأفراد العاملين ومدى إشباع حاجاتهم الاجتماعية والمعنوية وكذلك سياسة الدولة

وتوجهاتها .

عوامل بيئية ويتضمن تسوية الإنتاج في المنظمة الصناعية وكذلك التغير في الإنتاج على المستوى الوطني

وذلك عندما يتم تغيير الإنتاج أو الوصول إلى تسوية معينة في الإنتاج ليتلاءم مع البيئة المحيطة.

عوامل نفسية درجة الرضا لدى العاملين في المنظمة وظروف وعلاقات الإنتاج داخل المنظمة حيث إن

انخفاض الحافز على العمل تؤدي إلى انخفاض إنتاجية الفرد وتكون النتيجة الضعف القوة الشرائية نتيجة

لانخفاض مستوى الدخل الفردي الناتج عن انخفاض إنتاجيته والتي تسبب إلى انخفاض التكوين الرأسمالي أو

الاستثمار ، (وبذلك يكون انخفاض الدخل سبباً في استمرار انخفاض) ٢٧ (: ١٩٨٣ ، الدخل) محمد

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

يلاحظ أن هناك استخدام مترادف لمفهوم الإنتاجية والكفاءة ، غير أن الكفاءة تعني (أداء الأعمال بطريقة

صحيحة) أي استمرار تحسين قدرة عنصر الإنتاج للمساهمة في زيادة الإنتاج كما و نوعاً بنفس الإمكانيات

المتاحة ، بينما قد تزداد الإنتاجية لهذا العنصر الإنتاجي دون زيادة في الكفاءة؛ و كمثال على ذلك استخدام آلة

حديثة مقابل آلة قديمة من نفس النوع، ولا تتطلب من العامل سوى نفس الخبرة السابقة لإدارتها فمن المتوقع أن

تزداد إنتاجية العامل في هذه الآلة، نتيجة حادثة الآلة، إلا أن هذه الزيادة في الإنتاجية لا تعني تحسن مستوى

كفاءة العامل. حيث أن تحسن كفاءة العامل، يتمثل في زيادة إنتاجه أو تحسين نوعيته أو تقليل التبذير في المواد

المستخدمة، بنفس الإمكانيات المتاحة نتيجة زيادة مهارته، تدريبه أو زيادة وعيه ، لذلك فإن زيادة الإنتاجية لا تعني زيادة الكفاءة دوماً، بينما زيادة الكفاءة تعني زيادة الإنتاجية .

ومن هذا يلاحظ أن الإنتاجية، هي جزء من الكفاءة الإنتاجية أو مقياس مهم من مقاييسها وأن مفهوم

الكفاءة الإنتاجية أوسع من مفهوم الإنتاجية (حسن، ١٩٨٠ : ٨٠)

= السنة الحادية عشر - المجلد الثالث عشر - العدد السادس والثلاثون (٢٠١٥) :

أبعاد الكفاءة الإنتاجية: لو قارنا مفهوم الكفاءة السابق ذكره بالإنتاجية لوجدنا بأن مفهوم الكفاءة

الإنتاجية يدل على الاستخدام الاقتصادي للموارد لإنتاج أكبر كمية من المخرجات إنتاج) و (خدمات) وبأقل تكلفة ممكنة و بالتالي فهذه المؤسسة ليس تحقيق الإنتاجية المرتفعة، بل هو تحقيق الكفاءة الإنتاجية المرتفعة. و تعرف الكفاءة الإنتاجية على أنها (أداء الشيء السليم بطريقة سليمة، بوساطة أدوات وآلات ومواد جيدة، وبأفراد مهرة في الزمان والمكان الملائمين، وبالتكلفة المناسبة، لإخراج الإنتاج والخدمات الجيدة) يرى (احمد ، ٢٠٠٤ (٧٦)) أن الكفاءة الإنتاجية لأي مؤسسة ترتبط في وجودها بأداء عناصرها الإنتاجية، من مواد أولية، آلات وأفراد ولكن ما يقصد به بالأداء ليس أي نوع من الأداء، بل هو الأداء الجيد الذي يخلق التفوق. وليس هذا فحسب، بل هو الأداء الذي يتم تنفيذه في الوقت الملائم. ولا يكف ذلك لتحقيق الكفاءة الإنتاجية العالية، فقد يكون الأداء جيداً والوقت ملائماً ، ولكن التكلفة باهظة لذا يجب أن يكون الأداء الجيد في الوقت الملائم وبالتكلفة المناسبة ، فالكفاءة الإنتاجية اعتماداً على هذه

الرؤيا تركز على العوامل التالية : ١. التوليف الأمثل بين عناصر الإنتاج ٢. عامل الإنتاج المرتفع ٣. عامل النوعية الجيدة. ٤. عامل التكلفة الأقل ٥ عامل الزمن المناسب. ٦. عامل الاستمرارية في تحسين قدرة عناصر الإنتاج. (Broszkiewicz et al: ١٩٩٨)

إن الاعتراف المتزايد بأهمية الدور الذي تلعبه الكفاءة الإنتاجية المرتفعة في العملية الاقتصادية والاجتماعية، أدى إلى قيام العديد من الباحثين، إلى دراسة وتحليل محددات الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية والعوامل التي تعيق نموها ومن المشاكل الاقتصادية للدول النامية هي أعاده توزيع الدخل من خلال زيادات أجريه غير مرتبطة بالإنتاجية والكفاءة) (احمد ومحمود، ٢٠١١: ١٠٢)، سواء كان على مستوى الفرد أو المؤسسة والقطاع أو على مستوى الاقتصاد الوطني. فالكفاءة الإنتاجية ليست هدفاً في حد ذاتها، بل هي وسيلة لبلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية أهمها (عبد ٥٤٧: ٢٠٠٢، الغفار ١. إنتاج كمية أكبر من السلع والخدمات، بتكلفة

أقل وبأسعار منخفضة. ٢ زيادة الأرباح والدخل الحقيقي للمؤسسة، نتيجة ارتفاع الطلب على المنتج، وارتفاع معدل المبيعات

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

تحسين الأجور وبقية الحوافز المادية المقدمة للعمال.

. تحسين ظروف العمل، مع إمكانية تخفيض ساعات العمل.

زيادة الدخل والنتاج الوطني، مع إمكانية زيادة معدلات الاستثمار والاستغلال كتوظيف الموارد المتاحة ، و بصفة عامة تقوية الأساس الاقتصادي للمجتمع البشري ، حيث تكون من واجبات الدولة في مجال توزيع الدخل العام الذي يشكل الإنتاج أساسه في مجالين: الأول، مجال الدخل الفردي ، والثاني مجال مستوى المعيشة () محمد ، ٢٠٠٣ (٢٥٢) تنقسم المؤشرات الإنتاجية، إلى نوعين رئيسيين هما : مؤشرات الإنتاجية الكلية و مؤشرات الإنتاجية الجزئية :

وهي التي تقيس العلاقة بين الناتج النهائي من جهة، وبين عناصر الإنتاج مجتمعة والتي استخدمت في

العملية الإنتاجية من جهة ثانية و يمكن ترجمتها بالمعادلة التالية : (مدحت، ٢٠٠١ (٢٣)

الإنتاجية الكلية = المخرجات | المدخلات

و يعاني مؤشر الإنتاجية الكلية من صعوبات ؛ (تتعلق بتوحيد وحدات القياس المختلفة لعوامل الإنتاج وكذلك للإنتاج عندما يكون هناك منتجات عديدة و مختلفة في وحدات القياس، و لهذا السبب فإن الكثير من الباحثين يفضلون مقاييس الإنتاجية الجزئية لبساطتها وسهولة احتسابها) (عمر ، ١٩٩٧ : ٢٩).

مؤشرات الإنتاجية الجزئية ب - وهي مؤشرات جزئية تقيس العلاقة بين المنتج النهائي من ناحية وعنصر واحد من عناصر الإنتاج المستخدمة، وبهذا نحصل على إنتاجية العمل، أو إنتاجية رأس المال، أو إنتاجية الآلات و تقاس الكفاءة الإنتاجية الجزئية بطريقتين : الطريقة المادية و الطريقة النقدية، كما توضحها المعادلات التالية

إنتاجية المواد الأولية = كمية (قيمة) الإنتاج | كمية (قيمة) المواد الأولية المستخدمة

إنتاجية الآلات = كمية (قيمة) الإنتاج | عدد (قيمة) الآلات المستخدمة في الإنتاج

إنتاجية العمل كمية (قيمة) الإنتاج | عدد العاملين

وتعد الطريقة المادية من أفضل الطرق لقياس الإنتاجية؛ لأنها تعطي مؤشرات دقيقة و محددة لمستوى إنتاجية كل عنصر من عناصر الإنتاج. لكنها تواجه الكثير من المشاكل العملية في التطبيق لاختلاف وحدات قياس المنتجات المتعددة لدى المؤسسات الصناعية، الأمر الذي يجعل من الصعوبة

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية =

توحيدها بوحدة قياس واحدة. ولتفادي مشاكل القياس بهذه الطريقة، يلجأ أغلب الباحثين إلى استخدام الطريقة النقدية للمتغيرات الأساسية حيث تستخدم هذه الطريقة عندما تكون المنتجات مختلفة الأنواع ومختلفة في وحدات القياس إذ يمكن إضافة المنتجات غير المكتملة وكذلك العمل المقدم للغير (مدحت، ٢٠٠١ (١٢٦) ومن بين المؤشرات الثلاثة للإنتاجية، فإن مؤشر إنتاجية العمل يعد من أهم المؤشرات وأكثرها شيوعاً واستخداماً في الدراسات التطبيقية، وذلك لأهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية ولسهولة احتساب هذا المؤشر ، ومقارنته في ما بين المؤسسات المختلفة فالعمل هو أهم عوامل الإنتاج على الإطلاق إحداث النمو والتطوير للنشاطات عموماً والنشاطات والإنتاجية خصوصاً بما يضمن النمو والتطور (فليح ، ٢٠١٤ (٨٣) ، ولا يمكن التعويض عنه بشكل كامل ودون العمل لا يمكن سير عملية الإنتاج، وعليه (إنتاجية العمل تعكس مستوى كفاءة استخدام العمل) (احمد ، ٢٠٠٤ (١٢٦). فعلى الرغم من أن إنتاجية الأرض المواد والأجهزة الرأسمالية ذات أهمية كبيرة، فإن (إنتاجية العمل حظيت بنصيب كبير في الوقت الحاضر لدرجة أنه إذا ذكرت كلمة الإنتاجية دون تمييز، يفهم أن المقصود إنتاجية العمل) (عبد الغفار ، ٢٠٠٢ (٥٤٩). ٣٤١

المتغير الثاني كفاءة العمل.

كفاءة العمل تشير إلى القدرة على إنجاز المهام بفعالية وبأعلى مستوى من الأداء باستخدام الموارد المتاحة بشكل مثالي. يمكن تقييم كفاءة العمل من خلال مقارنة الإنتاجية والجودة والتكاليف المتعلقة بالمهمة المنجزة. تطوره:

شهد مفهوم كفاءة العمل تطوراً مستمراً عبر الزمن، حيث تطورت الأساليب والتقنيات المستخدمة في إدارة العمل وتحسين أداء العمال. في السابق، كانت العمليات الإدارية تعتمد بشكل رئيسي على الإشراف اليدوي وتوزيع المهام بشكل تقليدي، لكن مع تطور الإدارة والتقنيات الحديثة، زادت فعالية تنظيم العمل وتحسن أداء العمال.

تشمل النظريات المتعلقة بكفاءة العمل عدة أبعاد، منها:

نظرية الإدارة العلمية: تركز هذه النظرية على تحليل وتحسين عمليات الإنتاج وإدارة الموارد البشرية لتحقيق أعلى مستوى من كفاءة العمل.

نظرية السلوك التنظيمي: تركز هذه النظرية على فهم سلوك العمال والمديرين داخل المؤسسات، وكيفية تأثيره على كفاءة العمل وأداء المؤسسة بشكل عام.

نظرية الرضا الوظيفي: تركز هذه النظرية على تأثير رضا العمال عن العمل على أداءهم وكفاءتهم، حيث يُعتبر الرضا عاملاً مهماً في تحسين كفاءة العمل.

نظرية التحفيز والحوافز: تركز هذه النظرية على كيفية تحفيز العمال وتوفير الحوافز لهم لزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم في العمل.

إن كفاءة العمل تعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين أداء المؤسسات، وتشمل النظريات المتعلقة بها عدة أبعاد تفسر كيفية تطورها وأثرها على الأداء العملي.

الفصل الرابع التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

٤-١ المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS ٢٨ الصادر الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS ٢٨ الصادر اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل لانحدار الخطي ٢٨

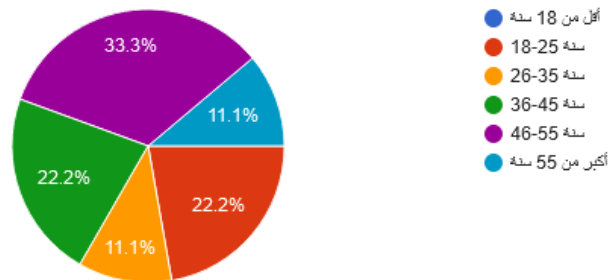
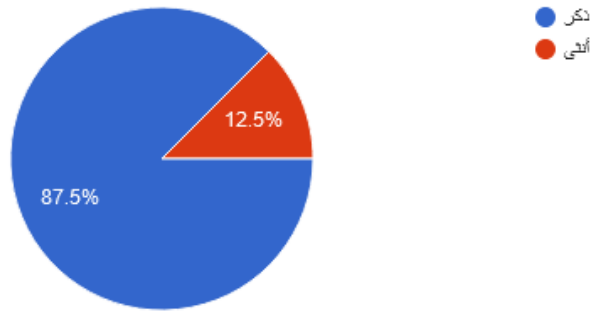
خصائص عينة الدراسة

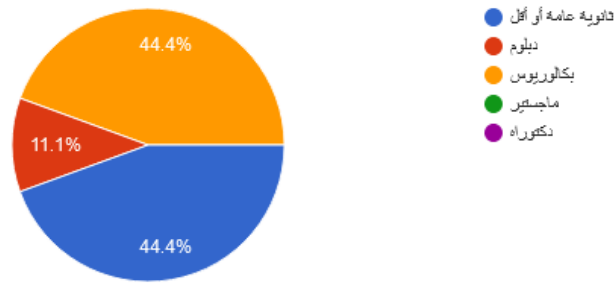
تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس-الفئة العمرية-عدد سنوات الخبرة والمستوى التعليمي
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل
الجنس يشمل أنثى ذكر، ().

تشمل الفئة العمرية ٣٠ أقل من ٣٠ سنة ، من ٤٠ إلى ٤١ سنة، من ٥٠ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٥ سنة

يشمل . المستوى التعليمي: - ثانوية عامة أو أقل - دبلوم - بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه

متغير	ناف متغير	عدد	سنة عينات امانيلا
جنس	رذ ك	8	87.5%
	ثلى ذ	1	12.50%
100%			
فئة لعمرلة ي	ل رة 18 سنة	0	0%
	ن 18 ل 25 سنة	2	22.20%
	ن 26 ل 35 سنة	1	11.10%
	ن 36 ل 45 سنة		22.20%
	ن 46 ل 55 سنة	3	33.30%
	نر 56 سنة	1	11.10%
100%			
مستوى تعليمي	- اوثقة بابة عال وق	4	44.40%
	لود م	1	11.10%
	كابول و ر يس	4	44.40%
	- استيرج		
	تود ك ا ه		
100%			





٤,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted . بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha , من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling) SEM , باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداولالتالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لأستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معاملات الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الأستبانة. الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ (وقال (Hair et al ٢٠٠٦) الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بـ معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة P value بين درجة

كلعبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقارير استبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 29 , كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
المتغير الاول	البعد الاول	A1			1.28174		
		A2			.99103		
		A3			.51755		
	البعد الثاني	B1			.46291		
		B2			.51755		
		B3			.78680		
	البعد الثالث	C1			.88641		
		C2			.75593		
		C3			.78680		
المتغير الثاني	البعد الاول	A1			.83452		
		A2			.88641		
		A3			.88641		
	البعد الثاني	B1			.88641		
		B2			.88641		
		B3			.78680		
	البعد الثالث	C1			.78680		
		C2			.78680		
		C3			.78680		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول :جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها(المتغير وأبعاده ,) عند قيم أكبر من . 0.7بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من . 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساقالداخلي للمقياس . كذلك , من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة , AVE يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو , $0.5 < 0.565$ وفقا لذلك , فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة. مقياس تطبيق المتغير الثاني :جميع معاملات الارتباط

للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث . كذلك , منالنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (المتغير التابع) ككل الذ يساوي , 0736 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (لأبعاد المتغير) هي , -3,000: على الترتيب . وفقا لذلك , فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

٢,٣,٤ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة . لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة , تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28 . وفقا ل , Hair et al (2010) يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

المتغير		عدد العبارات	ألفا كرونباخ
المتغير الاول	البعد الاول	2	-3.000
	البعد الثاني	3	
	البعد الثالث	6	
المتغير الثاني	البعد الاول	2	-1.083
	البعد الثاني	3	
	البعد الثالث	6	

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

ضعيف جدًا	ضعيف	متوسط	جيد	ممتاز
-----------	------	-------	-----	-------

ثم يتم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (حيث أن 5 هي المقياس الخماسي، وإنشاء جدول لتوضيح دلالة المتوسطات الحسابية)

بمئة متوسط حسابي	نتيجة (جاء لا لنم)	والنسبة %	سنة (بئة) لملاسة / جامية لأ هـ
ن 4 إلى 1.8 ضعيف	جدا	ن 20 إلى 36 %	نخفض د ا ج
ن 1.80 إلى 2.60	ضعيف	ن 36 إلى 52 %	نخفض
ن 2.60 إلى 3.40	توسط	ن 52 إلى 68 %	توسط
ن 3.40 إلى 4.20	يد ج	ن 68 إلى 84 %	رفع
ن 4.20 إلى 5.0 ممتاز	ز	ن 84 إلى 100 %	رفع د ا ج

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الاول	البعد الاول	4.2500	4.2500			موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	4.5714				موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	
المتغير الثاني	البعد الاول	1.8750	4.5714			موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	3.8750				موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	

الـخاتمة

دراسات سابقة قد استكشفت العلاقة بين المتغيرات المختلفة المتعلقة بكفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، بما في ذلك الأنماط والصراعات والفجوات بينها. هناك عدة نتائج واستنتاجات قد تم الوصول إليها من هذه الدراسات، ومن بينها:

الأنماط والتفاعلات الإدارية: بعض الدراسات تشير إلى وجود أنماط معينة للإدارة والتفاعلات بين المديرين والموظفين تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العمل. على سبيل المثال، قد تظهر الإدارة الديكتاتورية أو الديمقراطية تأثيرًا مختلفًا على مستوى الإنتاجية والمشاركة والرضا الوظيفي.

الصراعات في بيئة العمل: تشير بعض الدراسات إلى أن وجود الصراعات في بيئة العمل قد يؤثر سلباً على كفاءة العمل، حيث يمكن أن يؤدي التوتر وعدم الانسجام بين العمال إلى تشتيت الانتباه وتقليل الإنتاجية.

الفجوات في المهارات والتدريب: تظهر الدراسات أن الفجوات في المهارات والتدريب قد تكون لها تأثير كبير على كفاءة العمل. على سبيل المثال، إذا كانت هناك فجوات كبيرة في المهارات المطلوبة لأداء مهام معينة، فقد تنخفض كفاءة العمل والإنتاجية.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تشير بعض الدراسات إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يؤثر على كفاءة العمل، حيث يمكن أن يزيد الإجهاد وعدم التوازن من انخفاض الإنتاجية وتقليل جودة العمل.

بالنظر إلى هذه الدراسات، يتبين أن هناك علاقة متداخلة ومتراصة بين المتغيرات المختلفة التي تؤثر على كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل. يتطلب فهم هذه العلاقات تحليلاً دقيقاً وشاملاً لعوامل البيئة والثقافة والإدارة والعمل التي تؤثر على الأداء العملي في المؤسسات.

من الدراسات السابقة، يمكن تلخيص النتائج الرئيسية كما يلي:

تأثير التكنولوجيا والتطورات الفنية: تبين الدراسات أن التكنولوجيا والتطورات الفنية تلعب دوراً حاسماً في زيادة كفاءة الإنتاج والعمل. تقدم التقنيات الحديثة والتحسينات في العمليات الإنتاجية فرصاً لتحسين الجودة وزيادة الإنتاجية.

أثر الإدارة وتنظيم العمل: تشير الدراسات إلى أن أساليب الإدارة وتنظيم العمل لها تأثير كبير على كفاءة العمل والإنتاجية. الإدارة الفعالة وتوزيع المهام بشكل ملائم يمكن أن يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية: توضح الدراسات أن الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين كفاءة العمل. العناية بصحة ورفاهية الموظفين تعزز الإنتاجية وتقلل من معدلات الاستقالة.

تحسين الفعالية من خلال التدريب والتطوير: يشير البحث إلى أن الاستثمار في التدريب والتطوير يمكن أن يؤدي إلى تحسين مهارات العمال وبالتالي زيادة كفاءة العمل والإنتاجية.

بشكل عام، يتضح من الدراسات السابقة أن هناك عدة عوامل تؤثر على كفاءة الإنتاج والعمل، وتشمل التكنولوجيا، والإدارة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتطوير الشخصي. استنتاجات هذه الدراسات تبرز أهمية تطبيق استراتيجيات شاملة تستهدف تحسين هذه العوامل لتعزيز الأداء العملي وتعزيز النجاح المؤسسي.

مناقشة أثار البحث المستقبلية تبرز الفرص المحتملة للبحث المستقبلي وتحديد الاتجاهات التي يمكن أن تتبعها الدراسات القادمة في هذا المجال. إليك بعض النقاط التي يمكن أن تُناقش في هذا السياق:

تطوير أدوات ومقاييس قياسية: هناك حاجة ملحة إلى تطوير أدوات ومقاييس قياسية لقياس كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل بطرق دقيقة وموثوقة. يمكن أن تساهم هذه الأدوات في توحيد الأساليب المستخدمة في البحوث وتعزيز قابلية التبادل والمقارنة بين الدراسات المختلفة.

دراسة تأثير التحولات التكنولوجية: يعتبر فهم تأثير التحولات التكنولوجية الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليل الضخم للبيانات على كفاءة الإنتاج والعمل من أهم التحديات في البحث المستقبلي. يمكن أن تساعد هذه الدراسات في تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات للاستفادة القصوى من هذه التكنولوجيات.

تحليل العوامل السياسية والاقتصادية: يمكن أن تؤثر العوامل السياسية والاقتصادية مثل السياسات الحكومية والتغيرات في السوق على كفاءة الإنتاج والعمل. يعتبر استكشاف هذه العوامل وتحليل تأثيرها جزءاً هاماً من البحث المستقبلي.

التركيز على الابتكار والتطوير: يمكن أن يُشجّع البحث المستقبلي على استكشاف كيفية تعزيز الابتكار والتطوير في بيئات العمل لزيادة كفاءة الإنتاج والعمل. قد تشمل هذه الجهود تحليل العوامل التي تحفز الإبداع وتوفير الدعم لعمليات التطوير المستمر.

دراسة التغييرات في أنماط العمل والعلاقات التنظيمية: يمكن أن تساهم دراسات المستقبل في فهم التغييرات في أنماط العمل المعاصرة مثل العمل عن بُعد والتنظيمات المسطحة، وتحليل كيفية تأثير هذه التغييرات على كفاءة الإنتاج والعمل.

من خلال توجيه البحث المستقبلي نحو هذه الاتجاهات، يمكن تعزيز فهمنا لعلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحسين الأداء العملي في المؤسسات.

المساهمات الإجمالية لبحثي في هذا المجال:

تحليل شامل لعلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل: قدم البحث تحليلاً شاملاً لعوامل الإنتاج والعمل التي تؤثر على كفاءة العمل والإنتاجية في المؤسسات.

تطوير أدوات ومنهجيات قياسية جديدة: قدم البحث أدوات ومنهجيات قياسية جديدة ومحسّنة لقياس كفاءة العمل والإنتاج، مما يساهم في تطوير المنهجيات البحثية في هذا المجال.

توجيهات عملية للتحسين المؤسسي: قدم البحث توجيهات عملية ومبتكرة لتحسين كفاءة الإنتاج والعمل في المؤسسات، مما يساعد على تحقيق أداء متميز ونجاح مستدام.

تحليل العلاقات التفاعلية والسببية: قدم البحث تحليلاً متعمقاً للعلاقات التفاعلية والسببية بين مختلف المتغيرات المؤثرة على كفاءة الإنتاج والعمل.

دعم الاتجاهات العالمية نحو التطوير المستدام: يساهم البحث في دعم الاتجاهات العالمية نحو التطوير المستدام من خلال تحسين كفاءة الإنتاج والعمل وتعزيز الاستدامة في المؤسسات.

تقدم المساهمات الإجمالية للبحث تحليلاً متعمقاً وتوجيهات عملية لتحسين كفاءة الإنتاج والعمل في المؤسسات، مما يساهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق النجاح المستدام.

قائمة المراجع

- [١] سلامة هدير محمد و لبن أنور على مرسى والخولي. محمد عبد الحميد-وجبر رقية حسن الكفاءة الإنتاجية والتسويقية لمحصول البطاطس في مصر قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق - مصر
Received: ٢٠٢١/٠٩/٢٩; Accepted: ٢٠٢١/١١/٠٧
- [٢] زراولة رفيق إدارة الإنتاج والعمليات موجهة لطلبة السنة الثالثة إدارة الأعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير السنة الجامعية ٢٠١٥/٢٠١٦
- [٣] حميدي أحلام وبوهادي عابد وإكرام أهمية تقييم الأداء في قياس الكفاءة الإنتاجية السنة الجامعية ٢٠٢١م /٢٠٢٢م / ١٤٤٢هـ / ١٤٤٣هـ
- [٤] أبو بكر أحمد، محمد ناشف بيسومي أساسيات كفاءة العمل الإداري: دراسة وصفية تحليلية في تصنيف كفاءات العمل ومقاييسه
٩ سبتمبر ٢٠٢١
- [٥] [العنزي، عبد العزيز، ومحمد القحطاني. "أثر تحسين عمليات الإنتاج على كفاءة العمل: دراسة حالة في الشركة العربية للأنابيب." مجلة الإدارة الصناعية (٢٠١٧): ٥٥-٧٠.
٦. أحمد عتيقة، النفط والتنمية الصناعية في الوطن العربي، مكتبة شركة كاظمة ١٩٨٥ ،بيروت ، عمان، الأردن، ٢٠١١.
- ٩ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٢.
- ١٠ بدري صالح جاسم ، إسماعيل وهاب عبد الرزاق ، يوسف عصفور صافي، إطفاء الحرائق" ، لاختصاص - السلامة الصناعية - المرحلتين الأولى والثانية بمستوى الدبلوم الفني، من إصدارات معهدي التدريب النفطي / بغداد وكركوك ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٠ ، مطبعه العاني ، بغداد

١١. خضير كاظم حمود ، و هائل يعقوب فاخوري، إدارة الإنتاج والعمليات ، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠١.

١٢ هاشم فوزي العبادي ، محمد حسين العيساوي ، جليل كاظم العارضي، الاداره الاستراتيجية المستدامة مدخل لأداره المنظمات في الالفية الثالثة ، عمان ، مؤسسه الوراق للنشر والتوزيع، ٢٠١١.

١٣. هاشم فوزي العبادي ، حسين جميل البديري ، سنان كاظم الموسوي، يوسف حجيم الطائي، أداره الخطر والتامين ، وزاره التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الكوفة ، ٢٠١٢.

١٤. هيروكس جامباتيز وجيه روينشتاينز ، التصميم لأجل سلامه العمال ، سلامه المهنيين، ٢٠٠٥.

١٥ زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل، ط ٣ ، الكويت ٢٠٠١

١٦. د. حاتم السيوري ، د . يوسف مبارك، ملاحظات في مبادئ في السلامة العامة"، اكاديميه الأمير حسين بن عبد الله الثاني للحماية المدنية ، الجامعة الاردنيه ، ٢٠١١.

١٧. د. حكمت جميل ، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، مؤسسه الثقافة العمالية، وزرة العمل والشؤون الاجتماعية ، الجمهورية العراقية، ١٩٨١.

١٨. د. عبد الخالق مطلق الراوي ، محاسبه النفط والغاز " ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان . ٢٠١١

١٩. حمداني بن علي السلامة والأمن الصناعي" ، جامعه القاضي عياض ، مراكش ، المملكة المغربية، أكتوبر ١٩٩٥.

٢٠. حسن جهاد فليح " تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة للطباعة، بغداد، ١٩٨٠.

٢١. حسان زيدان العميرة، أنظمة الايزو في السلامة والبيئة ، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية - دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٥.

٢٢. حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، الطبعة الثانية ، عمان، الأردن، ٢٠٠٢.

٢٣. د. يوسف حجيم الطائي ، محمد عاصي العجيلي ، ليث علي الحكيم ، نظم أداره الجودة" ، الطبعة الأولى ، جامعة الكوفة / كليه الادارة والاقتصاد، ٢٠٠٥.

٢٤. د. يوسف حجيم الطائي ا . سنان كاظم الموسوي، هاشم فوزي العبادي ، أداره الموارد البشرية"، كليه الاداره والاقتصاد - جامعة الكوفة، ٢٠٠٩.
٢٥. د. يوسف حجيم الطائي ، هاشم فوزي العبادي ، حسين جميل البديري ، سنان كاظم الموسوي، "إدارة الخطر والتأمين، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الكوفة، ٢٠١٢.
- ٢٦ كاسر نصر المنصور، إدارة الإنتاج والعمليات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠.
٢٧. سيف بن صالح الدلحي ، اثر العوامل الوظيفيه والشخصيه على الرضا الوظيفي وكفائه
- ٢٨ العمل الدولية - السلامة والصحة المهنيّتان ٢٠٠١ ، جنيف ، الطبعة الأولى ، طبعه مكتب العمل الدولي القاهرة، ٢٠٠٣.
٢٩. محمد عبد الحميد الشيخ حمود ، الإرشاد المهني - نشأته ، أهميته ، تقنيّاته ، نظريّاته وتجارب عالميه"، الناشر دار الكتاب الجامعي ، العين ، دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١١. للطباعة والنشر ، ١٩٨٣ ، بيروت،
- الاداء"، اكاديميه نايف العربية للعلوم الامنيه ، الرياض ، ٢٠٠٢ . مكتب العمل الدولي، مبادئ توجيهيه بشأن نظم أداره السلامة والصحة المهنيّتين"، منظمه
٣٠. د. محمود المرسومي ، د . حسين عنيزة ، سنان الموسوي ، د . يوسف الطائي، الإدارة نظرة معاصرة" ، جامعه ٢٠٠٦ ، الكوفة ٣١. محمد عبد العزيز عجمية وآخرون ، " مقدمة في التنمية والتخطيط "، دار النهضة العربية
٣١. الاداء"، اكاديميه نايف العربية للعلوم الامنيه ، الرياض ، ٢٠٠٢ . مكتب العمل الدولي، مبادئ توجيهيه بشأن نظم أداره السلامة والصحة المهنيّتين"، منظمه
- ٣٢ مدحت كاظم القرشي، الاقتصاد الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٠
- ق غركي العلوم الاقتصادية والاجابية

٣٣ منظمة الصحة العالمية المواد الكيميائية الخطرة على صحة الإنسان والبيئة"، المكتب الإقليمي الشرق المتوسط المركز الإقليمي لأنشطة صحة البيئة، الترجمة والتعريب المهندس حسين محمد سراج المراجعة العلمية الدكتور المهندس صقر السالم المركز الإقليمي لأنشطة صحة البيئة، عمان

٣٤ عاطف غالب عباسي، التحقيق في الحرائق ذات المنشأ الكهربائي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ١٩٩٨.

٣٥ عبد الله الزهراني اثر عدم تطبيق انظمة السلامة على أداء العاملين بورش الصيانة بقياده سلاح الحدود في منطقة مكة المكرمة والمنطقة الشرقية، اكاديميه نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ١٤١٨ هـ

٣٦ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية دار زهران للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣ م

٣٧ عبد العزيز التميمي، أساليب السلامة وتطبيقاتها، كلية الهندسة جامعة الملك سعود، الرياض . ١٤٠٥ هـ

٣٨ د. عدنان العابد د. يوسف الياس، قانون العمل، وزاره التعليم العالي والبحث العلمي، جامعه بغداد كليه القانون، الناشر مكتبه السنهوري، بغداد، ٢٠٠٩. ٢-١- المجلات والدوريات

٣٩ بسمان فيصل محبوب، وغازي الطائي العلاقة التبادلية بين الإنتاجية و الحفز"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (١٤)، العدد (٣)، ١٩٩٠

٤٠ لفته فليح حسن، أنواع الصيانة، مجله أفق السممت، العدد الأول، ٢٠٠٨

٤١ منصور الراوي، أضواء على إنتاجية العمل مفهومها وأهميتها، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد ١٩٨١ (٢) العدد (١٩٩٩) ٨٥ العدد

٤٣ نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح، إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية بالأجهزة الحكومية"، مجلة الإداري، العدد (٨٢)، ٢٠٠٠

الملاحق

نحن نقوم بإجراء هذا الاستبيان كجزء من بحثنا حول أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل في شركة العربية للأنابيب. تعتبر مشاركتكم في هذا الاستبيان ضرورية لفهم العلاقة بين عمليات الإنتاج وأداء العمل في الشركة. يرجى الإجابة بكل دقة وصدق، حيث ستساهم إجاباتكم في تحليل النتائج.

****القسم الأول: المعلومات الشخصية****

يرجى تقديم المعلومات التالية:

١. الجنس:

- ذكر

- أنثى

٢. العمر:

- أقل من ١٨ سنة

- ١٨-٢٥ سنة

- ٢٦-٣٥ سنة

- ٣٦-٤٥ سنة

- ٤٦-٥٥ سنة

- أكبر من ٥٥ سنة

٣. المستوى التعليمي:

- ثانوية عامة أو أقل

- دبلوم

- بكالوريوس

- ماجستير

- دكتوراه

٤. الخبرة العملية في شركة العربية للأنابيب (بالسنوات):

****القسم الثاني: أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل****

يرجى تقديم تقييمك الشخصي حول العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في شركة العربية للأنايب:

٥. هل تعتقد أن كفاءة الإنتاج تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العمل في الشركة؟

- نعم

- لا

- ربما

٦. كيف تقيم كفاءة الإنتاج في الشركة؟ (منخفضة، متوسطة، عالية)

٧. كيف تقيم كفاءة العمل في الشركة؟ (منخفضة، متوسطة، عالية)

٨. هل تعتقد أن هناك عوامل أخرى تؤثر على كفاءة العمل في الشركة بشكل أكبر من كفاءة الإنتاج؟ إذا كان الجواب نعم، يرجى توضيح.

شكراً لمشاركاتكم في هذا الاستبيان. يرجى النقر على زر "إرسال" لإرسال استجاباتكم. نؤكد من أن جميع المعلومات التي تقدمونها ستبقى سرية وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث.

استبيان: تقييم كفاءة العمل

المقدمة:

نحن نجري هذا الاستبيان لفهم مستوى كفاءة العمل في شركتنا، ونتطلع لمشاركاتكم في هذا الاستبيان. سيساعد تقديم آرائكم وتجاربكم في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتعزيز كفاءة العمل في الشركة.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

١. الاسم:

٢. العمر:
٣. الجنس:
٤. الوظيفة:
٥. المستوى التعليمي:

الجزء الثاني: تقييم كفاءة العمل:

يرجى تقييم كفاءة العمل في الشركة بناءً على العناصر التالية من ١ إلى ٥، حيث:

- ١ = ضعيف جدًا
- ٢ = ضعيف
- ٣ = متوسط
- ٤ = جيد
- ٥ = ممتاز

١. جودة الأداء في العمل.
٢. الكفاءة في إدارة الوقت.
٣. مستوى التعاون والتواصل بين الفرق.
٤. مرونة التكيف مع المتغيرات.
٥. القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
٦. مستوى الرضا عن بيئة العمل والتسهيلات المقدمة.

الجزء الثالث: الملاحظات والتوصيات:

يرجى تقديم أي ملاحظات إضافية أو توصيات تعتقد أنها قد تساهم في تحسين كفاءة العمل في الشركة.

****شكرًا لمشاركتكم وتعاونكم.**

جدول المحتويات

١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٣
١,١	المقدمة	٣
١,٢	مشكلة البحث	٤
١,٢,١	الفجوات النظرية	٤
١,٢,٢	الفجوات التطبيقية	٤
١,٣	أهمية البحث	٥
١,٣,١	أهمية نظرية	٥
١,٣,٢	أهمية تطبيقية	٥
١,٤	أسئلة البحث	٦
١,٥	أهداف البحث	٧
١,٦	فرضيات البحث	٧
١,٧	عينة لنموذج البحث	٨
١,٨	منهجية البحث	٩
١,٩	الدراسة الميدانية	١٠
١,١٠	هيكل المشروع	١٠

٢	الفصل الثاني :الاطار النظري.....	١٢
٢,١	المقدمة.....	١٢
٢,٢	المتغير الاول كفاءة الإنتاج.....	١٣
٢,٣	المتغير الثاني كفاءة العمل.....	١٨
٢,٤	الخاتمة.....	٢٠
	قائمة المراجع	٢٣
	الملاحق.....	٢٧