

Final Project 2

PMG 497

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

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

نموذج
المشروع
النهائي 2

أسم الطالب
محمد عبدالله محمد الزهراني
Dr. Mona Moustafa Elashry
MID OCEAN UNIVERSITY
المشروع النهائي 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

الشكر والتقدير

،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 باعتراف كبير، فأنتم الشمعة التي أضاءت لي درب العلم والبحث، والمصدر الذي منحني القوة والإرادة للمضي قدماً في رحلة الاكتشاف والتعلم.

لعائلتي 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 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. فلكم جميعاً، تعبيراً عن الشكر العميق والود
الدائم
الذين شجعوني على استكشاف المعرفة العلمية، أو من خلال الزملاء الذين شاركوني
الفرح
مع كل الحب والامتنان

الإهداء

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

مستخلص الدراسة

الهدف: تحليل علاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة

المنهجية: سيتم جمع البيانات من خلال استخدام استبيانات ومقابلات مع مديرين وموظفين في الشركة المختارة. ستُحلل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليل الكمي.

النتائج: 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 مديرين وموظفين في 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.

التطبيقات والأهمية:

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 آثار 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.

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3...	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.1.	المقدمة: 8
1.2.	مشكلة الدراسة: 9
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري: 9
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي: 9
1.3.	أهمية الدراسة: 9
1.3.1.	على المستوى النظري: 9
1.3.2.	على المستوى التطبيقي: 9
1.4.	أسئلة الدراسة: 10
1.5.	أهداف الدراسة: 10
1.6.	فرضيات الدراسة: 10
1.7.	نموذج الدراسة: 10
1.8.	الدراسة الميدانية: 11
1.9.	مخطط المشروع: 11
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة: 12
2.1.	المقدمة: 13
2.2.	المتغير المستقل: 13
2.3.	المتغير التابع: 13
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: 14
2.5.	الخاتمة: 14
3.	الفصل الثالث: منهجية الدراسة: 15

3.1.	المقدمة16
3.2.	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث16
3.3.	تصميم البحث.....17
3.4.	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات17
3.5.	طريقة جمع البيانات18
3.6.	أنواع البيانات18
3.7.	إجراءات التحليل الإحصائي18
3.8.	الخاتمة19
4.	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج20
4.1.	المقدمة.....21
4.2.	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)21
4.3.	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات21
4.4.	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)22
4.5.	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج...22
4.6.	الخاتمة22
5.	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات23
5.1.	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:24
5.2.	توصيات الدراسة:24
5.3.	الخاتمة:24
	قائمة المراجع.....25
	الملاحق.....26

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل من أبرز العناصر التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الشركات وتنافسيتها 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 الأتابيب 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.

1.2. مشكلة الدراسة

1. نقص الموارد البحثية: قد يكون من الصعب العثور على المراجع والمصادر المناسبة التي تدعم موضوع البحث.
2. صياغة المشكلة البحثية: قد تواجه صعوبة في تحديد وصياغة المشكلة البحثية بشكل واضح ودقيق.
3. جودة المصادر: قد يكون من الصعب تحديد مصداقية وجودة المصادر التي تستخدمها في البحث.

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

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

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

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

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. 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.

2. القيود الزمنية: قد يكون هناك قيود زمنية لإجراء البحث، مما يجعل من الصعب تحليل البيانات بشكل شامل وإجراء دراسة معمقة.

3. تحديد المتغيرات: قد تواجه صعوبة في تحديد وتحليل المتغيرات المؤثرة في كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، وتحديد العلاقة بينها بشكل دقيق.

1.2.2 الفجوات التطبيقية

4. التحليل الإحصائي: يمكن أن يكون التحليل الإحصائي للبيانات تحديًا، خاصة إذا كان هناك تعقيدات في العلاقات بين المتغيرات.

5. التباين في البيانات: قد تواجه صعوبة في التعامل مع التباين في البيانات وفهمه بشكل صحيح، مما يؤثر على دقة النتائج.

6. 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.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

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

1.3. أهمية الدراسة

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

1. تحسين الأداء التنظيمي: من خلال فهم العلاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل، يمكن للشركة تحسين أداءها التنظيمي بشكل عام، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف.
2. 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.
3. 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.

1.3.1. على المستوى النظري:

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

4. تحسين رضا العملاء: بتحسين كفاءة الإنتاج، يمكن للشركة تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما يزيد من رضاهم وولاءهم للشركة.
 5. 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 للأتابيب، وتحسين أدائها ونتائجها المالية.

1.4. أسئلة الدراسة

1. كيف يمكن تعريف كفاءة الإنتاج في سياق الشركة؟
2. ما هي أهمية كفاءة الإنتاج في تحسين كفاءة العمل في الشركة؟
3. ما هي العوامل التي تؤثر على كفاءة الإنتاج في الشركة؟
4. كيف يمكن تقييم كفاءة العمل في سياق الشركة؟
5. ما هي أهمية كفاءة العمل في تحقيق أهداف الشركة؟
6. ما هي العوامل التي قد تؤثر على كفاءة العمل في الشركة؟
7. هل تعتقد أن هناك علاقة مباشرة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟
8. ما هي التحديات التي قد تواجه الشركات في تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل؟

9. هل لديك أي توصيات لتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟

10. ما هو دور القيادة والإدارة في تعزيز كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة؟

1.5. أهداف الدراسة

تحليل علاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة

أهداف الفرعية

1. تحليل علاقة بين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
2. فهم أهمية كفاءة الإنتاج في تحسين كفاءة العمل وتحقيق أهداف الشركة.
3. تحديد العوامل التي تؤثر على كفاءة الإنتاج في الشركات وتأثيرها على كفاءة العمل.
4. تقديم توصيات عملية لتحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
5. فهم دور القيادة والإدارة في تعزيز كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل في الشركة.
6. تحليل التحديات التي قد تواجه الشركات في تحسين كفاءة الإنتاج وكفاءة العمل وتحديد الحلول المناسبة لها.
7. تقديم مساهمة إضافية إلى المعرفة المتاحة في مجال إدارة الإنتاج وتحسين كفاءة العمل في الشركة.

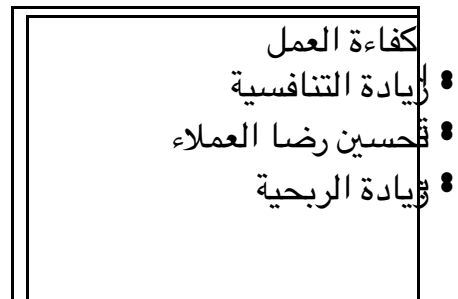
1.6. فرضيات الدراسة

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

1.7. نموذج الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. 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، بدءاً 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.

2.2. المتغير المستقل

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 عادة 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 وكفاءة 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)26(2000

وتعد الإنتاجية مؤشرا هاما يستدل من خلاله على درجة التطور والتقدم الذي يحظى به الاقتصاد القومي لأي بلد (طارق ، 1975 (16) ولذا فإن 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، 2001: 48). 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 أمثل للموارد المتاحة (نبيل ، 2000: 81). وقد حدد Haksever, 2000: 370 (et al) أهمية الإنتاجية بأن حصول أي زيادة في الإنتاجية سوف يؤدي إلى تخفيض الأسعار وبالتالي فإن 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 محجوب والطائي ، 1990 (83) العوامل المؤثرة على الإنتاجية إلى قسمين أساسيين هما :

1-1- 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 ، 1975 (421) وكذلك درجة المهارة التي يمتلكها الأفراد العاملين ونوع التنظيم المتبع في الإنتاج. 2 عوامل تقنية وتتضمن المكنات الموجودة في المنظمة والتحديات التي تجرى على عمليات الإنتاج. 3 عوامل طبيعية والتي تشمل وفرة المواد الأولية وجودتها وكذلك ظروف الجو وخصوبة الأرض والسلامة والأمن الصناعي. 1-2-2 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 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) 27 (1983: الدخل) محمد

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 الإمكانات 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 حداثة 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 الإمكانات 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، 1980: 80)

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 فهدف 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 ، 2004 (76)) 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 جيدا والوقت ملائما ، ولكن التكلفة باهظة لذا يجب أن يكون الأداء الجيد في الوقت الملائم وبالتكلفة المناسبة ، فالكفاءة الإنتاجية اعتمادا على هذه

الرؤيا تركز على العوامل التالية : 1. التوليف الأمثل بين عناصر الإنتاج 2. عامل الإنتاج المرتفع . 3. عامل النوعية الجيدة. 4. عامل التكلفة الأقل 5 عامل الزمن المناسب. 6. عامل الاستمرارية في تحسين قدرة عناصر الإنتاج . (Broszkiewicz et al:1998)

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، 2011: 102)، سواء كان على مستوى الفرد أو المؤسسة والقطاع أو على مستوى الاقتصاد الوطني. فالكفاءة الإنتاجية ليست هدفا في حد ذاتها، بل هي وسيلة لبلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية أهمها (عبد 547 :2002 ، الغفار 1. إنتاج كمية أكبر من السلع والخدمات، بتكلفة أقل وبأسعار منخفضة. 2 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 والناتج 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 ، 2003 (252) 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، 2001 (23)

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 ، 1997: 29).

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، 2001 (126) 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، 2014 (83)، ولا يمكن التعويض عنه بشكل كامل ودون العمل لا يمكن سير عملية الإنتاج، وعليه (إنتاجية العمل تعكس مستوى كفاءة استخدام العمل) (أحمد، 2004 (126). 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، 2002 (549). 341

2.3. المتغير التابع

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 أدائهم 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.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

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 تأثيراً مختلفاً 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 والنجاح المؤسسي.

مناقشة آثار البحث المستقبلية تبرز الفرص المحتملة للبحث المستقبلي وتحديد الاتجاهات التي يمكن أن تتبعها الدراسات القادمة في هذا المجال. إليك بعض النقاط التي يمكن أن نناقش 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 التغيرات في أنماط العمل والعلاقات التنظيمية: يمكن أن تساهم دراسات المستقبل في فهم التغيرات في أنماط العمل المعاصرة مثل العمل عن بُعد والتنظيمات المسطحة، وتحليل كيفية تأثير هذه التغيرات 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.

2.5. الخاتمة

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.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

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

3.1. المقدمة

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

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

[1] 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: 29/09/2021; Accepted: 07/11/2021

[2] زراولة رفيق إدارة الإنتاج والعمليات موجهة لطلبة السنة الثالثة إدارة الأعمال
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
السنة الجامعية 2016/2015

[3] حميدي أحلام وبوهادي عابد وإكرام أهمية تقييم الأداء في قياس الكفاءة الإنتاجية
السنة الجامعية 2021م/2022م / 1442هـ/ 1443هـ

[4] أبو بكر أحمد، محمد ناشف بيسومي أساسيات كفاءة العمل الإداري: دراسة وصفية تحليلية في
تصنيف كفاءات العمل ومقاييسه

9 سبتمبر 2021

[5] العنزي، عبد العزيز، ومحمد القحطاني. "أثر تحسين عمليات الإنتاج على كفاءة العمل: دراسة
حالة في
الشركة العربية للألبابب." مجلة الإدارة الصناعية (2017): 55-70.

6. أحمد عتيقة، النفط والتنمية الصناعية في الوطن العربي، مكتبة شركة كاظمة 1985، بيروت
، عمان، الأردن، 2011.

9 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية
الإنسانية العربية للعام 2002، الطبعة الأولى ، 2002.

10 بدري صالح جاسم ، إسماعيل وهاب عبد الرزاق ، يوسف عصفور صافي، إطفاء الحرائق " ،
لاختصاص - السلامة الصناعية - المرحلتين الأولى والثانية بمستوى الدبلوم الفني، من إصدارات
معهد التدريب النفطي / بغداد وكركوك ، الطبعة الأولى ، 1990 ، مطبعة العاني ، بغداد
11. خضير كاظم حمود ، و هائل يعقوب فاخوري، إدارة الإنتاج والعمليات ، عمان، دار صفاء للنشر
والتوزيع، 2001.

12 هاشم فوزي العبادي ، محمد حسين العيساوي ، جليل كاظم العارضي، الاداره الاستراتيجية
المستدامة مدخل لأداره المنظمات في الالفية الثالثة ، عمان ، مؤسسه الوراق للنشر والتوزيع، 2011.

13. هاشم فوزي العبادي ، حسين جميل البديري ، سنان كاظم الموسوي، يوسف حجيم الطائي، أداره
الخطر والتامين ، وزاره التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الكوفة ، 2012.

14. هيروكس جامباتيز وجيه روينشتاينزم ، التصميم لأجل سلامة العمال ، سلامة المهنيين، 2005.

15 زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل، ط 3 ، الكويت 2001

16. د. حاتم السيوري ، د . يوسف مبارك، ملاحظات في مبادئ في السلامة العامة"، اكاديميه الأمير
حسين بن عبد الله الثاني للحماية المدنية ، الجامعة الاردنيه ، 2011.

17. د. حكمت جميل ، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، مؤسسه الثقافة العمالية، وزارة العمل
والشؤون الاجتماعية ، الجمهورية العراقية، 1981.

18. د. عبد الخالق مطلق الراوي ، محاسبه النفط والغاز " ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان .
2011
19. حمداني بن علي السلامة والأمن الصناعي " ، جامعه القاضي عياض ، مراكش ، المملكة المغربية، أكتوبر 1995.
20. حسن جهاد فليح " تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة للطباعة، بغداد، 1980.
21. حسان زيدان العمائرة، أنظمة الايزو في السلامة والبيئة ، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية - دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015.
22. حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، الطبعة الثانية ، عمان، الأردن، 2002.
23. د. يوسف حجيم الطائي ، محمد عاصي العجيلي ، ليث علي الحكيم ، نظم أداره الجودة " ، الطبعة الأولى ، جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد، 2005.
24. د. يوسف حجيم الطائي ا . سنان كاظم الموسوي، هاشم فوزي العبادي ، أداره الموارد البشرية"، كلية الاداره والاقتصاد - جامعة الكوفة، 2009.
25. د. يوسف حجيم الطائي ، هاشم فوزي العبادي ، حسين جميل البديري ، سنان كاظم الموسوي، "إدارة الخطر والتأمين، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الكوفة، 2012.
26. كاسر نصر المنصور، إدارة الإنتاج والعمليات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
27. سيف بن صالح الدلحي ، اثر العوامل الوظيفيه والشخصيه على الرضا الوظيفي وكفائه
- 28 العمل الدولية - السلامة والصحة المهنيتان 2001 ، جنيف ، الطبعة الأولى ، طبعه مكتب العمل الدولي القاهرة، 2003.
29. محمد عبد الحميد الشيخ حمود ، الإرشاد المهني - نشأته ، أهميته ، تقنياته ، نظرياته وتجارب علميه"، الناشر دار الكتاب الجامعي ، العين ، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2011. للطباعة والنشر ، 1983 ،بيروت
- الاداء"، اكاديميه نايف العربية للعلوم الامنيه ، الرياض ، 2002 . مكتب العمل الدولي، مبادئ توجيهيه بشأن نظم أداره السلامة والصحة المهنيتين"، منظمه
30. د. محمود المرسومي ، د . حسين عزيزة ، سنان الموسوي ، د . يوسف الطائي، الإدارة نظرة معاصرة" ، جامعه 2006 ،الكوفة 31. محمد عبد العزيز عجمية وآخرون ، " مقدمة في التنمية والتخطيط "، دار النهضة العربية
31. الاداء"، اكاديميه نايف العربية للعلوم الامنيه ، الرياض ، 2002 . مكتب العمل الدولي، مبادئ توجيهيه بشأن نظم أداره السلامة والصحة المهنيتين"، منظمه
- 32 مدحت كاظم القريشي، الاقتصاد الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2000
ق غركي العلوم الاقتصادية والاجابية
- 33 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
- 34 عاطف غالب عباسي، التحقيق في الحرائق ذات المنشأ الكهربائي ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن ، عمان ، 1998.
- 35 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 1418هـ
- 36 عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية دار زهران للنشر والتوزيع ، 2003م

37 عبد العزيز التميمي، أساليب السلامة وتطبيقاتها ، كلية الهندسة جامعة الملك سعود، الرياض . 1405هـ

38. د. عدنان العابد د. يوسف الياس ، قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعه بغداد كلية القانون، الناشر مكتبة السهوري ، بغداد ، 2009. 2-1- المجلات والدوريات

39 بسمان فيصل محجوب ، وغازي الطائي العلاقة التبادلية بين الإنتاجية و الحفز"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (14)، العدد (3)، 1990
40 لفته فليح حسن ، أنواع الصيانة ، مجله أفاق السممت ، العدد الأول ، 2008

41. منصور الراوي ، أضواء على إنتاجية العمل مفهومها وأهميتها، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد (1981) 2(العدد 1999) 85(العدد

43 نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح ، إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية بالأجهزة الحكومية"، مجلة الإداري، العدد (82)، 2000

الملاحق

نحن نقوم بإجراء هذا الاستبيان كجزء من بحثنا حول أثر كفاءة الإنتاج على كفاءة العمل في شركة العربية للتأبيب. 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:

1. الجنس:

- ذكر

- أنثى

2. العمر:

- أقل من 18 سنة

- 18-25 سنة

- 26-35 سنة

- 36-45 سنة
- 46-55 سنة
- أكبر من 55 سنة

3. المستوى التعليمي:

- ثانوية عامة أو أقل
- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

4. الخبرة العملية في شركة العربية للأتابيب (بالسنوات):

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

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

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

- نعم
- لا
- ربما

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

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

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

شكراً لمشاركتكم في هذا الاستبيان. يرجى النقر على زر "إرسال" لإرسال استجاباتكم. تأكد 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 لمشاركتكم في هذا الاستبيان. سيساعد تقديم آرائكم وتجاربكم في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتعزيز كفاءة العمل في الشركة.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

1. الاسم:
2. العمر:
3. الجنس:
4. الوظيفة:
5. المستوى التعليمي:

الجزء الثاني: تقييم كفاءة العمل:

يرجى تقييم كفاءة العمل في الشركة بناءً على العناصر التالية من 1 إلى 5، حيث:

1 = ضعيف جداً

2 = ضعيف
3 = متوسط
4 = جيد
5 = ممتاز

1. جودة الأداء في العمل.
2. الكفاءة في إدارة الوقت.
3. مستوى التعاون والتواصل بين الفرق.
4. مرونة التكيف مع المتغيرات.
5. القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
6. 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.

****شكراً لمشاركتكم وتعاونكم.**