العوامل المؤثرة على الكفاءة الانتاجية لمعمل المنسوجات الصوفية في الناصرية للسنوات من ١٩٩٥ ولغاية ٢٠٠٠ [+]

حمدية طعمه كاظم [*]

المستخلص:

يهدف البحث للتوصل الى معرفة أي العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية حيث تم وضع ست عشرة فقرة في استمارة الاستبيان توضح مدى تأثير بعض العوامل على انتاجية معمل المنسوجات الصوفية تم توزيعها على (١١٥)عامل من مجموع ٥٧٠ الذين يشكلون المجموع الكلي للعاملين في المعمل واشتملت الفقرات على بعض الأسئلة التي لها تأثير مباشر على الكفاءة الإنتاجية حيث شملت التوافق بين العمل وقدرة العامل والاستخدام الأمثل للمواد الأولية ومدى تأثير الدورات التدريبية للعاملين على الإنتاج الصادر من المواد الأولية والتخصص وتم التوصل الى نتائج عديدة في البحث تفيد الى وجود تأثير كبير بين الإنتاج والدورات التدريبية المقامة في المعهد وأتضح ايضاً الى ان المواد الأولية تؤثر تأثيرا" واضحاً على الإنتاج وهناك عوامل اخرى تم تأشيرها في البحث مثل عدم توفر قطع الغيار وقدم الآلة وعدم توفر الأيدي العاملة المتخصصة في انتاج الغزول وجهل العامل في السلامة المهنية .

Abstract:

The research aims to know the factors that influence the productive ability. Sixteen items have been included in the questionnaire from stating the extent of the influence of some factors on the production of the woolen textile factory. These forms have been distributed Among (115) workers out of (570) ones who constitute the total number of the workers.The items being In cluded have some question which directly affect the productive ability. They have involved coincidence among workers ' ability , the best use of the raw material , the extent of the effect of the training courses of the workers on the production , rate of waste of raw material and specialization .The research has attained several results showing that. there is agreat influence between production and the training courses in the factory .The research has also stated that the raw materials leave clear effect on the production . Other factors have also been discussed such as obsence of spare parts ,old age of nstruments ,absence of workers the specialized in spun thread production as well as the specialized in spun thread production as well as workers ' ignorance towards vocational safety .

المقــدمة:

أن العمل على تنمية مهارات العمال والسعي لرفع مستواهم الثقافي والمهني والاجتماعي يعتبر من الركائز الأساسية في تحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن ثم دفع عجلة التقدم والتطور في البلد . ولغرض الوصول الى هذا الهدف لابد من مساعدة العاملين في تحسين ادائهم وايجاد الطرق السليمة التي يسلكونها وما يجب ان يتجنبه العامل

[+] تاريخ استلام البحث ٢٠٠١/١/٢٥ ، تاريخ قبول النشر ٢٠٠١/٨/٢٠ .

[*] مدرس مساعد / المعهد التقني /الناصرية

ومسئوليته نحو الآلات والمواد الأولية بحيث يستطيع ان يقوم بدوره في تحقيق الكفاءة الإنتاجية وبالتالي اثبات وجـــوده ومساهمته في بناء اقتصاد بلده .

أن الكفاءة الانتاجية مسؤولية تضامنية للدولة من خلال ادارات العامل والمنظمات المهنية والقطاعية من خلال الاتحـــاد العام لنقابات العمال بجميع فروعه التي تلعب دوراً كبيراً في تحسين ورفع نوعية الإنتاج و ركـــز البحـــث علـــى دور العامل في تحقيق الكفاءة الإنتاجية لأن نوعية المنتجات العالية لا يمكن ان تتحقق الا من قبل العـــاملين ذوي المهـــارة الجيدة والمعرفة والقدرة على استخدام التقنية الحديثة المتطورة .

ولقد تضمن البحث اربعة مباحث . وهي منهجية البحث والجانب النظري والنتائج التطبيقية والاستنتاجات والتوصيات.

وقد بلغ مجموع افراد المجتمع المبحوث (٥٧٠) عامل موزعين على التخصصات المذكورة في جدول رقم (٢).

مهندسون عدد ١٣، دورات سريعة عدد٢٥، دبلوم فني/ميكانيك عدد ٣٥، دبلوم فني كهرباء عدد ١٥، مركز التـــدريب المهني عدد ٤٠٠، الابتدائية عدد ١٠، عمال قسم الخدمات عدد ٧٢.

أما عينة البحث الرئيسية تألفت من (١١٥) عامل لنفس التخصصات وتشكل نسبة (٢٠%) من افراد المجتمع المبحوث حيث بلغت اعداد المشتركين وحسب التخصصات السالفة وعلى النحو التـــالي: ٨/٧/٥/٦٧/٧٠/١٤/٧ مـــن المجتمـــع الاصلي وتم اختبارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية.

<u>منهجية البحث:</u>

حدود البحث : شمل البحث في حدوده عمال معمل المنسوجات الصوفية في الناصرية للفترة من١٩٩٥-٢٠٠٠.

<u>فرضية البحث</u> :

تزداد الكفاءة الإنتاجية للعامل كلما ازدادت معرفته بالعوامل المؤثرة على الإنتاج.

<u>هدف البحث:</u>

معرفة العوامل ذات التأثير المباشر على إنتاجية معمل المنسوجات الصوفية في الناصرية.

وقد اعتمد الباحث في اختيار فرضيته على استمارة الاستبيان والمقابلات الشخصية حيث اشتملت اســـتمارة الاســـتبيان على (١٦) فقرة ذات مقياس ثلاثي (نعم/ كلا/ احياناً) وتم اختيارها وفقاً لاهداف البحث.

ولغرض تحقيق اهداف البحث فقد استخدم الباحث الوسائل الاحصائية وهي النسب المئوية في استخراج النتائج ومعامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين الدورات التدريبية للعمال وكمية الانتاج.

١) معنى الكفاءة الإنتاجية:

تعرف الكفاءة الإنتاجية بأنها المعرفة الفنية اللازمة للعامل للتوصيل الى الطريقة التي ينتج بها بسرعة وبمهارة وبـــدون بذل جهد كبير أو عدم تسببه في ضياع(عوادم)كبيره في المادة الأولية[١] أن الإنتاجية بالمعنى العام هي القدرة على استغلال الموارد الاقتصادية بشكل كفوء والاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة والداخله في العملية الإنتاجيـــة علـــى شكل عناصر إنتاج من أجل تحقيق أفضل نتائج[٢] ان أي عملية إنتاجية تدخل فيها عناصر أساسية مثل العمـــل والمـــــوارد (الآلات والمواد الأولية والمال والخبره التنظيمية والإدارية) والكفاءة في كل عنصر مـــن هـــذه العناصر تتمثـــل في الاستخدام الأمثل له.واذا حققت هذا مستنداً بين قيمة الناتج بالنسبه لقيمة الموارد ولكن إذا لم يتحقق

هذا بالنسبه لأي عنصر على حـــده فأنه سيؤثر على القيمه الكلية بالطبع[٣] كما أنها تعرف بأنها نسبة الانتاج المتحقق الى المدخلات والتي يعبر عنها بالطاقة والموارد الاخرى المستخدمة في
عملية الانتاج[٤] او هي(العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج
في تلك العملية وبذلك ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج الى المستـــخدم من المـــوارد .[٥]
وعلى هذا الأساس يمكن استخدام تعبـــير الكفـــاءة الإنتاجية للتدليل على مدى نجاح مدير الانتاج في استخدام الموارد و استغلال الطاقة الانتاجية المتاحة .[٦]
ومن تعريفنا للكفاءة الإنتاجية ينبغي أن نشير الى حقيقة أساسية كثيراً ما يفعلها الكتاب في هذا الموضوع الأوهـــى أن للأنتاجيه شقين :

١) شق كمي : بمعنى كمية الإنتاج الذي تحصل عليه باستخدام موارد محدده ٠

٢) شق كيفي : بالجوده والاتقان في الإنتاج [٧] ٠

٢) أسباب انخفاض الكفاءة الإنتاجية

تلعب مجموعة كبيرة من العوامل في انخفاض الإنتاجية ويمكن أن ندرج هذه العوامل بما يلي :

أولاً : العوامل الفنية :أن مستوى تشغيل المنشأة من الناحية الاقتصادية ومدى ملائمة ذلك مع الطاقـــة الأنتاجيـــه المستغلة كما أن حجم الاستثمار وعلاقته بحجم المنشاة وأهدافه والإمكانيات البشرية المستخدمة كل ذلك ينعكس بصورة مباشرة على الإنتاجية في المنشأة[٨] وتشتمل العوامل الفنية على الآتي :

١) ضياع الوقت والمجهود البشري يتخذ هذا الضياع شكل العطل الكامل الذي يعود الى ظروف كثيرة منهـــا تغيـــب العامل و نفاذ المواد . او يرجع للتأخر في بدء العمل او توقف الآلات واصلاحها وما الى ذلك من اسباب تؤدي الـــى التوقف الكامل عن العمل وعدم استغلال الوقت المقدر لهذا العمل ومعنى ذلك ضياع وقت الآلات و الافراد المختصين دون قيامهم بالعمل الاصلي المسند اليهم وترجع الخسارة الناتجة في هذه الحالة عن تحمـــل اســـتهلاك الآلات وأجـــور الأفراد المختصين دون الحصول منهم على مقابل لهذه التكاليف ٠ كما قد ينتج الضياع عن الاستغلال غير الاقتصادي للوقت بمعنى أن الانتاج الذي تحصل عليه المنشأة خلال الفترة الزمنية المعينة ، أقل مما يجب الحصول عليـــه ومـــن أمثلة الحالات التي يحدث فيها هذا النوع ضياع الوقت وتباطيْ العمال في العمل واشتغالهم في أعمال لا تتناسب وكفاءتهم وكثرة الغياب والتأخر وترك العمل وتشغيل عمال غير مدربين على العملية مما يؤدي الى استنفاذ وقـــت أطول على حين يمكن تحقيق ذلك بنفقات اقل عن طريق ورشة خارجية أو عن طريق عمال ورشة الـــصيانة ولـــيس عمال الإنتاج ٠

ومن أمثلة حالات استغلال الوقت بشكل غير اقتصادي أيضاً قيام عمال الإنتاج بأعمال نقل المواد أو الوحـــدات التـــي ينتهون منها وتشغيل عدد من العمال على آلة أو أكثر مما يتطلبه الأمر وبصنع بعض الأجزاء أو السلع المساعدة فـــي حين يمكن شراءها بتكلفه أقل٠

٢) ضياع الأدوات والآلات : يحدث مثل هذا الضياع نتيجة للإهمال في المحافظة على هذه الأدوات وسوء استخدامها مما يؤدي الى نقص قيمتها وقصر عمرها الإنتاجي ومن أسباب ذلك جهل العامل بـــالأداة التي يستخدمها أو بالإله التي يديرها أو تشغيل الآلة بسرعة غير اقتصادية ٠

٣) ضياع المواد : يحدث الضياع أيضاً بسبب تلف المادة أو انكماشها أو تطايرها أو تكسرها أو احتراقها أو سرقتها وبدراسة صنف من المواد يمكن تحديد الطريقة السليمة للمحافظة عليها أثناء التخزين والتناول حتى يمكن بالتالي الحد من الضياع ٠ [٩]

ثانياً : العوامل الإنسانية : وتشمل الآتي :

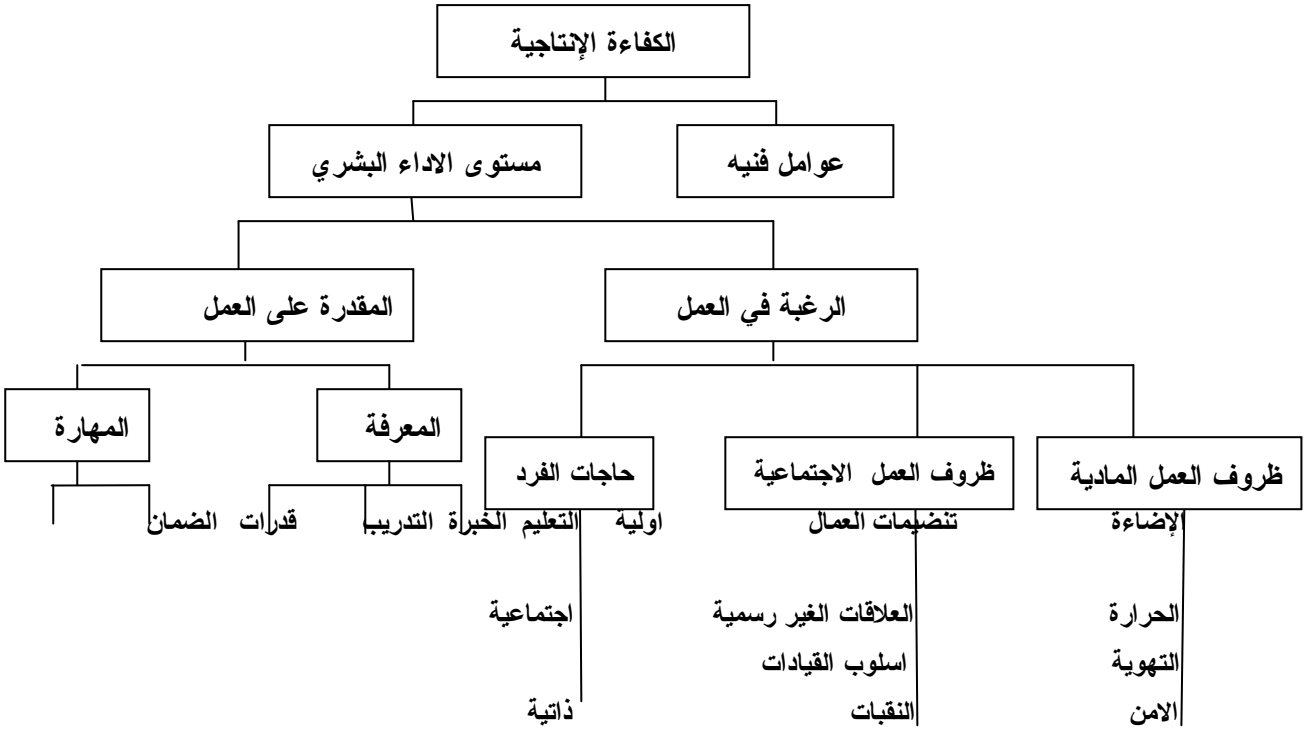
١) القدرة على العمل ٠ حيث من الضروري توفير توافق بين مقدرة العامل وطبيعة العمل الذي يمارسه ويتم ذلك من خلال تطوير العاملين وزيادة كفاءتهم ومعرفتهم أي تعليمهم.[١٠] حيث اخذ المستوى التعليمي بالنظر للاعتبار في مقياس الكفاءة الانتاجية والفرد الاكثر تعليماً اكثر انتاجية.[١١] لذا يجب وضع برامج تدريبيه تستهدف جانبين :

أ) إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل ٠

ب) حثه أو تشجيعه وأثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة ٠

أن زيادة قدرة العامل تلعب دوراً مهماً في زيادة إنتاجية العمل لأنها توفر استخداما أفضل للآلة وأدامتها وفهم خطط الإنتاج وتقليل نسب التلف ٠ [١٢]

٢) الرغبة في العمل من خلال توفير احتياجات العاملين وإشباع رغباتهم بما يشكل حافزاً لديهم للارتباط بالعمل ٠ مما سبق أتضح لنا بأن هناك عدة عوامل أساسية تتحكم بالكفاءة الإنتاجية ٠ الطريقة المباشرة (النواحي الفنيه والأداء الشخصي) وطريقة غير مباشرة (المقدرة إلى العمل والرغبة فيه) ٠ ولاشك أنه من الخطأ تصور أن أياً من تلك العوامل يعمل منفرداً في التأثير على الكفاءة الإنتاجية بل الأصح النظر اليها على أنها متداخله ومتفاعلة في تأثيرها على الكفاءة الإنتاجية بمعنى أن التحسين في الإمكانيات الفنية يتوقف تأثيره على الكفاءة وعلى مستويات الأداء الفردي للعمل ومن ناحية اخرى فان تحسين الاداء الفردي للعمل يتفاعل مع درجة التقدم الفني في تأثيره على الكفاءة الانتاجية. [١٣] وبناءا على ما ذكر فأن محددات الكفاءة الانتاجية تتمثل بالمخطط التالي:



أن مستوى أداء العامل يتحدد بتفاعل القدرة مع الرغبة وأن القدرة على العمل تتوقف على درجة رغبة الفرد في العمل واستنادا لما تقدم فمن واجب الإدارة في هذا المجال أن تلم باتجاهات وطبيعة سلوك الافراد العاملين ٠ [١٤]

٣) النتائج التطبيقية للبحث ومناقشتها:

اولاً: يوضح لنا الجدول رقم (١) نتائج الاجابة على فقرات الاستبيان المتمثلة بـ (١٦) فقرة.

١-الفقرة (١) فقد كانت الاجابة متفقة على ان اعلى النسب تشير الى وجود توافق بين طبيعة العمل وقدرة العامل ونسبة ٥% احياناً وهي نسبة لا تشكل مشكلة بالنسبة للشركة.

٢-الفقرات (٢-٣-٤) كانت الاجابة متفقة على ان الغالبية لكافة التخصصات بأنهم يحرصون على استخدام المواد الاولية استخداماً امثل بالاضافة الى الرغبة الاكيدة في اتمام الاعمال بالموعد المحدد والاهتمام بنسبة العادم من المواد الاولية نظراً لارتباط ذلك بالحوافز الشهرية التي تمنح لهم لان انخفاض نسبة العادم وانجاز العمل بالموعد المحدد يعني تنفيذ خطة الشركة في الانتاج وزيادته وهذا ما يؤدي الى زيادة الارباح مما بعني ارتفاع نسبة الحوافز الممنوحة لهم.

٣-الفقرة (٥) كانت اجابة المهندسين وخريجي الابتدائية بنسبة ١٠٠% بكلمة (نعم) اما الفنيون وخريجو مركز التدريب المهني والدورات السريعة فان نسبة الاجابة كانت (٦٥%، ٥٩%، ٨٥%) في حقل احياناً على التوالي وهذا يعني وجود (تباين في الاجابة حيث اتضح ان هناك جدول لصيانة الآلات محدد بشكل دوري من قبل المعمل لكن لا ينفذ لسبب عدم توفر قطع الغيار اللازمة للآلات بسبب الحصار المفروض على القطر وانتهاء عمرها الانتاجي وزيادة الاندثار.

٤-الفقرة (٦) والمتعلقة بوضع برنامج لتدريب العاملين فقد كانت الاجابة لجميع الاختصاصات والمستويات الفنية متفقة باستثناء خريجي الابتدائية. فقد كان جوابهم سلبياً ويعزى ذلك للخبرة الطويلة التي يتمتعون بها وقلة عددهم حيث يشكلون نسبة (٥%) من مجموع العمال في الشركة.

٥-الفقرة (٧) فقد كانت اجابة المهندسين بنسبة ١٠٠% بكلمة (نعم) اما الفنيين والابتدائية فكانت الاجابة ٩٥% في حقل (كلا واحياناً) والسبب يعود الى ان الدورات التدريبية المقامة تقتصر على المهندسين فقط وقلة مشاركة العاملين فيها.

٦-الفقرة (٨) حيث اظهرت الاجابة ان بعض الاعمال لا تتناسب ومؤهلات بعض العمال مما يؤثر تأثيرا كبيراً على العملية الانتاجية حيث ان توافق العمل مع المؤهلات يؤدي الـــى

استمرار العملية الانتاجية وازدياد كمية الانتاج وعدم توقف الآلة.

٧-الفقرة (٩) فكانت الاجابة متفقة لكافة الاختصاصات على حقل احياناً وهذا يؤكد بان العامل لا يمارس عمل اخر الا في حالة غياب العامل المختص.

٨-الفقرة (١٠) اتفقت الاجابة لكافة الاختصاصات عدا خريجي الابتدائية. بأنه لا يمكن تأجيل اتمام العمل الى اليوم التالي وذلك لارتباط انتاجية العامل اليومية بالحوافز الشهرية والارباح. اما خريجوا الابتدائية فكانت نسبة الاجابة ٨٥% بكلمة (نعم) والنسبة المتبقية فهي ٥% كلا و ١٥% احياناً وذلك لأسباب غير متعلقة بالعامل وانما بسبب نفاذ المواد الاولية في حالة عطل الآلة.

٩-الفقرة (١١) المتعلقة بصيانة الآلات بشكل دوري فان غالبية افراد العينة كان جوابهم سلبياً حيث ان الآلات المستخدمة في المعمل كثيرة التوقف بسبب انتهاء عمرها الانتاجي وزيادة الاندثار الحاصل فيها وعدم توفر قطع الغيار الاصلية اللازمة لها بسبب الحصار المفروض على القطر.

١٠-الفقرتين (١٢-١٣) اتفقت اجابة عينة البحث على ان هناك علاقة متينة بين الكادر القيادي في الشركة والعامل حيث توضع الحلول خلال الاجتماعات ومعايشة مسؤولي ورش الانتاج للعامل والاشراف من خلالهم على سير العملية الانتاجية وعمل الآلة وغيرها. كما ان الاجابة متفقة على ان ادارة المعمل تهتم ببعض الاختصاصات التي لها علاقة بانتاجها دون تخصصات اخرى.

١١-الفقرة (١٤) فان عدم الاتفاق في الاجابة كان واضحاً حيث يرى العمال ان تخصص العامل على عمل واحد فقط يؤثر سلبياً على الانتاج. اما المهندسون من افراد العينة يرون عكس ذلك. ومن البديهي ان التخصص في عمل واحد له تأثير سلبي على الانتاج خاصة في غياب العامل المتخصص دون وجود البديل.

١٢-الفقرة (١٥) فقد جاءت الاجابة على ان المواد الاولية المحلية تسبب توقف الآلة ذلك لان بعض الآلات لا تتناسب مع المواد الاولية المذكورة مما يؤدي الى توقفها. كما ان ادارة المعمل او المنشأة لا تستطيع تلافي ذلك السبب لعدم استطاعتها استيراد الغزول الاجنبية الملائمة بسبب الحصار.

١٣-الفقرة (١٦) اتفقت عينة البحث بجميع تخصصاتها على ان توقف الاله في احد أسبابه يعود لتدني مستوى العامل المهني ويعزى ذلك الى ان جميع العاملين في المعمل ذات تخصصات فنية كالميكانيك والكهرباء وليس في مجال الغزل والنسيج مما يدل على ان الايدي العاملة على الآلة جاءت نتيجة الممارسة والخبرة وليس الدراسة والتخصص.

ثانياً: أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الدورات التدريبية وكمية الانتاج فان النتائج يوضحها الجدول رقم (٣) حيث نلاحظ ان كمية الانتاج في ١٩٩٥ كانت (٢٥٣)الف متر قماش حيث كان عدد الدورات (٣) واخذت كمية الانتاج تزداد بازدياد عدد

الدورات فقد بلغ في عام ٢٠٠٠ (٣٤٨ الف متر قماش) وكان عدد الدورات (٣٠) دورة وتبين من خلال معامل الارتباط ٩٢٥٠٦٣،٠ وموجب العلاقة قوية لان الارتباط (-١<r<١) وهذا دليل على انه كلما ازداد عدد الدورات ازدادت كمية الانتاج لان في ذلك زيادة للخبرة والمهارة وتقليل نسبة

العادم من المواد الاولية وتلافي للتوقفات التي تحدث للاله مما يؤدي بالتالي الى زيادة الانتاج

الاستنتاجات:

نستنتج من الدراسة أن هناك مشاكل تعاني منها العملية الأنتاجيه سواء اختلفت أو تقاربت آراء العاملين بمختلف مستوياتهم العلمية والفنية ومنها :

١) قلة الأيدي العاملة المختصة في إنتاج الغزل والنسيج ٠
٢) جهل العامل بالسلامة المهنية وكيفية استخدام الآلة ٠
٣) عدم توفر قطع الغيار الأصلي٠
٤) قدم الآلات الموجودة في المعمل ٠
٥) عدم توفر المواد الأولية المناسبة للآلات ٠
٦) قلة أشراك العاملين في دورات تدريبية متخصصة في إنتاج الغزل ٠

التوصيات :

١) فتح أقسام دراسية متخصصة بالغزل والنسيج في أحد المعاهد الواقعة في المحافظات التي تقع فيها تلك الصناعة وبالتحديد المعهد الفني / ناصرية ، الكوت ، بغداد ، الحلة ، لرفدها بالكوادر المتخصصة ٠
٢) إصدار النشرات الخاصة بالسلامة المهنية لتوعية العامل وتحصين نفسه من الإصابات ببعض الأمراض كالتدرن الذي يصيب بعض العاملين ، وتوفير أدوات السلامة المهنية لاستخدامها من قبل العاملين للوقاية وأجراء الفحص الدوري على العاملين ٠
٣) توفير قطع الغيار الأصلية للآلات مما يتيح سير العملية الإنتاجية وزيادة الإنتاج واستحداث خطوط إنتاجية جديده اعتمادا على مذكرة التفاهم وأعادة النظر في أساليب الإنتاج ووسائله بما يساعد في إدخال التقنية الحديثة واستبدال الآلات القديمة التي انتهت أعمارها بالآلات ومعدات جديده ٠
٤) عدم الاعتماد على المواد الأولية المحلية في الإنتاج لعدم ملاءمتها للآلات الموجودة في المعمل والتعاقد لاستيراد الغزول المناسبة والملائمة لها . لتقليل التوقفات التي تحصل وبالتالي زيادة الإنتاج .
٥) فتح دورات متخصصة وأشراك مستويات مختلفة من العاملين حيث ثبت ان زيادة الإنتاج تزداد بزيادة خبرة العامل والأخيرة تأتي بزيادة المعرفة المهنية

جدول رقم (١) يوضح الفقرات المدروسة والاجابة عليها في عينة البحث موزعة على اساس التحصيل العلمي

الفقرة	المهندسين			المدربين الفنيين			خريجي مركز التدريب المهني			الدورات السريعة			الابتدائية		
	نعم %	كلا %	احياناً%	نعم %	كلا %	احياناً %	نعم %	كلا %	احياناً %	نعم %	كلا %	احياناً %	نعم %	كلا %	احياناً %
١	٩٥	–	٥	٩٥	–	٥	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–
٢	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–
٣	٧٥	–	٢٥	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٥	–	٨٥
٤	٥	٨٥	١٠	١٠٠	–	–	٢٥	–	٧٥	١٠٠	–	–	٧٥	–	٢٥
٥	١٠٠	–	–	–	٣٥	٦٥	٥	–	٩٥	–	١٥	٨٥	١٠٠	–	–
٦	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	٧٠	–	٣٠	٧٥	٥	٢٠	–	٩٥	٥
٧	١٠٠	–	–	–	٩٥	٥	–	٥	٩٥	–	–	١٠٠	–	٩٥	٥
٨	٩٥	–	٥	٥	–	٩٥	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	–	١٠٠	–
٩	١٥	–	٨٥	–	–	١٠٠	٥	–	٩٥	٥	–	٩٥	–	–	١٠٠
١٠	–	–	١٠٠	–	٩٥	٥	–	٩٥	٥	–	٨٥	١٥	٨٥	٥	١٠
١١	٩٥	–	٥	٥	–	٩٥	١٥	–	٨٥	٤٠	–	٦٠	–	١٥	٨٥
١٢	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	٩٠	–	١٠	٢٠	–	٨٠
١٣	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–
١٤	٥	٩٥	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	١٠٠	–	–	–	١٠٠	–
١٥	٥	–	٩٥	٦٠	–	٤٠	٢٠	–	٨٠	٣٠	–	٧٠	١٠٠	–	–
١٦	٢٠	–	٨٠	–	–	١٠٠	٢٥	–	٧٥	١٠٠	–	–	٥	–	٩٥

جدول رقم (٢) يبين نسبة الاختصاصات مقارنة بمجموع الأيدي العاملة البالغة (٥٧٠)

مهندسين %	دبلوم فني %	مركز التدريب المهنـــي %	دورات سريعة %	ابتدائي %	عمال غير مهـــرة %
٢	٩	٧٠	٤	٢	١٣

جدول رقم (٣) يبين العلاقة بين عدد الدورات وكمية الإنتاج

السنة	***عدد الدورات***	***كمية الإنتاج الف متر قماش***
١٩٩٥	٣	٢٥٣
١٩٩٦	٢	٢٧٩
١٩٩٧	٤	٢٨٦
١٩٩٨	٦	٢٦١
١٩٩٩	٢٠	٣٣٤
٢٠٠٠	٣٠	٣٤٨

المصادر:

١ – منظمة العمل العربي" الكفاية الإنتاجية " بيروت، ص٨، ١٩٧٤

٢ – حيدر صالح محمد " الإنتاجية في المنشأة العامة لنقل الركاب" البحوث التطبيقية، العدد ١٧: ص٩٨ ،١٩٩٣

٣ - فاضل حميد مزعل " أهمية الكفاية الإنتاجية والإدارية في الاقتصاد الوطني خلال فترة الحرب" ٠ مجلة النفط والتنمية ، السنة الحادية عشر، العدد الثالث ، ص٨٦،١٩٨٦

٤-Levin / McLaughlin / LAM، NE / Production /operate /operation Man – agement / contem proray policy formanage - ing operation system /TATALMC Grew – Hill / Book - company / LT D PP 7.8

٥- السلمي ، علي" إدارة الافراد لرفع الكفاية الانتاجية" جامعة بغداد، ص١٣ ،١٩٧٠.

٦- الالوسي، شذى عاصم جمال الدين " قياس احصائي لبعض العوامل المؤثرة على الانتاجية " مجلة التقني ، السنة الثالثة عشر،العدد ٦٥ ص ٤٤، ٢٠٠٠

٧- قحطان عبد سعيد " بعض الجوانب النظرية الانتاجية العمل " مجلة النفط والتنمية، السنة التاسعة، العدد الخامس، ص١٢٦، ١٩٨٤.

٨- العلي، عبد الستار "ادارة الانتاج" وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،هيئة المعاهد الفنية، ص٣٤٤، ١٩٩٢.

٩- منظمة العمل العربية "الكفاية الإنتاجية " ص ١٥بيروت ١٩٧٤.

١٠- حمزة نجم عبود ، فاطمة عبد الرزاق عبود ، "الكفاءة الانتاجية" وعلاقتها ببعض الخصائص للعاملين في الاقسام الانتاجية في شركة نسيج الديوانية، ص٤٢، البحوث الفنية/هيئة المعاهد الفنية، السنة ١٣ ، العدد ٦٤ ، ٢٠٠٠

١١– قحطان عبد سعيد ،" بعض الجوانب النظرية لإنتاجية العمل" مجلة النفط والتنمية، السنة التاسعة ، العدد الخامس، ص١٣٤، ١٩٨٤

١٢– عبد الكريم محسن باقر ، كريم محمد حمزة ، "علم النفس الإداري " وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئـــة المعاهد الفنية ، دار التقني، ص٢٥٢.

١٣–علي السلمي ،" إدارة الأفراد لرفع الكفاية الإنتاجية" جامعة بغداد ،ص١٧، ١٩٧٠

١٤– عبد محمد، يونس عباس ،"الرضا لدى المرأة العاملة في القطاع الصناعي" ٠ وقائع المؤتمر العلمي الأول للتعليم التقني" البحوث الادارية ص٤–٥، ١٩٨٨.

تفاصيل الفقرات الواردة في الجدول رقم (١) نموذج استمارة الاستبيان

	الفقرات	مستويات الاستجابة		
		نعم	احياناً	كلا
١	هل يوجد توافق بين طبيعة العمل وقدرة العامل ؟			
٢	أتحرص على الاستخدام الأمثل للمواد الأولية ؟			
٣	هل تحرص على اكمال العمل المطلوب منك في مواعيده المحدد؟			
٤	الا يهمك نسبة العادم من المواد الأولية ؟			
٥	هل يوجد جدول محدد لغرض صيانة الآلات باستمرار؟			
٦	هل تهتم الشركة بوضع برنامج لتدريب العاملين ؟			
٧	هل شاركت في دورات تدريبية لزيادة مهاراتك ؟			
٨	هل عملك يناسب مؤهلاتك ؟			
٩	أيحصل ان تمارس عمل آخر الى جانب تخصصك ?			
١٠	من الممكن تأجيل إتمام العمل الى اليوم التالي ؟			
١١	تحرص على صيانة الآلة في الموعد المحدد لها في جدول الصيانة ؟			
١٢	هل قمت بدراسة مشاكل عملك مع المسؤولين ووضع الحلول لها ؟			
١٣	هل الشركة تهتم ببعض الاختصاصات عند التعيين دون غيرها ؟			
١٤	هل ترى ان الاختصاص الفني له تأثير على الإنتاج ؟			
١٥	هل للمواد الاولية دور في توقف الاله؟			
١٦	هل للعامل دور في توقفات الاله. ؟			