

أدوات تنمية الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة حجم الإنتاج في مصانع المواد الغذائية

Human Resource Development Tools and Their Impact on Increasing Scale of Production in Food Industries

ريباز خليل خورشيد Rebaz khaleel khorsheed

rebaz.khorsheed@pti.edu.krd

Zhala Haedar Omer زاله حيدر عمر

zhala.omer@pti.edu.krd

قسم ادارة الاعمال، معهد بايتخت التقني-الخاص، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، اربيل، اقليم كردستان-

شيروان جليل احمد Sherwan Jalil Ahmed

sherwan.ahmed1@su.edu.krd

قسم البستنة، كلية علوم الهندسة الزراعية، جامعة صلاح الدين-اربيل، اقليم كردستان-العراق

هوكر محمد قادر Hogr Mohammed Qader

hogr.qader@pti.edu.krd

DOI 10.58564/MABDAA.62.1.2023.249

Abstract

This research attempts to study and analyze the effect of a group of factors of human resource development tools on the volume of production of foodstuffs in the factories of these materials in Erbil Governorate. The current study also aimed at identifying the most important factor of these tools on food factories, which was identified through factor analysis (SPSS, V25). The results indicate that human resource development tools have a positive effect and each factor according to its importance. This research concluded that the first set of components, especially incentives and training, are two main factors in this study and its effect was found to be (12.66%). The above-mentioned ratio consists of all the two variables: the distinguished employees' access to incentives, allowances, and rewards contributes greatly to their motivation to continue high performance in increasing the volume of production. As well as interest in training workers, stability of methods and methodology of work, the goals of the organization, and workers' sense of psychological comfort and reassurance constantly leads to increased production, especially in the case of extending a contract when the end of the work contract is near. In conclusion, these factors have become essential tools in increasing the activity and production of foodstuffs, to develop and continuity in these factories, to increase efficiency and a high technical level, and finally a desire to increase these factories.

Key Words: Factor analysis, main components analysis, human resources development, food factories, Erbil Governorate.

الملخص:

يحاول هذا البحث دراسة وتحليل اثر مجموعة العوامل من الادوات التنميه الموارد البشرية على حجم الانتاج المواد الغذائية في مصانع هذه المواد في محافظة اربيل، وتحديد اهم العامل من هذه الادوات على مصانع المواد الغذائية، والتي تم تحديدها من خلال التحليل العاملي (Factor analysis) اي العلاقة بين الارقام والمتغيرات النوعية، لأن هدف التحليل العاملي للبحث هو ايجاد مكونات البحث من المتغيرات وحجم العينة المأخوذة والتي هي عبارة عن تقليل عدد المتغيرات والتي تسمى بالعوامل من خلال استخدام (PCA) لايجاد مدى الربط والعلاقة الموجودة مابين المتغيرات من خلال البرنامج الاحصائي (SPSS, V ٢٥). ومن اهم النتائج اظهرت كل من هذه ادوات التنمية الموارد البشرية لديهم تاثير ايجابي

وكل عامل حسب اهميته، ومن خلال هذه الدراسة توصلت الباحثون الى ان المجموع الاولى من المكونات وخاصة الحوافز التدريب عاملان اساسيان في هذه الدراسة، وتبينت تأثيرها بان نسبتها (١٢.٦٦٪) وهذه النسبة تتكون من كل المتغيريين حصول العاملين المتميزين على الحوافز والعلاوات والمكافآت يساهم بشكل كبير في تحفيزهم للاستمرار في الأداء العالي في زيادة حجم الانتاج واهتمام بالتدريبات العاملين وثبات الأساليب ومنهجية العمل وأهداف المنظمة وشعور العاملين بالراحة النفسية والمطمئنان باستمرار يؤدي الى زيادة الانتاج خاصة في حالة تمديد عقد عند قرب انتهاء عقد العمل. وختاماً من الممكن القول بان كل هذه العوامل اصبحت ادوات اساسية لزيادة نشاط وانتاج المواد الغذائية وتطوير واستمرارية في هذه المصانع وزيادة كفاءة ومستوى فني عالي وبالاخير رغبة على زيادة هذه المصانع.

الكلمات المفتاحية : التحليل العالمي، تحليل المكونات الرئيسية ، تنمية الموارد البشرية ، مصانع المواد الغذائية ، محافظة اربيل. **المقدمة:**

إن التنمية ظاهرة نشأت مع نشأة البشرية، إلا أنها لم تأخذ أهمية كبيرة في مجال تطوير العنصر البشري وزيادة طاقة الانتاجية، ومن هنا أصبح موضوع التنمية من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماماً من الدول في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والبيئية، واعتبرته المنظمات والشركات وعلى رأسها المنظمات العالمية ومن ثم المحلية سبل حقاً لكل الشعوب، خاصة الشعوب والدول النامية حتى تستطيع اللحاق بالدول المتقدمة (Takeuchi et al., 2017). ولقد كانت ضروريات التنمية في كل بلدان العالم هي تحقيق التنمية الاقتصادية، بهدف تحقيق الغرض الاساسي للتنمية وهذا تسقى تتحقق من خلال العمل على الاحتفاظ بمعدل مناسب من التنمية الاقتصادية والانتاجية، وذلك حتى يتحقق زيادة معدلات النمو في الدخل القومي الحقيقي، وتنمية العنصر البشري، فهناك من يستخدم تنمية الأفراد قاصداً بذلك تنمية الأفراد العاملين في المنظمات والشركات (Al-Sayed et al., 2012). وبعد ان تطور واتساع مفهوم التنمية الموارد البشرية ليقصد به النشاط المسؤول عن زيادة في زيادة نشاطات الانتاج سواء أكان ضمن استخدام قوة العاملين او افكارهم ابتكارية التي تتأثر على خلق النوعية الجديدة وافكار الجديد من خلالها قادرون على زيادة كفاءاتهم ونشاطهم ومن جهة اخرى زيادة حجم الانتاج في شركة معينة (Alsaeid, 2005). وأن مفهوم التنمية عبارة عن التغيرات الفعلية في عمليات الانتاجية، فبعدما كان التحديث عن التنمية الاقتصادية الشاملة أصبح اليوم التحديث عن التنمية البشرية ومقاييسها، ومعها الاستثمار في الموارد البشرية هو اهداف للمنظمات والشركات المتقدمة، وتجمع الاتجاهات الحديثة في مجال تنمية الموارد البشرية في الشركات تعتبر من الانشطة المهمة، بل ويعد النشاط الذي من الممكن أن يكسب المنظمة الشركة ميزة تنافسية غير قابلة للتقليد من قبل المنافسين، كونه نشاطاً يتعامل مع الإنسان الذي لا يمكن تقليده في حاجاته ورغباته وتوقعاته (Chanda et al., 2009).

وكانت البدايات مع نشاط أفكاره ومبادئه من المعامل او المصانع الغذائية، حيث اذا تفاعلت هذه المعامل مع اقامة الدورات التدريبية وازدادة نظام الحوافز والاستقطاب للعاملين ومن خلال مشاركة العاملين في اتخاذ قراراتهم وتوجيه الشركة نحو المساعدات الاجتماع وغيرها من الادوات التي يمكن من خلالها الشركة تقوم بزيادة وتوسيع حجم انتاجها وارتفاع كفاءتها وقدرة على التنافس في كل المراحل الانتاجية وتأسيساً على ما سبق فإن المقومات التنمية هي مجموعة من الادوات الضرورية للشركة والتي لا يمكن الاستغناء عنها او استبدالها (Budhwar, 2010).

وبدأت شركات المواد الغذائية خلال السنوات الأخيرة في محافظة اربيل تنظر الى عمليات تنمية الموارد البشرية بأنها الوسيلة الأساسية في تحقيق زيادة نسبة الانتاج بشكل مباشر ومن جوانبها تحقيق ربحية دائمة ومن ثم الشركات تستطيع أن تحقق الكفاءة والفاعلية في عملها بعد وضع برامج ونشاطات فعالة من خلال استخدام ادوات تنمية الموارد البشرية لذلك تنمية الموارد البشرية عبارة عن الإدارة الفعالة والمسؤولة عن أكثر إنتاجية أو ان عملية اكتساب اهدافها من خلال ادوات التنمية وهي التدريب والتقييم والتعويض العاملين والاهتمام بعلاقاتهم في العمل وصحتهم وسلامتهم والأمور المتعلقة بالعدالة.

أهمية الدراسة :

تستخدم تنمية الموارد البشرية بكل ادواتها ضرورة حيوية لنمو حجم انتاج الشركات الزراعية والغذائية ومرونتها مع الواقع المتطور دائماً، وهي طريقته الوحيدة للحصول على حجم كبير من الانتاج وادخال هذه الانتاج الى السوق أمر المهم هي بامكان أن تنفيذ أي تطوير أو تحول لشركات اكثر فعالة واداء جيد، لذلك يجب أن يتم استمرار عمل الشركات بكفاءة ودون اي تعطيل او خلل لعمليات الشركات ومبيعاتها أو خدماتها للجمهور، كل هذه يرجع الى اهمية تنمية لكل الموارد الموجودة في هذه الشركات، مع اهتمام بجودة أداء الموظفين أو التأثير الايجابي على ولائهم، إن النجاح الشركات تبني على تدخل العاملين الى التدريب المناسب وتهتم بطروهم الاجتماعية وتشجيعهم من خلال الحوافز وتربيت اوقاتهم حسب قانون العمل ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.

مشكلة البحث :

من خلال تقييم تنمية الموارد البشرية من خلال فروعها وأفاق تطوير واقعها في مصانع انتاج الموارد الغذائية لشركات انتاج المواد الغذائية وذلك من خلال تشخيص الواقع وتوصيف المهمة وتنفيذ الأنشطة وتقييمها وفي ضوء ذلك يتم تطويرها. وعليه يمكن حصر مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :-

١. ما مستوى تنمية الموارد البشرية في ممارسة أدوارها وتأثيرها على حجم الانتاج في مصانع الموارد الغذائية لشركات انتاج المواد الغذائية؟
 ٢. كيف يتم تنفيذ ادوار التنمية الموارد البشرية في مصانع الموارد الغذائية لشركات انتاج المواد الغذائية؟
 ٣. كيف يمكن قياس تنمية الموارد البشرية في مصانع الموارد الغذائية لشركات انتاج المواد الغذائية؟
 ٤. ما هي درجة التوافق بين تنمية الموارد البشرية وزيادة حجم الانتاج في مصانع الموارد الغذائية لشركات انتاج المواد الغذائية؟
- هدف البحث:

نهدف من خلال هذا البحث إلى التركيز على اختبار تأثير ادوات تنمية الموارد البشرية على زيادة حجم الانتاج في مصانع الموارد الغذائية في شركات انتاج المواد الغذائية وبالتحديد نريد معرفة مدى تأثير تنمية الموارد البشرية زيادة وحدات وكما انتاج لهذه المصانع. والهدف الرئيسي لتنمية الموارد البشرية من هذا البحث هو تحسين أداء العاملين في شركات انتاج المواد الغذائية حتى يتمكنوا من المساهمة بشكل أكثر فعالية في زيادة حجم الانتاج، وتساعد أيضاً على خلق بيئة عمل إيجابية ورفع معنوياتهم، وكذلك يمكن أن تساعد في تقليل معدل حجم الفاقد، وتحسين التواصل والعمل الجماعي.

فرضية البحث :

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتدريب وتنمية إدارة الموارد البشرية زيادة حجم الانتاج في مصانع الموارد الغذائية وينبثق عنها الفرضيات التالية:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم وتحليل التدريب على زيادة حجم الانتاج في شركات انتاج المواد الغذائية
٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الحوافز على زيادة حجم الانتاج في شركات انتاج المواد الغذائية
٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الاستقطاب الموارد البشرية والامتيازات على زيادة حجم الانتاج في شركات انتاج المواد الغذائية
٤. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية التشجيع الموارد البشرية على زيادة حجم الانتاج في شركات انتاج المواد الغذائية

منهجية البحث :

اعتمد البحث على الاسلوب الوصفي الاحصائي في تحليل أداء ادوات تنمية الموارد البشرية، فضلاً عن تأثير على تطور وزيادة حجم الانتاج الشركات المبحوثة والمدة المبحوثة، كما اتبعت أساليب كمية حديثة في قياس العلاقة بين هذه المتغيرات.

مجمع الدراسة وحدودها :

اختير شركات انتاج المواد الغذائية لانتاج الموارد الغذائية في محافظة اربيل موقعاً للإجراء الدراسة وذلك لتعاونها مع الباحثين لتقديم البيانات والمعلومات وتسهيل مهمته هذا من جهة، ولأهمية الشركات ودورها في زيادة حجم انتاجهم من خلال عملياتهم التي تعتمد على المعرفة والتطوير المستمر من جهة أخرى، وقد شمل مجتمع الدراسة (العاملين)، والذي بلغ عدد الاستثمارات الصحيحة (١٠٧) من اجمالي (١٢٣) استثمار الموزعة وتم تحديد المذكورين بعد ان قام الباحثين بمقابلة هؤلاء العاملين وإطلاعهم على استثمار الاستبيان بمحاورها مختلفة.

البحث الأول الإطار المفاهيمي حول التنمية الاقتصادية والموارد البشرية

تقتضي الضرورة تحديد بعض المفاهيم التي تتلائم ومتطلبات الدراسة ، ومن اهم هذه المفاهيم :

اولا : مفهوم التنمية -تظهرت المدارس القديمة المتعلقة بعمليات التنمية وكيفية اتجاهاتها المختلفة في تحديد مفهوم التنمية وخاصة التنمية البشرية وتطوير ادائها الحركية لزيادة في حجم النتاج في الاعمال اليدوية. حيث يقصد في الوقت الحالي بمفهوم التنمية في البلدان المتخلفة، تلك التنمية العملية الخاصة التي تستهدف الى التغييرات الجذرية للعلاقات الادارية والاقتصادية القائمة في القاعدة البلدان وعملية البنية الفوقية في هياكل واساسيات الوطنية وفي التركيب للطبقات للمجتمع لغرض تطبيق تنمية متوازنة ومتطورة باستمرار ، بالاعتماد على الامكانيات والقدرات الموجودة في المجتمع، وهنا تركز الى دور الدولة في مجال التنمية البشرية والمشاركة في عملية الانتاجية العامة والصناعية بشكل الخاص (Habib, ٢٠١٣). والتنمية هي عملية انتاجية المادية والمعنوية يزداد من خلالها الدخل القومي الحقيقي فترة زمنية طويلة وهذا يتاثر على ارتفاع

وتقدم في مستوى الرفاه الاجتماعي. وكذلك فإن التنمية هي فعالية جماعية متحركة تتضمن التغيرات في كمية ونوعية في عملية الانتاجية وزيادة رفاهية في حياة المجتمع خلال فترة زمنية بعيدة (Barhi, ٢٠٠٣). لذلك عملية تنمية اقتصادية فهي عملية جماعية واسعة لكل جوانبها على مستوى الدولة، كما ان التنمية تتضمن التحولات الهيكلية التي تؤدي الى تكوين اساس مادي تستخدم في توسيع امكانيات وقدرات الانتاجية كي يتحقق من خلالها تزايد متسلسل في متوسط انتاجية العامل وقدرات البلد ضمن اطار محدد من العلاقة الجماعية والسياسية التي تتأكد من الارتباط بين الكفاءة والجهد العامل وتعميق متطلبات الضرورية المستهدفة **لتوفير الحاجات الاساسية اليومية من (المادية وغير المادية) من اجل تأمين الامن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وهكذا فإن (شومبيتر)** أكد على الدور المهم والاساسي للعوامل المتعلقة بالادوات تنمية الموارد البشرية في عملية زيادة الانتاج للحصول على اكبر العوائد التي يمكن استخدامها من جديد في تطوير عملية التنمية (Maarouf, ٢٠٠٥). بناء على ذكر فان التنمية ليست فقد عملية اقتصادية التي تستخدم الموارد المتاحة بكفاءة عالية لزيادة الانتاج السلعي وخاصة في المصانع المواد الغذائية، وانما هي عملية تكميلية مختلطة والتي تشمل حركة افراد البلد كله يعني من خلال التنمية الاقتصادية نهتم بكل العمليات الهادفة ومن ضمنها تنمية الزراعية وتنمية الموارد البشرية لانها مشغل اساسي لتطوير واقع انتاجي في كل قطاعات سواء سياسيا او ثقافيا او اجتماعيا او اقتصاديا، بحيث التنمية البشرية شرطا اساسيا للتنمية الاقتصادية، ولكنها غير كافية لتحقيقها، لكن جزء اساسي لهذه العملية، وبصورة معينة يبين بان هذه العملية ان تكون عملية متكاملة ومنسقة، وتنمية الموارد البشرية بشكل عام له دور مهم في عملية تطوير حجم الانتاج وزيادة كمية الانتاج في المصانع ومصانع انتاج المواد الغذائية وهذا من خلال التدريب وتشجيع العاملين والحوافز واستخدام مهاراتهم في عملية الانتاجية وغيرها وهذا الامر الذي سيؤدي الى زيادة انتاجية العامل في المستقبل، والاستغلال الامثل للموارد البشرية في ميادين الانتاج ودفع تنمية الموارد البشرية الى الامام (Al-Halawa et al., 2009).

ثانيا : تنمية الموارد البشرية: هي عملية زيادة مستوى المهني والمهارات لدى جميع العاملين في المجتمع ، ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية "بانها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي (Hafez, 2012). وان مفهوم الموارد البشرية لا يقتصر فقط على قيام النشاطات الاقتصادية وتوسيعها بل ينبغي ان يتسع ليشمل كل النشاطات الزراعية والاجتماعية والسياسية والبيئية والصحية والسكانية والترفيهية وغير ذلك ، ولكون هذا الموضوع يتطرق الى جانب اقتصادي رئيسي هو التنمية الزراعية وتنمية الموارد البشرية لذا فان هذا سوف يتضمن الاطار المتعلق بالجانب الاقتصادي واثار ادواتها في تنمية هذه الموارد، حيث يتم التأكيد على القوى العاملة التي هي جزء من السكان داخل الموارد البشرية القادرين على العمل، اي مجموع السكان في سن العمل (Shenabe et al., 2013). ومن اهم وسائل تنمية الموارد البشرية هي: (التدريب في انواعه المختلفة او من خلال برامج التدريب للعاملين في مؤسسات والمعامل والمصانع الانتاجية. عدم العاملين من خلال المساعدات المادية او المعنوية والروحية. ٣- كذلك يمكن تنمية الموارد البشرية من خلال التطوير الذاتي ، اي سعي الافراد الى زيادة معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم بجهودهم الشخصية، وبالحوافز الخاصة بالعاملين، وباختيار مهنة من دون اخرى، وتعلم مهارات جديدة. هناك طريقة اخرى لتنمية الموارد البشرية، زيادة العناية بصحة العمال عن طريق تحسين البرامج الطبية وبرامج الصحة العامة، وكذلك تحسين التغذية. تحديد عدد ساعات العمل اليومي او بالنسبة لمقدار العمل في اثناء حياة الفرد، انها قد يكون سبب في النمو الاقتصادي الزراعي وتنمية الموارد البشرية. حيث تلعب الموارد البشرية المتعلقة بمستوياتها دورا بارزا في النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية والزراعية (Al-Halabya, ٢٠١٣). والتنمية البشرية تعني بتوسيع نطاق الخيارات امام الناس وذلك بزيادة فرصهم للعمل في المصانع وخاصة في مصانع المواد الغذائية والبسة ومواد التنظيف، وتهتم بزيادة الدخل الفردي بقدر ما تهتم بنمط توزيعه، اذ ان زيادة الدخل دليل على زيادة الامكانيات المتاحة امام الاشخاص لتلبية احتياجاتهم ولكنه لا يدل على كيفية استخدام تلك الامكانيات، كما ان عملية التنمية البشرية لا تهدف ايضا الى زيادة ما في حوزة الناس من سلع وخدمات فقط، انها عملية اوسع من ذلك، انها تنمية الناس من اجل الناس وبواسطة الناس، والتنمية من اجل الناس معناها كفاءة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققونه توزيعا واسع النطاق وعادلا (Hafez, ٢٠١٢).

وهكذا يمكن القول ان التنمية البشرية وادواتها تتعلق بالحياة التي يحياها المجتمع بشكل عام والعاملين بشكل خاص، كما انها تتعلق بقدرة المجتمع على ان يعيشوا طويلا والوقاية من الاصابة بالامراض والتعلم والتحرر من الامية والجوع وقلة الاغذية والتمتع بالحريات الشخصية والامان والاستقرار فهي تغطي جميع اختيارات الانسان في جميع اقطار العالم بغض النظر عن مراحل نموها، وهي لذلك توسع ادوات التنمية البشرية من مجرد مناقشة النمو الاقتصادي بوصفه وسيلة لتلبية باحتياجات الانسان الى تنمية الانتاج وهو الهدف الاساسي، وهي تهتم بالنمو الاقتصادي بقدر ما تهتم بتوزيع ثمار هذا النمو، هي تتسج ادوات التنمية حول العاملين وفي نفس الوقت العاملين حول التنمية (Abu Tahoun, ٢٠٠٨).

لذلك كثير من المؤسسات والشركات والمعامل والمصانع يقومون باستخدام هذه الادوات التي تتعلق بتنمية الموارد البشرية بهدف زيادة حصيلتهم المادية والمعنوية، ومن أهم هذه الادوات:-

١. تدريب العاملين:

هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد المهارات الاساسية لاداء وظائفهم، وهكذا يشير التدريب الى مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد او الحاليين بالمهارات اللازمة لاداء وظائفهم بنجاح. ومن ثم فان التدريب قد يقصد به شرح كيفية قيام احد الميكانيكيين بوظيفته في تشغيل الآلة الجديدة، أو تعريف مندوب البيع الجديد كيفية بيع المنتجات شركته، أو تبصير المشرف الجديد بأساليب تقييم اداء موظفيه وعقد مقابلات التوظيف معهم. تركز ادارة الموارد البشرية على الوظيفة التطويرية من اجل عكس غايات المنظمة العاملين الجدد وتطوير انتاجيتهم بشكل مثالي (Bilali, ٢٠١٨). ويتم ذلك عن طريق برامج التدريب والتطوير بعد ان يتم تكييف الموارد البشرية مع البيئة المحيطة بهان كما يجب ربط هذه البرنامج بالاجراءات التنظيمية، ليغرس في السياق الثقافي بشكل يعود بفوائد تراكمية وجماعية، وان التدريب يكون المسؤول عن ارشاد الموارد البشرية ومساعدتها في المفاضلة بين الخيارات المتاحة امامهم وتوجيههم في ايجاد الاساليب المناسبة لتحقيق اهدافهم، ويعد الدليل العلمي في تحديد نشاطات ادارة الموارد البشرية من حيث الكم والنوع (Khamra, ٢٠١١). تتلخص أهمية التدريب الموارد البشرية من مساعدة الشركات والمصانع على اداء وظيفتها بشكل اكثر فاعلية وجعلها قادرة على الانتاج بشكل اكبر من دون الحاجة الى استخدام افراد جدد او شراء معدات او استعمال تكنولوجيا جديدة (Khah, ٢٠١١).

٢. الحوافز المادية والمعنوية:

الحوافز داخل المنظمة تشكل نظاما فرميا متكاملًا من المؤثرات الخارجية التي تؤثر على الافراد العاملين وتدفعهم نحو عملهم، وبذلك فإنها تختلف من الدوافع. ونظم الحوافز يعتبر جزء من نظم او اوسع في تنمية الموارد البشرية، اذ يتفاعله مع بقية الاجزاء يساعد في زيادة العلاقات المعنوية للعاملين ومن ثم تحسين العلاقات الوظيفية وزيادة الكفاءة الانتاجية للمؤسسة والمصنع والافراد معا (Abu-Hemed, ٢٠٢٠). وقد ورد تصنيف اخر الحوافز على الشكل التالي (Al-Halabya, ٢٠١٣):-

١. حوافز مادية مباشرة:- وتشمل المكافآت والاجور التشجيعية المادية المباشر.

٢. حوافز مادية غير مباشرة:- وتشمل المعالجة الطبيعية للعالمين، وتوفير وجبات طعام وخصية لهم، وكذلك قديم افصل الخدمات.

٣. حوافز معنوية والنفسية:- ومن امثلتها مذكرات الشكر الرسمية التي توجه الى العامل المجود المخلص في عمله ، او تقديم هدايا للعمال المتفوقين الخ

٣. تقييم الأداء العاملين:

وظيفة تقييم الأداء ولو أنها تطبق في بعض المؤسسات والمصانع، فالهدف من عملية تقييم الأداء بالدرجة الأولى ليس المحاسبة والعقاب وهذا ما يعطي صورة سلبية عن هذه الوظيفة. أما الهدف الحقيقي من تقييم الأداء هو تحديد الخلل والضعف في الأداء، الذي له انعكاس على العملية الإنتاجية بشكل خاص كون الأداء هو المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية في المؤسسات، وتحديد أسباب هذا الخلل والضعف وذلك بهدف وضع

سبل علاجه لتقليل الفجوة بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي للوصول الى زيادة في حجم الإنتاج في المصانع (Al-Hashm, 2013).

٤. التحفيز والرضا الوظيفي:

حيث تسعى المصانع بخطط كثيرة ومستمرة لتحفيز عمالها لأنه من أسباب نجاحها وزيادة شعور العاملين بالسعادة والرضا الوظيفي والارتياح للعمل وذلك لبذل أقصى جهد منهم للنجاح وتحقيق أهداف المصنع وأهدافهم الشخصية في الترقية والتقدم للمستويات الإدارية الأعلى، كما يساعد التحفيز على الشعور بالإيجابية وبناء بيئة عمل مناسبة للعاملين الحاليين واستقطاب الكفاءات العالية في المصانع الأخرى المنافسة وتميز المصنع في العمل والإنجاز والسمعة التجارية (Yamamoto et al., 2016).

٥. الصحة والسلامة المهنية:

إن بيئة العمل السليمة التي يشعر العامل فيها بالراحة والأمان هي من أهم المؤثرات على أدائه، وهنا يأتي دور إدارة الموارد البشرية في تأمين هذه البيئة من خلال وظيفة الصحة والسلامة المهنية والتي تقوم تحديد المخاطر المحتملة في الوظيفة وإتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة لمواجهتها. وحين نتحدث عن بيئة العمل السليمة فيقصد بذلك كافة الأمور المتعلقة بمكان العمل، إنطلاقاً من أصغر التفاصيل وصولاً الى أدق التفاصيل وخاصة في الوظائف التي تعتبر فيها نسبة المخاطر مرتفعة. مثل المصانع وخاصة مصانع انتاج المواد الغذائية، إذ لا بد لإدارة الموارد

البشرية من تأمين بيئة عمل مستقرة، سليمة، مريحة وتراعي كافة الإجراءات الوقائية في مواجهة أي مخاطر محتملة وذلك بهدف التأثير والمحافظة على الأداء المطلوب من العاملين في تحريك العجلة الإنتاجية وزيادتها بما يخدم أهداف المصنع (Fallon *et al.*, 2016) (Mohammed, 2014).

ثالثاً: تنمية الموارد البشرية وزيادة الإنتاج في مصانع المواد الغذائية:

اجمع الاقتصاديون على تعريف الإنتاج بأنه (خلق القيمة او زيادتها) وتشترط ضمناً لفظة (خلق) حصول التراكم الحقيقي في العملية الإنتاجية أي استبعاد التراكم الحاصل جراء التقادم، وإن لفظة (زيادتها) تعني عدم النظر للعملية الإنتاجية كعملية متكاملة ، بل يمكن النظر إليها كحلقات متصلة لتكون كل حلقة منها عملية انتاجية كما هو الحال وهذا ترتبط بعملية التنمية البشرية، ولا تقتصر العملية الإنتاجية على انتاج السلع المادية فحسب وإنما تشمل كذلك الجانب غير المادي (الخدمي)، مع ملاحظة بان أدوات تنمية الموارد البشرية هي نقطة اساسية في دراسة نظرية زيادة حجم الإنتاج (Al-Tai *et al.*, 2010) وبالامكان النظر الى مصانع المواد الغذائية كأى صناعة منتجة وتطبق بعض المبادئ البسيطة لنظرية الإنتاج، فالإنتاج من مصانع المواد الغذائية يتألف من العاملين المتدربين، ولأغراض التخطيط فإن مصانع المواد الغذائية مثل بقية القطاعات الإنتاجية يُقَوَّم عن طريق كفاءة عملياته في الوصول الى أهداف التنمية، وازمئها الوصول الى اهداف مصانع المواد الغذائية والمساهمة في انجاز الاهداف العامة على مستوى المجتمع. لغرض التعرف على واقع الحال لزيادة حجم الانتاج في مصانع المواد الغذائية نستعين بادوات تنمية الموارد البشرية كنقطة اساسية في عملية انتاجية وزيادة حجم الانتاج.

البحث الثاني جانب التطبيق للدراسة

أولاً:- المعلومات الشخصية يوضح الجدول رقم (١) ان مجموع العينة الكلي (١٠٧) من المشاركين (٨٢.٢٤٪) منهم ذكور. كما نلاحظ ان الاجابة الاولى تبلغ نسبة (٧٤.٧٧٪) من مجموع العاملين من مجموع العينة التي تتراوح اعمارهم بين (٢٠ - ٢٩) عام، وهذا يدل على ان نسبة العمال الشغالين في هذه المصانع في عمر شبيبة، وهذا المؤشر مؤشر ايجابي لتزويدهم بتقنيات والدورات الفنية لزيادة حجم الانتاج. ويوضح ان (٥٤.٢١٪) من العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين (٥-٩) سنة وبنسبة التحصيل الدراسي (٥٧.٩٤٪) منهم هم من حملة شهادة بكالوريوس، بالرجوع الى العاملين الذي ذكرناها عامل سنوات الخبرة والتحصيل الدراسي يتاثران على تنمية الموارد البشرية بشكل المباشر لانه هذين العاملين يسعى ان يتهل الفرس لاستعاب العاملين من تحديثات جديدة في مجال التقنيات الانتاجية المستخدمة في عمليات الصناعية وخاصة الصناعات الغذائية.

(١) بحوثين حسب المعلومات الشخصية

المعلومات الشخصية	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	88	82.24
	انثي	19	17.76
العمر	اقل من ٢٠ سنة	0	0.00
	من ٢٠ الى ٢٩ سنة	80	74.77
	من ٣٠ الى ٣٩ سنة	23	21.50
	٤٠ سنة وأكثر	4	3.74
سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	15	14.02
	من ٥ الى ٩ سنوات	58	54.21
	من ١٠ الى ١٤ سنة	25	23.36
	١٥ سنة وأكثر	9	8.41
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	13	12.15
	دبلوم	25	23.36
	بكالوريوس	62	57.94
	ماجستير	7	6.54

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

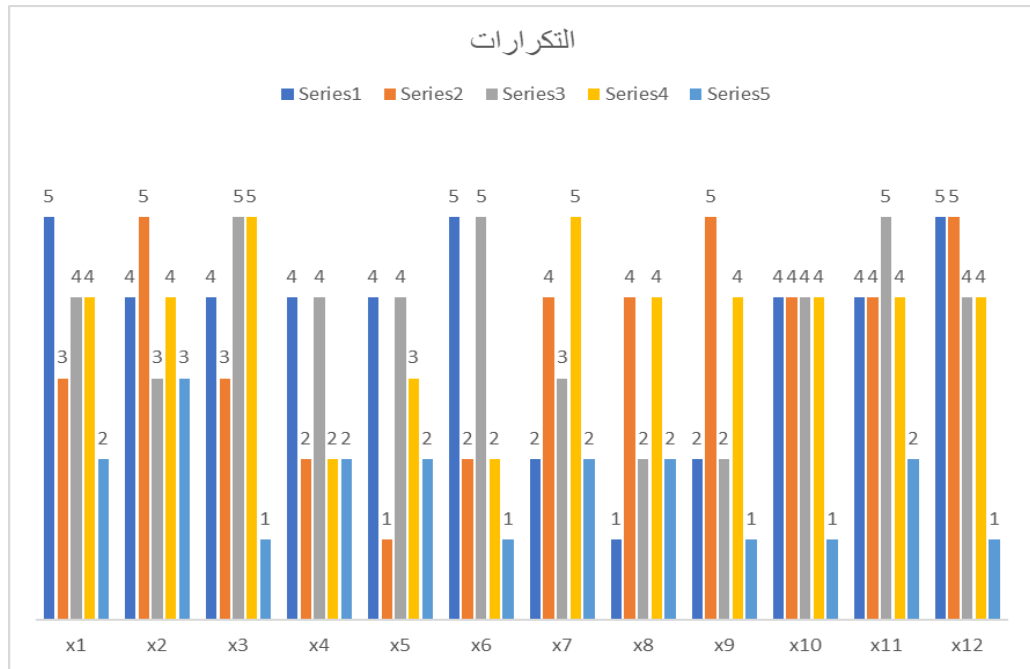
ثانياً: وصف المتغيرات العينة: يحتوي الجدول (٢) على أوصاف متغيرات البيانات لدينا، والتي توضح لنا حجم العينة، والحد الأدنى للقيمة، والحد الأقصى للقيمة والمتوسط لكل متغير، كما موضح قيم الانحراف المعياري للمتغيرات البيانات لدينا.

الجدول (٢) توضيح متغيرات العينة

المتغيرات	N	الحد الأدنى	الحد الأقصى	متوسط	الانحراف المعياري
x1	107	1	5	3.54	1.16
x2	107	1	5	3.6	1.352
x3	107	1	5	3.7	1.389
x4	107	1	5	3.66	1.189
x5	107	1	5	3.51	1.291
x6	107	1	5	3.56	1.238
x7	107	1	5	3.62	1.218
x8	107	1	5	3.55	1.422
x9	107	1	5	3.56	1.312
x10	107	1	5	3.52	1.224
x11	107	1	5	3.68	1.248
x12	107	1	5	3.49	1.277
Valid N (listwise)	107				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

في الجدول الذي لدينا، هناك ١٠٧ مشاركين تتراوح تقييماتهم من ١ إلى ٥. أعلى تصنيف يختاره المستجيبون هو ٥، بينما الأدنى هو ١. عمود المتوسط في الجدول أمر بالغ الأهمية، لأنه يكشف أن معظم المتوسطات تقع بين ٣.٥ و ٣.٧. يتوافق هذا النطاق مع تصنيفات "غير متأكد" و "موافق"، مما يشير إلى أن غالبية تقييمات المستجيبين تقع ضمن هذا النطاق. يشير الانحراف المعياري الذي يقع ضمن النطاق من ١.١٦ إلى ١.٤٢ إلى أن تصنيفات المستجيبين ليست متجمعة بإحكام حول المتوسط. بدلاً من ذلك، هناك بعض التشتت أو التنوع في التصنيفات المعطاة. قد يعني الانحراف المعياري الأقل أن الردود مجمعة بشكل أكثر إحكاماً حول المتوسط، مما يشير إلى توافق أو توافق أكبر بين المستجيبين. على العكس من ذلك، يشير الانحراف المعياري الأعلى إلى انتشار أوسع للتصنيفات، مما يشير إلى مزيد من الخلاف أو التباين بين المستجيبين.



الرسم البياني (١)، يوضح الرسم البياني أعلاه تكرارات اختيارات العاملين لمتغيرات دراستنا

معامل موثوقية ألفا كرونباخ: يشير معامل موثوقية ألفا كرونباخ البالغ ٠.٨٥٩ إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين ١٢ عنصراً في دراستنا. يتراوح المعامل من ٠ إلى ١، وتشير القيم الأعلى إلى موثوقية أكبر. في هذه الحالة، تشير القيمة ٠.٨٥٩ إلى وجود علاقة قوية واتساق بين العناصر. يشير هذا إلى أن العناصر تقيس بنية أو بُعداً مشابهاً وتوفر نتائج موثوقة ومتسقة. بشكل عام، تعتبر قيمة ألفا لكرونباخ أعلى من ٠.٧ مقبولة، بينما تعتبر القيم فوق ٠.٨ جيدة، والقيم التي تزيد عن ٠.٩ ممتازة. لذلك، يشير المعامل البالغ ٠.٨٥٩ إلى مستوى عالٍ من الموثوقية لمقياسك. باختصار، يشير معامل ألفا كرونباخ البالغ ٠.٨٥٩ لمقياس ١٢ عنصراً إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي، مما يشير إلى أن العناصر هي مقاييس موثوقة للبنية الأساسية.

الجدول (٣) معامل موثوقية ألفا كرونباخ

إحصائيات الموثوقية	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

(Communalities):

عبارة عن نسبة التغير لاي متغير من متغيرات الدراسة، واصبح هذا دليلاً لتحليل المتغيرات. من خلال تحليل المتغيرات نحتاج الى على الاقل نص من اختلاف المتغيرات ان يساوى او اكبر من ٠.٥، لذلك اي المتغير من المتغيرات اقل من ٠.٥ يحتاج تتجنبها من هذه الدراسة.

Communalities		
Extraction	Initial	الحالة (العوامل)
0.525	1.000	مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يتأثر على اهتمام بتطوير حجم الانتاج. ٦X
0.529	1.000	وجود تواصل بين المستويات الإدارية في المنظمة وخاصة بين المدراء والعاملين، وعلاقة العاملين ببعضهم البعض ودور القيادة في إدارة العاملين والطريقة التي يتعاملون بها معهم يؤدي الى اهتمام اكثر بعملية الانتاج وزيادة كمية ونوعية حجم الانتاج. ١١X
0.53	1.000	زيادة الانتاج بسبب توافق الأوامر والقرارات الخاصة بالعمل من الإدارة المصنع والمصادر معينة ومستوى التفاهم بينهم. ٨X
0.531	1.000	تقييم المهارة ومستوى اداء الكفاءة للعمال يتأثر على زيادة حجم الانتاج. ٤X
0.556	1.000	تقدير الكفاءات ذات المستوى العالي والأداء المتميز وتقييمهم بما يستحقون. ١٠X
0.585	1.000	الاجازة وسماح في العمل خاصة اثناء حالة خاصة للعامل يتأثر على زيادة حجم الانتاج. ٥X
0.611	1.000	شعور العاملين بالراحة النفسية والمطمئنان باستمرار يؤدي الى زيادة الانتاج خاصة في حالة تمديد عقد عند قرب انتهاء عقد العمل. ٧X
0.645	1.000	مساعدة العاملين عن طريق دعم العاملين وتوفير جميع احتياجاتهم المطلوبة وتذليل الصعاب لتحقيق النجاح والتميز وتحقيق رغباتهم في المعمل مما يساعدهم ويحفزهم لأداء العمل. وتحقيق اقصى حجم الانتاج. ١X
0.673	1.000	اهتمام بالصحة والسلامة المهنية والعناية العاملين وحل مشاكلهم لتذليل الصعوبات التي يواجهونها في العمل يتأثر على زيادة في حجم الانتاج. ٩X
0.736	1.000	حصول العاملين المتميزين على الحوافز والعلاوات والمكافآت يساهم بشكل كبير في تحفيزهم للاستمرار في الأداء العالي في زيادة حجم الانتاج. ٢X
0.767	1.000	مشاركة العاملين كل ما يخص العمل بالامتيازات وأساليب التطوير والتحسين والقرارات في العمل لاستمرار تميز طرائق الانتاج لمعمل ونجاحه. ٣X
0.796	1.000	اهتمام بالتدريبات العاملين وثبات الأساليب ومنهجية العمل وأهداف المنظمة. ١٢X

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

في الجدول (٤) قيمة باو communality لكل المتغيرات الدراسة اكبر من ٠.٥ لذلك جميع العوامل المذكورة في هذا الجدول تبقى وتمشي حسب تحليلات الدراسة.

١- من خلال تحليل مكونات الاساسية يجب ان يكون معيار Kaiser-Meyer-Olkin لتحليل هذا النموذج يجب يكون اكبر من ٠.٥ لاي المتغير من المتغيرات الدراسة.

الجدول (٥): KMO and Bartlett's test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.721
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	581.648
	Df	173
	Sig.	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

من الجدول (٣) بشكل عام (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA). لكل المتغير يساوي ب ٠.٧٢١ هذه النتيجة هي نتيجة مناسبة مقارنة باقل القيمة وهي ٠.٥٠ لمعدل MSA. اذا ال ١٢ المتغير الي اخذنا من الدراسة سوف تبقى لتحليل العمتغيرات الاساسية.

٢- يجب ان يكون في تحليل المكونات الرئيسية في فرضية الارتباط (probability associated) من (Bartlett's Test of Sphericity) اقل من مستوى التأثير (significance level). لانه العلاقة في تجربة بارتلليت ٠.٠٠١ اقل من ٠.٠٥ وهذا يقبل فرضية (H₁). اذا في هذه الحالة نقدر نقول هذا النموذج مناسبة وجيدة لتحليل العوامل الموجودة حسب هذه الفرضيات التالية:

H₀ = هذا النموذج غير جيدة لتحليل العوامل

H₁ = هذا النموذج مناسبة وجيدة لتحليل العوامل

اختيار عدد العوامل حسب معيار كايزر (Choosing the number of factors by Kaiser Criterion):
اشهر طريقة لاساس اسعار (Eigen Value) عبارة عن معيار كايزر (Kaiser Criterion) فقد هذه العوامل تبقى في هذه التحليل (Eigen Value) قيمتها اكبر من ١.

الجدول (٦): توضيح المقارنة العامة لجميع المكونات الاساسية قبل و بعد الاستدانة

Total Variance Explained									
Component	Initial (Eigen Value) s			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.404	18.431	17.431	3.404	18.431	17.431	2.3070	12.66	11.660
2	2.366	12.972	30.649	2.366	12.972	30.649	2.0485	11.29	23.201
3	1.754	9.750	40.643	1.754	9.750	40.643	1.8294	10.14	33.590
4	1.203	6.850	47.738	1.203	6.850	47.738	1.779	9.880	43.715
5	1.063	6.115	54.098	1.063	6.115	54.098	1.635	9.123	53.083

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٦٢) العدد (١) (٣١ - ٨) آب لعام ٢٠٢٣

الجدول (٦) عبارة عن توضيح في نسبة التفرقة لتحليل مجموعة الاولى من العوامل مع اجمالي العوامل مع البعض قبل وبعد الاستدارة، ويظهر النتيجة في هذا الجدول اول ٥ العوامل لها اكثر تاثيرا على المتغير التابع (زيادة حجم انتاج المواد الغذائية في المصانع الخاصة بانتاج هذه المنتج ونسبة (٥٣.١٠٪) هذه النسبة نسبة مناسبة ومقبولة. ولعد الاستدارة هي نفس النسبة لكن نسبة تحليل لاي المتغير من المتغيرات من ٥ المتغير قد تغيرت. الجدول (٧): العوامل المختصرة عن طريق المكونات الاساسية قبل وبعد الاستدارة

A Component M						B Rotated Component Ma					
	Component						Component				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
X1	0.68					X2	0.85				
X12	0.65					X12	0.77				
X3	0.61					X7	0.65				
X7	0.57					X3		0.81			
X2	0.51					X1		0.74			
X12	0.48				-0.41	X4			0.79		
X8	0.48			0.44	0.46	X8			0.70		
X6		0.62				X10			0.63		
X5		0.59				X5				0.69	
X10		0.48	0.42			X11				0.65	
X9		0.45	-0.65			X9				0.56	
X4		0.43	0.45			X6					0.78

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

الجدول (٥) عبارة عن العلاقة بين المتغيرات وتأثيرهما على تحليل العوامل قبل وبعد الاستدارة. الجدول (٧-ا) عبارة عن تقرير الحالة قبل الاستدارة اول المكون عنده اكثر تاثيرا (Loading) لمتغير {X7, X12, X2, X7, X3, X12, X1, X14} K اما في الجدول

(٧-٦) عبارة عن تقرير الحالة بعد الاستدانة كما وضح في التالي: حسب هذه القراءة لعلاقة بين الارقام واصنفاف المتغيرات، هدف من استخدام تحليل العامل factor analysis لاكتشاف المكونات anomalies لل communalities composed لعدد (p) لمتغير و عدد الكبير في حجم النموذج. وهذا عبارة عن تقليل عدد المتغيرات، وبشكل الرئيسي استخدمنا طريقة PCA لاكتشاف العوامل من استدارة Varimax من هلال استخدام برنامج SPSS. ملاحظة لاول مجموعة من المكونات component لديها اكبر تاثير واهمية بالغة في تحليل المتغير حجم الانتاج الغذائي في مصانع المواد الغذائية في محافظة اربيل بنسبة (١٢.٦٦٪) وهذه النسبة تتكون من كل المتغيرين حصول العاملين المتميزين على الحوافز والعلاوات والمكافآت يساهم بشكل كبير في تحفيزهم للاستمرار في الأداء العالي في زيادة حجم الانتاج ٢X واهتمام بالتدريبات العاملين وثبات الأساليب ومنهجية العمل وأهداف المنظمة ١٢X وشعور العاملين بالراحة النفسية والمطمئنان باستمرار يؤدي الى زيادة الانتاج خاصة في حالة تمديد عقد عند قرب انتهاء عقد العمل ٧X. ثاني المكون من العوامل component نسبته (١١.٣٠٪) وهذه المجموعة تتكون من مجموعة من العوامل وهي مشاركة العاملين كل ما يخص العمل بالامتيازات وأساليب التطوير والتحسين والقرارات في العمل لاستمرار تميز طرائق الانتاج لمعمل ونجاحه ٣X ومساعدة العاملين عن طريق دعم العاملين وتوفير جميع احتياجاتهم المطلوبة وتذليل الصعاب لتحقيق النجاح والتميز وتحقيق رغباتهم في المعمل مما يساعدهم ويحفزهم لأداء العمل وتحقيق اقصى حجم الانتاج ١X. ثالث المكون component نسبته (١٠.١٤٪) يتضح نسبتها من اجمالي العوامل وهذه العوامل تتكون من تقييم المهارة ومستوى اداء الكفاءة للعمال بتاثر على زيادة حجم الانتاج ٤X وزيادة الانتاج بسبب توافق الأوامر والقرارات الخاصة بالعمل من الإدارة المصنع والمصادر معينة ومستوى التفاهم بينهم ٨X وتقدير الكفاءات ذات المستوى العالي والأداء المتميز وتقييمهم بما يستحقون ١٠X. رابع المكون component نسبته (٩.٨٨٪) بالتفرقة مع جميع العوامل والتي تتكون من الاجازة وسماح في العمل خاصة اثناء حالة خاصة للعامل يتاثر على زيادة حجم الانتاج ٥X ووجود تواصل بين المستويات الإدارية في المنظمة وخاصة بين المدراء والعاملين، وعلاقة العاملين ببعضهم البعض ودور القيادة في إدارة العاملين والطريقة التي يتعاملون بها معهم يؤدي الى اهتمام اكثر بعملية الانتاج وزيادة كمية ونوعية حجم الانتاج ١١X واهتمام بالصحة والسلامة المهنية والعناية العاملين وحل مشاكلهم لتذليل الصعوبات التي يواجهونها في العمل يتاثر على زيادة في حجم الانتاج ٩X. خامس المكون component نسبته (٩.١٢٪) وهي عبارة عن متغير واحد وهي مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يتاثر على اهتمام بتطوير حجم الانتاج ٦X.

اختبار t: هو اختبار إحصائي يستخدم للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط عينة وقيمة معروفة مسبقاً. يستخدم هذا الاختبار عندما نرغب في مقارنة متوسط عينة واحدة مع قيمة معروفة أو متوقعة. في عملية إجراء اختبار t لعينة واحدة، يتم حساب القيمة t عن طريق قياس الفرق بين متوسط العينة والقيمة المعروفة، ثم تقسيمها على الانحراف المعياري للعينة. يتم تحديد الفرق بين العينة والقيمة المعروفة باستخدام الإحصاء الذي يُعرف (بتوزيع t). باستخدام اختبار t لعينة واحدة، يتم حساب قيمة p، والتي تشير إلى الأهمية الإحصائية للاختلافات الملحوظة. إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الأهمية المحدد مسبقاً (عادةً ٠.٠٥)، فيُعتبر أن هناك فرقاً مهماً من الناحية الإحصائية بين متوسط العينة والقيمة المعروفة. يتم تطبيق اختبار t المكون من عينة واحدة في مجالات مختلفة، بما في ذلك البحوث العلمية والطبية والاجتماعية والاقتصادية، حيث يتم استخدامه لفحص ما إذا كان متوسط العينة يختلف اختلافاً كبيراً عن القيمة المعروفة أو المتوقعة. يوضح الجدول أدناه نتائج اختبار t لمتغيرات الدراسة التي تستخدم ٣ كقيمة اختبار لأن لدينا ٥ مستويات من الاختيارات:

الجدول (٨)

اختبار t لعينة واحدة

قيمة الاختبار = ٣

المتغير ات	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
x1	4.835	106	.000	.542	.32	.76
x2	4.577	106	.000	.598	.34	.86
x3	5.221	106	.000	.701	.43	.97
x4	5.772	106	.000	.664	.44	.89
x5	4.118	106	.000	.514	.27	.76
x6	4.687	106	.000	.561	.32	.80
x7	5.238	106	.000	.617	.38	.85
x8	4.010	106	.000	.551	.28	.82
x9	4.422	106	.000	.561	.31	.81
x10	4.425	106	.000	.523	.29	.76
x11	5.653	106	.000	.682	.44	.92
x12	3.938	106	.000	.486	.24	.73

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستمارة الاستبانة

جدول (٨) لاختبار t لعينة واحدة، استناداً إلى نتائج اختبار t لعينة واحدة، حيث تكون قيم t لجميع المتغيرات الـ ١٢ مرتفعة نسبياً والقيم p المرتبطة كلها ٠.٠٠٠٠، يمكننا تفسير النتائج على النحو التالي:

لكل من المتغيرات الاثني عشر، تختلف الوسائل النموذجية اختلافاً كبيراً عن قيمة الاختبار. يشير حجم قيم t إلى مدى الاختلاف بين متوسط العينة وقيمة الاختبار. تشير قيمة t الأعلى إلى اختلاف أكبر. علاوة على ذلك، فإن الفروق المتوسطة بين متوسط العينة وقيمة الاختبار هي كما يلي: ٠.٥٩٨، ٠.٧٠١، ٠.٦٦٤، ٠.٥١٤، ٠.٥٦١، ٠.٦١٧، ٠.٥٥١، ٠.٥٦١، ٠.٥٢٣، ٠.٦٨٢، ٠.٤٨٦، للمتغيرات المعنية. نظراً لأن قيم p المرتبطة بجميع قيم t هي ٠.٠٠٠٠، وهو أقل من مستوى الأهمية الشائع الاستخدام وهو ٠.٠٠٥، يمكننا أن نستنتج أن هناك دليلاً قوياً على رفض فرضية العدم. يشير هذا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة وقيمة الاختبار لجميع المتغيرات الـ ١٢. باختصار، تشير النتائج إلى أن العينة التي تمت ملاحظتها تختلف اختلافاً كبيراً عن قيمة الاختبار، ومن غير المرجح أن تكون هذه الاختلافات ناتجة عن فرصة عشوائية.

معامل الارتباط:

معامل الارتباط هو قياس إحصائي يستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين. يستخدم عادة في علم الإحصاء وعلوم البيانات لتحديد مدى الارتباط بين متغيرين وتقدير قوة العلاقة بينهما. يتراوح قيمة معامل الارتباط بين -١ و ١. الارتباط بين متغيرات الدراسة. تشير الارتباطات المهمة التي لوحظت في الدراسة إلى ارتباط قوي بين المتغيرات. تُظهر معظم المتغيرات ارتباطات مهمة مع قيم p أقل من ٠.٠٠٥، مما يوفر دليلاً جوهرياً على وجود علاقة ذات مغزى بينهما. ومع ذلك، هناك متغيرين، ٨x و ١٢x، بقيمة p تبلغ ٠.٠٠٥٨. نظراً لأن هذه القيمة p تتجاوز العتبة التقليدية البالغة ٠.٠٠٥ للأهمية الإحصائية، فإن العلاقة بين ٨x و ١٢x لا تعتبر ذات دلالة إحصائية. علاوة على ذلك، هناك ارتباط ٠.١٣٩ بين ٧x و ١٢x، لكن القيمة p المقابلة لـ ٠.١٥٣ تشير إلى أن هذه العلاقة ليست ذات دلالة إحصائية. هذا يعني أن الارتباط الملحوظ قد يكون قد حدث بالصدفة ولا يقدم دليلاً قوياً على وجود ارتباط حقيقي بين ٧x و ١٢x.

أخيراً، هناك ارتباط غير مهم بين ٣x و ٥x، كما يتضح من قيمة p (٠.١٦٩). يشير هذا إلى أن أي ارتباط لوحظ بين هذه المتغيرات من المحتمل أن يكون بسبب فرصة عشوائية بدلاً من علاقة ذات مغزى.

١. توصلت الدراسة بان كثير من العاملين الذين يعملون في هذه المصانع في اعمار شبيبة ولديهم خبرة مناسبة لتطوير وزيادة حجم الانتاج لهذه المصانع واكثر من نصف لديهم شهادة بكالوريوس. هذه النتيجة نتيجة جيدة ومعقولة.
٢. حسب الفرضية الثانية واثبتت بان الحوافز والعلاوات والمكافآت يساهم بشكل كبير في تشجيع العمال في هذه المصانع لتحسين اداؤهم الفني وزيادة حجم انتاجيتهم.
٣. توصلت الدراسة بان التدريب عامل الاساسي الثاني التي تتأثر على زيادة حجم الانتاجية وعلى حسب الدراسة واهتمام بالتدريبات العاملين وثبات الأساليب ومنهجية العمل وأهداف المنظمة.
٤. توصلت بان مشاركة العاملين كل ما يخص العمل بالامتيازات وأساليب التطوير والتحسين والقرارات في العمل لاستمرار تميز طرائق الانتاج لمعمل ونجاحه، وهذا عامل اخر حسب فرضية الدراسة.
٥. توصلت بان تشجيع العاملين بزيادة المهارة ومستوى اداء الكفاءة يتاثر على زيادة حجم الانتاج وتقدير الكفاءات ذات المستوى العالي والأداء المتميز وتقييمهم بما يستحقون.
٦. احد عامل اخر التي توصب اليها الدراسة هي الاجازة وسماح اثناء العمل للعامل يتاثر على زيادة حجم الانتاج.
٧. توصلت بان وجود تواصل بين المستويات الإدارية في المنظمة وخاصة بين المدراء والعاملين، وعلاقة العاملين ببعضهم البعض ودور القيادة في إدارة العاملين والطريقة التي يتعاملون بها معهم يؤدي الى اهتمام اكثر بعملية الانتاج وزيادة كمية ونوعية حجم الانتاج.
٨. توصلت بان اهتمام بالصحة والعناية العاملين يتاثر على زيادة في حجم الانتاج.

ثانياً: التوصيات:

١. تطبيق معايير تنمية الموارد البشرية من كل الجوانب من خلال انشاء وتأسيس المعامل والمصانع وخاصة المعامل والمصانع المواد الغذائية او المعامل والمصانع القديمة في محافظة اربيل.
٢. انشاء نظام الحوافز الخاص بالمعامل والمصانع خاصة المواد الغذائية
٣. التنسيق مدراء والعمال من اجل المساهمة الفاعلة في تطوير وتحديث وتحسين جانب الانتاجي مما يساعد الى زيادة في حجم الانتاج وتطوير طرائق الانتاج.
٤. يوصي الباحثون بضرورة بضرورة الوعي بمفهوم التدريب لدى العاملين، وافتتاح الدورات التدريبية من قبل مدراء هذه المصانع لما له من فوائد على الأداء الوظيفي للعاملين بهذه المصانع.
٥. ضرورة تثبيت نظام صحي متكامل لكي يكمل عملية تنمية خاصة خلال اي حادثة داخل المصنع او حالة صحية غير المتوقعة للعاملين بهذه المصانع.
٦. يوصي الباحثون بضرورة توجه هذه المصانع بتفعيل قانون الامتيازات والعلاوات حسب ما تتقدم العامل من قدرتها في زيادة الانتاج.

المصادر:-

1. Abu Tahoun, Adly (2008), Management and Development of Human and Natural Resources, Modern Collective Office, Alexandria, Egypt.
2. Abu-Hemed, Mohammed bin Sahd (2020), The impact of material and moral incentives on the performance of employees, Arab Journal for Scientific Publishing (AJSP), 21, 2, Saudi arabia.
3. Al Tai, Abd al-Rahim Maktouf Hamad Al Shadoud (2010), The impact of vocational education on the development of human resources in Iraq for the period from 1980-2005, Master Thesis, Faculty of Administration and Economics, Mustansiriya University, Iraq.
4. Al-Halabya, Ghazi Hasan Oda (2013), The impact of Incentives on improving the performance of the Employees In the Public Sector institutions In Jordan" An Applied Study on the Greater Amman Municipality, Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
5. Al-Halawa, Jamal and Saleh, Ali (2009), Introduction to the Science of Development, first edition, Dar Al-Shorouk, Amman, Jordan.

6. Al-Hashm, M. (2013), A Strategic of Human Resource Management Practice, first edition, al nahdha al arabia, qairo, Egypt.
7. Alsaeid, fakirun (2005), Industrialization and development strategy in developing societies- Algeria case - Theoretical study, Master Thesis, Department of Sociology and Demography, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mentouri University, Algeria.
8. Al-Sayed, Osama and Al-Jamal, Abbas (2012), Human Resources Development Methods, First Edition, Dar Al-Farouk Publishing House, Cairo, Egypt.
9. Barhi, Mohamed Gamal (2003), Training and Development, Fourth Edition, Cairo, Egypt.
10. Bilali, Fadila and Alahem, Najwa (2018), The Role of Training in Improving the Performance of Employees in the Institution - A Case Study of Local Employment Agencies in the Valley, Master Thesis, Faculty of Economic & Commercial & Facilitation Sciences, University of Chahid Hama Lakhdar, El Oued, Algeria.
11. Budhwar, P. (2010). 'Evaluating Levels of Strategic Integration and Development of Human Resource Management in the UK', Personnel Review, 29(2).
12. Chanda, Ashok and Shen, Jie, (2009), HRM Strategic Integration and Organisational Performance, Resource Books, SAGE, New Delhi, India.
13. Fallon, L.F. & McConnell, C.R. (2014), Human Resource Management in Health Care, Burlington, MA: Jones and Bartlett Learning, Second edition.
14. Habib, Kazem (2013), The Concept of Economic Development, Dar Al-Farabi, third edition, Kuwait.
15. Hafez, Ibrahim (2012), Human Power, and Economic Growth, Human Resource Development Strategy, translated Edition, by Fred Rick Harrison, Charles Myers, Cairo, Egypt
16. Khah, Mohammad Aslam (2011), Impact of Training and Feedback on employee performance, Iqra university, Islamabad, Pakistan.
17. Khamera, Bu Amama (2011), Strategy for the development of human resources management in higher education - a case study of the University of Cadi Al-Marbah, Master Thesis, College of Economics and Management Sciences, Algeria 3 University, Algeria.
18. Maarouf, Hoshyar (2005), Studies in Economic Development, Al-Safaa Publishing House, Al-Balqa Applied University, first edition, Algeria.
19. Mohammed, W. F. (2016), Managing Human Resources, first version, Farooq for typing and publishing Oman City, Jordan.
20. Shenabe et al., (2013), Integrated development of human resources and educational planning, UNESCO Journal, Volume XIX, No. 1.
21. Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H. & Takeuchi, K. (2017). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of Japanese organizations. Journal of Applied Psychology, 92.
22. Yamamoto, K. & Villegas, S. (2020), The evolution of human resource development: Strategic HRD to transform organizations into high performance organizations. Journal for Advancing Business Education.