

## اثر الموقع الجغرافي على كفاءة اداء العاملين دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الاطارات

أ.د. حاكم محسن محمد

جامعة كربلاء - كلية الادارة والاقتصاد

رئيس قسم ادارة الاعمال

### مقدمة

يرتبط قيام الصناعات في المواقع الجغرافية بالمقومات الأساسية لنوع الصناعة المطلوب قيامها في منطقة جغرافية ما، ومن أبرز هذه المقومات توافر المواد الأولية، الطاقة، الأيدي العاملة، رأس المال، الأسواق.

وقد يجري توزيع الصناعات في أقاليم ومدن مختلفة من البلد بناءً على قرار من الحكومة، رغم عدم توافر كل أو بعض هذه المقومات والهدف من ذلك إحداث نوع من التوازن في توزيع الصناعات بين أقاليم الدول. ولكن بعض الصناعات تشكل عاملاً من العوامل أو المقومات المذكورة أهمية كبيرة في سير نشاطها بشكل منتظم ومتقدم دون أن يحدث خللاً كبيراً فيها أو أن افتقاره (عدم توفره) يشكل عائقاً كبيراً أو معاناته من مشاكل معينة قد يسبب نوعاً من الإرباك للعمليات الإنتاجية، وإذا كانت بعض العوامل من الممكن السيطرة عليها، إلا أن الأيدي العاملة (الإنسان) تصعب السيطرة عليه؛ لأن الإنسان كائن حي قد يتعرض إلى مشاكل تعيقه عن أداء عمله بشكل سليم، وتعد الصناعات المطاطية من

الصناعات التي تحتاج إلى أيدي عاملة كبيرة، فهي لم تصل إلى التقنيات الحديثة التي تقلل من الحاجة إلى الكادر وهي بالتالي كثيفة العمل.

وبالنظر لقيام الشركة العامة لصناعة الإطارات في موقعها الكائن بين مدينتي النجف وناحية الحيدرية التابعة لمحافظة النجف، فهو إذن موقع يتميز بافتقاره لكثير من العوامل، فالمادة الأولية يتم استيرادها من الخارج، حيث لا تتوفر هذه المادة في العراق، وأن رأس المال متوفر باعتبار الشركة من الشركات التابعة للقطاع العام فهي عائدة للدولة وهي المسؤولة عن توفير المال اللازم الذي أصبح الآن يعتمد على التمويل الذاتي من لدن الشركة ذاتها، وعولجت مسألة الطاقة والمياه من نهر الفرات، إذن أين المشكلة الهامة الآن؟ هي في كيفية استقرار القوى العاملة متأثرة بالموقع الجغرافي للشركة والموقع الجغرافي لسكن العاملين الذي ينتشر في ثلاث محافظات هي النجف، كربلاء، بابل.

لذا فإن البحث يتناول أثر الموقع الجغرافي على أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الإطارات والبدائل الممكن اقتراحها لمعالجة هذه المشكلة.

## المبحث الأول

### مفهوم وأهمية الموقع الجغرافي

يقصد بالموقع الجغرافي، المكان الذي يتم اختياره لإقامة المصنع، وهذه مهمة ليست سهلة، إذ أن قسار اختيار الموقع قرار استراتيجي طويل الأجل إذ ليس من السهل إحداث تغيير بعد إقامة المصنع. لذلك يجب أن يكون قرار اختيار الموقع قراراً مدروساً وسليماً، لما يترتب عليه من آثار تتعلق بالتكاليف والإيرادات، وتشير بعض الدراسات إلى أن كلفة النقل تشكل نسبة عالية من التكاليف الإجمالية (التميمي، ١٩٩٧، ص ٦١)، ويؤثر ذلك مباشرة في كلفة الوحدات المنتجة وبالتالي يؤثر سلباً في ربحية المصنع في حالة الاختيار غير السليم لموقع المصنع، أما في حالة الاختيار السليم فإن هذا الاختيار ينعكس بشكل إيجابي على تخفيض تكاليف النقل وبما يؤثر على انخفاض التكاليف الإجمالية وأن انخفاض

التكاليف الإجمالية يمكن المصنع من استخدام استراتيجية المنافسة على الكلفة، أي باستطاعة الشركة أن تباع منتجاتها بأسعار منخفضة (منافسة) ولذلك فإن قرار اختيار الموقع الجغرافي السليم، ذلك القرار الذي يأخذ بنظر الاعتبار مجموعة من العوامل:- (زمير، ١٩٩٥، ص ٣٥).

١. توفر القوى العاملة.
٢. توفر المواد الأولية.
٣. القرب من طرق النقل.
٤. القرب من السوق.
٥. القرب من مصادر المياه.
٦. القرب من الطاقة.
٧. توفر شبكات الصرف الجيدة.
٨. المناخ.

ولخصوصية البحث، سيتم التركيز على العامل الأول المتعلق بالقوى العاملة. إذ أن عدم توفر القوى العاملة في الموقع الذي تم اختياره يولد مشكلة للمصنع، أي أن القوى العاملة ستكون من أماكن غير قريبة للمصنع، من مدن وأقاليم أخرى وبسبب ذلك تلجأ المصانع إلى تهيئة وسائل النقل للعاملين من أماكن سكنهم إلى موقع العمل، لبعده المسافة بين موقع سكن العامل وموقع العمل إذ يعاني العاملون من الإجهاد والحاجة إلى مزيد من ساعات النوم لكونهم يستيقظون مبكراً للحضور إلى مواقع العمل في الوقت المحدد، لذلك فإن توفر عدد ونوع العمالة المطلوبة في موقع المصنع من الأمور الأساسية التي يجب أن تؤخذ بنظر الاعتبار عند اتخاذ قرار اختيار الموقع.

إن قرار اختيار الموقع المناسب يعد قراراً حيوياً وخطيراً سواءً كان ذلك للشركات القائمة أم الجديدة وهناك كثير من الشركات القائمة تعاني من مشاكل بسبب قرار الاختيار غير السليم لموقع العمل.

إلا أن بعض الاختيارات تكون لاعتبارات اقتصادية وسياسية واجتماعية كاتجاه تلجأ إليه الدولة في توزيع الصناعات لاسيما في البلدان التي يتسم اقتصادها بالتخطيط المركزي

والهدف من ذلك هو إشاعة المساواة بين الأقاليم في قيام الصناعات لما لها من أثر إيجابي  
ينعكس على سكان الإقليم الذي يقع فيه المصنع. (شير، ١٩٧٦، ص ٢٣٢)

## المبحث الثاني مفهوم وأهمية كفاءة أداء العاملين

### أولاً: مفهوم كفاءة الأداء (Concept of Performance Efficiency)

يقصد بكفاءة أداء العاملين، مستوى إنتاجية الفرد خلال مدة زمنية معينة ويبين مدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها. (السالم وصالح، ١٩٩١، ص ١٢٣)

ويختلف الأفراد في مستوى الكفاءة وبالتالي مستوى الأداء بحسب مستوى التعليم والخدمة المتراكمة، إذ يزداد أداء الفرد وتتحسن كفاءته كلما ازداد تعلمه وخبرته التراكمية على افتراض توفر الظروف النفسية والاجتماعية والاقتصادية المستقرة والمناسبة لما لها من تأثير في سلوك الفرد بشكل إيجابي فالفرد لا يستطيع تقديم أداء جيد حتى لو كان كفوءاً ومتعلماً إذا كان يعاني من ظروف نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية سيئة وأبرز هذه المؤثرات المشكلات العائلية الناتجة أحياناً عن الحاجة، والفرد الذي لا يستطيع تأمين متطلبات عائلته اليومية لا يأتي إلى مقر عمله بوضع يؤهله لأداء أو تقديم عمل جيد بل إنه يؤثر بالاتجاه المعاكس، والفرد الذي يعاني من مشكلة السكن ويواجه أزمة مالية كلما اقترب موعد الإيجار لا يستطيع تقديم أداء جيد والفرد الذي يأتي من منطقة جغرافية بعيدة يضطر إلى الاستيقاظ مبكراً كضمان للوصول إلى مقر العمل في الساعات المحددة ولذلك يشعر بالحاجة إلى النوم لأنه لم يأخذ كفايته من ساعات النوم، وقد يرغب مثل هذا الفرد باللجوء إلى النوم المبكر، إلا أن بعض أبناء محلته يسهرون معه في داره لقضاء ساعات يتجاذبون فيها الأحاديث والطرائف لا يشعرون بحاجته إلى ساعات من النوم بعد يوم عمل جاد، ساهم طريق الذهاب والعودة من وإلى البيت ومقر العمل في زيادة أعبائه، كل ذلك يؤثر في سلوك الفرد وتوجهاته في ميدان العمل ويؤثر على مستوى أدائه وإنتاجيته.

## ثانياً: أهمية كفاءة أداء العاملين

إن توفر الكفاءة لدى العاملين ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الأداء للأعمال والمسؤوليات المناطة بهم. والنهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها والقدرات المستقبلية والفرد الكفوء هو ذلك الفرد الذي يؤدي مهامه وواجباته في الزمن المحدد والمناسب، والذي يكسب ثقة رؤسائه ومسؤوليه وبالتالي هو ذلك الشخص الذي يمكن الاعتماد عليه في أداء أعماله وتولي مسؤوليات أعلى لقيادة فريق العمل أو إنجاز مهمات يطلب تنفيذها. (هاشم، ١٩٨٩، ص ١٩١-١٩٤)

ولأهمية كفاءة أداء العاملين، يجري تقييم لمستوى الأداء للكشف عن الطاقات والقدرات الكامنة لدى الأفراد وغير المستغلة في الأعمال الحالية من أجل تحسين وتطوير أداء العاملين وتوفير الأساس الموضوعي والعدال لأنشطة مختلفة تتضمنها أنشطة الموارد البشرية، وكذلك هي عملية اختبار لأساليب الاختيار والتوظيف والوسائل والطرق التي اتبعت لإكمالها ويرفع معنويات العاملين ويخلق مناخاً صالحاً للعلاقات الإنسانية وإشعار العاملين بالمسؤولية والكشف عن المشكلات الفنية والإدارية والاحتياجات للبرامج التطويرية والتدريبية التي تحتاج إليها المنظمة لتدريب العاملين فيها.

## المبحث الثالث

### منهجية البحث

يتضمن هذا المبحث، منهجية البحث، إذ أن لكل بحث علمي منهجية علمية يجب أن تثبت ليتعرف كل من المتخصص والقارئ على طبيعة وأسلوب وأدوات البحث العلمي، ولذلك اشتمل البحث على الفقرات الآتية.

### أولاً: مشكلة البحث

تعتمد الشركة العامة لصناعة الإطارات على عدد كبير من العاملين الذين تقع مقرات سكنهم في مناطق نائية، إذ يعد موقع الشركة بالنسبة لهم بعيداً عن مقر السكن مما يؤدي

إلى معاناة العاملين من الإجهاد الناتج عن السفر يومياً من مقر السكن إلى مقر العمل وبالعكس وينعكس ذلك على مستوى أداء العاملين.

### ثانياً - أهداف البحث

يرمى البحث إلى التعرف على مدى تأثير الموقع الجغرافي على مستويات الأداء للعاملين في الشركة العامة لصناعة الإطارات وبالتالي وضع الأفكار والمقترحات التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين.

### ثالثاً - فرضية البحث

يقوم البحث على فرضية أساسية مفادها "يؤثر مستوى أداء العاملين ببعده أو قرب موقع العمل ويكون هذا التأثير سلبياً في الحالة الأولى وإيجابياً في الحالة الثانية".

### رابعاً - عينة البحث

جرت الدراسة في الشركة العامة لصناعة الإطارات وهي إحدى شركات وزارة الصناعة والمعادن الواقعة بين محافظتي النجف و كربلاء وعلى بعد حوالي ٣٠ كم عن مدينة النجف و ٥٥ كم عن مركز محافظة كربلاء.

### خامساً - الأساليب المستخدمة في البحث

- استخدمت بعض الأساليب الإحصائية للتوصل إلى النتائج ومنها:
١. النسبة المئوية وهي قسمة الجزء على الكل.
  ٢. معامل الارتباط والذي يستخرج وفقاً للصيغة الآتية:-

$$R = \frac{N \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{(N \sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n X_i^2)(N \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \sum_{i=1}^n Y_i^2)}}$$

إذ أن:

R = معامل الارتباط.

N = عدد المشاهدات.

Y & X المتغيرين المطلوب إيجاد العلاقة بينهما.

٣. معامل الانحدار  $Y = a + bx$ .

إذ أن Y المتغير المعتمد.

b = الميل (انحدار).

x = متغير مستقل.

a = الحد الثابت.

## المبحث الرابع تحليل النتائج

أولاً: السمات الشخصية للعاملين

١. الجنس

كشفت الجدول رقم (١) أن عدد الذكور بلغ (١٦٣) فرداً ونسبة (٩٥,٩%) من مجموع أفراد العينة البالغ (١٧٠) فرد، في حين كان عدد الإناث (٧) سبع إناث فقط شكلن نسبة ٤,١% من مجموع أفراد العينة، ويعود سبب الانخفاض في عدد الإناث إلى طبيعة العينة التي تم التركيز فيها على قسم الإنتاج بشعبه ووحداته المختلفة والتي شملت التحضير والأنبوب والتشكيل والنسيج والركليم والبناء والتثبيت وأن العمل في هذه الشعب ذو طبيعة خاصة يحتاج إلى جهود جسمانية، ولذلك يقتصر عمل الإناث على الأعمال الخدمية، وأن الإناث اللاتي شملتهن العينة يعملن في الأعمال الإدارية، توزعن كالاتي:-

١. التحضير والأنبوب ٢ ٢

٢. الصيانة ١ ١

٣. الهندسية ٣ ٣

٤. الدائرة المالية ١ ١

جدول رقم (١)  
توزيع أفراد العينة حسب العينة

ت	القسم	ذكور	النسبة المئوية %	إناث	النسبة المئوية % المئوية %	المجموع
١	التحضير والأنيوب	٢٠	٩٠,١	٢	٩,١	٢٢
٢	التشكيل	١٧	١٠٠	—	—	١٧
٣	النسيج	١٠	١٠٠	—	—	١٠
٤	الركليم	٦	١٠٠	—	—	٦
٥	البناء	١٢	١٠٠	—	—	١٢
٦	التثبيت	١١	١٠٠	—	—	١١
٧	الصيانة	٢٣	٩٥,٨	١	٤,٢	٢٤
٨	الهندسية	٣٤	٩١,٩	٣	٨,١	٣٧
٩	التجارية/المخازن	٦	١٠٠	—	—	٦
١٠	الدائرة المالية	٥	٨٣,٣	١	١٦,٧	٦
١١	الإدارية	١٩	١٠٠	—	—	١٩
	المجموع	١٦٣	٩٥,٩	٧	٤,١	١٧٠

ب. العمر

كانت نسبة من تقع أعمارهم بين (٢٥-٣٠) سنة وبين (٣١-٣٦) سنة أكبر النسب في المجموعة، إذ بلغت (٣٧,١%)، (٣٧,٦%) على التوالي من مجموع أفراد العينة أي أن من تقع أعمارهم بين (٢٥-٣٦) بلغ مجموعهم (١٢٧) فرداً وبنسبة (٧٤,٧%)، كما كان هناك أربعة أفراد يعمر (١٨-٢٤) سنة. وبلغ عدد من تقع أعمارهم بين (٣٧-٤٢) و(٤٣-٤٨) سنة (١٥) و(١٤) فرد على التوالي وبنسبة (٨,٨%) للمجموعة الأولى



و(٨,٢%) للمجموعة الثانية. في حين كان عدد من تقع أعمارهم بين (٥٤-٤٩) (١٠) عشرة أفراد فقط، تشير النتائج السابقة الى أن العاملين في الشركة العامة لصناعة الإطارات تشكل نسبة الشباب فيهم نسبة مرتفعة، يوضح ذلك الجدول رقم (٢)، حيث يصل عدد من تقع أعمارهم بين (١٨-٤٨) سنة (١٦٠) فرد وبنسبة (٩٤,١%) من أفراد العينة. إن اعتماد الشركة على عدد كبير من العاملين في سن الشباب يعد مؤشراً جيداً للشركة لأن ذلك يعني أن قوة العمل فيها ضمن السن المقبولة للعمل، وقد يرجع السبب إلى حداثة الشركة من حيث النشأة، مما أدى إلى أن تعتمد سياسة التشغيل فيها توظيف من هم في سن الشباب إضافة إلى عدم وجود من تقع أعمارهم خارج هذه السن إذ أن من يرغبون بالعمل في دوائر الدولة من هذه الأعمار قد أخذوا أماكنهم في قطاعات الدولة المختلفة.

جدول رقم (٢)

توزيع افراد العينة حسب العمر

ت	القسم والضعية	٢٤-١٨	%	٢٠-٢٥	%	٢١-٢١	%	٢٧-٢٧	%	٤٧-٢٧	%	٤٨-٤٣	%	٤٩-٤٩	%	٥٤-٤٩	%	٥٤	%
١	التصغير والضعية	١	٤,٥	١٥	١٨,٢	٤	١٨,٢	-	١٨,٢	-	١٨,٢	١	٤,٥	١	٤,٥	١	٤,٥	١	٤,٥
٢	التكامل			٩	٥٢,٩	٦	٢٥,٣	١	٢٥,٣	١	٢٥,٣	١	٥,٩		٥,٩		٥,٩		٥,٩
٣	التبنيح	١	١,٥	٣	٢٠,٣	٥	٥٠,٣	١	٥٠,٣	١	٥٠,٣		١٠		١٠		١٠		١٠
٤	الركنيم			٤	٢٦,٧	٢	٢٢,٣		٢٢,٣		٢٢,٣								
٥	البناء	١	٨,٣	٤	٢٣,٣	٢	٢٢,٣		٢٢,٣		٢٢,٣								
٦	التجيب			٦	٥٤,٥	٣	٢٧,٣	١	٢٧,٣	١	٢٧,٣		٩,١		٩,١		٩,١		٩,١
٧	الصناعة			٨	٢٣,٣	١٣	٥٤,٢		٥٤,٢		٥٤,٢	٣	١٢,٥		١٢,٥		١٢,٥		١٢,٥
٨	الهندسة	١	٢,٧	١٠	٣٧,٠	١٦	٤٣,٢	٥	٤٣,٢	٥	٤٣,٢	٢	١٣,٥	٣	٥,٤	٣	٥,٤	٣	٥,٤
٩	التجارية					٢	٢٣,٣	١	٢٣,٣	١	٢٣,٣		١٦,٦	٣	١٦,٦		١٦,٦		١٦,٦
١٠	الادارية			٣	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦	١	١٦,٦
١١	الادارية			٢	١٠,٥	٥	٢١,٣	٥	٢١,٣	٥	٢١,٣	١	٢١,٣	١	٢١,٣	١	٢١,٣	١	٢١,٣
١٢	المجموع	٤	٢,٤	١٤	٣٧,٦	٢٣	٣٧,٦	١٥	٣٧,٦	١٥	٣٧,٦	١٤	٣٧,٦	١٠	٢٦,٩	١٠	٢٦,٩	١٠	٢٦,٩

## ج. الحالة الاجتماعية

تكشف الحالة الاجتماعية للفرد عن زواجه من عدمه، والزواج له أهمية كبيرة في حياة الأفراد العاملين وذلك من خلال ما يوفره من استقرار عائلي، يجعل الفرد أكثر ارتباطاً بعمله ولاسيما إذا كان هذا العمل مصدر معيشته الوحيد، وهو ما كشف عنه أفراد العينة جميعاً من أن الدخل الذي يتم الحصول عليه من الشركة هو دخل أساسي بالنسبة لهم ويشكل للغالبية مصدر عيشهم ( ١٠٠ % ) وكانت نسبة ضئيلة جداً منها أجابت بأن هناك مصدر إضافي للدخل ولكن لا يرقى إلى دخل الشركة، الذي عده أفراد العينة جميعاً بأنه أفضل من المصدر الإضافي، ويبين الجدول (٣) أن عدد المتزوجين بلغ (١٤٢) متزوجاً شكلوا نسبة (٨٤,٥%) في حين بلغ عدد العزاب ٢٦ شكلوا نسبة ( ١٥,٥ %) من مجموع أفراد العينة البالغ (١٦٨) فرداً إذ لم يجب اثنان من أفراد العينة على السؤال المتعلق بالحالة الزوجية. وكانت أسباب العزوف عن الزواج مادية كما ذكر البعض منهم. إن المؤشرات السابقة، تؤكد حالة معينة هي زيادة عدد المتزوجين وهو أمر يشجع على ارتباطهم بأعمالهم مما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي والتقليل من دوران العمل.

### جدول رقم (٣)

#### توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

ت	القسم/الشعبة	متزوج	النسبة المئوية %	أعزب	النسبة المئوية %	المجموع	النسبة المئوية %
١	التحضير والأنبوب	١٩	٨٦,٤	٣	١٣,٦	٢٢	١٠٠
٢	التشكيل	١٦	١٠٠	—	—	١٦	١٠٠
٣	النسيج	٩	١٠٠	—	—	٩	١٠٠
٤	الركليم	٤	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	٦	١٠٠
٥	البناء	٨	٦٦,٧	٤	٣٣,٣	١٢	١٠٠
٦	التثبيت	١٠	٩٠,٩	١	٩,١	١١	١٠٠
٧	الصيانة	١٩	٧٩,٢	٥	٢٠,٨	٢٤	١٠٠
٨	الهندسية	٢٨	٧٥,٧	٩	٢٤,٣	٣٧	١٠٠
٩	التجارية/المخازن	٦	١٠٠	—	—	٦	١٠٠
١٠	الدائرة المالية	٥	٨٣,٣	١	١٦,٧	٦	١٠٠
١١	الإدارية	١٨	٩٤,٧	١	٥,٣	١٩	١٠٠
	المجموع	١٤٢	٨٤,٥	٢٦	١٥,٥	١٦٨	

## د. التحصيل العلمي

للتحصيل العلمي أثر واضح في تحسين إدراك وقدرات الفرد فالتعليم يساهم بتحقيق زيادة بما لا يقل عن ٢٠% في الإنتاج وهي زيادة تفوق ما تحققه الزيادة في رأس المال والأيدي العاملة. (محمد، ١٩٧٨، ص ٦٩-٧٠)

ومن خلال ملاحظة الجدول (٤) يتبين أن عدد حملة الشهادة الجامعية الأولية يشكلون نسبة (١٠%) من أفراد العينة، إذ كان عددهم (١٧) فرداً توزعوا بين أقسام وشعب ووحدات التحضير والهندسية والمالية والخدمات الصناعية والأمن الصناعي والإدارية وبعدد (٢، ٧، ٣، ٣، ١، ١) فرداً في الأقسام المذكورة على التوالي، تليها نسبة حملة الدبلوم التي كانت (١٠,٦%) وبعدد (١٨) فرد، أما أكبر نسبة فقد كانت لحملة شهادة الدراسة الإعدادية إذ شكلت هذه النسبة (٤٦,٥%) وبعدد (٧٩) فرداً، أما حملة شهادة الدراسة المتوسطة فقد كانت النسبة (١٧,١%) والابتدائية (١٤,٧%) وكان اثنان فقط يقرأ ويكتب شكلاً نسبة (١,٢%).

تشير المؤشرات السابقة إلى انخفاض عدد حملة الشهادة الجامعية والدبلوم الفني إذ أن بعض المهن والأعمال تتطلب مستوى مهارة معين لا يقل عن مستوى خريج إعدادية صناعية للعمل على المكين والآلات ومن اختصاصات الميكانيك والكهرباء، وقد شكل عدد حملة شهادة الدراسة الإعدادية (٤٦,٥%) وبعدد (٧٩) فرداً وأن العدد المطلوب من حملة الشهادة الجامعية في اختصاصات الهندسة الميكانيكية والكهربائية للعمل كمشرفين على الخطوط الإنتاجية ليس بالعدد الكبير. وقد تركز حملة الشهادة الجامعية في الدائرة الهندسية وكان عددهم (٧) من أفراد العينة شكلوا نسبة (٣٨,٨%) من منتسبي الدائرة. وأن أغلب أفراد العينة تتناسب الأعمال المسندة إليهم مع مؤهلاتهم العلمية.

جدول رقم (٤)

توزيع افراد العينة حسب المؤهلات العلمية

ت	القسم / المرحل العلمي	بإرواكتب	%	ابتدائية	%	متوسطة	%	ايداعية	%	دبلوم	%	جامعية	%	مجموع
١	التحضير والايلوب		٥	٢٢,٧	٣	١٣,٦	١٢	٥٤,٥			٢	٩,١	٢٢	
٢	التشكل		٦	٣٥,٣	٤	٢٣,٥	٥	٢٩,٤		٢	١١,٨		١٧	
٣	التمهيح		١	١٠	٣	٢٠	٦	٦٠					١٠	
٤	الركابم						٦	١٠٠					٦	
٥	البناء		٦	٨,٢	٣	٢٥	٧	٥٨,٢		١	٨,٢		١٢	
٦	التثبيح		٤	٢٦,٤	١	٩,١	٦	٥٤,٥					١١	
٧	المصولة				٦	٢٥	١٦	٦٦,٧		٢	٨,٢		٢٤	
٨	الهندسية		٣	٨,١	٣	٨,١	١٤	٣٧,٩		٧	١٨,٩	١٠	٣٧	
٩	التجارية/ مخازن	١	١١,٧	١٦,٧	٢	٣٣,٢	١	٦,٧		١	١٦,٧		٦	
١٠	الدائرة المالية						١	١٦,٧		٢	٣٣,٣	٣	٦	
١١	الادارية	١	٥,٣	٢١,١	٤	٢١,١	٥	٢١,٣		٣	١٠,١	٢	١٩	
	المجموع	٢	١,٢	١٤,٧	٢٩	١٧,١	٧٩	٤٦,٥		١٨	١٠,٦	١٧	١٧٠	

## ثانياً: السمات الوظيفية

تركز السمات الوظيفية للعاملين على مدة الخدمة في الشركة وفي الشركات أو الدوائر الأخرى وعلى الراتب الشهري والحوافز الشهرية التي يحصل عليها العاملون وهذه السمات هي:-

### أ. مدة الخدمة في الشركة

يبين الجدول (٥) مدة الخدمة في الشركة العامة لصناعة الإطارات لأفراد العينة وكانت أعلى نسبة لمن تقع مدة خدمتهم بين (٥ - أقل من ٨ سنة)، إذ كانت النسبة (٥٨,٢ %) وبعده (٩٩)، في حين كانت نسبة من تتجاوز مدة خدمتهم (٨) ثمان سنوات (١٣) فرد شكلوا نسبة (٧,٨%) والذين تقع مدة خدمتهم بين (٣ - أقل من ٥) سنوات (٣١) فرد وبنسبة (١٨,٧%)، بينما شكلت نسبة الجدد والذين تقع خدمتهم بين (١ - أقل من ٣) سنة (١٣,٦%) إذ كان عددهم (٢٣) فرداً.

وتشير المؤشرات السابقة الى أن العدد الأكبر من أفراد العينة ممن لديهم خدمة تتجاوز (٥) خمس سنوات في الشركة وهذه الخدمة تؤدي إلى خلق نوع من الولاء، وبالتالي زيادة ارتباطهم بالشركة والإخلاص بالعمل وبشكل يجعلهم يشعرون بالانتماء والولاء للعمل الذي هو مصدر المعيشة. كعامل يؤثر في الاندفاع والتوجه نحو العمل.

#### ب. مدة الخدمة الكلية

يقصد بالخدمة الكلية بجزئها الجزء الذي أداه العاملين خارج ملاك الشركة العامة لصناعة الإطارات والجزء الذي يؤدي حالياً. ويعني طول الخدمة للفرد زيادة ارتباطه بعمله وارتفاع مستوى ولاءه المنظمي للمنظمة، التي يعمل فيها، وتبرز الحاجة إلى حساب هذه الخدمة للأغراض التقاعدية كواحد من أهم العوامل الدافعة لذلك، وكان عدد الذين لديهم خدمة سابقة من أفراد العينة ضئيلاً جداً بلغ (٩) أفراد فقط، كما يبين ذلك الجدول (٦).

جدول رقم (٥)

توزيع افرak المبنية حسب سنوات الخدمة في الشركة العامة لصناعة الاطارات

ت	القسم / سنوات الخدمة	١- اقل من ٢	%	٢- اقل من ٥	%	٥- اقل من ٨	%	٨ فأكثر	%	المجموع	%
١	التحضير والاطوب	٤	١٨,٢	٤	١٨,٢	١٤	٣٩,٦	٢	٢٢	١٠٠	٢٢
٢	التشكيل	٢	١١,٨	٣	١٧,٦	١٢	٧٠,٦	١٧	١٧	١٠٠	١٧
٣	النسيج	٣	٣,٠	١	١,٠	٦	٦,٠	١٠	١٠	١٠٠	١٠
٤	الركابيم	١	١٦,٧	١	١٦,٧	٤	٦٦,٦	٦	٦	١٠٠	٦
٥	البناه	٥	٤١,٧	٥	٤١,٧	٧	٥٨,٣	١٢	١٢	١٠٠	١٢
٦	التثبيت	٦	٤٥,٥	٥	٤٥,٥	٦	٥٤,٥	١١	١١	١٠٠	١١
٧	الصيانة	٩	٣٧,٥	٤	١٦,٧	٩	٣٧,٥	٢	٢٤	١٠٠	٢٤
٨	التنظيفية	١	٣	٤	١٢,١	٢٣	٦٩,٧	٥	١٥,٢	٨٩,٢	٢٣
٩	التحليلية/مخارون	٢	٢٣,٣	٤	١٢,١	٢	٣٣,٢	٢	٣٣,٤	١٠٠	٦
١٠	الدائرة المالية	٢	٢٣,٣	٤	١٢,١	٢	٣٣,٢	٢	٣٣,٤	١٠٠	٦
١١	الادارية	١	٥,٣	٤	٢١,١	١١	٥٧,٩	٣	١٠,٧	١٠٠	١٩
١٢	المجموع	٢٣	١٣٦,٦	٣١	١٨٨,٧	٩٩	٥٨٢,٢	١٣	٧٨	٩٧,٦	١٦٦

جدول رقم (٦)  
عدد العاملين الذين لديهم خدمة خارج الشركة من أفراد العينة

ت	القسم/سنوات الخدمة	أقل من ١٧	١٧-٢٠	٢٠-٢٣	٢٣-٢٦	٢٦ فأكثر	المجموع
١	التجارية	١				١	٢
٢	المالية			١			١
٣	الهندسية	١	١				٣
٤	الصيانة			١			١
٥	الإدارية			٢		١	٣
	المجموع	١	١	٥	١	٢	١٠

### ج. الراتب الشهري

يبين الجدول (٧) توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري، وقد بلغ عدد من يتقاضون راتباً شهرياً يتراوح بين (١٠-١٥) ألف دينار، (١٥٠) فرداً من أفراد العينة يشكلون نسبة (٩٢%) من مجموع الذين أجابوا على السؤال المتعلق بالراتب الشهري والبالغ عددهم (١٦٣) فرداً، إذ لم يجب (٧) أفراد على هذا السؤال أما عدد الذين تبلغ رواتبهم أقل من (١٠) عشرة آلاف دينار كان (٢) وبنسبة (١,٢%) في حين أجاب ثمانية بأن رواتبهم تتراوح بين (٢٨-٣٣) ألف دينار، وفي كل الأحوال فإن الرواتب المبينة في الجدول (٧) تفوق الراتب المحدد قانوناً لأنه أقل من ذلك بكثير، وقد تبين بأن هذا الراتب الشهري يتضمن مخصصات الإطعام، ولذلك عندما سمع بعض العاملين في الشركة بأن الشركة لديها نسبة لفتح المطعم مقابل قطع مخصصات الإطعام، أعربوا عن استيائهم وضحجهم من الحالة، وأنهم راضون بالراتب الحالي الذي يتضمن مخصصات الإطعام، كما إنهم قادرون على تدبير أمورهم فيما يتعلق بالطعام معتمدين في ذلك على ما تجود به موائدهم الخاصة في بيوتهم، إذ إن رغم هذه المخصصات هي بدل الإطعام إلا أنهم تعودوا عليها ويشعرون عند قطعها بأنها حق مكتسب يتم اقتطاعه.



جدول رقم (٧)  
توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري (الف دينار)

ت	القسم/الراتب الشهري	أقل من ١٠٠	١٠٠-١٥٠	١٦٠-٢١٠	٢٢٠-٢٧٠	٢٨٠-٣٣٠	٣٤٠-٣٩٠	٤٠٠-٤٥٠	المجموع
١	التحضير والأكبوب		٢٢						٢٢
٢	التشكيل		١٧						١٧
٣	النسيج		١٠						١٠
٤	الركليم		٦						٦
٥	البناء		١٢						١٢
٦	التثبيت		١١						١١
٧	الصيانة	١	٢٣						٢٤
٨	الهندسية	١	٢٦	٤	٧				٣٨
٩	التجارية/مخازن		٦						٦
١٠	الدائرة المالية		٣	٢	١				٦
١١	الإدارية		١٤	٢					١٦
	المجموع	٢	١٥٠	٨	٣				١٦٣

(٤)\* من أفراد عينة الصيانة تزيد رواتبهم عن (٧٥) ألف دينار و(١١) من الإدارية يسين (٦٤-٦٨) ألف دينار.

### د. الحوافز

لقد كانت إجابة جميع أفراد العينة على مقدار الحوافز بأنها تزيد على (٥٠) ألف دينار، عندما يكون هناك إنتاج تتحقق من خلاله حوافز، عدا مجموعة تشكل نسبة منخفضة جداً ممن أجابوا بأن الحوافز أقل من ذلك. وقد كان للحوافز أثر في نفوس العاملين جميعاً، فقد تبين بأنها كانت الدافع الأساسي وراء انخفاض نسبة التغيب، ولاسيما أن من يتغيب يستأثر مقدار ما يمنح إليه من الحوافز، وقد انخفض عدد المتغيبين من (٤٤٤) فرداً وبأيام غياب يوم/فرد (٢٥٧٠) عام ١٩٩٨ إلا أن العدد ازداد عام ١٩٩٩ إلى (٣٤٩) فرداً ولكن عدد أيام الغياب يوم/فرد كانت أقل إذ بلغت (١٩٠٥) كانت أقل من سنة ١٩٩٨ وهذا يعني أن الذين كانوا يتغيبون لعدة أيام أو لعدة مرات قللوا من أيام الغياب ولذلك انخفض عدد الغياب يوم/فرد إلى (١٩٠٥)

أما سنة ٢٠٠٠ ولغاية (٢٠٠٠/٨/٣١) فقد كان عدد المتغيبين (٨٧) فرداً وبأيام يوم/فرد (٣٣٨) وعند حساب ما يتبقى من أشهر السنة وبالنسبة والتناسب فإن عدد المتغيبين سيصبح (١٣١) فرداً وبأيام غياب يوم/فرد (٥٠٧) وقد يصل العدد إلى أقل من ذلك، كما يتأثر العاملون لاسيما من يعملون في قسم الإنتاج بما توعدهم به الإدارة على تحسين مستوى الحوافز عند تحسن الإنتاج، إلا أن هناك حدوداً لا يسمح للإدارة تجاوزها وهي أن حصة الفرد حسب نظام الحوافز المعمول به في وزارة الصناعة والمعادن لا يتجاوز (٢٠) ألف دينار للحصة، ورغم كل ما يقال عن الحوافز، فإن الحوافز لا تمنح إلا لمن يقدم إنتاجاً أو عملاً يفوق عمله الاعتيادي يؤثر بشكل إيجابي في زيادة الإنتاج، وكان للحوافز الأثر الواضح في رضا أفراد العينة عن أعمالهم لأنها مصدر المعيشة وأنهم لا يحصلون على ما يماثل الدخل الذي يحصلون عليه من الشركة، ويكشف الجدول (٨) موقف الغيابات للسنوات (١٩٩٧ - ٢٠٠٠/٨/٣١).

#### جدول رقم (٨)

موقف الغيابات للسنوات (١٩٩٧ - ٢٠٠٠/٨/٣١)

ت	القسم/ السنة	١٩٩٧		١٩٩٨		١٩٩٩		٢٠٠٠	
		عدد	أيام	عدد	أيام	عدد	أيام	عدد	أيام
١	التحضير	٦٦	٩٥٠	٤١	٣٩٤	٤٦	٢٩٢	١٢	٢٨
٢	التشكيل	٩٣	١١٠٧	٥٧	٣٨٣	٦١	٢٤٢	١٠	٤٦
٣	التثبيت	٥٨	٣٤٤	٥٠	٤٥٦	٥٣	٣٢١	١٩	١٦١
٤	التركيب	٢١	١٠٥	٣٠	٨٩	١٦	٧١	٣	٥
٥	النسيج	٣١	١٩٥	٢١	٣٨٤	٣٤	١٩١	٣	٩
٦	البناء	١٠١	٩٠٨	٦٩	٤٨٦	٧٤	٤٧٦	٢٥	٥٤
٧	الصيانة	٧٤	٥٠٩	٧٠	٣٧٨	٦٥	٣١٢	١٠	٣٥
	المجموع	٤٤٤	٤١١٨	٣٣٨	٢٥٧٠	٣٤٩	١٩٠٥	*١٣١	٥٠٧
								**	**

\* بلغ عدد الغائبين لغاية ٢٠٠٠/٨/٣١ ولعام ٢٠٠٠، ٨٧ ولقد تم إجراء نسبة وتناسب للعام كاملاً.

\*\* بلغ عدد أيام الغياب لغاية ٢٠٠٠/٨/٣١، ٣٣٨ ولقد تم إجراء نسبة وتناسب للعام كاملاً.

### ثالثاً: العلاقة بين الموقع الجغرافي والإجهاد الجسماني

تكاد العلاقة أن تكون طردية بين الموقع الجغرافي الثاني عن موقع العمل والإجهاد الجسماني، أي أن الإجهاد يزداد بازدياد بعد موقع العمل ويقل بدونه منه، وكذلك الحال بالنسبة لموقع السكن فالسكن القريب من موقع العمل يقلل من الإجهاد الجسماني للفرد وبالعكس إذ كان موقع العمل بعيداً يزداد الإجهاد الجسماني، وهنا الإجهاد لا يقتصر على العمل داخل الورش والأقسام والشعب الإنتاجية فقط وإنما السفر يومياً من وإلى مقر السكن والعمل وبالعكس مما يشكل تقيلاً جسدياً مؤثراً على نفسية الفرد. بحيث يشعر الأفراد الذين يسكنون في مناطق أو مدن بعيدة عن موقع العمل بالتعب والإرهاق والمعاناة اليومية.

ومن خلال ملاحظة الجدول (٩) يتبين أن أفراد العينة البالغ عددهم (١٧٠) فرداً يتوزعون على ثلاث محافظات هي النجف، كربلاء، بابل وبلغ العدد (٥٣) من محافظة النجف وبنسبة (٣١,٢%) موزعين بين النجف داخل والحيدرية والكوفة والعباسية والمناذرة والمشخاب وإن أقرب هذه المدن إلى الموقع هي مدينة النجف وأحيائها والحيدرية والكوفة وتقترب النسبة مع نسبة العاملين من محافظة بابل البالغ عددهم (٤٨) فرداً وبنسبة (٢٨,٢%) يتوزعون بين مدينة الحلة وقضاء الهاشمية والطريق السياحي وعنانه وسنجار وأبو غرق والمدحتية والكفل ومنطقة عوفي وهذه المدن والمناطق بعيدة عن موقع العمل، تليها محافظة كربلاء فقد كانت لها الحصة الأكبر من أفراد العينة البالغ (٦٩) فرداً يشكلون نسبة (٤٠,٦%) يتوزعون بين مدن ونواحي المحافظة، كمدينة كربلاء والهندية وعين التمر وناحية الخيرات والجدول الغربي (الرجبية) ومنطقة الدعوم.

إن بعد موقع السكن لغالبية العاملين أدى إلى شعورهم بالإعياء والتعب الجسماني والحاجة إلى النوم، فقد بيّن أغلب أفراد العينة بأنهم يصلون في أوقات متأخرة إلى دورهم

السكنية لكونهم يخرجون في وقت متأخر من موقع العمل وهو الوقت الاعتيادي لساعات العمل ونتيجة لطول المسافة والسفر بالسيارات يومياً يصل الفرد متعباً ومنهك القوى، إذ أن بعضهم يخلد للنوم مباشرة وآخرين مطلوب منهم تأدية بعض الالتزامات سواء منها الخاصة بعوائلهم أم تأدية واجبات اجتماعية (المشاركة في الأفراح والأحزان) لبني جلدتهم، ومطلوب منهم الاستيقاظ مبكراً من النوم للاستعداد للذهاب إلى مقر العمل، وقد ظهر أن ( ١٣١ ) من أفراد العينة يشعرون بالحاجة إلى النوم في أثناء تأدية العمل في مصانع الشركة في الساعات الأولى للعمل، شكلوا نسبة ( ٧٧,١ %) من مجموع أفراد العينة، في حين كان عدد الذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالحاجة للنوم ( ٣٩ ) فرداً شكلوا نسبة ( ٢٢,٩ %) وهذا ما يبينه الجدول ( ١٠ ) .

ومن المعروف أن العوامل النفسية والاجتماعية والصحية لها دور فاعل وكبير على نفسية العاملين واستعدادهم لتأدية أعمالهم بشكل سليم، فكيف إذا كان الفرد يؤدي عمله في المصنع وهو في حالة يشعر فيها بالحاجة إلى النوم، إن ذلك يشكل خطراً عليه، وعلى الآلة التي يعمل عليها وبالتأكيد يؤدي إلى انخفاض إنتاجيته، ويجعله يحاول اختلاس الفرص للبحث عن مكان يأوي إليه ليفوز بساعة أو أقل أو أكثر من ذلك للتعويض عما فاتته من ساعات النوم.



جدول رقم (١٠)  
توزيع أفراد العينة حسب الحاجة إلى النوم أثناء العمل

ت	القسم/السنة	يشعر بحاجة للنوم	%	لا يشعر بالحاجة للنوم	%	المجموع	%
١	التحضير	٢٠	٩٠,٩	٢	٩,١	٢٢	١٠٠
٢	التشكيل	١٤	٨٢,٤	٣	١٧,٦	١٧	١٠٠
٣	النسيج	٨	٨٠	٢	٢٠	١٠	١٠٠
٤	الركليم	٥	٨٣,٣	١	١٦,٧	٦	١٠٠
٥	البناء	١٠	٨٣,٣	٢	١٦,٧	١٢	١٠٠
٦	التثبيت	٧	٦٣,٦	٤	٣٦,٤	١١	١٠٠
٧	الصيانة	٢٢	٩١,٧	٢	٨,٣	٢٤	١٠٠
٨	الهندسية	٢٧	٧٣	١٠	٢٧	٣٧	١٠٠
٩	التجارية/المخازن	٤	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	٦	١٠٠
١٠	الدائرة المالية	٤	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	٦	١٠٠
١١	الإدارية	١٠	٥٢,٦	٩	٤٧,٤	١٩	١٠٠
	المجموع	١٣١	٧٧,١	٣٩	٢٢,٩	١٧٠	١٠٠

#### رابعاً: السكن والاستقرار الوظيفي

سبقت الإشارة إلى أن الصناعات كثيفة العمل، تحتاج إلى مواقع جغرافية تتوفر فيها العمالة وبحسب نوع الحاجة إلى عمالية ماهرة أو غير ماهرة ويعد توفر الأيدي العاملة أحد العناصر التي تستخدم في المفاضلة لإقامة المشروعات الصناعية، وذلك باعتماد طريقة المفاضلة بالنقاط لاختيار موقع المشروع، كما يستخدم التعادل الموقعي (Locational Break even Analysis) من خلال تحديد التكاليف الثابتة والمتغيرة لكل موقع وتعد أجور العاملين أحد عناصر التكاليف.

وقد تفرض الحالة إقامة مشروع صناعي في موقع معين دون أن يكون أحد عناصر المفاضلة متوفر وأبرزها العمالة لأسباب قد تكون سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، وفي هذه الحالة تسعى إدارات الشركات إلى تهيئة أجواء العمل المريحة للعاملين والعمل على عدم الاستقرار الوظيفي لهم من خلال إقامة مجمعات سكنية قرب المصانع، لضمان تواجدهم وراحتهم الجسمية بحيث يأتي الفرد إلى عمله وهو يشعر بالراحة النفسية والجسمية لكونه اكتفى من ساعات النوم التي يحتاج إليها وتخلص من السفر اليومي من مقر عمله إلى سكنه القديم في المناطق النائية وقد أجاب (١٣٠) من أفراد العينة بأنهم يرغبون في السكن قرب مقر العمل شكلوا نسبة (٧٦,٥%) كما يبين ذلك الجدول (١١) لأنهم يشعرون بالتعب والإرهاق الجسدي والنفسي وأنهم قليلاً ما يتفرغون إلى احتياجات عوائلهم، في حين أجاب (٣٩) فرد شكلوا نسبة (٢٢,٩%) بأنهم لا يرغبون بالسكن قرب الشركة لأسباب منها ما يتعلق بحب الفرد لبيئته وأبناء جيله في منطقة سكنه وآخرين يفكرون بأنهم لا يستطيعون ترك ذويهم (الأب والأم) وهم في أمس الحاجة لهم وقليل منهم يشعر بأنه يجب أن يبقى في داره التي يملكها حالياً لأنه يشعر بالأطمئنان والراحة النفسية وأجاب أحد أفراد العينة بأنه (لا يدري)، وكان أغلب أفراد العينة لا يملكون دور سكنية حالياً فقد بلغ عدد الذين يسكنون مع ذويهم من أفراد العينة (٩٤) فرد شكلوا نسبة (٥٥,٣%) والذين يسكنون في دور مؤجرة (٢٣) فرد بلغت نسبتهم (١٣,٥%) في حين كان أحد أفراد العينة يسكن في الفندق، واثنان يسكنون في أماكن يقولون بأنهم لا يستطيعون تسميتها دور سكنية، ويبين الجدول (١٢) ذلك أن المؤشرات السابقة تشير إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون بالتعب والإعياء الجسدي نتيجة السفر يومياً من وإلى مقرات العمل والسكن وأن الغالبية ترغب بالسكن قرب مواقع العمل في الشركة العامة لصناعة الإطارات الأمر سيزيدهم ولاءً وإخلاصاً واطمئناناً.

جدول رقم (١١)  
توزيع أفراد العينة حسب الرغبة في السكن قرب مقر العمل

ت	القسم/الرغبة	يرغب	%	لا يرغب	%	لا يدري	%	المجموع	%
١	التحضير	١٦	٧٢,٧	٦	٢٧,٣			٢٢	١٠٠
٢	التشكيل	١٦	٩٤,١	١	٥,٩			١٧	١٠٠
٣	النسيج	٩	٩٠	١	١٠			١٠	١٠٠
٤	الركليم	٣	٥٠	٢	٣٣,٣	١	١٦,٧	٦	١٠٠
٥	البناء	٩	٧٥	٣	٢٥			١٢	١٠٠
٦	التثبيت	٨	٧٢,٧	٣	٢٧,٣			١١	١٠٠
٧	الصيانة	٢١	٨٧,٥	٣	١٢,٥			٢٤	١٠٠
٨	الهندسية	٢٥	٦٧,٦	١٢	٣٢,٤			٣٧	١٠٠
٩	التجارية/المخازن	٥	٨٣,٣	١	١٦,٧			٦	١٠٠
١٠	الدائرة المالية	٦	١٠٠					٦	١٠٠
١١	الإدارية	١٢	٦٣,٢	٧	٣٦,٨			١٩	١٠٠
	المجموع	١٣٠	٧٦,٥	٣٩	٢٢,٩	١	٠,٠٠٦	١٧٠	١٠٠

جدول رقم (١٢)  
توزيع أفراد العينة حسب ملكية الدار التي يشغلها

ت	القسم/ملكية الدار	دار ملك	يسكن مع نوية	إيجار	فندق	أخرى	المجموع
١	التحضير	٢	١٥	٥			٢٢
٢	التشكيل	٢	١٢	٣			١٧
٣	النسيج	٣	٦			٢	١١
٤	الركليم		٦				٦
٥	البناء	١	٨		١		١٠
٦	التثبيت	٢	٧	٣			١٢
٧	الصيانة	١١	١٠	٣			١٢
٨	الهندسية	١٦	١٩	٢			٣٧
٩	التجارية/المخازن	٣		٣			٦
١٠	الدائرة المالية		٥	١			٦
١١	الإدارية	١٠	٦	٣			١٩
	المجموع	٥٠	٩٤	٢٣	١	٢	١٧٠
	النسبة	٠,٢٩٤	٠,٥٥٣	٠,١٣٥	٠,٠٠٦	٠,٠١٢	١٠٠



## خامساً: أعباء نقل العاملين

تستحمل الشركة تكاليف نقل العاملين من وإلى مقر العمل والسكن يومياً وذلك بهدف ضمان إيصالهم إلى مقر العمل في الوقت المناسب أو الوقت المحدد للعمل وهي خدمة فيها منفعة للطرفين، للعاملين من حيث عدم تحمل تكاليف النقل وضمن الوصول إلى مقر العمل في الوقت المحدد من أجل ضمان سير العملية الإنتاجية والتشغيلية.

جدول رقم (١٣)  
صرفيات أجور نقل العاملين (بالآلاف الدنانير)

المجموع	٢٠٠٠/٧/٣١	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	فترة/السنة
٩٤٩٧٢٥	١٦٢٧٢٣	١٢٩٩٩٥	١٤٧٣٤٢	١٣٠١٠٣	١٩٤٠٠٠	١٦٨٥٦٤	١٦٩٩٨	تور النقل
—	%٢٥,٢	%١١,٨-	%١٣,٣	%٣٢,٩-	%١٥,١	%٨٩١,٧	—	زيادة الزيادة النقصان

المصدر:- إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات خاصة بالشركة.

ويكشف الجدول رقم (١٣) بيانات عن أجور نقل العاملين للسنوات (١٩٩٤-٢٠٠٠) إن أدنى مستوى لهذه الأجور كان عام ١٩٩٤. ويرجع ذلك إلى أن هذه السنة من السنوات الأولى لبدء الإنتاج التجاري في الشركة والأمور الآخر أن معدل التضخم وبالتالي ارتفاع الأسعار كان في أقل مستوياته من الأسعار اللاحقة ولذلك يلاحظ أن سنة ١٩٩٥ كانت الزيادة في التكاليف بنسبة (٨٩١,٧%) وهي نسبية كبيرة، ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدل التضخم في هذه السنة الذي وصل إلى أعلى مستوياته وعكس آثاره على المستوى العام للأسعار ومنها أجور النقل ورغم الهبوط العام للأسعار سنة ١٩٩٦ نتيجة انخفاض معدل التضخم بسبب مذكرة التفاهم بين العراق والأمم المتحدة. يلاحظ أن أجور النقل ارتفعت هذه السنة بنسبة (١٥,١%) وربما يعود ذلك إلى زيادة عدد العاملين بسبب تشغيل أيدي عاملة جديدة خلال السنة، في حين انخفضت النسبة إلى (٣٢,٩%) سنة ١٩٩٧ عن سنة ١٩٩٦ وربما يعود ذلك إلى الاتفاق المبرم مع المتعهدين بالنقل عام ١٩٩٦ واستمر لعام ١٩٩٧، ثم ازدادت الأسعار سنة ١٩٩٨ وهذا ناتج عن ازدياد قيمة العقود الموقعة مع المتعهدين بسبب ارتفاع الأسعار لهذه السنة قياساً بسنة ١٩٩٦، ١٩٩٧ إلا أن هذه الأجور انخفضت سنة ١٩٩٩ عن سنة ١٩٩٨ بنسبة ( )

١١,٨%) وقد بلغ مجموع ما أنفق على أجور نقل العاملين للمدة المذكورة (٩٤٩٧٢٥) ألف دينار ويقترب هذا الرقم من المليار.

\* تم حساب أجور النقل للأشهر المتبقية من عام ٢٠٠٠ على الأساس الآتي:  
 أجور نقل الأشهر الخمسة المتبقية =  $5 \times (7/94922) = 67801$  ألف دينار  
 ثم أضيف الرقم إلى المبلغ  $67801 + 94922 = 162723$  ألف دينار

سادساً:- العلاقة بين حجم الإنتاج وتغيب العاملين

إن حجم الإنتاج يستند إلى مستوى الطاقة الإنتاجية وكفاءة العاملين وصلاحيية المكنان والمعدات المستخدمة في الإنتاج وتوفر المواد الأولية اللازمة بالمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب، وإن حصول خلل في أي من العناصر السابقة يؤثر في مستوى الإنتاج المتحقق. وإن أحد العوامل المؤثرة في زيادة الإنتاج أو انخفاضه هو استقرار العمالة ودورانها، ويبين الجدول رقم (١٤) حصول زيادة في الإنتاج بنسبة (٨,٩%) سنة ١٩٩٨ مقابل انخفاض نسبة عدد المتغيبين إذ كانت (-٢٣,٩) وانخفاض عدد أيام الغياب بنسبة (٣٧,٦%) وحصول زيادة في الإنتاج سنة ١٩٩٩ بنسبة (٢٦,٨%) في حين بلغت الزيادة (١,١%) سنة ٢٠٠٠، كما يتبين من الجدول انخفاض عدد المتغيبين من (٤٤٤) فرداً وبعده أيام (٤١١٨) يوماً سنة ١٩٩٧ إلى (١٣١) فرداً وبعده ساعات (٥٠٧) فرداً سنة ٢٠٠٠.

#### جدول رقم (١٤)

#### حجم الإنتاج وعدد الغياب وأيام الغياب

السنة	حجم الإنتاج المتحقق	نسبة الزيادة %	عدد الغائبين	نسبة الزيادة في الغياب %	عدد أيام الغياب	نسبة الزيادة في عدد الأيام %
١٩٩٧	١٩٤٩٩٤		٤٤٤		٤١١٨	
١٩٩٨	٢١٢٣٠٠	٨,٩	٣٣٨	-٢٣,٩	٢٥٧٠	-٣٧,٦
١٩٩٩	٢٦٩١٠٤	٢٦,٨	٣٤٩	٣,٢	١٩٠٥	-٢٥,٩
٢٠٠٠	٢٧٢١٩٢	١,١	*١٣١	-٧٥,١	*٥٠٧	-٨٢,٣

\* كان عدد المتغيبين لأربعة أشهر (٨٧) فرداً وباستخدام الوسط الحسابي تم التوصل

إلى العدد (١٣١) فرداً، وكما يأتي:-

$$(٨/٨٧) * ٨٧ + ٤ = ١٣١ \text{ فرداً}$$

\*\* تمت معالجة المدة المتبقية من السنة بالطريقة نفسها.

ويرجع ذلك إلى الحوافز التي تمنح للعاملين إذ يتطلب انتظام الدوام الرسمي للمنتسب، إلا أن نسبة الزيادة في الإنتاج لا تتوازن مع نسبة الانخفاض في عدد المتغيبين وعدد أيام الغياب ويعود سبب ذلك إلى أحد عاملين أو كليهما الأول هو أن الشركة لم تستغل الطاقة الإنتاجية المتاحة لديها والثاني عدم توفر المواد الأولية وبالتالي عدم تحقيق إنتاج بالمستوى المطلوب في بعض أشهر السنة ويرجع العامل الثاني. وقد أجاب جميع أفراد العينة البالغ عددهم (١٧٠) فرد على السؤال المتعلق بالغيابات والحوافز، بأن الحوافز كانت سبباً أساسياً في انخفاض عدد المتغيبين وأيام الغياب، وأن ما يشد العاملين إلى أعمالهم وارتباطهم بها هو ما يستلمونه من حوافز، رغم شكوى البعض منهم بأن الحوافز غير مستقرة، فهناك بعض الأشهر لا تتحقق فيها حوافز مقبولة، إذ يعتقد البعض وكأن الحافز حق مكتسب، في حين يرتبط الحافز بما يحققه العاملون من زيادة في الإنتاج.

### سابعاً: الإنتاج والحوافز

إن عملية الإنتاج هي تحويل المواد الأولية والمستلزمات الأخرى إلى منتجات (القريشي والشسمري، ١٩٩٣، ص ١٩٢)، أو هي ذلك النشاط الذي يخلق سلعة مادية أو يساعد على العمليات الإنتاجية، ويشمل الإنتاج جميع المواد الأولية أو استخراجها أو تنميتها وإجراء العمليات عليها لتحويلها إلى منتجات نهائية وتقديمها للمستهلك أو إلى التجار الوسطاء. (الأمين، باشا، ١٩٨٣، ص ٣٤٢). ويعتمد نجاح الشركات الصناعية والإنتاجية بشكل عام على تحقيق الكفاية الإنتاجية لعوامل الإنتاج المستخدمة فيه والتي تتألف بالإضافة إلى التنظيم الإداري للشركة من:

- رأس المال.

- المواد.

جدول رقم (١٥)

حجم الإنتاج المتحقق والحوافز

السنة	حجم الإنتاج المتحقق (وحدة)	نسبة الزيادة %	الحوافز الكلية (الف دينار)	نسبة الزيادة %	حوافز الإنتاج والصيانة %	نسبة الزيادة
١٩٩٧	١٤٩٩٤		٤١٩٦٩		٢٦٨٣٤	
١٩٩٨	٢١٢٣٠٠	٨,٩	٢٢٢٤٨٦	%٤٣٠	١٠١٤٠٠	%٢٧٦
١٩٩٩	٢٦٩١٠٤	٢٦,٨	٥٦٦٤٣٤	%١٥٥	٢١٦٤٩٠	%١٥٨
٢٠٠٠	١٩٠٥٨٢	*	**٨٢١٣٨٧	**	٣٧٣٠٨٤	***
	*				***	

المصدر: - (إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الشركة.

\*\*\* الإنتاج والحوافز لثمانية أشهر لسنة ٢٠٠٠ ولذلك لا يمكن استخراج نسبة زيادة لأن السنة لم تنتهي بعد.

وإن كفاية هذه العناصر تكون متكاملة في تحقيق الكفاية الإنتاجية، غير أن الدراسات قد أثبتت أن العنصرين الأول والثاني (رأس المال والمواد) عناصر ثابتة لا تتغير إذ تم استخدامها بشكل أمثل وبذلك يبقى مردودها ثابتاً، إلا أن العنصر الثالث هو الأيدي العاملة يعد عاملاً متغيراً. (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ١) لاسيما إذ تعرض الفرد إلى عوامل نفسية واقتصادية واجتماعية، إذ أن هذه العوامل تؤثر في سلوك الفرد وتصرفاته، ولتحقيق كفاية الأيدي العاملة لابد من محرك لطاقات الإنسان وياعث موجة لسلوكه بعد أن يكون قد أتم كفايته بالتدريب والخبرة، فالفرد ينطوي في واقعه على دافعين هما رغبته في أن يحصل على شيء ما والثاني خوفه من أن يفقد شيئاً، لذا يجب أن يستغل هذان الدافعان ويوجهين بشكل جيد. وذلك من خلال الحوافز الإيجابية أو السلبية وعلى هذا السبيل اتجهت الوزارات ومنها وزارة الصناعة والمعادن إلى تقديم نظام للحوافز تستند إليه شركاتها الصناعية والإنتاجية، ومن بينها الشركة العامة لصناعة الإطارات، ويكشف الجدول (١٥)

حجم الإنتاج المتحقق والحوافز المادية (النقدية) الكلية والتي تشمل العاملين في أقسام الإنتاج والصيانة والأقسام الأخرى التي علاقتها غير مباشرة بالإنتاج. ويبين الجدول أن نسبة الزيادة في الإنتاج بلغت (٨,٩%) لسنة ١٩٩٨ قياساً بسنة ١٩٩٧ و(٢٦,٨%) سنة ١٩٩٩ قياساً بسنة ١٩٩٨ وبالمقابل كانت نسبة الزيادة في حوافز الإنتاج والصيانة لسنة ١٩٩٨ (٢٧٦%) قياساً بسنة ١٩٩٧ و(١٥٨%) سنة ١٩٩٩ قياساً بسنة ١٩٩٨. أي إن نسبة الزيادة في الحوافز أكبر من نسبة الزيادة في الإنتاج كوحدة وهذا أمر طبيعي أما لو تم حساب إيرادات الإنتاج ربما تكون نسبة الزيادة في المتغيرين متوازنة وبشكل عام فإن الحوافز لها دور كبير ومؤثر في الاستقرار الوظيفي.

### ثامناً: علاقة الارتباط والانحدار بين الإنتاج والحوافز

يبين الجدول (١٦) أن العلاقة بين الإنتاج والحوافز الكلية إيجابية لكن هذه العلاقة ضعيفة وغير معنوية وبالقدر نفسه بين الإنتاج وحوافز الإنتاج والصيانة، أي أن العلاقة لم تتغير عند طرح حوافز الأقسام الأخرى واقتصارها على الإنتاج والصيانة، وفي الحالتين كان معامل الارتباط (٠,٦٤) ومعامل التحديد (٠,٤١).

جدول (١٦)

#### علاقة الارتباط والانحدار بين الإنتاج والحوافز

معامل التحديد $R^2$	معامل الانحدار $Y = a + bx$	معامل الارتباط $R$	المتغير
٠,٤١	$Y=15465.09+112x$	٠,٦٤	الإنتاج والحوافز الكلية
	$Y=15465.09+12x$	٠,٦٤	الإنتاج وحوافز الإنتاج والصيانة

ويوضح ذلك عن أن زيادة وحدة واحدة من الحوافز الكلية أو حوافز الإنتاج والصيانة، تؤدي إلى زيادة الإنتاج بنسبة (٠,١) ويفهم من ذلك أن الحوافز تشكل نسبة (١٠%) من الإنتاج. وهذه المعادلة تقيس (٤١%) من التغيرات في الإنتاج بسبب الحوافز، أي إن الحوافز لم تلعب دوراً مؤثراً في زيادة الإنتاج ولكنها أدت إلى الاستقرار النسبي

للعاملين، وانخفاض نسبة عدد المتغيبين عن العمل، وربما يكون العامل الأساس المؤثر في عدم وضوح أثر الحوافز في الإنتاج هو عدم الوصول إلى الطاقة المتاحة للشركة.

## المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات أو:- الاستنتاجات

### أ. الاستنتاجات النظرية

١. هناك اتفاق على أهمية قرار اختيار الموقع الجغرافي من حيث عوامل عدة متعلقة بالعملية الإنتاجية، كتوفر الأيدي العاملة أو المواد الأولية أو النقل بشكل عام.
٢. يتأثر مستوى الإنتاج المتحقق بمستوى كفاءة أداء العاملين من حيث المهارة والقدرة الجسمانية والاستقرار النفسي والاجتماعي.
٣. يتأثر نجاح الشركات الصناعية والإنتاجية، بمستوى الكفاية الإنتاجية للعاملين.

### ب. الاستنتاجات التطبيقية

١. تشكل نسبة الذكور من القوى العاملة في مصانع الشركة نسبة كبيرة بلغت (٩٥,٩ %) من أفراد العينة.
٢. تشكل نسبة القوى العاملة الشابة في مصانع الشركة النسبة الأكبر إذ بلغت (٩٤,١ %) وهذا مؤشر في صالح العملية الإنتاجية في الشركة.
٣. ارتفاع نسبة عدد المتزوجين إذ بلغت (٨٤,٥ %) وهذا مؤشر يساعد على زيادة ارتباط المتزوجين بأعمالهم لأغراض معاشية واجتماعية.
٤. كان أغلب أفراد العينة بمستوى شهادة الدراسة الإعدادية حيث كانت النسبة (٤٦,٥ %) والدبلوم الفني (١٠,٦ %) أما الجامعية فكانت (١٠ %) وتوزعت النسب الباقية بين المتوسطة (١٧,١ %) والابتدائية (١٤,٧ %) وكان اثنان فقط بمستوى يقرأ ويكتب، أن الأعداد والمستويات الدراسية السابقة متناسبة مع الأعمال التي يؤديونها.

٥. إن أغلب أفراد العينة ممن ساءروا العمل في الشركة من بداية التأسيس أو بعد ذلك بسنوات قلائل وهذا عامل يؤثر في زيادة ارتباطهم بالشركة، إضافة إلى من تتوفر لديهم خدمات سابقة تشدهم إلى العمل لأغراض وظيفية وتفاعدية.
٦. كان للراتب الشهري زانداً الحوافز أثر واضح في انشداد العاملين إلى الشركة لأن ما يحصلون عليه من دخل لا يستطيعون الحصول عليه خارج الشركة.
٧. كانت نسبة العاملين في الشركة من محافظة النجف يتوزعون بين (داخل مدينة النجف والكوفة والعباسية والمناذرة والقادسية والمشخاب) وبنسبة (٣١,٢%)، ونسبة العاملين من محافظة كربلاء (٤٠,٦%) يتوزعون بين (داخل مدينة كربلاء وعين التمر والحسينية والهندية والخيرات) وأغلبها مناطق ريفية تعد نائية بالنسبة لموقع الشركة، أما نسبة العاملين من محافظة بابل فكانوا (٢٨,٢%) يتوزعون بين (مدينة الحلة والهاشمية والمدحتية والكفل وسنجان وعانة والطريق السياحي) وهي أيضاً مناطق نائية بالنسبة لموقع الشركة.
٨. بلغت نسبة من يشعرون بالحاجة إلى النوم أثناء العمل (٧٧,١%) خلال الساعات الأولى فقط من الوجبة الصباحية وبالتالي أن هذه الحالة لها تأثير واضح على سير الأداء أثناء العمل وذلك بسبب بعد موقع السكن عن مقر العمل وعدم أخذهم كفايتهم من ساعات النوم، إضافة إلى الشعور بالتعب أحياناً.
٩. بلغت نسبة من يملكون دوراً سكنية مستقلة (٢٩%) والذين يسكنون مع ذويهم (٥٥,٣%) والذين يسكنون في دور مؤجرة (١٣,٥%) وهذا يعني أن الغالبية لا يملكون دوراً سكنية.
١٠. كانت نسبة من يرغبون بالسكن إلى جوار الشركة (٧٦,٥%) أما الذين لا يرغبون فكانت نسبتهم (٢٢,٩%) وترجع الأسباب إلى حبهم للبيئة التي يسكنونها حالياً والبعض الآخر مسؤول عن رعاية ذويهم ولا يستطيع تركهم، وآخرون لديهم ملكيات زراعية صغيرة يشعرون بالارتباط إليها ولا يستطيعون الابتعاد عنها.
١١. ارتفاع أجور النقل التي تتحملها الشركة، إذ اقتربت من مليار دينار للسنوات (١٩٩٤ - ٢٠٠٠) وهي للفترة التي شملها البحث.

١٢. انخفاض نسبة التغيب بشكل كبير بسبب أخذ الشركة بنظام الحوافز، إذ أدى إلى الاستقرار الوظيفي بصورة واضحة.

١٣. في بعض الأقسام (كالركنيم والخدمات الصناعية) ضوضاء عالية اشتكى منها العاملون في هذه الأقسام.

١٤. يشعر العاملون بأن فتح المطعم في الشركة مقابل قطع مخصصات الإطعام يضر بمصلحتهم المادية وأنهم قادرون على تدبير أمورهم فيما يتعلق بالطعام.

١٥. لقد كان لإقامة الشركة العامة لصناعة الإطارات في موقعها الحالي آثار إيجابية على سكان المدن المجاورة، فهي إضافة إلى مساهمتها في سد جزء من الحاجة المحلية للإطارات، فقد وفرت فرص عمل مجزية لسكان المنطقة ووفرت لهم الخدمات الأخرى.

١٦. من كل ما تقدم يتضح صحة الفرضية القائلة بتأثر مستوى أداء العاملين بعيد أو قرب موقع العمل.



إعداد المستثمرين على السداد الدائم في الشركة العامة لصناعة الألياف التامة من أجل تحسين الجودس والتحصيل المالي والتخصص

المجموع	يقبل ويكتب		إعدادية		تقديم		مقالات ومقالات		مستقبل وتاريخ على		مقاراة		التحصيل
	الذكور	النساء	الذكور	النساء	الذكور	النساء	الذكور	النساء	الذكور	النساء	الذكور	النساء	
٢	٢٦						٣	٢٥					١
٥١	١٠٧٩		١١	٨٨٨	٢٤	١٠٣	١٤	٨٥	٢	٣			
٢	٧							٧					
٢	٢						٢	٣					
٤٨	٨١		١٤	٤٠	٢٣	٢٥	٦	٣٦					
١	٣						١	٣					
١٣	١٨٨		١٣	١٨٨									
١٦٨	١٨٨٨	٦٣	٦٨٨	٢٠	٤٠٨	٤٧	١٢٩	٢٦	١٥٩	٢	٣	١	١

## التوصيات

١. بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، فإن الباحث يوصي بالآتي:-  
الاستمرار في منح الحوافز بنسبة أكبر للعاملين في أقسام الإنتاج لأنهم على اتصال مباشر بالعملية الإنتاجية وإن أي خلل يحصل في هذه الأقسام بسبب الحوافز يؤدي إلى خلل في العملية الإنتاجية.
٢. استمرار وتكثيف اللقاءات مع العاملين في الأقسام الإنتاجية والاستماع إلى طلباتهم أو آراءهم ومقترحاتهم وهي ليست ملزمة ولكن الاستماع إليها يولد صورة عن واقع العمل فيؤخذ بما هو إيجابي منها.
٣. بلغت أجور نقل العاملين لمدة سبع سنوات مليار دينار تقريباً، وهو رقم كبير وبدلاً من ذلك، فإن بناء وحدات سكنية صغيرة للعاملين وقريبة من الشركة، هو الحل الأسلم؛ لأن ذلك يجعل الموظف يأتي إلى عمله بالوقت المناسب وهو يتمتع بالراحة والقوة، واعتماد أسس معينة وفقاً للتشريعات القانونية المعتمدة في استقطاع بدلات إيجار من العاملين وهي أجور بسيطة بدلاً من صرفيات أجور النقل العالية، أي تخصيص أجور النقل لبناء وحدات سكنية.
٤. الاستفادة القصوى من القوى العاملة غير الماهرة بعد تدريبها على الأعمال الفنية وسد حاجة الأقسام الفنية، وتنظيم أعمال هذه القوى في الأعمال الخدمية لأن ذلك يعطي نتائج أفضل.
٥. الاستمرار بدمج مخصصات الإطعام مع الراتب الشهري، طالما أن العاملين يتدبرون أمورهم من حيث توفير الطعام من مواندهم الخاصة.

## مراجع البحث

١. التميمي، حسين عبد الله، إدارة الإنتاج والعمليات - مدخل كمي، ط ١، دار الفكر، عمان، ١٩٩٧.
٢. زمزير، منعم جلوب، إدارة الإنتاج والعمليات، دار زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٥.
٣. شبر، كاظم جواد، إدارة الإنتاج، دار الجاحظ للطباعة والنشر - بغداد، ١٩٧٦.
٤. السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية، مطبعة الاقتصاد، بغداد، ١٩٩١.
٥. هاشم، زكي محمود، إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل، الكويت، ١٩٨٩.
٦. محمد، حاكم محسن، مجلة النفط والتنمية، نقل التكنولوجيا والخبرة والكوادر، عدد/٤، دار الثورة للطباعة والنشر، ١٩٧٨.
٧. القريشني، محمد صالح تركي، الشمري، ناظم محمد نوري، مبادئ علم الاقتصاد، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٩٣.
٨. الأمين، عبد الوهاب، باشا، زكريا عبد الحميد، مبادئ الاقتصاد، جزء ٢ الاقتصاد الكلي، دار المعرفة، الكويت، ١٩٨٣.