

دور الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي
دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من القيادات في الشركة العامة لصناعة السيارات –
الاسكندرية - بابل

The role of Smart Production in Enhancing organizational excellence
An analytical
exploratory study of the opinions of a sample of leaders in the
General Company for the Automotive Industry - Alexandria –

أ.د محمود فهد الدليمي
Mahmod Fahad Abd Ali
 جامعة كربلاء – كلية الادارة والاقتصاد
 College of Administration and Economics -
 University of Karbala

م. فاطمه حسين كاظم
Fatima Hussein Kazem
fatima.uob@gmail.com
 جامعة كربلاء – كلية الادارة والاقتصاد
 College of Administration and Economics -
 University of Karbala

أ.د عبد الفتاح جاسم زعلان
Abdel Fattah Jassem Zaalan
 جامعة كربلاء – كلية الادارة والاقتصاد
 College of Administration and Economics -
 University of Karbala

المستخلص

يهدف البحث إلى إيضاح الدور التفاعلي للإنتاج الذكي معبر عنه بـ (بالذكاء التكنولوجي، الذكاء التنظيمي، الذكاء العملي) استناداً إلى (AbdulRahman, 2019:8)، في تعزيز التميز التنظيمي المتمثل بـ (تميز القيادة، تميز المعرفة، تميز الاستراتيجية، تميز المرؤوسين) استناداً إلى (Jwaifell, 2019, 66) حيث تمثلت مشكلة البحث بتساؤل مهم مفاده ما هو دور الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي؟ كما تتجلى أهمية البحث بوصفه محاولة جادة لإبراز دور الانتاج الذكي بوصفه احد اهم اسس الثورة الصناعية الرابعة الهادفة الى ابراز مقدرات العنصر البشري في تعزيز مقدرات النظم الانتاجية لتحقيق التميز التنظيمي، ومن اهداف البحث الحرص على تعميق الفهم من قبل المنظمات الصناعية نحو تحقيق التميز في جميع انشطتها واعمالها ووظائفها وتحقيق نتائج مسبوقة تتفوق بها على منافسيها وهذا ما دفع الشركة عينة البحث نحو التميز والأداء بأفضل صورة. من اجل ذلك اختيرت الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات – الاسكندرية - بابل كعينة بحث، واستخدام اسلوب العينة القصدية لمدراء ورؤساء لأقسام والشعب في هذه الشركة. وتم استخدام عدد من الوسائل والبرامج الاحصائية منها (Spss, Excel) وخرج البحث بجملة من الاستنتاجات كان اهمها اهتمام ادارة الشركة عينة البحث بمتغير الانتاج الذكي وابعاده الفرعية وسعيها نحو تبني تقنيات تكنولوجية تسهم من تحسين جودة المنتج عبر تحفيز العاملين ومشاركتهم الفعالة في عملية اتخاذ القرار في تطوير عملياتها الانتاجية بمستوى عال من الكفاءة والفعالية وبما يضمن تعزيز التميز التنظيمي، ومن اهم التوصيات التي اقرها البحث ضرورة الاستثمار الامثل لمقدرات الانتاج الذكي وتوجيهها نحو تحقيق متطلبات الزبون الكامنة.

الكلمات المفتاحية: الانتاج الذكي، التميز التنظيمي

Abstract

The research aims to clarify the interactive role of smart production, expressed in (technological intelligence, organizational intelligence, operational intelligence) based on (AbdulRahman, 2019:8, in promoting organizational excellence represented by (leadership excellence, knowledge excellence, strategy excellence, subordinate excellence) Based on Jwaifell, 2019, 66 a) where the research problem was represented by an important question that what is the role of smart production in promoting organizational excellence? The importance of research is also evident as a serious attempt to highlight the role of smart production as one of the most important foundations of the Fourth Industrial Revolution aimed at highlighting the capabilities of the human element in enhancing the capabilities of production systems to achieve organizational excellence, and one of the research objectives is to ensure a deepening of understanding by industrial organizations towards achieving excellence in all their activities And its business and functions and achieving unprecedented results that outperform its competitors, and this is what prompted the research sample

company towards excellence and performance in the best way. For this purpose, the General Company for the Manufacturing of Automobiles and Equipment - Alexandria - Babylon was chosen as a research sample, and the intentional sampling method was used for managers, heads of departments and people in this company. A number of statistical methods and programs were used, including (Spss, Excel), and the research came out with a number of conclusions, the most important of which was the company's management's interest in the research sample in the smart production variable and its sub-dimensions and its quest to adopt technological techniques that contribute to improving product quality by motivating workers and their active participation in the decision-making process in Developing its production processes with a high level of efficiency and effectiveness in a manner that ensures the promotion of organizational excellence.

Keywords: smart production, organizational excellence

1-المقدمة

تشهد بيئة الاعمال تغيرات سريعة في التكنولوجيا وتنوع حاجات ورغبات الزبائن وزيادة حدة المنافسة في الاسواق العالمية، ومن اجل مواجهة التحديات لابد قيام المنظمات احداث تغييرات في جميع انشطتها عبر تبني ابرز التقنيات لتحسين عملياتها الانتاجية وتحسين جودة المنتج، ومن بين اهم المواضيع التي تتسم بالحدثة الإنتاج الذكي حيث يمثل طفرة حقيقية للتطور في عالم الاعمال والمنافسة فهو يحرص على استخدام التقنيات الحديثة في الإنتاج مثل البيانات الكبيرة، الأنظمة السيبرانية الفيزيائية من اجل تحقيق تميز في اداء هذه المنظمات. من هنا يهدف البحث إلى توضيح دور الإنتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي، في أربع مباحث تناول الأول المنهجية العلمية وعالج الثاني الإطار النظري في حين تطرق الثالث الى الجانب العملي والأخير الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول :

1-منهجية البحث

1-1 مشكلة البحث

يعتبر الإنتاج الذكي من المواضيع الحديثة في إدارة الاعمال فقد حاز على جدل فكري وتطبيقي واسع فهو نتاج عمل اكاديمي لمراكز البحوث الاوربية التي سعت لابتكار نموذج عملياتي يساهم في إعادة بريق المصانع الإنتاجية في مواجهة تطور الخدمات عالميا من جهة، ولمواجهة أي أزمة مالية او أزمة موارد عالمية قد تؤثر على إدارة الإنتاج مستقبلا مع التركيز على الدور التنافسي للنشاط لخط الإنتاج الذكي ودوره البالغ في الحفاظ على الموارد من جهة أخرى، مما اوجب على المنظمات تأمين البنية التحتية للإنتاج الذكي مما يعزز التميز فيها. وقد تم تحديد مشكلة البحث من خلال اثار التساؤلات الآتية:

1- ما هو دور الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي في الشركة المبحوثة؟

2- ما طبيعة علاقات الارتباط ونوعها والتأثير بين كل من متطلبات الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي في الشركة المبحوثة ؟

1-2 أهمية البحث

- 1- يمكن ان يساهم الانتاج الذكي بمساعدة المنظمات الصناعية في تعزيز التميز التنظيمي وتحقيق القدرات التنافسية في ظل التقلبات السوقية الكبيرة والتغير في حاجات ورغبات الزبائن .
- 2- يساعد الانتاج الذكي في استخدام الطرائق والأساليب المتطورة في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات بكفاءة وبالتالي الحفاظ على استمرار المنظمات وديمومتها في بيئة تنافسية.

1-3 أهداف البحث

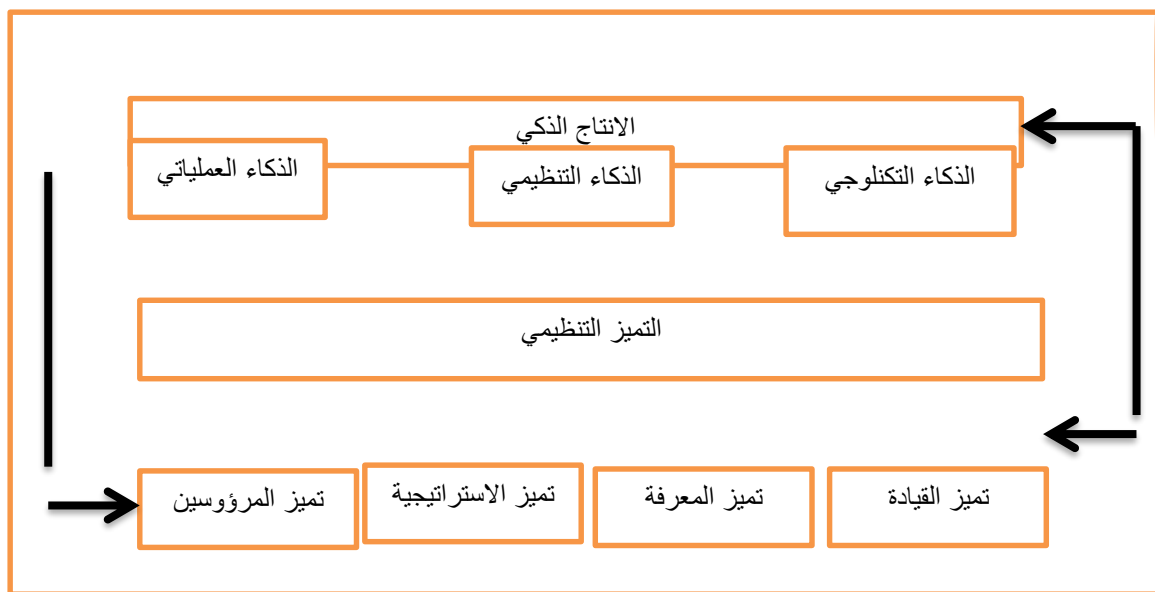
- 1- ما مدى توفر وتبني أساليب وأدوات الانتاج الذكي في بيئة التصنيع وتقييم فوائدها في الشركة المبحوثة .
- 2- التعرف على متطلبات تطبيق نظام الانتاج الذكي ومدى إمكانية توفيرها، وتأثير ذلك على تعزيز التميز التنظيمي في الشركة المبحوثة .

4-1 فرضية البحث في إطار مخطط البحث الفرضي تنبثق الفرضيات الآتية :-

1-4-1 الفرضية الرئيسية الاولى:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الانتاج الذكي و التميز التنظيمي وتتنبق منها الفرضيات الآتية:

- (1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء التكنولوجي و التميز التنظيمي .
 - (2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء التنظيمي و التميز التنظيمي .
 - (3) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العملياتي و التميز التنظيمي.
- 1-4-2 الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي لشركة صناعة السيارات عينة البحث.

1-5 مخطط الفرضي لغرض الإسهام في تحديد أهداف البحث لا بد من صياغة مخطط يحدد متغيرات البحث والارتباطات الموجودة بين مكوناته، بما ينسجم مع مشكلة البحث وأهدافه وفرضياته كما موضح بالشكل (1).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر من اعداد :- الباحثان

1-6 حدود البحث

1- الحدود الزمانية : امتد الإطار الزمني لإجراء الدراسة للمدة الزمنية من (2020/10/20) ولغاية (2021 /10/6) وتخللتها المعايير الميدانية في الشركة والملاحظة المباشرة والمقابلات والإطلاع على المستندات و الوثائق.

2-تم اختيار الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات - الاسكندرية -محافظة بابل موقعاً لأجراء الدراسة الميدانية.

1-7 أساليب جمع المعلومات والبيانات :- تم الحصول على المعلومات من المصادر العربية والأجنبية والمجلات العلمية الرصينة، واعتمدنا على الاستبيان النسبي في جمع المعلومات عن واقع الإنتاج اليومي للشركة قيد البحث.

1-8 المجتمع وعينة البحث

1- مجتمع البحث :- تعد الشركة العامة لصناعة المعدات والسيارات احدى الشركات التابعة لوزارة الصناعة والمعادن والتي تأسست عام (1969)، وهي عبارة عن خمسة مصانع (مصنع انتاج السيارات، مصنع صناعات الميكانيكية، مصنع الابدان والمعدات التخصصية، مصنع المستلزمات، مصنع بابل ،مصنع البطاريات) وقد تم دمجهم في ثلاثة شركات عام (2016).

2-عينة البحث :- اتجهت الدراسة الى اختيار العينة القصدية لذا سعى الباحث الى تضمين العينة جميع القيادات في الشركة وعدد من الأقسام الانتاجية والخدمية ، نظرا لما يتمتعون به من خبره كونهم مرتبطين بالعمليات الانتاجية واصحاب القرار داخل الشركة

، حيث يتكون مجتمع البحث (230) فرداً ،أما عينة البحث التي خضعت للتحليل بلغت (210) فرداً موزعة بين (المدير العام ،معاون المدير العام ،رؤساء الاقسام، مدراء الشعب، ومدراء الوحدات) باعتبارهم عينة البحث.

9-1 الوسائل الإحصائية :- مجموعه من المقاييس الاحصائية، الوصفية معامل الارتباط (Pearson)، نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) لقياس علاقات التأثير، التحليل المعدل (Moderation Analysis) وقد استخدمت هذه الاساليب عن طريق البرامج الاحصائية (Amos V. 23, SPSS V. 24).

المبحث الثاني :- الاطار النظري للبحث

2-لانتاج الذكي

2-1 مفهوم الانتاج الذكي

ان الإنتاج الذكي يعد مستوى جديد (فائق) من الاتمته العالية وربط عمليات الإنتاج بالتكنولوجيا المتقدمة والاعتماد على التصاميم الهجينة للمنتجات بين العالم الحقيقي والعالم الافتراضي فضلاً عن الرقابة الشديدة على عمليات الإنتاج عبر الانترنت والاستخدام المكثف للمعلومات ما يؤهل المنظمة للتصرف واتخاذ التدابير اللازمة قبل الاخرين (Bhosle,2018:233). وقد تنوعت مفاهيم الانتاج الذكي باختلاف واختصاص من عرفه والجدول (1) يعرض تلك المفاهيم:

جدول (1) بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الانتاج الذكي

1-	Grabowska,2020:90	هو يمثل المصانع الذكية والتي تقوم بتقديم عمليات التصنيع عبر الرقمنة مع أنظمة المعلومات لتخطيط الإنتاج وإدارته، والهياكل والاستراتيجيات المرنة، والاتمته والتبادل التلقائي للبيانات، التي سترتقي بأنظمة التصنيع إلى مستوى أكثر تقدماً.
2-	Ejaz,2020: 283	يوصف الانتاج الذكي بأنه نظام فيزيائي موجه نحو الإنتاج، يدمج أنظمة الإنتاج والمستودعات والخدمات اللوجستية وحتى المتطلبات البيئية والاجتماعية لإنشاء رقمته بيئة التصنيع المؤتمتة.
3-	Choi,2021:1178	عملية الدمج بين العلوم الفيزيائية او المادية بالأنظمة الرقمية البيولوجية في عمليات التصنيع عبر الات يتم التحكم فيها الكترونيا والآلات الذكية متصلة بالانترنت مثل انترنت الاشياء والذكاء الاصطناعي والروبوتات داخل مجالات العمل .

اما من وجهة نظر الباحث فيرى ان الانتاج الذكي هو التكامل التقني للأنظمة الفيزيائية الإلكترونية في العمليات الإنتاجية والخدمات اللوجستية مع استخدام "انترنت الأشياء" للربط بين الخدمات والعمليات الإنتاجية، ويساهم ذلك في إضافة قيمة جديدة منها إعداد نماذج الأعمال، والتطوير المستمر لشكل المخرجات، وعمليات تطوير وتنظيم العمل.

2-2 اهمية واهداف الانتاج الذكي

ان تحديد واختيار افضل الطرق الانتاجية هي استخدام استراتيجيات الانتاج الذكي القابلة للتطبيق من اجل انشاء صناعة مستدامة، مع الاستغلال الامثل للمكانن والآلات الانتاجية حيث ان تنفيذ سياسات الإنتاج الذكي له تأثيرات مهمة ومتعددة منها (Sarkar,2019:2):

1-الآثار التقنية لأنظمة الإنتاج الذكية:- خطوط الإنتاج التقليدية تتكون من خط وأحد يقوم بتصنيع نوع وأحد من المنتجات، فإن الهدف من نظام إنتاج المصنع الذكي هو معالجة أنواع متعددة من المنتجات في وقت وأحد.

2-الآثار الاقتصادية لأنظمة الإنتاج الذكية:-الهدف الرئيس لشركة التصنيع هو أن تكون منظمة رابحة لذلك، من المهم تقييم الآثار الاقتصادية لأنظمة الإنتاج الذكية.

3- الآثار البيئية لأنظمة الإنتاج الذكية:- بسبب التوجيه الذكي لعملية التصنيع بأكملها، فإن أنظمة الإنتاج الذكي تقلل من النفايات، والإفراط في الإنتاج واستهلاك الطاقة. تستخدم اللوجستية في المصنع الذكي مبدأ السحب الذي يعني أنه يتم طلب المواد الخام أو مواد الإنتاج شبه النهائية عند الطلب

4- الآثار الاجتماعية لأنظمة الإنتاج الذكية:- ويرى (Pershina,2017:1) أن تنفيذ أنظمة الإنتاج الذكية سيؤدي إلى خلق طلب من المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات، سيتطلب قطاع تكنولوجيا المعلومات من الأشخاص المهرة تصميم برامج الشبكات وتطويرها وتشغيلها وصيانتها. وسيكون هناك زيادة في فرص العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات.

3-2-2 أبعاد الانتاج الذكي :-

يعد موضوع الإنتاج الذكي من المواضيع الحديثة على مستوى الفكر الإداري المعاصر حيث ترتبط الانطلاقة الحقيقية لنشأة الإنتاج الذكي بالثورة الصناعية الرابعة التي سلطت الضوء على حقائق ومرتكزات وفلسفة الإنتاج الذكي كأحد الحلول الواقعية والحقيقية لتعظيم مخرجات الإنتاج وتعزيز الأرباح وتحسين الجودة والإنتاج (Zhang,2018:4020). أن الانتاج الذكي له هوية يمكن اظهارها من خلال الأبعاد الثلاثة ادناه ادناه، وأن هذه الأبعاد في النهاية ستحدد بالبحوث والتطبيقات التي قد تظهر في المستقبل حيث يعتمد الانتاج الذكي على الأبعاد الآتية:- (Abdulrahman,2019:69)

1-3-2- الذكاء التكنولوجي:- يعتبر مفهوم الذكاء التكنولوجي من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين، واختلفوا في نظرته في نظرته له بسبب اختلاف تخصصهم وتطور خصائص التكنولوجيا نفسها . (Mortara,2009:1)، أوضح (Cho,2016:5) إن الذكاء التكنولوجي مجموعة من القدرات التنظيمية منها قدرات الشبكات التكنولوجية التي تشير الى قدرة المنظمة على الربط بين الأجزاء المكونة لوحدها التنظيمية وقدرات الاتصال التي تمثل قدرة المنظمة على تشغيل شبكات الاتصالات اللاسلكية بالتوافق مع أنظمة الحاسوب وقدرات البحث والتطوير المسؤولة عن إدارة وحيازة التكنولوجيا المتقدمة وتحليلها ونشرها وتعليم العاملين عليها. وأشار (Loh,2017:5) أن الذكاء التكنولوجي هو براعه الأفكار التي تضم (الاساليب والأنشطة والمكانن) المستخدمة لتحويل المدخلات التنظيمية (المواد، المعلومات) الى مخرجات (سلع وخدمات) فقد صنف الباحث التكنولوجيا من منظورين:

الاول - تكنولوجيا المنتج :- والتي تتضمن جهود التكنولوجيا لتطوير المنتجات الجديدة.
الثاني- تكنولوجيا العمليات:- والتي تتضمن مجموعه المعدات والعمليات والاجراءات التي تساعد العملية الانتاجية بتحويل المواد الأولية واضافة القيمة وانجاز الاهداف الاستراتيجية . وأكد (Baucus,2019:2) ان اهمية الذكاء التكنولوجي تتجلى عبر :-
أ- تضع قيودا على توزيع المهام والعمل بين الافراد والجماعات
ب- الاسهام في تحسين ظروف العمل المادية
ت- الاسهام في ايجاد شبكات الاتصال وتحديد بطريقتة تحقق عبرها التلاحم المنظمي بأقصى كفاءة وفاعلية.
ث- الاسهام في رفع كفاءة الافراد من حيث تقليل فرص الهدر والضياع والاستخدام الامثل للموارد الانتاجية .

2-3-2 الذكاء التنظيمي :- تختلف المنظمات الذكية عن غيرها من منظمات الأعمال كونها تناضل للبقاء والاستمرار بسبب التحديات البيئية، ومن منظور آخر يرى (Yolles,2014:99)، أن الذكاء التنظيمي يمتاز بالندرة وتتوافر فيه عدد من المتطلبات فهو يمثل رأس مال بشري موهوب وتكنولوجيا معلومات متطورة ومنظومة قيم مؤسسية تعتمد على الشفافية وإدارة الإبداع والتكنولوجيا وتحويل التغير التنظيمي لتشكل سلوكاً لعمل المنظمة، حيث يتمتع مديرها بمستوى عال من المعرفة والحكمة للتعامل مع الفرص والتحديات عبر مخزونها المعرفي. وأشار (Hozoori,2017:279) أن الذكاء يمثل كل الامكانيات الموجودة في المنظمة والتي يتم عبرها توظيف عقلية الأعمال والتي تساعد على كسر روتينيات الاستراتيجية والآلية وباقي الاطر التنظيمية فكل موقف يمكن ان يطور مفهوم فكري مفاهيمي بالمنظمة يعد جزءا من ذكاءها، حيث تتكون من ثلاثة عوامل مترابطة ومتكاملة هي :-

أ- (الغرض) ،الفكري للمنظمة ومرتبطة برويتها.

ب- (الملكية)،الفكرية التي تمكن الفرد لتكون معروفة ومحددة.

ت- (الممارسات)، الفكرية التي تساعد على اظهار الفكرة وربطها ببرامج التطوير زمنيا.

3-2-3 الذكاء العملياتي :- تعد ادارة العمليات كأحد أهم الوظائف الادارية في منظمات الاعمال الحديثة في انها تمثل القلب النابض بالحوية ، والجوهر الحقيقي لنشاط المنظمة من جانب ، وأنها تعمل على بناء التكامل الشمولي بين وظائف المنظمة الاخرى كالنموذج والمالية والانتاج من جانب آخر. (James,2006:2)

3-التميز التنظيمي

3-1 مفهوم التميز التنظيمي

اوضح (Al-Dhaafri,2016:47) ان مفهوم التميز التنظيمي تم تناوله في الأدبيات المختلفة، فقد اتفق العديد منها على أن التميز هو (التفوق في أداء الفرد أو المؤسسة على نفسها أو مثيلاتها أو توقع العملاء، وذلك بتحقيق نتائج متفردة وإنجاز مخرجات فائقة الجودة وقد لا تترك احتمالا لوقوع الأخطاء بها)، وايضا تم وصفه (بالعلو والتفرد والتفوق في أداء المؤسسة على غيرها من المؤسسات، عبر تقديم أفضل الممارسات في أداء مهامها وعملياتها وتخطي التوقعات المستقبلية لعملائها). والبعض وصفه (بفلسفة عمل واستراتيجية انجاز يدمج بين الوسائل والغايات ،وان مراميها لا ينحصر في تحقيق الارباح الانية ،بل يمثل مسؤولية اجتماعية وجانب اخلاقي). وقد تنوعت مفاهيم التميز التنظيمي باختلاف واختصاص من عرفه والجدول (2) يعرض تلك المفاهيم:

جدول (2) بعض اسهامات الباحثين لمفهوم الانتاج الذكي

1-	Jabbar,2019:1	الممارسة الباهرة في ادارة المنظمة وتحقيق النتائج المرجوة عبر زيادة القدرة على تحسين العمليات وتطوير المنتجات الجديدة والحصول على فرص افضل للنجاح.
2-	Musa,2020:109	مفهوم شامل في الفكر الاداري والاستراتيجي المعاصر ،اذ يجمع بين مقومات تطوير المنظمات على اساس التمايز والرقي لمواجهة التغيرات في البيئة الخارجية من جهة، وبين كيفية تحقيق الترابط والتناسق المتكامل بين عناصرها الداخلية واستثمار مقدراتها الجوهرية لتحقيق ميزة تنافسية وصولا لتلبية تطلعات واهتمامات اصحاب المصالح كافة .
3-	Ghamari,2020:1	توجه فكري وفلسفة ادارية تعتمد على مدخل متكامل يرتبط بكيفية انجاز نتائج ملموسة للمنظمة لتحقيق الموازنة في اشباع احتياجات الاطراف كافة سواء اكان اصحاب المصلحة ام المجتمع ككل في اطار ثقافة من التعلم والابتكار والتحسين المستمر.

اما من وجهة نظر الباحث فان التميز التنظيمي حالة من الابداع الاداري والتفوق التنظيمي لتحقيق مستويات عالية من الاداء الاستثنائي والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات المقدمة وهذه الحالة المثالية تسعى المنظمات بلوغها والمحافظة عليها عبر استغلال الفرص الحاسمة بالاعتماد على التخطيط الاستراتيجي الذي يتطلب قيام المنظمة بإجراءات جوهرية طويلة الامد تساعدها على التكيف مع بيئة الاعمال.

3-2 اهمية واهداف التميز التنظيمي

تسعى العديد من المؤسسات الانتاجية الى تحقيق التميز، لأنها مؤسسات تهتم باتجاهات التطور بمعنى اخر انها تحاول معرفه مقدار تطورها لتحديد ما تريد تطويره وتبعد كل العقبات التقنية التي تؤخر تنفيذ هذا التطور ،حيث تسعى هذه المؤسسات الى تبني فكر اداري جديد بوصفه احد التوجهات الحديثة فضلا عن كونه هدفا رئيسا للمنظمات الانتاجية اليوم، حيث يساعد التميز التنظيمي على تحقيق ميزة تنافسية استراتيجية عبر تقديم انواع متفوقة من المنتجات والخدمات للآخرين ،وكذلك يحدد التميز قدرة المنظمات على تحقيق الجودة والاداء الفائقين بالمقارنة مع منافسيها. (Alheet,2017:70)، و اضاف (Ramesh,2018:117) ان للتميز التنظيمي اهمية بارزة لتحقيق الاتي :-

- 1- ان التميز التنظيمي يعي تحقيق الدقة والاتقان عبر التحسين المستمر بهدف تكوين فلسفة عن العمل والاساليب الانتاجية .
- 2- يكمن في النظر الى التميز التنظيمي كنوع من اداء الفرد والذي يتحقق في ظروف صعبة.

- 3- ان التميز التنظيمي يرتبط بجودة المنتج والخدمة عبر القدرة على تغيير الأفراد وتنميتهم باستمرار ،واضافه قيم جديدة الى معارفهم من جهة وتحقيق رضا العملاء من جهة اخرى .
- 4- ان التميز التنظيمي يعني القدرة على تقدير الجانب المادي، اضافة الى التميز في تقديمه للمنتجات وخدمات مطلوب تحقيقها والغرض منها .

3-3 ابعاد التميز التنظيمي:-

يشمل التميز جميع مفصل المنظمة والمتمثلة بثقافتها ،تنظيمها، ادارتها، خططها الاستراتيجية واعمالها ،والعاملين فيها ،اضافة الى منتجاتها وكفاءة الاداء العام .وهذا يتطلب من ادارة العمل وفق منهجية علمية معتمدة على الوسائل التكنولوجية سعياً لرفع مستوى المنظمة وتحقيق التميز.

ولغرض توضيح المرتكزات الفكرية للتميز التنظيمي كان لابد من التعقيب عن الابعاد التي بحثها مجموعه من الباحثين وكالاتي:-

1-3-3 تميز القيادة:- في حين اكد (Araya,2019:92) ان التميز القيادي هو الذي يتمتع بمستوى عال من السلوك الاخلاقي والقيم النبيلة حيث يعمل على استثارة التابعين وتحول اهتماماتهم الذاتية لمستوى اعلى من الوعي بالقضايا الرئيسية ، فهي تغيير تفكيرهم من الهدف في البقاء الى هدف الانجاز العالي والتقدم والتنمية الذاتية .واضاف (David,2020:122) ان من اهم عوامل النجاح في المنظمات هي القيادات الكفوة فهي تعد المحرك الاساسي للمنظمة لتعمل ضمن استراتيجية عمل واضحة وهادفة لأنها تمثل قدرتها على التأثير بالأشخاص او المجموعة وتوجيههم وارشادهم من اجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بمستوى عالي في سبيل تحقيق الاهداف المحددة ، ولقد تمثلت هذه العوامل بالشكل الاتي:- (الناس،People، الاهتمام بالزبائن Attention To Customers، الابتكار Innovation ، القيادة Leadership (Management By Wandering Around)).

2-3-3 تميز المعرفة:- ان ادارة المعرفة مجموعه من الافكار الحديثة ذات الاثر الهام والفعال على نجاح الانتاج ،وتأتي اهميتها من كونها احدى المكونات الجوهرية لنجاح المنظمات وضمان بقائها عبر قدرتها على المساهمة في صيانه وتطوير رؤية طويلة الامد لكونها المكافئ الاكثر حيابة للقيمة والاكثر فاعلية للميزة التنافسية ويعود ذلك لأسباب التالية:- (Kutut,2018:1)

أ- زيادة حدة المنافسة بالأسواق وسرعة الاكتشافات والابتكارات الجديدة وعليه تحسين الخدمة المقدمة للزبائن .

ب- المحافظة على الزبائن ذوي الولاء عبر تقديم خدمه افضل للزبائن

ت- تخفيض الكلف واساليب طرق العمل

3-3-3 تميز الاستراتيجية :- وأشار (Tapera,2014:122) ان التميز الاستراتيجي هو الاطار الذي يحدد بوضوح الاحتياجات التنظيمية في القدرات والامكانيات ويوجهها نحو التغيير والتطور في خطط العمل فضلا عن سد الفجوات وتكوين قرارات نهائية موجهة طويلة الاجل ،فهو نهج معرفي يخلق التميز بين الفشل والنجاح.وباختلاف اراء العديد من الباحثين والكتاب حول مستويات التميز الاستراتيجي فقد اتفق اغلبهم على وجود ثلاثة مستويات رئيسية وكالاتي:- (Rahman,2019:292)

1- استراتيجية على مستوى المنظمة :- ويتحدد عبر هذه الاستراتيجية مسار المنظمة ككل وتشمل تنمية الموارد البشرية والعمالة ومصادر الموارد الأولية.

2- استراتيجية على مستوى وحدات الاعمال :- يحدد عبرها الطرائق التي تمارس عملية ادارة التنافس.

3- الاستراتيجية على المستوى الوظيفي:- تعد من الاستراتيجيات المهمة التي تشير الى كيفية مساهمة أنشطة الاعمال المختلفة في تنفيذ الاستراتيجية الكلية في المنظمة.

4-3-3 تميز المروسين:- اوضح (Setia,2014:789) ان مفهوم تميز المروسين كل فرد ينتمي الى المنظمة ويقوم بممارسة الأنشطة داخلها وبالتالي يرتبط بقراراتها فهو مصدر الثروة وتركيبية من مجموعة خصائص متمثلة في (القدرات، المهارات، الكفاءات، الخبرات). ويمكن تحقيق التميز التنظيمي عن طريق قيام المنظمات بإجراءات تتعلق بالموارد البشرية والمتمثلة بالاتي :- (Mele, 2016: 472)

أ- العمل على جعل المورد البشري أحد أصول المنظمة الأساسية التي تحقق لها القيمة المضافة.

ب- دعم جهود ادارة الموارد البشرية لتفجير طاقات وقدرات الموارد البشرية، وتحفيزها بشكل جيد لتحقيق الابداع والابتكار لديها.

ت- توفير المرونة الكافية في عمل الموارد البشرية وادارتها.

ث- العنصر البشري هو سلاح المنظمة في البقاء، لان الرضا الزبون مرتبط برضاه.

المبحث الثالث

4- الاطار العملي للبحث

4-1 تطبيق البحث:- اتجه البحث الى اختيار العينة القصدية لذا سعى الباحث الى تضمين العينة جميع القيادات المتمثلة بـ (المدير العام، معاون المدير العام، رؤساء الاقسام، مدراء الشعب، ومدراء الوحدات) في الشركة وعدد من الأقسام الانتاجية والخدمية ، نظرا لما يتمتعون به من خبره كونهم مرتبطين بالعمليات الانتاجية واصحاب القرار داخل الشركة ، حيث يمارسون مهام استراتيجية من خلال دورهم المباشر أو غير المباشر في انتاج السيارات والعجلات التخصصية وقد قام الباحث بتوزيع (230) استمارة استبيان على الأفراد المبحوثين في مواقع عملهم وأعيد منها (220) استمارة أي نسبة الإجابة بلغت (0.95)، وأهملت منها (10) لعدم صلاحيتها لتصبح بذلك عدد الاستمارات المعتمدة في التحليل (210) استمارة، والتي شكلت نسبتهم (0.92%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (270) فرداً وبذلك أصبحت نسبة الاستمارات الصالحة (77%) وهي نسبة جيدة من الاستمارات. وكانت إجابات العينة على النحو الآتي:-

النوع الاجتماعي / ذكر (177) أنثى (33).

الجدول (3) مدة الخدمة لعينة البحث في الشركة

مدة الخدمة							
15-11		20-16		25-21		26 سنة فأكثر	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
11	5.2	43	20.5	68	32.4	88	41.90

4-2 ساليب تحليل البيانات :-

أ- اختبار المصادقية :- تم استخدام معامل المصادقية ألفا (Cronbach's – alpha) لقياس درجة مصداقية إجابات القيادات العليا في الشركة العامة لصناعة السيارات عن أسئلة الاستبيان ، وتتراوح قيمة ألفا ما بين (0 – 1) وان القيمة المقبولة إحصائيا معامل ألفا (70%) فأكثر وذلك لكي تكون مصداقية القياس جيدة وقد تم احتساب هذا المعامل لجميع الأسئلة وقد بلغت قيمة ألفا لردود المنتسبين على أسئلة البحث (88%) وهي نسبة جيدة لأنها اكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وفق مقياس البحث النسبي.

ب: تحليل فقرات الاستبيان

4-3 عرض وتحليل نتائج الانتاج الذكي :- تضمن المقياس الانتاج الذكي على (15) فقرة ضمن منهجية البحث اذ كانت الفقرات موزعة على الابعاد الثلاثة ولكل بعد خمسة فقرات أساسية، وفيما يأتي تحليل لكل فقرة من فقرات هذه الأبعاد.

4-3-1 بعد الذكاء التكنولوجي : يظهر الجدول (4) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء الذكاء التكنولوجي الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية (TS₁-TS₅) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.923) والانحراف المعياري (0.579) ومعامل الاختلاف النسبي (14.76%) والاهمية النسبية (78.47%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً ما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تسعى الى تبني التطورات والابتكارات التكنولوجية المستحدثة في صناعة السيارات بهدف تحسين اداء المنتجات التي تقدمها في السوق وفي الوقت نفسه تهتم بتخفيض التكاليف الى ادنى مستوى وهي بذلك تدعم الافكار التي تطور تقنيات الانتاج وامكاناتها التكنولوجية في مجال التجهيز والتصنيع والتوزيع عبر منافذها المختلفة .

جدول (4) الاحصاءات الوصفية لبعء تميز القيادة

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تحرص الشركة على ادامة الأتمتة العالية لجميع محطات الإنتاج والتخزين	3.909	0.830	21.23	78.18	4
تدعم الشركة الأفكار والابتكارات التكنولوجية التي تسهم في تطوير وتحسين جودة المنتج	3.756	0.967	25.75	75.12	5
تعمل الشركة على الاستفادة من التجارب التكنولوجية في مجال تصنيع المعدات والسيارات	3.914	0.767	19.60	78.28	3
تحاول الشركة إيجاد بدائل تكنولوجية لتقليل التكاليف	3.990	0.766	19.19	79.81	2
تستغل الشركة فقرات الشبكات والاتصالات والبحث	4.048	0.732	18.09	80.96	1

والتطوير في تحسين عمليات الانتاج					
المعدل العام لبعء الذكاء التكنولوجي TS	3.923	0.579	14.76	78.47	-

2-3-4 بعد الذكاء التنظيمي : يظهر الجدول (31) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء الذكاء التنظيمي الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($OS_1 - OS_5$) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.965) والانحراف المعياري (0.548) ومعامل الاختلاف النسبي (13.83%) والاهمية النسبية (79.29%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تعمل على تعزيز قدراتها وامكاناتها التنظيمية عبر تحسين مستوى بيئة العمل ودعم المناخات الايجابية للعمل وتحسين عوامل الثقافة الايجابية الداعمة لتحقيق الاهداف وتعزيز هياكلها التنظيمية وتحديد عناوينها الوظيفية وما يتضمنه ذلك من تحديد للصلاحيات والمسؤوليات والواجبات الخاصة بكل وظيفة .

جدول (5) الاحصاءات الوصفية لبعء الذكاء التنظيمي

الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب الفترات
82.01	18.28	0.750	4.101	1
79.71	19.91	0.793	3.986	3
76.56	18.81	0.720	3.828	5
79.90	18.12	0.724	3.995	2
78.28	21.29	0.833	3.914	4
79.29	13.83	0.548	3.965	-

3-3-4 بعد الذكاء العمليتي : يظهر الجدول (32) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء الذكاء العمليتي الذي يتمثل بخمس مؤشرات ميدانية ($OPI_1 - OPI_5$) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (4.119) والانحراف المعياري (0.605) ومعامل الاختلاف النسبي (14.70%) والاهمية النسبية (82.37%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تعمل تحسين اداء عملياتها خاصة الانتاجية عبر دعم الافكار الابداعية وتخفيض التكاليف وتحسين جودة العمليات والمنتجات وتبني مجمل التقنيات الحديثة الخاصة بتحقيق افضل تدفق للمواد والمنتجات خلال خطوط الانتاج لتحقيق الاهداف المرجوة.

جدول (6) الاحصاءات الوصفية لبعء الذكاء العمليتي

الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترتيب الفترات
78.28	20.85	0.816	3.914	5
79.33	23.63	0.937	3.967	4
82.20	17.73	0.729	4.110	3
84.50	18.60	0.786	4.225	2
87.56	16.08	0.704	4.378	1

العملية ورفع نسب الانجاز و كفاءة العمليات الداخلية					
المعدل العام لبعد الذكاء العملياتي OPS	4.119	0.605	14.70	82.37	-

4-4- عرض وتحليل نتائج التميز التنظيمي :- اشتمل مقياس القدرات الإنتاجية على (15) فقرة ضمن منهجية البحث، وتم توزيع الفقرات الابعاد الخمسة، ولكل بعد خمسة فقرات، وفيما يأتي تحليل لكل بعد من هذه الابعاد.

4-4-1 بعد تميز القيادة : يظهر الجدول (25) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد تميز القيادة الذي يتمثل باربعة مؤشرات ميدانية (LEE₂-LEE₅) بعد ان تم حذف الفقرة الاولى عبر التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.840) والانحراف المعياري (0.662) ومعامل الاختلاف النسبي (17.25%) والاهمية النسبية (76.79%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً ما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تهتم بالبرامج القيادية بشكل جيد وهذا يتضح عبر سعيها الى تنمية المهارات والقدرات القيادية لديها عبر التركيز على برامج التاهيل والتطوير القيادي وادخال القادة الدورات التدريبية اللازمة لتحسين تعاملهم في ممارسة الوظائف المكلفين بها وتعزيز عوامل المشاركة والتعاون في اتخاذ القرارات المختلفة

جدول (7) الاحصاءات الوصفية لبعد تميز القيادة

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تشجع الادارة العليا في الشركة على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والالتزام بتنفيذها	3.699	0.920	24.87	73.97	4
تعزز الادارة العليا في الشركة ثقافة التميز بين الافراد العاملين	3.842	0.826	21.49	76.84	3
تشجع الادارة العليا روح الفريق والتعاون على كافة المستويات بالشركة	3.957	0.828	20.93	79.14	1
تراقب الادارة العليا كافة مرافقها بشكل مستمر لتحسين الية تقديم الخدمات	3.861	0.907	23.48	77.22	2
تسعى إدارة الشركة إلى تبني فلسفة التغيير حسب الحاجة عبر تقديم أفكار متميزة	3.840	0.662	17.25	76.79	-
المعدل العام لبعد تميز القيادة LEE					

4-4-2 بعد تميز المعرفة : يظهر الجدول (26) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد تميز المعرفة الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية (CE₁ – CE₅) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.797) والانحراف المعياري (0.720) ومعامل الاختلاف النسبي (18.97%) والاهمية النسبية (75.94%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تهتم الى حد جيد بالمهارات والمعارف التي يمتلكها المنتسبين لديها خاصة ما يتعلق بالمعرفة بالانشطة الانتاجية وامكانات التصنيع والتجميع الخاصة بالمنتجات التي تقدمها وهي بذلك تعتمد على ما تمتلكه من موارد معرفية عالية المستوى في تقديم مستوى متقدم من الاداء الانتاجي واتخاذ القرارات الفاعلة .

جدول (8) الاحصاءات الوصفية لبعد تميز المعرفة

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تستخدم ادارة الشركة اسلوب البحث والتطوير من اجل اكتساب وخلق التميز المعرفي	3.794	1.070	28.20	75.89	3
تهتم الشركة بخرن الافكار الجديدة من اجل استثمارها في العمليات المستقبلية	3.641	1.056	29.01	72.82	5
تدعم الادارة العليا تدريب العاملين على كافة العمليات الإنتاجية لزيادة معارفهم النظرية والعملية	3.871	0.813	21.01	77.42	2
تدرك الشركة بان استثمار راس المال المعرفي هو احد اهم اسباب التميز التنافسي لها	3.909	0.918	23.48	78.18	1

4	75.41	25.41	0.958	3.770	تستثمر الادارة العليا الموارد المعرفية الموجودة في الشركة في دعم عملية اتخاذ القرارات
-	75.94	18.97	0.720	3.797	المعدل العام لبعيد تميز المعرفة CE

4-4-3 بعد تميز الاستراتيجية : يظهر الجدول (27) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعيد تميز الاستراتيجية الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($SE_1 - SE_5$) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.813) والانحراف المعياري (0.727) ومعامل الاختلاف النسبي (19.07%) والاهمية النسبية (76.27%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تسعى الى صياغة استراتيجيات متميزة لتنافس المنتجات المستوردة القائمة عليها صناعة السيارات وهذا يتحقق عبر صياغة اهدافها بما ينسجم مع المتطلبات والامكانات التي تمتلكها وكيفية سعيها الى تقييم متطلباتها البيئية وتحديد نقاط قوتها وضعفها لتعزيز الاولى ومواجهة الثانية .

جدول (9) الاحصاءات الوصفية لبعيد تميز الاستراتيجية

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
4	75.50	24.81	0.937	3.775	تطور الشركة التوجه الاستراتيجي على انه نموذج مرجعي لتقافة التميز
5	74.83	27.61	1.033	3.742	تطور الشركة في الغالب رؤية استراتيجية تستند على عملية فحص دقيق للبيئة الداخلية والخارجية
3	76.56	24.69	0.945	3.828	تعمل الشركة على صياغة استراتيجية قادرة على خلق التوازن بين نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات
2	77.13	26.04	1.004	3.857	تنسجم الخطط بعيدة المدى مع الأهداف التي تسعى الشركة الى تحقيقها
1	77.32	25.00	0.966	3.866	تعمل الشركة على تحسين خدماتها ومنتجاتها بما يوازي أو يفوق ما أنتجه المنافسون.
-	76.27	19.07	0.727	3.813	المعدل العام لبعيد تميز الاستراتيجية SE

4-4-4 بعد تميز المروسين : يظهر الجدول (28) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعيد تميز المروسين الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($SUE_1 - SUE_5$) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (4.021) والانحراف المعياري (0.616) ومعامل الاختلاف النسبي (15.31%) والاهمية النسبية (80.42%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان الشركة عينة الدراسة تهتم بامكانات وقدرات الموظفين لديها عبر تحسين بيئة العمل والاهتمام بالعوامل الشخصية الخاصة بهم وكيفية تحسين مستوى مهاراتهم ومشاركتهم عبر اتخاذ القرار وتعزيز مهارات حل المشاكل وبث روح التعاون فيما بينهم لتحقيق احسن مستويات الانجاز .

جدول (10) الاحصاءات الوصفية لبعيد تميز المروسين

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
5	74.83	24.17	0.904	3.742	تساعد الشركة موظفيها على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر
1	82.87	20.34	0.843	4.144	يمتاز العاملون بالشركة بالحماس والمثابرة المطلوبة لإنجاز الاعمال المناطة بهم
4	80.57	20.06	0.808	4.029	يتمتع الافراد العاملون بالذكاء في إيجاد أفضل وأسرع وأسهل الحلول للمشكلات التي تواجه الشركة
3	81.82	23.81	0.974	4.091	يتحلى الافراد العاملون بمرونة عالية في التعامل مع

الآخرين داخل الشركة					
تساعد بيئة العمل على قيام الافراد العاملين بأداء افضل لتحقيق التميز التنظيمي	4.101	0.879	21.45	82.01	2
المعدل العام لبعد تميز المرووسين SUE	4.021	0.616	15.31	80.42	-

4-5 الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإنتاج الذكي في التميز التنظيمي) عبر ملاحظة الشكل (30) يتبين وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير الانتاج الذكي في التميز التنظيمي ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.035) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.58) وهذا يعني ان متغير الانتاج الذكي يؤثر في متغير التميز التنظيمي بنسبة (58%) على مستوى الشركة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من الانتاج الذكي في الشركة عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في التميز التنظيمي بنسبة (58%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (38) البالغة (10.159) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

جدول (11) مسارات ومعلومات اختبار تأثير الانتاج الذكي في التميز التنظيمي

المسارات Paths	الانحراف الانحدارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعاري Estimate	الخطأ المعاري S.E.	النسبة الحرجة C.R.	النسبة المعنوية P		
التميز التنظيمي	.576	.569	.056	10.159	***		
TS	.844	.981	.043	22.690	***		
OS	.868	.956	.038	25.251	***		
OPS	.874	1.063	.041	25.921	***		
LEE	.555	.747	.078	9.627	***		
CE	.828	1.212	.057	21.294	***		
SE	.808	1.193	.060	19.754	***		
SUE	.678	.848	.064	13.307	***		

المبحث الرابع :- الاستنتاجات والتوصيات

4-6 الاستنتاجات :-

- 1- ان اهتمام ادارة الشركة عينة الدراسة بمتغير الانتاج الذكي وابعاده الفرعية وسعيها نحو تبني تقنيات تكنولوجية تسهم من تحسين جودة المنتج عبر تحفيز العاملين ومشاركتهم الفعالة في عملية اتخاذ القرار في تطوير عملياتها الانتاجية بمستوى عال من الكفاءة والفعالية وبما يضمن تعزيز التميز التنظيمي ،
- 2- استنبط هذا عبر قوة الارتباط ومستوى الانسجام الظاهر في اجابات افراد العينة حول الانتاج الذكي وابعاده الفرعية (الذكاء التكنولوجي، الذكاء التنظيمي، الذكاء العملياتي) في تعزيز التميز التنظيمي بأبعاده.
- 3- استنبط هذا عبر وجود تأثير ذو دلالة معنوية للإنتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي بأبعاده الفرعية ،كما اتضح ان اعلى تأثير للإنتاج الذكي كان في بعد الذكاء التنظيمي ،ومن ثم الذكاء العملياتي ،واخيرا بعد الذكاء التكنولوجي .

4-7 التوصيات :-

- 1- لكي تحقق الشركة العامة لصناعه السيارات التميز لابد ان تؤمن بالتغيير ، وعليه يجب ان تعمل بشكل مستمر تجاه كيفية التغيير نحو الافضل عن طريق الاستثمار بالتطوير في الخطط والموارد والعمليات .

- 2- ضرورة الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التي تقدمها تكنولوجيا خط الإنتاج الذكي ومن أهمها الذكاء الاصطناعي والكاميرات الحرارية والواقع المعزز فضلاً عن انترنت الأشياء، إذ تساعد هذه الأدوات على تسهيل أداء الأعمال ومراقبة الأداء داخل الشركة فضلاً عن تعزيز جودة المنتج النهائي بعد الحرص على مطابقته للمواصفات التي يرغبها الزبون.
- 3- ضرورة اهتمام الشركة قيد الدراسة باستخدام الأساليب العلمية الحديثة في تحسين منتجاتها وتطويرها وعملياتها الإنتاجية عبر تطوير مهارات وخبرات العاملين فيها وإشراكهم في دورات تدريبية لإكسابهم مهارات جديدة مما يعزز أسس التميز لديهم ويحقق أهداف الشركة في زيادة إنتاجها وتحسين أدائها.

المصادر

المصادر الأجنبية

- 1- Abdulrahman,2019,**Industry 4.0 Implementation Strategy For Small Medium Enterprises**, Electronic Theses And Dissertations, University Of Windsor Scholarship At U Windsor.
- 2- Al-Dhaafri,2016,**Organizational Excellence as the Driver for Organizational Performance: A Study on Dubai Police**, International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2,pp 47-52
- 3- Alheet,2017,**The Impact of Talent Management on Organizational Excellence: An Applied Study on Jordan Telecommunication Company**, European Journal of Business and Management, Vol.10, No.5, pp70-73
- 4- Araya ,2019,**Achieving Organizational Excellence through Self-Assessment Based on EFQM model as a tool for continuous improvement**, A Thesis Submitted to Addis Ababa University, School of Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Management Specialization in Total Quality Management and Organizational Excellence,
- 5- Baucus,2019,**Emerging Technology and Business Model Innovation: The Case of Artificial Intelligence** ,Journal Open Innovation Techno, VOL.5, NO. 4,pp2
- 6- Bhosle,2018,**Industry 4.0 – A Glimpse**, International Conference on Materials Manufacturing and Design Engineering,pp.233-238, <http://www.sciencedirect.com>
- 7- Cho,2016,**Exploiting technology intelligence in designing and manufacturing complex product systems**, Asian Journal of Information and Communications, Vol. 8, No. 2,pp. 55-68
- 8- Choi,2021,**Industry 4.0: Architecture and Equipment Revolution**, Journal of Computers, Materials & Continua, vol.66, no.2,PP1178
- 9- David,2020, **Quality Management For Organizational Excellence Introduction To Total Quality**, Ninth Edition, 221 River Street, Hoboken, New Jerseypp122
- 10- Ejaz,2020,**An Implementation Of 9 Pillars Of Industry 4.0 In Conventional Footwear Industry Model**, International Journal Of Engineering Applied Sciences And Technology, Vol. 4, Issue 12, Issn No. 2455-2143, Pp. 283-286
- 11- Ghamari,2020,**Assessment of Organizational Excellence Based on Analytical Hierarchy Process (AHP) Emphasizing on the Development of Bank Shahr Economic Capabilities**, Urban Economics and Management, Vol. 5, No3,pp1-13
- 12- Grabowska,2020,**Smart Factories In The Age Of Industry 4.0**, Silesian University of Technology, Volume 28, Issue 2, pp. 90-96
- 13- Hozoori,2017,**Relationship between Workforce Agility and Organizational Intelligence (Case Study: The Companies of "Iran High Council of Informatics")**,Published by Canadian Center of Science and Education, Vol. 10, No. 4,pp279-282
- 14- Jabbar,2019,**Strategic Alignment Role In Achieving The Organizational Excellence Through Organizational Dexterity**, Journal Of Southwest Jiaotong University, Vol. 54 No. 6,pp1-7
- 15- James,2006,**Business Process Management Systems**, 7th ed, Taylor & Francis Group
- 16- Kutut,2018,**The Effect Of Knowledge Management, Organizational Culture And Organizational Learning On Innovation In Automotive Industry**, Journal of Business Economics and Management, Volume 2, Issue 1,pp1.
- 17- Loh,2017,**How to Measure Technology Intelligence?** , International Journal of Technology Intelligence and Planning , Vol. 1, No. 14,pp5
- 18- Mele, C. & Colurcio, M., (2016), **The Evolving Path of TQM: toward Business Excellence and Stakeholder Value**, International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. 23, No. 5, P464-484
- 19- Mortara,2009,**Technology intelligence practice in UK technology-based companies**, International Journal of Technology Management , VOL.48, NO. 1,pp1
- 20- Musa,2020,**Identifying and Prioritizing the Components of Organizational Excellence Model in Bushehr Maritime Command**, Agricultural Marketing and Commercialization Journal, v4,n(1),pp109-111

- 21- Pershina,2017,**A new paradigm of industrial system optimization based on the conception "Industry 4.0**, Journal of Volgograd State University, 7, 133,pp1-5
- 22- Rahman,2019,**Strategic Leadership, Operational Excellence and Organizational Performance: A Lesson from Japanese Company in Malaysia**, International Journal of Recent Technology and Engineering, Volume-8 Issue-2S, pp292
- 23- Ramesh,2018,**Role And Challenges Of Strategic Vision And Organizational Excellence**, International Journal Of Management And Applied Science, Volume 3, Issue 5,Pp117-119
- 24- Sarkar,2019,**Optimization of Safety Stock under Controllable Production Rate and Energy Consumption in an Automated Smart Production Management**, pp., 2-16, <http://www.mdpi.com/journal/energies>
- 25- Setia,2014,**Human Resource Management Practices and Organizational Excellence: An Indian Perspective**, Global Journal of Finance and Management, Volume 6, Number 8, pp. 789-796
- 26- Tapera,2014,**The Importance of Strategic Management to Business Organizations**, Research Journal of Social Science Management, Volume: 03, Number11,pp122.
- 27- Yolles,2014,**Organizational intelligence**, The Journal of Workplace Learning Vol. 17 No. 1,pp. 99-114
- 28- Zhang, Y., Guo, Z., Lv, J., & Liu, Y.(2018) **A framework for smart production-logistics systems based on CPS and industrial IoT**. IEEE Transactions on Industrial Informatics, 14(9), 4019-4032