

بعض أبعاد النضج السلوكي وتأثيرها على مسارات العملية الانتاجية

دراسة لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية/ سامراء*

Some of Dimension of Behavioral Maturity Reflex on Productivity Operation Path An opinion - A Study for the Sample of The State Company for Drugs Industry & Medical Appliances /Samarra

م.م. هيثم حسن مصطفى

م.م. إيمان أحمد صالح

أ.م.د. سلطان احمد خليف

المعهد التقني الموصل

المعهد التقني الدور

الكلية التقنية الادارية الموصل

nhalnakeeb@gmail.com

eman1999eee@gmail.com

noafahmed62@gmail.com

07715567546

07701656122

07512357872

المستخلص

يعد النضج السلوكي احد المداخل الفعلية التي تعتمد المنظمات استحضارها في ميدان عملها، بما يمكنها من اداء العمليات الموكلة اليها عبر التوظيف الافضل لكل ما يقع ضمن الابعاد المجسدة لحالات النضج، سواء تعلقت بالإنجاز المتزايد للأششطة او ما تمحورت في الاستقلالية المقترنة برقابة الذات في ظل اتساع الرؤية ومن ثم القدرة على التصرف بطرق متباينة لإشباع الحاجات مما يترك آثار على مسارات العملية الانتاجية سواء بإطارها المنتظم وحتى غير المنتظم، عليه تبلور تصور لدى الباحثين بشأن مشكلة الدراسة التي انطلقت من تساؤل فحواه : هل يمثل النضج السلوكي السبيل الانسب لرسم مسارات العملية الانتاجية على مستوى المنظمة بما يمكنها من متابعة التطورات برؤية شاملة تؤثر التقليدي وتتأهب لرسم التوجهات المستقبلية ؟

وقد حددت الدراسة الحالية جملة اهداف ابرزها الكشف عن علاقات الارتباط والتأثير بين بعض ابعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية في المنظمة المبحوثة فضلاً عن تأشير مستوى الاتفاق بين المبحوثين بشأن الابعاد والمؤشرات الخاصة بالمتغيرين الرئيسيين للدراسة الحالية ، وتبنت الدراسة فرضيتين مفادهما :

1- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية/ سامراء.

2- توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى المنظمة المبحوثة.

وقد اعتمد الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالمتغيرات قيد الدراسة، اذ تم توزيعها على (48) فرداً ويشكل عشوائياً، وكما تمت الاستعانة بعدد من الاساليب الاحصائية (تكرارات ، نسبة مئوية ، الانحرافات المعيارية ، الاوساط الحسابية ، تحليل التباين) وتوصلوا الى جملة استنتاجات ابرزها وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد النضج السلوكي وبين مسار العملية الانتاجية ، واعتماداً على تلك الاستنتاجات تم تقديم مجموعة من التوصيات.

- تأسست هذه الشركة عام 1965 وقد بدأت الانتاج التجريبي سنة 1973 وتبلغ مساحتها 176 دونم وتضم مقر الشركة ومصنع ادوية سامراء، والموقع الرئيسي لها صلاح الدين / سامراء.

Abstract

Behavioral maturity is one of the actual approaches that organizations adopt to invoke in their field, enabling them to perform the processes entrusted to them through better employment of all that falls within the embodied dimensions of maturity, whether related to the increasing achievement of activities or to the autonomy associated with self- And thus the ability to act in different ways to satisfy the needs, which leaves effects on the processes of productive process, both regular and even irregular, it crystallizes the perception of the researchers on the problem of the study, which stemmed from the question : Does behavioral maturity represents the most appropriate way to CM production process paths at the organizational level so that they can follow the developments indicate a comprehensive vision of traditional and preparing to draw future directions

The current study identified a number of objectives, the most prominent of which were the detection of correlation and influence between some dimensions of behavioral maturity and the process of production processes in the organization in question, as well as indicating the level of agreement between the respondents on the dimensions and indicators of the two major variables of the current study. The study adopted two hypotheses:

1- There is a relationship of significant statistical significance between some dimensions of behavioral maturity and the process of production processes at the level of the General Company for the manufacture of medicines and medical supplies / Samarra.

2- There are significant differences of statistical significance between some dimensions of behavioral maturity and the process of production processes at the level of the organization in question.

The researchers adopted the questionnaire as a tool for collecting the data for the variables under study, They were distributed randomly and randomly, A number of statistical methods were used (repetitions, percentages, standard deviations, computations, variance analysis) There were statistically significant differences between the dimensions of behavioral maturity and the process of production, Based on these conclusions, a number of recommendations were presented.

المقدمة

يشكل النضج السلوكي احد المداخل المهمة في ميدان العمل التنظيمي وعلى نحو يتيح للعاملين والقيادات الادارية ان تمارس المسؤوليات الموكلة اليها على وفق السياقات المرسومة.

أي ان النضج السلوكي يمثل دالة التفاعل بين مكونات الانسان الداخلية والخارجية وبما يمهده له السبيل لاحتواء اية تهديدات تعترضه في البيئة المحيطة به، وهنا تأكيد على ان النضج السلوكي يمثل الخلاصة النهائية للتصرفات الانسانية سواء تبلورت بصيغة افعال وممارسات أو ما تأطرت في اقوال وهذا يفسر لنا ان سلوكياتنا هي تجسيد حي لما نحمله من افكار وما نمتلكه من ارث ثقافي واجتماعي واقتصادي ... الخ ، مما يؤشر لنا ان التفاعل بين ما مشار اليه اعلاه وبشكل صحيح يؤمن درجة من النضج وعلى هذا الاساس بدأت ملامح الاهتمام بهذا الموضوع على مستوى المنظمات وحتى المجتمعات، لأن أي حالة تطور في مجال العملية الانتاجية لا يمكن ان تتم بدون توافر الغطاء السلوكي الايجابي، اذ اننا لا نبتغي تغطية الاقدام وترك الجسد مكشوفاً وهذا ما ينطبق على العمليات الانتاجية اذ لا جدوى للتركيز على المخرجات دون الاهتمام بالمدخلات والعمليات وصولاً الى التغذية العكسية التي توفر منطلقات توضح حالات الفعل ورد الفعل والتي تترجم انماط متباينة من السلوكيات التي تتعكس بشكل واخر على سير العمليات الانتاجية وبناءً على ما تقدم فقد اهتمدى الباحثون الى دراسة هذا الموضوع ضمن محاور وعلى وفق السياق الاتي :

المحور الاول : الدراسات السابقة ومنهجية البحث

اولاً : الدراسات السابقة

تعذر على الباحثين العثور على دراسات سابقة تماثل دراستهم الحالية مما حدى بهم الى الافادة من أية مجهودات علمية ضمن الابعاد المجسدة للنضج السلوكي ومسارات العملية الانتاجية وبمنحى جزئي وهذا ما سيتم تناوله على وفق السياق الآتي:

1 . دراسة (Kumar, et.al., 2012)

اعتمدت هذه الدراسة طريقة دراسة الحالة وقد تم تأشير عدداً من الانشطة (الأداء، تصميم اللوجستيات، التصنيع البيئي، المواد التقنية، اصحاب المصالح، تصميم المنتج البيئي، التعاون مع الزبون، الاداء العملياتي، اداء الموردین)، وقد خلف الباحثون الى ان زيادة التركيز على تحضير العمليات الصناعية من خلال الانشطة المتزايدة.

(Kumar, et.al., 2012, 1697– 1708)

2 . دراسة (Hellriegel, et.al., 2011)

أكدت هذه الدراسة على أن الرؤية أحد المرتكزات المهمة لاعتماد اسلوب القيادة الخادمة، نظراً لدورها الفعال في تنمية الدوافع لدى العاملين بقصد الوصول الى الهدف، لذا يجب على قادة المنظمات امتلاك رؤية تستند الى واقع المنظمة، علماً ان نجاح المنظمات مرهون بتوافر الرؤية ضمن خصائصها (الوضوح، الانسجام، المرونة، التماسك، القدرة على التواصل).

(Hellriegel, et.al., 2011, 380–386)

3 . دراسة (التک، 2006)

ركزت هذه الدراسة على دور الادارة الذاتية في تعزيز الابداع لدى كادر الهيئة التدريسية في جامعة الموصل وقد هدفت لطرح أفكار لتوفير اطار تحليلي يستند على مجموعة من العوامل التي تهيء للمنظمات فلسفة ادارة الذات لدعم الابداعات.

4 . دراسة (الحسين، 2012)

اعتمدت هذه الدراسة على تحديد مسارات العمليات الانتاجية والتركيز على أهمية الرقابة على الخط الانتاجي وما ينتج عنها من مسارات منتظمة وغير منتظمة.

(الحسين، 2012، 106–132)

ثانياً : منهجية الدراسة

1 . مشكلة الدراسة :

تخوض المنظمات غمار التجارب وعلى نحو يضعها على متصل التفاوض بشأن الواقع التي تعمل فيه مما يفرض عليها تبني سلوكيات ذات تأثير فعلي بجوهر الاعمال والعمليات الانتاجية التي باتت بأمس الحاجة الى النهوض والتطور في ظل معتركات بيئية متداخلة تفوق حدود التوقعات ، الأمر الذي وضع القيادات الادارية امام دالة المراهنة رغم تنوع المخاطر وكثرة التعقيدات مما يندرها بأهمية ترسيخ فكرة النضج السلوكي بين كافة الاوساط التنظيمية بحيث ان المشكلات تختفي مخاطرها عبر السلوكيات المهذبة وبالتالي رسم مسارات العمليات الانتاجية ، عليه تولد تصورا لدى الباحثون بان مشكلة الدراسة التي تأطرت في التساؤل الاتي :

هل يمثل النضج السلوكي السبيل الانسب لرسم مسارات العمليات الانتاجية على مستوى المنظومة المبحوثة بما يمكنها من متابعة التطورات برؤية شاملة توشر التقليدي وتتأهب لرسم التوجهات المستقبلية ؟

2 . اهداف الدراسة :

تحددت اهداف الدراسة الحالية في الاتي :

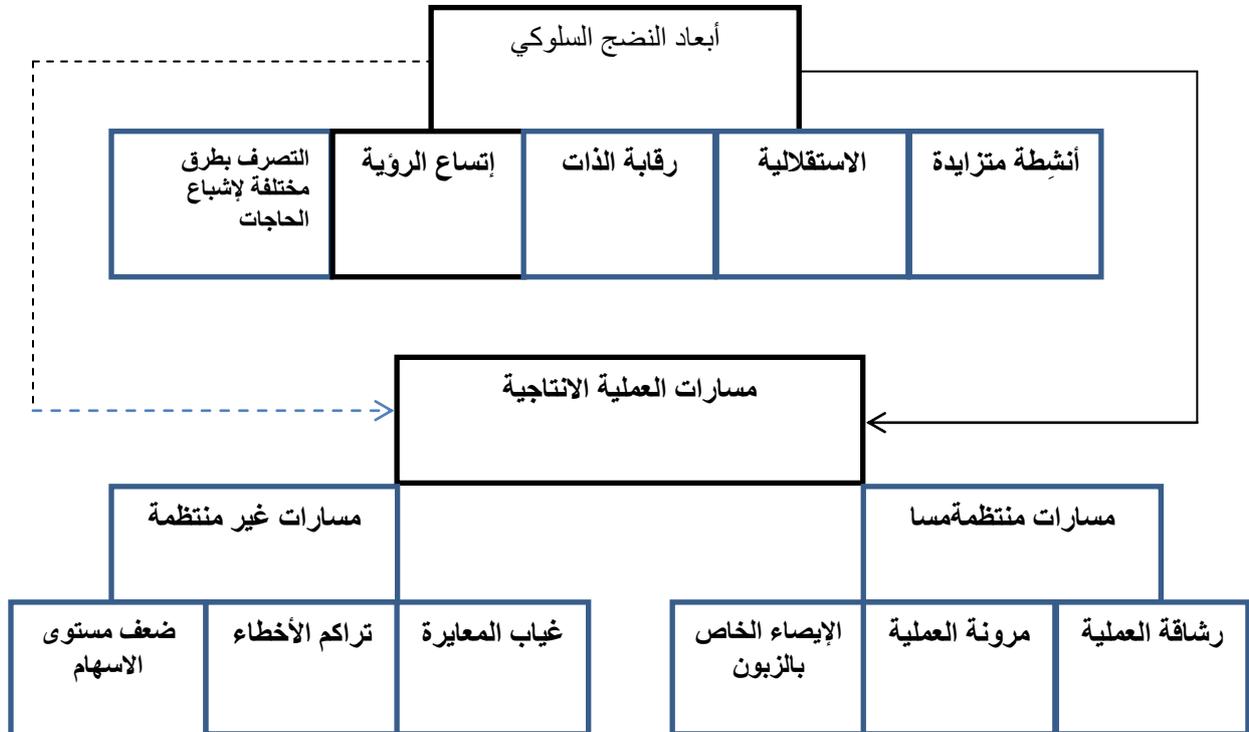
- 1 . تغطية فكرية متواضعة عن متغيري موضوع الدراسة (النضج السلوكي عبر بعض أبعاده ومسار العملية الانتاجية من خلال الافادة من طروحات الكتاب في هذا المجال).
- 2 . تحديد مستوى النضج السلوكي لدى العينة المبحوثة في ظل الابعاد المعبرة عنه ومن ثم تأشير مسارات العملية الانتاجية في ظل اجابات المبحوثين عن المؤشرات الخاصة بها .
- 3 . الكشف عن علاقات الارتباط والتأثير الذي تتركه بعض أبعاد النضج السلوكي على مسارات العملية الانتاجية في المنظمة عينة الدراسة.

3 . أهمية الدراسة :

تنتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال تركيزها على الجانب السلوكي ومحاولة بيان تأثيراته على مسار العملية الانتاجية وبما يجعلها أقرب الى الانتظام قياساً بغيره، أي السلوك الناضج للعاملين يرسم مديات واضحة المعالم لكيفية الاداء الذي يمثل الحصيلة النهائية لكافة العمليات، مما يعني ان انتظام وسلامة مسارات العملية الانتاجية يكون رهن مستويات النضج لدى المنفذين لها لذا برزت أهمية الدراسة الحالية.

4 . انموذج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية المخطط الفرضي ادناه :



الشكل رقم (1)

-> يشير الى الاثر

* اعداد الباحثين <-> يشير الى الارتباط

5 . فرضيات الدراسة :

تحددت فرضيات الدراسة الحالية بالاتي :

1. هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية في سامراء.
2. توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى المنظمة البحوث.

6. عينة الدراسة وأساليب جمع البيانات

تحددت عينة الدراسة المبحوثة بعدد من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / سامراء وعلى نحو عشوائي، علماً ان اختيارها مشفوعاً بجملة مبررات منها ما يخص افتقار الميدان المشار اليه لمثل هذه الدراسة فضلاً عن امكانية الافادة منها في مجال خدمة افراد المجتمع وقد شملت العينة (48) فرداً من مختلف المستويات، علماً أن نسبة تمثيل العينة بلغت (35.714) من المجتمع الكلي للدراسة البالغ (137) فرداً. وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة، علماً انها غطت جزئين : الاول يغطي بعض أبعاد النضج السلوكي معبراً عنها بالمؤشرات (الانشطة المتزايدة الذي فسرتة الفقرات (x1,x2,x3) والاستقلالية تم تفسيرها بالفقرات (x4,x5,x6) فضلاً عن رقابة الذات الذي غطته الفقرات (x7,x8,x9) وكذلك اتساع الرؤية التي تم تمثيلها بالفقرات (x10,x11,x12) وصولاً الى التصرف بطرق مختلفة لإشباع الحاجات والتي تم التعبير عنها (x13,x14,x15) .

اما الجزء الثاني فقد تمثل بمسارات العملية الانتاجية والذي فسرتة الابعاد الفرعية (رشاقة العملية معبراً عنها بالفقرات (y1,y2,y3) ومرونة العملية متمثلتاً بالفقرات (y4,y5,y6) وكذلك الشأن بالنسبة للايصاء الخاص بالزبون الذي فسرتة الفقرات (y7,y8,y9) وغياب المعايير الذي ترجمته الفقرات (y10,y11,y12) أما عن تراكم الأخطاء فتمثلت بالفقرات (y13,y14,y15) وصولاً الى انخفاض مستوى الاسهام الذي فسرتة الفقرات (y16,y17,y18)). وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة) وحددت درجات للمقياس (1,2,3,4,5) على التوالي لكل فقرة وخضعت الاستبانة الى اختبار الصدق وذلك من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء وقد اجريت التعديلات الى ان استقرت على وضعها النهائي .

كما خضعت الاستبانة لاختبار الثبات اذ تم توزيع (48) استبانة على عدد محدد (24) من الافراد وبعد مضي أكثر من شهر تم توزيع ذات الاستبانة وعلى نفس المجموعة من الافراد وقد تم الحصول على اجابات متقاربة بنسبة (70%) ، مما يؤشر امكانية الافادة من هذه الاستبانة في الدراسة الحالية .

7. حدود الدراسة :

انحصرت حدود الدراسة في الاتي :

- أ . الحدود المكانية انحصرت في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية /سامراء. ب . الحدود الزمنية امتدت بين 2017/10/1 لغاية 2018/4/10

8. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي بقصد الوقوف على الواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة الحالية.

9. الادوات الاحصائية

أستعان الباحثون بمجموعة من الادوات الاحصائية (التكرارات ، النسب المئوية ، الاوساط الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، الارتباط ، تحليل التباين) بهدف وصف وتشخيص ومن ثم بيان التأثيرات التي تتركها المؤشرات المترجمة للمتغير المستقل (بعض أبعاد النضج السلوكي) في الابعاد المترجمة (لمسارات العملية الانتاجية) كمتغير معتمد ولأجل تحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم عرض الآتي :

المحور الثاني : الإطار النظري لمتغيرات الموضوع قيد الدراسة

1. بعض أبعاد النضج السلوكي :

قبل ان يجري تناول ابعاد النضج السلوكي سيتم تناول مفهومه، إذ أن النضج السلوكي يشكل أحد المطالب التي تعتمد المنظمات الى اثارها ضمن نطاق الواقع البيئي الذي تعمل فيه مما دفعها خطوات الى التفكير ملياً في استحضار المؤشرات المجسدة له وعلى وفق المعطيات الايجابية لها مما يعني ان الخيارات السلوكية، تتخذ اشكالا متعددة الأمر الذي يضع القيادات الادارية أمام طائفة المفاضلة الى حد إقرار الاسبقية بينها وذلك لكون كل خيار سلوكي يؤثر نتائج مثلما يفصح عن مساوئ، والنضج السلوكي هو تطبيق جوانب المعرفة العلمية عن كيفية تفاعل العاملين في المنظمة كأفراد وجماعات داخل المنظمة وذلك بهدف زيادة انتاجية العاملين (ابراهيم، 2015 : 34-35).

وهنا تبرز الحاجة الى ما يسمى بالمرشحات السلوكية ولا يقتصر قولنا على ما يتعلق بالعاملين ضمن المستويات الدنيا بقدر ما يمثل اشارة واضحة الى كافة المستويات لأن ما يقع من تصرفات ضمن الانظمة التنظيمية العليا قد ينعكس بشكل واخر على تحركات العاملين في المستويات الدنيا، أي هناك حالة من الترابط والفعل ورد الفعل في المجال السلوكي آخذين بنظر الاعتبار ان هذا المجال لا تتحصر حدوده ضمن مسافة معينة بقدر ما يغور في الذات البشرية مما يندر صناع القرار بالتركيز على مجموعة من الآليات التي تمثل مداخل حية لتتقية السلوكيات في اطار فحواه نظافة الذات وهنا تأكيد على ان النضج السلوكي تساهم في تكوينه مجموعة من المتغيرات سواء وقعت ضمن البيئة الداخلية أو ما امتد اثره الى البيئة الخارجية أي ان النضج السلوكي يجسد الحصيلة الفعلية التي تمارس دوراً فعالاً في رسم السلوكيات على كافة المستويات (محمد، 2016 : 8-10).

ولكي يتم الافصاح عن مستوى النضج السلوكي لدى العاملين فقط اقتضت ضرورات الدراسة الحالية الافادة من مجموعة من الأبعاد التي تسهم بشكل وآخر في اقرار مستوى النضج سواء تعلقت بتزايد الانشطة والقدرة على اداء اكثر من مهمة في اطار فكرة التنوع في المهمات وبما يمثل سبيلاً لإقرار عامل التزايد في النشاطات والذي يفصح عن مجموعة من الامكانيات والقدرات وهذا يتطلب توظيف درجة من حرية التصرف سواء على المستوى الداخلي ام الخارجي أي ان الاستقلالية تتخذ شكلين احدهما ينحصر ضمن محور الداخلية والآخر يمتد الى ما يتجاوز ذلك وهذا يستلزم مراعاة مؤشر رقابة الذات بحيث يتم وضع التصرفات تحت اطار ما هو قائم وما يجب القيام به في اطار عمقه الشمولية ومبتغاه الرؤية .

ولأجل الإحاطة بموضوع النضج السلوكي فقد عمد الباحثون الى تناول أبعاده على وفق السياق الآتي :

أ . الأنشطة المتزايدة :

تشكل فكرة الأنشطة المتزايدة لدى العاملين القدرة على التفاعل مع الواقع التنظيمي عبر المعارف والمهارات والقابليات التي يمتلكونها بغض النظر عن أنواعها ومستوى التأثيرات التي تحدثها آخذين بنظر الاعتبار ان التزايد في الأنشطة يجب ان يتماشى والسياقات المرسومة من قبل الادارات وعلى وفق متصل تبادلي (الاخذ والعطاء)، أي ان العاملين مثلما يفكروا في كسب حقوقهم وبأسرع وقت ممكن فعليهم تأدية المهمات الموكلة لهم وعلى نحو استمراري يؤكد الفعل ويعتمد القدرة ويكشف المسارات دون أية انكسارات تقع في ميدان العمل ، كما يشير هذا البعد الى زيادة الانتاج وزيادة التسويق لكن الاكثر خطورة هو احتمالية تزايد الاستهلاك علما ان الاستهلاك متلف للمواد ومنتج للنفايات مما حدى بالشركات الى التماس اكثر من سبيل فهل تلجا الى الاقتصاديات سواء تعلقت باقتصاديات الحجم او اقتصاديات التنوع. (نجم، 1997 : 270)

ب . الاستقلالية :

تعني ادراك الفرد بامتلاكه حرية اختيار طرائق أو أساليب تنفيذ العملية، حيث اكدت سلسلة من الدراسات على اهمية الاستقلالية في بيئة العمل وعلى مدى تأثيرها النفسي على العاملين وقد وجدت علاقة طردية بين ما يتمتع به العامل من استقلالية وبين مقاييس اعتبار الذات وكلما كانت الاستقلالية سائدة كلما كانت اعتبار الذات أعلى، وهذا يعني غياب الاستقلالية يمثل مؤشراً مثلما انه مصدراً مسبباً لضغوط العمل لان العاملين في بيئة العمل سيكونون أكبر عرضة لمراقبة المشرفين مما يفقد العامل احساسه بقيمته والاكثر انه ليس جزءا من المنظمة التي يعمل فيها، لا تتوقف قدرة الفرد في هذه المرحلة على إدراك الصراع بين حاجاته أو بينها وبين الواقع، بل يصبح قادرا على التعامل مع هذه الصراعات، والاختيار من بين الخيارات المتصارعة، كما يتمكن من أخذ وجهات نظر الآخرين وحاجاتهم بنظر الاعتبار، مما يؤثر بشكل مباشر على سلوكه (الحجاج، 2010 : 171).

كما تجسد حالات الحرية في التصرف وعلى وفق المقاييس المرسومة دون محاولة خرقها او امتصاص فعلها مع حدة التغييرات أي ان الاستقلالية هي مؤشر فعال لإمكانية المواكبة مع المتغيرات وبروح ملئها الاضافات الحية التي تؤثر الدور الفعال لهذا البعد علما ان الاستقلالية لا يتحدد نطاقها بزوية ضيقة بقدر ما يمتد الى مجالات اخرى وهذا يفسر لنا ان هناك استقلالية داخلية مثلما توجد استقلالية خارجية إلا أن المهم اقرار حالة التواصلية بينهما بحيث ان كل ضرب من ضروب (الاستقلالية) تنتضح معالمه على مستويات الاداء الواجب تحقيقها مما يفسر لنا وجود علاقة بين الاستقلالية وبين حالات الاثراء الوظيفي الذي ينعكس بشكل او بأخر على مستويات الاداء للعملية الانتاجية .(الغامدي،

www.pdfactory.com)

ج . رقابة الذات :

تعرف بأنها منع أو تجاهل السلوكيات التلقائية المعتادة أو الفطرية والرغبات التي تتعارض مع السلوك الموجه نحو الهدف، فإن التغلب على نمط غريزي أو عادة معينة يتطلب رقابة الذات، حيث تقع الذات البشرية تحت وطأة متغيرات وظروف قد تسهم في إثارة كينونتها وبيان مستوى الأنفعال فيها وهذا يستلزم استحضار العامل الرقابي الذاتي ليس بقصد الانتقاص وتقليل الاهمية بقدر ما ينصب الحال الى وضع الذات في المقام الذي يؤمن لها التحقيق، (Muravren.AI,2006:524) ، وهذا ما جاء متماشيا مع طروحات (ابراهيم ماسلو) التي أكد فيها على اهمية تحقيق الذات عبر تعطيية الحاجات الادنى منها الا ان ذلك قد يتفاوت بين الافراد مثلما انه يتسم بالنسبية فما يؤمن ويحقق ذاتك غير ما يحقق ذاتي الامر الذي يدفع كل منا الى التماس اكثر من سبيل بغية تحقيق ذلك وعملية كهذه يجب ان تخضع

لدالات الرصد والتشخيص وصولاً الى المتابعة آخذين بعين الاعتبار ان النجاح في مجال رقابة الذات يمثل اسمى النجاحات ، فضلاً عن انه يعكس حالة من نظافة (الذات)، كما يشير جوران (Juran) الى مفهوم التمكين من خلال الرقابة الذاتية للعاملين في اطار التركيز والاطلاع على اهداف وحداتهم وادائهم الحقيقي (Hill & Huq, 2004 : 102).

د. اتساع الرؤية :

يعكس هذا المؤشر امكانية التحسس لما يدور في الانظمة البيئية وعلى اختلاف انواعها إذ يتم تشخيص وتلمس الاشياء في المجال الاقتصادي مثلما يتم توقعها في المجال الثقافي والاجتماعي بحيث تترسخ فكرة العمق والقدرة على الاستبصار بشكل جلي وهذا يوفر للقيادات الادارية وحتى المحلل في مجال الاستراتيجية القدرة على تحديد أية تحركات تقع ضمن البيئة وبالتالي تأشير تصنيفاتها وبيان السمات المعبرة عنها، أي ان اتساع الرؤية يوفر القدرة على التفكير واعادة النظر في كافة التحديات التي تواجه المنظمة بحيث أن مسألة النظر في حدود القدم يتم تجاوزه الى ما هو أبعد من ذلك مسافات بعيدة وبما يؤثر حركاتها في اطار الاقتران بالمشاهدة واثبات الحقائق بحيث تتجسد الخصائص وتنعكس التصورات بطبيعة الاشياء وهذا ما تسعى المنظمات الى تحقيقه في ميدان العمل، وهذا يقود الى أن اتساع الرؤية التي تسعى الى تحقيق أهداف المنظمة وتجعل العامل يشعرون بالسعادة لتحقيق تلك الأهداف (جريتين وروبرت، 2009 : 596) .

هـ . التصرف بطرائق مختلفة لإشباع الحاجات :

تشكل الحاجات احد المنطلقات الاساسية لولادة السلوكيات وبما يسهم في تحديد ورسم المسارات المنبثقة عنها، إذ أن انواع الحاجات لدى العاملين يفصح بدرجة وأخرى عن طبيعة السلوكيات التي يمارسونها في ميدان عملهم مما يوفر لنا مدخلاً للقول ان صعوبة اشباع الحاجات على وفق مقياس النسبية قد ينذر الإدارات ببيروز سلوكيات قد تكون غير مرغوبة من قبلها مما يجعلها تحت طائلة الاجتهاد وبالتالي البحث والتنقيب عن المعالجات سواء تمحورت في اطار الالطفاء لكل ما هو غير مرغوب او التماس سبيل التعديل على وفق مجموعة من الاستراتيجيات لذا يبدو لنا ان القدرة القائمة على مواجهة متطلبات العاملين بقصد الاشباع الحاجاتي لهم تؤثر امكانية النضج السلوكي لدى الادارات الأمر الذي ينعكس بشكل وآخر على تصرفات العاملين وهذا ما سيكون محض اهتمام وموضوع اشارة بقصد التقدم واحداث التغيير المطلوب على وفق حركية البيئة (السامرائي، 1988 : 83).

2 . مسارات العملية الانتاجية

تلازم العملية الانتاجية اثناء ادائها جملة من الحالات التي تفصح عن درجة الانسيابية فيها وبالتالي تحديد مساراتها علما ان هذه المسارات تتوزع على وفق اتجاهات سواء وقعت تحت اطار ما هو منتظم او ما خرجت عن ذلك وتجسدت في اوجه غير الانتظام ولأجل الوقوف على واقع الحال فقد ارتأينا على وفق توجهات دراستنا الحالية تصنيف هذه المسارات الى نوعين :

أ . المسارات المنتظمة :

تعكس فكرة المسارات المنتظمة للعملية الانتاجية وجود حالة من الترابطية في اداء المهمات وعلى نحو يؤمن تكاملها ويعكس درجة من التوافق بينها الى حد ان ما يدخل من مواد اولية ضمن مرحلة انتاجية معينة قد يترتب عليه احداث عمليات ومن ثم بروز مخرجات وعلى وفق مسارات منتظمة دون حدوث اختناقات معيقة او تسبب هدرًا أو ضياعاً في مجال الانتاج ولكي يمكن الوصول الى ذلك فقد اهدتينا الى تبني بعض المؤشرات الدالة على حالات الانتظام والتي تمحورت في الاتي :

1 . رشاقة العملية الانتاجية :

يشير هذا البعد الى تحقيق مسار انتاج سلس ومتوازن يدعم بقية الابعاد عينة الدراسة ويعمل على ازالة المعوقات مما يجعل العملية الانتاجية اكثر رشاقة عن طريق التخلص من الفائض وازالة كافة مصادر الهدر مع التأكيد على الجودة العالية والكلفة المنخفضة .

(Stevenson , 2010: 722)، وهذا يعني ان رشاقة العملية تركز على تحسين العمليات الانتاجية من خلال ازالة النشاطات الغير الضرورية والتي لا تضيف قيمة لهذه العمليات والمنتج من خلال عملية التحسين المستمر بقصد اشباع حاجات الزبائن (Kerper, 2006: 2) وتدور فكرة الرشاقة حول ضيق العملية الى حد تجاوز الفعاليات الزائدة والتي لا مبرر لتنفيذها لكونها تشكل عبئا قد يعيق العملية الانتاجية الى حد بروز التكاليف الباهظة والجودة المتردية عليه نلتمس من مناقشة رشاقة العملية الابتعاد كلياً عن حالات التضخم والبدانة وهذا ما جاء متماشياً مع طروحات (Griag) بقوله ان (البدانة ، الكسل ، الدهون ، التدخين) تمثل امراضاً قاتلة للشعوب من هذا المنطلق تولدت لدى الباحثون القناعة بان الرشاقة تمثل انجح الوسائل الواجب على الادارة الانتاجية تبنيها لا بقصد التقليل بقدر ما نريد التحدي عن كل ما هو غير مجدي في مجال العمليات الانتاجية ، إذ اننا لا نعني من فكرة رشاقة العملية اضعافها وحذف الأنشطة الضرورية لأدائها بقدر ما يشدنا الامر الى تلافي كل ما هو زائد عن حيوية العملية. وفي السياق ذاته أكد (المعاني وآخرون، 2011: 312) على ان المنظمة الرشيقة يجب ان لا تكون واسعة في هيكلها التنظيمي وتحفظ ببناء هيكل تنظيمي مسطح لا هرمي قليل التعقيد كثير المرونة، وهذا يعني ان الرشاقة تؤثر على التركيز على المهام الاساسية وإلغاء الفعاليات غير الاساسية .

2 . مرونة العملية :

تمثل مرونة العملية الانتاجية أحد الضرورات الحتمية التي فرضتها أوجه المنافسة الحادة في السوق ومجال الأعمال والى الحد الذي جعل منها مطلباً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات علماً ان ذلك يتطلب قدرًا من التكيف للإنتاج بكل مدياته ومستوياته سعياً وراء التغيير وإستجابة لتوجهات الزبائن مع مراعاة الاسبقيات التنافسية، كما تعكس امكانية احداث بعض التعديلات والتغييرات فيها دون المساس بجوهر المنتج الذي يجب ان يلبي الحاجة الانسانية (اللامي، 2014 : 60)، علماً ان هذه الحاجة هي اشارة الى ملاحظة الساعة البيولوجية والتي تؤثر كيفية أداء المهمات ومدى تناسب التوقيت مع الحاجة الجسمية فالوقت المناسب للعملية هو الوقت الذي يشعر فيه العامل بأنه في أفضل حال وعند تنفيذ المهمات اللجوء الى طريقة الجين السويسرية (Alan lakein) وخلصتها اذا كنت تتهرب من تنفيذ مهمة معينة فحاول ان تقسمها الى عدة مهام أصغر وابدأ في العمل من أصغر هذه المهام وتحديد توقيت معين لانتهاء منها (الحجاج، 2010 : 211-210).

3 . الايحاء الخاص بالزبون :

يعرف الايحاء على إنه عملية توصيل السلع والخدمات من خلال تلك السوق الواسعة التي تصمم على أساس متطلبات الأفراد وإشباع حاجاتهم الأكثر تفصيلاً بسعر مقدور عليه، ويعتبر الايحاء واحداً من إستراتيجيات الأعمال الحديثة وبذلك فقد سمي به لتمييزه عن كونه مجرد عملية او برنامج للتحويل فعليه يعد الايحاء إحدى التقنيات الأساسية المتعلقة بتنفيذ إستراتيجية التصنيع الحديثة المتمثلة بالتجميع من أجل الطلب التي تعني تقديم منتجات حسب تفضيلات الزبون من خلال تجميع بعض الأجزاء والمكونات بعد استلام طلبات الزبائن (, Krajewski & Ritzman , 2003).

ب . المسارات غير المنتظمة :

تعرض العملية الانتاجية اثناء ادائها مجموعة من القيود والمحددات التي تلعب دوراً في تغيير مساراتها وتجعلها في وضع أقرب إلى الانحراف وعدم الانتظام والذي بدوره يحتضن مجموعة من الحالات المفسرة له، تلك التي تمثلت بالآتي :

1. غياب المعايير :

تشكل عملية غياب المعايير انعدام وجود الحالات المؤشرة لعملية المقارنة بين ما يجب ان يتحقق وما هو متحقق فعلاً، مما يعني بروز فجوات في العمل وبالتالي التمهيد لنشوء معييات وهذا ما يشكل خرقاً لمبدأ المعايير الذي جندت المنظمات قدراتها لغرض اعتماده وعده سبيلاً لأحداث التطور في العمل كونه يؤشر مدى بحث المنظمات عن نقاط القوة والضعف فيها مقارنةً بالمنظمات الرائدة في نفس المجال (رشيد وجلاب، 2008، 156) .

2. تراكم الاخطاء :

من الخطأ السكوت عن الخطأ وعلى النحو الذي يقود الى التراكم وبالتالي خلق حالة من الخلل في العمل الوظيفي الذي يؤشر عدم الفعالية في تنفيذ العمل ، الامر الذي ينسحب على الاداء الكلي للمنظمة ، صحيح ان العمل قد تلازمه اخطاء الا ان ذلك لا يعني غياب المعالجة او تركها تتجمع بقدر ما يؤشر الامر ضرورة التحري عن الاسباب المؤدية لها وهل تقع ضمن الحدود المسموح بها او غير المسموح بها، (بدوي ، 1984 :153) .

3. انخفاض مستوى الاسهام في العملية الانتاجية :

تبرز أهمية المشاركة والاسهام بالعمل على انها "شيء عاطفي والشعور بالولاء والاتصال القوي بأهداف مجموعة العمل ، وإن من الأفضل ان يرى العاملين انفسهم كمشاركين وليس كموظفين." إذ تعكس حالات الانخفاض في الاسهام والمشاركة في العملية الانتاجية لدى العاملين درجة من التراجع في العمل وقد تبدو ضمن حدود مرئية او تمتد الى الاعماق وهنا

تتضح أهمية الرؤية الاستراتيجية التي تضع هذه الحالات في اطار التسديد لمعرفة الاسباب ومن ثم التحري عن المعالجات (Brooks, 1999:3) ، الا ان الشيء المهم والذي يفضل اعتماده الانطلاق من فكرة الرءاءات السبعة 7R التي اشار لها (Sethi) ، والتي تمحورت في (الاحترام (Respect)، المكافآت (Rewards)، المسؤولية (Responsibility)، العلاقات (Relation)، التجديد (Renewal)، المغامرة (Risk)، المشاركة (modeling Role) . (sethi, 1997, 231-238) .

المحور الثالث : الإطار الميداني:

تحدد هذا الإطار في الآتي :

أولاً: وصف وتشخيص بعض أبعاد النضج السلوكي على مستوى المنظمة عينة الدراسة

أظهرت معطيات الجدول (1) ان (91.7%) انفقوا على امتلاكهم القدرة التي تمكنهم من بذل مجهودات اضافية في ميدان العمل وهذا ما كان منطلقاً لاستحضار اكثر من خيار لديهم وبما يؤمن الفرصة لتنوع النتائج التي يحصلون عليها في اطار تعدد الفعاليات التي تفصح عن امكانية تقديم افضل الاضافات هذا ما أشرته اجابات (89.9%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (0.743) الامر الذي يفسر لنا زيادة بعد الانشطة المتزايدة لدى المبحوثين في المنظمة والعمل على وفق رؤيتهم الذاتية وبما يؤشر حرية التصرف لديهم التي كانت سببا لاستثمار قدراتهم هذا ما أقرته اجابات (73%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.922) واقترن ذلك بوجود سعي لدى (93.7%) من المبحوثين بوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.684) لتجنب المجاملات على حساب العمل وفي ذلك مدخلاً لسيادة الاستقلالية بالعمل .

أما بشأن بعد رقابة الذات فقد تأطر من خلال سيادة عامل المراجعة المستمرة للسلوك بشكل تواصلية هذا ما اجمعت اجابات (93.7%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.676) وبذات الوقت سادت فكرة وضع المخطط والمنفذ من الاعمال على طاولة القياس والتقويم لدى المنظمة المبحوثة واقترن ذلك بوجود ايمان بالرقابة الذاتية لدى (89.6%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.35) وانحراف (0.887) واتساقاً مع ما تقدم فقط تجسدت فكرة النظر الى متطلبات العمل برؤية تتجاوز حدود الظل أي انها تغور الى اعماق الاعمال دون الاكتفاء بحافاتها وهنا اشارة الى مسألة اتساع الرؤية ومن ثم شموليتها الى حد القدرة على رؤية الاشياء غير الملموسة في واقع العمل هذا ما أكدته اجابات (81.3%) من المبحوثين بوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.58) ويدعم ذلك سعي المبحوثين الى التصرف بطرق مختلفة لتأمين الاشباع النسبي من الحاجات هذا ما تجسد عبر اعتماد المبحوثين لأنجح المسارات بقصد التشخيص للحاجات اخذين بعين الاعتبار ان العاملين في ميدان العمل هم اسياذ الموقف هذا ما اجمعت عليه اجابات (66.7%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.088) مما يؤشر النظر الى موضوع الحاجات وعده مسألة تتطلب الرصد والتشخيص على كافة المستويات.

وبناءً على ما تقدم يتضح للباحثين ان ابعاد النضج السلوكي على مستوى المنظمة عينة الدراسة جاءت بالحدود الفعالة والمؤشرة لسيادة حالة من النضج السلوكي لدى المبحوثين وبدرجة من الايجابية بحيث كانت متزايدة في اطار رقابة الذات والتمتع بقدر من الاستقلالية مدعما ذلك باتساع الرؤية والعمل على اشباع الحاجات بطرق مختلفة اخذين بعين الاعتبار ان عملية الاشباع تقع تحت اطار النسبية لان ما يشبع الفرد (س) قد لا يشبع الفرد(ص) من هنا بدأ التفاوت واضحاً وتم تأشير معالم النسبية كالنظر الى الاجناس البشرية سنجد هذه الحالة قائمة ويشكل ملموس.

الجدول (1)

التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحرافات المعيارية لبعض ابعاد النضج السلوكي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الفرق	الابعاد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.676	4.27	---	---	2.1	1	6.3	3	54.2	26	37.5	18	X1	تزايد الاشطة
0.733	4.38	---	---	2.1	1	8.3	4	39.6	19	50.0	24	X2	
0.743	4.48	---	---	2.1	1	8.3	4	22.2	14	60.4	29	X3	
0.943	3.56	2.1	1	12.5	6	25.0	12	47.9	23	12.5	6	X4	الاستقلالية
0.22	3.96	---	---	8.3	4	18.8	9	41.7	20	31.3	15	X5	
0.684	4.52	---	---	2.1	1	4.2	2	33.3	16	60.4	22	X6	
0.676	4.40	---	---	2.1	1	4.2	2	45.8	22	47.9	23	X7	رقبة الذات
0.743	4.21	---	---	2.1	1	12.5	6	47.9	23	37.5	18	X8	
0.887	4.35	---	---	8.3	4	2.1	1	35.4	17	54.2	26	X9	
0.922	4.04	---	---	6.3	3	20.8	10	35.4	17	37.3	18	X10	اتساع الرؤية
0.951	3.77	---	---	10.4	5	27.1	13	37.5	18	25.0	12	X11	
0.758	4.02	---	---	4.2	2	14.6	7	56.3	27	25.0	12	X12	
0.606	4.38	---	---	---	---	6.3	3	50.0	24	43.8	21	X13	التصرف بطرق مختلفة لإشباع الحاجات
1.088	3.22	---	---	14.6	7	18.8	9	27.1	13	39.6	19	X14	
0.704	4.19	---	---	2.1	1	10.4	5	54.2	26	33.3	16	X15	

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج spss

ثانياً : وصف وتشخيص مسار العملية الانتاجية على مستوى المنظمة عينة الدراسة

اظهرت معطيات الجدول (2) ان مسار العملية الانتاجية يتخذ جانبيين الاول يجسد فكرة المسار المنتظم عبرة (رشاقة العملية ، مرونة العملية ، الأيضاء الخاص بالزيون) وقد كشفت اجابات المبحوثين بشأن رشاقة العملية ان هناك اتفاقاً بين (66.7%) منهم على تعمدهم الى تجاوز العمليات الفائضة عن الحاجة وكان ذلك بوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.805) مقترناً ذلك بالقدرة على استحضار متطلبات العملية قبل تنفيذها مما تترتب عليه وضع خاصية الخفة كمطلب اساس لنجاح العمليات هذا ما اقرته اجابات (56.3%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.005) مما يؤكد على وجود درجة من الرشاقة في مجال العملية الانتاجية على مستوى المنظمة المبحوثة وتأتي مرونة العملية لتظهر من خلال الابعاد الفرعية المعبرة عنها والتي اشترت إتسام العملية بسهولة التغيير في إطار التكيف الى حد الاستجابة وبشكل طوعي هذا ما أجمعت عليه اجابات (54.2%) وبوسط حسابي (3.44)

وبانحراف معياري (1.236) مما يفسر لنا ان مرونة العملية اسهمت في امكانية التكيف ومن ثم الاستجابة الى حد الطوعية في مجال العمل وبأني الأيضاء الخاص عبر الفقرات المفسرة له والذي يؤكد على ان الانتاج يتماشى مع رغبات الزبائن وعلى نحو تواصلى هذا ما أجمعت عليه اجابات (47.9%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.38) وبانحراف معياري (1.214) لذا يتضح لنا ان الفقرات الفرعية المفسرة لسير العملية الانتاجية تعكس حالة من الانتظام في المسار لدى المنظمة المبحوثة .

اما بخصوص المسار غير المنتظم للعملية الانتاجية عبر الفقرات الفرعية المعبرة عنه فقد تبين من خلال اجابات (35.4%) من المبحوثين أن هناك اتفاقاً على افتقار منظمتهم إلى القواعد المنظمة لسير العملية فيها فضلاً عن تدني عملية الاخذ بالمقاييس المعبرة عن العمل مقترنا ذلك بوجود فواصل وتقاطعات هذا ما أشرته اجابات (64.5%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.981) مما يترجم درجة من مسألة غياب المعايير للعمل والتي انعكست سلبياً على مسار العملية الانتاجية الى حد انها اخذت مساراً غير منتظماً يلزم ذلك زيادة الانحرافات وظهور حالات حرجة ومعوقة للعمل الى حد تراكم الاخطاء عبر كثرة الابعاء التي تعيق المبحوثين عن اداء المهمات بشكل منظم هذا ما اتفق عليه (52.1%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.127) وقد انسحب ذلك على تأشير درجة من الانخفاض في مستوى الاسهام الايجابي للعاملين في مجال العملية الانتاجية مما ترتب عليه تدني مستويات الانتاج وبالتالي بروز فكرة المطالبة بالحقوق دون التفكير بالواجبات هذا ما أقرته اجابات (39.6%) من المبحوثين واقترن كل ذلك بسيادة حالات التظلم في المنظمة المبحوثة لدى (70.8%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.125) الأمر الذي يفسر لنا وجود بعض المؤشرات الدالة على وجود اشكاليات تعرقل سير العمليات الانتاجية بشكلها المطلوب وهنا اشارة الى وجود مسار غير منتظم للعمليات الانتاجية على مستوى المنظمة عينة الدراسة .

الجدول (2)

التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمسارات العملية الانتاجية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الفقرات	الإبعاد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.805	3.90	---	---	2.1	1	31.3	15	41.7	20	25.0	12	Y1	رشاقة العملية
0.736	4.27	---	---	4.2	2	4.2	2	52.1	25	39.6	19	Y2	
1.005	3.73	2.1	1	6.3	3	35.4	17	29.0	14	27.1	13	Y3	
1.057	3.10	4.2	2	27.1	13	33.3	16	25.0	12	10.4	5	Y4	مرونة العملية
0.934	3.75	2.1	1	8.3	4	20.8	10	50.0	24	18.8	9	Y5	
1.236	3.44	6.3	3	20.8	10	18.8	9	31.3	15	22.9	11	Y6	
1.282	3.38	10.4	5	14.6	7	25.0	12	27.1	13	22.9	11	Y7	الإيضاء الخاص بالزبون
1.214	3.38	8.3	4	14.6	7	22.2	14	27.1	13	20.8	10	Y8	
1.326	3.33	10.4	5	18.8	9	22.9	11	22.9	11	25.0	12	Y9	

1.166	3.04	8.3	4	27.2	13	22.2	14	22.9	11	12.5	6	Y10	غياب المعاييرة
1.184	2.96	12.5	6	22.9	11	31.3	15	22.9	11	10.4	5	Y11	
0.981	3.63	4.2	2	8.3	4	22.9	11	50.0	24	14.5	7	Y12	
1.167	3.15	10.4	5	18.8	9	27.1	13	33.3	16	10.4	5	Y13	تراكم الاخطاء
1.028	3.42	2.1	1	22.9	1	16.7	8	47.9	23	10.4	5	Y14	
1.127	3.42	2.1	1	25.0	12	20.8	10	33.3	16	18.8	9	Y15	
1.164	3.42	2.1	1	22.2	14	12.5	6	37.5	18	18.8	9	Y16	انخفاض مستوى الاسهام
1.167	3.15	6.3	3	27.1	13	27.1	13	25.0	12	14.6	7	Y17	
1.125	3.73	8.3	4	4.2	2	16.7	8	47.9	23	22.9	11	Y18	

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج spss

ثالثاً : علاقات الارتباط بين بعض ابعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى المنظمة عينة الدراسة

يتضح لنا من معطيات الجدول (3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,01) بين رقابة الذات وبين رشاقة العملية الانتاجية وقد بلغت (0.468) مما يفسر لنا ان المراجعة المستمرة للسلوكيات في ميدان العمل فضلاً على الرقابة الذاتية قد اخذنا حيزاً في مجال الحد من العمليات الفائضة وبالتالي استحضار متطلبات كل عملية بشكل مركز .

وفي السياق ذاته اتضح لنا وجود علاقة ارتباط بين مرونة العملية كمؤشر من مؤشرات مسار العملية الانتاجية المنتظمة وبين رقابة الذات والتي بلغت (0.294) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يفسر لنا ان وضع المخطط والمنفذ من العمل على طاولة القياس يسهم في الحد من الفائض فضلاً عن تأمين خاصية الخفة في اطار توافر متطلبات كل عملية .

مما يتضح لنا وجود علاقة بين الأيضاء الخاص كأحد المؤشرات المفسرة للمسار المنتظم للعملية الانتاجية وبين رقابة الذات وقد بلغت قيمته (0.415) عند مستوى معنوية (0.01) الأمر الذي يؤكد اهمية رقابة الذات في تلبية حاجات ورغبات الزبائن الى حد عدها المطلب الاساس لمجال الاعمال المنظمة أما بشأن العلاقة بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين المسار الغير المنتظم للعملية الانتاجية فقد تبين ان غياب المعاييرة يرتبط مع التصرف بطرق متباينة لإشباع الحاجات علماً ان هذه العلاقة بلغت (0.119) عند مستوى معنوية (0.01) مما يعني ان غياب المعاييرة المعبر عنه بالافتقار الى القواعد المنظمة لسير العمل فضلاً عن وجود التقاطعات قد ارتبط بطرق متنوعة لإشباع الحاجات على وفق مبدأ النسبية، ويأخذ مؤشر تراكم الاخطاء عبر العبارات المفسرة له (سيادة الانحرافات ، وجود اعباء ، ظهور حالات سلبية حرجة في العمل) ليرتبط بالاستقلالية بقيمة (0.206) عند مستوى معنوية (0.01) الامر الذي يفسر لنا ان تراكم الاخطاء قد ارتبط بالاستقلالية مما يفصح لنا ان حرية التصرف المفرطة بالعمل قد ينتج عنها آثاراً غير مقبولة ، فضلاً مما تقدم فقد تبين لنا ان انخفاض مستوى الاسهام في العملية الانتاجية كأحد المؤشرات الدالة على

المسار الغير المنتظم للعملية الانتاجية على مستوى المنظمة المبحوثة قد ارتبط بالاستقلالية كبعد من ابعاد النضج السلوكي وبقيمة قدرها (0.355) عند مستوى معنوية (0.01) مما يفسر لنا ان تدني مستوى الانتاجية وسيادة حالات التظلم وكثرة المطالبات بالحقوق قد كانت نتيجة لوجود رؤية ذاتية للمبحوثين تجاه العمل، وهذا يفسر وجود علاقة ارتباط بين المتغيرات قيد الدراسة مما يعني تحقق الفرضية الأولى التي نصت على وجود ارتباط بين أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية .

الجدول (3)

جدول الارتباط بين بعض أبعاد النضج السلوكي ومسارات العملية الانتاجية

مسارات العملية الانتاجية						المتغير المعتمد
مسارات غير منتظمة			مسارات منتظمة			
ضعف مستوى الاسهام	تراكم الاخطاء	غياب المعاييرة	الإيحاء الخاص بالزبون	مرونة العملية	رشاقة العملية	المتغير المستقل (بعض أبعاد النضج السلوكي)
-0.009	-0.027	-0.077	0.221	0.118	0.206	تزايد الأنشطة
0.355*	0.206	0.093	0.087	0.105	0.268	الاستقلالية
-0.055	-0.019	0.159	0.415**	0.294*	0.468**	رقابة الذات
0.044	-0.008	-0.080	0.210	0.273	0.325*	اتساع الرؤية
0.032	0.161	0.119	0.320*	0.126	0.333*	التصرف بطرق مختلفة لاشباع الحاجات

معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

رابعاً : تحليل التباين بين بعض ابعاد النضج السلوكي ومسار العملية الانتاجية

أشرت معطيات الجدول (4) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية عند درجة حرية (4.761) عند مستوى معنوية (0.01) وما يدعم ذلك قيمة F المحسوبة (7.395) مقارنة بالجدولية (4.04) الامر الذي يفسر لنا وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد النضج السلوكي وبين مسارات العملية الانتاجية على مستوى المنظمة المبحوثة فضلاً عن ذلك فقد تبين ان معامل التحديد R^2 بلغت قيمته (0.581) وهذا يفسر ان (0.581) من المتغيرات الحاصلة في مسارات العملية الانتاجية تفسره أبعاد النضج على حين نجد ان النسبة المتبقية (0.419) فهي تعود لمتغيرات لم تؤخذ بالحسبان.

الجدول (4)

تحليل التباين بين بعض ابعاد النضج السلوكي ومسار العملية الانتاجية على مستوى المنظمة عينة الدراسة

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F المحسوبة	قيم F الجدولة
الانحدار	1.362	1	1.362	7.395	.009 ^b
الخطأ	8.473	46	0.184		
الكلي	9.835	47			

$$R^2 = 0.581$$

$$0.01^a = \text{مستوى المعنوية}$$

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

1. توافر بعض ابعاد النضج السلوكي في المنظمة عينة الدراسة وبالمستوى الذي يجسد جوانب ايجابية من السلوكيات بحيث تتمكن تلك المنظمة من التقدم خطوات وبالتالي امكانية انتهاز الفرص رغم وجود بعض التهديدات فالأنشطة المتزايدة للعاملين كانت قائمة في اطار درجة من الاستقلالية فضلاً عن الاخذ بفكرة رقابة الذات وعلى نحو يؤشر درجة من الرؤية وبالتالي القدرة على التصرف بطرق متباينة لإشباع الحاجات في المنظمة المبحوثة.
2. بروز بعض المؤشرات الدالة على المسار المنتظم للعمليات الانتاجية في اطار تجاوز كل ما هو فائض عن الحاجة مع امكانية احداث التغييرات والتعديلات وعلى نحو يؤمن فكرة الاستجابة لحاجة الزبائن .
3. هناك علاقة ارتباط بين متغيرات الموضوع قيد الدراسة علماً ان هذه العلاقة ذات دلالة معنوية حسب معامل ارتباط (بيرسون).
4. وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد النضج السلوكي وبين مسار العملية الانتاجية على مستوى المنظمة المبحوثة.

ثانياً : التوصيات:

- بناء على الاستنتاجات التي وصلت اليها الدراسة الحالية فقد تم تقديم عددا من التوصيات ممثلة بـ :
1. ضرورة اتساع الرؤية بشأن الابعاد المجسدة لمسألة النضج السلوكي لدى العاملين في المنظمة عينة الدراسة وعلى نحو يكرس فكرة تهذيب وتنظيم السلوكيات ومن ثم اطفاء او تعديل ما هو غير مرغوب فيه وهنا اشارة الى ان النضج السلوكي يجب الاخذ به وعده المنطلق الاول للنجاح المنظمي لان المنظمة التي لا تسود فيه فكرة السلوكيات الايجابية

لا يمكن ان تأخذ موقعها في المجال البيئي لان عملية نضج السلوكيات لازالت تمثل المطلب الاساسي في مجال حركية المنظمات وبما يدعم مرتكزات تطورها ويؤسس فعلها قولاً وعملاً .

2. العمل على انتهاج ضوابط منظمة ومؤطرة لفكرة مسار العملية الانتاجية على وفق آلية تفر انتظامها مع مراعاة حالات الفعل ورد الفعل وما هو مسموح به وغير مسموح به في مجال تقديم المنتجات ، الخدمات وصولاً الى الافكار ، صحيح ان العمل قد تلازمه اخفاقات الا انه ذلك لا ينفي غيابها، بل من الاجدر اخذها في الحسبان وهنا اشارة الى ضرورة تبين فكرة الحبود السداسي فضلاً عن تبني مبدأ المعايير والتي تمثل مقاييس فعالة في مجال الانتاج .

3. الاخذ بفكرة الرصد والتشخيص والمراجعة المستمرة لأي نشاط يقع ضمن مسارات العملية الانتاجية بحيث تتضح حالات الاخفاق او الية تراكمات تقع بين طيات المنتج او الخدمة وبما يؤهل القيادات وبذات الوقت يمكن من معالجة اية حالات تقع خارج السياقات المألوفة مع استحضار فكرة مقادها ان من يعمل في مجال الانتاج تواجهه حالات غير مألوفة وقد تخرج عن السياقات المحددة له مما يضطره الحال الى الاجتهاد واتخاذ القرارات على وفق المعطيات الجديدة المتوفرة له وقد تكون الحالة اشبه بالتحدي ، مما يتطلب استحضار عوامل القوة وبذات الوقت الفرصة .

4. تبني منهاجاً فعلياً في مجال الانتاج يؤكد على الرقابة ببعدها الذاتي وذات السمة الاخلاقية .

المصادر

اولاً : المصادر العربية

- 1 . ابراهيم، عبد الحق علي، 2015 ، دور السلوك التنظيمي في اداء منظمات الاعمال، دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 2 . ابو الحجاج، يوسف، 2010، ادارة الوقت واستثماره، دار الوليد، دمشق.
- 3 . التّك، اسيل، 2006، دور الادارة الذاتية في تعزيز الابداع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- 4 . الحسين، محمد ابيوي، 2012، تخطيط الانتاج ومراقبته، دار المناهج، عمان، الاردن، ط.2.
- 5 . السامرائي، هاشم جاسم، 1988 ، المدخل في علم النفس، مطبعة خلود، بغداد.
- 6 . الغامدي، حسين عبد الفتاح الغامدي، بدون سنة نشر، نظرية لانجر في الشخصية، (www.pdfactory.com).
- 7 . اللامي، غسان قاسم داؤود، 2014 ، تحديد مستوى مرونة التصنيع، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد.1.
- 8 . المعاني، احمد اسماعيل واخرون 2011 ، قضايا ادارية معاصرة ، دار وائل، الاردن.
- 9 . بدوي، أحمد زكي، 1984، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب المصري، القاهرة.
- 10 . جريتين، جيرالد وبارون، روبرت، 2009 ، ادارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، السعودية.
- 11 . رشيد، صالح عبد الرضا وجلاب، إحسان دهش، 2008، الادارة الاستراتيجية مدخل تكاملي، دار المناهج للتوزيع، الاردن.
- 12 . سعدون، محمد تائر ، 2016، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والابحاث، عمان.
- 13 . نجم، عبود نجم، 1997، ادارة الخدمات المراجعة والاتجاهات الحديثة، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، المجلد (37) العدد2.

ثانياً : المصادر الاجنبية

1. Brooks,R.(1999).Stressed Out Of Stressed Hardy.
2. Chris Argyris, 1957, Personality and Organization, Harper& Row, new York.
3. Deci , et at , 1989 , self Determination in awork Organization , journal of Applied psychology.
3. Hellriegel, et.al., 2011, Organization Behavior South Western, Cen gage.
4. Hill, F. & Huq, R., 2004, Employee Empowerment Concretization, Aims and Outcomes , Total Quality Management 15 (8).

5. Kerper, Donald, A., 2006, Lean improvement methodologies, lean manufacturing.
6. Krajewski, L & Ritzman, L, 2003, Operations Management strategy & Analysis, 4th, ed Addison Wesley, New York.
7. Kumar, R., et.al., 2012, Green Supply Chain Management : A Case of Sugar Industry in India, National Conference on Emerging Challenges for Sustainability Business.
8. Muraven , M. Shmueli, D. Burkley, E. 2006, Conserving Self Control Strength, Journal Of Personality & Social Psychology. Vol.91, No 3.
9. Sethi, 1997, the seven Rs of self – Esteem in Hessel bein Frances, Goldsmith, Marshall and Beck hard, Richard (edr) The Organization of the future san Francisco jossey – Bass publishers.
10. Stevenson , 2010 J. Willian, " Operation management an Asian prospection", 10th Ed, Boston Chnory.

م / استمارة الاستبيان

تحية طيبة...

إن استمارة الاستبيان التي بين أيديكم تمثل جزءاً من مشروع بحث موسومة (بعض أبعاد النضج السلوكي لدى العاملين وتأثيراتها على مسارات العملية الانتاجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية في سامراء) إذ تعد هذه الاستمارة مقياساً أعتد عليه لأغراض البحث العلمي، نامل الاجابة على التساؤلات الواردة فيها.

شاكرين تعاونكم معنا

اولاً/الفقرات المتعلقة بأبعاد النضج السلوكي

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	العبارة	ت	
					تمتلك القدرات التي تمكنك من بذل مجهودات اضافية في عملك.	1.	أنشطة متزايدة
					تفكر في استحضار اكثر من خيار وبما يؤمن لك تنوع النتائج.	2.	
					ترى في تنوع الفعاليات سبيلاً لتقديم افضل الاضافات.	3.	
					تركز على اداء العمل على وفق رؤيتك الذاتية.	4.	الاستقلالية
					ترى في حرية التصرف لديك سبباً لاستنهاض قدراتك.	5.	
					تتجنب المجاملات مع الاخرين على حساب ادائك للعمل.	6.	
					تؤكد على المراجعة المستمرة لسلوكك وبشكل تواصل.	7.	رقابة الذات
					تضع المخطط والمنفذ من عملك على طاولة القياس والتقييم.	8.	
					تؤمن بالرقابة الذاتية في ميدان العمل.	9.	
					نظرتك الى متطلبات العمل تتجاوز حدود ذلك.	10.	اتساع الرؤية
					تغور في اعماق الاعمال دون الاكتفاء بحافاتها.	11.	
					لديك القدرة على رؤية الاشياء غير الملموسة ضمن واقع عملك.	12.	
					تعتمد الى التماس انجح المسارات لغرض تشخيص الحاجات.	13.	التصرف بطرق مختلفة لإشباع الحاجات
					تعمل بفكرة مفادها ان العاملين في ميدان العمل هم اسباد الموقف.	14.	
					تنظر في موضوع الحاجات مسألة تتطلب الرصد والتشخيص.	15.	

ثانياً/الفقرات المتعلقة بمسارات العملية الإنتاجية

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	العبارة	ت	
					تعتمد الى تجاوز العمليات الفائضة عن الحاجة.	16.	رشاقة العملية
					تستحضر متطلبات العملية بشكل مركز قبل تنفيذها.	17.	
					تضع خاصية الخفة كمطلب اساس لنجاح العملية.	18.	
					تتسم العملية بسهولة تغييرها.	19.	مرونة العملية
					امكانية التكيف مع مسار العملية.	20.	
					تتم الاستجابة لمتطلبات كل عملية بشكل طوعي.	21.	
					يتم الانتاج على وفق رغبات الزبائن.	22.	الإيحاء الخاص بالزبون
					يتم الإيحاء الى الزبائن بشكل متواصل.	23.	
					تمثل حاجات الزبائن المطلب الاساس في مجال الاعمال المنظمة.	24.	
					تفتقر منظمتك الى القواعد المنظمة لسير العمل فيها.	25.	غياب المعايير
					تتدنى عملية الأخذ بالمقاييس المعايير للعمل في منظمتك.	26.	
					توجد فواصل وتقاطعات بين العمليات الانتاجية.	27.	
					تسود الانحرافات في مجال العمل.	28.	تراكم الأخطاء
					تظهر حالات سلبية حرجة في المجال الذي تعمل فيه.	29.	
					توجد أعباء تعيقك عن اداء مهامك بشكل منظم.	30.	
					تتدنى مستويات الانتاجية في العمل.	31.	انخفاض مستوى الإسهام
					تتم عملية المطالبة بالحقوق دون التفكير بالواجبات.	32.	
					تسود حالة من التظلم في منظمتك.	33.	