



العمل الجماعي وأثره على أداء إنتاجية وزارتي الكهرباء والنفط في العراق

م.م ياسين علي الكبيسي

كلية المأمون الجامعة

yaseenalkubeisy@gmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية والتمثلة (تحسين أداء الموظفين، التقليل من الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار) في وزارتي الكهرباء والنفط العاملة في العراق. ولتحقيق أغراض الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبيان وتطويره ليتم توزيعه على عدد من العاملين في الوزارتين، بلغ عدد الاستبانات الموزعة (420) استبانة، في حين بلغ عدد الاستبانات النهائية الصالحة للتحليل (346) استبانة، تم تحليل البيانات المجمعة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود أثر إيجابي للعمل الجماعي على الإنتاجية. وقدمت الدراسة العديد من التوصيات منها: ضرورة إلزام العاملين بالقوانين الموضوعية بما يحقق دقة متناهية بإنجاز الأعمال المطلوبة ويحسن أدائهم. وتفعيل دور الرقابة على الأداء والعمل على تصويب الأخطاء عند وقوعها مما يقلل الهدر في الموارد والأعمال.

الكلمات المفتاحية: العمل الجماعي، الإنتاجية، وزارة الكهرباء والنفط العراقية.

Teamwork and its impact on the productivity performance of the Ministries of Electricity and Oil in Iraq

Researcher Yaseen ali Alkubaisy

Al-Mamoun University College

Abstract:

This study aimed to identify the impact of teamwork on productivity (improving employee performance, reducing waste, introducing new technologies, rationalizing decision-making processes) in the ministries of electricity and oil operating in Iraq. To achieve the purposes of the study, the descriptive analysis method was followed, and a questionnaire was designed and developed to be distributed to a number of employees in the two ministries. The number of distributed questionnaires was (420), while the number of final questionnaires valid for analysis reached (346) questionnaires, / the collected data were analyzed. Through the statistical program SPSS, the study reached several results, the most important of which is the presence of a positive impact of teamwork on productivity. The study made many recommendations, including: the necessity of obligating workers to the established laws in order to achieve extreme accuracy in completing the required work and improving their performance. Activating the role of monitoring performance and working to correct errors when they occur, which reduces waste in resources and business.

Keywords: teamwork, productivity, the Iraqi Ministry of Electricity and Oil.

الفصل الأول: مدخل الدراسة

المقدمة

الفرد بطبيعته لا يستطيع العيش بمعزل عن الآخرين، ولا أن يلبي احتياجاته المتعددة إلا بمساعدة الآخرين ولا يتم ذلك إلا بالعمل مع الجماعة؛ فالبشر إذاً هم الذين يبعثون في المؤسسات مظاهر النشاط والعمل. ويقومون بهذا الدور لأن المؤسسات هي الأدوات للإنتاج والتبادل وإشباع الاحتياجات وهي الأطر والقنوات التي تنظم علاقات الأفراد في المجتمع ولذلك يكون العمل الجماعي هو الأمثل لما يحققه من أهداف للمنظمات وتأثيرها على المجتمع؛ فالعمل الجماعي يساعد بشكل كبير في بناء الروح المعنوية بين افراد المؤسسة،

والذي يزيد من كفاءة أداء الأعمال داخل المؤسسة ويجعل الموظفين أكثر إنتاجية وفاعليةً، ونلاحظ أنه حيث تعزز ثقافة العمل الجماعي بين أفراد المؤسسة يكون حلُّ المشكلات فيها أسرع وأسهل، نظراً لكون الأفراد داخل المؤسسة ذوي المهارات والمعارف والخبرات المختلفة سيعملون معاً لإيجاد حلٍّ مثالي إبداعي يتناسب مع موارد المؤسسة، وبالتالي تعود الفوائد للمنظمة في إنجاز أهدافها.

(1-1) : مشكلة البحث وتساؤلاته

لقد أدركت المؤسسات الإدارية في الرياض والخرطوم وبغداد أن الإدارة التقليدية ونظمها لا تمتلك القدرة على التكيف في ظروف مشروعات التنمية الاقتصادية فسعت إلى اعتماد أساليب إدارية حديثة كقيلة بالنهوض بالتنمية، وقد ركزت الكثير من الدراسات في الرياض والخرطوم وبغداد على تبني أساليب إدارية حديثة تبعد عن الهرمية والتقليدية في عمل المؤسسات إلى المرونة وتطبيق أسلوب الإدارة اليابانية وأسلوب الإدارة في الأهداف وإدارة الجودة الشاملة وغيرها وتطبيق ثقافة العمل الجماعي بين الأفراد لتحقيق أكبر نسبة من أهداف المؤسسات وتطويرها من خلال الفريق الواحد من المدير إلى الموظفين لتحقيق المصلحة العامة للمجتمع؛ لذا اهتم بفكرة العمل الجماعي كأسلوب إداري حديث للمنظمات وأثره على أداء المؤسسات والنهوض بعمل المؤسسات وزيادة إنجاز عمل المؤسسة تبلورت المشكلة والتمثلة في:

((ما هو أثر العمل الجماعي (الفريق) على الإنتاجية في المؤسسات))

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما هو واقع تطبيق العمل الجماعي لدى الموظفين في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق؟
- 2- ما هو مستوى إنتاجية الموظفين في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق؟
- 3- هل هناك أثر لتطبيق العمل الجماعي على الإنتاجية في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق؟

(2-1): فرضيات البحث

H0: لا يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على الإنتاجية في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

الفرضيات الفرعية:

H0.1: لا يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على تحسين أداء الموظفين في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

H0.2: لا يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على التقليل من مستوى الهدر في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

H0.3: لا يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على إدخال التقنيات الجديدة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

H0.4: لا يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على ترشيد عمليات صنع القرار في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

(3-1): أهمية البحث:

تتبع الأهمية من اعتبار العمل الجماعي (الفريق) أحد الأساليب والوسائل الفعالة في إيجاد جو تنظيمي باعث للتجدد والابتكار ولاسيما في عمل المؤسسات.

ففي الماضي كان الاهتمام الأول للمنظمات هو الربحية أما الآن فيجب ان تركز الإدارة على مدى جدية الناس في العمل وتأثرهم بالعوامل الاجتماعية، وزرع ثقافة روح الفريق الواحد بين أفراد المؤسسة. ويمكن تعريف (الفريق) بأنه مجموعة من الأفراد الذين يركزون على مهمة معينة وينسقون فيما بينهم ويساهم كل منهم بمواهبه وخبراته وطاقته الشخصية الخاصة في العمل الذي يقومون بتأديته. فإنّ بناء الفريق والعمل الجماعي هو عملية أساسية في عمل أي منظمة فعّالة وضرورية لزيادة الإنتاجية بها.

كما أنه توجد عدة أهداف للعمل الجماعي وبناء الفريق، من أهمها:

- 1- بناء روح الثقة بين أعضاء الجماعة (الفريق).
- 2- تنمية مهارات المديرين في عدة نواحي منها: العلاقات مع مرؤوسيههم وزملائهم ورؤسائهم وحلّ المنازعات ومواجهة القضايا والمشكلات.
- 3- تنطوي مهارات المديرين في وسائل دفع الآخرين للعمل الجاد داخل المؤسسة.
- 4- تطوير أداء عمل الموظفين من خلال اكتساب الخبرات من زملائهم في الفريق.

(4-1): أهداف البحث

- 1- التعرف بموضوع العمل الجماعي وتكوين الفريق وإبراز أهميته في أداء المؤسسات وزيادة إنتاجية العاملين فيها.
- 2- التعرف على العلاقة بين تكون الفريق وبين تحسين الإنتاجية في المؤسسات.
- 3- التعرف على العمل الجماعي وتكوين الفريق وبين مواجهة القضايا والمشكلات بوضوح وشفافية بين أعضاء الفريق.
- 4- تحديد علاقة العمل الجماعي و (تحسين أداء الموظفين، التقليل من الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار).

(5-1): حدود البحث

- يمكن إبراز حدود هذه الدراسة:
- الحدود المكانية:** بغداد مراكز الصيانة في وزارة الكهرباء العراقية.
- الحدود الزمنية:** شهر شباط 2022.
- الحدود البشرية:** موظفو وزارتي النفط والكهرباء العراقية.
- 5- **الحدود الموضوعية:** ركزت على أثر العمل الجماعي مجتمعة على أبعاد الإنتاجية (تحسين أداء الموظفين، التقليل من الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار) في وزارتي النفط والكهرباء العراقية.
- (6-1): أدوات البحث

- 1- **المصادر الثانوية:** تمّ تناول هذا الجانب من خلال الرجوع إلى مصادر الإنتاج العلمي من الكتب، والمقالات، والدراسات العلمية.
- 2- **المصادر الأولية:** في هذا الجانب استخدم الاستبيان لجمع البيانات الأولية من المجتمع والعاملين.

(7-1): الدراسات السابقة

على الرغم من أهمية موضوع فرق العمل الذي أصبح يكتسب أهمية متزايدة لدى المؤسسات نتيجة كونه أحد المفاهيم الحديثة التي لجأت إليها منظمات اليوم لمواكبة التغيرات، بالرغم من ذلك إلا أنه نجد أن الدراسات العربية المتطرفة للموضوع مازالت قليلة مقارنة بالدراسات والكتب الخاصة به في الدول الأجنبية كاليابان وأمريكا وبريطانيا.

1- (دراسة عباينة ونصير، 1998م):

هدفت لتحديد مدى توفر سمات العمل كفريق في الأجهزة الحكومية لمحافظة الشمال في (إربد، والمفرق، وجرش...) من وجهة نظر المديرين في تلك الأجهزة، وكذلك التعرف على ترتيب أبعاد بناء فريق العمل من وجهة نظر المديرين،

2- (دراسة عبدالله الطجم، 2000م):

هدفت لتحديد العوامل المؤثرة على وظائف مجموعات العمل في المؤسسات العامة السعودية. وأهم محاور هذه الدراسة هي: التجانس، التماسك، وضوح الأهداف، الانفتاح، التفكك الداخلي. وأظهرت أن العناصر تؤثر إيجاباً لصالح نشاطات ووظائف مجموعة العمل وهي عبارة عن عناصر سلوكية تتعلق بقيم الفرد وعاداته وثقافته المستمدة من الأنماط السلوكية الدينية والاجتماعية والثقافية للمجتمع المحفزة للعمل الجماعي.

3- دراسة (عليان، 2014):

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر استخدام فرق العمل على أداء العاملين في قطاع الخدمات السوداني، تمّ إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت أن تفاعل أعضاء فريق العمل ووضوح أهدافهم وتكامل أدوارهم

يعمل على خلق العديد من الجوانب السلوكية لهؤلاء الأعضاء كالتماسك والقدرة على حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة بينهم، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المديرين والمشرفين على كيفية بناء فريق العمل وكيفية إدارتها والاستفادة منها بأقصى ما يمكن، وكذلك تدريب العاملين على أسلوب العمل بروح الفريق.

الفصل الثاني: العمل الجماعي

المبحث الأول: تعريف العمل الجماعي وأهميته وكيفية تطويره

(1-1-2): تعريف العمل الجماعي

يعرّف العمل الجماعي بأنه التعاون بين مجموعه من الأفراد والمجموعات لتحقيق أهداف مشتركة وبالتالي تحقيق المصلحة العامة (طفاقة، ص30).

(2-1-2): أهمية العمل الجماعي:

- 1- تحسين الأداء العام للموظفين وتحسين الإنتاجية.
 - 2- العمل بروح الفريق يساعد لتدفق الطاقات والدوافع.
 - 3- تبادل الخبرات وتعزيز التواصل بين أفراد الفريق (عليان، 2014).
- ##### (2-1-3): كيفية تطوير مهارات العمل الجماعي في بيئة العمل
- يرتكز العمل الجماعي بشكل أساسي على العلاقات بين أعضاء الفريق بشكل كبير، لذا من المهم التأكد من تواجد عدد من الأمور هي: التواصل، والتعاون، والثقة والمرح.
- 1- مهارات تواصل قوية بين أفراد العمل وتحدث حين يشعرون بالحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم واستفساراتهم بلا خجل ولا خوف من نقد أو غيره.
 - 2- بناء الفريق: يجب اختيار أعضاء الفريق بحكمة، لإنشاء فريق من الأشخاص تفكيرهم متقارب وعلى استعداد للعمل على هدف مشترك.
 - 3- المشاركة الفعالة: حيث يشعر الأعضاء بأهمية دورهم في المشروع، ولا يجب أن يكتفي المدير بالدور التوجيهي فقط فيما يتعلق بعملية العمل.
 - 4- تعزيز التعاون بين الموظفين: من خلال خلق بيئة اجتماعية تعاونية والتشجيع على مساعدة أفراد الفريق لبعضهم البعض.

المبحث الثاني: مميزات وسلبيات العمل الجماعي وتحدياته

(1-2-2): مميزات العمل ضمن فريق في بيئة العمل

- 1- سهولة تبادل المعلومات والخبرات وتعزيز الإبداع والابتكار.
- 2- تعزيز الثقة بين أعضاء فريق العمل.
- 3- تطوير الذات: فتبادل المعارف والخبرات بين أعضاء الفريق، يحفزهم على تطوير ذواتهم (عليان).
- 4- تفويض المهام بسهولة: فالعمل الجماعي هنا يتيح فرصة الاستفادة القصوى من مهارات كل شخص.
- 5- فهم الموظفين وسلوكهم يساعد على تحقيق التكاتف في بيئة العمل.

(2-2-2): سلبيات العمل الجماعي

من السلبيات التي قد يسببها العمل الجماعي:

- 1- طول الفترة الزمنية لإنجاز المشروع: إذ يحتاج العمل إلى مزيد من التنظيم في توزيع المهام والتغذية الراجعة وغيرها مما يأخذ وقتاً أطول..

2- **عدم تقاسم عبء العمل:** غالبًا ما يتكاسل البعض عن العمل ويترك الآخرين يقومون بمعظم العمل مما يؤدي إلى خفض الروح المعنوية للفريق بأكمله.

3- **المشكلات الداخلية:** إذ يؤدي اختلاف أساليب العمل أو أساليب التواصل أو تنافس أفراد الفريق مع بعضهم البعض إلى حدوث اختلافات بينهم (العليان).

4- **الأشخاص الذين لا يفضلون العمل الجماعي.**

5- **نقص الأفكار الإبداعية:** قد يمتنع بعض الأفراد في فريق العمل من عرض أفكارهم ومشاركتهم خوفًا من أن يسقطهم أحد الزملاء أو لظنهم أن حق المشاركة يقتصر على الزملاء الأقدم في العمل.

6- **عدم تحمل المسؤولية:** عند حدوث مشكلة أو خطأ قد يميل أعضاء الفريق إلى إلقاء اللوم على بعضهم البعض.

7- **مقاومة توجيهات القائد:** أحيانًا تهتز رؤية وسلطة القائد الحقيقي أمام قوة الفريق إذا ما اجتمع الفريق بأكمله على رأي معين.

8- **التواصل غير الفعال:** فإذا انعدم التواصل بين أفراد العمل فذلك سيؤدي إلى تقليل الكفاءة الإنتاجية وانعدام الثقة بينهم وهو ما لا نطمح إليه.

(2-2-3): تحديات العمل الجماعي

رغم المميزات التي يتمتع بها العمل الجماعي، إلا أن توظيفه في بيئة العمل يعني مواجهة عدة تحديات المفروضة على التنظيم الإداري مراعاتها:

1- **انعدام الثقة:** فيحتاج أعضاء الفريق أن يبنوا الثقة بينهم، فذلك يؤثر على تواصلهم وفهمهم لبعضهم البعض.

2- **الصراعات الدائمة:** الاختلافات في الرأي ليست أمرًا سيئًا عند العمل ضمن فريق، لكن إذا لم يُدر كما يجب فبالإكدي سيشكل أزمة في فريق العمل.

3- **عدم تبادل المعلومات:** مشاركة المعلومات والخبرات أهم ركائز العمل الجماعي في الفرق الفعالة، وأحد الطرق التي تؤدي إلى إنجاح المشاريع هي مشاركة المهارات والخبرات مما يساعد على رفع قدرة الفريق ككل وتنمية نقاط القوة لديه.

4- **عدم التفكير في الصورة مكتملة:** إذ يتم التركيز على الأمور اليومية العاجلة بدلًا من العمل ككل في صورته النهائية، وكيف تتوافق جميع أجزاء المشروع معًا، ويقع أصحاب المشاريع غالبًا في هذا الخطأ.

5- **ضعف الإدراك:** يجب على جميع أعضاء الفريق أن يدركوا مدى أهمية دورهم في تحسين الصورة العامة للفريق.

(2-2-4): دور الموظف والمؤسسة في تعزيز العمل الجماعي

للموظف وللمؤسسة على حدٍ سواء دورٌ فعّالٌ في تعزيز العمل الجماعي، فدور الموظف لتعزيز ذلك هو:

1. التعاون مع زملائه والإدارات المختلفة.

2. تقديم الاقتراحات التي تؤدي إلى تطور العمل (العزة).

3. احترام الرأي الآخر.

4. تقبل التغيير.

أما دور المؤسسة يكمن في:

1. تحفيز الموظفين على تقديم الاقتراحات.

2. عمل وصف وظيفي لكل موظف ليبين دوره.

3. توضيح السياسات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة.

4. تدريب الموظفين على العمل الجماعي

5. عمل أنشطة لا منهجية للموظفين تعزز من علاقاتهم

6. حل أي مشكلة تظهر بين الموظفين أو الإدارات فوراً ودون أي تأخير.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للإنتاجية

المبحث الأول: مفهوم الإنتاجية وأهميتها

(3-1-1): مفهوم الإنتاجية في المؤسسات:

يساعد تحديد المستوى الذي تتم فيه معالجة موضوع الإنتاجية على إزالة الغموض الذي يسود تحديد مفهومها فهناك عدة مستويات يمكن أن تعالج على أساسها الإنتاجية، كمستوى الدولة ومستوى القطاع (الزراعة أو الصناعة) ومستوى التنظيم أو مستوى دائرة في تنظيم أو مستوى جماعة أو مستوى فرد. كما أن تحديد شمولية أو جزئية تناول الإنتاجية قد يساعد أيضاً في تحديد مفهومها، فيوجد هناك إنتاجية كلية وإنتاجية جزئية. ومما قد يساعد أيضاً على تعيين مفهوم الإنتاجية أن نفرق بينها وبين مفهوم الكفاءة الإنتاجية ومفهوم الإنتاج والأداء. فالكفاءة (الكفاءة) الإنتاجية هي الزيادة في الإنتاجية في نشاط معين (أم الخير، 1430).

أما الإنتاج فهو مجموعة العمليات والفعاليات لإيجاد البضائع والخدمات. والإنتاجية بشكل عام هي المعيار لقياس درجة استغلال الموارد. ومن هنا فإن زيادة الإنتاجية لا تعني زيادة الإنتاج. فالحصول على علاقة مدخلات – مخرجات أفضل هو ما يعني زيادة الإنتاجية. أما هدف الإنتاج فهو الوصول لحجم أكبر من الإنتاج دون اعتبار للعلاقة بين المخرجات والموارد.

أما الأداء فأنشطة الموظف المرتبطة بوظيفة معينة، ويعتبر الأداء عنصر من عناصر الإنتاجية. ومن ثم نستطيع تعريف الإنتاجية التنظيمية بأنها هي معيار حسن استخدام موارد التنظيم (المؤسسة) لتحقيق نتائج معينة.

ويرى درة أن هذا التعريف للإنتاجية ينطوي على المفاهيم التالية:

- تحقيق الفعالية متمثلة في تحقيق نتائج معينة.
- التأكيد على مفهوم الكفاءة، حيث أكد على حسن استخدام الموارد من قوى بشرية، أو مواد أولية أو تسهيلات أو رأس مال، أو تكنولوجيا أو أجهزة وأدوات أو معلومات وبأقل التكاليف.
- أكد التعريف أن الإنتاجية هي مزاجية بين الفعالية والكفاءة (لويضة، 2016).

(3-1-2): أهمية الإنتاجية في المؤسسات والمجتمع

تعتبر الإنتاجية العلاقة المباشرة بين عنصر أو أكثر من عناصر الإنتاج، ثم أنها تمثل العلاقة بين السلع أو الخدمات الناتجة عن تلك العناصر في ظروف معينة ووقت معين. ومن ثم نستطيع القول أنها تعبر عن العلاقة بين الواقع والإمكانات في ظل ظروف معينة.

كذلك فإن القوى البشرية تلعب دوراً في تحقيق أهداف التنظيم، الذي يسعى نحو أهداف معينة ويمارس العاملون فيه مهام وأنشطة لتحقيق تلك الأهداف. حيث تتفاعل تلك القوى مع العناصر المادية في علاقات يحددها هيكل تنظيمي، ويتفاعل هذا التنظيم في البيئة الخارجية المحيطة.

ونستطيع القول أيضاً أن من أهم مهام الإدارة العليا في التنظيم الاهتمام برفع إنتاجية العاملين فيها وذلك بتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتقوية الدافعية لديهم من أجل العمل والإنتاج. كما يمكن للإدارة العليا أن تستفيد من إنتاجية الموظفين في تقييم أدائهم، واستخدامها كأساس للحوافز المادية وغير المادية التي يحصل عليها الموظفون بحيث تكون معياراً موضوعياً لذلك.

المبحث الثاني: مفهوم إنتاجية الجماعة ومفاتيحها

(3-2-1): مفهوم إنتاجية الجماعة

تتفوق الجماعة على الأفراد في الإنتاجية كما أوضحت الكثير من الدراسات التي قارنت بين الجماعات والأفراد، وقد اختلف الباحثون في دراساتهم على إنتاجية الجماعة كلا على حسب مجال اهتمامه. فنوع من الباحثين وهم الباحثون في تنمية المجتمع وفي الجماعات التعليمية والاجتماعية يقومون بقياس إنتاجية الجماعة عن طريق قياس درجة الاشتراك في الجماعة، حيث أظهرت دراساتهم أن هناك علاقة إيجابية بين إنتاجية الجماعة واشتراك الأعضاء في الأنشطة الخاصة بهذه الجماعة.

وقد اعتبر بعض الباحثين بأن هذا المنهج قاصر لأن إنتاجية الجماعة تتطلب الفهم العميق لطبيعة النفس الإنسانية وترتبط بعوامل كثيرة ومتشعبة. فمن الممكن أن تدفع الجماعة للاشتراك في الأعمال بالقوة

وبمجرد زوال هذه القوة ترجع الأمور إلى ما كانت عليه. أما المنهج الآخر وهو منهج علماء النفس الاجتماعي وهو منهج يعتمد على المخرجات. بحيث يتم تعريف العاملين إلى متغير واحد أو أكثر ومن ثم يتم قياس إنتاجية الجماعة قبل وبعد هذا المتغير كعامل الإضاءة مثلاً (ترحيني، 2012). ويرى الباحثون قصور هذا المنهج أيضاً حيث أنه يتجاهل عدة عوامل أخرى تؤثر في الإنتاجية وفي السلوك الإنساني مثل الخلفية الثقافية والظروف العائلية وغيرها من العوامل الأخرى. ونستطيع القول بأنه من غير المنطقي تصديق منهج يتعلق بعامل واحد قد يؤثر على إنتاجية الجماعة، لأنه كما أسلفنا أن الإنتاجية تتأثر بالعديد من العوامل والمتغيرات. ومما سبق يصف عبد الحليم قشطة الجماعة المنتجة بأنها " فردين أو أكثر يتفاعلون ويعتمد كل منهما على الآخر عندما يشتركون بطريقة فعالة في الأنشطة والجهود الموجهة إلى تحقيق هدف أو أهداف يتفق عليها".

(2-2-3): مفاتيح الإنتاجية الجماعية في المؤسسات:

تري ويلان أن هناك عشرة مجالات يجب أن يعطيها الأعضاء اهتمامهم لتأكيد إنتاجية جماعتهم. هذه المجالات هي:

- 1- **الأهداف:** من أهم خصائص أعضاء الفريق عالي الأداء أن تكون أهداف الفريق واضحة لكل عضو من أعضائه حيث لا بد من المناقشة الدقيقة لهذه الأهداف. ومن ثم يجب أن يوافق كل عضو منهم على أهمية هذا الهدف للفريق والمؤسسة وأنها معقولة الحدوث والتحقق.
- 2- **الأدوار:** بعد وضوح الأهداف والاتفاق عليها من قبل أعضاء الفريق، لا بد للأعضاء أن يعملوا على تنظيم أنفسهم لتحقيق تلك الأهداف، وذلك عن طريق تحديد المهام المطلوب إنجازها، وإسناد تلك الأهداف للأعضاء كل حسب قدراته واستعداده. ويجب أن لا يكون إسناد تلك المهام بناءً على رغبات شخصية سواء من قبل القائد أو من قبل الأفراد أنفسهم. وإنما يجب أن يكون كل عضو على دراية كافية بالدور المطلوب منه أدائه، وأن يكون موافقاً على القيام به. كما يجب أن يتمتع العضو بالقدرة والمهارات والاستعداد اللازم لإنجاز المهمة.
- 3- **الاعتمادية:** تتطلب المهام المطلوب إنجازها في الفريق أن يعمل الأعضاء معاً كوحدة واحدة، وفي جماعات فرعية وذلك في الوقت الذي تكون فيه كمية العمل فوق قدرات فرد بذاته، وذلك لأن إنجاز الجماعة للأهداف يتفوق غالباً على إنجاز الأفراد.
- 4- **القيادة:** من أهم خصائص الفرق المنتجة أن نمط القائد يتغير استجابة لحاجات الفريق، كما أن إدراك الأعضاء لدور القائد يتغير في المراحل المختلفة لتطور الفريق (بوراس، 2014).

ففي المرحلة الأولى: يتوقع الأعضاء من القائد أن يكون موجهاً، فهم يرون أنه يتمتع بصفات الخير والقوة ويدركون أنه مصدر الأمن والمكافآت.

أما في المرحلة الثانية: يبقى القائد موجهاً، حيث يعمل الأعضاء على تحدي سلطة ورقابة القائد وهذا الأمر ضروري من أجل نضوج هذه الجماعة، لذلك يجب على القادة أن يبدؤوا بالتدريج في إشراك أعضاء الفريق في مناقشة الموضوعات والبدائل المطروحة.

في المرحلة الثالثة: يقوم أعضاء الفريق في هذه المرحلة بالكثير من الأدوار والأعمال التي كان القيام بها مقصوراً على القائد.

وفي المرحلة الرابعة والأخيرة: يكون القادة كأعضاء خبراء في الفريق ويقوم أعضاؤه بمعظم وظائف القائد.

- 5- **الاتصال والتغذية:** تعتبر الاتصالات المفتوحة من أهم ما يميز خصائص الفرق عالية الأداء، حيث يسمح لكل عضو بالمشاركة وإبداء الرأي بدون النظر إلى مرتبته الوظيفية أو مهنته أو مكانته الاجتماعية، الأمر الذي له دور في زيادة الإنتاجية وأثرها، لأنه يتم الإصغاء إلى كل الاقتراحات والأفكار دون محاباة. يتميز أيضاً الفريق المنتج بحصوله على التغذية المرتدة بصفة دائمة ومستمرة، سواء من أعضاء الفريق أنفسهم أو من البيئة الخارجية. هذه التغذية المرتدة يجب أن تكون بناءة حيث أنها تعمل على تحسين أداء الفريق وزيادة إنتاجيته وذلك عن طريق مساعدة الفرد في تحسين جهوده وتنميته لإنجاز الأهداف المنشودة، وكذلك عن طريق توفير المعلومات له حتى يستطيع توظيفها لكي يصبح عضو جماعة أكثر فعالية.

6- **المناقشة، اتخاذ القرار، والتخطيط:** يهتم أعضاء الفريق الفعال والمنتج بالتخطيط الجيد والمدرّس للقرارات والتحديات التي تواجه الفريق، فهم يحرصون على انتهاج استراتيجية فعالة ومسبقّة لاتخاذ القرار. أيضاً يبذل أعضاء الفريق عالي الأداء وقتهم في مناقشة وتحديد المشكلات التي سوف يقومون بحلّها، وذلك حتى تكون المسائل محل البحث واضحة أمام جميع أعضاء الفريق، مما يمكنهم من معرفة الحلول المناسبة والطرق البديلة لاتخاذ القرار السليم.

7- التطبيق والتقييم:

تقوم الفرق الناجحة بتطبيق القرارات والحلول التي اتخذها أعضاء الفريق، حيث يلتزم جميع الأعضاء بهذه القرارات وتكون المسؤولية تضامنية بحيث يصبح كل عضو مُحاسباً من الأعضاء الآخرين بشأن تنفيذ تلك القرارات. وفي حالة كون القرارات أو الحلول غير ملائمة أو خاطئة فإنها تصحح فوراً وهذه الخاصية لا تكون إلا في الفرق الفعالة.

8- **القواعد والاختلافات الفردية:** من المتوقع دائماً أن يكون أداء أعضاء الفريق الناجح والفعال في مستويات عالية ومرتفعة، وذلك لأن هذه الفرق عادة ما تنشئ القواعد التي تعمل على تشجيع الأداء المرتفع، الجودة والنجاح. حيث أن هذه القواعد تعمل على تشجيع الأعضاء حتى يكونوا مبتكرين ومبدعين ومجدين. أيضاً يمكن أن ينضم إلى هذه الفرق الأعضاء ذوي السلوك المختلف كالأشخاص قليلي الكلام والمناقشة، أو الأشخاص العدوانيين أصحاب الصوت المرتفع طالما أنه يفهم سلوكه أنه يساهم في تحقيق مهمة الفريق (عبد العزيز، 1430).

9- **البناء التنظيمي:** من أهم خصائص الفرق المنتجة أن يكون عدد الأعضاء بأقل عدد ممكن لإنجاز المهام والأهداف الموكلة للفريق. أيضاً غالباً ما يتمكن أعضاء الفريق من تشكيل جماعات فرعية لتنفيذ الأنشطة المختلفة للفريق. وفي أكثر الأحيان يتقبل الأعضاء هذه الجماعات الفرعية وينظر إليها أنها متكاملة مع الفريق ولا تشكل أي تهديد لهم. كذلك تعتبر الفرق المنتجة فرقاً منظمة وذلك لما توفره من وقت كافٍ للاجتماع والنقاش بين أعضاءه، وذلك لتحقيق الأداء المرتفع وإنجاز الأهداف المرجوة.

10- **التعاون وإدارة الصراع:** تنسم الفرق عالية الأداء بأنها متماسكة بدرجة كبيرة وأن أعضاءها متعاونون فيما بينهم. ومع هذا التعاون فإنه لا بدّ أن تمر هذه الفرق ببعض فترات الصراع التي غالباً ما تكون قصيرة ولكنها متكررة، ولكن بسبب ما تملكه هذه الفرق من استراتيجيات فعّالة لإدارة الصراع فإنها تتغلب على هذه الصراعات في أقل وقت ممكن، (2009).

الفصل الرابع: الدراسة العملية

(1-4): **منهج البحث:** اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي.

(2-4): **مجتمع وعينة البحث**

يتكون المجتمع من الموظفين في مختلف الإدارات والأقسام العاملين في وزارتي الكهرباء والنفط بالعراق العزيز، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة تم تحديد عينة الدراسة من خلال اعتماد العينة العشوائية، لذلك تم توزيع (420) استبانة استرد منها (346) استبانة قابلة للتحليل، والجدول التالي ذلك:

الجدول (1) توزيع الاستبيان

الموظفين في وزارة الكهرباء والنفط في العراق	الموزع	المسترد	القابل للتحليل	الاستجابة
	420	366	346	82.38%

(3-4): **تصميم أداة البحث**

اعتمد على أسلوب الاستبانة لجمع البيانات، وقسمت لقسمين:

– البيانات الشخصية.

– الأسئلة البحثية.

الجدول (2): تقسيم فقرات الاستبانة

م	المحور	عدد الفقرات
1	العمل الجماعي (المتغير المستقل)	(12) فقرة
2	الإنتاجية (المتغير التابع)	- تحسين أداء العاملين (5) فقرات. - التقليل من مستوى الهدر (5) فقرات. - إدخال التقنيات الجديدة (5) فقرات. - ترشيد عمليات صنع القرار (5) فقرات.
	مجموع الإجمالي لفقرات الاستبيان	(32) فقرة

(5-4): صدق أداة الدراسة

- 1- الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على محكمين اختصاصيين خبراء.
 - 2- الصدق البنائي: تم الاختبار بعينة استطلاعية (30) موظف إداري بوزارتي الكهرباء والنفط بالعراق. ثبات أداة الدراسة:
- بعد استعادة وتفرغ بيانات الاستبانة تم تحليلها باستخدام (SPSS) والجدول (4) يوضح معامل ثبات الأداة.

جدول (3): ألفا كرونباخ

المتغير	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
المستقل التابع	العمل الجماعي	12	0.922
	تحسين الأداء	5	0.891
	التقليل من مستوى الهدر	5	0.870
	إدخال التقنيات الجديدة	5	0.844
	ترشيد عمليات صنع القرار	5	0.837
	مجموع فقرات المتغير التابع (الإنتاجية)	20	0.962
المجموع		32	0.974

يتضح إن معاملات الثبات كلها موجبة ، إذ بلغ ألفا كرونباخ للمتغير المستقل (0.922)، وبلغت قيمته الإجمالية للتابع (0.962)، في حين بلغت قيمة ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (0.974) وجميع معاملات الثبات مرتفعة أي ثبات وصدق الاستبانة عالي.

(6-4): المتغيرات الديمغرافية للعينة:

1- الجنس:

جدول (4) الجنس

الجنس	التكرار	(%)
ذكر	246	71.1%
أنثى	100	28.9%
المجموع	346	100%

نلاحظ عدد الذكور (246) بنسبة (71.1%)، فيما بلغ عدد الإناث (100) بنسبة (28.9%) .

2- المؤهل العلمي:

جدول رقم (5) المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	(%)
ثانوية فأقل	75	21.7%

بكالوريوس	135	%39
دبلوم	76	%22
دراسات عليا	60	%17.3
المجموع	346	%100

نلاحظ حملة البكالوريوس هم الأعلى وبلغ عددهم (135) بنسبة (39%)، يليهم أصحاب المؤهل العلمي حملة شهادة دبلوم وعددهم (76) بنسبة (22.0%)، وبالمرتبة الثالثة ثانوية فأقل وبلغ عددهم (75) بنسبة (21.7%) ، وجاء أخيراً حملة شهادة الدراسات العليا وعددهم (60) فرد أي بنسبة (17.3%).

3- المسمى الوظيفي:

جدول رقم (6) المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	(%)
مدير	9	%2.6
نائب مدير	13	%3.8
رئيس دائرة	29	%8.4
رئيس قسم	103	%29.8
موظف	192	%55.4
المجموع	346	%100

نلاحظ أن عدد الموظفين (192) بنسبة (55.4%) الأعلى، يليهم رؤساء أقسام (103) بنسبة (29.8%)، يليهم رئيس الدائرة (29) فرد بنسبة (8.4%)، ثم جاء نائب مدير عام عددهم (13) بنسبة (3.8%)، وأخيراً المدراء (9) فرد بنسبة (2.6%).

4- الخبرة:

جدول رقم (7) الخبرة

الخبرة	التكرار	(%)
(5) أو أقل	95	%27.5
(6-10)	128	%37
(11-20)	92	%26.6
أكثر من 20	31	%9
المجموع	346	%100

نلاحظ أن من سنوات عملهم بين (6-10) الأكثر بنسبة (37%) ، يليهم من خبرتهم (5) أو أقل وعددهم (95) بنسبة (27.5) %، ثم من خبرتهم (11-20) وعددهم (92) بنسبة (26.6%) ، أما من خبرتهم أكثر من (20) عددهم (31) بنسبة (9%).

(7-4): تحليل بيانات الدراسة

المتغير المستقل: العمل الجماعي

فيما يلي مستوى أهمية كل فقرة وفق وجهة نظر العينة:

جدول رقم (9) اختبار t والترتيب ومستوى الأهمية لمتغير العمل الجماعي

م	ف	المتوسط	الانحراف	T.test	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يتم وضع أهداف المؤسسة بأسلوب جماعي بإشراف القائد.	3.95	.985	74.518	7	مرتفع

2	تدعم المؤسسة الموظفين المبدعين والتميزين.	4.06	.796	94.770	4	مرتفع
3	تنمي المؤسسة روح التعاون بين الموظفين.	4.18	.813	95.508	2	مرتفع
4	هناك علاقات اجتماعية خارج أوقات العمل بين الموظفين.	3.99	1.034	71.791	5	مرتفع
5	يشعر الموظف بالراحة والإشباع عند تقديم الأفكار الجديدة خلال العمل الجماعي.	3.95	.895	82.140	7	مرتفع
6	يسهم تفاعل أعضاء فريق العمل بزيادة الكفاءة.	3.87	1.193	60.332	8	مرتفع
7	ترغب المؤسسة بتقسيم نماذج العمل لفرق بغية تسهيل إنجاز الأعمال المطلوبة.	3.79	1.217	57.955	10	مرتفع
8	تبنى علاقات جيدة من خلال روح الفريق بين الموظفين ورؤسائهم على أساس الاحترام والصدق والود.	4.22	.676	116.113	1	مرتفع
9	يساعد رؤساء العمل الموظفين على تطوير مهاراتهم.	4.09	.746	101.912	3	مرتفع
10	يوجد تعاون وتنسيق في المؤسسة بين الإدارات بمختلف المستويات وجميع الموظفين	3.58	1.190	59.703	11	متوسط
11	يوجد في المؤسسة قيمة للتعاون بين الموظفين.	3.98	.870	85.134	6	مرتفع
12	تشجع المؤسسة التواصل المفتوح والثقة والعمل الجماعي بين الموظفين.	3.82	1.363	48.805	9	مرتفع
المجموع الإجمالي		3.96	.73702	99.846	مرتفع	

المصدر: SPSS.

يستبين أن الإجابات لمحور العمل الجماعي تدل لتقييم مرتفع، ومرتفع جداً.

المتغير التابع: الإنتاجية

جدول رقم (8) مستوى الأهمية لمتغير الإنتاجية

م	ف	المتوسط	الانحراف	T.test	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يحرص الموظفون في المؤسسة على تحسين أدائهم بشكل مستمر.	3.87	1.250	57.584	4	مرتفع
2	يلتزم الموظفون بأنظمة وقوانين العمل الموضوعية.	4.00	1.095	68.587	1	مرتفع

3	يقوم الموظفون بأداء أعمالهم بإتقان وبأساليب تتسم بالتجديد.	3.64	1.387	48.794	5	مرتفع
4	يلتزم الموظفون بتأدية المهام الموكلة إليهم بدقة متناهية.	3.90	.856	84.808	3	مرتفع
5	يقوم الموظفون بإنجاز أعمالهم في الوقت المحدد.	3.94	.845	86.607	2	مرتفع
	تحسين أداء الموظفين	3.87	.922	78.050	1	مرتفع
1	تقوم المؤسسة بمقارنة نتائج العمل مع المعايير الموضوعة سابقاً.	3.66	1.353	50.296	5	متوسط
2	تقدم المؤسسة تفسير للنتائج وتتخذ القرارات التصحيحية في حال الاختلال.	3.79	1.057	66.666	3	مرتفع
3	تتبنى المؤسسة أساليب رقابية لمعرفة ما تم إنجازه من أعمال وأنشطة وبيان النتائج المرغوب تحقيقها.	4.05	.813	92.616	1	مرتفع
4	يتم الاعتراف من قبل الموظفين بالأخطاء قبل اكتشافها من أجل تصويبها.	3.80	1.409	50.222	2	مرتفع
5	يتقبل الموظفون جميع الانتقادات التي تطل أعمالهم بغرض تصحيحها.	3.68	1.278	53.495	4	مرتفع
	التقليل من مستوى الهدر	3.79	.975	72.396	3	مرتفع
1	تحرص المؤسسة على إدخال التقنيات المتطورة التي تخدم العمل.	3.89	1.036	66.382	3	مرتفع
2	تحدث المؤسسة التقنيات والبرمجيات المستخدمة في إدارة عملياتها.	3.91	1.096	51.704	2	مرتفع
3	تضع المؤسسة خطط لتطوير مهارات الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة بغية تطور الأعمال.	3.72	1.338	69.975	5	مرتفع
4	تحرص المؤسسة على استقطاب الموظفين ذو الخبرات في مجال تكنولوجيا المعلومات.	4.03	1.071	59.419	1	مرتفع
5	تتعاقد المؤسسة مع خبرات ومهارات فنية تقدم أساليب عمل جديدة.	3.77	1.181	69.765	4	مرتفع
	إدخال التقنيات الجديدة	3.86	.902	79.699	2	مرتفع
1	تعقد المؤسسة اجتماعات دورية مع الموظفين لمناقشة ظروف العمل.	3.73	1.247	55.615	3	مرتفع

متوسط	5	49.594	1.369	3.65	تجمع إدارة المؤسسة المعلومات الدقيقة من الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	2
مرتفع	4	52.647	1.308	3.70	تحرص إدارة المؤسسة على الآراء المقدمة من الموظفين عند اتخاذ القرارات.	3
مرتفع	2	69.034	1.021	3.79	تدعم إدارة المؤسسة الأفكار الإبداعية للموظفين وتشاركهم في اتخاذ القرار.	4
مرتفع	1	67.155	1.093	3.95	تضع إدارة المؤسسة مسودة للقرارات وتوزعها على الموظفين لمعرفة رغباتهم وآرائهم.	5
مرتفع	4	74.109	.945	3.76	ترشيد عمليات صنع القرار	
مرتفع		79.961	.88034	3.82	المجموع الإجمالي (الإنتاجية)	

المصدر: SPSS.

يستبين أن الإجابات لمحور الإنتاجية تدل لتقييم مرتفع، ومرتفع جداً .

(8-4): اختبار الفرضيات:

H0.1: لا يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على تحسين أداء الموظفين عند مستوى الدلالة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

الجدول رقم (9): الفرضية الأولى

الفرضية	T	P- value	R	R ²	R ² .Adj	Std. Error	Beta
H0.1	36.973	0.000	0.894	0.799	0.798	0.414	1.118

أن قيمة (T) المحتسبة < قيمتها المجدولة بالتالي يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على تحسين أداء الموظفين في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق"، حيث يسهم العمل الجماعي في تحسين أداء العاملين، كما نجد أن قيمة (Sig) > (0.05) فمعامل الارتباط معنوي بين العمل الجماعي وأداء العاملين. و قيمة الارتباط بلغت (0.894) فالعلاقة قوية جداً.

H0.2: لا يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على التقليل من مستوى الهدر عند مستوى الدلالة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

الجدول رقم (10): الفرضية الثانية

الفرضية	T	P- value	R	R ²	R ² .Adj	Std. Error	Beta
H0.2	46.676	0.000	0.929	0.863	0.863	0.361	1.229

أن قيمة (T) المحتسبة < قيمتها المجدولة بالتالي: يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على التقليل من مستوى الهدر في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق"، حيث تؤثر العمل الجماعي على تخفيض مستوى الهدر، و قيمة (Sig) > (0.05) فمعامل الارتباط معنوي بين العمل الجماعي و مستوى الهدر وقيمة معامل الارتباط (0.929) فالعلاقة قوية جداً.

H0.3: لا يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على إدخال التقنيات الجديدة عند مستوى الدلالة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

الجدول رقم (11): الفرضية الثالثة

الفرضية	T	P- value	R	R ²	R ² .Adj	Std. Error	Beta
---------	---	----------	---	----------------	---------------------	------------	------

1.087	0.413	0.789	0.790	0.889	0.000	35.979	H0.3
-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	------

أن قيمة (T) المحتسبة < قيمتها المجدولة بالتالي يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على إدخال التقنيات الجديدة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق"، حيث تؤثر العمل الجماعي على إدخال تقنيات جديدة، (Sig) > (0.05) فمعامل الارتباط معنوي بين العمل الجماعي وإدخال تقنيات جديدة. وقيمة معامل الارتباط بلغت (0.889) فالعلاقة قوية جداً.

H0.4: لا يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على ترشيد عمليات صنع القرار في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

الجدول رقم (12): اختبار الفرضية الرابعة

Beta	Std. Error	R ² .Adj	R ²	R	P- value	T	الفرضية
1.138	0.435	0.788	0.788	0.888	0.000	35.785	H0.4

أن قيمة (T) المحتسبة < قيمتها المجدولة بالتالي : يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على ترشيد عمليات صنع القرار في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق"، حيث يؤثر العمل الجماعي على ترشيد عمليات صنع القرار، (Sig) > (0.05) فمعامل الارتباط معنوي بين العمل الجماعي ترشيد عمليات صنع القرار. و معامل الارتباط بلغ (0.888) فالعلاقة قوية جداً.

H0: لا يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على الإنتاجية في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق. فيما يلي تم التحقق من معنوية العلاقة بين "العمل الجماعي"، وتحسين أداء العاملين، التقليل من مستوى الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار"

الجدول (13) الفرضية الرئيسية

Sig.	Denom D.F.	Num D.F.	F	Wilks Statistic	Eigenvalue	Correlation	الفرضية
0.00	341.00	4.000	830.556	0.093	9.743	0.952	H0

نلاحظ وجود علاقة معنوية بين العمل الجماعي، والمتغيرات التابعة، فقيمة Sig > 0.05، وعليه يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على الإنتاجية في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق".

الجدول رقم (14) اختبار الفرضية الرئيسية

Correlation Coefficients	Canonical Loadings	المتغيرات
.214	.939	تحسين أداء الموظفين
.510	.976	التقليل من مستوى الهدر
.191	.933	إدخال تقنيات جديدة
.132	.932	ترشيد عمليات صنع القرار

أن قيم الارتباط بين المتغير المستقل والتابعة على التوالي (تحسين أداء الموظفين، التقليل من مستوى الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار) كانت (93.9%، 97.6%، 93.3%، 93.2%) وهي علاقة ارتباط قوية وممتازة. فكلما يحصل تغير في الإنتاجية بمقدار (1%) في (تحسين أداء الموظفين، التقليل من مستوى الهدر، إدخال تقنيات جديدة، ترشيد عمليات صنع القرار) سيحصل زيادة بمقدار (21.4%، 51%، 19.1%، 13.2%) في "العمل الجماعي".

النتائج:

- 1- يوجد مستوى مرتفع للعمل الجماعي في وزارة الكهرباء والنفط بالعراق.
- 2- يوجد مستوى مرتفع للإنتاجية في وزارة الكهرباء والنفط والعراق.
- 3- يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على تحسين أداء الموظفين في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.
- 4- يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على التقليل من مستوى الهدر في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.
- 5- يوجد أثر لتطبيق العمل الجماعي على إدخال التقنيات الجديدة في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق.

6- يوجد أثرٌ لتطبيق العمل الجماعي على ترشيد عمليات صنع القرار في وزارتي الكهرباء والنفط في العراق. مما يؤكد على وجود أثر للعمل الجماعي على الإنتاجية في المؤسسات.

التوصيات:

- 1- ضرورة بناء علاقات جيدة من خلال روح الفريق بين الموظفين ورؤسائهم على أساس الاحترام والصدق والود لما لذلك من أهمية على تعزيز العمل الجماعي.
- 2- ضرورة إلزام العاملين بالقوانين الموضوعية بما يحقق دقة متناهية بإنجاز الأعمال المطلوبة ويحسن أدائهم.
- 3- تفعيل دور الرقابة على الأداء والعمل على تصويب الأخطاء عند وقوعها مما يقلل الهدر في الموارد والأعمال.
- 4- ضرورة مواكبة المؤسسات للتقنيات والبرمجيات المعاصرة بما يحقق سير العمل ويحسن الإنتاجية بالإضافة لأهمية تدريب الموظفين بما يحقق تطوير مهارات الموظفين التكنولوجية.
- 5- ضرورة عقد المؤسسات لاجتماعات دورية للاطلاع على حاجات ورغبات الموظفين واقتراحاتهم لتحسين العمل بما يصب بالمصلحة العامة.

المراجع:

- شيرين طقاطقة، "تعريف ومعنى عمل جماعي في معجم المعاني الجامع"،
- ما هي مهارات العمل مع الفريق؟ تاريخ النشر: نوفمبر 2019م
- مفهوم تطوير الذات وأهم الأسرار لتطوير ذاتك وتنميتها،
- ما أهمية العمل الجماعي في بيئة العمل؟ موقع خمسات العلمي
- أحمد إبراهيم العزة، العمل الجماعي داخل المؤسسات
- أم الخير بنت إبراهيم محمد عبده، فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي، جامعة الملك بن عبد العزيز، 1430هـ، ص 33.
- فريحتي لويضة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة جامعة محمد خيضر – بسكرة – 2016م، ص 37.
- علي خليل ترحيني، ديناميات الجماعة، الأحد، 15 يناير 2012، يمكن الاطلاع عليه على الموقع التالي:
- http://alitarhini.blogspot.com/2012/01/blog-post_01.html
- نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014م، ص 49.
- فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي، جامعة الملك بن عبد العزيز، مصدر سابق، 1430هـ، ص 45.
- بعيث عيسى، أثر التسيير بفرق العمل على أداء الأفراد دراسة ميدانية: أقسام التربية البدنية بالجنوب الجزائري، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2009، ص 78.