

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري للفترة من (٢٠٠٨ - ٢٠١٩)

الدكتورة. هدى محمد عبد العال محمد

مدرس إدارة الأعمال- المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات

أكاديمية الشروق - القاهرة - مصر

hoda.abdelaal@yahoo.com

dr.hoda.mohamed@sha.edu.eg

ملخص البحث :

استهدفت الدراسة الحالية التعرف علي أثر تطور العوامل التنافسية للصناعة علي إنتاجية العاملين بقطاع صناعة الأثاث المصري عن الفترة من ٢٠٠٨ حتى ٢٠١٩ . وبناء عليه تضمنت العوامل التنافسية للصناعة أربعة أبعاد متمثلة في (حجم العاملين بالصناعة؛ حجم الشركات الصناعية؛ قيمة إجمالي الإنتاج؛ الأجور النقدية للعاملين) إتمدت الدراسة علي التحليل الوصفي وكذلك التحليل القياسي مستهدفة بذلك تفسير العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

وتوصلت نتائج الدراسة إلي أنه يوجد تأثير للعوامل التنافسية للصناعة بأبعادها المختلفة علي إنتاجية العاملين بصناعة الأثاث.

وفي ضوء نتائج الدراسة، أقتَرَحَتُ الباحثة بعض التوصيات التي تسعى إلي المساهمة في حل بعض المشكلات المرتبطة بكل من: الصناعة وكذلك الموارد البشرية التي تعمل في إطارها بهدف زيادة الإنتاجية وتحقيق المزايا التنافسية للصناعة المصرية.

الكلمات المفتاحية:

العوامل التنافسية الصناعية؛ حجم العاملين بالصناعة؛ الأجور النقدية؛ حجم الشركات الصناعية؛ قيمة الإنتاج؛ سوق العمل؛ التلمذة الصناعية؛ إنتاجية العاملين؛ متوسط أجر العامل؛ إنتاجية الجنية أجر.

Measuring the Impact of the Development of the Competitive Factors Of The Industry On The Productivity Of Workers In the Egyptian Furniture Sector for the Period (2008-2019)

Dr. Hoda Mohamed Abd El-Aal Mohamed

Lecturer of Business Administration
Higher Institute of Computers and Information Technology
EL-Shorouk Academy, Cairo, Egypt
hoda.abdelaal@yahoo.com
dr.hoda.mohamed@sha.edu.eg

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the development of competitive factors for the industry, on the productivity of workers in the Egyptian furniture industry for the period 2008 to 2019. The competitive factors of the industry include four dimensions: (the size of workers in the industry; the size of industrial companies; the value of total production; the wages of workers).

The results showed that there is an impact of the competitive factors of the industry in its various dimensions on the productivity of workers in the furniture industry.

In light of this, there are some recommendations to solve the problems and obstacles related to the industry and workers in order to increase productivity and achieve competitive advantages for the Egyptian industry.

Keywords :

competitive factors of the industry؛ the size of workers in the industry؛ workers wages؛ the size of the companies in the

industry 'production value' apprenticeship 'industry labor market 'employee productivity, productivity pound wage.

أولاً : المقدمة :

شهدت بيئة الأعمال الصناعية تحديات تنافسية وتكنولوجية كثيرة متوالية ترتب عليها ضرورة اللحاق بمستجدات الصناعة وتغييراتها المختلفة. وبالرغم من ذلك أثبتت بعض المنظمات قدراتها على زيادة معدلات الإنتاج ونموها الصناعي المرتبط بمرتكزات التطوير والتحسين المستمر لعملياتها الإنتاجية تعزيزاً لقدراتها التنافسية؛ فضلاً عن تركيزها على أنظمة التصنيع بالأساليب الحديثة للإنتاج وهذا ما يشير إلى قدرة تلك المنظمات على الملائمة والتكيف مع التغييرات البيئية التي تحتاج إلى إعادة تنظيم المنظمات لمواردها وسياساتها بما يتناسب مع مستجدات بيئة العمل بالمجال الصناعي. وعلى الجانب الآخر تحديد ضبط عمليات التصميم لمنتجاتها والالتزام بجودتها، ومطابقة المواصفات لمنتجاتها التي تقدمها للمجتمع محلياً ودولياً طبقاً لإحتياجات السوق (Ministry of Industry, 2020;2016).

إجتهدت الحكومة المصرية في بذل مساعيها المختلفة لتحقيق التطور في الإنتاج ومواكبة هذا التغيير في أساليب التصنيع خاصة في صناعة الأثاث الخشبي والإستفادة من تقنيات معدات التصنيع بالمكائن والآلات ذات التكنولوجيا المصاحبة لعمليات الإنتاج وذلك بهدف التوسع في الأعمال من خلال تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. وذلك على اعتبار أن يكون تصنيع الأثاث في مصر مستقبلاً قاطرة من النمو والتطور إنتاج وتصنيع الأثاث. ونظراً لتوظيف تلك التكنولوجيا في البيئة الصناعية للأثاث فمن الأهمية بمكان إستيعاب العاملين بالصناعة ضرورة أداء العمل بالتكنولوجيات الجديدة وجعل مناخ العمل في بيئة دائمة التطور. الأمر الذي يحتاج إلى تنمية وتطوير مهارات العاملين بالصناعة وزيادة معارفهم بالشكل الذي يجعلهم قادرين على مواجهة تحديات التصنيع والإنتاج وأداء الأعمال ليس بهدف التركيز على التكثيف الكمي للإنتاج؛ وإنما أيضاً من أجل التحسين المستمر للإنتاجية من خلال الأداء المعتمد على نظم عمليات تشغيلية بأساليب تصنيعية حديثة تواكب المستجدات العالمية (الخولي، ٢٠٢٠؛ خطاب وعود، ٢٠١٩).

ونظراً لإدراك القيادات المصرية بالجهاز الإداري للدولة بأهمية ربط صناعة الأثاث الخشبي بعناقيدها الصناعية في منطقة جغرافية واحدة شبه متقاربة حيث أُنشئت "مدينة الأثاث بدمياط" علي إعتبار أن هذه الصناعة من أهم المشروعات الصناعية التي يجب أن تحظى برعاية الدولة. وإنما جاءت النتائج بشكل معاكس للتوقعات والخطط المأمولة وذلك بسبب حاجة هذه المنطقة الصناعية منذ أعوام إلى إسقطاب كثيرون من أصحاب المصانع الصغيرة والمتوسطة والكبيرة أيضاً بجانب حاجاتها إلي الكفاءات البشرية المتخصصة؛ ذات الجدارات الحرفية بخبرات مختلفة في مجال التصنيع للأثاث المعتمد علي أساليب التكنولوجيا المعاصرة (سمر وآخرون، ٢٠٢٠؛ الجزار، ٢٠٢٠؛ الشامي، ٢٠١٩).

وفي ضوء ما تقدم ودراسة مشكلات صناعة الأثاث المصري والعاملين في هذا المجال ظهر المجلس التصديري للأثاث حيث إنشئ ككيان مستقل بقرار وزارى من وزارة الصناعة والتجارة الخارجية لدعم قطاع الأثاث باعتباره أحد القطاعات الصناعية الأكثر نمواً في مصر بهدف وضع الحلول المناسبة لمشكلات الصناعة؛ ومساندة التجار ودعم المصنّعين وتعظيم الاستفادة بالصناعة حيث قام بعقد العديد من ورش العمل وعمل علي تقديم التدريب بكافة أشكاله الإدارية والمهنية بهدف زيادة الإنتاجية بهذه الصناعة بما يتواءم مع تطور أساليب الإنتاج بقطاع الأثاث الخشبي بالتكنولوجيا المعاصرة. وبناء عليه تم عقد بعض الإتفاقيات التجارية المصرية مع شركات متعددة بالأسواق الخارجية؛ وذلك بجانب دوره الإستراتيجي في تقديم بعض الإستشارات الإدارية التي تعزز من إستغلال فرص إختراق أسواق دولية جديدة تحقيقاً للقدرة التنافسية للمنتجات المصرية.

وتأسيساً علي هذا السياق حرص (المجلس التصديري للأثاث) علي الإهتمام برعاية الصناعة من خلال تنشيط وزيادة العمليات التسويقية للمنتجات المصرية من الأثاث الخشبي حيث تمت بعض المشاركات من الصناع المصريين في المعارض الدولية المختلفة؛ والدخول في أسواق جديدة محلية ودولية من أجل تحقيق القدرة التنافسية. ووفقاً للعوامل التنافسية للصناعة فإن المنظور التنافسي العالمي يري أن الشركات الصناعية بصفة عامة يتم تقييمها سنويا من خلال تحديد مدى قدرتها

علي توليد مستويات عالية من الدخل والأجور لمواردها البشرية وذلك نظير التحسين المستمر للأداء ومن ثم زيادة الإنتاجية وزيادة الأرباح من أجل الوصول إلي التوسع في حجم هذه الشركات الصناعية (وزارة التخطيط والتنمية، ٢٠٢٠؛ مؤشر التنافسية العالمي، ٢٠٢٠).

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلي قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية للصناعة علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث عن الفترة زمنية من (٢٠٠٨ - ٢٠١٩).

ثانياً: الدراسات السابقة

(أ) تحليل الدراسات التي تناولت الأجور النقدية: سعت العديد من الدراسات إلي الكشف عن العوامل المؤثرة علي الأجور النقدية وكذلك الحوافز المالية الأمر الذي يعمل علي زيادة دافعية العاملين للعمل وتحسين الأداء، وبذلك يمكن الوصول إلي الرضا النفسي والوظيفي وتحقيق الولاء والانتماء لمؤسساتهم.

وإنطلاقاً من هذا الجانب هدفت دراسة (Istiqomah & Damayanti, 2021) إلي تحديد أثر الحوافز والدوافع علي أداء العاملين لعينة قوامها (٦٣ مفردة) من العاملين مجال تطبيق الدراسة وبإجراء التحليل الإحصائي لإسلوب الإنحدار الخطي المتعدد إثبتت النتائج أن كل من الحوافز والدوافع لهما تأثيراً قوياً جزئياً علي أداء العاملين حيث أشارت النتائج أن الإدارة العليا تستخدم إساليب حافزة علي تشجيع العاملين لديها من خلال زيادة الأجور. (Istiqomah & Damayanti, 2021).

كما أتفقت هذه الدراسة مع دراسات أخرى مثل دراسة كل من (أبو حميد، ٢٠٢٠ ؛ Chepkemoui, 2018) إذ أن دراسة (أبو حميد، ٢٠٢٠) سعت إلي الكشف عن أثر الحوافز المادية والمعنوية علي أداء العاملين بالتطبيق علي الشركات القابضة وأجريت الدراسة علي عينة مكونة من (٦٠ مفردة) مستخدمة بذلك المنهج الوصفي وأثبتت الدراسة بعض النتائج أهمها أنه: توجد علاقة دالة إحصائياً بين الحوافز المادية وتحسين مستوى أداء العاملين. كما توجد علاقة تأثير دالة إحصائياً بين الحوافز المعنوية ومستوى أداء العاملين. وبناء عليه فقد ترتب علي هذه النتائج أن

الحوافز المادية والمعنوية كلاهما له تأثير إيجابي على أداء العاملين كما يوجد نظام متميز يشجع للعاملين على تحسين الأداء وقد ساهم ذلك في زيادة المنافسة بين العاملين بعضهم البعض ومن ثم ظهرت بعض الكفاءات البشرية التي يحتذى بها بالمنظمة (أبو حميد، ٢٠٢٠).

علاوة على ما سبق إستهدفت دراسة (Chepkemoi, 2018) التعرف على تحديد أثر الحوافز المالية على أداء العاملين بالتطبيق على عينة قوامها (115 مفردة) وإستخدمت الدراسة التحليل الإحصائي وأثبتت النتائج أن تحفيز العاملين مالياً نظير تحسين الأداء ساعد على تحسين ما يقدموه للمجتمع وبالتالي تم تحديث وتطوير نظم العمليات. وبناء عليه أوصت الدراسة بأهمية حفز العاملين على التعاون المستمر فيما بينهم نحو ممارسات مهام العمل. وذلك بجانب تبني القيم الداعمة للعمل الجماعي مما يؤدي إلى تحسين الصورة التنظيمية للمؤسسة في أذهان الأطراف ذات الصلة.

على الجانب الأخر جاءت دراسة (Novianty, & Evita; 2018) إلي التعرف على تحديد مستوى تأثير الحوافز المالية على العاملين بإستخدام بعض الطرق التحفيزية التي طبقت على عينة قوامها (٤٣ مفردة) وكشفت النتائج عن أفضل البرامج الحافزة على العمل تمثلت في إستخدام أساليب الدافعية والتي ساعدت على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة وبذلك أثبتت النتائج أنه توجد علاقة تأثير ايجابية قوية نظير إستخدام الحوافز المالي بينما الحوافز المعنوية حققت المرتبة الثانية فى تحسين الأداء وبالتالي فإنه توجد علاقة تأثير إيجابية قوية للحوافز المالية والمعنوية مما ساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

وقد ذهبت دراسة (Almomani, et al; 2017) إلي بيان أثر نظام الحوافز على العاملين نحو تحسين الأداء بمنظمات القطاع العام بالإمارات العربية المتحدة وطبقت الدراسة على عينة من العاملين بوزاره العمل. وإعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية الوصفية لتقييم تأثير نظام الحوافز في تحسين الأداء وركزت الدراسة على إستخدام أسلوبيين من أساليب الدافعة للعمل هما :

١- المكافآت المالية الملموسة. ٢- الحوافز المعنوية غير الملموسة.

وإستخلصت النتائج إلي أنه يوجد علاقة إيجابية أكثر إرتباطاً للحوافز المتمثلة في صورة مكافآت مالية أكثر من غيرها كالتقدير المعنوى والثناء في العمل أو إستناد أعمال إضافية في العمل. كما أثبتت النتائج أنه توجد علاقة تأثير إيجابية للحوافز الملموسة أكثر من غير الملموسة. وجاءت دراسات أخرى وإتفقت مع هذه الدراسة منها دراسة (فروانه وأخرون، ٢٠١٦) والتي سعت إلي الكشف عن أثر الجانب المادية علي تحسين أداء العاملين وُطبقت الدراسة علي العاملين بشركات الكهرباء وأثبتت النتائج أن نظام المكافآت المادي يؤدي إلي إرتفاع الروح المعنوية وزيادة الثقة بالمنظمة ويشجع العاملين علي الشعور بالعدالة التنظيمية نظير التحفيز المتواصل مما أدى بهم إلي التقدم والترقى الوظيفي.

(ب) الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة على الإنتاجية:

تناولت دراسة (عبد الصادق، ٢٠١٩) البحث عن المحددات الإنتاجية بالفترة الزمنية من (٢٠٠٠ - ٢٠١٦) وتمثلت المعضلة الرئيسية للدراسة في تحديد مدى التطور في الإنتاج الزراعي، وهل هناك تحسين في الإنتاجية وكيف يمكن حساب الزيادة بإستخدام نفس الموارد ككفاءة فنية. وإعتمدت الدراسة علي الإحصاءات الوصفية والكمية معاً وإستخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية كما توصلت نتائج التحليل القياسي إلي تفسير نتائج التأثيرات بين المتغيرات بإستخدام إختبار (F) وكذلك إختبار (T) حيث الكشف عن نتائج معادلات الاتجاه الزمني العام وأثبتت نتائج إختبار الانحدار الخطي المتعدد. أن هناك تذبذب في المخرجات بسبب عدم استقرار الإنتاج من عام لآخر مما أدى إلي إنخفاض خطوط الإنتاج وبالتالي إنخفاض العائد المحقق من الإنتاجية.

وعلي الجانب الأخر نجد دراسة (Issa, 2018) من الدراسات التي قامت بانتقاد الوضع بسبب الخلط الشائع بين العوامل التي تؤثر علي إنتاجية العمل؛ والإنتاجية الكلية وقد تناولت دراسة (Issa) العوامل التي تؤثر علي الإنتاجية : من خلال ثلاثة جوانب؛ **الشق الأول يتمثل في** العوامل المؤثرة من حيث **المعرفة بالعمل** والتدريب والتعلم؛ **والشق الثاني** يتمثل في العوامل المؤثرة من حيث **القدرة على العمل** والتي

تضمنت ثلاث مستويات "الصحة؛ المعيشة؛ والتغذية"، أما الشق الثالث والأخير فقد تناولت العوامل المؤثرة نحو الرغبة في العمل وتضمنت عدة محاور أهمها: "أسلوب الإدارة؛ ومستوى الأجور والحوافز؛ وظروف العمل". وبناء عليه أثبتت النتائج أن هناك ثلاثة أبعاد جوهرية هي التي ساهمت في تحسين الإنتاجية على مستوى قطاعي الأعمال العام والخاص على حد سواء.

وإستناداً على ما سبق تجدر الإشارة إلي أن دراسة (سعيدعلي، ٢٠١٨) أفادت بتحديد العوامل المؤثرة على الإنتاجية وإستهدفت الوقوف نحو الأمر الواقع وتحليل المسببات الحقيقية التي أدت إلي تدنى حجم الإنتاجية وقامت بوضع الخطط التي تعمل على تحسين وزيادة الإنتاجية وأثبتت النتائج أنه توجد علاقة تأثير قوية بين معدلات الزيادة في الإنتاجية وإستخدام آليات التقنية الحديثة في العمل، كما أثبتت النتائج أن الشركات قامت بتدريب ٣٠% من إجمالي حجم العاملين وتبين أنه توجد علاقة قوية بين الحوافز المادية وزيادة إنتاجية العاملين، بالإضافة إلي أن إنتاجية العاملين الأجنبية أظهرت علواً ملحوظاً أكبر من إنتاجية العاملين الوطنية، وبالتالي يجب الحفاظ الإدارة على الإنتاجية بعدم إهدار موارد المشروع.

ونظراً للدور الجوهري الذي تحققه الصناعة عن طريق زيادة الإنتاجية أشارت دراسة (Susilo، 2013) إلى بعض العوامل الأخرى المؤثرة على إنتاجية العمل مع استخدام "خيارات العمل المناسبة" كمتغير وسيط بالتطبيق على قطاعي الصناعة والزراعة بإندونيسيا وتوصلت الدراسة إلي أنه توجد علاقة ارتباط معنوية إيجابية حيث استخدام "خيارات أساليب العمل المناسبة وزيادة إنتاجية العمل في القطاعين. وذلك فضلاً عن أنه قد أثبتت النتائج بأنه يوجد تأثير معنوي لخصائص العاملين على زيادة حجم إنتاجية العمل في كلا القطاعين.

بالإضافة إلي ما تقدم أشارت دراسة (عبد الله رضوان، ١٩٩٠) إلى أن الشركة مجال التطبيق إذا كانت استراتيجياتها واضحة المعالم أمام العاملين التنفيذية مع التركيز اللازم على تطبيق السياسات الإدارية سيتم القضاء على الصعوبات التي تعوق زيادة الإنتاجية،

وقد أثبتت النتائج أن النظام المستخدم لقياس الإنتاجية إذا كان لا يعبر عن الفعالية المنشودة فيرجع ذلك إلي عدم الإهتمام بوضع مزيد من الحلول والمقترحات.

(ج) الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأجور النقدية وإنتاجية العاملين:

جاءت دراسة (عبد الحميد، ٢٠١٩) وإستهدفت التعرف على مدى تأثير سياسات الأجور علي تحسين الإنتاجية وتحديد مستوى كفاءة المنظمة بالتطبيق علي عينة قوامها (٣٦٨ مفردة) وتوصلت النتائج إلي أن عدم إهتمام الإدارة العليا بزيادة الأجور يعد أحد أسباب انخفاض مستوى الإنتاجية وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق الإدارة العليا بنظام الحوافز المادية كمدخل لتحسين جودة الإنتاجية بصفة عامة؛ لذا يجب خلق روح المنافسة البناءة بين بعضهم البعض بهدف الوصول إلي ما يلي :

- تحسين الأداء - تحسين الجودة - زيادة الإنتاجية
- خفض التكلفة - زيادة الأرباح. - زيادة كفاءة المنظمة

علاوة علي ما تقدم تلاحظ من دراسة (Daniel,2019) والتي سعت إلي تحديد أثر الحوافز علي إنتاجية العاملين بالتطبيق علي عينة قوامها (١٥٨، مفردة) وإعتمدت الدراسة علي تحليل نتائج الإحصاء الوصفي بغرض التعرف على اتجاه وقوة العلاقة بين الحوافز والإنتاجية وتحديد تأثير الحوافز علي إنتاجية العاملين وأثبتت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الحوافز وزيادة الإنتاجية كما أنه كلما كانت حوافز العاملين نقدية ساهمت في تحقيق الفعالية التنظيمية. ونظراً لشمول الصناعات التحويلية علي صناعة الأثاث الخشبي كمحل للدراسة الحالية علي وجه التحديد نجد دراسة (الحرزين، والراعي، ٢٠١٦) جاءت لتضع أمام المهتمين بالصناعة العوامل المؤثرة علي الإنتاجية بقطاع الصناعات التحويلية لتحديد الأساليب التي تعمل علي زيادة الإنتاجية؛ وتعضم الإستثمارات وتوصلت النتائج أنه توجد علاقة طردية بين زيادة الإنتاجية وزيادة حجم الإستثمار.

◆ أن الزيادة في متوسط نصيب العامل من الإستثمار يقابلها زيادة في متوسط إنتاجية العاملين بالصناعات التحويلية. كما توجد علاقة طردية بين تعويضات العاملين إنتاجية العامل بالصناعات التحويلية بنسبة ٦٠%

وقد ترتب على سبق أن الزيادة في معدلات الأجور بالصناعات التحويلية كانت نتيجة لشحذ هم العاملين ودافعيتهم للعمل، وأشارت النتائج إلى أن الزيادة في إجراء تحسينات في الإنتاجية يتولد عنها زيادة في الأجور. ومما لا شك فيه أن دراسة (Salau, et al, 2016) سعت إلى تقديم تفسير للعلاقة بين تقييم أداء العاملين والإنتاجية من خلال تقديم نموذج بالتطبيق علي القطاع الحكومي بنيجريا لتحديد مدى تأثير الحوافز والمكافآت علي أبعاد الإلتزام؛ إتخاذ القرار، التدريب والأداء الابتكاري للعاملين بهدف زيادة إنتاجية العاملين؛ وقد إلتقت الضوء علي بعض النتائج ذات الأهمية أهمها أنه: - يوجد تأثير معنوي للحوافز المادية علي زيادة الولاء.

◆ يوجد تأثير معنوي للحوافز المادية علي رضا العاملين.

◆ يوجد تأثير معنوي للتدريب علي الدعم الابتكاري للعاملين.

◆ يوجد تأثير معنوي للرضا الوظيفي علي زيادة القدرة التنافسية وتحسين الإنتاجية. وقد تناولت دراسة (عواد وآخرون، ٢٠٢١) **منهج علاجي متكامل** لدراسة العلاقة

بين **الحوافز المادية وإنتاجية عنصر العمل** لتحقيق الإستفادة القصوى من المواد الخام اللازمة لتصنيع الأثاث الخشبي بمصر. وأوصت الدراسة بضرورة وضع خطة استراتيجية من جهات مسؤلة ذات سلطة بسبب أن منتجات الأثاث تواجه إرتفاع حاد في أسعار المواد مقارنة بمنتجات أخري كالصين. وأثبتت النتائج أن زيادة الحوافز المادية أدت إلى زياده إنتاجية العمل. ومما لا شك فيه أن حالات تذبذب معدلات الإنتاجية بين الإرتفاع والإخفاض من وقت لآخر جعلها تتأثر بكم الحوافز المادية التي يستفيد بها العاملين بالصناعة. وبناء علي ذلك **أثبتت النتائج أنه: يوجد علاقة بين الحوافز المادية والإنتاجية من خلال ثلاثة جوانب جوهرية:**

◆ **الأول** أن هناك علاقة طردية بين الحوافز المادية والإنتاجية بمعنى أنا كلما زادت الحوافز المادية زادت الإنتاجية.

◆ **الثاني:** إذا زادت الحوافز المادية ببطء إنعكس ذلك الي ثبات مستوى الإنتاجية.

◆ **الثالث:** يشير إلي أن انخفاض أو ارتفاع الحوافز المادية يرجع الي التأثير بالتغييرات التي تواجهها الصناعة إقتصادياً وسياسياً وتجارياً وإجتماعياً وغيرها حيث ينعكس ذلك علي الصناعات كثيفة العاملين ومنها صناعة الأثاث.

(د) الدراسات التي ألفت الضوء على المعوقات بصناعة الأثاث المصري:

قامت دراسة (سمر وآخرون، ٢٠٢٠) بالتعرف علي ما يدور حول العاملن ببيئة الاعمال الصناعية للأثاث بمدينة مياط علي وجه التحديد، وذلك علي إعتبار أنها أكبر بؤرة صناعية لمنتجات الأثاث المصري طبقت الدراسة على عينة قوامها (٥٠٠ مفردة) من العاملين بالورش الصناعية والمعارض وآخرون من العاملين بالصناعات المغذية والمكملة لها وتحققت الاستجابة من ٧٢% مفردة من العينة وتوصلت نتائج أن مفردات العينة يواجهون بعض المعوقات المتمثلة في جوانب (فنية وإنتاجية وإدارية وتنظيمية وتمويلية وتسويقية) مما ترتب عليه إنسحاب بعض العاملين من مزاولة العمل بالصناعة بسبب الركود نتيجة ارتفاع الأسعار وكذلك عدم القدرة علي سداد مستحقات التجار والبنوك ومن ثم التعسر المالي.

وإتفقت مع هذه الدراسة؛ دراسة (معبد وآخرون، ٢٠٢٠) وقد ذهبت إلى التعرف علي طرق تحسين جودة صناعة الأثاث المصري والعمل علي زياده إنتاجيتها من خلال تنمية العلاقات التجارية الدولية مع دول أخرى وألفت الدراسة الضوء علي بعض مشكلات الصناعة منتجات الأثاث المصري تواجه منافسة شرسة من دولاً كثيرة علي رأسها كل من الصين، وتركيا كما أن تطبيق القوانين الضريبية لا يتلائم مع الإمكانيات المادية للأعداد الغفيرة من أصحاب المشروعات الصغيرة والتي تمتلك عاملين قليلة. وذلك بجانب شعور أصحاب الورش الصناعية بالمعاناة بسبب ارتفاع أسعار المواد ومستلزمات الإنتاج كما أن استخدام مواد بديلة لتلك المواد علي الرغم من كونها رخيصة الثمن لكنها خامات رديئة الجودة وغير مطابقة للمواصفات؛ ويؤثر استخدامها تأثيراً سلبياً علي سمعة المنتجات المصرية وقد أوصت الدراسة بضرورة دعم أصحاب المشروعات التي تعمل بصناعة الأثاث.

أشارت دراسة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠) إلي الوضع الراهن لصناعة الأثاث بإستخدام بالتركيز علي المقومات التنافسية للصناعة المتمثلة في (حجم العاملين بالصناعة؛ حجم الشركات بالصناعية، قيمة الإنتاج؛ قيمة المبيعات؛ الأجور). الأمر الذي إستلزم وضع خطة استراتيجية تعمل علي توفر إحتياجات السوق من المواد الخام بأسعار مناسبة للمصانع الصغيرة ومتوسطة الحجم لأن التجار بالمصانع العملاقة تستحوذ علي الصفقات التجارية وكم كبير من المواد الخام في السوق مما كان له تأثيراً سلبياً علي أصحاب المصانع الصغيرة ومتناهية الصغر وبالتالي عدم استمرارية بعضهم في القدرة علي مزاولة العمل بالصناعة مما أدى إلي خروج كم كبير من الكفاءات البشرية والخبرات الحرفية من هذه الصناعة.

التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام بعض المتغيرات المرتبطة بالدراسات السابقة. ويمكن القول أن ما تناولته الباحثة من دراسات سابقة قد أمدها بتطبيق موضوع الدراسة الحالية. بينما تمتاز الدراسة الحالية بإعتمادها علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لسلسلة زمنية عن صناعة الأثاث خلال الفترة من (٢٠٠٨ - ٢٠١٩) حيث إستخدام التحليل الوصفي والقياسي وفي حدود العلم المتواضع للباحثة بأنها لم تجد دراسة سابقة طبقت علي هذه الصناعة وتناولتها من منظور إداري.

وذلك بهدف الوصول إلي نتائج جديدة تختلف عما جاءت به الدراسات السابقة علي أمل أن تكون الدراسة الحالية إمتداداً إضافياً مثمراً للعلمية البحثية بالمجال الإداري.

الجدول رقم (٢)

التعليق علي الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
- تم إلقاء الضوء علي مدى تطور العوامل التنافسية للصناعة المؤثرة علي إنتاجية العاملين للفترة من (٢٠٠٨-٢٠١٩)	- إختلفت الدراسة الحالية في كونها قامت بالتطبيق علي قطاع الأثاث الخشبي المصري.	- تناولت المفاهيم ومصطلحات الدارسة.
- تم تحديد معدل التغير ومعدل النمو	- تتميز الدراسة الحالية باستخدام التحليل الإحصائي القياسي لقطاع الأثاث المصري لسلسلة زمنية مكونة من ١٢ عاما.	- العوامل المؤثرة علي متغيرات الدراسة مثل الصناعة؛ الأجور ، والمزايا العينية والإنتاجية.
- تم الوصول إلي إنتاجية العاملين بالجنية		

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد العال محمد

التعليق على الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
<p>أجر للسلسلة الزمنية للتعرف على مدى التطور</p> <p>- عدم تناول فكرة الدراسة الحالية سابقاً من المنظور الإداري</p> <p>- عدم استخدام التحليل القياسي عن بيانات هذه الصناعة (الأثاث المصري) في مجالات أخرى</p> <p>- تقديم نموذج يوضح العلاقة بين المتغيرات ويفسر دلالتها .</p>	<p>- ركزت الباحثة على قياس أثر مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين</p> <p>- قامت الدراسة الحالية بربط العوامل التنافسية بالبيئة الصناعية وتلاحظ أن معظم المتغيرات من مرتكزات مؤشر التنافسية العالمي</p>	<p>- كشفت عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات</p> <p>- تلاحظ أن تطبيق الإحصاء الوصفي القياسي تم بقطاعات مثل الصناعات التحويلية صناعة الأدوية والتعليم، والبتترول فقط.</p>

المصدر : إعداد الباحثة

ثالثاً : مشكلة الدراسة:

تمثلت المشكلة الرئيسية للبحث في التعرف على قوة وإتجاه العلاقة بين المتغيرات الصناعية المتمثلة تحديداً في (حجم العاملين بالصناعة؛ حجم الشركات الصناعية؛ الأجور؛ وقيمة إجمالي الإنتاج) والبيانات كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (٣) مقومات العوامل التنافسية الصناعية بقطاع الأثاث المصري خلال الفترة من (٢٠٠٨ - ٢٠١٩) الأرقام بالألف

السنة	حجم العاملين بالصناعة	حجم الشركات الصناعية	الأجور النقدية للعاملين	قيمة إجمالي الإنتاج
2008	13118	179	121352	865921
2009	13791	185	139997	1199761
2010	14041	161	158946	1061144
2011	14456	158	179832	1795619
2012	13203	138	219242	1426582
2013	13687	138	232625	1423999
2014	11392	133	197499	1097731
2015	10011	122	177421	1206263
2016	10055	128	219639	1381733
2017	9507	106	294015	1667565
2018	8959	111	368391	1501333
2019	8411	90	442767	1794875

المصدر: بيانات الجهاز المركزي المصري للتعبة العامة والأحصاء

في ضوء المتغيرات الموضحة بالجدول أعلاه سعت المشكلة البحثية إلي الإجابة علي التساؤل الرئيس التالي:

هل تؤثر مقومات العوامل التنافسية للصناعة علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث خلال الفترة الزمنية من (٢٠٠٨-٢٠١٩).

ومن خلال هذا التساؤل الرئيس يمكن للدراسة تفسير التساويات الفرعية الآتية.

١- هل تؤثر مقومات العوامل التنافسية الصناعية من حيث عدد العاملين بالصناعة علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

٢- هل تؤثر مقومات العوامل التنافسية الصناعية من حيث عدد الشركات الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

٣- هل تؤثر مقومات العوامل التنافسية الصناعية من حيث قيمة إجمالي الانتاج علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

٤- هل تؤثر مقومات العوامل التنافسية الصناعية من حيث الأجور النقدية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

إستناداً علي ما سبق، تشير الباحثة أن هناك إفتقار شديد في الدراسات السابقة التي تناولت إستخدام الإحصاء القياسي بالتطبيق علي قطاع صناعة الأثاث المصري والتركيز علي التحليل الوصفي والقياسي لبيانات السلسلة الزمنية والتي يمكن من خلالها يمكن التنبؤ بعض نقاط القوة والضعف عن هذه الصناعة وما يدور حولها بهدف إستخلاص النتائج والتوصيات التي من الممكن أن تقدم إسهاماً للبحث العلمي.

رابعاً : فروض الدراسة:

الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين مقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث جميع أبعادها وإنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

الفرض الرئيس الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة علي إنتاجية العاملين بصناعة الأثاث؛ ويتفرع من هذا الفرض الرئيس

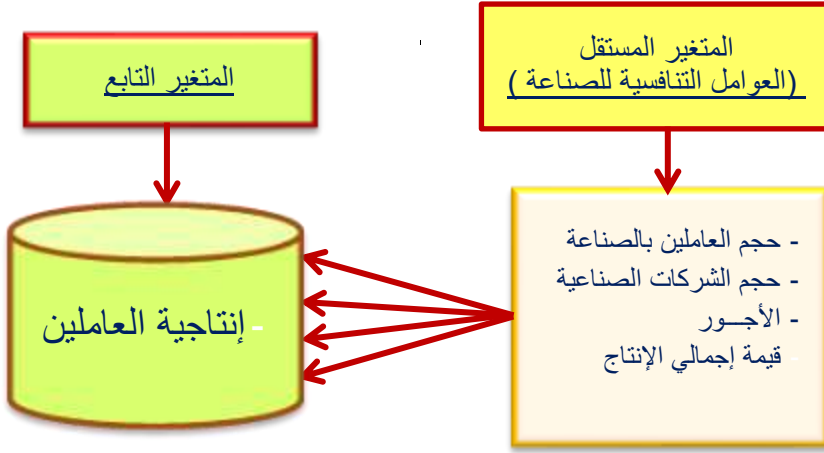
الفروض الفرعية الآتية:

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد العال محمد

- ١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث الأجر النقدي علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.
- ٢- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث حجم الشركات الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.
- ٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث حجم العاملين بالصناعة علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث.

الشكل رقم (١)



نموذج الدراسة الحالية

خامساً : أهداف الدراسة :

- تحديد العلاقة بين العوامل التنافسية الصناعية كمتغيرات مستقلة وبين إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث كمتغير التابع.
- قياس العوامل التي تؤثر علي متوسط الأجر والإنتاجية وتحليلها.
- دراسة الوضع الحالي المرتبط بديناميكية التغيير والتغير حول الصناعة
- قياس أداء المتغيرات من خلال تحديد معدل التغير ومعدل النمو.
- وضع نموذج يوضح العلاقة بين متغيرات المستقلة والتابعة بالدراسة.

سادساً : أهمية الدراسة :

- الكشف عما يدور حول قطاع الأثاث الخشبي في الوقت الراهن.
- الربط بين بعض مقومات العوامل التنافسية للمؤشر العالمي ومتغيرات الصناعة.
- تحليل بيانات صناعة الأثاث الخشبي في مصر عن الفترة الزمنية محل الدراسة.
- التعرف على مدى تطور الأجور النقدية وكذلك إنتاجية العاملين خلال الفترة الزمنية (٢٠٠٨ - ٢٠١٩).

سابعاً : حدود الدراسة :

- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة علي بيانات قطاع الأثاث بمصر.
- **الحدود الزمانية:** إقتصرت الدراسة الحالية علي البيانات المرتبطة بالفترة الزمنية من عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠١٩ بقطاع الأثاث المصري. مع إعتبار أن الدراسة الحالية حددت سنة الأساس سنة ٢٠٠٨م. والتي قد تم إختيارها بسبب تميزها بالإستقرار بصفة عامة من حيث ثباتها النسبي إجتماعياً وصناعياً وسياسياً وعلي وجه الخصوص بقطاع الإنتاج وعمليات التصنيع بقطاع الأثاث وهذا ما تقترضه صحة القياس في مجال إدارة الإنتاج والصناعة. حيث أجريت الدراسة الحالية في الفترة من ٢٠٢٢/١/٧ حتى ٢٠٢٢/٣/٢٨.

- **الحدود الموضوعية:** تمثلت في قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث وقد واعتمدت الدراسة علي تحديد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع من خلال الإستفادة من الدراسات السابقة، وإستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية وكذلك القياسية التي تتلائم مع طبيعة بيانات السلاسل الزمنية المنشورة بتقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وتمت الإستعانة بتوجيهات متخصصين في التحليل الإحصائي بهدف الوصول إلي النتائج والتوصيات الممكن الإستفادة منها.

ثامناً: منهجية التحليل الإحصائي:

- إعتمدت الباحثة علي **المنهج الوصفي التحليلي** لمتغيرات الدراسة لتفسير العلاقة بين متغيرات العوامل التنافسية للصناعة كمتغيرات مستقلة متمثلة في (حجم العاملين؛

حجم الشركات؛ الأجور النقدية، قيمة الإنتاج) بينما استخدمت إنتاجية العاملين بالصناعة كمتغير تابع. كما قامت الدراسة باستخدام المنهج القياسي للكشف عن مدى تطور البيانات علماً بأن البيانات ذات طبيعة تفاعلية مع بعضها البعض ولا يمكن عزل إحداها بشكل مطلق عن باقي البيانات الأخرى من حيث التركيب والبناء، وبالتالي إعتمدت الباحثة على استخدام أساليب التحليل الإحصائي الآتية:

- قياس المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- قياس معامل الارتباط Kendall لبحث قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات السلسلة الزمنية
- قياس معدل التغير المتحرك ومعدل النمو السنوي لمتغيرات الدراسة
- قياس الانحدار الخطى البسيط Simple Linear Regrassion للتعرف على مستوى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. باستخدام معامل Durbin Watson للكشف عن الارتباط الذاتي بالسلسلة الزمنية من عدمه.

تاسعاً: الإطار النظري لمفاهيم مصطلحات أدبيات الدراسة

٩/١ المصنع: يعرف بأنه " ذلك المكان الذي تمارس فيه الصناعة مُنتج ما؛ بحيث يتوافر داخل هذا المكان كافة التجهيزات من الخدمات الأساسية للبنى التحتية؛ كالكهرباء، والماء؛ الطاقة؛ ووسائل الاتصالات؛ والتكنولوجيا وبعض المباني من الإنشاءات المجهزة بالمعدات والآلات بغرض ممارسة أنشطة التصنيع لخلق منتج ذو خصائص محددة" (الموسوعة العربية الالكترونية ٢٠٢١).

وتضيف الباحثة تعريفاً آخر للمصنع بأنه " لك المكان الذي يتوفر به مجموعة من الموارد متمثلة في العاملين بكافة تخصصاتها وكذلك الموارد المالية والمادية كالإنشاءات والأثاث والآلات والمعدات الميكانيكية وغيره؛ وموارد الطاقة ووسائل الاتصالات والتكنولوجيا اللازمة لعمليات التشغيل بغرض الحصول على منتجات نهائية أو نصف مصنعة".

٩/٢ الصناعة: يقصد بها "القيام بتنفيذ العمل باستخدام الآلات والأدوات والمعدات الميكانيكية؛ الإلكترونية؛ أو الكيميائية؛ وغيرها بما يتوافق مع طبيعة العمليات التي يتم

إنتاجها حسب نوع النشاط الصناعي وإستغلال جهود الموارد البشرية البدنية أو الذهنية أو الأثنين معاً بهدف تحويل المواد الأولية وغيرها إلي منتجات صالحة للإستخدام. ٩/٣ التصنيع: لقد أشارت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية إلي أنه عبارة عن "قطاع تحويلي بموجبه تتم عملية تعبئة الموارد الإنتاجية محلياً بحيث تكون قادرة علي الوفاء بإحتياجات المجتمع من السلع الإستهلاكية والوسيلة والإنتاجية" وعلي الجانب الآخر يعرف التصنيع بأنه "أحد العمليات التي تعتمد علي إستخدام الموارد المختلفة كمدخلات مع الاستعانة بالعاملين الصناعية بهدف تحويلها إلي منتج ما حسب حاجة السوق لذلك المُنتج" (الصبياني، ٢٠١١؛ المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٧).

وفي هذا الصدد تري الباحثة أن التصنيع بمجال الأثاث عبارة عن "قدرة العاملين الصناعية علي إستخدام كافة أدوات الصناعة من معدات وآلات يدويه أو ميكانيكية وغير ذلك بما يتناسب مع نوعية الاخشاب وذلك بإجراء عمليات التشغيل عليها من خلال التقطيع والحفر والصنفرة والتجميع وبعض المواد اللازمة للتصنيع كاللصق والتركيب لإتمام عمليات الإنتاج وذلك لإستخراج منتجات محددة بأشكال مختلفة من الأثاث الخشبي للإستخدام المنزلي أو المكتبي علي حدٍ سواء".

٩/٤ التنافسية الصناعية: تشير إلي العلاقة التكاملية حيث لا تستطيع المؤسسة التفوق إلا من خلال قدراتها الدائمة علي إمتلاكها قدرات متنوعة يمكن بها تحقيق الإبداع والتغيير السريع مع الحفاظ علي المركز التنافسي بالمجال الصناعي (عبد الحميد، ٢٠١٩).

وتضيف الباحثة بأن أساس تطور وتقدم الدول هو التمكين الانتاجي والصناعي لذا؛ يتم تقييم القدرة التنافسية للدول من خلال حجم شركاتها الصناعية؛ وحجم كفاءتها البشرية وبالتوسع في الإنتاجية وإستمرارية النشاط والحفاظ علي البقاء بالسوق. لذا سعى المجلس التصديري للأثاث، إلي تعزيز القدرة التنافسية للقلعة المصرية لصناعة الأثاث بما يتوافق مع متطلبات التقييم وفقاً لمؤشر التنافسية العالمي وإمتلاك أدوات التصميم التكنولوجي المعاصر ووضع تشريعات وقوانين وسياسات إدارية وتنظيمية وتعاون رجال الأعمال بالصناعة بكافة مستوياتها محلياً ودولياً. وإطلاقاً من هذا

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية وفقاً لبعض محاور مؤشر التنافسية العالمية ...

د/ هدى محمد محمد العال محمد

الجانب تستعرض الباحثة العوامل التنافسية المأخوذ بها عالمياً والتي تتعلق بالدراسة الحالية كما يلي:

الشكل رقم (٣)



المصدر: إعداد الباحثة - من واقع تقرير مؤشر التنافسية العالمي ٢٠١٩، ٢٠٢٠ بناء على الشكل (٣) الموضح يمكن القول أن مقومات العوامل التنافسية للصناعة والتي تتعلق بالدراسة الحالية تتمثل فيما يلي:

العامل الأول: ويشمل المؤسسات العامة والخاصة، وبما يتضمن مدى جاهزيتها لإستخدامات تكنولوجيا في النواحي الصناعية والتنظيمية والإدارية.

العامل الثاني: تتضمن كفاءة الأسواق بصفة عامة وتشمل كفاءة سوق المنتج؛ وكفاءة سوق العمل؛ ومدى كفاءة سوق المال؛ كفاءة الأسواق.

العامل الثالث: يتمثل في رأس المال البشري أي تحديد حجم العاملين المهرة بتخصص ما بجانب تعليم وتدريب الموارد البشرية لإكسابهم المهارات اللازمة.

العامل الرابع: يشير إلي مدى توفر المعارف المرتبطة بتطور ديناميكية بيئة الأعمال؛ والقدرة على الابتكار في بيئة الأعمال (تقرير مؤشر التنافسية العالمي، ٢٠٢٠؛ لطيف، ٢٠١٨).

وإستناداً علي ما سبق يمكن للباحثة عرض ترتيب مصر من منظور مؤشر التنافسية العالمي عن الفترة (٢٠٠٨ - ٢٠١٩) الموضحة بالجدول التالي:

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...
د/ هدى محمد محمد محمد

الجدول (٤)

ترتيب مصر وفقاً للعوامل التنافسية الصناعية المتعلقة بمؤشر التنافسية العالمي
عن الفترة من (٢٠٠٨ حتى ٢٠١٩)

السنة	حجم العاملين	حجم الشركات	حجم السوق	سوق السلعة	تطور بيئة الاعمال
2008	134	52	27	87	77
2009	126	56	26	87	72
2010	133	57	26	90	63
2011	141	74	27	118	72
2012	142	96	29	125	83
2013	146	117	29	119	84
2014	140	100	29	118	95
2015	137	87	24	115	89
2016	135	87	25	112	85
2017	132	105	25	119	70
2018	130	102	24	121	64
2019	126	82	23	100	61

المصدر: إعداد الباحثة

من واقع تقارير مؤشر التنافسية العالمي عن سنوات سابقة
ويمكن إلقاء الضوء من خلال الدراسة الحالية على بعض العوامل التنافسية
الصناعية ذات الصلة المباشرة بمؤشر التنافسية العالمي وهى على النحو التالي:
٩/٥ كفاءة المؤسسات:

تعرف المؤسسة بأنها عبارة عن " مُنظَّمات يتم تأسيسها كشخصية إعتبارية مستقلة لتقديم خدمات ومنتجات لأفراد المجتمع وتمارس نشاطها بالتعاون مع جهات أخرى كالمنظمات الحكومية والخاصة وتؤدي عملها وفق معايير تنظيمية حسب الهدف من إنشائها سواء كان ذلك لنشاط صناعي؛ تجاري وغيرها؛ وتحتاج إلي المزيد من الأموال لإدارة نشاطها وتعتمد على العاملين للقيام بعمليات التشغيل والإنتاج والتصنيع وقد يكون لها فروع بمناطق جغرافية معينة(عبد الوهاب، ٢٠١٦).

وأشار آخرون إلي أن المؤسسة "كيان إجتماعي مستقل تم أنشاؤه بهدف ممارسة نشاط ما يضم بعض العاملين بتخصصات مهنية متباينة بغية تحقيق أهداف عامة" (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٧).

بينما كفاءة المؤسسة: تعنى قدرة المؤسسة علي استخدام أقل موارد لتحقيق أكثر مخرجات بشكل متميز بأقل تكلفة مع إنجاز الأشياء مهنيًا ومعرفيًا وإداريًا وفنيًا في الوقت المناسب بدقة عالية وأداء المهام بالطريقة الصحيحة دون إنحراف.

٩/٦ كفاءة سوق المنتج: وتشمل مستوى المنافسة محليًا وتقاس بثمانية معيار وتتضمن: "مستوى المنافسة الداخلية؛ قدرة الهيمنة علي السوق؛ كفاءة منع الإحتكار؛ حجم النشاط؛ والإجراءات اللازمة لبدء المشروع؛ والتكاليف" بينما منافسة السوق خارجياً: تقاس بمدى القدرة علي مواجهة التحديات التجارية؛ والسماح بالملكية؛ وحجم الإستثمارات؛ مدى التأثير بديناميكية بيئة الأعمال وأعباء الإجراءات الإدارية والقانونية".

٩/٧ كفاءة سوق العمل يقصد بها "مدى قدرة السوق علي جذب الكفاءات البشرية بالصناعة والقدرة علي إستقطاب خبرات مهارية من الموهوبين والجدرات الحرفية ويقاس ذلك بالتعرف علي نوع العلاقة بين الأجر والانتاجية ومدى إحتفاظ الإدارة بالكفاءات البشرية ذات الخبرات المهارية (لطيف، ٢٠١٨).

وتركز الكفاءة علي جانبين ذاتا أهمية يركز الأول منها علي:

- المرونة في تحديد الأجر؛ ودرجة مرونة السوق، وحجم التكاليف.
- العلاقات التعاونية بين العاملين وأرباب الأعمال.
- ممارسات أساليب التعيين أو ترك العمل.
- إنخفاض الاستقطاعات كحافز مشجع علي إستمرارية العمل بالنشاط.

بينما الجانب الثاني: فيركز علي مدى الإستفادة من العاملين ذات كفاءة كطاقات متميزة (مؤشر التنافسية العالمي ٢٠١٩؛ مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١).

٩/٨: رأس المال البشري:

ويعنى الكم من الكفاءات البشرية القادرة علي أداء العمل لنشاط معين. أو أولئك الذين ساهموا بشكل حقيقي في إنتاج سلعة أو خدمة ويقوموا بالجهد الفعلي سواء كان

ذلك الجهد ذهنى أو عضلي وبترواح أعمار العاملين علي رأس قوة العمل ما بين ١٥ إلي ٦٠ عام. بينما يقصد بمصطلح علي (رأس قوة العمل) "المجموعات المختلفة من العاملين التي تشغل وظائف محددة داخل الهيكل التنظيمى وتقوم بأداء العمل في وظائف مختلفة مثل المهن الحرفية؛ إدارية؛ إشرافية؛ تنفيذية حسب طبيعة المجال والتخصص. فهؤلاء يتقاضون أجراً أو راتباً مقابل ذلك العمل وفقاً لما تنص عليه قواعد العمل التشريعية والبنود أو المواد القانونية وذلك لإنتاج سلعة أو خدمة. وبالنسبة للتوازن بين حجم العاملين وكم العمل: يقصد بذلك الحالة التي يتساوي عندها حجم العمل الواجب تنفيذه عن فترة زمنية معينة مع حجم العاملين الفعلي (مكتب العمل الدولي؛ ٢٠٢١؛ مؤمن، ٢٠١٥، الصبياني، ٢٠١١).

ويذهب مكتب العمل الدولي إلي أن صناعة الأثاث من الصناعات ذات الأعداد الغفيرة كثيفة العاملين. التي تستعين بفئة أخرى من العاملين تحت مسمى "التلمذة الصناعية" إذ تنتمى للعمل بغرض المشاركة التدريب بهدف التعلم في أحد الحرف بالصناعة ويتم ذلك بأجر بسيط للغاية أو بدون أجر حتى يثبت المتعلم القدر المناسب مما إكتسبه من مهارات خلال فترة زمنية ما، ويتم ذلك من خلال إتفاق بين المتعلم ومن ينوب عنه كولي الأمر وبين صاحب العمل مباشرة (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١).

عاشراً - الإطار النظري للأجور النقدية:

١٠/١ الأجور النقدية:

إختلفت وجهات نظر الأكاديمين والباحثين بالفكر الإداري المعاصر نحو مفاهيم ومصطلحات مرتبطة بالأجور إذ يقصد بالأجر "كافة ما يحصل عليه الفرد مقابل إسهامه في أداء مهام عمل موكله إليه" في سواء كان ذلك في شكل أجر، راتب نقدي، راتب ثابت ومتغير، أو كان في شكل مزايا، حوافز، تأمينات، معاشات، رعاية صحية، خدمات أخرى تمنح للعاملين. (أبو حميد، ٢٠٢٠؛ خطاب وعواد، ٢٠١٩؛ عبد الحميد، ٢٠١٩).

ويمكن الإشارة أن الشركات تدفع الأجور للعاملين لديها في أي صورة من الأشكال سالف الذكر. وبناء عليه ذهب البعض إلي أن الأجر بمثابة " تكلفة مالية كبيرة علي المؤسسة لذلك تري الإدارة العليا أن الأجور المدفوعة للعاملين هي بمثابة استثمار في

الموارد البشرية لتحسين أدائها بهدف زيادة الإنتاجية حتى تحقق مزاياها التنافسية"؛ جماعة وآخرون، ٢٠١٩؛ جنيد وآخرون؛ ٢٠١٥؛ رمضان، ١٩٩٢).

وفي هذا الصدد ذهب آخرون إلي تعريف الأجر علي أنه " المقابل الذي يُحصَلُ الفرد نظير قيامه بالعمل المكلف به "وبناء عليه فالأجر له عدة أشكال منها:

أ- الأجر النقدي: ويعنى المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل بصفة دورية كل فترة زمنية محددة.

ب- الأجر الأساسي: يتقاضاه العامل نظير قيامه بمتطلبات العمل الأساسي لساعات فعلية

ج- الأجر الإضافي: هو منح العاملين أجراً مقابل ساعات العمل الإضافي بعد المواعيد الرسمية

د- الأجر العيني: منح العاملين مزايا عينية متمثلة في توفر خدمات كالنقل، والرعاية الصحية؛ والسكن؛ أو بدلات أخرى.

وتختلف مستويات الأجر وفقاً لطبيعة الدرجة الوظيفية والعمل الموكل لها فعلي سبيل المثال تتم الأعمال المكتبية وفق إجراءات وقواعد عمل قائمة علي دورات مستندية بتسجيل بيانات بالدفاتر بينما الأعمال الحرفية والفنية فيسودها إستخدام بعض الآلات والمعدات وتشغيل الماكينات وصيانتها لتحقيق الأهداف التشغيلية والإنتاجية للمؤسسة. ويترتب علي ذلك أن الأسلوب المستخدم في تحديد نظام الأجر يعكس بشكل صريح الاختلافات الوظيفية والمهارات المطلوبة للعمل ويعكس أيضاً المكونات الأساسية لمتطلباتها الوظيفية الواجب القيام بها من حيث نوع الجهد ووحجم المهارة ومستوى المسؤولية طبقاً لظروف العمل وإستناداً علي ذلك فهناك اختلاف في مستويات الأجر يتحدد حسب طبيعة العمل (عبد الوهاب، ٢٠١٦؛ جنيد وآخرون، ٢٠١٥).

ومثالاً لذلك نجد أجور العاملين بالصناعة تتمثل في الآتي :

١- الأجر الثابت للقطعة: يتقاضى العامل أجراً موحداً لكل قطعة منتجة بصرف النظر عن كم الوحدات المنتجة.

٢- الأجر المتغير للقطعة: يدفع أجر موحداً لكل قطعة التي ينتجها العامل وذلك حتى يبلغ أجمالى أنتاج العامل لعدد معين من القطع وبعدها؛ يتغير الأجر لشريحة أعلى.

- ٣- **الأجر حسب الإنتاج** : يتم ربط مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل بكمية الإنتاج أو الأداء الذي حققه كلما زادت الكمية وتحسن الأداء زاد الأجر والعكس صحيح.
- ٤- **الأجر الزمني** : عبارة عن دفع أجر ثابت للعامل بناء على الوقت الذي إستغرقه في العمل وفقاً للمعيار الزمني المستخدم (ساعة؛ يوم؛ أسبوع؛ شهر) بصرف النظر عن الكمية المنتجة أو الالتزام بالجودة (خطاب وعود، ٢٠١٩ ؛ الدليل التدريبي لتخطيط المسار الوظيفي للشركة القابضة ، ٢٠١٨).

علاوة على ما تقدم ذهب آخرون إلي أنه يتم تحديد الأجر للعاملين بناء على بعض الخصائص الحاكمة لطبيعة العمل، من خلال (التخصص، مستوى التدريب ، المهارة ، الخبرة، الدقة ، القدرة على الإنجاز) الأمر الذي يستلزم إلمام العاملين بمحدداتها الأساسية الواجب توفرها في المتقدم بالمهنة بما يتتوأكب مع مستجداتها من حيث التطوير (خطاب وعود، ٢٠١٩؛ عبد الوهاب، ٢٠١٦؛ مؤمن، ٢٠١٥).

١٠/٢- الحوافز بأنواعها يراها البعض بأنها "عبارة عن مؤثر خارجي يحرك شعور الفرد نحو تغيير سلوكه للأفضل؛ في ضوء ظروف العمل المتاحة بغية زيادة الإنتاجية، زيادة المبيعات والأرباح". بينما يرى البعض الحوافز على أنها " مجموعة مؤثرات مرتبطة بزيادة دافعية الفرد عن طريق زيادة الفرص التي تعمل على الوفاء بالإحتياجات المطلوبة" (عبد الحميد، ٢٠١٩؛ جماعة وآخرون، ٢٠١٩؛ عيسى، ٢٠١٨؛ علي ، ٢٠١٨؛ فروانه وآخرون ، ٢٠١٦؛ عبد الله رضوان، ١٩٩٠).

ونظراً لأن الحوافز حظت بدراسات كثيرة من بعض المهتمين إذ أنها أحد المسببات الإيجابية لدافعية الفرد على العمل **وبالتالي فالحوافز تنقسم إلى نوعان** :

- ١- **الحوافز المادية** وتشمل المزايا العينية المادية؛ المشاركة في الأرباح ؛ المشاركة في أسهم الشركة؛ العلاوات السنوية؛ البدلات المالية؛ ومنح العاملين المكافآت والتعويضات المختلفة أو المساهمة في تكاليف التأمين الصحي.
- ٢- **الحوافز المعنوية** وتتمثل في الترقي الوظيفي في منصب أعلى؛ أو منح العاملين المتميزين قدر من التفويض بممارسة مهام العمل نيابة عن الرئيس أو منحهم خطابات شكر؛ أو شهادات تقدير؛ هدايا وجوائز عينية؛ وأوسمة تذكارية، أو قدر

من المرونة في التعامل مع الأكفاء؛ الأمر الذي يجعل تلك العاملين يشعرون بمكانتهم في العمل ، والثقة بالنفس ومن ثم الشعور بالأمان الوظيفي. ويمكن القول أن غرض الإدارة من تطبيق الحافز هو تحقيق التميز المؤسسى في شكل منظومة متكاملة بهدف ربط خطط التحفيز بالأهداف المنشودة للشركة أو المصنع بما يرسخ مفاهيم القيم بالعمل والتي ترتبط بتحقيق الأهداف مع مراعاة أولويات العمل التي تعطى إنجازات عالية حسب الموارد المتاحة بالعمل وهنا يرتبط الأمر بالسوك والمهارات والقدرات وتقديس العمل لتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية.

١٠/٣ الإطار العام للإنتاجية بمجال الصناعة: هي المقياس الحقيقى الذى لا يمكن تجاهله لأن نموها بالمجالات الصناعية يترتب عليه التقدم التجارى والإقتصادى والتطور الاجتماعى مما ينعكس على مستوى معيشة أفراد المجتمع . وقد ذهب البعض تعريفها بأنها "عبارة عن مجموعة من العمليات التشغيلية للموارد المتاحة بهدف تحويل المواد الخام أو نصف المصنعة إلى منتجات تامة الصنع". ويرى آخرون أنها " بمثابة أحد المصطلحات الأكثر انتشارا في المجالات التجارية والاقتصادية فضلاً عن كونها أحد مؤشرات عناصر الإنتاج التي تعبر عن مدى القدرة على تحقيق أكبر كمية ممكنة من المخرجات مقابل مدخلات محدودة".

وتأسيساً على ذلك ينظر خبراء الصناعة إلى الإنتاج الصناعى " على أنه أداة تُمكن من التنبؤ المستقبلي باستخدام عوامل أخرى" وعلى الجانب الآخر فقد أشار البعض بأنها " سلسلة من الخطوات المتصلة التي تعمل على تحويل المواد الخام إلى منتج تمام الصنع في شكله النهائي الصالح للاستخدام". وثمة مفاهيم كثيرة للإنتاجية كما أضاف مكتب العمل الدولي (International Labor Organization - ILO) بأنها عبارة عن " النسبة الحسابية بين المخرجات التي تم إنتاجها والموارد التي تستخدم بعمليات الإنتاج كمدخلات " وبالتالي لا بد من قياس العلاقة بين المدخلات من خلال كافة الموارد اللازمة للإنتاج للوصول إلى المخرجات أمنتجات" (الخولي ، ٢٠٢٠ ؛ عبد الصادق، ٢٠١٩ ؛ سعيد على، ٢٠١٨ ؛ الحرازين ، ٢٠١٦؛ الصبياني ، ٢٠١١، ؛ مكتب العمل الدولي، ٢٠١١ ، ٢٠٠٨).ومن هذا المنظور أولت دولاً كثيرة

إهتمامها المكثف "بالإنتاجية" وعمت علي تحسين إستراتيجياتها التي تخفض من التكاليف، لذلك يري البعض أن الإنتاجية أحد عوامل السيطرة علي إرتفاع الأسعار، فزيادتها قد يترتب عليها زيادة الأرباح وتعظيم الاستثمارات. وتجدر الإشارة بأن الدراسة التي أجرتها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بأن "عدم إنتظام إنتاجية العمل خلال فترة زمنية طويلة يترتب عليها عدم التوازن الإقتصادي وخلق الضغوط، نتيجة عدم القدرة علي مواجهة التحديات المصاحبة لها عامة فالإنتاجية **Productivity** بمثابة مقياس لفعالية مصنع أو آلة أو نظام لتحويل المدخلات "الموارد" إلى مخرجات في شكل منتج ما ؛ بإستخدام التكنولوجيا المتاحة من الموارد البشرية كسواعد عالية الأداء وأهم أصل من أصول المؤسسة والواجب زيادة معارفها وإلمامها بإجراءات العمل لتلبية إحتياجات السوق لتحقيق العائد الذي يحقق الميزة التنافسية وزيادة الأجر مع زيادة الإستثمار بالصناعة. كما أن العلاقات التبادلية بين الأنظمة الإدارية تسهم في تحسين أساليب العمل للحصول علي السلع ، لذا يمكن القول بأن الإنتاجية ترتبط بمجموعة عوامل منها: العوامل السياسية؛ الاقتصادية؛ الاجتماعية؛ المادية؛ الفنية؛ الإنسانية وترتبط بالخبرات التي تمتلكها العاملين بكافة مستوياتها المهنية والشخصية(الخولي، ٢٠٢٠؛ عبد الصادق، ٢٠١٩؛ عيسى، ٢٠١٨؛ Alfonso, 2017؛ الصبياني، ٢٠١١؛ الزهرة، ٢٠٠٨).

الحادي عشر: الإجراءات المنهجية لإختبار فروض الدراسة:

التحليل الوصفي لمقاييس النزعة المركزية:

وبإجراء تحليل الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة خلال الفترة الزمنية من (٢٠٠٨ - ٢٠١٩) والمتمثلة في: حجم العاملين بالصناعة؛ حجم الشركات الصناعية؛ الأجر النقدي، متوسط الإنتاجية، قيمة إجمالي الإنتاج تلاحظ الاتي

نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية:

الجدول رقم (٦)

نتائج مقاييس النزعة المركزية والتشتت - الأرقام بالآلاف

Maxi	Min	Range	Std. ev	Mean	المتغيرات
185	90	95	29.003	137.417	حجم الشركات بالصناعة
14456	8411	6045	2224.962	11719.250	حجم العاملين بالصناعة
3.81	0.67	3.14	0.95762	1.3004	متوسط أجر العامل
0.17	0.05	0.11	0.03540	0.0860	متوسط إنتاجية العامل
4111.110	1323.72	2787.39	919.714	1923.642	الأجور النقدية
16665.51	7357.45	9308.06	3155.433	11558.392	قيمة إجمالي الإنتاج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- ◆ أن حجم الشركات الصناعية للأثاث المصري تراوحت ما بين (٩٠-١٨٥) ألف وحدة كما أن المدى يقدر بـ (٩٥) ألف وحدة صناعية بمتوسط حسابي (١٣٧.٤٢) وتمثل هذه الدرجة المتوسط العام لحجم الشركات؛ والذي ينحصر بين عامي (٢٠١٢ و ٢٠١٣) وإنحراف معياري (٢٩.٠٠٣).
- ◆ وبالنسبة لحجم العاملين بصناعة الأثاث فقد تراوحت ما بين (٨٤١١-١٤٤٥٦) عند مدى يقدر بـ (٦٠٤٥) عامل بالصناعة بمتوسط حسابي (١١٧١٩.٢٥) الف عامل وتقع هذه الأرقام بين عامي (٢٠١٣ و ٢٠١٤). وإنحراف معياري (٢٢٢٤.٩٦٢).
- ◆ علاوة على ذلك فإن قيمة المتوسط الحسابي لأجور العاملين بصناعة الأثاث قد تراوحت بين (١٣٢٣.٧٢-٤١١١.١١) جنيه سنويا وبالتالي فإن المدى يقدر بـ (٢٧٨٧.٣٩) ج وبمتوسط حسابي (١٩٢٣.٦٤.٥) ويقترّب هذا الأجر من الأجر بين عامي (٢٠١٦؛ ٢٠١٧)؛ وإنحراف معياري (٩١٩.٧١٤.١).
- ◆ وعلى الجانب الآخر تلاحظ أن متوسط الإنتاجية شهريا تراوحت بين (٠.٠.٠٥) - (٠.١٧) ألف ، بمدى يقدر (٠.١١) ، وبمتوسط حسابي (٠.٠٨٦٠) وإنحراف معياري (٠.٠٣٥٤٠).

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

◆ كما أشارت النتائج أن متغير قيمة اجمالي الانتاج بالأسعار الجارية تراوحت ما بين (٧٣٥٧.٤٥-١٦٦٦٥.٥١) ألف وحدة كما أن المدى يقدر بـ (٩٣٠٨.٠٦) ألف وحدة بمتوسط حسابي (١١٥٥٨.٣٩٢) وتمثل هذه الدرجة المتوسط العام لقيمة اجمالي الإنتاج؛ بإنحراف معياري (٣١٥٥.٤٣٣).

أولاً:- نتائج العلاقة بين الأجور النقدية ومتوسط أجر العامل:

الجدول رقم (٧)

نتائج قيمة متوسط أجر العامل شهريا - الأرقام بالألف

متوسط أجر العامل	الأجور النقدية	عدد العاملين بالصناعة	عدد الشركات	السنة
0.8	121352	13118	179	2008
0.8	139997	13791	185	2009
0.9	158946	14041	161	2010
1.0	179832	14456	158	2011
1.4	219242	13203	138	2012
1.4	232625	13687	138	2013
1.4	197499	11392	133	2014
1.5	177421	10011	122	2015
1.8	219639	10055	128	2016
2.6	294015	9507	106	2017
3.4	368391	8959	111	2018
4.4	442767	8411	90	2019

المصدر: نتائج الدراسة

$$\text{متوسط أجر العامل شهريا} = \frac{\text{الأجور النقدية}}{\text{عدد العاملين بالصناعة}} \div 12 \text{ شهر}$$

يتضح من نتائج الجدول أعلاه ما يلي:

١- حجم العاملين بالصناعة: يتلاحظ من نتائج أعلاه أن عدد العاملين لعام ٢٠٠٨ بلغ (١٣١١٨ عامل) وتزايد عدد العاملين حتى عام ٢٠١١. بينما بدأ حدث تراجع وإنخفاض منذ عام ٢٠١٢ حيث أصبح عدد العاملين ١٣٢٠٣ وظل هذا التراجع في علي التوالي إلى أن بلغ اجمالي العاملين بنهاية الفترة ٨٤١١ عام ٢٠١٩.

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

ويشير ذلك إلى عدة مسببات أهمها أن التطور التكنولوجي بالصناعة ساعد على إحلال المعدات والآلات الجديدة محل الكثير من العاملين وذلك بجانب عمليات التوسع وإعتماد التصنيع على التكنولوجيا في الإنتاج.

٢- وبالنسبة لمتوسط أجر العامل لعام ٢٠٠٨؛ تلاحظ أنه بدأ بما قيمته (٨٠٠ جنية؛ شهرياً) وتوالت هذه النسبة في الارتفاع من عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠١٩ وبلغت قيمة أجر العامل ما قيمته (٤.٤٠٠ جنية شهريا) وهذا يدل على ارتفاع ملحوظ في قيمة أجور العاملين عن الفترة من (٢٠٠٨ حتى عام ٢٠١٢). وظلت قيمة الأجور في الحالة ثبات وإستقرار خلال ٣ سنوات متصلة للفترة من (٢٠١٢ - ٢٠١٤) حيث كانت قيمة أجر العامل شهريا (١.٤٠٠ جنية) إلى أن بلغت هذه القيمة في نهاية الفترة عن عام ٢٠١٩ ما قيمته (٤.٤٠٠ جنية) شهريا.

٣- معدلي التغير المتحرك والنمو السنوي بالنسبة لحجم الشركات الصناعية:

(الجدول رقم ٧)

معدل التغير المتحرك باستخدام سنة الأساس ٢٠٠٨
بالنسبة لحجم الشركات بالصناعة
(الأرقام بالآلاف)

السنة	حجم الشركات بالصناعة	مقدار التغير	نسبة التغير	معدل النمو
2008	179	—	—	—
2009	185	0.0335	3.4	—
2010	161	-0.1006	-10.1	-13.4
2011	158	-0.1173	-11.7	-1.7
2012	138	-0.2291	-22.9	-11.2
2013	138	-0.2291	-22.9	0.0
2014	133	-0.2570	-25.7	-2.8
2015	122	-0.3184	-31.8	-6.1
2016	128	-0.2849	-28.5	3.4
2017	106	-0.4078	-40.8	-12.3
2018	111	-0.3799	-38.0	2.8
2019	90	-0.4972	-49.7	-11.7

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن حجم الشركات الصناعية لعام ٢٠٠٨ بلغت (١٧٩) ألف مؤسسة صناعية علي مستوى الصناعة بينما إنخفض حجم هذه المؤسسات بما يقترب من (٥٠ %) في نهاية الفترة ؛ وتجدر الإشارة إلي أن نسبة الإنخفاض بلغت (٩٠) ألف وحدة صناعية في عام ٢٠١٩ الأمر الذي يشير إلي الانخفاض الحاد علي التوالي حتى عام ٢٠١٩م.

ويمكن القول أن أسباب الانخفاض تلك تنحصر فيما يلي :

- أ - خروج بعض المؤسسات الصناعية من مزاوله العمل بسبب عدم الكفاءة المالية والاقتراض من البنوك وعدم القدرة علي مواجهة مسيرة العمل بالصناعة.
- ب- خلق شركات صناعية متوسطة المستوى بين بعض التجار بهدف التوسع في النشاط والقدرة علي إستمرارية العمل بالصناعة.
- ج- ارتفاع تكاليف الالات والمعدات التكنولوجية في عمليات التصنيع والإنتاج أدت إلي إنسحاب بعض المصانع الصغيرة والمتوسطة من الصناعة والتوجه لممارسة وظائف مهنية أخرى.

ثانياً:- العلاقة بين قيمة إجمالي الإنتاج وعدد العاملين بالصناعة

وننتج إنتاجية العاملين بالصناعة :

الجدول رقم (٨) نتائج إنتاجية العاملين بالصناعة ومتوسط إنتاجية العامل شهريا - الأرقام بالآلف

متوسط إنتاجية العاملين شهريا	إنتاجية العاملين	عدد العاملين بالصناعة	قيمة إجمالي الإنتاج بسعر السوق	السنة
5.5	66.01	13118	865921	2008
7.2	87.00	13791	1199761	2009
6.3	75.57	14041	1061144	2010
10.4	124.21	14456	1795619	2011
9.0	108.05	13203	1426582	2012
8.7	104.04	13687	1423999	2013
8.0	96.36	11392	1097731	2014
10.0	120.49	10011	1206263	2015
11.5	137.42	10055	1381733	2016
13.2	157.92	9507	1501333	2017
15.5	186.13	8959	1667565	2018
17.8	213.40	8411	1794875	2019

المصدر : نتائج الدراسة

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

$$\text{متوسط إنتاجية العاملين شهريا} = \frac{\text{قيمة إجمالي الإنتاج بسعر السوق}}{\text{عدد العاملين بالصناعة}} \div 12 \text{ شهر}$$

تلاحظ من نتائج الجدول السابق:

أن متوسط إنتاجية العاملين لعام ٢٠٠٨ قدرت بـ (٥٥٠٠ ألف وحدة) وظلت إنتاجية العاملين في حالة من النمو الضعيف حتى عام ٢٠١١، حيث بلغ متوسط إنتاجية العامل شهريا ١٠.٤٠٠ ألف وحدة فقط.

وظل ذلك الانخفاض على التوالي بالنسبة لمتوسط إنتاجية العاملين من (٢٠١٢ حتى ٢٠١٤) ثم بدأ النمو في متوسط إنتاجية العاملين بالصناعة مرة أخرى وظل في ارتفاع حتى بلغ في نهاية الفترة إلي (١٧٨٠٠ ألف وحدة) وذلك عن عام ٢٠١٩. ويترتب على ذلك أن الزيادة في متوسط إنتاجية العاملين ظلت مستمرة في الارتفاع خلال الفترة من (٢٠١٥ حتى ٢٠١٩).

نتائج صحة اختبار فروض الدراسة:

الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مقومات العوامل التنافسية للصناعة وإنتاجية العاملين بقطاع الأثاث، ويتفرع من هذا الفرض

الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

- ١/١ توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين حجم الشركات الصناعية وإنتاجية العاملين.
- ١/٢ توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين حجم العاملين بالصناعة وإنتاجية العاملين.
- ١/٣ توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الأجور النقدية وإنتاجية العاملين.
- ١/٤ توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين قيمة إجمالي الإنتاج وإنتاجية العاملين.

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...
د/ هدى محمد محمد محمد

نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيس الأول:

١ - مصفوفة معامل الارتباط Kendall للكشف عن نتائج متغيرات الدراسة:

الجدول (٩)

مصفوفة نتائج معامل الارتباط الثنائي بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	الشركات بالصناعة	العاملين بالصناعة	الأجور النقدية	إنتاجية العمل	متوسط أجر العامل	قيمة الانتاج ج	المبيعات المحلية
١ - حجم الشركات الصناعية	1.00						
٢ - حجم العاملين	.863**	1.00					
Sig.	0.00						
٣ - الأجور النقدية	.862**	.755**	1.00				
Sig.	0.00	0.00					
٤ - متوسط إنتاجية العاملين	.863*	.810**	.943**	1.00			
Sig.	0.00	0.00	0.00				
٥ - متوسط أجر العامل	.867*	.844**	.981**	.950*	1.00		
Sig.	0.00	0.00	0.006	0.00			
٦ - قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة	.606*	0.35	.697*	.790*	.624*	1.00	
Sig.	0.04	0.002	0.01	0.00	0.03		
٧ - المبيعات المحلية	0.57	0.38	.762**	.782**	.691*	.833*	1.00
Sig.	0.05	0.05	0.00	0.03	0.01	0.03	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

وبناء على ما هو موضح بالجدول السابق:

أشارت نتائج التحليل الإحصائي لمعامل الارتباط Kendall أن هناك علاقة ارتباطية داله معنوياً بين بعض متغيرات الفروض الفرعية التابعة للفرض الرئيس الأول على النحو التالي:

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...
د/ هدى محمد محمد محمد

- ١/١ توجد علاقة طردية قوية موجبة بين متوسط أجر العامل وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5%.
- ١/٢ توجد علاقة ارتباط طردية بين الاجور النقدية وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى أقل من 1%.
- ١/٣ توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين حجم الشركات الصناعية وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5%.
- ١/٤ توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين حجم العاملين بالصناعة وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5%.
- ١/٥ توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين قيمة إجمالي الإنتاج والأسعار الثابتة ومتوسط إنتاجية العاملين بمستوى معنوية أقل من 1%.
- ١/٦ توجد علاقة ارتباط قوية موجبة بين متوسط أجر العامل وقيمة إجمالي الإنتاج والأسعار الثابتة بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5%.

جدول رقم (١٠)

التغير في إنتاجية العامل بالصناعة لسنة الأساس ٢٠٠٨ - الأرقام بالالف

إنتاجية العامل	حجم العاملين بالصناعة	قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة	السنة
0.810	13118	10624.80	2008
0.920	13791	12682.46	2009
0.719	14041	10096.52	2010
1.074	14456	15519.61	2011
0.872	13203	11513.98	2012
0.779	13687	10666.66	2013
0.646	11392	7357.45	2014
1.014	10011	10153.73	2015
0.937	10055	9418.77	2016
0.803	9507	7636.49	2017
1.827	8959	16364.72	2018
1.981	8411	16665.51	2019

أشارت النتائج الموضحة بالجدول ما يلي:

أن استخدام قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة بسعر سنة الأساس ٢٠٠٨ في الحصول على إنتاجية العامل خلال فترة الدراسة وذلك بتطبيق المعادلة التالية قسمة قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة على حجم العاملين بالصناعة. وقد اتضح من نتائج إنتاجية العامل أن هناك تذبذب في إنتاجية العامل من عام إلى آخر ويتضح ذلك من تكرار حالات الارتفاع والانخفاض على التوالي وذلك كما هو ملحوظ بكل من الشكل والجدول أعلاه.

والجدير بالذكر أن السنوات التي سجلت ارتفاعاً في إنتاجية العامل هي عام ٢٠٠٩، ٢٠١١؛ ثم ارتفعت بشكل بسيط لعام ٢٠١٥ بينما انخفضت في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ وسجلت إنتاجية العاملين اقصى حالات الارتفاع خلال الفترة بالكامل في عام ٢٠١٨ و ٢٠١٩ .

جدول رقم (١٢)

التغير في إنتاجية الجنية أجر لسنة الأساس ٢٠٠٨ - الأرقام بالالف

السنة	قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة	الأجور النقدية بالأسعار الثابتة	إنتاجية الجنية أجر	التغير في إنتاجية الجنيه أجر
2008	10624.80	1488.98	7.136	—
2009	12682.46	1479.88	8.570	7.570
2010	10096.52	1512.33	6.676	5.676
2011	15519.61	1554.30	9.985	8.985
2012	11513.98	1769.51	6.507	5.507
2013	10666.66	1742.51	6.121	5.121
2014	7357.45	1323.72	5.558	4.558
2015	10153.73	1493.44	6.799	5.799
2016	9418.77	1497.20	6.291	5.291
2017	7636.49	1495.50	5.106	4.106
2018	16364.72	3615.22	4.527	3.527
2019	16665.51	4111.11	4.054	3.054

المصدر: نتائج الدراسة الحالية

قياس أثر تطور مقومات العوامل التنافسية الصناعية علي إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

يتلاحظ من نتائج التغير في إنتاجية الجنية اجر باستخدام سنة الأساس ٢٠٠٨ بصناعة الأثاث المصري خلال الفترة الزمنية ان هناك انخفاض في إنتاجية الجنية اجر عن عام ٢٠١٠ ثم سجل ارتفاعا عن عام ٢٠١١ ثم إنخفضت بالفترة من (٢٠١٢ حتى ٢٠١٤) ثم ارتفع بشكل طفيف بعام ٢٠١٥ ومنذ هذا العام وظلت عمليات الانخفاض علي التوالي من عام ٢٠١٦ حتى ٢٠١٩ وهذا ما يتفق مع ما اشارت إليه بعض الدراسات مثل، دراسة (سمر وأخرون، ٢٠٢٠).

نتائج صحة إختبار الفرض الرئيس الثاني:

- نتائج الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث الأجور النقدية علي إنتاجية العاملين بالصناعة.

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط

اختبار F		اختبار T		معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغير المستقل
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
.000	٧٩.٦٢٤	0.000	٨.٩٢٣	0.94	إنتاجية العاملين	الأجور النقدية
معامل التحديد المعدل $Adjusted R Square = .877$						
إختبار Durbin Watson = 1.930				معامل الارتباط $R = .943$		
				معامل التحديد $R^2 = .888$		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات

١- بالنسبة لجودة القدرة التفسيرية للنموذج: يتضح من معامل التحديد أن قيمته ($R^2 = .888$) مما يدل علي قدرة المتغير المستقل علي تفسير 88.8% من التباين في إنتاجية العاملين بالصناعة كمتغير تابع ؛ بينما جزء البواقي فتفسرها عوامل أخرى لم تدخل في العلاقة الإندرجارية.

٢- وبالنظر لمعنوية نموذج الانحدار تلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ($R = .954$) مما يشير إلي وجود علاقة طردية قوية بين الأجور النقدية كمتغير مستقل وإنتاجية العاملين بالصناعة كمتغير تابع.

٣- تبيين من إختبار Durbin Watson: أن نتائج الإرتباط الذاتي للسلاسل الزمنية أنه (1.930) ونظراً لأنه ينحصر بين $2 \pm$ فذلك يدل علي أنه لا يوجد إرتباط ذاتي بين مفردات السلسلة الزمنية.

٤- أشارت نتيجة إختبار (F) نجد أن ($F = 79.624$) وبالتالي فإن القيمة الاحتمالية المحسوبة = (0.000) إي أقل من 5 % لذلك فإن نموذج الانحدار دال معنوياً بمعامل ثقة 95%.

٥- بالنسبة لمعنوية المتغير المستقل: تلاحظ أن للعلاقة الإندارية بلغت قيمتها (0.94). مما يشير إلي وجود علاقة طردية قوية بين الأجر النقدي وإنتاجية العاملين بالصناعة ويعنى ذلك أنه كلما زادت الأجر النقدي زادت إنتاجية العاملين.

٦- كما أشارت نتيجة إختبار (T) الي أن العلاقة معنوية بمستوي أقل من (5%) .
ويترتب على نتائج هذه الإختبارات:

♦ يتم قبول صحة الفرض الفرعي الأول بأنه توجد علاقة تأثير للأجر النقدي علي إنتاجية العاملين بمستوى أقل من 5%.

صحة إختبار الفرض الرئيس الثانى:

نتائج الفرض الفرعى الثانى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث حجم الشركات الصناعية علي الإنتاجية بصناعة.

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط

إختبار F		إختبار T		معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغير المستقل
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
.000	29.230	.000	8.882	.869	إنتاجية العاملين	حجم الشركات الصناعية
معامل التحديد المعدل $Adjusted R Square = 0.720$.						
إختبار Durbin Watson = 1.581				معامل الارتباط $R = 0.863$		
				معامل التحديد $R^2 = 0.745$		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات

١- أظهرت جودة القدرة التفسيرية للنموذج: أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.745$) ويعنى ذلك قدرة المتغير المستقل حجم الشركات الصناعية علي تفسير 74.5% من التباين في إنتاجية العاملين كمتغير تابع؛ بينما جزء البواقي فتفسرها عوامل أخرى لم تدخل في العلاقة الإندارارية.

٢- أشارت معنوية نموذج الانحدار: أن قيمة معامل الارتباط ($R = 0.863$) أي أنه توجد علاقة طردية قوية بين المتغير المستقل حجم شركات الصناعة إنتاجية العاملين كمتغير تابع.

٣- تلاحظ من نتائج إختبار "Durbin Watson" أن الإرتباط الذاتي للسلاسل الزمنية يساوى (1.581) وبالتالي فهو ينحصر بين ± 2 مما يدل علي أنه لا يوجد إرتباط ذاتي بين مفردات السلسلة الزمنية.

٤- أظهرت نتيجة اختبار (F) نجد أن ($F = 29.230$) حيث أن القيمة الاحتمالية المحسوبة بلغت (0.000) إي أقل من (5%) لذلك فإن نموذج الانحدار دال معنوياً بمعامل ثقة 95%.

٥- بالنسبة لمعنوية المتغير المستقل: نجد أن العلاقة الإندارارية للمتغير المستقل قيمتها (0.869). مما يشير إلي وجود علاقة طردية قوية بين حجم الشركات الصناعية وإنتاجية العاملين ويعنى ذلك أنه كلما زادت عدد الشركات بالصناعة دل ذلك علي زيادة الأقبال علي المنتج وبالتالي تزداد إنتاجية العاملين بالصناعة.

٦- كما تلاحظ من نتيجة اختبار (T) أن العلاقة معنوية بمستوي أقل من (5%)

وإستناداً على نتائج هذه الإختبارات:

♦ يتم قبول صحة الفرض الفرعى الثانى أي أنه: توجد علاقة تأثير لحجم الشركات الصناعية علي إنتاجية العاملين بمستوى معنوية أقل من 5%.

صحة إختبار الفرض الرئيس الثانى:

نتائج الفرض الفرعى الثالث :

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمقومات العوامل التنافسية للصناعة من حيث حجم العاملين بالصناعة علي إنتاجية العاملين. والنتائج موضحة بالجدول كالاتي :

جدول رقم (١٥)
نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط

اختبار F		اختبار T		معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغير المستقل
المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
.000	19.063	.000	7.080	.810	إنتاجية العاملين	حجم العاملين بالصناعة
معامل التحديد المعدل = Adjusted R Square = 622						
إختبار Durbin Watson = 1.175				معامل الارتباط R = .810		
				معامل التحديد R ² = .656		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات

- ١- توضح جودة القدرة التفسيرية للنموذج: أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = .656$) مما يدل على قدرة المتغير المستقل حجم العاملين بالصناعة على تفسير 65.6% من التباين في المتغير التابع إنتاجية العاملين؛ بينما جزء البواقي فتفسرها عوامل أخرى لم تدخل في العلاقة الإنداروية.
- ٢- وبالنظر لمعنوية نموذج الانحدار: نجد قيمة معامل الارتباط تساوى ($R = .810$) مما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغير المستقل حجم العاملين بالصناعة والمتغير التابع إنتاجية العاملين.
- ٣- وبالنسبة لنتائج إختبار "Durbin Watson" نجد الارتباط الذاتي للسلاسل الزمنية يساوى (1.175) أى ينحصر بين ± 2 وهذا يدل على أنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين مفردات السلسلة الزمنية.
- ٤- وأظهرت نتيجة اختبار (F) أنها تساوى ($F = 19.063$) وبالتالي فالقيمة الاحتمالية المحسوبة = (0.000) إي أقل من (5%) لذلك فإن نموذج الانحدار دال معنوياً بمعامل ثقة 95%.
- ٥- وبلغت معنوية المتغير المستقل: بالنسبة للعلاقة الإنداروية للمتغير المستقل ما قيمته (0.810). مما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين حجم العاملين بالصناعة وإنتاجية العاملين ويعنى ذلك أنه كلما زاد حجم العاملين المهرة كلما زادت إنتاجيتهم .
- ٦- أشارت نتيجة اختبار (T) أن العلاقة معنوية بمستوي أقل من (5%).

وبناء على نتائج هذه الاختبارات:

- ◆ يتم قبول الفرض الفرعى الثالث حيث توجد علاقة تأثير لحجم العاملين بالصناعة على إنتاجية العاملين بمستوى أقل من 5%.
- مناقشة النتائج والتوصيات للدراسة الحالية:
- أولاً: أظهرت نتائج علاقات الارتباط ما يلى:

١/١ نتائج علاقة الارتباط بمتغير متوسط أجر العامل بالصناعة:

- ◆ أثبتت النتائج أنه توجد علاقة طردية قوية موجبة بين متوسط أجر العامل وإنتاجية العاملين بقطاع الأثاث عند مستوى معنوية أقل من 5%. وبالتالي أتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات الأخرى أهمها؛ دراسة كلاً من (عواد وآخرون، ٢٠٢١ ؛ Salau, et al, 2016 ؛ الحرازين والراعى ، ٢٠١٦).
- وتجدر الإشارة إلى أن زيادة الأجر ساهمت في زيادة الإنتاجية وبالتالي فالأجر والحوافز المادية يعملان على تحسين مستوى معيشة العاملين.

١/٢ نتائج علاقة الارتباط بمتغير الأجور النقدية للعاملين بالصناعة:

- ◆ أثبتت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين الاجور النقدية وإنتاجية العاملين بصناعة عند مستوى أقل من 1%. وبالتالي يتشابه ذلك مع دراسة كلاً من (عبد الحميد، ٢٠١٩). بينما أشارت الدراسة الحالية الي اختلاف طبيعة الاجور التي يتقاضاها العاملون بصفة عامة فهناك أجر أساسى؛ أجر إضافي؛ أجر نقدي؛ أجر متغير حسب القطعة؛ وأجر حسب الإنتاج؛ وأجر الثابت للقطعة؛ مما يشير إلى ارتباط الأجر بطبيعة الوظيفة فضلاً عن كونه يزيد من الدافعية إلى العمل.

١/٣ نتائج علاقة ارتباط بمتغير حجم الشركات بصناعة الأثاث المصري:

- ◆ أثبتت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين حجم الشركات الصناعية وإنتاجية العمل بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5%. وهذا ما أشارت إليه دراسة كلاً من (معهد التخطيط القومى، ٢٠٢٠ ؛ عبد الصادق، ٢٠١٩ ، خطاب وعواد، ٢٠١٩ ؛ عبد الوهاب، ٢٠١٦؛ مؤمن، ٢٠١٥) وبناء على ذلك تأخذ الشركات الصناعية في الإعتبار أهمية متابعة آليات

التطوير في بيئة العمل من حيث) مناخ الإنتاج والتصنيع ،التخصص، نوع التدريب ، مدى إكتساب العاملين مهارات وكفاءة القدرة علي الإنجاز) التي تتواكب مع مستجدات التطور المستقبلي بالصناعة.

١/٤ نتائج علاقة ارتباط بمتغير حجم العاملين بصناعة الأثاث المصري:

◆ أثبتت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين حجم العاملين ومتوسط إنتاجية العمل بالصناعة عند مستوى معنوية أقل من 5%. وهذا ما أتفقت عليه دراسة كلاً من (فروانه وأخرون، ٢٠١٦ ؛ رمضان، ١٩٩٢ ؛ عبد الله رضوان ١٩٩٠) حيث إن ضعف الكفاءة الفنية للعاملين الحالية علي التصنيع من خلال وسائل التكنولوجيا المعاصرة من آلات ومعدات. الأمر يجعل من الضرورة بمكان خلق صف ثانی من العاملين الصناعية تتواكب مع آليات العمل بالآلات التكنولوجية الحديثة. وعلي الجانب الآخر الامر الذي يؤدي إلي إنخفاض الإنتاجية بسبب إهدار طاقات الخبرات بشرية والتحول إلي وظائف مختلفة.

١/٥ نتائج علاقة ارتباط بمتغير قيمة الإنتاج بالأسعار الثابتة بالصناعة:

◆ أثبتت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين قيمة إجمالي الإنتاج بالأسعار الثابتة ومتوسط إنتاجية العمل بمستوى معنوية أقل من 1%. وإنطلاقاً من هذا الجانب أتفقت مع هذه الدراسة مع كلاً من دراسة (فروانه وأخرون، ٢٠١٦ ؛ رمضان، ١٩٩٢ ؛ عبد الله رضوان، ١٩٩٠)

ثانياً: النتائج المتعلقة بعلاقات التأثير على النحو التالي:

٢/١ توجد علاقة تأثير معنوي لمتغير متوسط أجر العامل بالصناعة:

◆ أثبتت النتائج أن هناك تأثير معنوي لمتوسط أجر العامل بالصناعة علي متوسط إنتاجية بمستوى أقل من 5%. حيث يرى البعض في هذا الصدد أن هناك علاقة تأثير مباشرة بين الجهد الذي يبذله العامل ويكون لديه الاستعداد علي أن يبذله ومقدار الأجر الذي يمكنه الحصول عليه. وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد الوهاب ، ٢٠١٦؛ خطاب و عواد ، ٢٠١٩ ، رمضان، ١٩٩٢).

٢/٢ توجد علاقة تأثير معنوي لمتغير حجم الشركات بالصناعة:

◆ أثبتت النتائج أن هناك تأثير معنوي لحجم الشركات بالصناعة على متوسط إنتاجية العاملين بمستوى أقل من 5%. وتوصلت النتائج إلى خروج بعض الشركات الصناعية من السوق بسبب عدم ملاحقة التطور التكنولوجي مما أدى إلى انسحاب البعض من سوق الصناعة والتوجه نحو العمل في نشاط آخر. وقد أشارت الدراسات الأخرى إلى أن مدينة الأثاث ما زالت في حاجة إلى عدد كبير من المصانع الجديدة.

٢/٣ توجد علاقة تأثير معنوي لمتغير حجم العاملين بالصناعة:

◆ أثبتت النتائج أن هناك تأثير معنوي لحجم العاملين بالصناعة على إنتاجية العاملين بمستوى أقل من 5%. وقد أشارت النتائج إلى انخفاض حجم العاملين بسبب التحديات التالية

- ◆ انخفاض الأجر بما لا يتكافئ مع متطلبات وإحتياجات الظروف المعيشية.
- ◆ انسحاب العاملين الأكفاء من مزاولة العمل بصناعة الأثاث مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية وتحول العاملين إلى ممارسة بعض الأعمال بالمهن الأخرى.
- ◆ تطور بيئة العمل الصناعي نتيجة تطور الآلات والمعدات تكنولوجياً

وعلى الجانب الآخر فقد أثبتت الدراسة الحالية أن هناك تناقصاً مستمراً في حجم العاملين بالصناعة فيما يتعلق بالأسباب ذات الصلة بتطور أساليب الإنتاج والتصنيع ومن أهمها ما يلي:

- ◆ صعوبة تدريب العاملين الحالية على التعامل مع تكنولوجيا الصناعة بسبب الأمية التكنولوجية وبالتالي يجب الاعتماد على عماله من حملة المؤهلات المتوسطة على الأقل لسهولة التعامل مع المعدات فائقة التقنية بصناعة الأثاث.
- ◆ إفتقار بعض الورش والمصانع الصغيرة إلى الآلات والمعدات الحديثة بسبب ارتفاع أسعارها.
- ◆ ونظراً لأن صناعة الأثاث على وجه التحديد قامت من خلال ثقافة توريث الحرفه للأبناء والأحفاد على مدار عدة أجيال متوالية وبالتالي فإن انسحاب مؤسسة واحدة ترتب عليه خروج العشرات من العاملين من العمل بالصناعة.

قياس أثر تطور مفومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد العال محمد

- ◆ إختلاف ظروف سوق الصناعة من عام إلي آخر ساعد علي تغيير وجهات نظر أصحاب الورش والمعارض وتوجيه أبنائهم للعمل بمهن أخرى خارج نطاق الصناعة.
- ◆ تجدر الإشارة إلي هذه النتائج أتفقت مع دراسة كلاً من (معبد وآخرون، ٢٠٢٠؛ سمر وآخرون ، ٢٠٢٠؛ ودراسة؛ معهد التخطيط القومي، ٢٠١٩).

جدول رقم (١٦)

مصفوفة إستخلاص نتائج صحة اختبار الفروض

الدراسات التي إتفقت مع النتائج	النتائج التي أثبتتها الدراسة الحالية
	الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مقومات العوامل التنافسية للصناعة وإنتاجية العاملين بقطاع الأثاث ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:
عواد وآخرون ، ٢٠٢١ ؛ وعبد الحميد، ٢٠١٩ ؛ Daniel ؛ 2019؛ ؛ Salau, et al, 2016 ؛ الحرازين والراعي ، ٢٠١٦	١/١ توجد علاقة طردية قوية موجبة بين متوسط أجر العامل إنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5% .
؛ وعبد الحميد، ٢٠١٩ ؛ Daniel, 2019 ؛ الحرازين والراعي ، ٢٠١٦ ؛ ؛ Salau, et al, 2016	١/٢ توجد علاقة ارتباط طردية بين الاجور النقدية وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى أقل من 1% .
تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠؛ تقرير مؤشر التنافسية العالمي ٢٠٢٠؛ ٢٠١٩، عبد الصادق، ٢٠١٩؛ عبد الوهاب، ٢٠١٦؛ مؤمن، ٢٠١٥)	١/٣ توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بين حجم الشركات الصناعية وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى أقل من 5% .
فروانه وآخرون، ٢٠١٦؛ رمضان، ١٩٩٢	١/٤ توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين حجم العاملين وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5% .
فروانه وآخرون، ٢٠١٦؛ رمضان، ١٩٩٢؛ عبد الله رضوان، ١٩٩٠	١/٥ توجد علاقة ارتباط طردية قوية موجبة بين قيمة إجمالي الإنتاج وإنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 1% .
	الفرض الرئيس الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل التنافسية للصناعة بأبعادها علي إنتاجية العاملين بصناعة الأثاث ؛ ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية
	٢/١ يوجد تأثير معنوي للأجور النقدية علي إنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى أقل من 5% . وافق مع هذه الدراسة معبد وآخرون، ٢٠٢٠ ؛ خطاب وعواد، ٢٠١٩ ، عبد الوهاب، ٢٠١٦ .
	٢/٢ يوجد تأثير معنوي لحجم الشركات بالصناعة علي إنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى معنوية أقل من 5% . وافق مع هذه الدراسة؛ معهد التخطيط القومي، ٢٠١٩ .
	٣/٢ توجد تأثير معنوي لعدد العاملين علي إنتاجية العاملين بالصناعة بمستوى أقل من 5% . وافق مع هذه الدراسة ؛ سمر وآخرون ، ٢٠٢٠ .

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً : التوصيات :

- ١- تغذية سوق العمل من خلال إمداد مدينة الأثاث بدمياط بالمصنعين من أصحاب المصانع الصغيرة والمتوسطة بتقديم تسهيلات ولو علي سبيل حق الانتفاع لفترات زمنية محددة تمكنهم من إمتلاك وحدات لمزاولة العمل داخل المدينة.
- ٢- **تشجيع رجال الاعمال** علي إنشاء تكتلات صناعية وذلك بالمشاركة مع أصحاب الورش الصناعية الصغيرة والمتوسطة والتكاتف التجاري للتخلص من إرتفاع الأسعار ؛ وحفاظاً علي التنمية المستدامة للصناعة في هذا المجال .
- ٣- تأهيل وتدريب خريجي المدارس الصناعية ذات الصلة بحرف صناعة الأثاث الخشبي ومنحهم أجر محدود كحملة قومية لتنشيط الصناعة وعناقيدها الصناعية
- ٤- تطبيق القانون لمجابهة أعمال الاحتكار التي تهدد مصير أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- ٥- **تشجيع أصحاب المصانع الصغيرة والمتوسطة** علي إستمرارية مزاولة العمل بالصناعة من خلال منحهم تسهيلات إنتمائية ميسرة.
- ٦- **زيادة الوعي الثقافي** بين التجار والمصنعين من أصحاب المصانع والورش الصغيرة نحو تكوين تكتلات صناعية فيما بينهم من أجل خفض تكلفة الرسوم الجمركية لعمليات إستيراد المواد التصنيع.
- ٧- تفعيل الدور الرقابي لتنظيم اليات العمل بين الصناع وأرباب الأعمال.
- ٨- **ربط الصناعة بالبحث العلمي** لخلق المزيد من جوانب التطوير.
- ٩- تفعيل شراكة رجال الاعمال مع قطاع التعليم المتوسط لتنشيط صناعة الأثاث.
- ١٠- تكاتف جهود الدولة مع رجال الاعمال في ذات المجال باستقطاب الكفاءات من الصناع وتنبى الحفاظ علي الموروث الثقافي والتراث الصناعي لللاث.
- ١١- تغيير ثقافة طلاب قطاع التعليم الاساسى بأهمية دور الصناعة في المجتمع.
- ١٢- إستقطاب خريجي الجامعات والطلاب في العطلات الصيفية للعمل بالتسويق في منتجات الأثاث.

قياس أثر تطور مفاهيم العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

١٣- دور الاعلام والصحف العامة لعقد حملات إعلامية لتنشيط عمليات التسويق للمنتجات لزيادة القدرة التنافسية بالصناعة.

١٤- زيادة أعمال الدور الذي يقوم به المجلس التصدي المصري تجاة الصناعة.

١٥- التحالف الاستراتيجي فيما بين أصحاب المصانع والمعارض الصناعية وتكاتف جهودهم لتطوير العمل بشراء المعدات ذات التكنولوجيا عالية الأداء لتخفيض تكاليف الإنتاج من أجل الاستقرار وإستمرارية العمل وتحقيق التميز في الانتاج.

ثالثاً : الخطة التنفيذية لمقترحات الدراسة:

جدول رقم (١٧)

مصفوفة الخطة التنفيذية لمقترحات الدراسة

الخطة الزمنية	مسؤولية التنفيذ	التوصية
سنوية	♦ شركات تسويق تابعة للدولة ♦ المحليات بالمحافظات	♦ منح تراخيص لمزولة العمل بالصناعة ♦ تسويق المنتجات في معارض دولية
سنوية	♦ البنوك	♦ منح القروض ميسرة للعاملين في صناعة الأثاث أو عناقيدها الصناعية
شهرية	♦ المجلس التصديري لللاثاث المصري ♦ رجال الاعمال	♦ إتساع الدعم المادى والمعنوى للعاملين بالصناعة مثل عقد برامج تدريب ومؤتمرات وندوات وورش عمل
سنوية	♦ المجلس التصديري لللاثاث ♦ وزارة التجارة والصناعة	♦ التنسيق والتعاون الدولي للدخول في اسوق دوية جديدة
سنوية	♦ مشاركة الجامعات إعداد دراسات بحثية لخلق خامات أمنة للبيئة	♦ وضع خطة استراتيجية للحد من الطلب علي منتجات الصين رديئة الخامات والصنع
سنوية	♦ الجمعيات الاهلية ♦ وزارة التجارة والصناعة ♦ المجلس التصديري لللاثاث ♦ وزارة التعليم العالي والبحث العلمى	♦ إفتتاح مراكز قومية لتدريب الشباب علي صناعة الأثاث بكافة المحافظات ♦ بمشاركة مكاتب التايكو لريادة الاعمال التابعة للبحث العلمى بوزارة التعليم العالي
ربع سنوية	♦ أجهزة الاعلام ♦ وزارة التجارة والصناعة	♦ اتخاذ القرار بشأن توجيه الاعلام المصري بكافة انواعه لتبنى حملات تسويقية من محبى هذه الصناعة (رجال أعمال وغيرهم)
سنوية	♦ الغرف التجارية	♦ مواجهة العمل بالاحتكار للمواد الخام وتطبيق القانون ضد ممارسي الاحتكار

رابعاً : الدراسات البحثية المقترحة :

- دراسة العلاقة بين العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين بصناعة الجلود.
- أثر العوامل التنافسية للصناعة على إنتاجية العاملين بقطاع الغزل والنسيج.
- أثر الأجور النقدية على الولاء التنظيمي للعاملين بقطاع صناعة الأدوية
- تحليل العوامل المؤثرة على جذب العاملين للمدن الصناعية الجديدة.

المراجع العربية:

١. أبو حميد، محمد سعد (٢٠٢٠) أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين بشركة نسما القابضة، قسم إدارة الأعمال وتنظيم الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ٢١، المملكة العربية السعودية، ص ٦٣١، ٦٥٤.
٢. الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء (٢٠٢٠) دراسة صناعة الأثاث في مصر، إصدارات الجهاز المركزي الشهرية والسنوية، ص ٧٥.
٣. الجزائر، محمود احمد جودة (٢٠٢٠) تأثير الثورة الصناعية الرابعة في تغيير متطلبات الإنتاج الاقتصادية والتقنية والبشرية، مجلة الفنون والعمارة والعلوم الإنسانية، جامعة بنها ، ص ١١٤٢-١١٢٩.
٤. المعهد العربي للتخطيط، (٢٠١٧) تقرير محاور مؤشر التنافسية العالمي.
٥. الحرازين، حاتم جميل والراعي، محمد ابراهيم (٢٠١٦)، العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعات التحويلية عن الفترة من ١٩٩٤-٢٠١٢، مجلة، سلسلة العلوم الإنسانية، مجلد ١٨، العدد الأول.
٦. الخولى، سيد محمود إسماعيل (٢٠٢٠) إدارة العمليات والإنتاج مفاهيم حديثة، كلية التجارة جامعة عين شمس.
٧. الدليل التدريبي لتخطيط المسار الوظيفي للشركة القابضة (٢٠١٨) الإدارة العامة، قطاع تنمية الموارد البشرية لتخطيط القوى العاملة. الشركة القابضة لمياة الشرب.
٨. الزهرة، عربي فاطمة (٢٠٠٨) إنتاجية العمل دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بو علي ، ص ٣٠
٩. السلمى، علي (١٩٩٦) إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب.
١٠. الشامى، أحمد (٢٠١٩) مدينة الأثاث الجديدة والثورة الصناعية الرابعة، مجلة إلكترونية، ص ١.
١١. الصبيانى، نور عبد الهادى (٢٠١١) العوامل المؤثرة على الإنتاجية في صناعة الملابس الجاهزة بمدينة جدة، مجلة البحوث النوعية، العدد ٢١، جامعة المنصورة، ص ٥٤٩.

- ١٢ . المجلس التصديري للأثاث (٢٠٢٠) قرار الإنشاء والأعضاء الأهداف ، ص ١-١٧ .
- ١٣ . المجلس التصديري للأثاث (٢٠١٩) .
- ١٤ . الموسوعة العربية الالكترونية (٢٠٢١) لمصطلحات اللغة العربية ، الانترنت.
- ١٥ . المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠١٩) تقرير حول مؤتمر التنافسية العالمي.
- ١٦ . جماعة، عبد الله أمين والحويطي، محمد ومقلد، نجلاء (٢٠١٩) أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات.
- ١٧ . جنيد، عبد المنعم وبسيوني، إبراهيم وخليل، أمل محمد يوسف(٢٠١٥) إدارة الموارد البشرية خطاب، عايدة (٢٠١٩) إدارة الإدماج من منظور إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، ص ١٠٧.
- ١٨ . خطاب، عايدة وعواد، عمرو (٢٠١٩) إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، ج عين شمس.
- ١٩ . مدخل تحليلي متكامل، قسم إدارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة طنطا، ص ٢١٥، ٢١٧.
- ٢٠ . درويش، عبد الكريم عبد الفتاح(٢٠١٠) إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، مركز بحوث الشرطة ، وزارة الداخلية، الامارات العربية المتحدة، ص ٩١، ص ١٠٧.
- ٢١ . رمضان ، سهام محمد (١٩٩٢) أبعاد العلاقة بين الحوافز ونتاجية عنصر العمل دراسة تحليلية في صناعة البويات كلية التجارة جامعة عين شمس ، ص
- ٢٢ . سليمان الطراونة، سمر وعبد المجيد، أكرم (٢٠١٢) واقع الهدم الخلاق في المنظمات العربية، الرؤية للقياس والتطوير الاستكشافي كمدخل عملياتي، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة"؛ من ١٥-١٧ ديسمبر، ؛ كلية إدارة الاعمال ؛ جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، ص ١-٢٩.
- ٢٣ . سمره، ياسر محمد عبد العزيز؛ الكرذواي،مصطفي محمد أحمد؛ شوشة، أمير علي المرسي، حسن رشدي فتحي محمود؛ أحمد، محمد إبراهيم محمد؛ النقيب، أنور محمود عبد العال(٢٠٢٠)، صناعة الأثاث في محافظة دمياط؛ تحديات الواقع وطموحات المستقبل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط ، المجلد الأول، العدد الأول ، الجزء الأول، ص ٣١٧-٣٩١.
- ٢٤ . عبد الحميد، منى محمد موسي (٢٠١٩) تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة، دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر،مجلة الدراسات التجارية والبيئية، جامعة الاسماعيليه المجلد العاشر، العدد ٣ ، الجزء الاول، ص ١٥٠ – ١٧٩.

قياس أثر تطور مفومات العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الآثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد محمد

٢٥. عبد الصادق، أحمد حسن ابو شامة (٢٠١٩) المحددات الإنتاجية والاقتصادية لمحصول الزيتون في واحة سيوة، مجلة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ص ٢٧٧-٢٩٥.
٢٦. عبد الله، رضوان عبد الله (١٩٩٠) تطوير نظام قياس الإنتاجية وتنميتها في شركات المقاولات دراسة تطبيقية على شركة المقاولون العرب، كلية التجارة جامعة عين شمس.
٢٧. عواد، إسماعيل احمد وعبد السلام، نها فخرى، وعبد الرحيم، سماح (٢٠٢١)، أثر أساليب تصميم الأثاث المستدام على تحقيق دوره الاستخدام القصوى للأثاث، مجلة الفنون والعلوم الإنسانية المجلد ٥ العدد ٢٤، ص ١٢٠-١٣٤.
٢٨. عيسى، هيثم أحمد (٢٠١٨)، العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل، مجلة البحوث والدراسات العلمية، مجلد ٤٠، ع ٢، ص ٢٧-٤١.
٢٩. عواد، عمرو (٢٠٢٠) إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٢٤٥.
٣٠. عبد الوهاب، علي محمد (٢٠١٦) إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس،
٣١. سعيد علي، أحمد ذكي (٢٠١٨) العوامل المؤثرة على إنتاجية الموقع في التشييد بولاية الخرطوم، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
٣٢. علي، محمد أمين محي الدين السيد (١٩٩٧) بناء نظام متكامل لرفع إنتاجية المشروعات الصغيرة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة حلب، ع ٧١، مجلد ٨١، مجلة آفاق اقتصادية، ص ٨١-١١٤.
٣٣. فروانه، حازم أحمد والديب، سليمان سلامة وسليمان، سليمان محمد (٢٠١٦) أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء، مجلة التقنية، العدد ٣.
٣٤. لطيف، منصور، (٢٠١٨) مؤشرات التنافسية العالمية وأثرها على جذب الاستثمارات الأجنبية وتسيط السياحة المصرية، جمعية إدارة الاعمال العربية، ص ٣٣-٤٤.
٣٥. معهد التخطيط القومي بمصر (٢٠١٩) دور العناقد الصناعية في تنمية القدرة على التنافسية لصناعة الأثاث في مصر بالتطبيق علي محافظة دمياط.
٣٦. معبد، ياسر علي وهندي، أمانة مشهور، الصاوي، أميرة عطية علي (٢٠٢٠) معوقات تصدير الأثاث المصري، مجلة الفنون والعلوم التطبيقية، جامعة دمياط، المجلد ٧، ع ٤، ص ٦٩-٧٩.
٣٧. مكتب العمل الدولي (٢٠٢١) إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، مكتب جينيف، سويسرا، ص ٦.
٣٨. مكتب العمل الدولي الخامس (٢٠١١) إدارة العمل وتفتيش العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، مكتب جينيف، طبعة أولي.

قياس أثر تطور مفاهيم العوامل التنافسية الصناعية على إنتاجية العاملين بقطاع الأثاث المصري ...

د/ هدى محمد محمد العال محمد

٣٩. مكتب العمل الدولي الرابع (٢٠٠٨) مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العاملين والتنمية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جينيف، طبعة أولى.
٤٠. منظمة العمل الدولية (٢٠١٦) مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي في مصر بالتطبيق على صناعة الأثاث، الطبعة الأولى، النسخة للغة العربية، ص ٨، ٨٠.
٤١. مؤشر التنافسية العالمي (٢٠٢٠) و(٢٠١٩) التقييم الدولي.
٤٢. مؤمن، عبد الحميد علي عبد الحميد (٢٠١٥) واقع تخطيط القوى العاملة في إدارة الموارد البشرية، كلية الدراسات العليا، قسم الإدارة، جامعة مالك إبراهيم.
٤٣. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٠) مؤشر التنافسية العالمي، ص ١ - ٢٩.
٤٤. وزارة التجارة والصناعة، إستراتيجية وزارة التجارة والصناعة عن الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠، مصر
٤٥. وزارة التخطيط (٢٠١٩) " المتابعة والاصلاح الإداري إستراتيجية التنمية المستدامة" رؤية مصر ٢٠٣٠، ص ٣٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية

46. Alfonso, M., Velazques, (2017) "Impact of industrial competition on labor: Porter's approach to the study of industrial clusters in Mexico", Journal of Competitiveness Review. Pp,410-432.
47. Almomani, Bilal; Al-Omari, Ahmad; Al-Momani, Nizar; Omar, Mohammed (2017) "The Impact of Incentives On the Performance of Employees in Public Sector: Case Study in Ministry of Labor" European Journal of Business and Management, Vol.9, No.9, Pp.119-130.
48. Chepkemoi, Judith (2018) 'Effect of Incentives on Employee Performance at Kenya Forest Service Uasin Gishu County'. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 20(3): 26–32.
49. Daniel, Cross Ogohi. (2019) "Effects of Incentives on Employees Productivity" International Journal of Business Marketing and Management, (IJBMM 4(1), pp. 41–48.
50. Issa, Haitham, (2018)"The Determinants of Labour Productivity" Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (6), Pp27-41.

51. Istiqomah, Alifah; Nur & Damayanti; Elok, (2021) "**The Influence of Incentives and Motivation on Employee Performance** " Quantitative Economics and Management Studies (QEMS) ISSN: 2722-6247, Vol. 2 No. 2. (2), pp.149-157.
52. Ministry of Industry, ;(2020) ;(2016) **Trade and SMEs, ILO, "Skills for Trade and Economic Diversification (STED) In Egypt: The Case of the Furniture Industry"**, January, p.36.
53. Novianty, R. Rina & Evita, Siti Noni, (2018)" **Financial Incentives: The Impact on Employee Motivation**"Academy of Strategic Management journal, Vol, 17 , Issue,6. Pp.1-8.
54. Salau, Odunayo Paul; Fadugba, Olumuyiwa; Omoniyi ; Akinbode, James Olaekan, (2014) "**Modeling the Relationship Between Performance Appraisal and Organizational Productivity in Nigerian Public Sector**" emi vol. 6, issue 2.
55. Susilo, (2013); **Factors that Affect Productivity of Workers in the Farming and Processing Industry Sectors**, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 3 No. 10 .