



**African Journal of Advanced Studies in
Humanities and Social Sciences (AJASHSS)**
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

Online-ISSN: 2957-5907

Volume 2, Issue 4, October-December 2023, Page No: 103-118

Website: <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index>

Arab Impact factor 2022: 1.04

SJIFactor 2023: 5.58

ISI 2022-2023: 0.510

**تحليل تأثير العمل الجماعي على الانتاجية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مدينة
درنة**

نجاح عبد الجواد جبريل جيدار*
قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد القبة، جامعة درنة

**Analysis of the Impact of Teamwork on The Productivity of
Small and Medium Enterprises in Derna City**

Nagah Abel Jawad Gabriel Gidar*

Department of Business Administration, Faculty of Economics, Al Qubba, University of
Derna

*Corresponding author

nagahgidar@yahoo.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2023-10-03

تاريخ القبول: 2023-09-24

تاريخ الاستلام: 2023-07-30

المخلص

يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث قمت بإتباع المنهج التحليلي، من خلال تصميم أداة الاستبيان، وتمثلت العينة في (264) من الموظفين، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الاحصائية. وأظهرت النتائج أن العمل الجماعي له تأثير إيجابي على الإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأنه يمكن استخدام العمل الجماعي كوسيلة لزيادة الإنتاجية في هذه المؤسسات. وبالتالي، يمكن لهذه النتائج أن تساهم في تحديد الأساليب الفعالة لزيادة الإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز النمو الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: العمل الجماعي، الإنتاجية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النمو الاقتصادي.

Abstract

This research aims to analyze the impact of teamwork on productivity in small and medium enterprises, where I followed the analytical approach, by designing a questionnaire tool, and the sample consisted of (264) employees, and the data was analyzed using statistical methods. The results showed that teamwork has a positive impact on productivity in small and medium enterprises and that teamwork can be used as a means to increase productivity in these enterprises. Thus, these results can contribute to identifying effective methods for increasing productivity in small and medium enterprises and promoting economic growth.

Keywords: Teamwork, Productivity, Small and Medium-Sized Enterprises, Economic Growth.

مقدمة

ينشأ العمل الجماعي من الحاجة إلى تحسين إنتاجية أو أداء، ويكون ذلك عندما يقوم عدد من الموظفين بالتعاون معاً من خلال استخدام مهاراتهم وأيضاً تقديم ملاحظاتهم البناءة من أجل تجاوز أي نزاع قد يحول

دون تحقيق هدف العمل الجماعي، ولهذا فالعمل الجماعي لا يحقق فقط هدف مرغوب، إلا أنه أيضاً يعزز من انتماء الموظفين ويلبي الاحتياجات الفردية، بل ويقدر انتمائهم من خلال المحافظة على بيئة عمل إيجابية. (مرواني، 2018، ص: 162)

وبالنظر للأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية وما تتمتع به من مزايا نسبية في مجال الإنتاج والخدمات التي تحتم ضرورة وجودها إلى جانب المؤسسات الكبيرة، فقد أصبح من الضروري العمل على زيادة فاعلية هذه المشروعات وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها لزيادة دورها في عملية التنمية الاقتصادية، خاصة وأن نسبة فشلها عالية سواء في الاقتصاديات النامية أو الصناعية. (الأسرج، 2007: 3).

فالمشروعات الصغيرة والمتوسطة الآن تعتبر المحرك الرئيسي للاقتصاد في العديد من دول العالم، وتسعى هذه المشروعات دائماً إلى تحسين أدائها وإنتاجيتها لتحقيق النمو والازدهار، وتعتبر إنتاجية هذه المشروعات أمراً حيوياً للحفاظ على نمو الاقتصاد، ومن أجل تحقيق هذا الهدف فإن العمل الجماعي يعتبر من العوامل الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يعتبر من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إذ يتيح هذا النوع من العمل تحقيق أهداف الشركة بطريقة أكثر فاعلية وكفاءة. (الفنجري، وآخرون 2019: 7).

ومع ذلك، فإن تحليل تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة لم يتلق بعد اهتماماً كافياً حيث إن البحوث في هذا المجال محدودة نسبياً، ولم يتم التركيز على دراسة التأثير الكامل للعمل الجماعي على الأداء التنظيمي والإنتاجية في هذه المشروعات. (الفنجري، وآخرون 2019: 7)

ويختلف تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة من دولة لأخرى وفقاً لاختلاف إمكانياتها وظروفها الاقتصادية والجماعية فالبنك الدولي يعتمد تعريفاً للمشروعات الصغيرة بأنها التي يعمل بها حتى 50 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 3 مليون دولار، بينما المشروعات المتوسطة حتى 300 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 10 مليون دولار (Meghana et al، 2005: 2,3).

ويتضمن هذا البحث تحليلاً لتأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال دراسة العوامل التي تؤثر على جوانب في العمل، وتحديد العلاقة بينهما، وذلك من خلال دراسة الفوائد والعوامل التي تؤثر على هذا النوع من العمل.

ويهدف هذا البحث إلى تحسين فهمنا للعمل الجماعي وأثره على الإنتاجية والأداء التنظيمي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، كما أن هذا البحث سوف يساهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال وتوفير توصيات عملية للشركات الصغيرة والمتوسطة لتحسين أدائها التنظيمي والإنتاجية، كما يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية والأداء التنظيمي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ومن المتوقع أن تكون نتائج هذا البحث مفيدة للمدراء وأصحاب الأعمال والمهتمين بتحسين أداء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وسيساعد في توجيه الجهود والاستثمارات في هذه المشروعات بشكل أفضل، وبما أن العمل الجماعي يُعد أحد المفاتيح الرئيسية لتحسين الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فإن هذا البحث يُعد أيضاً مهماً للمجتمع والاقتصاد بشكل عام، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين الاستفادة الاقتصادية والجماعية في المجتمعات المحلية والوطنية.

مشكلة البحث

تكافح المشروعات سواء كانت متوسطة أو صغيرة للحصول على الإنتاجية العالية من أجل تحقيق النجاح والحفاظ على قيمة سوقية، وميزة تنافسية وترغب هذه المشروعات في رؤية المدخلات التي تستخدمها (الموارد) إلى المخرجات (السلع والخدمات المنتجة) لديها جودة عالية، فقد يكون عدد العاملين في مؤسسة ما كبيراً جداً ومع ذلك فإن هذه المنظمة تحقق إنتاجية منخفضة جداً وبدون أي تحسين في منتجاتها ويمكن أن يحدث هذا نتيجة لغياب العمل الجماعي.

ولذا أشارت دراسة (مصطفى، 2016) إلى أن نقص العمل الجماعي في المشروع يشير إلى فشل المشروع

في تنسيق الأعمال في مجموعات العمل من أجل الاستفادة من الموارد البشرية التي يمتلكها، ويرجع أيضاً إلى أساليب القيادة السيئة في المنظمة، فقد يكون ذلك نتيجة لأسلوب القيادة في المنظمة الذي قد لا يكون مواتياً للعمل الجماعي.

ومع تزايد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعكس الحاجة المتزايدة إلى إيجاد الدعم اللازم لتعزيز نشاطها في ظل الظروف البيئية المعقدة، يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي حد يمكن أن يؤثر العمل الجماعي على الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة؟
وتتدرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي مستويات العمل الجماعي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة؟
- ما هي مستويات الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة؟
- هل هناك أثر ذو دلالة احصائية للعمل الجماعي على الإنتاجية بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة؟

فرضية البحث

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للعمل الجماعي على إنتاجية المشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة

أهداف البحث

يمكن تحديد عدد من الأهداف الرئيسية التي يسعى هذا البحث إلى تحقيقها ومن أهمها:

- التعرف على مستوى العمل الجماعي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة
- الوقوف على مستوى الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر الموظفين بمدينة درنة
- معرفة طبيعة أثر العمل الجماعي على الإنتاجية بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بمدينة درنة
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات والتي من شأنها تعزيز العمل الجماعي وترفع مستوى الإنتاجية بالمشروعات قيد الدراسة.

أهمية البحث

تتفرع أهمية البحث من أهمية العمل الجماعي وتأثيراته على الإنتاجية والأداء التنظيمي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة

- فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل عاملاً حيوياً في اقتصاد الدول، وتساهم بشكل كبير في توفير الوظائف وتحفيز النمو الاقتصادي. ولذلك، فإن فهم كيفية تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية في هذه المؤسسات يُعد أمراً حيوياً لتعزيز النمو الاقتصادي وتحسين الظروف الجماعية والاقتصادية بشكل عام.
- من جانب آخر، يعتبر العمل الجماعي من العوامل المؤثرة في تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية في المؤسسات، حيث يتيح للعاملين التعاون وتبادل المعرفة والخبرات والمهارات، ويحفزهم على تحقيق الأهداف بشكل أفضل وأسرع. وبالتالي، فإن تحليل تأثير العمل الجماعي على الأداء التنظيمي والإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يساعد في تحديد الأساليب الفعالة لتحسين هذه المؤشرات وتعزيز النمو الاقتصادي.
- كما يمكن لتحليل تأثير العمل الجماعي أن يساعد في تحسين بيئة العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين التواصل والتنسيق بين العاملين، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء التنظيمي، والإنتاجية، وجودة المنتجات، والخدمات.

وبالتالي، فإن البحث حول تحليل تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية والأداء التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمثل موضوعاً مهماً للغاية، لأنه يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي وتحسين الظروف الجماعية والاقتصادية، وتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية وجودة المنتجات والخدمات في هذه المؤسسات.

مصطلحات البحث

العمل الجماعي

العمل الجماعي: هو يعبر عن الجهد الذي يحدث بشكل تعاوني من خلال أعضاء الفريق، من أجل الوصول إلى هدف ما، والعمل الجماعي يتيح لكل عضو في الجماعة الشعور بالمسؤولية، والعمل بروح الفريق، ويساعد الاعضاء على الوصول إلى أفضل أداء، وكذلك ثقة أكثر بالنفس، ويخلق علاقات أفضل (الفاقي، 2009:10).

المشروعات الصغيرة والمتوسطة

المشروعات الصغيرة هي التي يعمل بها أقل من 50 موظفًا، والمؤسسات المتوسطة الحجم هي الشركات التي يعمل بها أقل من 250 موظفًا. بالإضافة إلى الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم، هناك شركات صغيرة توظف ما يصل إلى 10 موظفين. (الأسرج، 2007:3).

ويختلف تعريف ومفهوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من دولة لأخرى وفقاً لاختلاف إمكانياتها وظروفها الاقتصادية والجماعية مثل درجة التصنيع وطبيعة مكونات وعوامل الإنتاج الصناعي ونوعية الصناعات الحرفية التقليدية القائمة قبل الصناعة الحديثة، والكثافة السكانية، ومدى توفر القوى العاملة ودرجة تأهيلها، والمستوى العام للأجور والدخل وغيرها من الجوانب الاقتصادية والجماعية التي تحدد ملامح وطبيعة المشروعات القائمة فيها، ويختلف التعريف وفقاً للهدف منه، وهل هو للأغراض الإحصائية أم للأغراض التمويلية أو لأية أغراض أخرى (الأسرج، 2007:3).

فالبنك الدولي يعتمد تعريفاً للمشروعات الصغيرة بأنها التي يعمل بها حتى 50 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 3 مليون دولار، بينما المشروعات المتوسطة حتى 300 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 10 مليون دولار (Meghana et al, 2005:2,3).

الفصل الأول

مفهوم العمل الجماعي وأهميته في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

مع التنافس الشديد بين المؤسسات والمنظمات لتحقيق الأداء المثالي وتقديم خدمات عالية الجودة للعملاء والمستفيدين، أصبح العمل الفردي غير كافٍ لتحقيق أهداف المنظمات الاستراتيجية، حيث يوجد مهام ووظائف متنوعة تتطلب تنفيذها بالشكل الأمثل بتكامل مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المختلفة، وفي الأونة الأخيرة ظهر العمل الجماعي من خلال مفهوم "فرق العمل" كأسلوب يُساعد على رفع أداء العاملين وتحسين بيئة العمل، وبالتالي تحقيق أهداف واستراتيجيات المنظمات. فالتعاون وتوحيد الجهود لتحقيق المصلحة العامة يؤدي إلى نتائج مميزة ورائعة لا يمكن تحقيقها من خلال العمل الفردي، سواء في مكان العمل أو في الرياضة أو حتى بين أفراد المجتمع لدعم قضية معينة.

والعمل الجماعي هو عمل يقوم به مجموعة من الأشخاص يسعون جميعاً لتحقيق هدف مشترك، وهو أحد العوامل الأساسية في تحقيق النجاح في أي مجال من المجالات، فعندما يعمل الأفراد بشكل متناغم ومنسجم في فريق واحد، يتمكنون من تحقيق الأهداف بشكل أفضل وأكثر فعالية.

وتأتي أهمية العمل الجماعي في تحقيق العديد من المزايا، فمن خلاله يمكن توفير الدعم المتبادل بين الأعضاء والتعلم من بعضهم البعض وتطوير المهارات الجماعية، كما يمكن تحسين الأداء الفردي وتطوير القدرات الشخصية.

أولاً: مفهوم العمل الجماعي

يطلق على كل نشاط أو عمل نشأ عن اجتماع إنساني أياً كان نوع هذا الاجتماع، فهو نتيجة لاجتماع الأفراد

بعضهم مع بعض في جماعة أو مجتمع ما، واحتكاك أفكارهم وتقابل وجدانهم ونزاعاتهم، مع ما يحيط بهم من ظروف ويكتفونهم من أحوال وشؤون، وليس نتيجة لتفكير أو سلوك فردي، كما لا نقصد هنا بكلمة عمل اجتماعي الظواهر التي تتمثل في حركات فحسب، بل يُقصد به كل ما يشمل النظم والقواعد والاتجاهات الفكرية والوجدانية والنزوعية التي تسود في مجتمع ما. (مذكور، 1975: 211)

وعُرف العمل الجماعي على أنه التعاون الذي يؤديه مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف واحد محدد، ويجمع بينهم ليس فقط التعاون في الأداء، ولكن يشمل إحساس الأفراد بالاحتياج لبعضهم البعض وتقدير الخبرات العلمية والعملية للتخصصات المختلفة المشاركة في تنفيذ العمل ويتحدد دور كل عضو في الفريق من منظور العمل الذي يقوم به وكذلك من منظور ورؤية باقي أعضاء الفريق. (أبو المعاطي، 2003: 451) كما يمكن تعريف العمل الجماعي على أنه هو طريقة من طرائق التدخل والعلاج في مهن المساعدة الإنسانية تعتمد على العمل مع جماعات صغيرة العدد (من 6 إلى 8 أعضاء)، يشترك أعضاؤها في مجموعة من الانسجام، ويجتمع أعضاء الجماعة في فترات منتظمة للقيام ببعض الأعمال والأنشطة المصممة خصيصاً لتحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف الجماعة ككل. (Barker, 1995: pp218).

والعمل الجماعي يتطلب بيئة اجتماعية تعاونية يؤمن فيها الأفراد بأن جهودهم المشتركة ستؤدي إلى نتائج أفضل مما لو عمل كل فرد بشكل منفرد وفي سياق المشروعات، يجتمع الموظفون ليقدموا خبراتهم وكفاءتهم ويعملون بتنسيق لتحقيق الأهداف المشتركة المرجوة. ويتطلب العمل الجماعي احترام بعض الضوابط والإرشادات، ويعتبر هذا النوع من العمل مهم جداً في تحقيق النجاح والتقدم في مختلف المجالات. وفي ضوء ذلك يمكن تعريف العمل الجماعي اجرائياً: على أنه العملية التي يؤدي فيها العمل بطريقة تعاونية والجمع بين نقاط القوة والمهارات الفردية التي تمتلكها مجموعة من الأشخاص لتحقيق مهمة معينة مع ضرورة التزام أفراد أعضاء العمل جميعهم في أداء المهام كلها، وأن تكون المسؤولية موزعة عليهم وذلك من أجل الاستفادة من الأفكار والخبرات الموجودة لدى الآخرين، والعمل على تبادلها.

ثانياً: أهمية العمل الجماعي

الفريق أو الجماعة أساس أي عمل في الحياة، سواء كان هذا العمل اقتصادياً، أو اجتماعياً، أو سياسياً، والبيئة المؤسسية التي تعتمد النظام والأسس الإدارية، والتدرج القيادي، تُعد أحد أهم الكيانات في الحياة، ويُعد بناء فريق عمل ناجح، أحد أهم مهام القائد، ولا نبالغ حين نقول إن بناء كبرى ناطحات السحاب ربما يكون أسهل كثيراً من بناء فريق عمل مميز، وذلك لأن التعامل مع البشر أمر شديد الحساسية والخطورة، ويحتاج إلى مهارة

ويمكن أن يساعد العمل الجماعي على تعزيز الروابط الجماعية بين الأفراد وتحسين العلاقات الشخصية، حيث يتعاون الأفراد بشكل متفاعل ويساندون بعضهم البعض وبالتالي، يمكن أن يساهم العمل الجماعي في تحسين البيئات الجماعية العامة وتعزيز الروابط بين أفراد المجتمع (الفاقي، 2009).

كما أن العمل الجماعي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة، حيث يمكن توزيع المهام بنجاح والتركيز على المهام الرئيسية التي يجيدها كل عضو في الفريق وبالتالي، يمكن تحقيق الأهداف بشكل أفضل وأكثر فعالية كما أن العمل الجماعي يمكن أن يساعد على تحقيق النجاح في أي مجال من المجالات، وتحقيق الأهداف بشكل أفضل وأكثر فعالية، ويساهم في تحسين العلاقات الجماعية وتعزيز الروابط بين الأفراد ولهذا السبب، يعتبر العمل الجماعي عاملاً مهماً في تعزيز التنمية الجماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمعات. وترجع أهمية العمل الجماعي إلى العديد من الأسباب منها: (الفنجري، وآخرون 2019: 7)

- **تحقيق الأهداف:** يمكن تحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية عندما يعمل الفريق بشكل متناسم ومنسجم، حيث يمكن توزيع المهام والمسؤوليات بين أعضاء الفريق وتحقيق الأهداف بشكل كامل.
- **تعزيز التعاون والتفاعل:** يعمل الأفراد في فريق واحد بشكل تعاوني ومتفاعل، مما يساعد على تعزيز الروابط الجماعية وتحسين العلاقات الشخصية بينهم.
- **توفير الدعم المتبادل:** يمكن للأعضاء في الفريق تقديم الدعم المتبادل لبعضهم البعض، سواء عن طريق

- تقديم المشورة أو المساعدة في حل المشاكل أو تشجيع بعضهم البعض.
- **الإنتاجية الأعلى:** يمكن للعمل الجماعي أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة، حيث يمكن توزيع المهام بنجاح وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.
- **تحسين الأداء:** يمكن للعمل الجماعي أن يحسن الأداء الفردي، حيث يتعلم الأفراد من بعضهم البعض ويتبادلون الخبرات والمعلومات، ويتعلمون كيفية التعامل مع الصعوبات والتحديات.
- **تطوير المهارات الجماعية:** يمكن للعمل الجماعي أن يساعد في تطوير المهارات الجماعية للأفراد، مثل المهارات الاتصالية والتفاوضية والقيادية، والتي يمكن استخدامها في حياتهم الشخصية والمهنية.

◀ تعريف الإنتاجية وأهميته في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

تعتبر الإنتاجية مهمة في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة الاستفادة منها في تحسين عملياتها وزيادة ربحيتها، فعندما تكون الإنتاجية عالية، يتم تحويل المزيد من المدخلات إلى المنتجات أو الخدمات بأقل تكلفة، وبالتالي تحقيق أرباح أكبر. كما أن تحسين الأداء التنظيمي يمكن أن يساعد على تحسين الجودة والتكلفة والتسويق والابتكار وبالتالي زيادة الربحية وتحقيق المزيد من النجاح.

يمثل مفهوم الإنتاجية معيار لقياس مدى قدرة المنظمة على تلبية طلبات العاملين أو المستفيدين منها وبالتالي إشباع حاجات ورغبات هؤلاء الأفراد عن طريق السلع والخدمات التي تقدم إليهم من قبل المنظمة بالوقت وبالنوعية المطلوبة وطبيعة هذه المخرجات المتحققة سواء كانت سلع أو خدمات تشكل جميعها الإطار الذي تستطيع من خلاله المنظمة تحقيق الموائمة والتكيف البيئي والانسجام القادر على مواصلة الاداء الفعال واستمرار بقاء المنظمة وديمومتها.

والإنتاجية هي قياس لكفاءة الموارد في تحويل المدخلات إلى منتجات أو خدمات وتعتبر الإنتاجية عاملاً هاماً في تحقيق النجاح في أي شركة أو منظمة، فهي تساعد على زيادة الإنتاجية بتوظيف الموارد بشكل فعال.

◀ أهمية الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر الإنتاجية من الجوانب الأساسية التي تؤثر على نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهذا لأنها تساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين الأداء التشغيلي للشركة، وتساعد على تحسين التنافسية في السوق.

فتحسين الإنتاجية يعني زيادة الكمية والجودة للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة، وبالتالي زيادة إيراداتها وتحسين الربحية. كما أنها تساعد على تحقيق التوازن بين الطلب والعرض، وتقليل تكاليف الإنتاج وزيادة الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة.

فالأهمية الأساسية للأداء التنظيمي هو توسيع مفهوم الأداء وعدم التركيز على بُعد واحد أو طرف واحد فقط، فحتمية وجود تعارض بين أهداف أطراف المصالح يجعل من الضروري إعادة التفكير في الفكرة الأساسية التي تقوم على تعظيم مصالح المساهمين، الذي قد يكون على حساب مصالح الأطراف الأخرى فالأداء هو متعدد الأبعاد، لذلك البحث عن قياس الأداء التنظيمي هو البحث عن فهم أبعاده المتعددة وهو ما يستوجب البحث عن مؤشرات معقدة ومتعددة، وكذلك تحليل المنظمة كمجموعة من العمليات والأنشطة والسيروترات التي تعمل على خلق القيمة للأطراف ذات المصلحة (Barabel. ET Meier, 2006: 250).

ومن خلال تحقيق الإنتاجية والأداء التنظيمي، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة أن تحقق التوازن بين الجودة والتكلفة والتسليم في الوقت المناسب، مما يساعدها على البقاء في سوق المنافسة وتحقيق نمو مستدام وتحقيق الأرباح المرجوة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإنتاجية والأداء التنظيمي يمكن أن يساعدان المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحسين سمعتها وتعزيز مكانتها في السوق، وبالتالي زيادة فرص النمو والازدهار في المستقبل.

الفصل الثاني: الانتاجية

◀ عوامل تأثير الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

تعتمد الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة على عدد من العوامل المترابطة، ومن بين هذه العوامل: (مؤتمر العمل الدولي، 2008)

- الإدارة الجيدة: تعتبر الإدارة الجيدة من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. فإذا كانت الإدارة قوية وفعالة، فسوف تتمكن الشركة من تحقيق أهدافها بشكل أفضل.

- الموظفين المدربين والمؤهلين: يعتبر الموظفون الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة والتدريب المناسب من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- التخطيط الاستراتيجي: يتعين على المشروعات الصغيرة والمتوسطة وضع خطط استراتيجية فعّالة لتحقيق أهدافها بشكل أفضل، وتحديد السبل الأكثر فاعلية لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.

- الابتكار والتغيير: يجب أن تكون المشروعات الصغيرة والمتوسطة قادرة على التكيف مع التغييرات في السوق والتطورات التكنولوجية والمنافسة، وتقديم منتجات وخدمات جديدة لتلبية احتياجات العملاء وتحسين الأداء.

- التحكم في التكاليف: من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يجب على الشركة تحقيق أقصى قدر من الكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد المتاحة.

- العلاقات العامة: يجب أن تحرص المشروعات الصغيرة والمتوسطة على بناء علاقات جيدة مع العملاء والموردين والمجتمع المحلي، وهذا عاملاً مهماً لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية وزيادة الثقة والولاء للشركة.

◀ العلاقة بين الإنتاجية الأداء التنظيمي وكيف يمكن تحسينهما.

الأداء التنظيمي والإنتاجية هما عنصران أساسيان لنجاح أي شركة، وهما يتفاعلان ويتأثران ببعضهما البعض فالأداء التنظيمي يشير إلى كيفية تحقيق الأهداف والمهام الموكلة للشركة، بينما الإنتاجية تشير إلى كمية المنتجات أو الخدمات التي يتم إنتاجها بشكل فعال وفي وقت قياسي.

يمكن تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال التركيز على تحسين العمليات والإدارة وتطوير العلاقات العامة والتركيز على التدريب والتطوير والاستثمار في التكنولوجيا.

ومن أجل تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية، يمكن القيام بالخطوات التالية: (مؤتمر العمل الدولي، 2008)

- توضيح الأهداف والرؤية: يجب على المشروعات تحديد أهدافها بشكل واضح ووضع خطط واستراتيجيات لتحقيقها، وتوضيح الرؤية العامة للشركة والمسارات المطلوبة لتحقيقها.

- تحسين العمليات: يجب على المشروعات تحليل عمليات العمل وتحديد النقاط الضعيفة والقوية، وتحسين العمليات الداخلية والخارجية بحيث تكون أكثر فاعلية وكفاءة.

- التحول الرقمي: يمكن للشركات تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، وذلك لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

- تدريب الموظفين: يجب على المشروعات تدريب الموظفين وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

- تحسين العلاقات مع العملاء: يجب على المشروعات تحسين العلاقات مع العملاء وتلبية احتياجاتهم وتقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة، وذلك لزيادة الولاء والرضا للعملاء وتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.

- التحكم في التكاليف: يجب على المشروعات التحكم في التكاليف وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد المتاحة، وهذا يساعد على تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.

- إدارة الوقت والموارد: يجب على المشروعات تحقيق التوازن بين الإنتاجية وجودة المنتجات والخدمات، وإدارة الوقت والموارد بشكل فعال لتحقيق ذلك.
- تحسين سلسلة التوريد: يمكن للشركات تحسين سلسلة التوريد وتطوير علاقات جيدة مع الموردين، وتحسين جودة المواد الخام المستخدمة في الإنتاج، مما يساعد على تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.
- الاستثمار في التدريب والتطوير: يجب على المشروعات الصغيرة والمتوسطة الاستثمار في التدريب والتطوير، وتزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.
- الاستثمار في التكنولوجيا: يمكن للشركات الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتطبيقات الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وغيرها، وذلك لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية وزيادة الكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد المتاحة.

الدراسات السابقة

العديد من الدراسات التي تناولت موضوع العمل الجماعي وتأثيره الإيجابي في كافة المستويات وتأثيره على الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي من هذه الدراسات

دراسة الفنجري، وآخرون، 2019.

بعنوان "تحسين العمل الجماعي لدى طلاب الصف الثامن المتوسط بدولة الكويت من خلال تصميم وحدة تدريسية في التربية الفنية باستخدام مهارات تطبيق التعلم التعاوني" وقد هدفت الدراسة إلى تحسين العمل الجماعي لدى طلاب الصف الثامن المتوسط بدولة الكويت وقد اقتصر البحث على عينة عشوائية بواقع (60) طالب، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تبين في ضوء نتائج البحث:

- وجود امكانية كبيرة لتصميم وحدة تدريسية في التربية الفنية باستخدام التعلم التعاوني لتحسين العمل الجماعي لدى طلاب الصف الثامن المتوسط بدولة الكويت حيث تمثل هذا التأثير الإيجابي في مهارات التفسير، والتطبيق، والتعميم، والمقارنة.

- جاء حجم تأثير الوحدة التدريسية في التربية الفنية (في مجال التصميمات الزخرفية) باستخدام التعلم التعاوني لتحسين العمل الجماعي على أداء طلاب الصف الثامن المتوسط بدولة الكويت كبيراً لصالح المجموعة.

دراسة أحمد، 2020

بعنوان "أثر مفهوم العلاقات العامة على الأداء التنظيمي" ومعرفة اتجاهات القيادات الإدارية نحو مفهوم العلاقات العامة من مختلف جوانبها الإدارية والتنظيمية والوظيفية وأساليب ممارسة عملها، وذلك بغرض تحسين بيئة العمل وزيادة معدل الإنتاج في المنشأة، وقد تم التوزيع على عدد (150) موظف في مجال الاتصالات بالسودان، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وضوح مفهوم العلاقات العامة في قطاع الاتصالات بالسودان الأمر الذي أدى إلى تداخل عمل الإدارات مع بعضها البعض، وكذلك عدم فهم العلاقات الإدارية لمهام ووظائف العلاقات العامة أدى إلى ضعف فعالية المنشأة بالقيام بعمليات البحوث والتطوير.

دراسة أسماء فتحي سيد عبده 2021

بعنوان أثر الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي (بالتطبيق على شركة ميتلايف لتأمينات الحياة)، وقد قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل العوامل على المتغيرات الخاصة بالأداء التنظيمي المستخرجة من أسلوب تحليل الثبات وهي (43) متغيراً، وذلك بعد التأكد من مدى كفاية العينة من جهة، وإمكانية استخدام التحليل العامل من جهة أخرى، وقد أظهرت نتائج مقياس أبعاد الأداء التنظيمي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالمديرين، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالإدارة العليا)، وبين الأداء التنظيمي.

منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بهدف توفير البيانات والحقائق عن مشكلة البحث لتفسيرها

والوقوف على دلالتها واستخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات والوصول الي نتائج وتوصيات. **مجتمع وعينة الدراسة**

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مجموعة من المشروعات الصغيرة والمتوسطة ولصعوبة الحصر الشامل فقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة وبلغ حجم العينة (264) **تصميم أداة الدراسة**

لقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات واستطلاع آراء واتجاهات مجتمع الدراسة. وهي واحدة من الأدوات الأساسية والمهمة لجمع البيانات في الدراسات الميدانية، نظراً لإمكانية التحكم في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع البحث، وقد تم مراعاة ان تكون صياغة العبارات بسيطة وسهلة قدر المستطاع وقد تم الاستعانة بالأبحاث والدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة (أبو جربوع، 2014، بومدين، 2020)

تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالتالي:

القسم الأول: عبارة عن مجموعة من الأسئلة العامة عن المشاركات في الاستبيان (العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

القسم الثاني: الخاص بالأسئلة المتعلقة بتساؤلات الدراسة واشتمل على (2) محاور تتعلق بالعمل الجماعي والإنتاجية

المحور الأول: تضمن (7) محددات تتعلق بالعمل الجماعي.

المحور الثاني: تتضمن (7) محددات تتعلق بالإنتاجية

وكانت الإجابات في القسم الثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (أوافق تماماً، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق تماماً). وتم إعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة على النحو التالي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

وعلى حسب مقياس ليكرت الخماسي يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
4.21 - 5	3.41 - 4.2	2.61 - 3.4	1.8 - 2.6	1 - 1.8

تجميع البيانات

بعد توزيع استمارات الاستبانة على العاملين بالمؤسسة وخلال وقت الدوام الرسمي وذلك للاحتكاك والتحدث المباشر إلى العاملين المشاركين في الاستبيان لتعريفهم بالهدف من الاستبيان والاجابة عن أي استفسار تم توزيع عدد (350) استمارة من خلال العينة العشوائية البسيطة وبعد إعطاء الفرصة للعاملين للإجابة على الأسئلة وفي وقت لاحق تم تجميع هذه الاستمارات وبلغ عدد الاستمارات المكتملة والتي تم الحصول عليها (264) استمارة بدرجة استجابة قدرها 75.42%.

أساليب المعالجة الإحصائية

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث وسلامة صياغة عباراتها تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (20) مفردة من العاملين بالمؤسسة وذلك للتعرف على مدى الصدق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (1) يوضح معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.536**	1	0.580**	1
0.636**	2	0.743**	2
0.751**	3	0.652**	3
0.786**	4	0.589**	4
0.872**	5	0.703**	5
0.761**	6	0.802**	6
0.809**	7	0.521**	7

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

وكما يتضح من الجدول فإن قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة هي قيم متوسطة وعالية، حيث يأخذ معامل الارتباط قيمة من القيم المحصورة بين (-1، +1)، وكلما اقتربت القيمة من +1 كلما دل ذلك على وجود علاقة ارتباط طردي مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من الصدق ل فقرات الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

الثبات هو الاتساق في نتائج الأداة، ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية وقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بتطبيقها في شكلها النهائي على (20) مفردة من مجتمع الدراسة، وبعد عدة أيام من توزيعها تم استعادتها وتفريغ بياناتها وتحليلها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) لحساب معدل ثباتها بواسطة معامل ألفا ل كرونباخ.

جدول (2) يوضح معامل ألفا ل كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
الانتاجية	7	0.780
العمل الجماعي	7	0.862

عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها

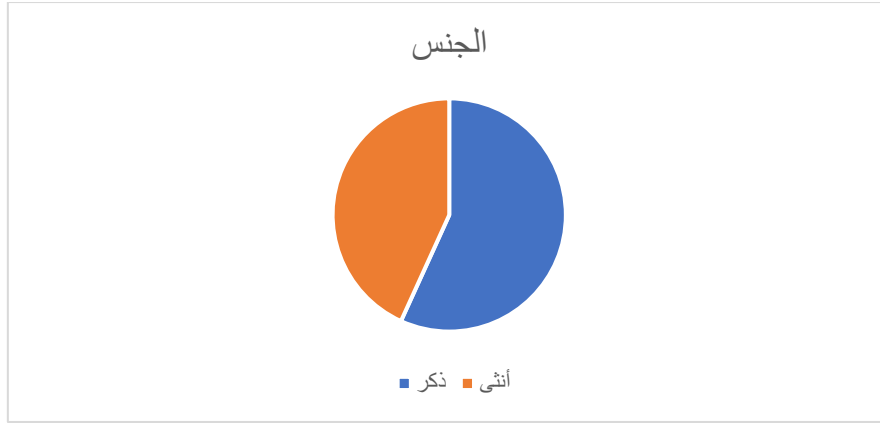
أولاً: خصائص عينة البحث:

- خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس

جدول (3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
56.8%	150	ذكر
43.2%	114	أنثى
100%	264	المجموع

من الجدول يتضح أن النسبة الأكبر عينة الدراسة حسب الجنس هي للذكور بنسبة (56.8)، وتليها نسبة الإناث بنسبة (43.2) وهو ما يتفق مع واقع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.



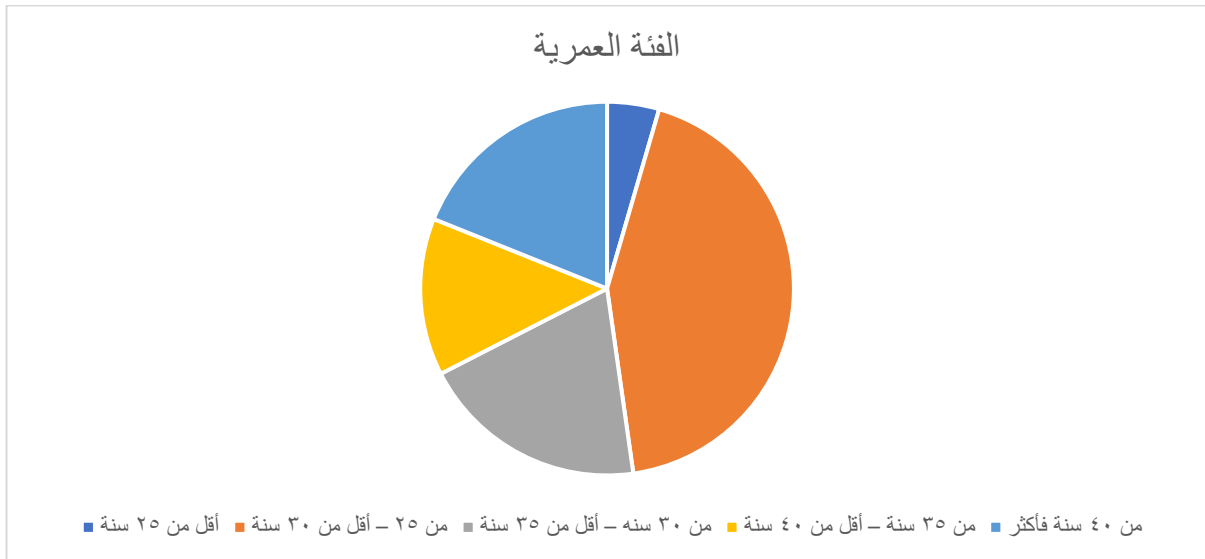
رسم توضيحي 1 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

- خصائص عينة الدراسة من حيث الفئة العمرية

جدول (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
4.5%	12	أقل من 25 سنة
43.2%	114	من 25 – أقل من 30 سنة
19.7%	52	من 30 سنه – أقل من 35 سنة
13.6%	36	من 35 سنة – أقل من 40 سنة
18.9%	50	من 40 سنة فأكثر
100%	264	المجموع

من الجدول السابق يتضح أن نسبة الفئة العمرية من 25 – 30 سنة هي النسبة الأكبر (43.2%)، تليها الفئة العمرية من 30 – 35 سنة بنسبة (19.7%)، ثم الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بنسبة (18.9%)، ثم الفئة العمرية من 35 – 40 سنة بنسبة (13.6%)، وأخيراً الفئة العمرية الأقل من 25 سنة بنسبة (4.5%) وهو ما يتفق مع واقع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.



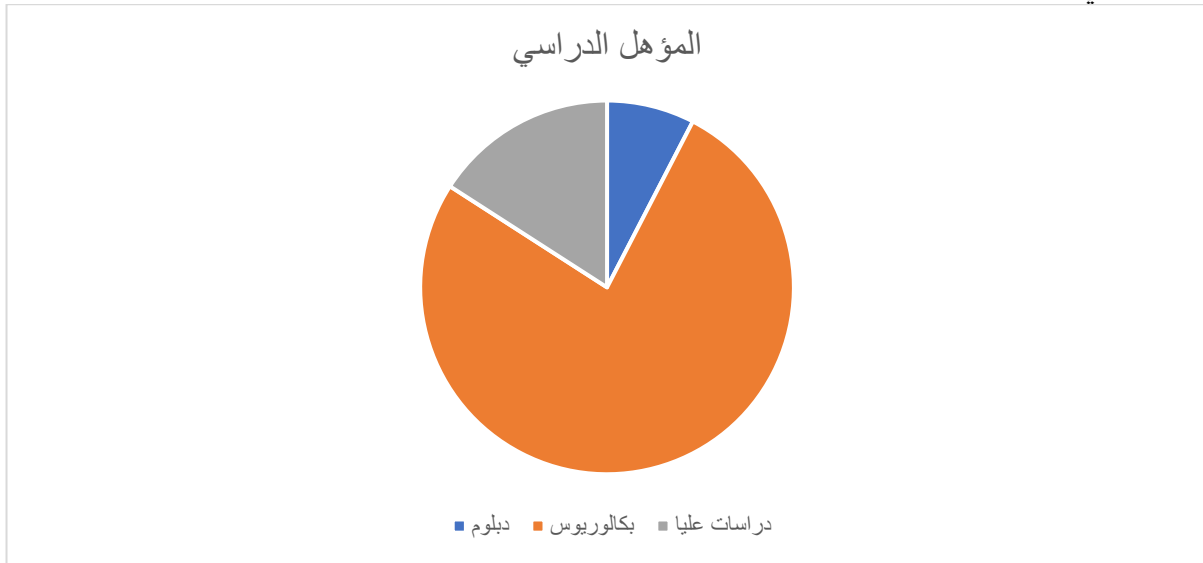
رسم توضيحي 2 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

- خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل الدراسي

جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	20	7.6%
بكالوريوس	202	76.5%
دراسات عليا	42	15.9%
المجموع	264	100%

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر كانت للموظفين حاملي الشهادات البكالوريوس بنسبة (76.5%)، ثم حاملي شهادة الدراسات العليا (15.9%)، وأخيراً حاملي الدبلوم بنسبة (7.6%) وهو ما يتفق مع واقع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة



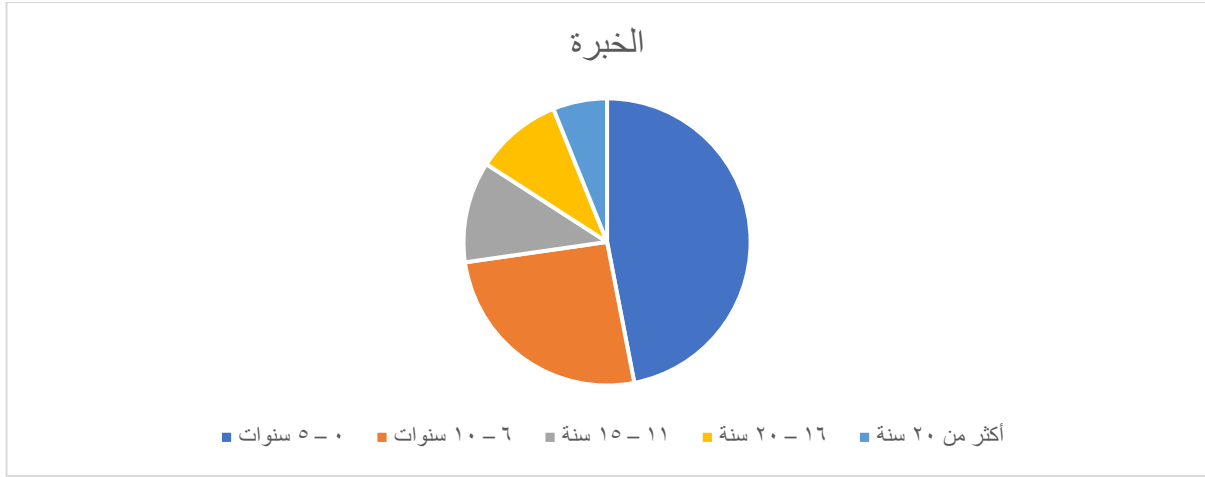
رسم توضيحي 3 توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي.

- خصائص عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة

جدول (6) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
0 – 5 سنوات	124	47%
6 – 10 سنوات	68	25.8%
11 – 15 سنة	30	11.4%
16 – 20 سنة	26	9.8%
أكثر من 20 سنة	16	6.1%
المجموع	264	100%

ومن الجدول يتضح أن الفئة ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات هي النسبة الأكبر بنسبة (47%)، ثم تلتها فئات الخبرة من 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 – 20 سنة، أكثر من 20 سنة بالترتيب وبنسب (25.8%)، (11.4%)، (9.8%)، (6.1%)، وهو ما يتفق مع واقع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة



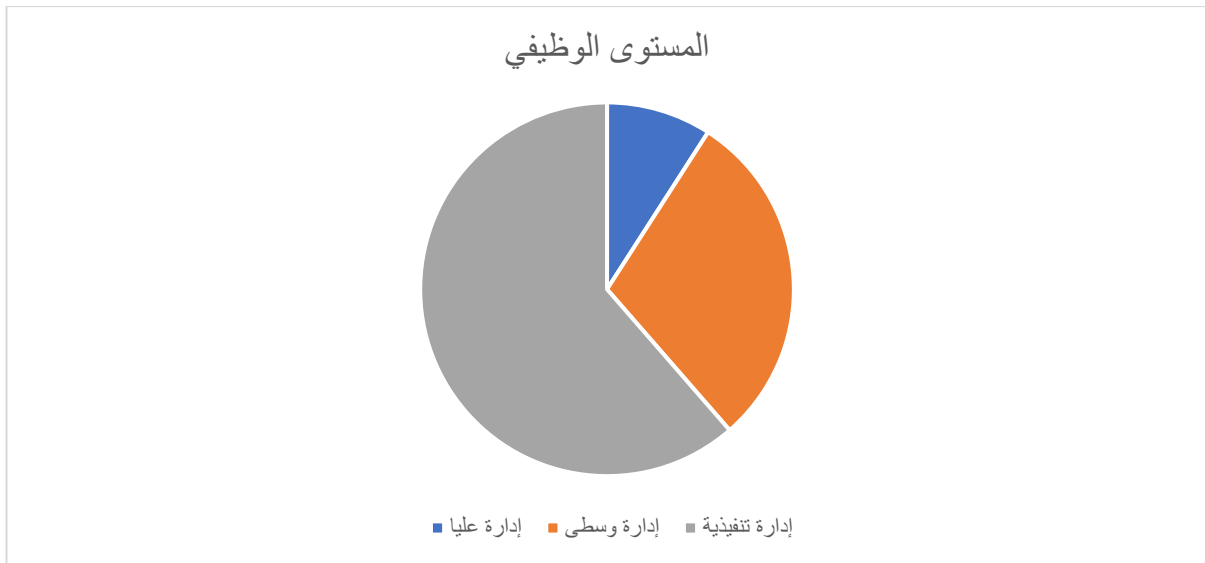
رسم توضيحي 4 توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

• خصائص عينة الدراسة من حيث المستوى الوظيفي

جدول (7) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي.

النسبة المئوية	العدد	المستوى الوظيفي
9.1%	24	إدارة عليا
29.5%	78	إدارة وسطي
61.4%	162	إدارة تنفيذية
100%	264	المجموع

والجدول يوضح ان المستوى الوظيفي للإدارة التنفيذية هو الأكبر بنسبة (61.4%)، يليها المستوى الوظيفي للإدارة الوسطى بنسبة (29.5%)، ثم الإدارة العليا بنسبة (9.1%) وهو ما يتفق مع واقع العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.



رسم توضيحي 5 توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي.

ثانياً: اتجاهات عينة البحث
أولاً: العمل الجماعي

جدول (8) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو العمل الجماعي.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يزيد العمل الجماعي من كفاءة وفاعلية فرق العمل	3.859	0.986	5	مرتفع
يساعد العمل الجماعي في تحقيق الأهداف والمهام بشكل أسرع وأكثر فعالية	3.328	1.203	7	متوسط
يساعد العمل الجماعي في توزيع المهام بشكل أفضل وتحسين إدارة الوقت	4.115	0.813	3	مرتفع
يساهم العمل الجماعي في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء	4.218	0.639	2	مرتفع جداً
يزيد العمل الجماعي من الابتكار والإبداع في الفريق	3.958	0.915	4	مرتفع
يؤثر العمل الجماعي إيجاباً على الإنتاجية	3.408	1.170	6	مرتفع
انتمائي لفرق العمل يزيد من خبراتي ويرفع من قدراتي في أداء المهام	4.004	0.714	1	مرتفع جداً
متوسط المحور	3.841	0.920		مرتفع

يتبين ان هناك عبارتين في الموافقة المرتفعة جداً وأربع عبارات في الموافقة المرتفعة وعبارة في الموافقة المتوسطة مما يبين ارتفاع مستوى اتجاه افراد عينة الدراسة تجاه العمل الجماعي

ثانياً: الانتاجية

جدول (9) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو الإنتاجية.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
اجتهد من اجل انجاز العمل بالمستوى المطلوب	4.256	0.625	1	مرتفع جداً
أواكب التطورات الحديثة في مجال عملي	3.885	1.051	2	مرتفع
أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي	3.637	1.236	4	مرتفع
أبادر الى اقتراح حلول للمشكلات المطروحة في عملي	3.576	1.017	6	مرتفع
لدي القدرة على استيعاب القواعد وأساليب العمل	3.615	1.151	5	مرتفع
أتعامل بكفاءة عالية في عملي	3.702	1.048	3	مرتفع
أقوم بعملي بطريقة سليمة وجيدة	3.378	1.167	7	متوسط
متوسط المحور	3.721	1.042		مرتفع

يتبين ان هناك عبارة في الموافقة المرتفعة جدا وخمس عبارات في الموافقة المرتفعة وعبارة في الموافقة المتوسطة مما يبين ارتفاع مستوى اتجاه افراد عينة الدراسة تجاه الانتاجية

ثالثا: أثر العمل الجماعي على الإنتاجية

جدول (9) أثر العمل الجماعي على الإنتاجية.

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	0.802	0.644	470.092	21.682	1.016

اتضح معنوية النموذج لان قيمة F ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الانتاجية وتبين ان المتغير المستقل (العمل الجماعي) يفسر 64.4 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الانتاجية) واتضح وجود علاقة طردية بين العمل الجماعي والانتاجية بمعامل الارتباط 0.802 وتبين أن كلما ازداد مستوي العمل الجماعي بمقدار 1 % ازداد مستوي الانتاجية بمقدار 1.016 %

استنتاجات الدراسة

من خلال الجداول السابقة والنتائج المنبثقة عنها يتبين:

- ارتفاع مستوي العمل الجماعي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.
- ارتفاع مستوى الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.
- وجود تأثير طردي إيجابي للعمل الجماعي على الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

الخلاصة والتوصيات

الخلاصة

من خلال هذا البحث يمكننا استنتاج أن للعمل الجماعي أثر إيجابي على الإنتاجية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث يعد العمل الجماعي أحد الأساليب الفعّالة في تحقيق النمو والنجاح للشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث تبين زيادة مستويات العمل الجماعي ومستويات الأداء في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة والتحليلات السابقة، فإن هناك عدة توصيات يمكن تطبيقها لزيادة الإنتاجية ومن بين هذه التوصيات:

- العمل على تطوير مهارات الموظفين وتوفير التدريب والتعليم المستمر وتوفير الفرص للتعلم والتدريب وتوفير الموارد المناسبة لتعزيز الخبرات والمعرفة لدى الموظفين.
- العمل على تحسين الإنتاجية من خلال تطوير خطط استراتيجية فعّالة ومرنة.
- العمل على تحسين الجودة والموثوقية في المنتجات والخدمات الحالية وتطوير منتجات وخدمات جديدة.

المقترحات المستقبلية

تشجيع الباحثين على اجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالعمل الجماعي وفرق العمل والتعرف على العوامل المؤثرة عليه وكذلك اجراء الدراسات المتعلقة بالإنتاجية واهم العوامل المؤثرة عليها وكيفية زيادتها.

المراجع

أولاً: المصادر العربية

1. أبو المعاطي، ماهر، 2003، مدخل الخدمة الجماعية، مركز وتوزيع نشر الكتاب الجامعي-جامعة حلوان، القاهرة.
2. أبو جربوع، يوسف على عيسى، 2014، واقع بناء فرق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني، المحافظة الجنوبية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.
3. أبو عبا، صالح عبد الله، نيازي، عبد المجيد طاشم، 1999، العمل الجماعي ودوره في إشباع الحاجات وحل المشكلات النفسية، المؤتمر الدولي السادس، مركز الإرشاد النفسي، جامعة القاهرة، دار المنظومة، القاهرة.
4. أحمد، سلايمي، سياسات مرونة الموارد البشرية في المؤسسة وأثرها على الأداء التنظيمي-دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات في الشرق الجزائري-أطروحة دكتوراة، جامعة باجي مختار-عنابة، الجزائر.
5. الأسرج، حسين عبد المطلب، 2007، تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، مجلة علوم إنسانية الدورية المتخصصة، العدد 34.
6. بومدين، إكرام، جلودي، شيماء، 2020، ثقافة العمل الجماعي داخل المؤسسة وتأثيرها داخل المؤسسة الجامعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، المركز الجامعي-بلحاج بوشعيب-عين تموشنت، معهد الآداب واللغات، قسم العلوم الجامعية.
7. التكروري، عيبر الحاج صالح، 2018، الإبداع في العمل الجماعي وتأثيره على الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في القطاع الصناعي في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
8. جودي، حنان، 2017، إستراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية والاندماج في الاقتصاد التنافسي، دراسة حالة الجزائر.
9. دهشان، أحمد إبراهيم، 2021، دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق مستهدفات التنمية الاقتصادية في مصر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 76.
10. دهيمي، بلخير، 2016، العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي، دراسة ميدانية أجريت بمجموعة من الثانويات بولاية المسيلة، كلية العلوم الجامعية جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
11. سليمان سرحان، 2016، المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، معهد بحوث الاقتصاد الزراعي، قسم التسويق، محاضرة بمرکز النيل للإعلام بكفر الشيخ، مصر.
12. شاوي، صباح، 2010، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تطبيقية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، الجمهورية الجزائرية.
13. عبده، أسماء فتحي سيد، 2021، دراسة "أثر الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي" (بالتطبيق على شركة ميتلايف لتأمينات الحياة)، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال، مصر.
14. عويس، راية عبد القادر، 2016، المشروعات الصغيرة وأثرها في التنمية الاقتصادية: مصر نموذجاً، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية.
15. الفقي، إبراهيم، 2009، العمل الجماعي، دار أجيال للنشر والتوزيع، القاهرة.
16. الفنجري، حسن عبد الفتاح حسن، عبد الحميد، محمد إبراهيم، 2019، تحسين العمل الجماعي لدى طلاب الصف الثامن المتوسط بدولة الكويت من خلال تصميم وحدة تدريسية في التربية الفنية باستخدام مهارات تطبيق التعلم التعاوني، مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية، العدد (9) أغسطس.
17. مذكور، إبراهيم، 1975، معجم العلوم الجماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب. مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، 2008، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العاملة والتنمية، البند الخامس من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف.
18. موسى، جمال محمد، 2009، العلاقة بين مشاركة الطلاب في عضوية جماعات الأسر الطلابية وإكسابهم مهارات العمل الجماعي: دراسة مطبقة على طلاب الأسر الطلابية في المعهد العالي للخدمة الجماعية بالقاهرة، ورقة بحث منشورة في المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الجماعية وتحسين نوعية الحياة، مصر، كلية الخدمة الجماعية، جامعة حلون، كلية التربية، المجلد الثامن، 123-154.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Aygagari Meghana & Thorsten Beck and Asli Demirguc-Kunt, "Small and Medium Enterprises across the Global: A New Database", World Bank Policy Research, Working Paper 3127, August 2005 pp 2-3.
2. Barabel. M ET Meier O, (2006): Manageor, Edition Dunod, Paris, France, p 258.
3. Barker, Robert, (1995), "The social work dictionary", Washington, DC, National Asocial Workers.