



كلية الاقتصاد المنزلي

مجلة الاقتصاد المنزلي
الترقيم للطباعة 2735-5934، الترقيم الإلكتروني 2735-590X
جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر
<https://mkas.journals.ekb.eg>



الملابس والنسيج

سيكولوجية الإدارة وعلاقتها بالعوامل المؤثرة على الإنتاجية داخل مصانع الملابس الجاهزة

عبد الله حسين ، إيريني شنودة ، مينا فرج

قسم الملابس والنسيج، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر

الملخص العربي:

يهدف البحث الى دراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير اداء المسؤولين وإعطائهم المهارات اللازمة لقيادة العاملين داخل مصانع الملابس الجاهزة , ومن ثم فقد وجهت الدول الكثير من مجهوداتها وامكانياتها لتهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على زيادة فاعلية المدير وتنمية مهاراته وقدراته حتى يشارك بكفاءة في استغلال وتوجيه الموارد الطبيعية والبشرية, كما أن العنصر البشري يلعب دورا متميزا ومؤثر في حياة المنشأة التابع اليها لكافة القطاعات الاقتصادية المختلفة التي تشكل هيكل الاقتصاد القومي لأي دولة , وهذه حقيقة مؤكدة تتبع من أن كونه أهم عناصر العملية الإنتاجية على الإطلاق, ولذلك فان توفير الراحة النفسية للعاملين مهم وأساسي لكي يستطيعوا القيام بواجباتهم, ومن ذلك تم عمل دورة تدريبية متخصصة في إعداد القادة يهتم بتمكين المتدربين من اكتساب المهارات القيادية التي تميزهم عن غيرهم في حياتهم وأعمالهم بالإضافة الى تعليمهم عدد من الادوات العلمية لكي تساعدهم في تحقيق التوافق النفسي والمهني للعاملين، وتم عمل استمارة استبيان تم تطبيقها على العمال في مصانع الملابس الجاهزة, وبناء على النتائج والمناقشة قد توصل البحث الى ان الادارة والقيادة من قبل المسؤولين لهم تأثير كبير على كفاءة العمال والروح المعنوية لديهم.

الكلمات المفتاحية: سيكولوجية الإدارة، الإنتاج، صناعة الملابس الجاهزة

المقدمة:

صناعة الملابس الجاهزة تعتمد على المورد البشري كأحد اهم المدخلات لقيامها وتتأثر بنوعية العمالة واستقرارهم وتدريبهم وكفاءتهم الانتاجية ومهارتهم لذلك يعد استقرارهم مورد من اهم عناصر مقومات الصناعة (1) فقد اكدت معظم التجارب والدراسات التي اجريت على المستوى العالمي والمستوى القومي ان الادارة الواعية لها تأثير على تحقيق التوافق بين اهداف المؤسسة الاقتصادية وبين الاهداف الشخصية لكل فرد من الافراد بها, فلذلك يجب مراعاة تحقيق التوافق المطلوب في العمل وذلك عن طريق وضع العامل المناسب في العمل المناسب له من حيث قدراته وامكانياته وميوله حتى يمكن الحصول على ثمار هذا التوافق. ومن ثم يمكن استخدام الدورات التدريبية وهي تلك الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المديرين وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم وتحقيق التوافق النفسي— والمهني للعمال (2). فلذلك تؤدي القيادة الجيدة الى بناء علاقات انسانية سليمة بين القادة والمرؤوسين, لذا يعتبر ركيزة هامة في وظيفة التوجيه التي تقع على عاتق القادة الإداريين, ويمكن نجاح التوجيه من خلال خلق مناخ ملائم الذي يمكن

للمرؤوسين في ظللة أداء العمل بكفاءة وفاعلية ,دون ان ننسى- الحوافز التي يمكن للقائد أن يستعملها لرفع أداء مرؤوسيه (3) ومن المؤكدان اسباب تقدم المجتمعات ترجع الى الاستخدام الجيد لأساليب الادارة وخصوصا في مجالات استخدام العنصر- البشرى. (4),و ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوأكب سياسات التغير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم , او تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم ,او تخفيضا لمعدلات اجورهم ,بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين(5).

تتبلور مشكلة البحث في سيكولوجية الادارة وعلاقتها بالعوامل المؤثرة على الانتاجيات داخل مصانع الملابس الجاهزة ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :-

- 1- كيف يمكن اعداد دورات تدريبية متخصصة في اعداد القادة تهتم بتمكين المتدربين من اكتساب المهارات القيادية التي تميزهم في اعمالهم وتنمي مهارتهم القيادية ؟
 - 2- كيف يمكن تحقيق الاستقرار النفسي للعمال من خلال الإدارة الناجحة ؟
 - 3- كيف يمكن زيادة الإنتاجية من خلال الاهتمام بالحافز المادي والمعنوي ؟
 - 4- ماهي طرق تحقيق التوافق النفسي للعمال من خلال تنمية قدرات المشرفين (الإدارة)؟
 - 5- ما امكانية التغلب على التناقض المستمر للعمال من خلال توفير التوافق النفسي والمهني للعمال ؟
- أهداف البحث:-**

يمكن تحديد هدف البحث في النقاط الآتية :-

1. دراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير اداء المسؤولين وإعطائهم المهارات اللازمة لقيادة العاملين داخل مصانع الملابس الجاهزة
 2. الوصول الى احداث الطرق لتحقيق التوافق النفسي لدى العاملين والتي تؤثر على أداءهم .
 3. دراسة تأثير الادارة والقيادة على العمال داخل مصانع اللابس الجاهزة
 4. الوصول الى اهم العوامل المؤثرة على زيادة الإنتاجية للحد من الاثار السلبية داخل مصانع الملابس الجاهزة.
 5. الوصول الى اهم المقومات التي تؤثر على الصحة النفسية للعاملين داخل مصانع الملابس الجاهزة.
- أهمية البحث:-**

تسهم نتائج البحث في:

- 1- الوصول إلى الفكر الإداري السليم, والبناء الجيد للشخصية من خلال الدورات التدريبية لإعداد القادة .
- 2- التعرف على العوامل التي تؤثر على نفسية العامل وأثارها الايجابية في رفع القدرة الإنتاجية للعامل وتحسين الجودة.
- 3- الاهتمام بشؤون العاملين من خلال دراسة العوامل المؤثرة على أدائهم وبالتالي تحسين الإنتاجية.
- 4- تحسين أداء العاملين وزيادة الطاقة الإنتاجية مما يؤدي الى زيادة القدرة التنافسية.
- 5- التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية للعاملين وتقويم أي اختلال يحدث نتيجة غياب أي من العوامل محل الدراسة

فروض البحث :

- 1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم النفسية وضغوط العمل على كفاءة الإنتاج .

- 2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم .
- 3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز المادية والمعنوية وإحداث العامل للشغب .

حدود البحث:-

تنحصر حدود البحث في دراسة :-

1-حدود موضوعية:

- دراسة غياب العمال في مصانع تصدير الملابس الجاهزة.
- دراسة الجانب النفسي للعمال .
- دراسة أسباب تناقص العمالة المستمر في مصانع الملابس الجاهزة .
- دراسة طرق الإدارة المختلفة داخل مصانع الملابس الجاهزة .
- مصنع الفا اوميجا ايجبت (حاصل على شهادة الايزو لنظام ادارة الجودة)

2- حدود مكانية :مصنع الفا اوميجا ايجبت السادس من اكتوبر

3- حدود زمانية :استغرق موضوع البحث التطبيقي بداية من يناير 2021 الي اكتوبر 2021

4حدود بشرية: الفئة المستهدفة

- فئة الخبراء, والمدرين, المشرفين, بمصانع الملابس الجاهزة
- فئة العمال بمصانع الملابس الجاهزة

منهج البحث:-

يتبع البحث منهج تحليلي وتجريبي والذي يتخلله الدراسات الميدانية لتحقيق اهداف البحث

أدوات البحث:-

1. دورة لتنمية المهارات الأساسية للمسؤولين في صناعة الملابس الجاهزة
2. استبيان خاص للعمال لمعرفة المشاكل التي تعرقل عملهم
3. استبيان خاص للمسؤولين (الإدارة)
4. بعض الصور والفيديوهات

عينة البحث :-

1. شملت الدراسة مصنع ملابس جاهزة يعمل في تصنيع البدلة الرجالي ويشمل أكثر من(400 عامل) ويشمل جميع الادارات .
2. مجموعة من المحكمين المتخصصين بمصانع الملابس الجاهزة وعددهم (17)
3. مجموعة من العمال المدربين بمصانع الملابس الجاهزة وعددهم (18)

مصطلحات البحث :

علم السيكولوجيا: ما يسمى بعلم النفس هو علم يهتم بدراسة سلوك البشر. وتفكيرهم، كما يُعنى بدراسة عمليات الإدراك الحسي، والتفكير، والتعلم، والانفعالات، والدوافع، كما يدرس تكوين الشخصية، والسلوك غير الطبيعي عند الإنسان(19)

الادارة: هي عملية انسانية مستمرة تعمل على تحقيق اهداف محددة باستخدام الجهد البشرى والاستعانة بالموارد المادية المتاحة وقد تكون الاهداف التي تسعى الادارة الى تحقيقها انتاجية , او اقتصادية , بمعنى, اهم كما قد تكون تلك الاهداف سياسية, او اجتماعية, او ثقافية في طبيعتها (2)

الانتاجية: هي تشير الى معدل المخرجات بالنسبة لمعدل المدخلات ويهدف هذا التعريف الى زيادة كفاءة معدل تحويل مصادر الانتاج الى المستهدف (6)

القيادة الادارية: هي ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالمنظمة بكل جوانبها الانسانية, والفنية, والتنظيمية. (3)
مصانع الملابس الجاهزة: عبارة عن سلسلة من العمليات المعقدة التي تبدأ بدراسة السوق والتصميم والتخطيط والتنفيذ في خطوط الانتاج مسلسله المراحل وتنتهى بالتعبئة والشحن وفقا لمتطلبات العميل(1)
 الدراسات السابقة :-

دراسة (2) والتي تناولت مقاومات الارتياح النفسي- لدى العاملين بمصانع الملابس الجاهزة ومدى وتأثيرها على مستوى الجودة والانتاج وهدفت الدراسة الى :- جميع العوامل المؤثرة على كمية وجودة المنتج وبصفة خاصة العوامل النفسية محل الدراسة والوقوف على سلبيتها لدى العاملين في مختلف قطاعات الملابس الناتجة عن اختلال التوافق النفسي- مما يؤدي إلى تعطيل الإنتاج لفترات طويلة وتقويم تلك السلبيات لتحويلها الى ايجابيات بواسطة تنظيم العلاقة بين العاملين بالأقسام المختلفة في العمل لتحقيق التوازن النفسي- المطلوب ومعرفة أهم المقومات التي تعطي صحة نفسية سليمة للعاملين وتقويم أي اختلال يحدث نتيجة غياب أي من العوامل محل الدراسة وكانت من اهم نتائج الدراسة :- الاهتمام بظروف العمل وتطبيق شروط الأمن والسلامة يعطي العاملين راحة نفسية في العمل,

ومعرفة الطريقة التي من الممكن التعامل معه لكي يرفع من درجة الاستفادة منه ويصحح الجو العام داخل العمل
دراسة (7) والتي تناولت تقييم اداء العاملين في مصانع الملابس الجاهزة وهدفت الدراسة:- الى التعرف على تقييم اداء العاملين في مصانع الملابس الجاهزة

وكانت من اهم نتائج الدراسة:- تطبيق عملية تقييم الاداء بشكل ملائم يؤدي الى تطوير العاملين الذي ينعكس ايجابيا على تحسين الانتاجية, واختيار العمال الكفاء ورفع المهارات العالية والقيام وتدريبهم وتحفيزهم للرفع من ادائهم وكسب ولائهم لتحقيق الاهداف ورفع الكفاءة الانتاجية

دراسة (8) والتي تناولت معايير تنمية الجوانب المعرفية والمهارية لأفراد الادارة الوسطى بمصانع الملابس الجاهزة وهدفت الدراسة الى :-مشكلات البرامج التدريبية في مصانع المصرية من خلال التعرف على آراء العاملين والمديرين بها ودراسة المعلومات والمهارات الاساسية اللازمة في مجال عمل افراد الادارة الوسطى ودراسة الاسس العلمية للتدريب لتحقيق اهداف التدريب في تنمية المهارات والتعرف على آراء المتدربين في البرامج التدريبية ومدى الاستفادة منها ومواضع القصور والايجابيات وملاحقة التطورات التكنولوجية السريعة في العصر الحديث وما يتطلبه ذلك من تعديلات سلوكية ومهارية

وكانت من اهم نتائج الدراسة:- ان البرنامج التدريبي يعمل على تحسين توصيل المعلومات والمهام من الادارة العليا الى الادارة التنفيذية, وادى الى ضبط جودة العمل وزيادة الانتاجية واكساب البرنامج التدريبي افراد الادارة الوسطى القدرة على توزيع العمل على المشرفين والادارة التنفيذية كلا حسب كفاءته مما يساعد على تحسين العمل داخل صالات الانتاج وعلاقة الاقسام مع بعضها البعض في عمليات تحميل المهام طبقا للجدول الزمني

ويعمل البرنامج التدريبي على تدريب مديري الادارة الوسطى على تقدير الاعمال الجيدة في التوقيتات المناسبة يرفع من نسبة ولاء الإدارة التنفيذية للمصنع مما يساعد على بذل جهود اكبر تساعد على رفع باستقطابهم. وجاءت دراسة (9) والتي تناولت تطوير اداء الادارة الهندسية لتحسين انتاجية عمال مصانع الملابس الجاهزة وهدفت الدراسة الى :- تطوير اداء الادارة الهندسية لتحسين انتاجية عمال مصانع الملابس الجاهزة المتوسطة في مصر. وضبط معايير كفاءة الاداء للعامل تحت ظروف العمل بمصانع الملابس الجاهزة باستخدام التكنولوجيا المتاحة وكيفية تحديد التوافق بين كفاءة العمالة وصعوبة المرحلة مع ثبات كل من مستوى الجودة وزمن التشغيل وكانت من اهم نتائج الدراسة:- فاعلية البرنامج في ضبط معايير كفاءة الاداء للعامل تحت ظروف العمل بمصانع الملابس الجاهزة باستخدام الحاسب وفاعلية البرنامج في توضيح مواصفات. دراسة (6) والتي تناولت الصعوبات التي تواجه خطوط إنتاج مصانع الملابس الجاهزة ذات الإنتاج غير النمطي ووضع بعض الحلول المقترحة باستخدام الحاسوب وهدفت الدراسة الى:- التعرف على المشاكل من خلال تكوين التحليل الصحيح لها والتي تواجه خطوط الإنتاج في مصانع الملابس الجاهزة والتعرف على الأسلوب العلمي لنجاح هذه البنود، و تحليل هذه الصعوبات مع بيان أسبابها وتقديم الاقتراحات والتوصيات المناسبة

وكانت من اهم نتائج الدراسة:- تحديد وتقدير عملية الجدولة والطرق المختلفة لها لكي تقوم الجهات المختصة بتعديل الخطط فيها، الوصول من خلال تحديد أنظمة الإنتاج المختلفة الى تخطيط المناسب لمواضع الأداء دراسة (11) والتي تناولت تأثير الادارة والقيادة على العمال بمصانع الملابس الجاهزة وهدفت الدراسة الى :- تأثير الادارة والقيادة على العمال بمصانع الملابس الجاهزة، تحديد دور الادارة في رفع مستوى الانتاج، تأثير الروح المعنوية وتأثيرها على العمال وكمية الانتاج ومستوى الجودة وكانت من اهم نتائج الدراسة:- انه يوجد تأثير معنوي للإدارة والقيادة على كلا من الحوافز ومستوى الروح المعنوية ومستوى رضا العمال عن العمل ومستوى الانتاج والجودة داخل مصانع الملابس الجاهزة الاطار النظري :- تعريف الادارة :-

الادارة هي عملية تخطيط وتنظيم وصنع قرار وقيادة ورقابة واستخدام لكل الموارد التنظيمية والبشرية والمالية والمادية بغرض انجاز اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.(12) الادارة الناجحة :-

هي التي تستند الى حصيلة من المعرفة عن السلوك وهذه الحصيلة لكي تمثل اساسا صالحا صادقا يعتمد عليه، في التطور الإداري ينبغي ان تكون قد تكونت ونتجت من خلال منهج علمي سليم (13) 0. مقومات التطوير الإداري.

- ١ -توافر القناعة والرغبة الصادقة في عملية التطوير الإداري
 - ٢ -التخطيط السليم للتطوير الإداري
 - ٣ -ارتباط التطوير الإداري بالبيئة
 - ٤ -الاستمرارية في عملية التطوير الإداري
 - ٥ -الشمولية في عملية التطوير الإداري: (14)
- ابعاد جودة حياة العمل
يشير ان ابعاد جودة حياة العمل تشير الى :

بيئة عمل: ان تكون بيئة العمل صحية وامنة وخالية من الامراض
الاتجاهات: ومن اهمها الرضا عن الوظيفة ومدى الارتباط بالوظيفة والمنظمة , ومقدار الجهد المبذول والدافع الداخلي لأداء العمل , والرضا عن جودة المهام الداخلية للوظيفة والاتجاهات النفسية تجاه الاخر .
صفات وادوار الوظيفة: وتضمن الحرية في العمل ومدى تكامل العمل والمهارات المطلوبة وتأثير الوظيفة واهميتها , ومناسبة التدريب والحصول على المعلومات مرتدة عن الاداء , والحالة النفسية للموظف مثل التحدي في العمل وأهميته والمسئولية عنه والمعرفة بالنتائج , وكذلك خصائص الادوار والتي تشمل تعارض ووضوح وصعوبة الدور
جماعة العمل : تتعلق بتجانس اعضائها ووضوح اهدافها وتفتح افرادها لبعضهم البعض.
الاشراف: ويشمل التوجه بالنتائج والقدرة على الرقابة وتحديد الاهداف وحل المشكلات والتميز والعلاقات الطيبة مع المرؤوسين وتشجيع المشاركة والتعاون (5)
السمات الواجبة توافرها في المدير : (15)

1-المعرفة الادارية :-

هي من المتطلبات العامة التي يجب على المديرين فهمها, وستعيبها وتشمل العملية الادارية التي تضم وظائف التخطيط, والتنظيم, والتوجيه, والرقابة, وضرورة التنسيق الفعال, والحاجة الملحة الى انجاز النتائج المطلوبة من المشروع .

2-القدرات الفكرية :-

يجب ان يتوافر في المدير الدرجة الضرورية من الذكاء والاستعداد للتفكير التحليلي, وتزداد اهمية هذا الشرط بالنسبة للمستويات الادارية العليا.

3-المهارة في الاتصالات :-

فوظيفة المدير تتطلب الدقة في توصيل المعلومات وتوضيحها سواء في اتصاله شفاهه او كتابة برؤسائه او مرؤوسيه او زملاءه . (15)

الدراسة التطبيقية (دورة تدريبية للقادة والمديرين)



تم اجراء الدراسة التطبيقية على مصنع الفا اوميجا ايجبت وكانت الدراسة :-

دورة تدريبية (للمديرين – الادارة الوسطى)

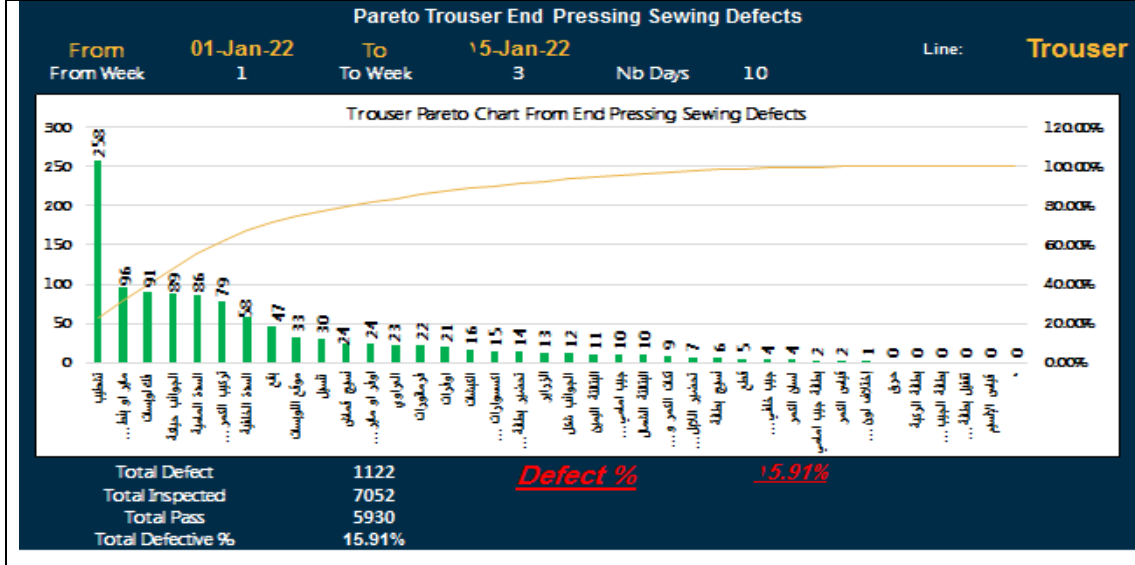
التعريف بالدورة التدريبية :-

- في ظل التنافسات العالمية على أفضل جودة للعمل بين الشركات و المؤسسات العالمية ، أصبحت القيادة الناجحة أحد أهم شروط تحقيق أهداف المؤسسات المختلفة ،
- تطوير و بناء القادة في العمل ، و الذين أصبح لهم دور كبير في نجاح المؤسسات و الشركات ، فالقيادة الناجحة دائما هي الأساس في نجاح المنظومة

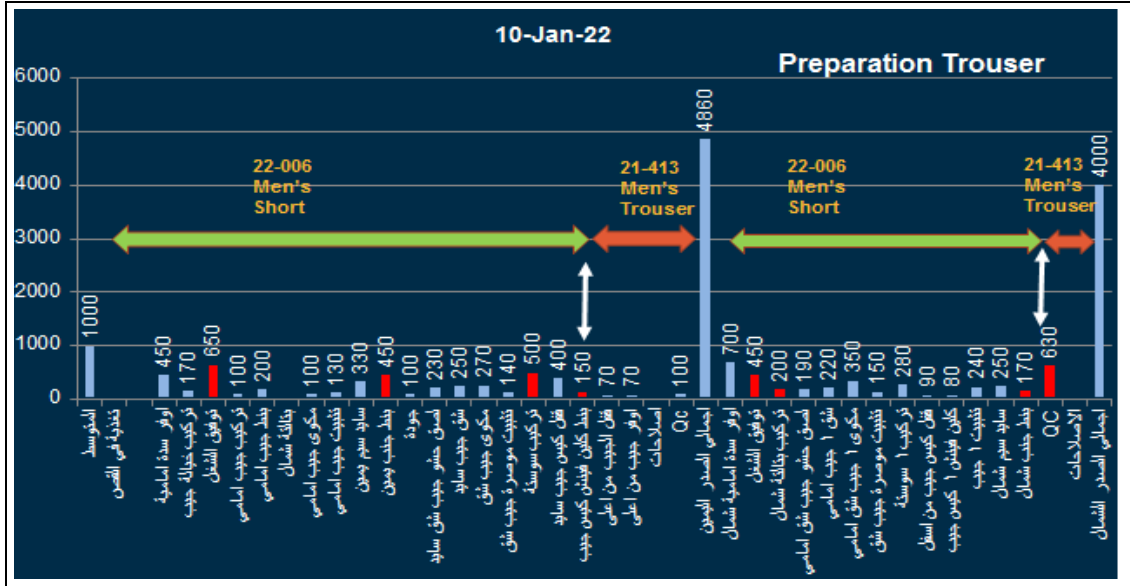
- استخدام الأساليب المنطقية والإبداعية في حل المشكلات
- يهتم بتمكين المتدربين من اكتساب المهارات القيادية التي تميزهم عن غيرهم في حياتهم واعمالهم بالإضافة الى تعليمهم عدد من الادوات العلمية والطرق المستخدمة في ادارة الاخرين لتحقيق التوافق النفسي والمهني



شكل رقم (1) يمثل المحاور الرئيسية للدورة للتدريبية



شكل (2) نظام pareto يوضح اعلى نسب اخطاء(لكي يتم التعامل معها)(20)



شكل (3) يوضح (wip) التكدسات داخل الانتاج وكيفية التعامل معها (21)

factory efficiency		Number of Workers	Working minutes	OPERATING TIME							
PRODUCTION	618	عدد العمال في سلة الانتاج ماعة العمالة لغير المباشرة	عدد ساعات العمل 60 x 8 = 480	sec	front&back						
NUMBER OF WORKERS	12			operation	اسم العملية	minutes	الانتاج	الكفاءة	الموقفين		
EFFICIENCY	100%			12	480	rebase	باعد وثالثة (صدر ظهر)	1	960	100%	0.63
OPERATING TIME	9.32					bezier sewing	نظ جيب الظهر	0.8	600	90%	1.11
				ironing back pocket	مكوى جيب الظهر	0.65	738	95%	0.86		
				sewing pipe	تثبيت فردة الخيالة	0.69	700	100%	0.86		
				bar rackback pocket	فردمكوى جيب الظهر	0.65	738	95%	0.86		
				top stitch for back pocket lining	خيالة ظاهري بثالثة الجيب	1	480	95%	1.32		
				sewing top front	النظ الجيب من اعلى	1	480	95%	1.32		
				sewing left fly	تركيب بثالثة شمال وولى	0.55	873	95%	0.72		
				sewing right fly	تركيب بثالثة يمين	0.45	1067	95%	0.59		
				sewing side pocket	تركيب جيب الجيب	0.96	500	80%	1.5		
				top stitch for side pocket	خيالة ظاهري جيب الجيب	0.96	500	80%	1.5		
				assembly/back& front	تجميع الصدر مع الظهر	0.6	800	100%	0.75		
				total		9.32			10.7		
									2		
									total		
									12.7		

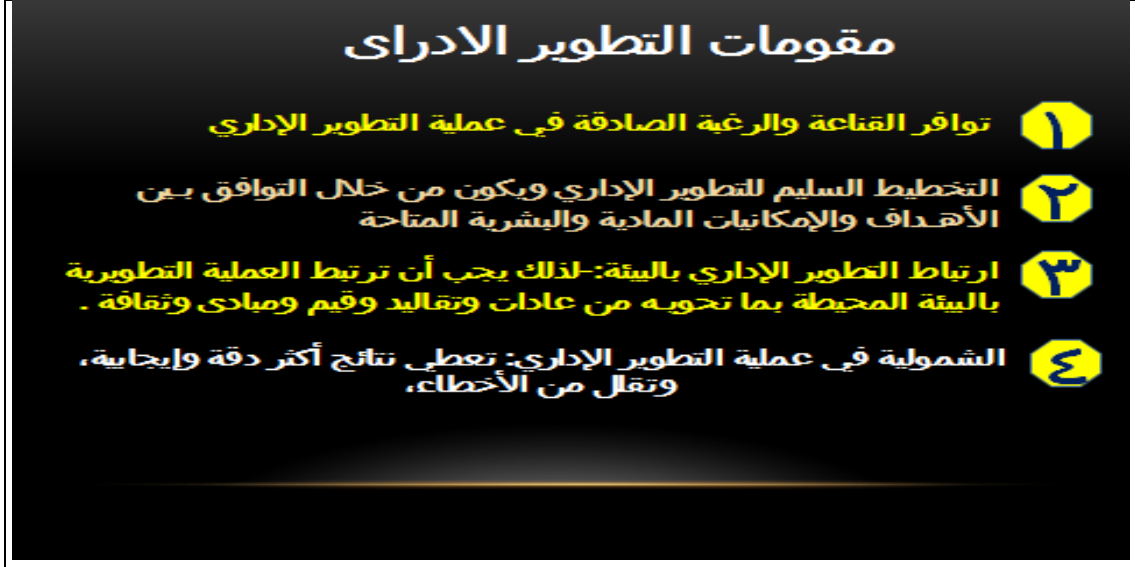
شكل (4) تصميم ملف (Excel) لمعرفة الكفاءة, والانتاج المطلوب, وعدد العمال



شكل (5) أحدث الطرق (rfid) لمعرفة كمية الانتاج, والكفاءة, والجودة (22)



شكل (6) صور فعلية للبرنامج (rfid). الانتاج الفعلي للعمال, تتبع للمنتج, متابعة الجودة



شكل (7) يوضح مقومات التطوير الإداري على المنظمة (14)



شكل (8) يوضح المستويات الادارية المختلفة (16)



شكل (9) يوضح طرق ادارة الوقت (15)



شكل (10) يوضح طرق الاتصال المختلفة (17)



شكل (11) يوضح انواع الشخصيات الادارية (11)

المدير الهادئ

- الاعصاب القوية، المتوازنة القادرة على الاعتدال والاسترخاء ليقوم بتأدية واجباته الادارية المطلوبة.
- التفكير الرصين المدروس غير المبني على ردود الافعال

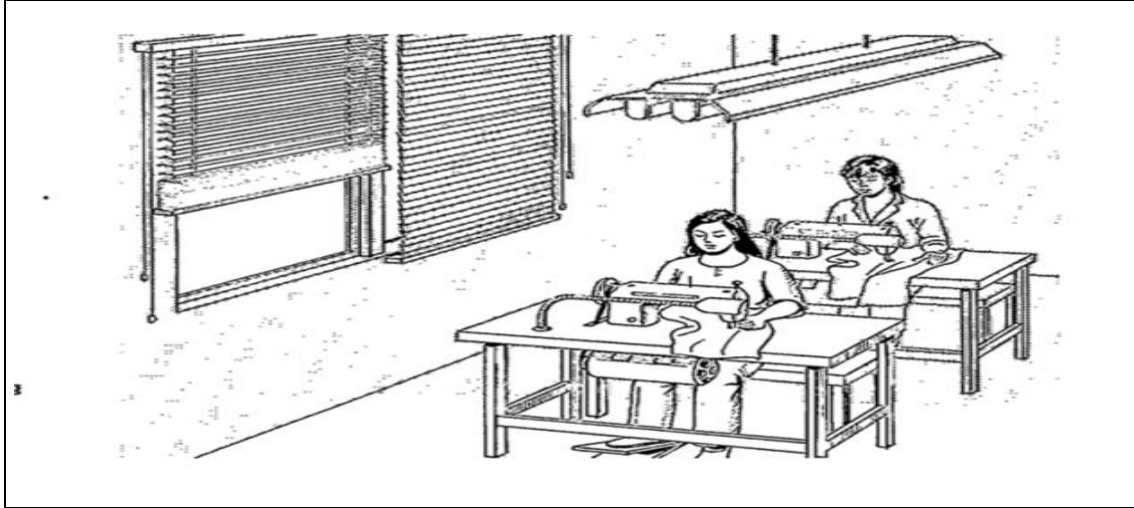
المدير القلق

- منفعل. متوتر ثائر الطبع، يشكو من الامراض الهضمية والمعوية.
- رغم انه ذكي، ولكن عصبية تعطل فائدة ذكائه

شكل (12) يوضح المميزات المختلفة لأنواع المديرين (11)



شكل (13) يوضح جودة حياة العمل (5)



شكل (14) يوضح تأثير ظروف العمل المختلفة- الاضاءة (18)

المناقشة والنتائج:

تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبيان باستخدام الحاسب الآلي على برنامج (spss) ، وقد تم حساب معاملات الاتفاق لمتوسط آراء المحكمين، وتحقيق فروض البحث عن طريق حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه one-way anova ، ثم استخدام أشكال الرادار " Radar Chart " متعددة المحاور للتعبير عن تقييم الجودة الكلية لمحاور الاستبيان.

1- معاملات الاتفاق لمتوسط آراء العاملين في مصانع الملابس الجاهزة :
جدول (1) نتائج معامل الاتفاق لمتوسط آراء العاملين حول رضاهم النفسي عند عملهم في مصانع الملابس الجاهزة

المحاور	أوافق بشدة	أوافق	أرفض	أرفض بشدة	متوس ط الآراء
المحور الأول : تحقيق التوافق المهني للعاملين					
1- علاقتك بزميلك تؤثر على مستوى أدائك في العمل	36	21	2	1	60
2- علاقتك الجيدة بمشرفك ترفع من كفاءتك	52	9	2	1	64
3- تشعر بالرضا في عملك عندما تكون علاقتك جيدة مع مديرك	56	12	0	0	68
المحور الثاني : تأثير الصحة النفسية للعاملين					
1- تشعر بالراحة النفسية عن عملك عندما تكون المعاملة جيدة	44	21	0	0	65
2- هل تقبل بعمل إضافي مسند إليك عند شعورك بالراحة النفسية في العمل	32	24	4	0	60
3- تشعر بالراحة النفسية بين فريق العمل	32	30	0	0	62
المحور الثالث : تأثير ضغوط العمل على العاملين					
1- ضغط العمل ممكن أن يصيبك بأمراض نفسية وعصبية	28	24	6	0	58
2- ضغط العمل ممكن أن يحدث مشاكل مع أسرتك	20	27	4	2	53
3- ضغط العمل من مديرك المباشر له تأثير بالسلب على الإنتاج المطلوب	8	36	4	2	50
المحور الرابع : الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين					
1- تشعر بالرضا عند حل الإدارة لمشاكلك بسرعة	36	27	0	0	63
2- تشعر بالإجهاد نتيجة معاملة مديرك الخاطئة	44	21	0	0	65
3- تشعر بالرضا عند اهتمام الإدارة بمشاكلك الشخصية	60	9	0	0	69
4- تشعر بالرضا عند اتباع الإدارة أسلوب التشجيع والتحفيز	52	15	0	0	67
المحور الخامس : قدرات العامل وميوله وإبداعه					
1- شعورك بأن عملك يناسب قدراتك وميولك يزيد من كفاءتك	24	36	0	0	60
2- وضعك في المكان المناسب يجعلك تبذل في عملك	40	21	2	0	63
3- قدراتك في العمل شرط أساسي للقيام به	20	21	10	1	52
المحور السادس : التدريب والتعليم للعاملين					
1- التدريب في الشركة كاف للشعور بالراحة في أداء عملك	16	39	2	0	57
2- تشعر بالراحة عندما يسند إليك عمل يتوافق مع تدريبك السابق	32	24	2	1	59

58	0	4	30	24	3- قدرتك تزيد عندما تحصل على خيارات جديدة في العمل المحور السابع : رفع الروح المعنوية للعامل 1- تؤدي العمل بصورة جدية عندما يرتفع مستوى الروح المعنوية
63	0	2	21	40	2- يستطيع المدير أن يرفع مستوى الروح المعنوية عند العاملين 3- تشعر بأهمية وجود الروح المعنوية لكي تقوم بعملك جيدا
61	0	4	21	36	المحور الثامن : إعطاء العامل الحوافز المادية والمعنوية 1- الحوافز لها دور كبير في أداء عملك 2- تسعى للحصول على حوافز مادية ومعنوية من الشركة 3- تشعر بأهمية الحصول على التشجيع من جانب مديرك
58	0	4	30	24	المحور التاسع : إحداث العامل للشغب 1- العامل المشاغب يؤثر على عملك 2- من الضروري تقويم العامل المشاغب 3- العامل المشاغب يفسد الجو العام للعمل
55	2	4	21	28	
61	0	4	21	36	
54	1	6	27	20	

2- تحقيق الفروض :**1-2 الفرض الأول :**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم النفسية وضغوط العمل على كفاءة الإنتاج ، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين One-way ANOVA لدراسة متوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم النفسية وضغوط العمل ، كما هو موضح بالجدول التالي .

جدول (2) تحليل التباين لمتوسط آراء العاملين في تحقيق التوافق المهني للعاملين وتأثير صحتهم النفسية وضغوط العمل على كفاءة الإنتاج

المحاور	ف	المعنوية	الدلالة الإحصائية
تحقيق التوافق المهني	1.333	0.228	n.s
تأثير الصحة النفسية	1.342	0.223	n.s
تأثير ضغوط العمل	0.974	0.505	n.s

يتضح من الجدول (2) ما يلي :

- 1- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تحقيق التوافق المهني للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.333) وهي قيمة غير دالة إحصائياً .
- 2- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث التأثير على الصحة النفسية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.342) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- 3- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تأثير ضغوط العمل على العاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.974) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

4- وهذه النتائج تتفق مع الدراسات السابقة دراسة (22) حيث اثبتت الدراسة ان الاهتمام بظروف العمل وتطبيق شروط الأمن والسلامة يعطى العاملين راحة نفسية في العمل،

2-2 الفرض الثاني :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم ، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين One-way Anova لدراسة متوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم ، كما هو موضح بالجدول التالي .
جدول (3) تحليل التباين لمتوسط آراء العاملين في الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين وقدرات وميول وإبداع العاملين وتدريبهم وتعليمهم

المحاور	ف	المعنوية	الدلالة الإحصائية
الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين	4.084	0.000	**
قدرات وميول وإبداع العاملين	0.935	0.543	n.s
تدريب العاملين وتعليمهم	0.971	0.508	n.s

يتضح من الجدول (3) ما يلي :

- 1- توجد فروق عالية المعنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (4.084) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) .
- 2- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث قدرات وميول وإبداع لعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.935) وهي قيمة غير دالة إحصائية.
- 3- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تدريب العاملين وتعليمهم حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.971) وهي قيمة غير دالة إحصائية.
- 4- وهذه النتائج تتفق مع الدراسات السابقة دراسة (21) حيث اثبتت الدراسة انه يوجد تأثير معنوي للإدارة والقيادة على كلا من الحوافز ومستوى الروح المعنوية ومستوى رضا العمال عن العمل ومستوى الانتاج والجودة داخل مصانع الملابس الجاهزة

3-2 الفرض الثالث :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز المادية والمعنوية وإحداث العامل للشغب ، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين One-way Anova لدراسة متوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز المادية والمعنوية وإحداث العامل للشغب ، كما هو موضح بالجدول التالي .

جدول (4) تحليل التباين لمتوسط آراء العاملين في رفع الروح المعنوية للعامل وإعطائه الحوافز المادية والمعنوية وإحداث العامل للشغب

المحاور	ف	المعنوية	الدلالة الإحصائية
رفع الروح المعنوية للعاملين	1.996	0.04	n.s
إعطاء العامل حوافز مادية ومعنوية	0.932	0.546	n.s
إحداث العامل للشغب	1.307	0.243	n.s

يتضح من الجدول (4) ما يلي :

- 1- توجد فروق معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث رفع الروح المعنوية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.996) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.05) .
- 2- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث إعطاء الحوافز المادية والمعنوية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.932) وهي قيمة غير دالة إحصائية.
- 3- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث إحداث العاملين للشغب حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.307) وهي قيمة غير دالة إحصائية.
- 4- ويتفق هذا مع الدراسات السابقة دراسة (19)

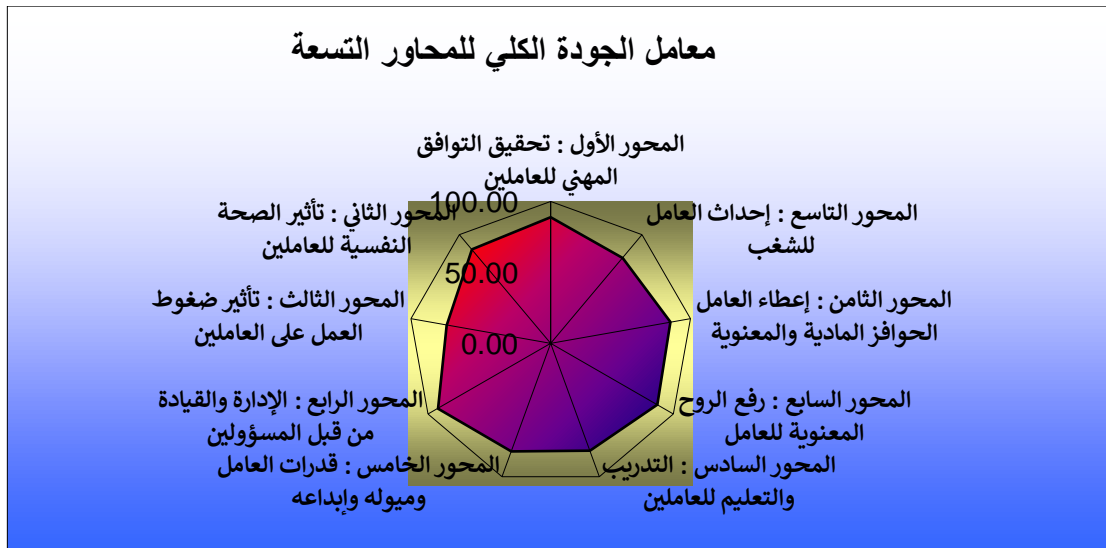
3- تقييم الجودة الكلي :

تقييم الجودة الكلي للمحاور التسعة وفقا لمتوسط آراء العاملين :

جدول (5) تقييم الجودة الكلي للمحاور التسعة وفقا لمتوسط آراء العاملين

المحاور	معامل الجودة %	معامل الجودة الكلي %	التقدير	الترتيب
المحور الأول : تحقيق التوافق المهني للعاملين				
1- علاقتك بزميلك تؤثر على مستوى أدائك في العمل	83.33			
2- علاقتك الجيدة بمشرفك ترفع من كفاءتك	88.89		جيد	
3- تشعر بالرضا في عملك عندما تكون علاقتك جيدة مع مديرك	94.44	88.89	جدا	2
المحور الثاني : تأثير الصحة النفسية للعاملين				
1- تشعر بالراحة النفسية عن عملك عندما تكون المعاملة جيدة	90.28			
2- هل تقبل بعمل إضافي مسند إليك عند شعورك بالراحة النفسية في العمل	83.33		جيد	
3- تشعر بالراحة النفسية بين فريق العمل	86.11	86.57	جدا	3
المحور الثالث : تأثير ضغوط العمل على العاملين				
1- ضغط العمل ممكن أن يصيبك بأمراض نفسية وعصبية	80.56			
2- ضغط العمل ممكن أن يحدث مشاكل مع أسرته	73.61			
3- ضغط العمل من مديرك المباشر له تأثير بالسلب على الإنتاج المطلوب	69.44	74.54	جيد	8
المحور الرابع : الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين				
1- تشعر بالرضا عند حل الإدارة لمشاكلك بسرعة	87.50			
2- تشعر بالإجهاد نتيجة معاملة مديرك الخاطئة	90.28			
3- تشعر بالرضا عند اهتمام الإدارة بمشاكلك الشخصية	95.83			
4- تشعر بالرضا عند اتباع الإدارة أسلوب التشجيع والتحفيز	93.06	91.67	متميز	1

				المحور الخامس : قدرات العامل وميوله وإبداعه
			83.33	1- شعورك بأن عملك يناسب قدراتك وميولك يزيد من كفاءتك
			87.50	2- وضعك في المكان المناسب يجعلك تبتدع في عملك
5	جدا	81.02	72.22	3- قدراتك في العمل شرط أساسي للقيام به
				المحور السادس : التدريب والتعليم للعاملين
			79.17	1- التدريب في الشركة كاف للشعور بالراحة في أداء عملك
			81.94	2- تشعر بالراحة عندما يسند إليك عمل يتوافق مع تدريبك السابق
6	جدا	80.56	80.56	3- قدرتك تزيد عندما تحصل على خيارات جديدة في العمل
				المحور السابع : رفع الروح المعنوية للعامل
			87.50	1- تؤدي العمل بصورة جديّة عندما يرتفع مستوى الروح المعنوية
			87.50	2- يستطيع المدير أن يرفع مستوى الروح المعنوية عند العاملين
3	جدا	86.57	84.72	3- تشعر بأهمية وجود الروح المعنوية لكي تقوم بعملك جيدا
				المحور الثامن : إعطاء العامل الحوافز المادية والمعنوية
			91.67	1- الحوافز لها دور كبير في أداء عملك
			84.72	2- تسعى للحصول على حوافز مادية ومعنوية من الشركة
4	جدا	85.65	80.56	3- تشعر بأهمية الحصول على التشجيع من جانب مديرك
				المحور التاسع : إحداث العامل للشغب
			76.39	1- العامل المشاغب يؤثر على عملك
			84.72	2- من الضروري تقويم العامل المشاغب
7	جيد	78.70	75.00	3- العامل المشاغب يفسد الجو العام للعمل



شكل (15) يوضح معامل الجودة الكلي للمحاور التسعة وفقا لمتوسط آراء العاملين

من الجدول (5) والشكل (15) نستخلص ما يلي :

أن المحور الرابع (الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين) هو الأفضل بالنسبة لباقي المحاور الأخرى حيث حصل على المركز الأول وتقدير متميز وذلك بمعامل جودة 91.67% ، يليه المحور الأول (تحقيق التوافق المهني للعاملين) حيث حصل على المركز الثاني وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 88.89% ، ثم المحوران الثاني (تأثير الصحة النفسية للعاملين) والسابع (رفع الروح المعنوية للعامل) حيث حصل على المركز الثالث وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 86.57% ، يليه المحور الثامن (إعطاء العامل الحوافز المادية والمعنوية) حيث حصل على المركز الرابع وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 85.65% ، ثم المحور الخامس (قدرات العامل وميوله وإبداعه) حيث حصل على المركز الخامس وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 81.02% ، يليه المحور السادس (التدريب والتعليم للعاملين) حيث حصل على المركز السادس وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 80.56% ، ثم المحور التاسع (إحداث العامل للشغب) حيث حصل على المركز السابع وتقدير جيد وذلك بمعامل جودة 78.70% ، وأخيرا المحور الثالث (تأثير ضغوط العمل على العاملين) حيث حصل على المركز الثامن وتقدير جيد وذلك بمعامل جودة 74.54% .

مناقشة النتائج:

- حيث حقق المحور الرابع (الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين) هو الأفضل بالنسبة لباقي المحاور الأخرى حيث حصل على المركز الأول وتقدير متميز وذلك بمعامل جودة 91.67% ، كما حقق المحور الأول (تحقيق التوافق المهني للعاملين) حيث حصل على المركز الثاني وتقدير جيد جدا وذلك بمعامل جودة 88.89% كما حقق باقي محاور الاستبيان بدرجات متفاوتة لا تقل عن (74.54%)
- تميزت نتائج الدراسة عن نتائج الدراسات السابقة في تحقيق ان الادارة والقيادة لها تأثير كبير على العمال داخل مصانع اللابس الجاهزة وذلك عن طريق اعداد دورات تدريبية متخصصة في اعداد القادة تهتم بتمكين المتدربين من اكتساب المهارات القيادية التي تميزهم في اعمالهم وتنمي مهارتهم القيادية

مستخلص النتائج :

- 1- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تحقيق التوافق المهني للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.333) وهي قيمة غير دالة إحصائيا .
- 2- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث التأثير على الصحة النفسية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.342) وهي قيمة غير دالة إحصائيا.
- 3- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تأثير ضغوط العمل على العاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.974) وهي قيمة غير دالة إحصائيا.
- 4- توجد فروق عالية المعنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث الإدارة والقيادة من قبل المسؤولين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (4.084) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) .
- 5- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث قدرات وميول وإبداع لعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.935) وهي قيمة غير دالة إحصائيا.
- 6- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث تدريب العاملين وتعليمهم حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.971) وهي قيمة غير دالة إحصائيا.
- 7- توجد فروق معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث رفع الروح المعنوية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.996) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) .

- 8- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث إعطاء الحوافز المادية والمعنوية للعاملين حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (0.932) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- 9- توجد فروق غير معنوية بين متوسط آراء العاملين من حيث إحداث العاملين للشغب حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.307) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

التوصيات

1. اعداد الدورات التدريبية المقدمة لتطوير و بناء القادة في العمل ، و الذين أصبح لهم دور كبير في نجاح المؤسسات و الشركات ، فالقيادة الناجحة دائما هي الأساس في نجاح منظومة العمل ككل
2. اجراء دراسات مستقبلية حول تقييم وتأثير الدورات التدريبية في تنمية وتطوير سلوكيات العمل والاداء للعنصر البشري وتحسين كفاءات العمل الانتاجية والادارية داخل مصانع الملابس الجاهزة.
3. تدريب القيادات على الاساليب الداعمة لمهارات القيادة الابداعية ومنها حل المشكلات بالتفكير الإبداعي وإدارة التغيير وإدارة الاولويات وتطوير الذات
4. العمل على تطوير حلقة الاتصال بين الادارة العليا والمتوسطة وجعل طرق الاتصال واضحة وسريعة لتلبية احتياجات العاملين داخل مصانع الملابس الجاهزة

المراجع :-

- 1- مصطفى محمد عبد الرحيم(2021)" الاستفادة من تطبيقات الهندسة الصناعية في رفع كفاءة مصانع الملابس الجاهزة "رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد المنزلي-جامعة المنوفية
- 2- محمد احمد كمال (2010) " دراسة مقومات الارتياح النفسي لدى العاملين بمصانع الملابس الجاهزة ومدى تأثيرها على مستوى الجودة والانتاج"رسالة ماجستير, كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية
- 3- شهدان عادل هبد اللطيف الغرباوي(2020) القيادة الادارية كوسيلة لتحسين اداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية , دار الفكر العربي , الاسكندرية
- 4- ممدوح احمد مبروك(2016)"تأثير الادارة والقيادة على العاملين بمصانع الملابس الجاهزة , مجلة الاقتصاد المنزلي , عدد يناير , جامعة المنوفية
- 5- هاني فتحي عبدالله عبد المقصود جودة (2012) " حياة العمل ودورها في تحسين مستوى اداء العاملين" رسالة ماجستير, كلية التجارة جامعة المنوفية
- 6- احمد حسنى خطاب (1995): "الصعوبات التي تواجه خطوط انتاج الملابس الجاهزة ذات الانتاج الغير نمطى ووضع بعض الحلول المقترحة باستخدام الحاسوب" رسالة ماجستير, كلية الاقتصاد المنزلي, جامعة المنوفية
- 7- عزة محمد حلمى ابراهيم (2015) "تقييم اداء العاملين في مصانع الملابس الجاهزة "مجلة الاقتصاد المنزلي, جامعة المنوفية مجلد 25 العدد الاول
- 8- نرمين شكري منصور(2011) " معايير تنمية الجوانب المعرفية والمهارية لأفراد الادارة الوسطى بمصانع الملابس الجاهزة , رسالة دكتوراه , كلية الفنون التطبيقية , جامعة حلوان
- 9- احمد فهيم محمد(2012) "تطوير اداء الادارة الهندسية لتحسين انتاجية عمال مصانع الملابس الجاهزة" , رسالة ماجستير, كلية الفنون التطبيقية , جامعة حلوان
- 10- اسماعيل مناصريه" دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية- كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير والعلوم الاقتصادية- جامعة محمد بوضياف المسيلة (2004)

- 11- ممدوح احمد مبروك(2016)"تأثير الادارة والقيادة على العاملين بمصانع الملابس الجاهزة , مجلة الاقتصاد المنزلي ,عدد يناير , جامعة المنوفية
- 12- عاطف جابر طة عبد الرحيم(2015)"كتاب" مبادئ ادارة الاعمال , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة العلوم والتكنولوجيا
- 13- هشام محمد نور جمجوم (2007), سيكولوجية الادارة , دار الشروق للنشر والتوزيع,
- 14- عبد الله بن سعيد آل دحوان(2008) " إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية" رسالة ماجستير, كلية ادارة الاعمال, جامعة الملك سعود
- 15- محمد الصيرفي(2006) " القيادة الادارية والابداعية " دار الفكر الجامعي .الاسكندرية
- 16- اسماعيل مناصريه(2004)" دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية, كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير والعلوم الاقتصادية, جامعة محمد بوضياف المسيلة
- 17- عصام عبد اللطيف(2015)" فن القيادة ومهارات المدير في عالم متغير, دارنيولينك الدولية للنشر والتدريب
- 18- نشأت نصر الرفاعي (2013) "كتاب" علم النفس المهني- كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية
- 19- https://mawdoo3.com_m8:00-2021/1/5
- 20- https://www.onlineclothingstudy.com/_م3:00-2022/2/9
- 21- [Actual daily reports of production line](#)
- 22- https://www.slideshare.net/haniazameen/rfid-79168562_م7:30-2022/1/12 -

ملحق رقم (1) استبيان رقم(1)

استبيان للرضا النفسى للعاملين في مصانع الملابس الجاهزة ضع علامة إما الإجابات التي تناسبك

ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	محاو الاستبيان
				المحور الاول :- تحقيق التوافق المهني للعاملين
				علاقتك بزميلك تؤثر على مستوى أدائك في العمل
				علاقتك الجيدة بمشرفك ترفع من كفاءتك
				تشعر بالرضا في عملك عندما تكون علاقتك جيدة مع مديرك
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور الثاني :- تأثير الصحة النفسية للعاملين
				تشعر بالراحة النفسية عن عملك عندما تكون المعاملة جيدة
				هل تقبل بعمل إضافي مسند اليك عند شعورك بالراحة النفسية في العمل
				تشعر بالراحة النفسية بين فريق العمل
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور الثالث:-تأثير ضغوط العمل على العاملين
				ضغط العمل ممكن ان يصيبك بأمراض نفسية وعصبية
				ضغط العمل ممكن ان يحدث مشاكل مع أسرته
				ضغط العمل من مديرك المباشر له تأثير بالسلب على الإنتاج المطلوب
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور الرابع:-الادارة والقيادة من قبل المسؤولين

				تشعر بالرضا عند حل الادارة لمشاكلك بسرعة
				تشعر بالإجتهاد نتيجة معاملة مديرک الخاطئة
				تشعر بالرضا عند اهتمام الادارة بمشاكلک الشخصية
				تشعر بالرضا عند اتباع الادارة أسلوب التشجيع والتحفيز
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور الخامس :- قدرات العامل وميولة وإبداعه
				شعورك بان عملك يناسب قدراتك وميولك يزيد من كفاءتك
				وضعك في المكان المناسب يجعلك تبذل في عملك
				قدراتك في العمل شرط أساسي للقيام به
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور السادس :- التدريب والتعليم للعاملين
				التدريب في الشركة كاف للشعور بالراحة في أداء عملك
				تشعر بالراحة عندما يسند اليك عمل يتوافق مع تدريبك السابق
				قدرتك تزيد عندما تحصل على خيارات جديدة في العمل
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور السابع :- رفع الروح المعنوية للعامل
				تؤدي العمل بصورة جديّة عندما يرتفع مستوى الروح المعنوية
				يستطيع المدير أن يرفع مستوى الروح المعنوية عند العاملين
				تشعر بأهمية وجود الروح المعنوية لكي تقوم بعملك جيدا
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور الثامن :- اعطاء العامل الحوافز المادية والمعنوية
				الحوافز لها دور كبير في أداء عملك
				هل تسعى للحصول على حوافز مادية ومعنوية من الشركة
				هل تشعر بأهمية الحصول على التشجيع من جانب مديرک
ارفض بشدة	ارفض	اوافق بشدة	اوافق	المحور التاسع :- احداث العامل للشغب
				العامل المشاغب يؤثر على عملك
				من الضروري تقويم العامل المشاغب
				العامل المشاغب يفسد الجو العام للعمل

The Psychology of Management and its Relationship to Factors Affecting Productivity in Ready-Made Garment Factories

Abdullah Hussain, Irene Shenouda, Mena Salib,

Department of Clothing and Textile, Faculty of Home Economics, Menoufia University, Shibin El Kom, Egypt

Abstract:

The aim of the research is to study the impact of training courses on developing the performance of officials and giving them the necessary skills to lead workers inside the ready-made garment factories, and then the countries have directed a lot of their efforts and capabilities to create the appropriate conditions that help increase the effectiveness of the manager and develop his skills and abilities so that he participates efficiently in the exploitation and directing of natural resources And humanity, just as the human element plays a distinct and influential role in the life of the facility to which it belongs to all the various economic sectors that make up the national economy structure of any country. They can carry out their duties, and from this a specialized training course was conducted in the preparation of leaders that is concerned with enabling the trainees to acquire leadership skills that distinguish them from others in their lives and work, in addition to teaching them a number of scientific tools to help them achieve psychological and professional compatibility for workers. A questionnaire was made and applied to workers in ready-made garment factories, and based on the results and discussion, the research concluded that management and leadership by officials have a significant impact on the efficiency of workers and their morale.

Keywords: The psychology of management, production, ready-made garments industry