

البناء القيمي للعمال المشتغلين فى مجتمع المصنع

دراسة سوسيولوجية لنموذجين صناعيين

(نموذج قطاع الأعمال - ونموذج القطاع الخاص)

الدكتور / خالد البدواى محمد البدواى (*)

موضوع الدراسة :

أفلحت ظاهرة القيم فى استقطاب اهتمام الباحثين والعلماء على اختلاف انتماءاتهم العلمية والأيدولوجية ، وما زال هذا الاهتمام يتعاظم يوماً بعد يوم كلما اشتدت الحاجة إلى الكشف عن طبيعة القيم وملامحها ودورها كمتغير له أهميته فى كل مناحى الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وينبغى تحليلية فى كل هذه المجالات الحياتية .

ومن ثم يمكن القول أن النسق القيمي فى مجتمع المصنع يعد امتداداً وإفرازاً طبيعياً للإطار القيمي المجتمعى العام السائد فى المجتمع ، وبناءً عليه لا يمكن فهم طبيعة هذه البناء القيمي فى أى تنظيم صناعى بمعزل عن رصد فى ضوء الإطار الثقافى المجتمعى العام القاطن بداخله هذا التنظيم .

فكل عنصر أو موضوع أو حادثة فى مجتمع المصنع يعد جزءاً أساسياً من النسق الاجتماعى القيمي ، فالأدوات المادية والظروف الفيزيقية والأجور وساعات العمل ليست ظواهر قائمة بل لا بد من تفسيرها بوصفها موضوعات تنطوى على قيمة اجتماعية ، تلك التى يخلعها الأعضاء على هذه الموضوعات تتحدد من خلال الموقف الاجتماعى الذى تظهر فيه ، ومن ثم يرتبط البناء القيمي فى مجتمع المصنع بالقيم التى يستند إليها هذا البناء « قيم التكامل أم قيم الصراع » .

(*) مدرس علم الاجتماع - كلية تربية العريش - جامعة قناة السويس .

وجدير بالإشارة إلى أن قيم التكامل داخل مجتمع المصنع إنما تنشأ عن مدى التكامل بين النسق القيمي للمجتمع العام والنسق القيمي لمجتمع المصنع من ناحية أخرى ومدى التناغم بين القيادات التنظيمية داخل مجتمع المصنع وما تستند إليه من قيم من ناحية أخرى .

وتختلف القيم باختلاف المستويات التنظيمية اختلافا كبيرا وبالتالي يصعب التسليم بوجود نسق قيمي عام بينهما « الإدارة العليا ، الطبقة الإشرافية ، طبقة العمال المشتغلين » ، ومهما يكن من أمر هذه التباينات وتوجهاتها الأيديولوجية ، أنه مما لا جدال فيه أن البناء القيمي في مجتمع المصنع موضوع دراستنا يحمل في طياته عديد من القيم كالحرية ، الانتماء ، الهيبة ، المشاركة ، والتوحد والحرك الاجتماعي وارتباطه بالأقدمية والإنجاز ومستوى التعليم والمكانة ولقد اختار الباحث ثلاثة قيم هي :

١ - قيمة الحرية داخل مجتمع المصنع (تجاه ظروف العمل ومشكلات العمل والتنظيمات النيابية داخل مجتمع المصنع .

٢ - قيمة الحراك الاجتماعي داخل مجتمع المصنع وارتباطه بالإنجاز والأقدمية والهيبة ومستوى التعليم والمكانة .

٣ - قيمة الانتماء إلى مجتمع المصنع (المشاركة) وترتبط بمدى الانسجام والتوحد بين الأهداف الشخصية والأهداف التنظيمية ومدى مشاركة الأعضاء في إدارة التنظيم الصناعي .

هدف الدراسة :

يهدف البحث التعرف على مدى التناغم والتنافر تجاه البناء القيمي لطبقة العمال المشتغلين في تنظيمين صناعيين إحداهما لقطاع الأعمال (شركة مصر للأغذية بسكو مصر مصنع القاهرة) باعتباره أحد الوحدات للشركة القابضة للصناعات الغذائية ونموذج آخر يمثل القطاع الخاص (شركة المنصورة أسبانيا للملابس الجاهزة) كأحد مشروعات الاستثمار الخاضعة للقانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ م .

ويرجع اختبارنا لطبقة العمال المشتغلين لأنهم المتلقين لكافة الأوامر والقرارات والتوجيهات من كافة المستويات التنظيمية المختلفة داخل مجتمع المصنع .

منهج الدراسة :

لقد استعان الباحث فى دراسته بالمنهج المقارن للمقارنة بين العمال المشتغلين فى (شركة بسكو مصر) والعمال المشتغلين بشركة (المنصورة - أسبانيا) تجاه البناء القيمي للتعرف على مدى التناغم والتنافر داخل مجتمع المصنع وكذلك استعان الباحث بمنهج البحث الاجتماعى بالعينة وتقدر ١٦٠ فرد عينة توازى ١٠ ٪ من مجموع مجتمع الدراسة (شركة بسكو مصر) مصنع القاهرة الذى يبلغ ١٨٦٢ عاملاً وباستبعاد العمالة المؤقتة والإجازات بدون مرتب وغير الحاصلين على مؤهل دراسى (يقرأ ويكتب) يبلغ مجتمع الدراسة ١٦٠٠ فرد عينة .

وأيضاً ١٧٥ فرد عينة من مجتمع الدراسة (شركة المنصورة - أسبانيا) بنسبة ٥٠ ٪ . ويبلغ عدد مجتمع الدراسة ٣٥٠ فرد عينة ، وهكذا تصبح العينة (١٦٠ + ١٧٥) = ٣٣٥ فرد عينة ولقد استعان الباحث بعدد من المعالجات الإحصائية .

- ١ - المتوسط الحسابى : عمال (بسكو مصر) وعمال (المنصورة أسبانيا) .
- ٢ - الانحراف المعياري : عمال (بسكو مصر) وعمال (المنصورة أسبانيا) .
- ٣ - اختبار حرف T : بين العمال المشتغلين (بسكو مصر) والعمال المشتغلين (المنصورة أسبانيا) .
- ٤ - درجة الحرية : بين العمال المشتغلين (بسكو مصر) والعمال المشتغلين (المنصورة أسبانيا) .

ادوات الدراسة :

لقد استعان الباحث بالوثائق والمستندات (بيان التنظيم الوظيفى ، بيان بعدد المؤهلات العليا والمتوسطة وأقل من المتوسط ، وبدون مؤهل) الوثائق الخاصة بتنظيم

التسلسل، والخرائط التنظيمية لهيكل التدرج الإنتاجى، وهيكـل التدرج الإدارى،
والخرائط التنظيمية لمصنع القاهرة (بسكو مصر) .

وأيضاً الوثائق والمستندات الخاصة (شركة المنصورة أسبانيا) بيان بالمؤسسون
والمساهمون ونسبة الملكية فى رأس المال وبيان بقرار التأسيس والاكـتتاب العام طبقاً
لأحكام القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ م، وبيان بالطاقة الإنتاجية للتشغيل وبيان بالبيع
المحلى والتصدير، وبيان بالطاقة الآلية للنشاط الإنتاجى والمعتمدة بالأصول الثابتة وبيان
بالمجموعات الوظيفية لشركة المنصورة أسبانيا وهذا أولاً .

ثانياً : استثمار الاستبيان :

وتشمل الاستثمارة على عدد من المحاور :

- ١ - بيانات أولية .
- ٢ - بيانات عن قيمة الحرية داخل مجتمع المصنع تجاه ظروف العمل ومشكلاته
والتنظيمات النيابية داخل التنظيم الصناعى .
- ٣ - قيمة الحراك الاجتماعى داخل مجتمع المصنع وارتباطه بالإنتاج والأقدمية والهيبة
ومستوى التعليم والمكانة .
- ٤ - قيمة الانتماء، للتنظيم (المشاركة) وترتبط بالانسجام والتوحد بين الأهداف
الشخصية وأهداف الشركة ومدى مشاركة العمال المشتغلين فى التنظيم الصناعى فى
إدارة التنظيم .

مفاهيم الدراسة :

وتدور الدراسة حول بعض المفاهيم الأساسية التى تؤلف فيما بينها إطاراً وموقفاً
نظرياً يقود عمليات التفسير ومشاهدة وحصر المتغيرات الأساسية التى يتعين أن تتناولها
الدراسة وتعرض فيما يلى المفهومات الإجرائية التى تتبناها الدراسة .

١- مفهوم القيم :

عبارة عن تصورات ومفاهيم دينامية صريحة أو ضمنية تميز الفرد أو الجماعة وتحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً، ومؤثر في اختيار الأهداف والطرق والأساليب والوسائل الخاصة بالفعل، وتتجسد مظاهرها في اتجاهات الأفراد والجماعات وانماطهم السلوكية ومثلهم ومعتقداتهم ومعاييرهم ورموزهم الاجتماعية وترتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي تؤثر فيها وتتأثر بها .

٢- البناء القيمي :

عبارة عن نموذج منظم ومتكامل من التصورات والمفاهيم الدينامية الصريحة أو الضمنية ، يحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً ويؤثر في اختيار الأهداف والطرق والأساليب والوسائل الخاصة بالفعل في جماعة أو مجتمع ما وتتجسد مظاهره في اتجاهات الأفراد والجماعات وانماطهم السلوكية ومثلهم ومعتقداتهم ومعاييرهم ورموزهم الاجتماعية ويرتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي يؤثر فيها ويتأثر بها .

٣ - مفهوم الحرية داخل التنظيم :

الحرية في المجتمع الحديث هي حرية نسبية أن الإرادة الخاصة لدى الفرد ورغباته الذاتية قد تتعارض مع إرادة ورغبات غيره من الأفراد بحيث إذا تصرف كل فرد بوحى من هذه الإرادة لأدى ذلك للصراع والتناحر وانعدام الاستقرار في المجتمع وضرورة وجود ضوابط للحرية .

وتعنى الحرية داخل مجتمع المصنع مدى الفرص المتاحة كرئيس في إصدار الأوامر والتعليمات المنظمة للعمل لتحقيق أعلى معدل إنتاجي من خلال لائحة حوافز مرنة تتناسب مع ظروف العمل ، وكمؤس الحرية في التقدم بأي شكوى وسرعة حلها طالما أنها ذات صفة موضوعية والمشاركة في إدارة التنظيم عن طريق ممثلين للعمال في التنظيم النقابي ومجلس الإدارة بدون أي ضغوط .

٤ - مفهوم الحراك الاجتماعي :

يعنى التعرف على الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات فى صورتها الدينامية الحراك الرأسى والأفقى ، فالحراك الرأسى يعنى حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعى إلى أعلى WORD وإلى أسفل DOWN WORD فقد يكتسب الفرد خلال حراكه مكانة أو مرتبة اجتماعية جديدة أو قد يفقد مرتبة اجتماعية كان يتمتع بها ، وهناك الحراك الأفقى وهو مسئول عن مظاهر التغيير فى الأنشطة والوظائف ويعنى الحراك الاجتماعى داخل التنظيم الصناعى حركة الفرد داخل تنظيم التسلسل من خلال عملية الترقى داخل التنظيم وفقاً للأسس الموضوعية (كالأقدمية ، المؤهل الدراسى ، الكفاءة) وسهولة الاتصال بين المستويات التنظيمية (المستوى الأعلى والأسفل) وترتب على الحراك أن يشغل الفرد مكانة وظيفية يكتسب من خلالها هبة اجتماعية وقد يحدث حركة أفقية يترتب عليها تغير نوع الوظيفة أو النشاط الذى يمارسه الفرد داخل التنظيم .

الانتماء داخل التنظيم :

ويعنى مدى الانسجام والتوحد بين الأهداف الشخصية والأهداف التنظيمية ومدى مشاركة الأعضاء فى إدارة التنظيم ومدى اقتناعه بأن عمله الحالى يمثل مستقبلاً مهنيًا ومدى إحساسه بالارتباط بينه وبين التنظيم فى ضوء الرغبة فى الاستمرار فى عضوية التنظيم ، ومدى إحساسه بإمكانية تحطيم الحواجز الكامنة فى التسلسل الرئاسى ، وإمكانية تذويب الصراعات داخل التنظيم .

تساؤلات الدراسة :

- ١ - ما هى القيم التى يستند إليها البناء القيمى فى مجتمع المصنع ؟
- ٢ - هل هى القيم التى يتبناها المدبرون ؟
- ٣ - أم هى تلك القيم التى يتبناها أعضاء مجلس الإدارة ؟
- ٤ - أم هى تلك القيم التى يتصورها غالبية العمال المشغولين ؟
- ٥ - أم هى تلك القيم التى تعبر عنها اللوائح التنظيمية ؟

الإطار النظرى للدراسة من المنظور الاجتماعى :

أن المطلع على الاتجاهات الحديثة فى النظرية السوسولوجية يلاحظ بوضوح أن إسهامات دور كايم وتوماس وزنانيكى وفيبر بالنسبة لدراسات القيم لم تحظ باهتمام كافى من جانب علماء الاجتماع المعاصرين كذلك لم تتطور أى نظرية سوسولوجية شاملة للقيم - بل أن علماء الاجتماع قد سايروا الاتجاه القائل بأن القيم (غير علمية) ومن ثم تقع خارج نطاق البحث السوسولوجى (BENDIX 1956, P. 58) .

والحق أن الصراع الدائر فى النظرية السوسولوجية المعاصرة بين علم الاجتماع المعيارى وعلم الاجتماع العلمى قد ساهم فى نحو الدراسات الخاصة ولهذا فإن ما قدمه علماء الاجتماع المعاصرين ما هو إلا دراسات تعتبر كحلول جزئية فقط لمشكلة القيم ، وغالبا ما تتميز هذه الدراسات بأنها تنظر إلى القيم فى علاقتها بعوامل أخرى (BLAU & SCOTT, 1963, P. 77) .

وما زال بعض علماء الاجتماع مصرين على أن القيم لا تنتمى لمجال البحث السوسولوجى من أجل تجنب القيم وإقامة على اجتماع أكثر موضوعية قد ذهب إلى أن عالم الاجتماع يجب عليه أن يعالج الظواهر الاجتماعية بنفس مصطلحات العلوم الطبيعية والموضوعية ولا بد أن يضعوا - علماء الاجتماع - نتائجهم فى مقاييس كمية على الأقل فرضيا إن لم يكن واقعا (FRIEDMAN, 1955, P. 28) .

ولقد ذهب لندبرج إلى أن ألفاظ مثل الإرادة والغايات والدوافع والقيم والواقع المطلق والجوهر هى فروض غير قابله للتحقيق ولا يمكن التوصل لفهمها بواسطة المناهج المقبولة والمعترف بها من العلم ومن ثم فهذه الألفاظ تقع خارج علم الاجتماع وبناء على ذلك فإن المفاهيم فى علم الاجتماع يجب أن تعرف إجرائيا حتى يصل الملاحظين إلى نفس التحليل والتنبؤ (MARTINDALE, 1967, P. 28) .

وإذا كان الموقف النظرى فى علم الاجتماع يعاصر اتجاهين أساسيين هما المادية التاريخية إحدى مكونات النظرية الماركسية والبنائية فإن رؤيا كل منهما انطبعت على

محاولتهما فى تحديد معنى القيمة وبعد تعريف « كلاكهون » للقيم أبرز بل واضح مثالا وظيفيا لتعريف القيم ويقول : « أنها تصور أو إدراكا واضحا أو ضمنيا يميز للفرد - الجماعة - المرغوب فيه الذى يؤثر فى انتقاء الطرق الممكنة والوسائل وغايات العقل (KUCK HOHM, 1967, P. 64) .

وإذا سلمنا مع « كلاكهون » بأن القيم مستوى أو معيارا للانتقاء من بين البدائل وممكنات فى الموقف الاجتماعى ، فإن ما يفرق بين الاتجاه الوظيفى والاتجاه الماركسى أن المواقف والانتقاء فى المادة التاريخية يرتبط بالظروف التاريخية للمجتمع ، والوضع الطبقي الذى يحدد الإمكانيات المتاحة أمام الشخص وبالوعى الاجتماعى للفرد ، بأن وظيفة القيم تختلف باختلاف الظروف التاريخية أى باختلاف المرحلة التى يمر بها المجتمع (رأسمالية كانت أو اشتراكية) وبعبارة موجزه تعد القيم ظاهرة بين ظاهرات الوعى الاجتماعى السائد فى المجتمع وتتلون بلون مكونات البناء الفوقى للمجتمع .

وحقيقة الأمر فإن عملية الانتقاء عملية عقلية معرفية يقوم بها الشخص بمضاهات وموازنة الأشياء فى ضوء المعيار أو المقياس الذى يضعه لنفسه والذى يحدد بظروفه الاقتصادية والاجتماعية (أى وضعه الطبقي) وهذه العملية تبدأ بالعرض والمضاهات وتنتهى بالقبول أو الرفض على أن عملية الانتقاء تخضع أيضا للبدائل والإمكانيات المتاحة وتنتهى بالقبول أو الرفض ومن ثم فهو ليس انتقاء حر طليقا وإنما مشروط بوضع الشخص وفرصته ، وكلما ارتفع الشخص فى السلم الاجتماعى ، تعددت وتنوعت فرص انتقائه وبالتالي كانت احتمالات تحقيقه لمصلحته أكبر وأقوى وأما البدائل والممكنات فهى مجموعة الوسائل والأهداف التى تتجه نحو تحقيق مصالح الإنسان المتعددة .

وأخيرا يمكن أن يكون الشخص الاجتماعى فردا أو جماعة أو طبقة أو مجتمعا برمته وهذا المفهوم يؤكد على أن القيم الاجتماعية مرتبطة بالبناء الاجتماعى للمجتمع والظروف التاريخية التى يمر بها ويعايشها من خلال مسار تطوره الاجتماعى الاقتصادى ، وقد كان التركيز الأساسى فيه ما يميز القيمة عن غيرها وليس بالتركيز على ما تشابه به مع غيرها (Ibid, P. 68) .

وعند التعرض لفكر كونت وقانون المراحل الثلاثة ارتبطت كل مرحلة من المراحل الثلاثة ببناء قيمي يحكم مسارها ، ففي المرحلة اللاهوتية وتمثل الخبرة الإنسانية والخيال المصدر الذى يدفع الإنسان إلى التحرك نحو البحث عن الحقائق وفى وقت لم يتم فيه تراكم لل معرفة الإنسانية وهذا يمثل البناء القيمي السائد فى هذه المرحلة ، أما المرحلة الميتافيزيقية تمتاز بالتأمل العقلى والبحث عن المعانى والدلالات والكشف عن الجوهر والتفكير فى ضوء الميثاليات والأشكال ، بل أن الإنسان يسيطر عليه تصور معين (للحقيقة المطلقة) والتفكير المثالى وهو البناء القيمي الموجه لهذه المرحلة .

أما المرحلة الوضعية مرحلة المجتمع الرأسمالى تنهض على محور أساسى وهو فكرة الاتفاق القيمي وتبنى مجموعة قيم واحدة متفق عليها وتكمن أهمية الاتفاق العام فيما يحققه من وحدة وتضامن اجتماعيين حقيقيين (جون ركس ، ١٩٧٣ ، ص ٨٨) .

ونجد اتجاهها مغايراً عند هربرت سبنسر حينما شيد نموذجين ، النموذج العسكرى والنموذج الصناعى وهو عكس المجتمع العسكرى فالتعاون فيه اختياري والتعاون كقيمة سائدة فى هذا النموذج (الصناعى) نوعان :

النوع الأول :

التعاون التلقائى الخاص ، والذى يتعلق بأمور لا تؤثر على الجماعة كوحدة إلا بطرق غير مباشرة .

النوع الثانى :

التعاون المقصود الذى يتصل بالأنشطة العامة فى الجماعة ككل وهذا النوع الأخير من التعاون هو الذى يؤدى إلى إيجاد نسق السلطة ويحافظ على وجوده ويمثل هذان النوعان البناء القيمي السائد فى هذا النموذج (المجتمع الصناعى) بالإضافة إلى مبدأ الحرية التعاقدية ، والقوة الأساسية التى تكمن وراء هذا النموذج هى « الإحساس بالمجتمع » وهو إحساس يستند إلى التراث الاجتماعى الهائل الذى يتبلور فى شكل عادات وتقاليد وقيم مستقرة .

وتمثل فكرة التضامن الآلى والتضامن العضوى المدخل لفهم رؤية دور كايم لمفهوم البناء القيمى ، فالمجتمع الذى تسوده ظاهرة التضامن الآلى ينتج عن ظاهرة التمثيل أو التشابه بين الناس بصورة ملحوظة وهو تماثل يعبر عن وجود عواطف مشتركة ومن مشاعر مشتركة ومن مشاركة عامة فى القيم والمعايير السائدة فى المجتمع وهذا النموذج يسود المجتمعات التقليدية ويرتبط بتنظيم اجتماعى معين يسوده الشعور الجماعى ، فى هذا البناء القيمى يستند النموذج الآلى إلى العرف والتقاليد ، أما التضامن فهو يرجع إلى أن الإجماع أو المجتمع مصدر التباين والاتفاق والاختلاف والسبب الأنساق السائدة بين الأعضاء ، الأمر الذى جعل دور كايم يطلق على هذا النوع من التضامن أنه (عضوى) ويسود هذا النموذج المجتمعات الصناعية الحديثة التى يزداد فيها تقسيم العمل كأساس للتنظيم وسمح هذا النموذج (العضوى) بتعدد الآراء بناء على مبدأ الحرية والتعددية (DURK HEIM, 1951, P. 95) .

ويؤكد ميشلز تصورا آخر لطبيعة المجتمع الإنسانى وينظر إليه من زاوية تنظيمية قائمة على أساس أن التنظيمات قد تنشأ نشأة ديموقراطية قائمة على المساواة ثم تتحول بمرور الوقت إلى تنظيمات خاضعة لحكم قلة من الأفراد (صفوة) يتحكمون فى مواردها لخدمة أغراضهم الخاصة .

ويعتقد ميشلز أن كل تنظيم يشهد بالضرورة اتجاهات بيروقراطية وأوليغاركية بسبب نمو حجمه ، وتعدد وظائفه ، وتخصص أعماله ويبدأ قادة التنظيم فى تأكيد أهمية الخبرة الفنية ، ثم يستخدمونها كوسيلة لطبع سلطانهم بطابع شرعى ثم يتكون فى نهاية الأمر انطباع عام لدى العاملين بأن القادة هم أكفأ العناصر القادرة على إدارة التنظيم وتمثل الدوافع الكامنة وراء الاحتفاظ بالسلطة ومحاولة طبعها بطابع الشرعية تلك المبررات يمكن أن تمثل البناء القيمى الكامن خلف بناء التنظيم التى هى جزء لا يتجزأ من النسق القيمى السائد فى المجتمع (WHYTE, 1959, P. 78) .

ومما هو جدير بالذكر أن الصفوة قمارس تأثيراً هاماً فى تشكيل القيم وتحديد الاتجاهات العامة فى المجتمع ككل ولقد نظر الدارسون الأوائل من أمثال باريتو وموسكا

وميشلز إلى الصفة كجماعة حاكمة، ولذلك نجدهم يهتمون بالتمييز بين الحكام والمحكومين أو بين الأقلية ذات السلطة وبين الجماهير أو الأغلبية التي لا تتمتع بمثل هذه السلطة حينما يتحدثون عن الصفة وألا صفة .

ومثل إسهام سمنر W. G. Sumner فى دراسة القيم فى مدخلة الوظيفة ، المجتمع بالنسبة له هو عملية خلق بها يتحقق التحكم فى البيئة بواسطة تنمية وتعلم وتغير القيم العامة وهذا الضبط أو التحكم يصاحب بظغوط القيم على أعضاء المجتمع وهكذا فإن الفرد يميز نفسه بانتماؤه للمجتمع من خلال مشاركته فى أنشطة ذلك المجتمع وقبول قيمة بكلمات أخرى فإن سمنر كان مهتما بالدور الضبطى الذى تلعبه القيم والعادات والتقاليد فى الفعل الاجتماعى .

والحقيقة أن نظرية سمنر قد انتقدت من عدة زوايا وما يهمنا هو أن تصنيف سمنر قد أهمل العملية التى بها تتحول هذه المعايير والقيم لتغرس فى الفرد والمجتمع والثقافة ، وكما ذهب بيرجس Burgess - بحق - فإن تحليل سمنر لدور القيم فى التغير الاجتماعى مستمدة من دراسته للمجتمع الثابت للشعوب البدائية حيث يقع التغير الاجتماعى ببطء إن لم يكن منعما (السيد الحسينى / ١٩٨١ / ص ١٩٤) .

وهناك محاولة أخرى حاولت إقامة علاقة حية بين الأفراد فى الجماعات وبين القيم النظامية Institutional values وهى محاولة شارلز كولى Coaly فى التحليل المنظم لمعالجة القيم والتقييم آثار الانتباه حول أهمية التقييم فى النظم الاجتماعية فقد كان اهتمامه الأساسى هو التكامل بين الأفراد أو الجماعات والبناء النظامى فى الحياة الاجتماعية بالنسبة لكولى ، هى عملية نظامية مستمرة من خلالها ينتمى الأفراد إلى بعض عن طريق القيم والمثل والاتجاهات الأساسية التى تشكل التضامن الاجتماعى والالتزام الأخلاقى فى أى نسق اجتماعى ولهذا تبنى كولى محاولة اكتشاف كيف تكون القيم بمثابة عمليات فى تجربة التقييم للأفراد ، وكيف تحدد نظاميا فى المجتمع .

ويرى كولى أن الأفراد والجماعات يتصرفون طبقا لميزان أو سلم القيم ، تعتمد القيم والتنظيم الاجتماعى على بعضها البعض ، والقيم بحق تعبيرا عن التنظيم الاجتماعى . وقد ذهب كولى إلى أنه : « أينما نجد نسقا من القيم فإن هناك دائما تنظيما عقليا أو اجتماعيا ، يتناسب بطريقة ما مع النسق القيمي » فالقيم عند كولى « مطلقة نسبيا » « فالناس يفكرون فى القيم على أنها تنتمى إلى نظام مختلف كلية ، ولكن التجربة تبين أنها ليست كذلك » (Coly, 1955, P 114) .

ويعد أن أكد كولى على الجانب الاجتماعى للقيمة شرع فى بيان جانبها الفردى ، فالقيم بالنسبة له دوافع « Matives » يمكن أن نصنفها حسب دوافع الإنسان الاقتصادية والأخلاقية والجمالية وهكذا ويعد أن ادعى أن نسق القيم هو مجموعة من الأفكار العملية أو الدوافع السلوكية انتقل بعد ذلك ليعرف العملية التى من خلالها نصل إلى أن القيم واحدة فى « التنافس الاجتماعى أو العقلى ، والاختيار والتنظيم » ، وكما يبدو من خلال هذه الألفاظ فإن الوظائف العامة للقيم هى توجيه طاقات الفرد والكل الاجتماعى الذى يعمل فيه الأفراد ، ويشير كولى إلى نوعية من القيم أعنى القيم الخاصة بالطبيعة الإنسانية والقيم النظامية (Ibid, P. 117) .

ويبين لنا بارسونز فى كتابه (بناء الفعل الاجتماعى) أن التوجيه المعيارى للفعل يعمل كضابط للاختيار فى مجرى الفعل وكذلك على امتثال فعل فرد ما للأنماط المشتركة بين كل أعضاء المجتمع ، والمعبر عنها فى نسق عام للقيم - لما هو مرغوب فيه - وبكلمات أخرى فإن هذه الأنماط أو توجيهات القيمة هى نفسها موجهة بالمقاييس المعيارية للمجتمع (Parsons, 1968, P. 75) .

وفى كتابة النسق الاجتماعى لم يكن التركيز على فعل فرد ولكن على أنساق الفعل والتى يمكن أن تميزها - كما يرى بارسونز - إلى ثلاثة أنواع :

١ - أنساق الشخصية .

٢ - الأنساق الاجتماعية .

٣ - الأنساق الثقافية .

وهذه الأنساق الثلاثة بالنسبة لبارسونز لها جوانب أو وسائل هي :

١ - الإدراكي ٢ - الإنفعالي ٣ - التقييمي .

ويؤكد بارسونز على توجيهات القيمة موجودة في هذه الجوانب الثلاثة وهذه التوجيهات ليست عقوبة ولكنها تميل إلى تشكيل نسق توجيهي للقيم ، الذى يجعل الفرد يلتزم ببعض مجموعات القواعد المنظمة .

وعلى أى حال فإن بارسونز يميز بين جوانب التوجيهات القيمية فى الأنساق الثقافية وحددها بثلاث جوانب هي :

الأول : نسق الأفكار والمعتقدات (الإداراكي) .

الثانى : نسق رموز الخبرة (الإنفعالي) .

الثالث : نسق القيم (التقييمي) .

(Parsons, 1962, P. 79)

ويتناول فيبير العلاقة بين القيم والأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية بغية الكشف عن طبيعة التأثيرت التبادلية بين القيم الدينية والتنمية ، ولم يهدف فيبير إلى وضع قوانين عامة تفسر من خلالها نشأت النظام الرأسمالى الصناعى ، كما لم يتجه نحو دراسة التناقضات بين تطور القوى المنتجة وعلاقات الإنتاج ، كما ذهب إلى ذلك ماركس إنما كانت القضية التى استحوزت على اهتمامه فى صياغة إطار تحليلي يستطيع من خلاله الوقوف على ماهية العلاقة بين القيم الدينية ونمو النظام الرأسمالى الحديث .

فقد انطلقت الدراسة من منظور مثالى ذهبت من خلاله إلى أن القيم والمعتقدات الدينية (القيم الدينية البروتستانتية) لعبت دورا فى نشأة ونمو الرأسمالية الحديثة باعتبار أن القيم تمثل متغيرا له إسهاماته فى تشكيل البناء كما أنها قد تكون عائقا أمام النشاطات الاقتصادية (كمال التابعى / ١٩٨٥ ، ص ٢١٢) .

ويشير فيبر إلى تأثير القيم التقليدية كمعوق لنمو الرأسمالية الحديثة ، ويخلص إلى أن القيم التقليدية التي كانت سائدة في ظل النظام الرأسمالي التقليدي ، كانت تقف عائقا أمام كل المحاولات الرأسمالية الرشيدة وهذا يعنى أنه كما للقيم تأثير إيجابى كقوة معجلة للتنمية تعضد كل ما هو جديد ، فإن هناك تأثيرا سلبيا لبعض القيم التقليدية التي تقف حجرة عثرة أمام النشاطات الإبداعية والجهود الرامية إلى تحديث المجتمع ، ولقد أصاب فيبر كبدا الحقيقة عندما كشف عن أهمية البعد القيمي فى التنمية ، موضحا أن القيم تعد دعامة رئيسية للتنمية إلى جانب دعائم أخرى (المصدر السابق ص ٢٢٨) .

ولا شك أن فيبر اتجه إلى جوهر علم الاجتماع عن طريق اهتمامه بثلاث مسائل أساسية للقيمة وهي :

أولاً : القيمة كموضوع .

ثانياً : المنهج فى دراسة القيمة .

ثالثاً : الاتجاه المثالى فى دراسة القيمة .

القيمة كموضوع : وما يهمنا هنا أن مفهوم الفعل الاجتماعى ع ند فيبر يعنى أى سلوك إنسانى يعطيه الفرد معنى Meaning فالفعل بالنسبة لفيبر يختلف عن النشاط من زاوية أن الفعل يتضمن فكرة هادفة وله معنى ، والحقيقة أنه فى هذه النقطة أظهر اهتماما واضحا بالقيم والمعايير ونسق المعنى Meaning system الذى يشكل الفعل الاجتماعى .

باختصار أن ما يريد فيبر أن يعبر عنه هو أنه من أجل تفسير الفعل الاجتماعى فإننا يجب أن نصل هذا الفعل بالمعنى أو النسق ، وهكذا تعتبر دراسة المعنى أو نسق القيمة جوهر علم الاجتماع .

المنهج فى دراسة نسق القيم :

لاستيعاب المعنى وراء الفعل الاجتماعى قدم لنا فيبر مفهومه الشهير (الفهم) ويقصد فيبر بالفهم أنه فهم لأنساق المعانى الثقافية ، وكذلك المعانى الواقعية والمقصودة

من الفرد الفاعل فى مواقف معينة، وهذا يعنى أن الفهم ما هو إلا وسيلة للبحث السوسولوجى الذى يهدف إلى تقديم علاقة عليه بين القيم والفعل فى موقف معين ويفسر لماذا يستمر اتباع هذا النمط من الفعل على أية حال ، فقد طور فيبر طريقتين للوصول إلى هذا الفهم لمعنى الفعل الاجتماعى .

الطريقة الأولى :

ويسمىها فيبر المشاركة عن طريق التقمص ويصفها فيبر بأنها " من أجل الرغبة فى التحقق التفسيري لمعنى الظاهرة فإنه مما يساعد على ذلك إلى حد كبير أن يكون الشخص قادرا على وضع تصور يأتى مقام الفاعل وبهذا التقمص فإنه يستطيع أن يشارك فى تجربته".

الطريقة الثانية :

وهى النموذج المثالى Ideal type وما يجب أن يلاحظ هنا أن النموذج المثالى ليس هدفا للبحث الاجتماعى ولكن مجرد أداة ليس لها وجود فى حد ذاتها ، فالنموذج المثالى دائما نتيجة لتجريد الواقع إنه محاولة لمعالجة مشكلة التغير وأنساق القيم المقارنة والحق أن أعمال فيبر الإمبريقية ما هى إلا إيضاحات وتطبيقات استنتاجية للنموذج المثالى .

الاتجاه المثالى فى دراسة القيم :

ينهض هذا الاتجاه على قضية أساسية مؤداها أن القيم والمعايير والأخلاقيات هى الدعامة الرئيسية للبناء الاجتماعى ، وأن تغيير القيم والاتجاهات يعد من المتطلبات الرئيسية لخلق مجتمع حديث ويعتبر فيبر هو رائد هذا الاتجاه ، ولقد لهتم فيبر بالكشف عن القيم والاتجاهات السيكولوجية التى أدت إلى نمو النظام الرأسمالى موضحا أنها مفتاح فهم التطور الاقتصادى وليس أسلوب الإنتاج .

غير أن المتابع لتراث علم الاجتماع بإمكانه أن يجد تباينا بين نظرياته والاتجاهات الفكرية لكل نظرية فيها ، الأمر الذى ترتب عليه تنوع فى المفاهيم التى هى فى جوهرها

تصورات للظواهر الاجتماعية ، وإذا كان هذا أمرا عاما ، وحقيقة بديهية فهو ينسحب على أى مفهوم من المفهومات ومن بينها مفهوم القيمة والقيم الاجتماعية وبالإمكان مثلا التمييز بين أكثر من محاولة فى علم الاجتماع تتناول مفهوم القيم أشرنا إليها سلفا فى التعرف على الإسهام السوسولوجى فى دراسة القيم والبناء القيمى .

وصف مجتمع الدراسة والعينة :

أولا: مصنع القاهرة (شركة مصر للأغذية بسكو مصر) =

يقع المصنع على شارعى السواح والشركات بمنطقة الأميرية وبواجهة حوالى ١٢٠ متر وعمق مجاور لجراج هيئة النقل العام من ناحية وشركة مصر للألبان من الناحية الأخرى ٢٩ ٥م وبذلك تكون مساحة الموقع الكلية حوالى $120 \times 295 = 25400$ متر مربع تقريبا تعادل ٨,٤ فدان ، الموقع مجموعة من الإنشاءات يمكن حصرها فى الآتى إدارات وأقسام الإدارة العامة المركزية - صالة التشغيل اليدوى والآلى - صالة الخبز والبسكويت - صالة الويفر - قسم الكورن فليكس - الأرز القصى - صالة المعاجن - مجموعة معامل مراقبة الجودة والبحوث - وحدات التبريد - وحدات السيللوز - مخازن الخدمات الرئيسى ، مبنى مخازن الإنتاج الجاهز ، مبنى الشون المسقوفة - مبنى المحولات ومخزن قطع الغيار والورش ، ومبنى الجراج .

الطاقة الكهربائية :

يتم تغذية المصنع بالطاقة الكهربائية عن طريق الشبكة العمومية من خط تغذية يمتد من شركة ممفيس للأدوية قدرة ٣ ميجاوات (٣٠٠٠ ك وات أى ٣ مليون وات) بالإضافة إلى خط احتياطى بنفس القدرة (٣ ميجاوات) ضمنا لعدم انقطاع التيار الكهربى المغذى ، ويعتمد المصنع على غلايتين فقط .

١ - غلاية سعة ٢ طن بخار / ساعة .

٢ - غلاية سعة ٢,٢ طن بخار / ساعة .

ويستخدم البخار بصفة رئيسية فى تغطية احتياجات خط الخبز وغلاية الشيكولاته.

الطاقة الإنتاجية : تنحصر خطوط الإنتاج بالمصنع :

(أ) خط (الريفر) إنتاج ألمانيا الغربية .

(ب) خط (التغطيس الناعم) إنتاج فرنسا .

(ج) خط (البسكوت الحاف) إنتاج ألمانيا .

(د) خط الكورن فليكس .

(هـ) خط الأرز الفضى .

(و) مجموعة المعاجن (ألمانيا) .

(ز) مجموعة التبريد .

(ح) مجاميع التغليف .

(ط) مجاميع التدبيس .

الإشراف والتبعية : ولضرورة التنظيم الإدارى السليم يسير التوزيع لوحدة

الشركة على النحو الآتى :

الوحدة الأولى تضم :

(أ) المركز الرئيسى للشركة (شركة مصر للأغذية بسكو مصر) .

(ب) مجمع الإدارات المركزية .

المقر الرئيسى السواح منطقة الأميرية القاهرة .

الإشراف الكلى لرئيس مجلس الإدارة (المفروض العام) ورؤساء القطاعات

«الإدارات المركزية» القطاع التجارى ، الإدارى ، المالى ، الفنى ، قطاع الشئون القانونية ، الإدارة العامة للتخطيط والمتابعة ، الإدارة العامة للأمن ، والإدارة العامة لشئون مجلس الإدارة .

الوحدة الثانية : تضم مصنع القاهرة المفر الرئيسى منطقة السواح - القاهرة .

الوحدة الثالثة : تضم مصنع إيكما (الإسكندرية) .

الوحدة الرابعة : تضم مصنع إرابسكو (الإسكندرية) .

الوحدة الخامسة : تضم مصنع السيوف (الإسكندرية) .

ثانياً: شركة المنصورة (سبانيا للملابس الجاهزة) :

تمثل الشركة إحدى المشروعات الصناعية التى تهدف أساساً للمشاركة فى تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى إطار السياسة العامة للدولة وذلك بإقامة صناعة قوية متميزة قادرة على المساهمة فى تلبية احتياجات المواطن من الملابس الجاهزة ذات المستوى الرفيع وذلك بدلاً من الاعتماد على الإستيراد فى هذا المجال وتتجاوز أهداف الشركة ذلك إلى ضرورة الإنتاج بمستوى عالمى للتصدير هذا باعتبار أن الشركة من المشروعات التصديرية بالنقد الأجنبى وإمكان تنفيذ ذلك فكان لابد من الاستعانة بالخبرة العالمية المتخصصة سواء من حيث الإشراف والدعم الفنى الكامل للمشروع ونقل المعرفة والخبرة الفنية الرفيعة بواسطة شركات عالمية متخصصة مع أحد أكبر بيوت الخبرة الأوربية فى أسبانيا للإشراف الفنى الكامل على المشروع وإدارته من كافة الوجوه الفنية وكذا الإنتاج تحت إشرافهم وباستخدام علاماتهم التجارية .

ولقد صدر قرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٣٢١ لسنة ١٩٨٥ بالترخيص بتأسيس شركة المنصورة أسبانيا ل الملابس الجاهزة (شركة مساهمة مصرية) اكتتاب عام طبقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بلغ رأس المال المرخص به والمصدر ستة مليون

جنيه تم سداده بالكامل بقيمة أسمية للسهم عشرة جنيهات، ووافقت الجمعية العامة غير العادية للشركة فى ١٤-٣-١٩٩١ على ما يلى :

١ - زيادة رأس المال المصرح به ليصبح ١٢ مليون جنيه بدلا من ٦ مليون جنيه .

٢ - زيادة رأس المال المصدر ليصبح ١٠ مليون جنيه بدلا من ٦ مليون جنيه .

بيان الطاقة الإنتاجية للتشغيل (فى الوردية الواحدة) :

٦٠٠,٠٠٠ (ستمائة ألف قطعة) ملابس أطفال أسبور صيفى وشتوى أولاد من

٤ سنوات إلى سن ١٤ سنة مقسمة كالاتى :

٢٠٠,٠٠٠ سويتز	١٠٠,٠٠٠ قميص	٣٠٠,٠٠٠ بنطلون
---------------	--------------	----------------

بالإضافة ٤٠٠,٠٠٠ (أربعمائة ألف قطعة) ملابس شباب صيفى وشتوى مقسمة

كالاتى :

١٠٠,٠٠٠ سويتز	١٠٠,٠٠٠ قميص	٢٠٠,٠٠٠ بنطلون
---------------	--------------	----------------

الإجمالى ١,٠٠٠,٠٠٠ (مليون قطعة سنويا من الملابس غير التقل يديه)

الطاقة الآلية للنشاط الإنتاجى المملوكة للشركة والمقيدة بالأصول الثابتة .

البيان	م
ماكينة خياطة ماركة فات الألمانية	١
ماكينة خياطة ماركة دير كوب الألمانية	٢
ماكينة خياطة ماركة يونيون اسبيشبال الألمانية	٣
ماكينة خياطة مساعدة ماركة روان الأسبانية	٤
ماكينة خياطة مساعدة ماركة ليسور لقص الحشو	٥
ماكينة لطباعة التكت ماركة أورفاك	٦
ماكينات للقص ورفع رولات الأقمشة ماركة كليمسرا	٧
ماكينات تركيب زراير ماركة استركد الألمانية	٨
ماكينات لتجفيف ماركة رخينا	٩
ماكينات مكوى من سلك الإيطالية	١٠
ماكينات مكوى من ايبيرتسكس الأسبانية	١١
ماكينة لصق حشو من برازر اند ستريال	١٢
ماكينة فورم جيوب من تايسيسا	١٣
ماكينة قص ماركة أو تكس	١٤
ماكينات غسيل وقلب البنطلون ماركة سلسو الأسبانية	١٥
ماكينات تركيب سوست ماركة يوشيدا	١٦
مكبس تركيب زراير وكبسول معدنى	١٧
ماكينة عصر أقمشة سلك الإيطالية	١٨

ثالثاً: وصف العينة :

تم اختبار عدد ١٦٠ فرد عينة وفقاً للعينة العشوائية الطبقية حيث أن مجتمع الدراسة (مصنع القاهرة بسكو مصر) مقسم إلى قطاعات كما تشير الخرائط التنظيمية ومن واقع كروت التوقيع (الساعة الميقاتية) داخل المصنع .

القطاع التجارى ٢٥ مفرده عينه القطاع المالى ٣٠ مفرده عينه

القطاع الإدارى ٢٥ مفرده عينه القطاع الإنتاجى ٨٠ مفرده عينه

ويبلغ مجتمع الدراسة ١٨٦٢ باستبعاد العمالة المؤقتة والإجازات بدون مرتب وغير الحاصلين على مؤهل دراسى (يقرأ ويكتب) يبلغ (١٦٠٠) وتم اختيار ١٠٪ (١٦٠) مفرده عينه وفقاً لإمكانيات الباحث .

وعلى مستوى شركة المنصورة أسبانيا للملابس الجاهزة لقد تم تقسيم المصنع إلى قطاعين القطاع الأول ذات الطابع الإنتاجى ٨٠ مفرده عينه، القطاع الثانى ذات الطابع الإدارى ٩٥ مفرده عينه بإجمالى ١٧٥ مفرده عينه ، ٥٠٪ من مجموع مجتمع الدراسة البالغ ٣٥٠ مفرده يصبح إجمالى العينة للعمال المشتغلين (١٦٠ + ١٧٥) = ٣٣٥ مفرده عينه .

جدول رقم ١٠ يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة للأغذية بسكو مصر مصنع القاهرة						البيان			
العمال المتعلمين			العمال المتعلمين			البيان					
الإداري	الإنتاجي	إداري	مالي	تجاري	إنتاجي						
%	%	%	%	%	%						
-	١٠.٥٣	١٠	-	-	-	-	أقل من ٢٠ سنة				
٧٠	٦٨.٤١	٦٥	٩	٢١.٦٧	٨	٤٠	٢١ سنة إلى ٣٠ سنة				
٢٥	١٠.٥٣	١٠	٤٢	٦	٣٠.٠٠٠	٩	٢٤	٣١ سنة إلى ٤٠ سنة			
٥	١٠.٥٣	١٠	٢٤	٦	٢١.٦٧	٨	٢٤	٤١ سنة إلى ٥٠ سنة			
-	-	-	١٦	٤	١٦.٦٦	٥	١٢	٥١ سنة إلى ٦٠ سنة			
١٠	٨٠	١٠	٩٥	١٠	٢٥	٣٠	١٠	٢٥	١٠	٨٠	الإجمالي

اختبار حروف T	درجة الخبرة	الانحراف المعياري				المتوسط الحسابي		البيان
		بسكو مصر X	بسكو مصر X	المنصورة أسبانيا	بسكو مصر	المنصورة أسبانيا	بسكو مصر	
المنصورة أسبانيا	المنصورة أسبانيا							
١٠.٠٠٠٥ -	٢٣٣٠	٠.٦٢٤٨	١.٠٧٨٦	٢.٢٤٠	٣.١٩٤			

جدول رقم ٢٠٠ يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة التعليمية

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة للأنظمة بسخو مصر		شركة المنصورة للأجهزة بسخو مصر		شركة المنصورة للأنظمة بسخو مصر		شركة المنصورة للأجهزة بسخو مصر		شركة المنصورة للأنظمة بسخو مصر	
العمال المشغلين		العمال المشغلين		العمال المشغلين		العمال المشغلين		العمال المشغلين		العمال المشغلين	
الإدارى	الإنتاجى	إدارى	مالى	تجارى	إنتاجى	إدارى	مالى	تجارى	إنتاجى	إدارى	مالى
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	٨.٤	٨	-	-	-	-	-	-	٣٢.٥	٢٦	-
٢٥	٦٤.٢١	٦١	٦٥	١٦	٣٨.٧٥	٣١	٣١	٣٨.٧٥	٣١	٣١	٣١
٧٥	٢٧.٣٧	٢٦	٤٠	٩	٦٨.٧٥	٧٣	٦٨.٧٥	٧٣	٦٨.٧٥	٧٣	٦٨.٧٥
١٠٠	١٠٠	٩٥	١٠٠	٢٥	١٠٠	٨٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	٨٠	١٠٠

اختبار حرف T		درجة الحرية		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابى		البيان	
عمال بسخو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسخو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال	المنصورة أسبانيا	عمال	المنصورة أسبانيا	عمال	المنصورة أسبانيا
٤,١٦٥	٢٣٣	٥٤٤١	٦٩٠.٢	٤,٤٦٣	٤,١٨١				

وتتناسب النتائج على مستوى العمال المشتغلين مع طبيعة العمل حيث قسمت العينة لأربعة قطاعات « الإنتاجى - تجارى - إدارى مالى » ويمثل المؤها المتوسط شرط أساسى لشغل وظيفة فى القطاع « التجارى - المالى - الإدارى » أما القطاع الإنتاجى المؤهل المتوسط يمثل أعلى نسبة من العاملين فى هذا القطاع الإنتاجى المؤهل المتوسط يمثل أعلى نسبة من العاملين فى هذا القطاع إلا أن هناك نسبة من حاملى شهادات أقل من المتوسط « إبتدائى - إعدادى » .

أما نموذج القطاع الخاص « المنصورة أسبانيا » يتضح من بيان العاملين أن جميع العمال المشتغلين فى القطاع الإنتاجى أو الفنى من حاملى مؤهل « الشهادات المتوسطة » أما القطاع الردارى فهناك موظفين من حاملى الشهادات المتوسطة والشهادة الجامعية أيضا .

جدول رقم ٢٣، يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة للأغذية بسكو مصر مصنع القاهرة						البيان		
العمال المشتغلين		العمال المشتغلين								
الإدارى	الإنتاجى	إدارى	مالى	تجارى	إنتاجى					
%	%	%	%	%	%					
٤٠	٣٢	٣٦	٣٠	٩	٤٠	١٠	٣٣,٧٥	٢٧	زوب	
٥٥	٤٤	٤٤	٢٦,٣٢	٦٤	١٦	٧٠	٢١	٦٠	زوج	
٥	٤	٤	-	-	-	-	-	-	مطلق	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	مطلق	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	أزوم	
١٠٠	٨٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	٣٠	١٠٠	٨٠	الإجمالى

اختبار حرف T		درجة الحرية		الانحراف المعياري		التوسط الحسابي		البيان	
عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال بسكو مصر	السن
٤,٢٨٦٠	٣٣٣	٥٣٩٠	٤٧٦٥	١,٤١٧	١,٦٥٦				

تتناسب النتائج مع الحالة العملية « شهادة متوسطة » والفترة العمرية « ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة » والرواج المبكر فى المناطق الشعبية « الأميرة » وكذلك انتشار الرواج المبكر فى المناطق الريفية لقرى « شركة المنصورة الخاضع » « من قرى محافظة الدقهلية ».

جدول رقم ٤٠، يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الخدمة

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة للقاهرة		شركة المنصورة للأقضية بسكو مصر مصنع القاهرة		شركة المنصورة للأقضية بسكو مصر مصنع القاهرة					
العمال المشغلين		العمال المشغلين		العمال المشغلين							
الإدارى	الإنتاجى	إدارى	مالى	تجارى	إنتاجى	إنتاجى	إنتاجى	إنتاجى	إنتاجى	إنتاجى	إنتاجى
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
٥٠	٨٠	٧٦	١٠	٣	١٦	٤	-	٥	٤	٥	٤
٢٥	٢٠	١٩	٢٠	٦	٢٠	٥	٤٠	١٠	٣٣,٧٥	٢٧	٢٧
٥	٤	-	٢٠	٦	٢٠	٥	١٦	٤	٣٣,٧٥	١٩	١٩
١٠	٨	-	١٦,٦٧	٥	٨	٢	٢٠	٥	٥	٤	٤
-	-	-	٢٦,٦٦	٨	٢٨	٧	٢٤	٦	٢٨,٧٥	٢٣	٢٣
-	-	-	٦,٦٧	٢	٨	٢	-	-	٣,٧٥	٣	٣
١٠٠	٨٠	١٠٠	٩٥	-	١٠٠	٢٥	١٠٠	٢٥	١٠	٨٠	٨٠
اختبار حرف T		درجة الحرية		الانحراف المعياري		التوسط الحسابى		البيان		البيان	
عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال أسبانيا
١٥,٤٥٦ -	٣٣٣	٧٥٢٦	١,٤٢٤٧	١,٤١٧	٣,٣١٩						

جدول رقم ٥٥، يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

شركة النضرة آسيايا		شركة النضرة للأغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر		شركة النضرة للآغذية بسكو مصر	
العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين		العمال المتعلمين	
الإدارى	الإنتاجى	الإنتاجى	الإنتاجى	إدارى	إدارى	مالى	مالى	تجارى	تجارى	إنتاجى	إنتاجى								
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٥	٤	-	-	-	-	-	-	-	-
٢٠	١٦	٥٦,٨٤	٥٤	٢٦,٦٦	٨	٣٦	٩	٤٠	١٠	٣٣,٧٥	٢٧	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥	٣٣,٧٥
٤٥	٣٦	١٢,٦٣	١٢	٣٠	٩	٢٤	٦	٢٤	٦	٨,٧٥	٧	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥	٨,٧٥
٢٥	٢٠	٨,٤٢	٨	٦,١٧	٢	٨	٢	١٢	٣	٢٠	١٦	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠
-	-	١٥,٧٩	١٥	٣٠	٩	٢٤	٦	٢٤	٦	١٨,٧٥	١٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥	١٨,٧٥
١٠	٨	٦,٣٢	٦	٦,٦٧	٢	٨	٢	-	-	١٣,٧٥	١١	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥	١٣,٧٥
١٠٠	٨٠	١٠٠	٩٥	١٠٠	٣٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	٢٥	١٠٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
اختيار حرف T		درجة الخبرة		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري	
عمال بسكو مصر X	عمال بسكو مصر X	عمال بسكو مصر X	عمال بسكو مصر X	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال
عمال النضرة آسيايا	عمال النضرة آسيايا	عمال النضرة آسيايا	عمال النضرة آسيايا	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال	عمال
٢,٧١٦	٢٣٣	١,٢١٠,٣	١,٤٤٩١	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥	٣,٠٨٠	٣,٤٧٥

جدول رقم ٢١، يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع العمل

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة للأغذية بسكو مصر مصنع القاهرة						البيانات
العمال المتقنين		العمال المتقنين						
الإداري	الإنتاجي	إداري	مالي	تجاري	إنتاجي			
%	%	%	%	%	%	%		
-	-	-	-	-	-	١٠٠	٨٠	
٢٥	-	-	-	-	-	-	-	
٢٠	-	-	-	١٠٠	٢٥	-	-	
٥٥	-	١٠٠	٢٥	-	-	-	-	
١٠٠	٨٠	١٠٠	٩٥	١٠٠	٢٥	١٠٠	٨٠	
الإجمالي								

اختيار حرف T		درجة الخبرة		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		البيان
عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	السن
١٢٢	٢٢٣	١,٢٨٢٣	١,١٣٥	٢,٠٥١	١,٩٦٩			

جدول رقم ٥٧، يوضح توزيع أفراد العينة حسب المركز الذي يشغله في الشركة

شركة المنصورة أسبانيا		شركة المنصورة		شركة المنصورة للأغذية بسكو مصر		مصنع القاهرة		شركة المنصورة للأغذية بسكو مصر		شركة المنصورة للأسبانيا												
الإداري		الإنتاجي		إداري		مالي		تجاري		إنتاجي												
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
-	-	-	٥٦	١٤	٦٠	١٨	٤٨	١٢	٣٩,٢٥	٢٩												
-	٣٠,٥٣	٢٩	-	-	-	-	-	-	١٧,٥	١٤												
-	١٧,٨٩	١٧	-	-	-	-	-	-	٨,٧٥	٧												
-	٥١,٥٨	٤٩	-	-	-	-	-	-	٣٧,٥	٣٠												
٨٠	-	-	٤٤	١١	٤٠	١٢	٥٢	١٣	-	-												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
٨٠	١٠٠	٩٥	١٠٠	٢٥	١٠٠	٣٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	٨٠												
اختيار حرف T		درجة الخبرة		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		الانحراف المعياري		
عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر X	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال بسكو مصر	عمال بسكو مصر	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا	عمال المنصورة أسبانيا
٨,٧٤٥	٣٣٣	١,١٠٨٥	١,٦٧٥٥	٤,٠٢٤	٢,٦٨٧																	

نتائج البحث :

أولاً : قيمة الحرية في مجتمع المصنع تجاه ظروف العمل ومشكلات العمل والتنظيمات
النقابية ،

حاولت الدراسة التعرف على مدى الحرية المتاحة داخل التنظيم ورؤية العمال
المشتغلين لمضمون هذه الحرية ومفهومهم لها واتجاهاتهم تجاه هذه القيمة داخل التنظيم وقد
صاغ الباحث مجموعة من الأسئلة ليهبط بهذه القيمة إلى الواقع المعاش داخل التنظيم
الصناعي :

١ - في رأيك إدارة الشركة علشان تضبط عملية الإنتاج والشغل في الأقسام والإدارات
لازم نعمل إيه ؟

٢ - إذا كان الشغل بتنظمه اللوائح رأيك إيه بالنسبة ليها ؟

٣ - في رأيك علشان تحقق الشركة زيادة في الإنتاج توزع المسئولية على مين ؟

٤ - في رأيك عملية توزيع المسئوليات دية ممكن تساعدك وفي أي ناحية من النواحي ؟

٥ - في رأيك الشكاوى اللي بتقدم لإدارة الشركة بتكون دايماً بسبب إيه ؟

٦ - يا ترى الشكاوى دية بتقدم لمين ؟

٧ - إيه الحاجات اللي ممكن تكون سبب في المشاكل الشخصية للعاملين في الشركة ؟

٨ - في رأيك إيه هي الموضوعات المهمة اللي لازم يهتم بيها أعضاء مجلس الإدارة
المنتخبين في مجلس الإدارة ؟

٩ - في رأيك ليه أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بعض العمال غير راضين عنهم ؟

١٠ - في رأيك إيه الحاجات اللي ممكن تساعد اللجنة النقابية في تحقيق دورها في
الشركة ؟

١١ - في رأيك إيه الحاجات اللي بتخلي اللجنة النقابية في الشركة ضعيفة أمام الإدارة
العليا في الشركة ؟

١٢ - في رأيك إيه النواحي اللي ممكن يتعاون فيها أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين مع
اللجنة النقابية ؟

وقد أسفرت الدراسة إلى النتائج الآتية تجاه هذا المحور « قيمة الحرية داخل مجتمع

المصنع » :

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>١ - ترتبط القواعد التنظيمية بتغطيتها لخطوات العمل لارتباطها بالإنتاجية ومعدلات الإنتاج التى على أساسها يتم تحديد الأجر والحوافز والمكافآت فأى غموض فى القواعد أو قصور فى أى جانب من جوانبها يؤثر على استيعاب العمال لهذه اللوائح التنظيمية يؤدي إلى عدم الفهم مما يؤثر على معدلات الأداء الفردى ويؤثر على تحقيق الأهداف المرجوة وهنا تظهر مدى الحرية المتاحة داخل التنظيم فى تعديل هذا القواعد بشكل قوى .</p>	<p>١ - يربط للوصول لأعلى معدل إنتاجى ضرورة وجود انسجام بين المستويات التنظيمية وحتمية تفويض السلطات للإدارة الإشرافية لضبط العملية الإنتاجية وإعطاء حرية اتخاذ القرار وتجسيد مبدأ تقييم الأداء فليس الجميع سواء فى الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية .</p>
<p>٢ - ارتبطت القواعد التنظيمية من وجهة نظر العامل بمدى تغطيتها لخطوات العملية الإنتاجية ومدى تناسبها مع المستوى التعليمى والسن ونوع العمل وضرورة تفويض السلطات للرؤساء المباشرين لهم وإعطائهم الحرية فى حل مشكلات العمل من خلال هذه القواعد ولا تكون قيوداً تحد من حريتهم وتكبلهم .</p>	<p>٢ - ارتبطت عملية توزيع الاختصاصات برؤساء الأقسام أو الملاحظين والمشرفين على وجه التحديد فى القطاعات الإنتاجية كمصدر للخبرة والتعلم واحتكاكهم المباشر بظروف العمل ومشكلاته وتفسير الأوامر والتعليمات الصادرة من الإدارة العليا فأى اختصاصات لابد أن تقابلها سلطة تفويض لصاحب هذا الاختصاص (السلطة الإشرافية) .</p>
<p>٣ - ارتبطت عملية توزيع الاختصاصات بالطبقة الإشرافية مديرى الإدارات ورؤساء الأقسام كرؤساء مباشرين ومدى الحرية المتاحة لهم فى اتخاذ القرار وأثر ذلك على هيبة الرئيس المباشر.</p>	<p>٣ - ارتبطت عملية توزيع الاختصاصات برؤساء الأقسام كرؤساء مباشرين ومدى الحرية المتاحة لهم فى اتخاذ القرار وأثر ذلك على هيبة الرئيس المباشر.</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش يسكو مصر »
<p>٣ - ارتبطت نوعية الشكاوى فى نموذج القطاع الخاص بنمطين الأول الشكوى من تدخل الرؤساء فى شغل بعضهم البعض ويرجع ذلك لمدى الترابط بين خطوات العملية الإنتاجية واعتمادها على بعضها (إدارة الإنتاج، إدارة الجودة، والإدارة الهندسية) والثانى المطالب الشخصية للعمال (توزيع الحوافز والمكافآت).</p>	<p>٤ - تمثل الشكوى من ظروف العمل والمطالب الشخصية أعلى نسبة على مستوى العمال المشتغلين كمظهر من مظاهر الحرية و تؤكد النتائج أن المطالب الشخصية لا تقل أهمية عن ظروف العمل ومشكلاته وإهمال أى جانب يؤثر على إنتاجية العمال وانتمائهم للتنظيم ويمكن أن يشكل مصدر من مصادر الصراع داخل التنظيم .</p>
<p>٤ - يرجع عدم وجود العلاقات الإنسانية أن نموذج القطاع الخاص تحكمه المنافسة والريحية والجودة والجدية فى علاقات العمل وهذا يؤدي إلى تدنى الجانب الإنسانى فالأجر المرتفع لا بد أن تقابله إنتاجية مضاعفة .</p>	<p>٥ - تعكس أقطاب الشكاوى الأسباب التى وراء المشكلات الشخصية فتأخر الترقية وعملية توزى ع الحوافز والمكافآت على العاملين تندرج تحت المطالب الشخصية ، وأما عدم وجود علاقات إنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين تمثل جانباً من ظروف العمل ومشكلاته والحرية المتاحة للمستويات التنظيمية والتعبير عنها.</p>

تابع قيمة الحرية داخل مجتمع المصنع

التنظيمات النيابية داخل التنظيم

نموذج قطاع الأعمال (بسكو مصر) :

٦ - ارتفاع قيمة التعليم والثقافة كصفات يجب توافرها فى عضو مجلس الإدارة المنتخب واللجنة النقابية وافتقاده هذه الصفة يشكل فجوة بين الأعضاء المنتخبين والأعضاء المعينين لتناسب مع المتغيرات الجديدة التى طرأت على قطاع الأعمال والاتجاه نحو التخصصية .

٧ - تعكس أهم الموضوعات التى يجب على أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين الاهتمام بها من وجهة نظر العمال وارتباط هذه الموضوعات بطبيعة وظروف العمل ونوعيته فالقطاع الإنتاجى يرتبط بمشاكل العمال وظروفهم حيث يعتبرون أنفسهم العمال الحقيقيين أما القطاعات الإدارية والتجارية ارتبطت الموضوعات بعملية توزيع الحوافز والمكافآت والرغبة فى المساواة بالقطاع الإنتاجى حيث يحصلون على ٧٠ ٪ فقط وهذا يرجع للأهمية التى يخلعها التنظيم على القطاع الإنتاجى ولهذا يعطى هذا القطاع المشاركة فى اتخاذ القرارات فى الشركة الخاصة بالعملية الإنتاجية أهمية لا تقل عن أهمية الحوافز وأن تتيح لهم الإدارة العليا مساحة لإبداء الرأى والشكوى .

٨ - وتعكس النتائج أن الأسباب وراء عدم فاعلية أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين، فحرص الأعضاء المنتخبين من الاستفادة من الفترة الانتخابية للحصول على الترقية أو شغل وظيفة أفضل مما هو يشغلها ، التقرب والارتباط بأحد الأعضاء المعينين للحصول على المكاسب المادية من الحوافز والمكافآت والبدلات وهنا يغلب المصالح الشخصية على المصالح العمالية أو على الأقل تسير جنباً إلى جنب ولتغطية هذا الموقف أمام العمال المشتغلين نجد كثير من الأعضاء المنتخبين يرتبطون بأعمال

إدارية خالصة ليضيفوا صفة المشاركة في إدارة الشركة والمشاركة في اتخاذ القرار أمام العمال المشتغلين لتغطية مصالحهم الشخصية التي تهدف توثيق الصلة بينهم وبين أعضاء مجلس الإدارة المعينين .

٩ - يمثل العمال المستفيد الأول والأخير من اللجنة النقابية كممثلين لهم ومصالحهم وتعكس آراء العمال المحك الأساسى لنجاح هذا التنظيم حيث عكست النتائج أن دور النقابة أصبح اجتماعياً أكثر منه تنظيمياً سياسياً يتمتع بسلطة مستمدة من تمثيله للعمال وما يتمتعون به من أغلبية عددية ودورهم البارز في العملية الإنتاجية لاحتكاكهم المباشر بخطوط الإنتاج .

١٠ - تشير النتائج رؤية العمال المشتغلين في تأثير اللجنة النقابية السلبى داخل التنظيم لانصراف اللجنة النقابية تجاه النقابة العامة والاتحاد العام لتعزيز موقفها أمام سلطة الإدارة العليا ورغبة التنظيم النقابى فى كسب ثقة الإدارة العليا للمحافظة على المكاسب التى يحصل عليها أعضاء اللجنة النقابية مثل الترقية على أساس الاختيار وليس الأقدمية أو وظيفة ذات اختصاصات أكبر من الوظيفة الحالية التى كان يشغلها قبل انتخابه كعضو اللجنة النقابية هذا بالإضافة للحوافز والمكافآت والبدلات .

قيمة الحراك الاجتماعى داخل مجتمع المصنع :

ولقد صاغ الباحث عدد من الأسئلة فى محاولة للتعرف على رؤية العمال المشتغلين داخل قطاع الأعمال (شركة بسكو مصر) ونموذج القطاع الخاص (شركة المنصورة أسبانيا).

١ - فى رأيك على أساس إيه يتم الترقية لوظيفة أعلى فى الشركة .

٢ - فى رأيك علشان الواحد يحقق أعلى إنتاجية فى الشركة محتاج إيه .

٣ - فى رأيك علشان إدارة الشركة تقدر تحقق إنتاج كبير لازم تعمل إيه .

- ٤ - فى رأيك إيه الحاجة اللى الشركة بتهتم بيها أكثر .
 - ٥ - فى رأيك إيه الموضوعات اللى يهتم بيها الواحد اللى بيشتغل فى الشركة .
 - ٦ - فى رأيك منزلة الواحد فى الشركة بتكون على أساس إيه .
 - ٧ - فى رأيك إيه الحاجات اللى بترفع من قيمة الواحد فى نظر زملاؤه فى الشركة .
 - ٨ - فى رأيك علشان الإدارة فى الشركة تكون ناجحة لازم تعمل إيه ؟
- وقد أسفرت الدراسة إلى النتائج الآتية تجاه هذا المحور (المحرك الاجتماعى داخل مجتمع المصنع) .

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>١- ارتبطت الترقية بالأقدمية والكفاءة والإنجاز وأكدت النتائج أن الأقدمية تعنى مدة الخدمة أو الخبرة المكتسبة فى القطاع العام حيث يمثل المصنع مركز جذب للملا حظين والمشرفين ورؤساء الأقسام من شركات القطاع العام (شركة الدقهلية للغزل والنسيج وشركة دمياط للغزل والنسيج) إلا أن الكفاءة والإنجاز تمثل العامل الأساسى فى الاستمرارية داخل التنظيم أما الترقى فالهيكل الوظيفى لا يسمح بذلك لمحدوده العدد.</p>	<p>١ - ارتبطت الترقية بالأقدمية والتقرير السنوى حيث يشترط للترقية الحصول على تقريران ممتاز السنيتين الأخيرتين على الترقية وارتفاع نسبة الأقدمية بالنسبة للوظائف العمالية والدرجات العمالية (الرابعة - الثالثة - الثانية - الأولى) .</p> <p>٢- يتضح من النتائج أن الإنتاجية ارتبطت بالجانب المعنوى وأثره على العاملين فمثلا مراعاة الظروف الشخصية والحالة النفسية ، والعلاقات الإنسانية ، وروح الأسرة والشعور بالانتماء ، أما الجانب المادى فهو مقيد باللوائح والقوانين المنظمة لقطاع الأعمال بأكمله وتعديلها يخرج عن سلطة مجلس الإدارة وحتى الحوافز لا يمكن فتحها على الإطلاق فهذه ترتبط بينود الميزانية .</p>
<p>٢ - ترتبط الإنتاجية على مستوى القطاع الخاص بالخبرة وتقسيم العمل ومتابعة الإنجاز (معدلات الإنتاج) والتدريب المستمر وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية وتوجيه الرئيس للمرؤوسين عند حدوث خطأ شائع ومعايشته لمشاكل العمل وهذه الأشياء مرتبطة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالجانب المادى الذى يتمثل فى الأجر المرتفع إذا ما قورن بقطاع الأعمال .</p>	<p>٣ - يلاحظ من النتائج أن اتساع نطاق الإشراف من وجهة نظر العمال المشتغلين ارتبطت بالسلمات الشخصية لأصحاب الإدارة العليا وليس للظروف التنظيمية أو لترايط خطوات العملية الإنتاجية واعتمادها على بعضها البعض</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>٣ - ارتبطت عملية نطاق الإشراف من وجهة نظر عمال الإنتاج بالسلمات الشخصية للإدارة العليا وأن يكون صاحب الرأى الأول والأخير وأن يكون فى الصورة وأن يعرف كل كبيرة وصغيرة ، أما القطاع الإدارى ارتبط نطاق الإشراف بعامل اجتماعى، وهو الرغبة من قبل مديرى الإدارات فى الظهور أمام زملاء وأنهم أصحاب مشورة وأهل ثقة وأن طبيعة عملهم ذو أهمية هذا من ناحية وضرورة التنسيق بين الوظائف المختلفة لارتباط القرار بقواعد تنظيمية تفرض الرجوع للرئيس الأعلى من ناحية أخرى .</p>	<p>أو لطى عة المركز الذى يشغلونه ، وإنما لسلوك المسئولين وأن يكون صاحب الرأى الأول والأخير وأن يعرف كل صغيرة وكبيرة .</p> <p>٤ - نتيجة لتوحد الظروف التى يمر بها التنظيم والمنافسة الشديدة من قبل القطاع الخاص والاتجاه نحو التخصص أوجدت نوع من التوحد بين مصالح الإدارة العليا وال إدارة الإشرافية والعمال المشتغلين على الرغم من التباين الواضح من حيث المركز الذى يشغلونه والسلطات المتاحة ومدة الخدمة والحالة التعليمية ونوع العمل والدخل الشهرى .</p>
<p>٤ - تمثل عملية التحفيز للعمال فى القطاع الخاص عاملا هاما فى تحقيق أعلى إنتاجية من خلال ربطها بالإنتاج ووضع نظام للحوافز يميز العمال من حيث الإنتاجية وهذا يتوافق مع طبيعة القطاع الخاص حيث يسعى للحصول على أفضل العناصر داخل سوق العمل وعدم تحميل المشروع بأى عمالة زائدة أو ذات مهارات منخفضة ولا سيما أن نموذج الدراسة يعتمد على العقود المؤقتة تجدد كل ستة</p>	<p>٥ - تشير استجابات العمال حول الجوانب التى تهتم بها الشركة لنقطتين تقسيم العمل ووضوح القواعد الأولى ترتبط بضبط العملية الإنتاجية و لضبط الموقف فى إطار عملية الإنتاج الصناعى يؤسس نظام تقسيم العمل الآليات اللازمة لضبط العملية الإنتاجية قائم على اعتماد خطوات العملية الإنتاجية بعضها على البعض ، أما النقطة الثانية ضرورة وضوح القواعد وتبلورها وصياغتها صياغة دقيقة</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>أشهر وهذا يتوقف على كمية الطلب على السلعة المنتجة فكلما زادت هذه الكمية زاد الطلب على العمالة .</p>	<p>بحيث تستطيع مواجهة الأغراض التي أنشئت من أجلها ومن الطبيعي أن يفرض ذلك على التنظيم مطلبا يتعين عليه مواجهته وهو ضمان وضوح القواعد لدى الأفراد حتى يطمئن إلى أن هؤلاء الأفراد قد استوعبها .</p>
<p>٥ - تماثل استجابات العمال حول الجوانب التي تهتم بها الشركة من وجهة نظر العمال (شركة المنصورة أسبانيا) وعمال بسكو مصر وهذا يرجع لتوحد فئة العمال المشتغلين من حيث السن ، ونوع العمل ، والمؤهل الدراسي ، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي ، والمركز الذي يشغلونه والدخل .</p>	<p>٦ - تشير النتائج لأهم الموضوعات التي يهتم بها الفرد أولا المستقبل المهني للفرد داخل التنظيم وقضية الحراك الاجتماعي داخل التنظيم وصعوده لوظيفة أعلى يتمتع الفرد من خلالها باختصاصات وسلطات أكبر وما يرتبط بهذا المركز من مكانة اجتماعية وهذا يمثل الجانب المعنوي وهناك الجانب المادي الحقوق المادية (الأجر والحوافز والمكافآت) .</p>
<p>أما على مستوى القطاع الخاص يمثل الجانب المادي أولوية بالنسبة للعمال المشتغلين من الأجر والحوافز ويتميز العمال المشتغلين بأنهم حاملو المؤهلات المتوسطة ومن فئة الشباب ويسعون للاعتماد على أنف سهم في بناء حياتهم الخاصة (الزواج) ولهذا يشكل الجانب المادي الأهمية القصوى بالنسبة للأفراد ويرتبط الجانب المعنوي للعمال المشتغلين بأن يكون ذو منزلة بين زملائه وهذا نتيجة لطبيعة المنافسة بين الأفراد لارتباط الأجر بالإنتاج</p>	<p>٧ - تتحقق مكانة الفرد داخل التنظيم من وجهة نظر عمال (بسكو مصر) من خلال مدى ثقل الوظيفة التي يشغلها الفرد داخل التنظيم بالمقارنة بالوظائف الأخرى والعائد المادي الذي يحصل عليه من حوافز ومكافآت ولقد أشرنا في موضع سابق أن نوعية العمال (عمال الخدمات المعاونة والحرفيين والعمال الفنيين) مؤهل</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>ومحاولة تعلم مهن التفصيل واتقانها الاستفادة منها فى ممارسة مهنة التفصيل لحسابه الخاص ولا سيما معظمهم من حاملى الثانوية التجارية والصناعية وتم تدريبه على مستوى عالى واستطاعوا اكتساب خبرة لم تكن تتاح لهم ولا تمثل الوظيفة الحكومية أملا بالنسبة لهم .</p>	<p>متوسط وأقل من المتوسط، هذه النوعية تمثل المستوى الوظيفى الثانى - الدرجة الثانية - بالنسبة لهم نهاية مضاف للترقية هذا يمثل جانباً هاماً بالنسبة للعمال المشتغلين ورغبة منهم فى فتح الطريق للترقى أمامهم ولكن طبيعة الهيكل الوظيفى والتنظيم الوظيفى الذى يحدد شروط معينة لشغل وظائف قيادية لا تتوافر فى فئة العمال المشتغلين ويلى هذا الجانب أهمية بالنسبة للعمال المشتغلين الحصول على الحوافز والمكافآت (الجانب المادى) .</p>
<p>٧ - تمثل العلاقات الشخصية (قريب جداً من الناس الكبار أو المسئولين) - (لأنه محبوب وعلاقته كويسه بالآخرين) بين العاملين العامل الأساسى الغالب فى شغل مكانة متميزة بين زملاء ويرجع ذلك أن العاملين يعيشون فى مناطق ريفية تعتمد على العلاقات الأولية أو علاقة الوجه بالوجه على الرغم من ارتباطهم بتنظيم صناعى وتقسيم عمل ومنافسة وعلاقات إنتاجية إلا أننا لا يمكن أن نتجاهل تأثير البيئة الريفية وأثرها على تشكيل علاقات الأفراد والتنظيم الغير رسمى الذى يشكل سلم القيم لدى الأفراد التى يتحدد على أساسها سلوكياتهم مثل التعاون فى العمل وعلاقته الطيبة بزملائه .</p>	<p>٨ - تشير النتائج أن الأسباب التى تجعل للفرد قيمة واحترام بين زملائه قد ارتبطت تلك الأسباب بالجانب الأخلاقى إلا أن هناك نقطة لا يمكن تجاهلها (التجسس) على الزملاء والدوافع وراء ذلك يمكن أن يكون بسبب الرغبة فى التقرب من الرؤساء أو لاتساع نطاق الإشراف على مستوى مديرى الإدارات أو لارتباط الترقية بالتقرير السنوى أو لارتباط عملية توزيع الحوافز على الرئيس المباشر .</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>٨ - تشير النتائج أن الأسباب التي تجعل للفرد قيمة واحترام بين زملائه على مستوى العمال المشتغلين من حيث السن ومدة الخدمة (الخبرة) والمؤهل الدراسي والمركز الذي يشغلونه ونوع العمل والمستوى الاجتماعي والاقتصادي (الدخل الشهري) وترجع هذه الأسباب لطبيعة القطاع الخاص الاستثماري والرغبة في الوصول لأعلى ربحية والاستغلال الأمثل للعمالة أو الطاقة العاملة وعدم تحميل المشروع بأى عمالة زائدة ليس فى حاجة لها وهذا يفرض التعاون وتكوين علاقات طيبة مع الزملاء لمواجهة قسوة النظام الاستثمارى على مستوى العمال المشتغلين .</p>	<p>٩ - يرتبط نجاح الإدارة بثلاث عوامل : التوازن بين الحقوق والواجبات ، وجود نظام حوافز ومكافآت يكون دافع على تحفيز الأفراد وليس زيادة فى الدخل ، وأخيرا العلاقات الإنسانية بين العاملين وسهولة الاتصال بين العمال المشتغلين والإدارة تعنى من وجهة نظر العمال (الإدارة العليا والإدارة الوسطى) وترتبط العلاقات الإنسانية بالإدارة الإشرافية بحكم المتابعة اليومية وكروساء مباشرين ومصدر للخبرة وحلقة الوصل بين العمال والإدارة العليا وعلى الإدارة أن تصيغ أهداف تتناسب مع الإمكانيات المتاحة ولكن عليها أن تصيغ الأهداف بشكل واضح وأن تتأكد أن الأفراد قد استوعبوا هذه الأهداف وهنا يمكن للإدارة أن تحاسب العمال حينما تنجح فى تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات وهنا يظهر أهمية الجانب المادى للأفراد والحوافز والمكافآت على ما يقوموا به كشواب للمجد وليس زيادة فى الدخل .</p>
<p>٩ - يرتبط نجاح الإدارة من وجهة نظر العمال المشتغلين (المنصورة أسبانيا) ترتبط بتوزيع الاختصاصات ووضوح الأهداف ونظام الحوافز والمكافآت (أى لائحة توازن بين الثواب والعقاب والحقوق والواجبات) .</p>	

قيمة الانتماء فى مجتمع المصنع :

ولقد صاغ الباحث عددا من الأسئلة فى محاولة التعرف على رؤية العمال المشتغلين داخل نموذج قطاع الأعمال (بسكو مصر) مصنع القاهرة ، ونموذج القطاع الخاص (المنصورة أسبانيا) تجاه هذه القيمة .

- ١- فى رأيك أية الخلافات اللى ممكن تحصل بين العاملين فى الشركة والإدارة ؟
- ٢ - فى رأيك إدارة الشركة بتعمل أية علشان تحل الخلافات دية ؟
- ٣ - فى رأيك هل حصل فى الشركة أى نوع من الصراعات دية ؟
- ٤ - فى رأيك أية الحاجات اللى تخليك راضى عن نفسك وشغلك فى الشركة ؟
- ٥ - فى رأيك أية الإحساس اللى بيحس بيه العمال لما الإدارة بتضغط على العمال فى الشغل ؟
- ٦ - فى رأيك أية اللى بيخلى الواحد فى الشركة ما يتعاونش مع إدارة الشركة ؟
- ٧ - فى رأيك أية اللى بيخلى فرص الترقية أمام العمال فى الشركة محدودة ؟
- ٨ - فى رأيك إزاي تخلى الواحد فى الشركة يحس أن شغله فى الشركة بيساهم فى نجاح الشركة ؟
- ٩ - فى رأيك أية أحسن طريقة تحل مشاكل العمال فى الشركة ؟
- ١٠ - فى رأيك إشراك العمال فى مجلس الإدارة أية اللى تحقق من وراءه ؟

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>١- لا يتيح الهيكل الوظيفي أى عملية ترقية بالنسبة للعمال لارتباط الأجر بالإنتاج وارتباط الكثير منهم بعقود مؤقتة وهذه النقطة هي التي يمكن أن تمثل نقطة الصراع أو خلاف بين الإدارة والعمال فتثبيت العامل يمثل استقرارا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا وبصفة خاصة على مستوى القطاع الإنتاجي ربما يمكن أن يلفت النظر نسبة (عدم استجابة الإدارة لبعض المطالب المعقولة للعمال) وبصفة خاصة على مستوى القطاع الإنتاجي وذلك يمكن أن يمثل بؤرة صراع مما يؤثر على قيمة الانتماء داخل التنظيم ولا يحدث التوحد بين الأهداف الشخصية وأهداف التنظيم .</p>	<p>١ - تشير النتائج مدى التوافق بين المستويات التنظيمية الإدارة العليا والإدارة الإشرافية العمال المشتغلين حول الأسباب وراء حدوث خلافات بين العاملين والإدارة في الشركة فقد حظيت عملية الترقية والجوانب المادية بأعلى نسبة فعلمية الترقية ترتبط بالمؤهل الدراسي والمجموعة الوظيفية ومدى توافر الدرجات المالية ونسبة الأقدمية ونسبة الاختيار والكفاءة والإنجاز كلا من هذه الأسباب يمكن أن يكون سببا في تأخير الحصول على الترقية أما الجوانب المادية فهذه ترتبط بقواعد تقيس معدلات الإنتاج ومدى تحقيق الأهداف الإنتاجية وضرورة تجاوز هذه الأهداف .</p>
<p>٢ - هناك توافق على مستوى القطاع الإنتاجي في حل الخلافات ، فالقطاع الإنتاجي يلجأ إلى التهديد باستخدام اللاتحة والاستخدام الفوري للاتحة بدون مناقشة وهذا يتفق وطبيعة القطاع الخاص وما يتميز به من سرعة اتخاذ القرار ولهذا يلجأ إلى التهديد باستخدام لاتحة</p>	<p>٢ - تحدد نوعية العمل رد فعل الإدارة فالقطاع الإنتاجي وما له من أهمية للإدارة كقطاع مسئول عن تحقيق الأهداف المرجوة وارتباطهم بالإدارة الوسطى الإشرافية وهيبة الرئيس المباشر التي هي جزء لا يتجزأ من هيبة الإدارة وأن أي تهاون أو موقف يمكن أن يؤدي إلى تسيب وإهمال</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>الجزءات ، وإن كانت الأخطاء مقصودة ومتكررة يلجأ على الفور إلى استخدام لائحة الجزاءات بدون مناقشة .</p>	<p>ما يترتب عليه من مشكلات وخسارة مادية للشركة ولهذا تلجأ للاستخدام الفوري للائحة الجزاءات أو التهديد بها</p>
<p>٣ - ارتبطت أنماط الصراع على مستوى القطاع الإنتاجى بعدم وضوح الاختصاصات والمسئوليات وأيضاً سلطة إصدار الأوامر والتعليمات ، أما القطاع</p>	<p>أما القطاع الإدارى ترتبط بالموظفين أصحاب الموهلات المتوسطة والارتباط الوثيق بالقواعد التنظيمية التى يمكن من خلالها اللجوء إلى الإقناع .</p>
<p>الإدارى ترتبط بؤرة الصراع بالجانب المادى بالإضافة إلى عدم وضوح الاختصاصات والمسئوليات بمبدأ عدم المناقشة .</p>	<p>٣ - فيما يتعلق بأنماط الصراع على مستوى العمال المشتغلين ارتبطت بنمطين الأول : يرجع لعدم وضوح القواعد أو عدم</p>
<p>٤ - يمثل المستقبل المهنى أكثر المواقف إلحاحاً على عينة العمال المشتغلين التى تجعل الفرد يشعر بذاته لارتباط العمال المشتغلين بعقود مؤقتة تجدد كل ستة شهور وحرص كثير من فئة العمال لاكتساب خبرات فنية وتعلم مهنة (التفصيل والحياكة) واعتماد هذه الصناعة على مدة الخدمة الطويلة (الخبرة المكتسبة) من شركات قطاع الأعمال</p>	<p>وضوح الاختصاصات أو لتربط العملية الإنتاجية واعتماد خطواتها بعضها على بعض أو نسق المكانة اعتماد على المعرفة العلمية وليس التسلسل الوظيفى . النمط الثانى : الصراع بسبب الحوافز يشكل سبباً من أسباب المشكلات ال شخصية وأيضاً كأحد الأسباب لحدوث خلافات بين العاملين والإدارة فهذا يمكن أن يمثل بؤرة صراع داخل التنظيم .</p>
<p>(شركة الدقهلية للغزل والنسيج - شركة دمياط للغزل والنسيج) واستقطاب شركة (المنصورة أسبانيا) لهذه العناصر</p>	<p>٤ - ارتبطت المواقف التى تجعل الفرد يشعر بذاته على مستوى القطاع الإنتاجى بموقف فرضته طبيعة العمل فى الشركة</p>

الجامعة الإسلامية

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش يسكو مصر »
<p>وإعطائهم امتيازات وبصفة خاصة الفئحة الإشرافية على مستوى القطاع الإنتاجي .</p> <p>٥ - على الرغم من التباين الواضح بين الفئتين الإدارية العليا والعمال المشتغلين داخل التنظيم (شركة المنصورة أسبانيا) من حيث المركز الذي يشغلونه والدخل والمستوى التعليمي ، ونوع العمل، إلا أن هناك توحيد في الظروف المحيطة بالتنظيم، المنافسة، وقوة مجلس الإدارة، والعضو ال منتدب، والمساهمين ، وهذا يمثل عامل ضغط على إدارة التنظيم من جانب وينعكس ذلك الضغط على العمال المشتغلين في التهديد باستخدام لائحة الجزاءات أو الاستخدام الفوري للائحة الجزاءات دون مناقشة .</p>	<p>حيث تخصصت في صناعة العجائن والحلويات وهذه تمثل صنعه يمكن للأفراد أن يستفيدوا منها في العمل في القطاع الخاص الذي يعمل في هذا المجال وهذا الموقف يمثل دافع لأفراد القطاع الإنتاجي في الاستمرار والعضوية داخل التنظيم أما القطاعات الإدارية فنجد أن الموقف الذي يجعل الفرد يشعر بذاته هو الترقى في السلم الوظيفي وشغل مكانة وظيفية وكما أشرنا هذا يتوقف على المؤهل الحاصل عالية والأقدمية والمجموعة الوظيفية ومدى توافر درجات مالية .</p>
<p>٦ - أعطت الإدارة العليا هيبه الإدارة المرتبة الأولى والرئيس المباشر لتحقيق الضبط داخل القطاعات الإنتاجية والإدارية والانحياز إلى الرؤساء المباشرين ثم يتم محاسبة الرئيس المباشر من قبل الإدارة العليا على انفراد وليس أمام العمال ، فالرئيس المباشر هو حلقة الوصل</p>	<p>٥ - ترتبط المواقف التي تشكل مظهر من مظاهر الضغط على العاملين بنوعية الخلافات التي تحدث بين الإدارة والعاملين في الشركة وأسلوب الإدارة لحل هذه الخلافات بالتهديد باستخدام لائحة الجزاءات (بعدم صرف الحوافز والمكافآت والتحويل إلى التحقيق) أو (استعمال لائحة الجزاءات في الحال بدون مناقشة) ولهذا يلجأ العمال إلى أداء ما عليهم فقط حتى لا يصطدم بالإدارة أو يجازا هذا من</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>بين الإدارة العليا والعمال المشغولين الذى تصل عن طريقة الأوامر والتعليمات إلا أن هذا الموقف وإن ساعد على تحقيق الضبط إلا أنه خلق نوع من عدم الترابط بين الرؤساء والمرؤوسين فى العمل .</p>	<p>ناحية ومع روتينية العمل وما يترتب عليه من إحساس بالملل وانعدام فرص الترقى أمام العمال .</p>
<p>٦ - العلاقات الإنسانية جانب ذات أهمية لتحقيق الترابط بين المرؤوسين والرؤساء على مستوى العمال المشغولين إلا أن هناك ظروف خاصة فرضت نفسها على التنظيم بعض التشدد التخصصية وطرح جزء من أسهم هذه الشركات بالكامل أو بيع جزء من الأسهم للعاملين فى الشركة وكذلك دخول القطاع الخاص فى منافسة شديدة فى إنتاج الحلويات والعجائن مما فرض نوع من الضغط على التنظيم وعلى الإدارة العليا وما يترتب على ذلك من ضغط على فئة العمال المشغولين فى الشركة .</p> <p>٧ - بالنسبة للقطاع الخاص بصفة عامة يتسم بصغر حجم التنظيم وعدم تحميل المشروع أى عمالة زائدة حتى لا يؤثر ذلك على التكلفة، ارتباط العامل بالأجر والخوافز والمكافآت أكثر من ارتباطه بالترقيات ، فالأجر يماثل أربعة أمثال قطاع الأعمال وكذلك الخوافز فى حالة تجاوز معدلات الإنتاج أما على مستوى القطاع الإدارى لارتباطه بالقواعد التنظيمية وما يترتب على ذلك من ضرورة التخصص (المؤهل الدراسى) بالإضافة للخبرة أو مدة الخدمة لهذا فأى ترقية على مستوى القطاع الإدارى ترتبط بهذين العاملين (المؤهل الدراسى + الخبرة - مدة الخدمة فى هذا المجال) .</p>	<p>٦ - العلاقات الإنسانية جانب ذات أهمية لتحقيق الترابط بين المرؤوسين والرؤساء على مستوى العمال المشغولين إلا أن هناك ظروف خاصة فرضت نفسها على التنظيم بعض التشدد التخصصية وطرح جزء من أسهم هذه الشركات بالكامل أو بيع جزء من الأسهم للعاملين فى الشركة وكذلك دخول القطاع الخاص فى منافسة شديدة فى إنتاج الحلويات والعجائن مما فرض نوع من الضغط على التنظيم وعلى الإدارة العليا وما يترتب على ذلك من ضغط على فئة العمال المشغولين فى الشركة .</p>
<p>٨ - ارتباط إحساس الفرد أن عمله يسهم فى نجاح الشركة بقضية أهمية</p>	<p>٧ - أشرنا تفصيلا للعوامل التى تعوق فرص الترقى أمام فئة العمال المشغولين ! لا أن هناك نقطة أشار إليها العمال المشغولين وهى ضرورة التمييز بين العمال على خطوط الإنتاج وعمال الخدمات المعاونة وحول هذه النقطة أنها</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>القطاع الإنتاجي فالقطاع الخاص يمثل الجانب الإنتاجي الأهمية القصوى بالنسبة له التي تعنى أعلى ربحية والإنتاج الكثيف والوقوف أمام المنافسة الداخلية والخارجية (صناعة الملابس الجاهزة) وعلى وجه الخصوص دول جنوب شرق آسيا وأيضاً أن هذه الصناعة تمثل صناعة كثيفة العمالة وهذه الكثافة أعطت العمال إحساس بالأهمية وأن دورهم ليس قاصراً على الشغل فقط ولكن لهم دور فى الظروف والمشكلات المحيطة بالعملية الإنتاجية وهذا يفرض وجود اتصال بين العمال والملاحظين والمشرفين والإدارة داخل التنظيم.</p>	<p>تخالف الواقع الحقيقى حيث هناك تمييز واضح من حيث المجموعة الوظيفية (مجموعة الخدمات المعاونة) ، (مجموعة الحرفيين) ، (مجموعة الفنيين المساعدة). ٨ - مدى إحساس الفرد أن عمله يساهم فى نجاح الشركة يرتبط بقضية هامة ارتفاع مكانة أصحاب الوظائف الإنتاجية بالمقارنة بأصحاب الوظائف الإدارية لارتباط الجانب الإنتاجي بالأهداف المرجوة والهدف من التنظيم بتحقيق خطة الإنتاج وتجاوزها يعنى الثقة فى إدارة التنظيم ومدى نجاحها هذا أولاً. ثانياً : وجود قنوات اتصال بين الفئات التنظيمية (الإدارة العليا، الوسطى، والعمال) .</p>
<p>٩ - يلاحظ اتفاق العمال المشتغلين حول أفضل الأساليب لحل مشاكل العمال واختيار أسلوبين متمثلين (المشرف أو الرئيس المباشر هو أحسن واحد يحل مشاكل العمال لأنه أدرى الناس بيهم) الثانى (مدير الإدارة هو المسئول عن حل مشاكل العمال فى إدارته) على الرغم من اختلاف الطرفين (الإداريين والإنتاجيين)</p>	<p>٩ - تشير أفضل الأساليب لحل مشاكل العمال مدى الثقة التى أعطاها العمال للإدارة الإشرافية ، لذا أشار العمال إلى أن مدير الإدارة ورؤساء الأقسام كأقدر شخص على حل مشاكل كل العمال دون الرجوع للعمال هذا على مستوى القطاع الإنتاجي أما القطاع الإداري</p>

نموذج القطاع الخاص « شركة المنصورة أسبانيا »	نموذج قطاع الأعمال « ش بسكو مصر »
<p>من حيث المركز الذى يشغلونه ونوع العمل والاختصاصات والسلطات والمستوى الاجتماعى والتعليمى والدخل والسن إلا أن هناك ظرف عام وحد بينهم هو طبيعة القطاع الخاص حيث تحكمهم علاقة عمل بين أصحاب رأس المال والرغبة فى تحقيق أعلى ربحية والمنافسة الشديدة وفق قوانين قوى السوق واتفاقية التجارة الحرة (الجات) مما يمثل نوع من الضغط من قبل صاحب رأس المال على العاملين فى الشركة هذه الظروف وحدة بين الطرفين .</p>	<p>أشارت النتائج أن مدير الإدارة هو المسئول عن حل مشاكل العمال فى إدارته وهذا يعكس عدم الرغبة فى تصعيد المشكلات للإدارة العليا فهذا يؤثر على مكانة الإدارة بين الإدارات مما يؤثر على حقوقهم وامتيازاتهم فى الحوافز والمكافآت والعلاوات التشجيعية ويمثل مدير الإدارة بحكم موقعه المصدر الأساسى الذى يمكن الرجوع إليه فى تفسير القواعد فى حالة عدم وضوحها.</p>

المراجع العربية

- ١ - السيد الحسيني ، نحو نظرية اجتماعية نقدية ، الطبعة الثانية ، دار المعارف ، ١٩٨١ .
- ٢ - جون ركس ، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية ترجمة د. محمد الجوهري وآخرون ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٧٣ .
- ٣ - كمال التابعى ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية ، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، ١٩٨٥ .

المراجع الأجنبية

- 1 - Bendix, p., work and Authority in industry (N. Y., Wiley 1956).
- 2 - Blau p., p. scott., Formal organization, Acomparatins Approach (London 1963).
- 3 - Coly G., D., M., Studies in class stucture (landon 1955).
- 4 - Durkheim, E : Suicide : Astudy in sociology, the free press glencoe illinois, 1951.
- 5 - Friedman, G., Industrial society, N. Y. free press 1955.
- 6 - Kluck hohm, C., th study of values in D. N. Barrett (ED) volues in America indiana university of nature dame press 1967.
- 7 - Martindale, D., Nature and types of Sociological theory (london, 1967).
- 8 - Parsons., T., Action Theory and the Haman condition N. Y. FREE PRESS, 1968.
- 9 - Parsons, T., the Structure of Sociol Action N. y. MC. Grow Hill 1962.
- 10 - Whyte, w. f., an interaction Approach to the theory of organization in Haire (ed) modern organization theory (N. Y. Wiley 1959).

استمارة الاستبيان

البناء القيمي للعمال المشتغلين فى مجتمع المصنع

دراسة سوسيولوجية لنموذجين صناعيين

نموذج قطاع الأعمال ... و ... نموذج القطاع الخاص

عزيزى العاهل :

فيما يلى مجموعة من الأسئلة تعبر عن بعض القيم السائدة فى مجتمع المصنع عليك بقراءة كل عبارة قراءة جيدة وتوضيح مدى موافقتك عليها وأنها معبرة تماما عن رأيك .

أعلم أنه ليست هناك عبارات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما جميع العبارات تعبر عن مظهر من مظاهر القيم السائدة فى مجتمع المصنع ، وبياناتك وآرائك لن يطلع عليها أحد غير الباحث وإنما لغرض البحث العلمى .

مع خالص الشكر والتقدير

د . خالد البدرأوى محمد

بيانات (ولية : ضع علامة () أمام الحالة التي تناسبك :

س ١ - السن :

- ١ - أقل من ٢٠ سنة ()
٢ - من ٢١ إلى ٣٠ سنة ()
٣ - من ٣١ إلى ٤٠ سنة ()
٤ - من ٤١ إلى ٥٠ سنة ()
٥ - من ٥١ إلى ٦٠ سنة ()

س ٢ - الحالة التعليمية :

- ١ - يقرأ ويكتب ()
٢ - شهادة ابتدائية ()
٣ - شهادة إعدادية ()
٤ - شهادة متوسطة ()
٥ - شهادة فوق متوسطة ()

س ٣ - الحالة الاجتماعية :

- ١ - أعزب ()
٢ - متزوج ()
٣ - مطلق ()
٤ - أرمل ()

س ٤ : مدة الخدمة :

- ١ - أقل من ٥ سنوات ()
٢ - من ٥ إلى ١٠ سنوات ()
٣ - من ١١ إلى ١٥ سنة ()
٤ - من ١٦ إلى ٢٠ سنة ()
٥ - من ٢١ إلى ٢٥ سنة ()
٦ - من ٢٥ سنة فأكثر ()

س ٥ : الدخل الشهري كاملاً (متوسط الدخل الشهري مع

العواض والمكافآت والأرباح) :

- ١ - أقل من ١٠٠ جنيه ()

- ٢ - من ١٠١ إلى ٢٠٠ جنيه ()
 ٣ - من ٢٠١ إلى ٣٠٠ جنيه ()
 ٤ - من ٣٠١ إلى ٤٠٠ جنيه ()
 ٥ - من ٤٠١ إلى ٥٠٠ جنيه ()
 ٦ - من ٥٠٠ فأكثر ()

س ٦ : نوعية العمل :

- ١ - فنية ()
 ٢ - مالية ()
 ٣ - تجارية ()
 ٤ - إدارية ()

س ٧ : الوظيفة التي تشغلها في الشركة :

- ١ - رئيس قسم ()
 ٢ - مشرف (رئيس عمال) ()
 ٢ - ملاحظ (خط الإنتاج) ()
 ٤ - عامل أو فني إنتاج ()
 ٥ - أعمال كتابية وإدارية ()
 ٦ - خدمات معاونة ()

ثانيا : قيمة الحرية داخل مجتمع المصنع تجاه ظروف العمل
 والمشكلات والتنظيمات النيابية داخل التنظيم :

س ٨ : في رأيك إدارة الشركة عشان تضبط عملية الإنتاج

والشغل في الأقسام والإدارات لازم تعمل إيه ؟

- ١ - استحواذ اللاتحة على حرية أكثر للمشرفين والملاحظين ()
 ٢ - لازم يكون المسئولين عن الإنتاج في الشركة يكون بينهم تفاهم في الشغل . ()
 ٣ - زي ما فيه لائحة جزاءات جزاء وعقاب لازم يكون في لائحة ثواب للناس ()
 اللي شغالة .

- ٤ - لازم يكون فيه حوافز للناس اللي تشتغل مش كل زي بعضه والكل بياخذ ()

س ٩ : إذا كان الشغل بتنظمه اللوائح رأيك إيه بالنسبة ليها؟

- ١ - لازم اللوائح اللي بتنظم الشغل نكون واضحة ليه ()

- ٢ - لازم أحس إن اللوائح دية بتغطى كل الشغل اللى بقوم بيه ()
 ٣ - لازم أحس إن اللوائح دية تدى الرئيس بتاعى حرية وما تكونش بتقيده لأنه ()
 هو أقرب الناس ليه فى الشغل

س ١٠: فى رأيك علشان تحقق الشركة زيادة فى الإنتاج
 توزع المسئولية على مين ؟

- ١ - توزع المسئولية على مدير الإدارة وهو ينظم إدارته ()
 ٢ - وزع المسئولية على رؤس الأقسام والمشرفين والملاحظين ()
 ٣ - توزع المسئوليات بين مديرى الإدارات ورؤساء الأقسام وينظمرها هما ()
 الاثنين مع بعض .
 ٤ - لا توزع المسئوليات وتكون فى يد المدير العام وحده ()

س ١١: فى رأيك عملية توزيع المسئوليات دية ممكن
 تساعدك وفى أى ناحية من النواحي ؟

- ١ - بحس إن المسئوليات فى القسم اللى شغال فيه والإدارة اللى أنا تابع لها ()
 واضحة ليه
 ٢ - بحس أن عملية توزيع المسئوليات بتعطى لينا فرصة نقول رأينا فى الشئ ()
 اللى ممكن يحسن ظروف عملنا لأن إحنا اللى واقفين أمام الماكينة
 ٣ - بحس أنها بتدى الرئيس بتاعى قيمة فى نظر العمال اللى شغالة معاه ()
 س ١٢: فى رأيك الشكاوى اللى بتقدم لإدارة الشركة بتكون

دائما بسبب إيه ؟

- ١ - الشكاوى بسبب ظروف العمل الصحية- نقص الخدمات (الإضاءة -) ()
 الصيانة - التهوية - عطل فى الآلات)
 ٢ - الشكاوى من تدخل الرؤساء فى شغل بعضهم البعض وكل واحد بيصدر ()
 أوامر
 ٣ - الشكاوى لأن القواعد والتعليمات اللى بتنظم الشغل مش واضحة لينا ()
 ٤ - الشكاوى لأن ليه مطالب وحقوق بطالب بيها (تأخير الترقية - الحوافز -) ()
 المكافآت - العلاوات التشجيعية - التقرير السنوى - ضم مدة خدمة
 سابقة ()

س ١٢: يا ترى الشكوى دية بتقدم مين ؟

- ١ - الملاحظ أو المشرف ()
- ٢ - رئيس القسم ()
- ٣ - مدير الإدارة التابع لها القسم ()
- ٤ - قسم الشكاوى والاقتراحات ()
- ٥ - اللجنة النقابية ()
- ٦ - مدير عام الإدارة ()
- ٧ - عضو مجلس الإدارة المنتخب ()
- ٨ - رئيس القطاع ()
- ٩ - الأخصائى الاجتماعى أو مكتب الرعاية الاجتماعية ()

س ١٤: أى الحاجات التى ممكن تكون سبب فى المشاكل

الشخصية للعاملين فى الشركة ؟

- ١ - تأخير الترقية ()
- ٢ - التقرير السنوى ()
- ٣ - لأن الإدارة مش بتهتم كثير برأى الرؤساء بتوعنا (الملاحظين والمشرفين) ()
فى النواحي الفنية وظروف العمل والعمال
- ٤ - لأن ما فيش علاقات إنسانية بين الرئيس والعمال اللى شغالة معاه ()
- ٥ - لأن ما فيش رعاية اجتماعية أو صحية كافية للعمال الشغالين ()
- ٦ - عملية توزيع الحوافز والمكافآت على العمال لازم يكون فيها عدل ()
- ٧ - لأن فيه نظام الشللية والأحزاب بين العمال ()

س ١٥: فى رأيك إيه الصصات اللى لازم تكون موجودة فى

عضو مجلس الإدارة المنتخب عن العمال ؟

- ١ - أن يكون أمين فى نقل رأى العمال لإدارة الشركة ()
- ٢ - أن يكون حريص على مصلحة العمال مش مصلحته الشخصية ويس ()
- ٣ - لازم يكون على مستوى من العلم عشان يعرف يتكلم فى مجلس الإدارة ()
ويناقد مشاكل العمال فى الشركة
- ٤ - لازم يكون محل ثقة العمال لأنه أحسن واحد يمثلهم فى المجلس ()
- ٥ - لازم يعيش مشاكل العمال ونحس بوجوده معنا دايما ()

س ١٦: في رأيك إيه هيه الموضوعات المهمة اللى لازم يهتم

بيها أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين فى مجلس الإدارة ؟

- ١ - تحسين الصلة بين العمال والإدارة ()
- ٢ - توضيح أفكار وآراء العمال لأعضاء المجلس المعينين ()
- ٣ - مناقشة مشاكل وظروف العمل ()
- ٤ - مناقشة مشاكل العمال وظروفهم ()
- ٥ - مشاركة إدارة الشركة فى اتخاذ القرارات فى الشركة ()
- ٦ - مناقشة الحوافز والمكافآت ()
- ٧ - مناقشة خدمات الرعاية للعاملين وزيادتها ()

س ١٧: فى رأيك ليه أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بعض

العمال غير راضيين عنهم ؟

- ١ - حرص بعض أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين على الارتباط بالمسئولين الكبار فى الشركة أكثر من ارتباطهم بأهداف العمال ()
- ٢ - بعض أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بتشغلهم مصالحهم الخاصة وتكون أهم من مصالح العمال ()
- ٣ - بعض أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين نسيوا الهدف الأسمى (مصالح العمال) ويهتمون بنواحي إدارية بعيدة عن الهدف من انتخابهم ()
- ٤ - عض أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين يكون مستواه ضعيف فى العلم وما يقدرش يناقش فى مجلس الإدارة مشاكل العمال ويكون له رأى ()
- ٥ - الدور الكبير لأعضاء مجلس الإدارة المعينين (رؤساء القطاعات) فى تصريف أمور الشركة ()
- ٦ - بعضهم ينسى نفسه ويتكبر ويتعالى علينا ()

س ١٨: فى رأيك إيه اللى ممكن يساعد اللجنة النقابية فى

تحقيق دورها فى الشركة ؟

- ١ - مشاركة العمال فى حل مشاكلهم فى العمل ()
- ٢ - الاهتمام بالناحية الاجتماعية والإنسانية للعمال ()
- ٣ - الدفاع عن حقوق العمال ()
- ٤ - زيادة وعى العمال لزيادة الإنتاج بصيانة الآلات ()
- ٥ - أن يكون فيه برنامج يرفع مستوى العمال لأن كثير منهم مكملش تعليمه ()

س ١٩: هي رأيك إيه الحاجات اللي بتتخلى اللجنة النقابية

فى الشركة ضعيفة أما الإدارة العليا هي الشركة ؟

- ١ - لأن الإدارة العليا مش ممتنعة بمثللى العمال واستخفافها بهم ()
- ٢ - لأن الإدارة العليا فى إيدها كل الأمور فى الشرك ()
- ٣ - الإدارة العليا معندهاش استعداد حد يشاركها فى اختصاصاتها أو نفوذها
علشان تحافظ على مكاسبها فى الشركة ()
- ٤ - لأن اللجنة النقابية بالشركة مهتمية أكثر بالنقابة العامة والاتحاد العام
للعامل أكثر من مشاكل العمال فى الشركة ()
- ٥ - لأن اللجنة النقابية ليسوا على مستوى المسئولية ()
- ٦ - لأن أعضاء اللجنة النقابية لهم مصالح مع الإدارة خايقين عليها وبالتالي
هم الأضعف ()

س ٢٠: هي رأيك إيه النواحي اللي ممكن يتعاون فيها

أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين مع اللجنة النقابية ؟

- ١ - إزاي يخلوا الصلة طيبة بين العمال وبعضهم ()
- ٢ - إزاي يخلو الصلة طيبة بين العمال وإدارة المصنع ()
- ٣ - إزاي يحسنوا ظروف العمل ويحلوا مشاكل الإنتاج ()
- ٤ - مناقشة نظام الحوافز والمكافآت ()
- ٥ - مناقشة حركة الترقيات ()
- ٦ - الرعاية الاجتماعية والطبية وغيرها ()
- ٧ - توصيل أفكار وآراء العمال إلى المسئولين الكبار فى الشركة ()
- ٨ - تنفيذ القرارات التي تصدر برفع الحد الأدنى للأجور أسوة بالعمالين فى
الدولة ()

ثالثاً : الحراك الاجتماعى داخل التنظيم وارتباطه بالإنجاز

والأقدمية والهيبة و مستوى التعليم والمكانة :

س ٢١: هي رأيك على أساس إيه بيتم الترقيية لوظيفة

أعلى فى الشركة ؟

- ١ - الأقدمية ()
- ٢ - الشهادة الحاصل عليها ()

- ٣ - التقرير السنوى ()
 ٤ - القرابة أو المصاهرة ()
 ٥ - الوصولية ()
 ٦ - الخدمات والمصالح لبعض المديرين ()
 ٧ - الكفاءة والإنجاز ()
 ٨ - وجود درجات مالية للترقية ()

س ٢٢: فى وأيك عشان الواحد يحقق أعلى إنتاجية فى

الشركة محتاج إليه ؟

- ١ - إن العمل اللى بيقوم بيه يناسب الشهادة الحاصل عليها أو خبرته الطويلة ()
 فى الشغل
 ٢ - إن عمله له قيمة فى القسم اللى شغال فيه مش واحد ضمن الشغالين وس ()
 ٣ - إن العمل اللى بيشتغله بيحقق من وراءه عائد يتناسب مع العمل اللى ()
 بيعمله
 ٤ - إن العمل اللى بيقوم به ليه تقدير عند الرئيس بتاعه وزملائه ()
 ٥ - لازم يشعر أنه محبوب من الآخرين ()

س ٢٣: فى وأيك عشان إدارة الشركة تقدر تحقق إنتاج كبير

لازم تعمل إليه ؟

- ١ - لازم يكون فيه نظام حوافز يميز الناس اللى بيشتغلوا مش كل واحد يأخذ ()
 حوافز آخر الشهر
 ٢ - لازم يكون لكل قسم وكل إدارة فى الشركة كمية شغل مسئولة عنها ()
 وتتحاسب على أساسها
 ٣ - لازم يكون فيه اهتمام كبير بجودة الإنتاج ويكون على أحسن صورة ()
 ٤ - لازم الإدارة تهتم شوية أكثر بمشاكل العمال ()
 ٥ - لازم الإدارة تكون حريضة على توفير الرعاية الاجتماعية والصحية للعمال ()
 ٦ - لازم الإدارة تكون حريضة على الصلة بين الرئيس والعمال وتكون فيها ()
 إنسانية
 ٧ - ربط الأجر بالإنتاج لأنه بيخلى كل واحد ينتج أكثر ()

س ٢٤: هي وأيك إليه الحاجة الى الشركة بتهتم بيها أكثر؟

- ١ - تقسيم العمل بين الإدارات عشان نضبط عملية الإنتاج ()
- ٢ - كل واحد يكون فى تخصصه عشان ده بيكون أساس أى خبره لأى واحد ()
موجود فى الشركة
- ٣ - لازم تكون اللوائح واضحة وبسهل الشغل لبنا ويلتزم بها كل الأقسام ()
والإدارات
- ٤ - لازم تكون فيه وسيلة اتصال سهلة بين الرؤساء والعاملين فى الشركة من ()
غير تعقيد
- ٥ - إمكانية نقل العمال الى مش على مستوى الكفاءة والالتزام بالعمل ()

س ٢٥: هي وأيك إليه الموضوعات الى بيهتم بيها الواحد

الى بيشتغل فى الشركة؟

- ١ - أن يحصل على الترقية فى ميعادها ()
- ٢ - أن تكون له منزلة كبيرة بين زملاءه فى الشغل ()
- ٣ - ن يكون له سلطة ونفوذ كبير ()
- ٤ - لأن يحصل على حوافز ومكافآت ويوصله حقه بالكامل ()

س ٢٦: هي وأيك منزلة الواحد فى الشركة بتكون على

أساس إليه؟

- ١ - لأنه بيشتغل مركز كبير فى إدارة الشركة ()
- ٢ - لأن الوظيفة الى بيقوم بيها ليها ثقل كبير ومن الوظائف المهمة فى الشركة ()
- ٣ - لأن العمل الى بيقوم بيه بيحصل من وراه على مبلغ كبير من الحوافز ()
والمكافآت
- ٤ - لأنه قريب حد من الناس الكبار أو المسنولين ()
- ٥ - لأنه محبوب وعلاقاته كويسة بالأخرين ()

س ٢٧: هي وأيك إليه الحاجات الى بترفع من قيمة الواحد

هي نظرياً فى الشركة؟

- ١ - إنتاجه كبير فى الشغل ()
- ٢ - تعاونه فى العمل ()
- ٣ - علاقته طيبة بزملائه أخلاقه طيبة ()

- ٤ - ما بينقلش الأخبار للرئيس بتاعه (التجسس) ()
 ٥ - متدين ()
 ٦ - شخص فى حاله ()
 ٧ - يعرف يأخذ حقه من الإدارة (جري) ()
 ٨ - مستوى التعليم (الشهادة الحاصل عليها) ()

س ٢٨ : فى رأيك عشان الإدارة فى الشركة تكون ناجحة

لازم تعمل إيه ؟

- ١ - لازم توزع المسئوليات وما تكونش فى أيد عدد قليل يكون مسئول عن كل ()
 كبيرة وصغيرة
 ٢ - لازم تربط بين الإدارات وبعضها ويكون لكل إدارة هدف واضح وتكون ()
 مسئوله عنه
 ٣ - لازم يعرف كل واحد فى الشركة أن ليه رئيس مباشر ويعرف إن رئيسه ()
 نفسه مسئول أمام رئيس أعلى منه
 ٤ - وجود نظام حوافز ومكافآت يعطى للناس اللي بتشتغل حقها ()
 ٥ - لازم كل واحد يعرف اللى عليه فى الشغل قبل ما يطالب بحقه ()
 ٦ - لازم تراعى العمال وظروفهم ومشاكلهم ()
 ٧ - لازم يكون فيه وعى كامل من العمال باللائحة المنظمة للعمل ()
 ٨ - لازم تكون فيه علاقات إنسانية بين العاملين فى الشركة وسهولة الاتصال ()
 وابعأ : الانتماء للتنظيم (المشاركة) وتربط بالانسجام
 والتوحد بين الأهداف الشخصية وأهداف الشركة ومدى مشاركة
 العاملين فى الشركة :

س ٢٩ : فى رأيك إيه الخلافات اللى ممكن تحصل بين

العاملين فى الشركة والإدارة ؟

- ١ - تأخير الحصول على الترقية فى الميعاد ()
 ٢ - التقرير السنوى ()
 ٣ - بسبب أن الإدارة بتكلفنا بعمل أكثر من طاقتنا ()
 ٤ - لأنه بيشتغل شغله ملهاش دعوة بالشهادة اللى حاصل عليها ولا خبرته ()
 اللى تعلمها من الشغل

٥ - بسبب النواحي المادية والمكافآت والعلاوات التشجيعية وضم مدة خدمة ()
سابقة

٦ - عدم مشاركة الإدارة للعاملين فى الأنشطة الاجتماعية والترفيهية ()

٧ - لأن الإدارة ما بتستجيب لبعض المطالب المعقولة للعاملين ()

٨ - لأنه فى صراع بين الإدارة واللجنة النقابية ()

٩ - لأنه فى صراع بين الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ()

س ٣٠ :هى رأيك إدارة الشركة بتعمل إيه علشان تحل

الخلافاات دية ؟

١ - التهديد المستمر باستخدام لائحة الجزاءات (بعدم صرف الحوافز والمكافآت)
والتحويل إلى التحقيق ()

٢ - ستعمل لائحة الجزاءات فى الحال وبدون مناقشة ()

٣ - بتحاول تقنع صاحب المشكلة بقرار الإدارة ()

٤ - تحاول تشرك العمال فى حل المشاكل وحل الخلافاات عن طريق ممثلى العمال ()
(مجلس الإدارة واللجنة النقابية)

س ٣١ :هى رأيك هل حصل فى الشركة أى نوع من

الصراعات دية ؟

١ - صراع بين العمال بعضهم البعض ()

٢ - صراع بين العمال وأعضاء اللجنة النقابية ()

٣ - صراع بين العمال وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ()

٤ - الصراع بين الإدارات وبعضها بسبب أنهم بيدخلوا فى شغل بعضهم ()

٥ - صراع بسبب الحوافز والمكافآت والعلاوات التشجيعية ()

٦ - صراع بسبب كل واحد غايز يكون له نفوذ وسلطة أكثر من غيره فى الشركة ()

٧ - صراع بين العمال والإدارة ()

٨ - صراع بين اللجنة النقابية والإدارة ()

٩ - صراع بين أعضاء مجلس الإدارة وبعضهم ()

س ٣٢ :هى رأيك الحاجات اللى تخليك راضى عن نفسك

وشغلك فى الشركة ؟

١ - أحس أن فرصتى كبيرة فى الترقية ()

- ٢ - أحسن باقتناع إليه سبب عدم ترقيتي في المصنع ()
- ٣ - أحسن أن العمل اللئى يقوم به ممكن يحقق ليه مستقبل فى الشركة ()
- ٤ - أحسن بعد المدة الطويلة فى المصنع إنى مرتبط ببيها وإنى ممكن استمر فيها لغاية نهاية الخدمة ()
- ٥ - أحسن إنى اتعلمت حاجة (صنعه) ممكن أزود ببيها دخلى ()
- س ٣٣ : فى رأيك إيه الإحساس اللئى بيحس بيه العمال لما

الإدارة بتضغط على العمال فى الشغل ؟

- ١ - إحساسه الدائم بالملل ومالوش نفس يشتغل ونفسه تتسد ()
- ٢ - إحساسه دايما أن فرصته قليلة فى الشركة وحظه قليل فيها ()
- ٣ - بيحاول دايما أن يبعد عن الإدارة فى حل مشاكله الشخصية ويحاول حلها بنفسه أو مع زملائه ()
- ٤ - بيحس من جراه أن كل حاجة عنده زى بعضها ()
- ٥ - بيحس أنه بيشتغل اللئى عليه ويس علشان محدش يقول ليه كلمة ()
- ٦ - بيحس بالكراهية والإحباط ()
- ٧ - بيحس أنه مش عارف سبب الضغط عليه ()

س ٣٤ : فى رأيك إيه اللئى بيخلى الواحد فى الشركة ما

بيتعاونش مع إدارة الشركة ؟

- ١ - لأن الإدارة ما بتهتمش بمشاكل العمال ومحاول محلها ()
- ٢ - لأن الإدارة أهم حاجة عندها تصدر الأوامر والتعليمات ويس أهم من حل مشاكل الإنتاج ومراقبة جودة الإنتاج ()
- ٣ - لأن الإدارة دايما تقف مع الرؤساء لما يحصل خلاف بين الرئيس المباشر والعامل أهم من وصول الحق لصاحبه ()
- ٤ - لأن الإدارة ما بتهتمش بالنواحي الإنسانية وده بيكون ليه تأثير على الواحد فى الشركة ()
- ٥ - لأنه لم يحس بأى فائدة من أى تعاون سابق ()
- ٦ - لأن الإدارة لا تشجعه على ذلك ()
- ٧ - لأن الإدارة بتهمل رأيه ولا تأخذ به ()

س ٢٥ : فى رأيك إيه اللى بيخلى فرصة الترقية أمام العمال

فى الشركة محدودة ؟

- ١ - لأن العمال معروف أنهم فى آخر السلم الوظيفى ()
- ٢ - لأن العامل لازم يمر بنفس الخطوات اللى مر بيها رئيسه ()
- ٣ - لأن الترقيات بتربط بالشهادة الحاصل عليها العامل ومدة الخدمة والتقرير السنوى ()
- ٤ - لأن كثير من العمال الأجر والحوافز والمكافآت بتكون أهم عنده من الترقية اللى نفسه فيها ()
- ٥ - لأن ما فيش تميز بين العمال فى خطوط الإنتاج وعمال الخدمات المعاونة ()
- ٦ - لأن الترقية بيترتب عليها زيادة فى الأجر ما تقدرش عليها الشركة ()
- ٧ - لأن فرص الترقى بصفة عامة محدودة ()

س ٣٦ : فى رأيك إزاي نخلى الواحد يحس أن شغله فى

الشركة بيساهم فى نجاح الشركة ؟

- ١ - أن يكون فيه وسيلة سهلة للاتصال بين العاملين فى الشركة والإدارة وما يكونش بينهم حواجز ()
- ٢ - لازم ما يكونش فيه تمييز بين العاملين وبعضهم فى الشركة ويكون كله زى بعضه ()
- ٣ - لازم الكل يشتغل مع بعض م ش كل واحد شغال لنفسه ومصالحته ()
- ٤ - لازم يحس العاملين فى الشركة أن ليهم دور ورأى فى اللى بيحصل حوالىهم لأن العملية مش شغل ويس ()

س ٣٧ : فى رأيك إيه أحسن طريقة ممكن تحل مشاكل

العمال فى الشركة ؟

- ١ - المشرف أو الرئيس المباشر هو أحسن واحد يحل مشاكلالعمال لأنه أدرى الناس بيهم ()
- ٢ - العمال والمشرفين ممكن يحلوا مشاكلهم مع بعضهم ويرفعها المشرف لإدارة المصنع ()
- ٣ - مدير الإدارة ورئيس القسم يحلوا المشاكل الخاصة بالعمال دون الرجوع للعمال ()

- ٤ - مدير الإدارة هو المسئول عن حل مشاكل العمال في إدارته ()
- ٥ - مدير الإدارة مع المسئولين الكبار في الشركة مسئولين عن حل مشاكل العمال دون الرجوع لرؤساء الأقسام ()
- ٦ - ممثلى العمال فى مجلس الإدارة واللجنة النقابية مع المسئولين الكبار ()
- ٧ - المسئولين الكبار فى الشركة مسئولين عن حل المشاكل دون الرجوع لأحد ()
- ٨ - الأخصائى الاجتماعى أو مكتب الرعاية الاجتماعية ()
- س ٢٨ : فى رأيك اشتراك العمال فى مجلس الإدارة إيه اللى
تتحقق من وراءه ؟

- ١ - كثير من نفوذ المسئولين الكبار فى الشركة شاركهم فيها ممثلى العمال فى المجلس ()
- ٢ - أصبح ممثلى العمال فى المجلس دور ورأى فى إدارة المصنع إن صلحت نواياهم ونسيو مصالحهم الشخصية ()
- ٣ - أصبح فيه فرصة أن تتوافق أهداف ممثلى العمال فى المجلس مع الأعضاء المعينين فى المجلس ()
- ٤ - كثير من الأعضاء المعينين بدؤوا يغيروا وجه نظرهم تجاه مشاركة العمال فى إدارة المصنع وقبلوا الوضع الجديد ()