

## المهن الصناعية الحاكمة والمواصفات والأدوار لدى العاملين في الشركة العامة للصناعات القطنية في الكويت

( دراسة ميدانية في مصنع الحياكة في الكويت )

ا. د. جعفر عبد كاظم  
جامعة واسط/ كلية التربية

### المقدمة: Introduction

تعد المهن الحاكمة الركيزة الأساسية في تطوير العملية الإنتاجية وتحسين كفاءة الأداء لدى العاملين وبما أن الأعمال المختصة في المجتمع المعاصر تجلب وباستمرار مواقف صعبة ومشاكل معقدة لا يمكن أن تكون مواجهتها بصورة فعالة إلا من خلال مهن متخصصة متنوعة يقوم بها أشخاص متخصصين لديهم مواصفات ومهارات وادوار مختلفة تلك التي يطلق عليها بالمهن الحاكمة (الفاعلة والمؤثرة) التي دأب المصنع الاهتمام بها لغرض زيادة الدخل الوطني أولا وتوفير الحاجات التي فرضتها ظروف البلد الراهنة لاسيما حاجتنا اليوم الماسة لإعداد موظف المهنة الحاكمة الذي يتطلب منه أن يواكب عصر التقدم التقني الذي يتميز بالتجديد والتطوير كونه يشكل عنصرا مهما وأساسيا في زيادة الرقم الإنتاجي كما يمثل الحلقة الحية التي توصل بين أعضاء المجموعة التي يعمل معها وبين مسؤوله المباشر في بيته العمل الصناعي ونتيجة لذلك فقد وضعت مواصفات ( سمات ) معينة لاختيار موظف المهن الحاكمة وتحديد طرق معينة لإشغال هذه المهن ذلك ان خلق السمات الشخصية لموظف المهنة الحاكمة وتطويرها لا يمكن أن تحدث بتأثير جانب واحد بل تتحقق من خلال تنظيم نشاطات متنوعة وفعالة يستجيب لها هذا العنصر لكل فكرة جديدة ويعمل على استثمارها وتوظيفها لتطوير العملية الإنتاجية كقيادته المجموعة تعمل على تهيئة انجح الوسائل والظروف لنمو أعضاء مجموعته وإبداعه والموظف الناجح هو الذي يبرز شخصيته على زملائه بكفاءته وسماته وأدواره ثم في كسب احترام الذين يعملون معه أن أداء موظف المهنة الحاكمة أدوارا تصب في تنفيذ الخطط اللازمة بدافعية باتجاه زيادة الرقم الإنتاجي أو الإنتاج وان نجاحه في أداء هذه الأدوار أو المهام يعتمد على مدى مايمتلكه من قدرات ومهارات وسمات تتعلق بهذا الميدان ولهذا فإن الدور الكبير لموظف المهنة الحاكمة لاتتوقف مسؤولياته ووظائفه عند حدودها التقليدية وإنما تمتد لتكون أداة للتجديد والتغيير الهادف لإعداد البرامج العصرية التي تساعد على بلوغ الأهداف المطلوبة المتمثلة برفع مستوى كفاءة الأداء وزيادة الإنتاج لذلك فإن دراسة سمات موظف المهنة الحاكمة وأدواره قد اشتملت على أربع مباحث تناول المبحث الأول منها المقدمة وأهمية البحث والحاجة إليه وتحديد المشكلة ومصطلحات البحث في حين اشتمل المبحث الثاني على الدراسات السابقة المتوفرة أما المبحث الثالث فقد تضمن الإجراءات التي اعتمدها الباحث في حين اشتمل المبحث الرابع على تحليل البيانات والنتائج والتوصيات

### لمبحث الأول

#### الإطار النظري Scope of the study

#### أهمية البحث والحاجة إليه: Importance of the study

تعد المهن الحاكمة في ميدان العمل الصناعي احدى العمليات التي تشارك في زيادة الإنتاج وتحسين كفاءة الأداء لتأثيرها الواضح في سلوك العاملين سواء اكانوا أفرادا أو في مجموعات عاملة في الخطوط الإنتاجية إذ أنهم يضعون كل مايمتلكونه من قدرات ومهارات وسمات شخصية تحفزهم وتزيد من دافعية الانجاز لديهم تجاه العمل ومن توجيه أنشطتهم وصولا لتحقيق أهداف الخطة الإنتاجية المطلوبة في القسم المعني أو المصنع بشكل عام. لهذا فإن لموظفي المهن الحاكمة المتمثلة بالميكانيك والمشغل والصباغ والخياط ادوار ذات اثر واضح في سلوكية أعضاء مجموعتهم أو ضمن بيئة العمل إذ لا يمكن لأي فرد أو مجموعه أن تحقيق حاجاتها وتنفيذ مهماتها وتنمو وتتطور دون أن تتكامل جهود أفرادها بفعل الدور المؤثر لموظفي المهن الحاكمة لكونه يمارس دورا قياديا ضمن مجموعته سواء أثناء تدريبهم أو تعليمهم بهدف إكسابهم خبرات ومهارات يتمكنون من خلا لها قيادة الجماعة العاملة على اختلاف مستويات أعضائها وبإشراف مسؤوله المباشر (مدير القسم) وحرصه على تنفيذها وفقا لما تتطلبه العمل والخطة الموسوعة . وفي ضوء ما تقدم نرى أن المهمات المناطة بالمهن الحاكمة تقتضي توافر قدرات أو مواصفات معينة تمكن صاحبها من التوافق مع بيئة العمل المحيطة والعاملين فيها وهو يقوم بادوار في

قيادة المجموعة التي يعمل معها وتوجيهها وتدريبها بأشراف وتقييم مدير القسم المعني والمسؤول المباشر الأعلى وتقييمه وانطلاقاً من جعل موظف المهنة الحاكمة حجر الزاوية في عملية زيادة دافعية الانجاز وتحسين كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية لتعدد أدواره كمدرّب وموجه تارة وقُدوة لأعضاء مجموعته تارة أخرى لذلك فإن أهمية هذا العنصر المهم تجعل من دراسة سماته وأدواره موضوعاً حيويًا جديرًا بالبحث وبخاصة في المرحلة الراهنة. كما تأتي أهمية البحث من أهمية الصناعة ومؤسساتها الحيوية في زيادة الدخل الوطني واستغلال موارد البلاد الطبيعية فضلاً عن قلة البحوث في هذا المجال.

## أهداف البحث :- Objectives of the study

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي

تحديد أهم المواصفات المطلوبة لموظف المهنة الحاكمة في الأقسام الإنتاجية للمصنع  
طبيعة الأورار التي يقوم بها لموظف المهن الحاكمة لزيادة الإنتاج وتحسين كفاءة الأداء .  
مدى العلاقة بين متغيرات الجنس والتحصيل الدراسي والخدمة في المصنع وبين ادوار موظف المهنة الحاكمة

حدود البحث : Limitation of the study

يتنصر البحث الحالي على موظفي المهن الحاكمة في الأقسام الإنتاجية التابعة لمصنع الحياكة في الكوت  
للفترة من نيسان ٢٠٠٦ ولغاية آب ٢٠٠٧

تحديد المصطلحات : Idioms limitation

مصنع الحياكة : هو احد المؤسسات الإنتاجية التابعة لوزارة الصناعة لإنتاج الألبسة ويعمل فيه (٧٤٢) موظفاً وموظفة ويقع في مركز مدينة الكوت  
موظف المهنة الحاكمة: لم يجد الباحث تعريفاً محدداً لمفهوم المهنة الحاكمة لكن من خلال لقاءاتنا بالمختصين ( إدارة ومدراء أقسام) ثم استنتاج بأنه ذلك  
الميكانيكي الفاعل المؤثر الذي يمثل المحور الرئيسي في العملية الإنتاجية ويرى البعض الآخر بأنه الإنتاج بعينه

## المبحث الثاني

### الدراسات السابقة Review of Relevant literature

#### دراسة كوند هوري و لاهوري

هدفت تلك الدراسة إلى تحديد العناصر اللصيقة بالعمل للعمال المهرة وقد توصلت إلى الآتي.

أن العناصر اللصيقة التي سميت بالدوافع ( Motives ) قد افترضت أن تلك العناصر قد تحددت بالنقاط الآتية التي تختلف أهميتها باختلاف الأفراد من حيث: ١. التحصيل. ٢. المهارة المكتسبة. ٣. المعرفة. ٤. نوع العمل. ٥. المسؤولية والتقدم وجد أنها ذات تأثير يختلف باختلاف المستويات المهنية كما تبين أن العناصر اللصيقة التي تسبب الرضا العام أكثر فعالية مما تسببه العناصر الخارجية ( Extrinsic elements )  
وان العمال المهرة يرغبون في الحصول على المسؤولية ويتصدرون الأعمال التي تضيف عليهم أهمية في عملهم وان يكونوا موضع اهتمام وتقدير  
ووجد أن المواقف التي تتضمن نقداً تؤدي إلى نتائج سلبية

#### دراسة موتاز وجماعة ( mottaz ETAL ١٩٨٣ )

هدف الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التربية والعمل ورضا العاملين عنه وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

أن التربية لها تأثير إيجابي غير مباشر وسليبي مباشر على قناعة العمال بعملهم

أن التربية قد تدفع العاملين للعمل بتأثر زيادة المكافأة التشجيعية

أن هناك علاقة إيجابية بين البيئة والعمل.

#### دراسة (دالتن)

وتهدف الدراسة إلى سماع شكاوي العاملين ومناقشتها مع إداراتهم ومشرفيهم ومن النتائج التي توصلت إليها الآتي :

أن الفرد بحاجة إلى سماع شكواه والتعرف على مشكلاته ومناقشته حولها مع مشرفيه او مدير قسمه

أن انجاز الفرد للعمل وحاجته إليه يرتبط بشكواه ومناقشته فيه

أن قناعة الفرد بالحاجات أعلاه تعد جوهرية في تحقيق العدالة

#### دراسة ستيفنسن ( STEPHEN SONF ١٩٨٣ )

وتهدف إلى دراسة تأثير حجم الشركة على العلاقات الصناعية والاتجاه نحو الأفضل وقد استنتج من دراسة الآتي :

أن أكثر العاملين يميلون ليكونوا أكثر حماسا واندفاعا عندما يجدوا أن أدارتهم أو قسمهم له دور فعال في سماع شكواهم والوقوف على مشاكلهم ومحاولة حلها

### البحث الثالث

#### منهجية وإجراءات البحث : Methodology and procedures

اعتمد الباحث الإجراءات البحثية الآتية وصولا إلى أهداف البحث من خلال

تحديد المجتمع الأصلي

٢. عينة البحث الممثلة للمجتمع الأصلي

اختيار الأداة

التطبيق الميداني للأداة

الأساليب الإحصائية المناسبة

أولا

تحديد المجتمع الأصلي :

٢٠	٨٧	١٠٧	١												
			<p>الحياته يبلغ مجموع العاملين في المصنع ( ٥٥٦ )            موظفا وموظفة يتوزعون بين (٧) أقسام إنتاجية بواقع            ( ٤١٩ ) موظفا و(١٣٧) موظفة بلغت نسبة الذكور            فيه ( ٧٥٥ %) والإناث (٢٤٥%) والجدول رقم (١)            يوضح توزيع العاملين حسب الجنس والقسم الإنتاجي</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>الجنس</th> <th>العدد الكلي</th> <th>القسم</th> <th>ت</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>اناث</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ذكور</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>السطحية</p>	الجنس	العدد الكلي	القسم	ت	اناث				ذكور			
الجنس	العدد الكلي	القسم	ت												
اناث															
ذكور															
١٤	٨٥	٩٩	٢ الجواريب												
١٠	٢٨	٣٨	٣ الحياكة النسيجية												
١٣	٣٦	٤٩	٤ الدائرة الخارجيه												
٦٣	٩٧	١٦٠	٥ الخياطة والفصال												
١١	٦٠	٧١	٦ التكملة												
٦	٢٦	٣٢	٧ الدائرة الداخليه												
١٣٧	٤١٩	٥٦٦	المجموع												

جدول رقم (١)

ثانيا:

## 1. عينة البحث Sample

(٢) تتكون عينة البحث الرئيسية من ( ٥٠%) من موظفي وموظفات المهن الحاكمة العاملين في الأقسام الإنتاجية البالغ مجموعهم (٢٧٨) موظفا وموظفة تم اختيارهم عشوائيا بحيث أصبحت العينة النهائية الممثلة للبحث مكونة من ( ١٣٩) موظف وموظفة بواقع (١١٧) موظف و(٢٢) موظفة كما يوضحها الجدول رقم في الملحق رقم (٢)

## ٣. الاستبيان : Questionnaire

أ. الاستبيان الاستطلاعي المفتوح

تمهيدا لبناء الاستبيان الرئيسي فقد قام الباحث بتوزيع استمارة استبيان استطلاعي مفتوح بسؤالين الى مجموعة من موظفي المهن الحاكمة بلغ عدد أفرادها (٢١) موظفا وموظفة تم اختيارهم عشوائيا من بين مجموعات المهن الحاكمة بواقع (٣) في كل قسم لاحظ ( ملحق رقم (١)

ب. الاستبيان النهائي

بعد تفريق إجابات موظفي المهن الحاكمة على سوالي الاستبيان الاستطلاعي وفي ضوء نتائج المقابلة التي أجريت مع مدير المصنع ومدراء الأقسام وبعض المختصين وتوحيدها حصل الباحث على(١٧) فقرة

ج. التطبيق الأولي

لأجل بيان عدد أفراد العينة وأجابتها ل فقرات الاستبيان وطريقة الإجابة عليها والتأكد من صلاحيتها وانتمائها فقد تم عرضة على(١٠) موظفا وموظفة عد بعدها صالحا للتطبيق من قبلهم

التطبيق النهائي

ونتيجة لذلك فقد قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان بصورتها النهائية على أفراد العينة خلال الأسبوعين الأولين من شهر آب وقد تم إعطاء بعض التوجيهات الشفوية الى العينة قبل عملية البدء بالإجابة على الفقرات .

ثالثا:

## الصدق الظاهري : Validity

ولغرض الحصول على الصدق والثبات فقد تم أولا .

عرض الفقرات على لجنة من الخبراء المختصين للأشخاص بأرائهم بكل فقرة من الفقرات للتأكد من صدقها من حيث كونها صالحة أو غير صالحة أو مدى انتمائها للبحث أو أن بعض الفقرات قد تتطلب تعديلا أو دمجا أو إضافة أو إعادة نظر وبعد الاطلاع على آراء الخبراء والإفادة من مقترحاتهم تم دمج وإعادة صياغة بعض الفقرات بحيث أصبح العدد النهائي لفقرات الاستبيان مكونا من (١٠) فقرات ملحق رقم (٢) يتضمن مقدمة تعريفية لموضوع البحث وأهدافه ونوع فقراته وابعاء:

## الثبات : Reliability

لقد أشار فوكس ( Fox ) إلى أن الهدف من تقدير درجات الثبات هو لغرض الحصول على مجموعتين من المعلومات ثم إيجاد معامل الارتباط بينها لتقدير الثبات وقد استعمل الباحث طريقة إعادة الاختبار لإيجاد ثبات اختيار معامل ارتباط بيرسون( ) الذي بلغ ( ٠/٧٨) الذي يعد عاليا

خامسا:

## الوسائل الإحصائية المناسبة : Statistics process

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات هذا البحث من خلال وكما يأتي:.

١. النسب المئوية :. لمعرفة نسب إجابات أفراد العينة حول كل فقرة من فقرات الاستبيان

٢. معامل ارتباط بيرسون ( Person )

٣. الوزن المنوي معامل ثبات الاستبيان

## المبحث الرابع

### عرض ومناقشة النتائج Analysis and discussion

يتضمن هذا البحث عرضاً وتحليلاً للبيانات التي تم جمعها وتصنيفها وفقاً لأهداف البحث الآتية :

أولاً :

#### الهدف الأول

تحديد أهم المواصفات المطلوبة لموظف المهنة الحاكمة في الأقسام الإنتاجية للمصنع لقد أشارت البيانات الموضحة في الجدول رقم (١) أهم سمة القدرة على تحمل المسؤولية. المسؤولية تعني الالتزام الذي هو أساس المسؤولية التي تكسبه الحق في اتخاذ القرارات وتنفيذ الأعمال قد احتلت مركز الصدارة وأعلى النسب من بين السمات والمواصفات اللازمة لموظف المهنة الحاكمة حيث أشار إليها (١٢٣) موظف وموظفة بان ينبغي توفيرها لديه وقد بلغت نسبتها المئوية (٨٨%) أما وزنها المنوي قد كان (٨,١) في حيث بلغ عدد الذين أجابوا بأنها متوافرة الى حد ما (٣٤) موظفاً وموظفةً و (٤) آخرين لا يرون ضرورة توفيرها لدى موظف المهن الحاكمة وتلك تنطبق مع دراسة خيرى محمد (١٩٦٧) التي أشارت الى زيادة إنتاجية المجموعات العاملة أزيد إشعارها بالمسؤولية والاهمية وقد يرجع ذلك الى الشعور العالي لدى الفرد بالمسؤولية ودورها الكبير فيها أما فقرة الاتزان الاتفعالي أو الحفاظ على توازن تلك العملية التي تتضافر فيها العناصر المختلفة لشخصية الفرد بحيث لا تتضارب دوافعه وبواعثه مع القيمة من اجل تحقيق الانسجام النفسي لتأتي المواقف والعقلية والانتفاعلية منسجمة فيها بينما احتلت المرتبة الثانية وقد بلغت عدد الذين اشاروا الى توفيرها لدى موظف المهنة الحاكمة (١,٧) في حين أشار (١٥) موظفاً وموظفة الى توفيرها لدى الموظف الى حد ما و(٧) آخرين أجابوا بعدم توفيرها على الإطلاق تشير الى أن الفرد عندما يكون حالة المزاجية تتسم بالسرور والابتهاج فإنه ينجز عمله في سهوله ويسر كما أن انتاجه لا يقل عن متوسط ويكون مستعداً أن ينصح ويرشد زميله عن كيفية قناعتهم بالعمل أما فقرة "التضامن والاندماج بالعمل" وتعني عملية التآزر وتضامن الفرد مع جماعته في المسؤولية وحدث تضافر بين سلوكية المختلفة لكي تعمل كلها سوية على تحقيق وظيفة معينه وقد يرجع سبب ذلك الى الشعور الفرد بأنه جزء من هذه المؤسسة فيتفاعل ويتماسك مع جماعته ويندمج معهم في العمل ويستجيب لمطالبها وفقاً لمستلزمات العمل من اجل تقديم المؤسسة وزيادة الانتاجية قد جاء ترتيبها الثالث من بين الفقرات اذ بلغ عدد الذين ذكروا توفرها لديهم (١١٥) بلغت نسبهم المئوية (٨٣%) ويوزن منوي مقداره (١,٧) وقد جاءت تلك النتيجة متفقة مع دراسة خيرى محمد السيد (١٩٥٨) التي يرى فيها انه "كلما شعر الفرد بالتقدم بالعمل بالارتياح النفسي والطمأنينة يزداد ولاؤه وشعوره بالانتماء للمؤسسة والتوحد معها كذلك من تجربة (كوهر ونيزل) التي تبين مدى الفائدة التي تحققت للإنتاج فقد زاد شعور العمال بالانتماء والتوحد والاتصال لنظام العمل (نتائج تجربة وايت وليت التي أشارت الى ظهور التكافؤ التآزر في المجموعة التي يشرف عليه قائد ديمقراطي . وتأتي فقرة ينال احترام وتقدير أفراد مجموعته لتحتمل الترتيب الرابع اذ أجاب (١٠٨) موظف وموظفة بأهمية توافر تلك السمة لدى موظف المهن الحاكمة وقد بلغت نسبتها المئوية (٧٨%) ووزنها المنوي (١/٦) وقد يرجع ذلك الى شعور الفرد بان له قيمة اجتماعية وان وجوده وجهوده ملازمان للاخريين تليها الفقرة الدافع القوي لانجاز العمل لتحتمل المرتبة الخامسة التي أجاب عنها (١٠١) موظف وموظفة وهؤلاء يرون توافرها لدى موظف المهنة الحاكمة وقد بلغت نسبتها المئوية (٧٣%) أما وزنها المنوي فقد كان (١/٥) وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسات تومان (١٩٧٩) وموسى براوت (١٩٨٣) الذين اشارت الى دافعية الانجاز نحو العمل وتفوق الذكور على الاناث وقد يعود سبب ذلك الى إن قدرات العامل ( الموظف) وما لديه من خبرة ومهارة وتدريب وما يحيط به من ظروف مادية ملائمة في عمله لا يمكن أن تؤتي ثمارها الى أقصاها إلا إذا اقترنت بدوافع قوية حيث إن الدافع القوي يستطيع أن يعوض عن الظروف السيئة وقد كان نصيب الفقرة الالتزام والمثابرة المرتبة السادسة حيث أشار بضرورة توافرها (٩٥) موظفاً وموظفة بلغت نسبتهم المئوية (٦٨%) والوزن المنوي لها (١,٥) وتلك النتيجة تأتي متطابقة مع دراسة ستيفن (١٩٨٣) التي أشارت الى أن العاملين يكونون أكثر اندفاعاً وحامساً نحو العمل وقد احتلت سمة قدرته على مواجهة مشاكل العمل وتذليلها الترتيب السابع إذ أشار (٨٩) موظفاً وموظفة الى ضرورة توافرها لدى موظف المهن الحاكمة في حين إن (٣٤) من العينة يرون توافرها الى حد ما و(١٦) منهم لا يجدون أهمية في توافر تلك السمة لديه وقد بلغت النسبة المئوية لتلك الفقرة (٦٤%) أما وزنها المنوي فقد كان (١,٤) وقد

جاءت تلك النتيجة منسجمة مع نتائج دراسة كاتزوهمان ( katzohaman ) التي أشارت الى إن مستوى الإنتاج قد يكون مرتفعاً رغم سوء الظروف وكثرة المشكلات وإن العمال يشعرون بالفخر بنجاحهم في الوصول الى مستوى عالي من الإنتاج أما فقرة مستوى علمي مناسب قد جاء ترتيبها في المرتبة العاشرة والأخيرة حيث ذكر (٤٤) موظفاً وموظفة بضرورة توافرها لدى موظف المهن الحاكمة و(٦١) منهم أجابوا توافرها الى حد أما الذين يرون بعدم جدوى توافر المستوى العلمي لديه فقد كانوا (٣٤) موظف وموظفة وقد بلغت النسبة المئوية (٣٤%) ووزنها المنوي (٠,٨٨) وتلك النتيجة تأتي متفقة مع نتائج دراسة توماس ( THOMAS ) التي أشار فيها الى أن التربية تؤثر على اتجاه الفرد وتقدمه وقد يعود ذلك الى أن التربية أو التحصيل الدراسي قد يلعب دوراً هاماً في توظيف ماتعلمه لإتقان العمل وتنمية مهاراته ومن ثم زيادة كفاءة الأداء والإنتاج

## ثانياً : الفقرات المتعلقة بالأدوار

### أ. بناء علاقات إنسانية أساسها الاحترام المتبادل

إن بناء علاقات سليمة يسودها الاحترام والتقدير تتيح الفرص لأفراد المجموعة للتعبير عن آرائهم لتعزيز شعور الثقة بالنفس وتزرع الاحترام في نفوسهم كما يتطلب تعرف موظف المهنة الحاكمة على احتياجات أفراد مجموعة والوقوف على مشاكلهم وإيصالها الى مسؤوله المباشر وهذا يؤدي دوره الى تيسير التعامل معهم وحل تلك المشكلات ضماناً لعدم تفاقمها والمحاولة على إشراكهم في المشاركة في اقتراح الحلول الملائمة لها لقد احتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى وأصبحت في مقدمتها إذ بلغت نسبتها المئوية (٦٤,٠٢) أجاب منها (٨٩) موظفاً وموظفة ووزن المئوية بلغ (١,٥٠) كما أن النتيجة جاءت مطابقة مع ما توصلت إليه دراسة ملكيه لويس (١٩٧٠) التي أشار فيها الى أهمية كسب احترام وتقدير الآخرين وقد يرجع سبب ذلك الى أن موقف العمل هو موقف جماعي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الاخوة بالنسبة للفرد في الاسرة ذلك لن وجود التوافق الاجتماعي بين الذات والآخرين وتفاعلهم نفسياً بحيث يقوم على اتخاذ العطاء بين أفراد الجماعة بعلاقات نمطية ثابتة وسليمة تحدث التناغم بين زملاء العمل بفعل العلاقات الإنسانية الودودة التي تساعد تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والانفعالي بكل إبعاده من أجل رفع كفايتهم الانتاجية

### ب. خلق دافعية انجاز عالية لدى أعضاء المجموعة تجاه العمل

لقد احتلت هذا الفقرة الترتيب الثاني وقد بلغت نسبتها المئوية (٦١,١٥%) ووزنها المنوي ووزنها المنوي (١,٤٩) أجاب عنها (٨٥) موظف مهنة حاكمة يرون أهمية هذا الدور في زيادة الرقم الإنتاجي وإن تلك النتيجة تتفق مع نتائج الدراسة التي توصل إليها شرمان (١٩٧٩) وادورد موراني (١٩٨٨) وتفوق الذكور على الإناث في دافعية الانجاز وتحقيقهم درجات أعلى منهن وقد رجح سبب ذلك الى إن موظف المهنة الحاكمة يلعب دوراً هاماً في خلق انجاز لدى أفراد مجموعته ذلك لأنه يعد واحداً من الدوافع المهمة التي تحرك السلوك الإنساني في أوقات مختلفة بما يتوافق وإشباع حاجاتهم الاساسية

ج. تسهيل عملية الاتصال بين الأعضاء والإدارة لقد احتلت هذه الفقرة المرتبة الرابعة حيث أجاب عنها (٧٦) موظفاً وموظفة أشاروا فيها لدور موظف المهن الحاكمة في هذا المجال وقد بلغت نسبتهم المئوية (٨٦,٥٤%) والوزن المنوي (١,٣٧) أن الاتصالات أياً كان نوعها الهابطة والصاعدة وعلى المستوى الواحد لها تأثيرها الاجتماعي والنفسي والسلوكي التي يمكن من خلالها فهم دوافع الفرد وحاجاته والإحساس بشعورهم بما يؤدي بهم الى حالة من الاستقرار النفسي وبالتالي الى زيادة الإنتاج أن تلك النتيجة جاءت متفقة مع نتائج دراسة دالتين وتيدور التي أشارت الى أن حاجة الفرد الى سماع شكواه ومشكلاته ومناقشة فيها من قبل مشرفيه أو مدير قسمه ذا أثر على طريقته التي يشعر بها نحو العلاقات الصناعية وإن أكثر العاملين يميلوا ليكونوا أكثر حماساً واندفاعاً عندما يرون أن للإدارة دور في سماع شكواهم وتقديم المقترحات كذلك مع دراسة (STEPHNSON) والسبب قد يعود الى أن العاملين في المصنع يجدون أن الإدارة تستمع الى مشكلاتهم بتفهم وتقدير وهذا يؤدي الى التخفيف من معاناتهم وإزالة حالة التوتر وتقديم العون لهؤلاء العاملين في حدود إمكانياتها وهذا وجدناه لدى إدارة المصنع حيث تسعى الإدارة والقسم الى التعرف على مشكلات العاملين وبذل الجهود لحلها وإتاحة الفرص لهم للاستماع الى شكواهم والاهتمام بها

### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات : Conclusions, Recommendations and Suggestions

النتائج التي توصل إليها البحث والتحليلات التي أشار بها الباحث لمواصفات وادوار موظف المهن الحاكمة في الميدان الصناعي تقتضي ضرورة طرح بعض التوصيات وكيفية توظيفها لخدمة العملية التنموية

## الاستنتاجات : Conclusions

١. أكدت النتائج أن العامل المادي كان أهم العوامل الملحة والضاغطة على العمل من بين العوامل الأخرى
٢. يعد موظف المهنة الحاكمة ركن أساسي وعنصر هام في العملية الإنتاجية في الميدان الصناعي وبدونه ينعكس تأثيره سلبا عليها في تحقيق الرقم الإنتاجي وفقا لخطة العمل
٣. اظهر البحث أن الذكور يشكلون نسبة عالية في المهن الحاكمة مقارنة بالإناث (٨٤%) بواقع (٢٣٤) موظف وموظفة
٤. أن موظف المهنة الحاكمة يتميز عن أقرانه من العاملين في مصنع الحياكة امتلاكه بعض السمات أو الموصفات التي تتطلبه طبيعة العمل والإنتاج

ثانياً:

## التوصيات : Recommendations

١. زيادة الدعم المادي لموظف المهنة الحاكمة من حيث المكافآت التشجيعية وأية وسيلة أصولية وهادفة من شأنها أن تحسن من وضعه المعاشي وتزيد من تمسكه بالعمل واندفاعه نحوه ونموه فيه
٢. تهيئة البدلاء أفرادا اوجماعات لكل مهنة صناعية حاكمة
٣. جعل عملية تقويم الموظف مستمرة من خلال تبصير برى تقدمه في العمل أو تأخره فيه وفق استمارة خاصة تنظم لهذا الغرض
٤. تلازم دافعية الانجاز العالي لموظف المهنة الحاكمة مع كفاءة الأداء وتنسيب غيرهم الى مجاميع مشابهة لعمليهم أو في أماكن أخرى .
٥. الاهتمام ببيئة العمل المحيطة بالعمل ( الإضاءة والتهوية وعدم الضوضاء) للتخفيف عن حالات التوتر النفسي والتعب وحوادث العمل التي قد تحصل لدى بعض العاملين

ثالثاً

## المقترحات : Suggestions

١. إشراك موظف المهنة الحاكمة بدورات تشييطية لمواكبة حركة التطور التقني ولزيادة كفاءة الأداء لديه
٢. إجراء المزيد من الدراسات حول مدى تأثير موظفي المهنة الحاكمة في العملية الإنتاجية وكيفية إعدادهم واختيارهم بما يتلاءم واحتياجات العمل.
٣. توفير بعض التسهيلات والخدمات الضرورية لموظف المهنة الحاكمة لزيادة مشاركة في النشاط الاقتصادي بما يحقق التناغم بين عمله الوظيفي والأسري

## الملاحق : Appendices

## استبيان استطلاعي مفتوح

عزيزتي الموظفة.....عزيزي الموظف

يروم الباحث القيام بدراسة ميدانية حول موظف المهنة الحاكمة سماته أدواره لتحسين كفاءة الأداء وزيادة الإنتاج ولتقنتنا الأكيدة بتعاونك معنا أرجو منك الإجابة على السؤالين الآتيين بكل صدق وصراحة دون الحاجة لذكر اسمك علما أن المعلومات التي تقدمها لاتستخدم إلا لإغراض البحث العلمي

الباحث

السؤال الأول :- ما المواصفات المطلوبة التي ترى ضرورة توافرها عند اختيار موظف المهنة الصناعية الحاكمة ؟

١.

٢.

٣.

٤.

السؤال الثاني: ما الأدوار الهامة التي يقوم بها موظف المهنة الحاكمة لدفع مسيرة الإنتاج الى الأمام ؟

١.

٢.

٣.

٤.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## استبيان : Questionnaire

عزيزي الموظف..... عزيزتي الموظفة

تحية طيبة.....

يروم الباحث إعداد البحث الموسوم ( موظف المهنة الصناعية الحاكمة مواصفاته وأدواره في تحسين كفاءة وزيادة الإنتاج في المنشأة العامة للصناعات

القطنية دراسة ميدانية في مصنع الحياكة في الكوت

لذا يرجى وضع ( ) أمام الفقرة التي تراها تنطبق عليك شاكرا تعاونك

أولا :. المعلومات العامة

الجنس	ذكر	أنثى
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

التحصيل الدراسي	يقراً ويكتب	ابتدائية	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	متوسطة	اعدادية	معهد/ كلية
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

الخدمة بالسنوات	٥-١	١٠-٦	١٥-١١	١٦- فأكثر
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

١	الدافع القوي لانجاز العمل	١٠١	متوافرة الى حد ما	٣٤	غير متوافرة	٤	٧٣	١٠٥
---	---------------------------	-----	-------------------	----	-------------	---	----	-----

ت	الفقرات المتعلقة بادوار موظف المهنة الحاكمة	تطبيق على تماما"	تطبيق على حد ما	لا تنطبق اطلاقاً"	النسبة المئوية	الوزن المئوي		
٢	الفترة على تحمل المسؤولية	١٢٣	١٤	٢	٨٨	٨,١		
٣	قوة تأثيره على اعضاء مجموعه	٨٤	٣٩	١٦	٦٠	١,٣		
٤	الاتزان الفعالي	١١٧	١٥	٧	٨٤	١,٧		
٥	ينال احترام وتقدير افراد جماعته	١٠٨	١٩	١٢	٧٨	١,٦		
٦	الالتزام والمثابرة	٩٥	٢٠	٢٤	٦٨	١,٥		
٧	قدرته على مواجهه مشاكل العمل وتذليلها	٨٩	٣٤	١٦	٦٤	١,٤		
٨	مستوى علمي مناسب	٤٤	٦١	٣٤	٣٢	٠,٨٨		
٩	المبادرة والابداع	٥٩	٤٧	٣٣	٤٢	١,٠٠		
١٠	التعاون والاندماج في العمل	١١٥	١٨	٦	٨٣	١,٧		

١	تنظيم وتنسيق الاعمال وواجه نشاط العمل الاخرى	٥٩	٤٨	٢٢	٤٢,٤٤	١,١٩		
٢	تحسين كفاءة الاداء وزيادة الانتاج	٦٣	٤١	٣٥	٤٥,٣٢	١,٢٠		
٣	تسهيل عمليات الاتصالات بين الاعضاء والادارة	٧٦	٣٩	٢٤	٥٤,٦٨	١,٣٧		
٤	المثابرة للوصول الى الرقم الانتاجي	٧١	٥٤	١٤	٥١,٠٧	١,٤١		
٥	الاستثمار الامثل للامكانيات المتاحة المتوفرة	٥٧	٤٥	٣٧	٤١,٠٠	١		
٦	خلق دافعية الجاز عالية لدى اعضاء المجموعة اتجاه العمل	٨٥	٣٧	١٧	٦١,١٥	١,٤٧		
٧	تنجيب حوادث وصعوبات العمل والتغلب عليها	٧٩	٤٦	١٤	٥٦,٨١	١,٤٧		
٨	بناء علاقات انسانية اساسها الاحترام المتبادل	٨٩	٣١	١٩	٦٤,٠٢	١,٥٠		
٩	المشاركة في تحديد نواحي القوة والضعف فيه	٤٦	٥١	٤٢	٣٢,٠٩	١,٠٧		

### ثالثاً: الأدوار .:

جدول رقم (٢) يوضح حجم موظفي المهن الحاكمة في الأقسام الإنتاجية حسب الجنس ونوع المهنة الحاكمة

نوع المهنة الحاكمة								عدد موظفي المهنة الحاكمة	القسم	ت
صباغ		خياط		مشغل		ميكانيكي				
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
-	-	٣	١	٤	٢٦	-	٢٣	٥٧	الجواريب	١
-	١٠	-	-	-	٦	-	-	١٦	التكملة	٢
-	-	-	-	-	١٩	-	١٩	٣٨	الحياسة السطحية	٣
-	-	-	-	١٠	١١	-	١٩	٤٠	الدائرية الخارجية	٤
-	-	٢١	٤٩	-	-	-	١٠	٨٠	الخياطة والفصال	٥
-	-	-	-	٢	١٥	-	٨	٢٥	الدائرية الداخلية	٦
-	-	-	-	٤	٥	-	١٣	٢٢	النسجية	٧
-	١٠	٢٤	٥٠	٢٠	٨٢	-	٩٢	٢٧٨	المجموع	

References : المصادر العربية والأجنبية :

١. الداهري صالح (١٩٩١) علاقة بعض سمات الشخصية بمستوى الأداء الأمثل مجلة العلوم التربوية والنفسية/ العدد ١٨ ص ٧١
٢. خطاب حسن وجماعته (١٩٩٢) الادارة والإشراف ط٣ وزارة التربية ص ٢٧ ٣٢/
٣. عوض عباس محمود (١٩٨٧) دراسات في علم النفس الصناعي ص ٢٠ - ٣٠ الإسكندرية - جمهورية مصر العربية
٤. عبد الخالق حسين واحمد رفيق صالح (١٩٩٠) دافع الانجاز الدراسي في هيئة المعاهد الفنية / مجلو التقني للبحوث التقنية
٥. فهمي مصطفى (١٩٧٩) علم النفس الصناعي دراسة ميدانية ص ٢٩ القاهرة جمهورية مصر العربية
٦. خبري مجد السيد (١٩٩٨) الصحة النفسية والصناعية - مجلة البحوث التقنية مجلد ١ العدد ١ ص ٥٢
٧. الخناق فؤاد عبد الكريم وجماعته (١٩٨٩) التنظيم الإداري وأثره على /مجلة التقني ملحق التقني /العدد ١٢ لسنة
٨. رؤوف أسعد (١٩٧٧) موسوعة علم النفس/المؤسسة العربية للدراسات والنشر/ بيروت ص ١٥
٩. Ferguson, C. (1972) "motivation at work" journal of coomqe lodge reporet ,vol ٩,no ٨.
١٠. Reilly ,ma ,and call well,D.F (١٩٨٠) "The impact of intrinsic and extrinsic factors "Journal of Applied psychology ,vol ٦٥ no .٥٩ p.p ٥٥٩\_٥٦٥
١١. mattaz ,c, (١٩٦٤)"education and work satisfaction ,journal of human relations ,vol ,٣٧,NO.١١ p.p ٩٨٥\_١٠٠٤
١٢. thomas ,j, Bergmann (١٩٨١)"managers and their organizations ,journal of occupational psychology (١٩٨١),٥٤,٢٥٨\_ ٢٨٨
١٣. vanzelest "worker popularity abd J.D.b satisfaction ,١٩٥١, ٤,٤٥\_٤١٢
١٤. Weavers ,c.n (١٩٨٠) "Job satisfaction in the united states in the ١٩٧٠ journal of applied psychology ,uol ٦٥ no .٣ p.p ٣٦٤\_٣٦٧

## ABSTRACT

THE industrial action professions are considered essential elements of the production process as its participate in the aims of the plan of the department ,to reach a high productive number with increasing the triunes motivation which is made by the active profession workers through out what those workers possess of characteristics .

This study also show that the total of the society in the knitting factory consists of (٢٧٨) workers working in (٧) departments

the sample of the study consists of (١٣٩)workers divided in to (١١٧) male and (٢٢)female of active profession .The questionnaire and interview were used in this study to collect and analy se the information by some statistical procedure such as percents the result of this study indicated that

\_Most of the active profession worker from male are chosen according to some characteristics

\_Those active profession workers have effective and active vole in increasing the production in the factory

\_those workers possess some.D characteristics that can not be found by others