

الرضا عن العمل

دراسة ميدانية في مصنع بادوش للسمنت بنيوى

صباح احمد النجار

أستاذ مساعد - كلية الآداب

جامعة الموصل

١٩٩١ - ١٩٩٢

المقدمة

يتناول هذا البحث موضوعاً في غاية الاهمية وهو الرضا عن العمل لدى شريحة العمال الذين يمارسون دورهم في التنمية الاقتصادية في مصنع بادوش لانتاج السمنت في بنيوى ، حيث استهدف البحث التعرف على أثر الفروق الفردية في الرضا عن العمل فضلاً عن رضا العمال عن ظروف عملهم والانساق الاجتماعية المرتبطة به ، وقد اعتمدنا في قياس رضا العمال عن عملهم على الاسلوب التقديرى بسؤال العمال عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل باعتباره من الاساليب الجيدة في التعرف على البيانات التفصيلية تتيح التعرف على جوانب الرضا عن العمل وجوانب عدم الرضا فيه ، وأعد أداة لذلك تضمنت (٣٦) فقرة بعدة محاور طبق على عينة تألفت من (٨٩) عاملاً من عمال مصنع بادوش للسمنت.

وقد توصل البحث الى تحقيق بعض فرضياته اهمها «يتمتع العمال بالرضا عن الظروف والانساق الاجتماعية السائدة في مصنع بادوش» وفي ضوء نتائج البحث تم وضع عدة توصيات للجهات ذات العلاقة ومتخذي القرار من شأنه تذليل بعض اسباب عدم رضا العمال عن عملهم.

موضوع البحث واهميته

ان تحقيق الاهداف العريضة التي يطمح اليها المجتمع من وراء دعم عملية الانتاج. ينبغي ان لا يخفى اهمية الواقع الاجتماعي والنفسى للعمال بحكم تأثيرهم في المستوى الكمي والنوعي للانتاج في المؤسسات التي يعملون فيها. وعلى الاخيرة ان توفر في ساعات العمل عناصر الارتياح والرضا لهم والتي تشمل من جملة ماتشمله الرضا عن الادارة والمشرفين وظروف العمل وفرص الترقية والمردودات المالية المتمثلة بالاجور والحوافز ذلك لان درجة الرضا عن العمل ترتبط بمدى الاشباع المتحققة للعاملين من العوامل المختلفة في مجال العمل.

ان ضعف او انعدام الرضا عن العمل يؤثر في الواقع الاجتماعي والنفسي للعاملين ويولد نتائج تتفاوت خطورتها وحدتها ومنها ضعف التماسك الاجتماعي بين العمل والادارة وانعدام القصد الجوهري من وراء الوجود الوظيفي وضعف التفاعل الاجتماعي والنفسي مع الجماعات العاملة في المصنع والذي يؤدي الى العزلة وكذلك الاغتراب عن الذات.

استناداً لما ذكرنا لتحديد اهمية هذا البحث في تناوله موضوعاً غاية في الاهمية يخص شريحة اجتماعية تمارس دورها في التنمية الاقتصادية اذ ان اي خلل في تركيبة هذه الشريحة وسماتها يمكن ان يؤثر سلباً في أدائها لدورها التنموي بل ان تشخيص هذا الخلل يمكن ان يضع متخذي القرار في موقف يجعلهم قادرين على وضع الحلول المناسبة لتذليله فضلاً عن ان هذا البحث يمثل تواصلاً لما كتب في هذا المجال.

اهداف البحث

تجلى اهداف هذا البحث في التعرف على اجابات التساؤلات الاتية

- ١ - ماهو أثر الفروق الفردية لدى العمال في تحقيق الرضا عن العمل...؟
وقد اعتمد على متغيرات التحصيل العلمي والحالة الزوجية والخلفية الاجتماعية ومدة الخدمة ومستوى المهارة باعتبارها تشكل بعض مجالات الفروق الفردية.
- ٢ - ماهو مدى رضا العمال عن ظروف عملهم والانساق المرتبطة به؟
وقد وضعت الاجابات على هذه التساؤلات بصياغة فرضيات بحثية بغية التحقق من مدى صحتها في مجتمع البحث.

اجراءات البحث

- ١- الأداة : لقد تم اعتماد الاستبيان أداة لجمع البيانات من المبحوثين ، وقد مرتعيبها بالخطوات الاتية :

أ- تم توجيه سؤال استطلاعي (ماهي العوامل التي تجعلك راضياً عن عملك...؟) وطلب من افراد العينة المؤلفة من (٤٠) عاملاً الاجابة عن السؤال بنقاط تسهياً لتفريغ اجاباتهم.

ب- فرغت اجابات المبحوثين وحولت الى فقرات اعتماداً على تكرار الفقرة في اجابات المبحوثين ، كما استفاد الباحث من بعض الادبيات والبحوث المكتوبة في هذا المجال وقد بلغت عدد الفقرات (٤٥) فقرة.

ج - صدق الاداة ، بغية التحقق من صدق الاداة عرضت على مجموعة من الخبراء وقد اعيدت صياغة بعض الفقرات واجريت التعديلات على بعضها الاخر وابتعدت

د. محمد حربي حسن استاذ مساعد كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل
د. حميد كردي الفلاح مدرس كلية الاداب جامعة الموصل
أ. عبدالله مرقس مدرس كلية الاداب جامعة الموصل
أ. جاسم فياض مدرس كلية التربية جامعة الموصل

فقرات أخرى واصبحت الاداة بصيغتها النهائية على ما هي عليها في (الملحق ٢) وقد تم توزيع الفقرات على (٥) محاور اعتماداً على اختبار (منسوتا) للرضا عن العمل الذي اعد من قبل لفيف من اساتذة جامعة منسوتا سنة ١٩٦٢^(١) والمحاور هي :

- مدى رضا العمال عن طبيعة وظروف العمل. من فقرة ١-٧.
- الرضا عن جماعة العمل ومدى الاعتزاز بالانتماء اليها من فقرة ٨-١٦.
- الرضا عن النظام الاشرافي واسلوب معاملة العمال من فقرة ١٧-٢١.
- الرضا عن الاجور والحوافز والترقية من فقرة ٢٢-٢٧.
- تحقيق العمل لحاجات العمال الاجتماعية والنفسية من فقرة ٢٨-٣٦.

كما حدد الدكتور عبد المنعم عبد الحلي نفس هذه المحاور في دراسته عن الرضا عن مجتمع المصنع وظاهرة الغياب عند عمال الصناعة^(٢)

- د- تحديد استجابات المبحوثين. لغرض تحديد استجابات المبحوثين على كل فقرة من فقرات الاستبيان تم وضع مدرج رباعي امام الفقرات (موافق بشدة، موافق، لاوافق، لاوافق بشدة) واعطيت (٣) درجات للموافقة بشدة و(٢) درجة للموافقة و(١) درجة ل لاوافق و(صفر) للاجابة ب لاوافق نهائياً، وقد استخراج الدرجات الكلية من اجابات المبحوثين بنحو اصبح كل عامل درجة كلية تدل على مدى رضاه عن عمله - ولغرض استخراج الاوزان المثوية للفقرات تم استخراج تكرارات كل فقرة من فقرات الاداة.

- هـ- ثبات الاداة احتسب ثبات الاداة بطريقة اعادة الاختبار على عينة مؤلفة من (٣٠) عاملاً اختبروا بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث وقد حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين نتائج التطبيقين وكان ٠,٧٩٤ وهو دال بمستوى ١٪* ومرض لأن القوائم النفسية لا تكون ثباتها عالياً لسبب تغير استجابات الافراد عليها^(٣) ولغرض إيجاد الارتباطات الداخلية بين محاور الاداة تم استخراج الدرجات الكلية لكل محور من محاور الاداة وبذلك اصبح لكل عامل (٥) درجات اعتماداً على محاور البحث، وقد كانت معاملات الارتباطات الداخلية كما هو موضح في الجدول الآتي :

• ان أعلى درجة كلية يمكن ان يحصل عليها من الاستبيان هي (١٠٨) درجة، وأدنى درجة يمكن ان يحصل عليها من

الاستبيان هي «صفر»

• القيمة الجدولية بمستوى ٠,٠١ ودرجة الحرية ٨٧ = ٠,٢٦٧

والقيمة الجدولية بمستوى ٠,٠٥ ودرجة الحرية ٨٧ = ٠,٢٠٥

مصفوفة معاملات الارتباط بين محاور الاداة

المحاور	طبيعة وظروف العمل	جماعة العمل	النظام الاشرافي	الاجور	الحاجة الاجتماعية والنفسية
طبيعة وظروف العمل	٠,٢١	٠,١٨	٠,٣٩	٠,٣٤	
جماعة العمل		٠,٤٠	٠,٠٢-	٠,٠٩	
النظام الاشرافي			٠,٢٣-	٠,٤٢	
الاجور				٠,٢٢	
الحاجة الاجتماعية والنفسية					

ويوضح جدول مصفوفة معاملات الارتباط انه لدينا (١٠) معامل ارتباط منها (٤) معاملات لها دلالة عند مستوى (٠,٠١) وان (٣) معاملات لها دلالة عند مستوى (٠,٠٥) وان (٣) معاملات ليس لها دلالة احصائية، ومن معاملات الارتباط نستدل بوجود اتساق داخل محاور الاداة.*

٢- مجالات البحث

تحدد المجال المكاني والبشري لهذا البحث بمصنع السمنت في بادوش بمحافظة نينوى والعاملين فيه* اما المجال الزمني فقد امتدت فترة جمع البيانات من ١٩٩١/١٢/١ لغاية ١٩٩٢/١/٢٠ من ضمنها المدة الزمنية التي كرست لتفريغ الاستمارات واجراء العمليات الاحصائية.

٣- عينة البحث

تم توزيع (١١٠) استمارة استبيان على عينة من العمال اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة ومنحوا فرصة يومين للجابة على فقراتها، الا ان ماعيد منها كانت (٩٤) استمارة

استبعد منها (د) استمارات لعدم وضوح اجابات المبحوثين عليها ونقصت (٨٩) من التحليل الاحصائي.

٤- فرضيات البحث

بنية التعرف على أثر بعض السمات الشخصية في الرضا عن العمل افترضنا ان الفروق الفردية الناشئة للسمات الشخصية المختلفة تؤثر في الرضا عن العمل وبالنحو الاتي :

- أ- العمال الحاصلون على التعليم الثانوي فأعلى هم أكثر رضا عن العمل
 - ب- العمال المتزوجون أكثر رضا عن العمل من العمال من العزاب.
 - ج- العمال الريفيون أكثر رضا عن العمل من العمال الحضريين.
 - د- العمال الذين لديهم خدمة تزيد عن ١٠ سنوات أكثر رضا عن العمل من الذين لديهم خدمة أقل من ١٠ سنوات.
 - هـ- العمال المهرة أكثر رضا عن العمل من العمال شبه وغير المهرة.
- ولأجل التعرف على مدى رضا العمال عن عملهم وقفنا على فرضية عامة تتناول محاور البحث ومفادها.

«يتبع العمال بالرضا عن الظروف والانساق الاجتماعية السائدة في مصنع بادوش ، وقد وضعنا بعض هذه الفرضيات استناداً للادبيات والبحوث السابقة في هذا المجال.

(٥) تحديد مفاهيم البحث

الرضا عن العمل : يعرفه د. عباس « بأنه تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه اي لنوع هذا العمل ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية ، وما يغشاه من علاقات انسانية بين الرؤساء والمزلاء والمرؤوسين هذا فضلاً عن ساعات العمل والأجر وتمشي العمل مع ميوله وقدراته ^(١) ».

ويعرفه (فروم) بأنه « الاتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤدونها ويشغلونها حالياً » ^(٥).

ويعرفه د. عبد المنعم بأنه « مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية او إيجابية وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصوره الفرد ان يحققه من عمله فكلاً أحس الفرد ان عمله يحقق له اشباعاً وافاً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل ايجابية اي راضياً عن عمله ^(٦) ».

ونرى ان تعريف د. عباس للرضا عن العمل يصلح تعريفاً اجرائياً لاغراض هذا البحث.

والعمل ، في هذا البحث هو النشاط الذي يدخل في حدود الانتاج والموجه لانتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقويمها تسويقياً والذي يحقق للمشارك فيه دخلاً بالمعنى العام. (٧)

(٦) الوسائل الاحصائية

معامل ارتباط بيرسون	٨
اختبار «ت» للعينات مختلفة الحجم	٩
معادلة فشر لاستخراج الوزن المثوي لفقرات الاستبيان	١٠

عرض لنتائج بعض الدراسات على الرضا عن العمل

نال موضوع الرضا عن العمل عناية عدد كبير من الباحثين ، فقد تناول العديد من الدراسات هذا المجال منها دراسة محمد حربي عن أهم المشاكل العمالية في مصانع بغداد ١٩٧٤ واستنتج فيها الى ان اهم مشكلات العمال في المصانع هي عدم الرضا عن العمل والناجم عن الاحساس بعدم الضمان فيه لانه غير قادر على ان يهيئ للعمال ولعائلته حياة كريمة ومستقبلاً آمناً حيث أكد ٦٨٪ من عمال عينة دراسته عدم احساسهم بالضمان في العمل. كما أستنتج أن ٦٤٪ من العمال اظهروا احساسهم بالتعب والارهاق او بصعوبة أداء العمل ونتيجة لذلك انخفضت الروح المعنوية لدى ٤٦٪ من العمال حيث اشاروا الى رغبتهم في تغيير عملهم فما يشير الى عدم إنضوائهم في تنظيم العمل واهدافه (١١). وكذلك دراسة د. عبد المنعم عن (الرضا عن مجتمع المصنع وظاهرة الغياب عند عمال الصناعة) ١٩٨٤ حيث استنتج ان ٢٥٪ من افراد عيته اكدوا ان سبب عدم رضاهم عن عملهم هو الارهاق في العمل و ٣٦٪ منهم ارجعوا السبب هو خطورة العمل ، وعن الرضا على النظام الاشرافي اكد ٧٥٪ من العمال ان المشرفين لا ينصتون لهم و ٦٠٪ من العمال اكدوا ان المشرفين لا يقومون بأتاحة الفرصة للعمال للمشاركة في حل المشكلات المتصلة بالعمل (١٢)

كما قام هوبوك ١٩٣٥ بدراسة ركز فيها على تحديد العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل. ودرسته عن احدى مصانع بنسلفانيا ل (٢٨٦) عاملاً واستنتج فيها وجود ارتباط ضعيف لكنه دال بين الرضا عن العمل والعمر قدره ٠,٢١. (١٣)

اما (فورنت وستيفانو وبراي) فقد توصلوا من دراستهم عن العوامل التي تؤدي الى

الرضا عن العمل الى ان اهم هذه العوامل هي التنظيم والاشراف المباشر على العمل والجر الاجتماعي ووسائل الاتصال داخل المصنع والرقابة والدخل الجيد والأمن والطمأنينة^(١٤). كما قام (بيرناردباس) بدراسة العلاقة بين الرضا عن العمل والانتاجية واستخلص ان العمال الراضين عن عملهم يكونون اكثر انتاجية من غير الراضين واكدوا ان الرضا عن العمل يتأثر من خلال نظام مشجع للحوافز والمكافآت أو من خلال انخراط العامل في جماعة عمل تشجع على الانتاجية^(١٥).

ومن اجل الحصول على فكرة عن الرضا التام عن العمل قامت مجلة المستقبل في عام ١٩٣٨ بمسح لعينة مؤلفة من ٥٠٠٠ مفردة من عمال المصانع واصحاب المهن الحرة وكانت اجاباتهم على السؤال (لو أمكنك بدء الحياة ثانية من سن ١٨ سنة ، هل تختار مهنة او عملاً آخر غير عملك الحالي) كالآتي :

عمال المصانع %	اصحاب المهن الحرة %	المجموع %
٦١	٢٩	٤١
٢١	٥٣	٣٩
١٨	١٨	٢٠
نعم	لا	لا أدري

واتضح من نتيجة الاستطلاع ان عمال المصانع هم اكثر رغبة في تغيير عملهم. كما استنتج كل من (روثليزجر وديكسون) ان عدم الرضا عن العمل هو سبب عام لموقف معقد ، وانه من الضروري التمييز بين الوضوح والقناعة الدفينة بالظلم ، وأوردا مثالا لذلك هو ان اتجاه المشرف على العمال قد يكون سلبياً نحوهم ان عدم مواجهتهم له بثبات يمكن ان يخلق حالة عدم الرضا عن العمل^(١٦).

كما استنتج دراسات كل من (برايفيلد وروث وكارل وكريدت وهوبوك وكاهن) ان اهم اسباب عدم الرضا عن العمل يرجع الى :

التناقضات بين الطموح والواقع والاسلوب الاشرافي المرفوض وعدم التكيف الاجتماعي والبيئي والفرص غير الكافية للترقية والفرص غير الكافية لاتخاذ القرارات والمشاركة في صنع ترتيبات العمل والخوف من فقدان العمل او عدم الاستمرار فيه وساعات العمل الطويلة ورقابة العمل والاجور والرواتب القليلة.

وقد حاول (شافير) دراسة الرضا عن العمل من خلال علاقته بتلبية الحاجة وقد صمم

استبياناً لقياس كل الحاجات المدرجة أدناه والذي يصور به الرضا عن العمل والحاجات بنظره هي :

الادراك والاستحسان ، التأثير والعلاقات الشخصية ، السيادة والانجاز ، السيطرة ، الرفاهية الاجتماعية ، التعبير الذاتي المتزلة الاجتماعية والاقتصادية ، نظام التقويم المعنوي ، الاتكال ، الابداع والتحدى ، الاستقلال والضمان الاقتصادي.

وقد استنتج من تطبيق دراسته على عينة مؤلفة من ٦٧ مفردة. ان الحاجات الضرورية والمهمة لتحقيق الرضا لدى عينته هي الابداع والسيادة والرفاه الاجتماعي (١٧).

نتائج البحث

أولاً : النتائج المتعلقة بأثر الفروق في الرضا عن العمل *

أ- التحصيل الدراسي وأثره في الرضا عن العمل

صنفت استمارات الاستبيان حسب مستوى التحصيل الدراسي الى صنفين (الشعبية والابتدائية) و (الحاصلون على الثانوية فأعلى) لغرض اجراء المقارنة بينهما ، وتبين باختبار ت- ان الفرق بين متوسطي قيم الحاصلين على الشعبية والابتدائية (٥٤) بانحراف معياري (١١) وقيم الحاصلين على الثانوية (٥٢) بانحراف معياري (٨) ليس له دلالة احصائية حيث قيمة ت- المستخرجة ١,٠٥* ، اي ان التحصيل الدراسي لا يؤثر في الرضا عن العمل.

وهذا نقف على عدم صحة فرضية البحث التي تقول «الحاصلون على التعليم الثانوي فأعلى اكثر رضا عن العمل من الحاصلين على الشعبية والابتدائية».

ب- الحالة الزوجية وأثرها في الرضا عن العمل

أعيد تصنيف استمارات الاستبيان حسب الحالة الزوجية الى صنفين العمال العزاب والعمال المتزوجون بغية إجراء المقارنة بينهما واتضح باختبار ت- ان الفرق بين متوسطي قيم العزاب (٥١) بانحراف معياري (٨) والمتزوجين (٥٤) بانحراف معياري (٧) له دلالة احصائية بمستوى ٠,٠٥ حيث قيمة ت- المستخرجة = ٢,٠٢ وصالح الفرق يرجع الى المتزوجين الذين حصلوا على متوسط أعلى وهذا يعني ان المتزوجين اكثر رضا عن العمل من العزاب وقد يرجع ذلك الى الحاجة الى الاستقرار في الحياة الزوجية والحاجة الى التمسك بالعمل كمصدر لدخل الاسرة ، وهذا نقف على صحة فرضية البحث القائلة «العمال المتزوجون اكثر رضا عن العمل من العزاب».

• ينظر الملحق (١)

• القيمة التائية الجدولية بمستوى ٠,٠٥ ودرجة الحرية ١٢٠ = ١,٩٨٠

• القيمة التائية الجدولية بمستوى ٠,٠١ ودرجة الحرية ١٢٠ = ٢,٦١٧

ج- الخلفية الاجتماعية وأثرها في الرضا عن العمل

لقد تم تصنيف استمارات الاستبيان وفق الخلفية الاجتماعية للعمال الى صنفين خلفية اجتماعية ريفية وخلفية اجتماعية حضرية لاجراء المقارنة بينها ومعرفة أثرها في الرضا عن العمل ، واتضح باختبار -ت- ان الفرق بين متوسطي قيم ذوي الخلفية الريفية (٥٣) بانحراف معياري (٩) وذوي الخلفية الحضرية (٥٤) بانحراف معياري (٦) ليس له دلالة احصائية حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٠,٦٥ اي ان الخلفية الاجتماعية لا تؤثر في الرضا عن العمل ، وهذا نقف على عدم صحة فرضية البحث القائلة «العمال الريفيون اكثر رضا عن عملهم من العمال الحضريين».

د- اثر مدة خدمة العامل في الرضا عن العمل

صنفت الاستمارات حسب متغير مدة الخدمة الى فئتين أقل من (١٠ سنوات) واكثر من (١٠ سنوات) فاتضح باختبار -ت- ان الفرق بين متوسطي الفئة الاولى (٥٢) بانحراف معياري (٩) والفئة الثانية (٥٥) بانحراف معياري (٧) له دلالة احصائية حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٢,١٢ وتوضح من هذه النتيجة ان الفئة الثانية اكثر رضا عن العمل من الأولى ، والملاحظ ان الفرق بين الفئتين بسيط ، ويرجع ذلك الى ان الرضا عن العمل ومدة الخدمة (التي ترتبط بالعمى) يكون ضعيفاً كما استنتج هوپوك في دراسته لاحدى مصانع بنسلفانيا.

وهذا نقف على صحة فرضية البحث القائلة «العمال الذين لديهم خدمة تزيد عن ١٠ سنوات اكثر رضا عن عملهم من الذين لديهم خدمة أقل من ١٠ سنوات ، حيث ان صالح الفرق يرجع الى الفئة التي لديها خدمة تزيد عن ١٠ سنوات لكونهم حصلوا على متوسط أعلى».

هـ- اثر مستوى المهارة في الرضا عن العمل

من اجل التعرف على اثر مستوى مهارة العامل وأثره في الرضا عن العمل ، تم تصنيف استمارات الاستبيان الى صنفين عمال غير مهرة. وشبه مهرة وعمال مهرة فاتضح باختبار -ت- ان الفرق بين متوسطي المجموعة الاولى (٤٩) بانحراف معياري (٦) والمجموعة الثانية (٥٦) بانحراف معياري (٥) له دلالة احصائية بمستوى ٠,٠١ حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٧,٢ وصالح الفرق يرجع الى العمال المهرة الذين حصلوا على متوسط أعلى ، اي أن العمال المهرة اكثر رضا عن عملهم من العمال غير المهرة وشبه المهرة ، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت في فرضية البحث «العمال المهرة اكثر رضا عن العمل من العمال شبه المهرة وغير المهرة».

ثانياً : النتائج المتعلقة بمحاور البحث

من خلال الاطلاع على فقرات الاستبيان والاوزان المثوبة لها والتي وردت في الملحق ٢ نجد ان هذه الفقرات تتوزع على خمسة محاور تحمل كل منها عدة عوامل تفسر رضا العمال عن عملهم ، وهذه المحاور هي :

أ- رضا العمال عن طبيعة وظروف العمل

تعد الظروف الطبيعية للعمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله ، فن الظروف الطبيعية المهمة الاضاءة والتهوية والضوضاء والرطوبة ، ويدخل ضمن هذا الاطار نوع العمل من حيث الاداء ، فهناك اعمال صعبة الاداء تتطلب جهداً عضلياً وهناك اعمال تدخل في اطارها التقنية العالية لا تتطلب جهداً عضلياً ، كما ويمكن اضافة متطلبات الوقاية او الامن الصناعي كالقفوف والخوذ والأحذية الخاصة.

وينبغي ان نذكر هنا ان هناك ظروفاً مثل للاضاءة والتهوية ودرجة الحرارة وساعات العمل من شأنها أن ترقى بمستوى الانتاج ، ان التحسينات التي تؤدي الى تهيئة جو أفضل للانتاج ورفع الروح المعنوية تجعل العمال يقبلون على اعمالهم عن طيب خاطر ويتحمسون له وينبغي ان تأخذ هذه التحسينات مظهراً يوحى للعمال اهتمام الادارة بهم وبصحتهم لأنهم اذا ظنوا ان هذه التحسينات ماهي إلا وسيلة لاستغلالهم لزيادة الانتاج ليس إلا لن تتغير روحهم ونتاجيتهم^(١٨)

وبأستنتاج الاوزان المثوبة للفقرات التي تناولت هذا المحور، اتضح ان فقرة (الرطوبة قليلة في موقع عملك) احتلت المرتبة الاولى وبوزن مثوي قدره (٧٨) تليها فقرة (العمل الذي تقوم به مريح) وبوزن مثوي قدره (٧١) تلتها فقرة (الاضاءة جيدة في موقع عملك) وبوزن مثوي قدره (٧٠) وجاءت بالمرتبة الرابعة فقرة (التهوية جيدة في موقع عملك) وبوزن مثوي قدره (٦٨) اما فقرة (ان متطلبات الوقاية من اخطار العمل متوفرة) وقد جاءت بوزن مثوي قدره (٦٧) وجاءت فقرة (يوجد ضوضاء في موقع عملك) وبوزن مثوي قدره (٦٥) وقد احتلت فقرة (العمل الذي تقوم به صعب) بوزن مثوي قدره (٦٠) ، وبلغ الوسط الحسابي للاوزان المثوبة لفقرات هذا المحور (٦٨).

ب- رضا العمال عن جماعة العمل ومدى الاعتزاز بها

تتكون جماعة العمل بفعل ابتداء الافراد الى تنظيم رسمي كالصنيع ، وتتحدد مواقف وميول واتجاهات ومضالح الذين يكونونها ويدخلون في إطارها ذلك لانهم يحققون فيها اغراضاً كثيرة منها تجاوز أطر العلاقات الرسمية في العمل ورفع الروح المعنوية وتدعيم

استقلاليتهم وتلبي طموحاتهم الذاتية فضلاً عن ان هذه الجماعات تؤدي دورها في تخفيف حدة المعاناة والمضايقات والآلام التي يتعرض لها العمال داخل المصنع وخارجه ، ومن الاوزان المثوية للفقرات التي تناولت هذا المحور اتضح ان فقرة (أن جماعة العمل التي تعمل معها متعاونة) احتلت المرتبة الاولى وبوزن مثوي قدره (٧٩) تليها فقرة (تشعر بالراحة مع زملائك العمال) وبوزن مثوي قدره (٧٨) وجاءت الفقرة (أنت تشارك زملائك العمال في حالات الفرح) بالمرتبة الثالثة وبوزن مثوي قدره (٧٥) تلتها فقرة (انت تشارك زملائك العمال في حالات الحزن) بوزن مثوي قدره (٧٤) وفقرة (عندما يغيب أحد من زملائك فأنت تسأل عنه) وبوزن مثوي قدره (٧٤،٠) ايضاً تليها فقرة (عندما تغيب عن عملك فان زملائك يسألون عليك) وبوزن مثوي قدره (٧٣) وتأتي في المرتبة السادسة فقرة (تبوح لزملائك العمال بمشكلاتك الخاصة) وبوزن مثوي قدره (٥٨) تليها فقرة (احياناً تحس بأنك غريب بين زملائك العمال) وبوزن مثوي قدره (٥٢) أما فقرة (تشعر بالضيق في العمل مع زملائك العمال) وبوزن مثوي قدره (٤٩) ، وبلغ الوسط الحسابي للاوزان المثوية لفقرات هذا المحور «٦٨».

ج - رضا العمال عن السلوك الاشرافي

يضطلع سلوك المشرف وأسلوب إشرافه على العمل بدور مؤثر تجاه العمال ، فالسلوك الاشرافي الجيد النابع من التعاون بين المشرف والعامل والحرص والامانة واتاحة الفرصة للعمال بالمشاركة في حل مشكلات العمال والتعبير عن آرائهم وأفكارهم حول العمل يزيد من ثقة العمال بأنفسهم ويؤثر في رضا العمال عن عملهم ، ولكي نقف على طبيعة السلوك الاشرافي وأثره في رضا العمال عن عملهم تم استقصاء العوامل الاتية :

- اهتمام المشرف بأفكار العمال والاستفادة منها في تطوير العمل.

- الانحياز من جانب المشرف لأحد العمال دون الآخرين.

- الامانة بنقل مشكلات العمال وآرائهم الى مسؤول القسم

- الحرص على تنفيذ المشرف لوعده مع العمال.

- اتاحة الفرصة للعمال للمشاركة في حل مشكلات العمل في القسم.

ومن الاوزان المثوية للفقرات التي تناولت هذا المحور اتضح ان فقرة (ان المشرف على العمل يوصل مشكلات العمال الى مسؤول القسم) احتلت المرتبة الاولى وبوزن مثوي قدره (٧٠) تليها فقرة (ان المشرف على العمل ينفذ وعده تجاه العمال) وبوزن مثوي قدره (٦٧) واحتلت فقرة (ان المشرف يعطي فرصة للعمال للمشاركة في حل المشكلات الخاصة بالعمل) المرتبة الثالثة وبوزن مثوي قدره (٦٦) وجاءت فقرة (ان المشرف على العمل

يستفيد من افكار العمال) بالمرتبة الرابعة ويزون مثوي قدره (٦٣) تليه فقرة (ان المشرف على العمل يتحيز لبعض العمال) ويزون مثوي قدره (٣٣) وبلغ الوسط الحسابي للاوزان المثوية لفقرات هذا المحور «٦٠».

د- رضا العمال عن نظام الاجور والحوافز والترقيات

للأجور والحوافز دور ايجابي في تحقيق الرضا عن العمل ورغم ان الرضا عن الأجر يختلف باختلاف الخبرة والجنس والمستوى التعليمي الا ان الاجر العالي يحقق رضا عن العمل لكونه يشبع حاجات العامل واسرته بعكس الاجر الضئيل ولعرفة اتجاهات العمال عن هذا المحور واثرها في رضا العمال عن عملهم تناولنا عدة متغيرات هي :

- مدى اقتناع العمال برواتبهم وكفايتها
- مدى ممارسة العمال للسلوك الادخاري
- قناعة العامل بأن الانتاج يؤدي الى زيادة الراتب
- ترقية العامل ومدى استلامه كتب الشكر او الهدايا كحوافز

ومن الاوزان المثوية للفقرات التي تناولت هذا المحور اتضح لنا ان فقرة (ترقيت الى مرتبة اعلى من عملك بعد مضي الفترة القانونية) جاءت بالمرتبة الاولى ويزون مثوي قدره (٧٣) تليها فقرة (ان مرتبك الشهري يتناسب مع ماتبذله من جهد في عملك) ويزون مثوي قدره (٥٢) وجاءت بالمرتبة الثالثة فقرتين هما (استلمت كتب شكر وشارات تقديرية في مكان عملك) و(استلمت هدايا كالساعات والملابس من مكان عملك) وجاءتا بوزن مثوي قدره (٤٨) على التوالي تليها فقرة (ان زيادة انتاجك يؤدي الى زيادة راتبك الشهري) ويزون مثوي قدره (٤١) والفقرة (بامكانك ادخار مبلغ من راتبك لمواجهة الطوارئ) جاءت بالمرتبة الاخيرة في هذا المحور ويزون مثوي قدره (٣٨) ، وبلغ الوسط الحسابي لاوزان فقرات هذا المحور (٥٠)

هـ - تحقيق العمل للحاجات الاجتماعية والنفسية في العمل

يعد المصنع منظمة انتاجية واجتماعية في آن واحد ، يتكون من مجموعة أدوار ومترلات وظيفية متكاملة لها واجباتها وحقوقها ، وتربط هذه الادوار علاقات انسانية تحدد النظم والقوانين المرعية في المصنع .

وعلى الرغم من الصفة الرسمية التي تحمله الادوار والمترلات داخل المصنع الا أنه هناك نمطاً اخر للمترلة في المصنع لا يعتمد على المراكز الوظيفية بل على الخبرات النادرة والمؤهلات العلمية ونوعية التدريب الذي يمتلكه العامل في المصنع بنحو يحقق له مكاناً

ووضعا اجتماعياً متميزاً داخل المصنع^(١٩) ولاشك ان رضا العمال عن عملهم يرتبط الى درجة كبيرة مع القدر الذي يحققه من عمله في هذه الجوانب الاجتماعية والنفسية^(٢٠) وقد حاولنا ان نفق على تأثير هذه الجوانب من خلال العوامل الآتية :

- مدى اتاحة العمل لفرص اكتساب صداقات جديدة واحراز التقدير والاحترام.
- مدى تحقيق العامل لطموحاته خلال العمل.
- مدى شعور العامل ببعض سلبيات العمل.
- علاقات العامل مع رؤوسه والادارة.

ومن الاوزان المثوية للفقرات التي تناولت هذه العوامل اتضح ان فقرة (ان عملك ساعدك على اكتساب صداقات جديدة) وفقرة (ان عملك ادى الى احترام وتقدير زملائك لك) قد جاءت بالمرتبة الاولى وبوزن مثوي قدره (٧٤) على التوالي ، تليها فقرة (انت مرتاح من عملك الحالي) وبوزن مثوي قدره (٧١) وجاءت بالمرتبة الثالثة فقرتين (انت متضايق من عملك الحالي) و (انت تشعر بالملل من عملك الحالي) وبوزن مثوي قدره (٥٣) على التوالي ، في حين جاءت فقرة (حققت من عملك الطموحات التي كنت تتمناها) بالمرتبة الرابعة وبوزن مثوي قدره (٥٢) ، وفيما يتعلق بعلاقات العمال بالمرؤوسين فقد جاءت فقرة (ان علاقاتك مع رئيس القسم جيدة) بوزن مثوي قدره (٤٨) وفقرة (ان علاقاتك مع المهندسين جيدة) بوزن مثوي قدره (٤٧) وفقرة (ان علاقاتك مع الموظفين جيدة) بوزن مثوي قدره (٤٦) ، وبلغ الوسط الحسابي للاوزان المثوية لفقرات هذا المحور «٥٨».

مناقشة فرضية البحث الرئيسة

بملاحظة المتوسطات الخاصة بكل محور من محاور البحث نستنتج ان العمال يشعرون بالرضا عن العمل بنحو نسبي حيث هناك رضا متوسط* عن ظروف العمل (٦٨) وجماعة العمل (٦٨) والرضا عن النظام الاشرافي (٦٠) في حين هناك رضا مقبول عن الأجور ونظام الحوافز والترقية (٥٠) وعن تحقيق العمل لحاجات العمال الاجتماعية والنفسية (٥٨). وعلى الرغم من نسبية الرضا عن العمل وفقاً لمحاور البحث نستطيع القول بأن فرضية البحث الرئيسة «يتمتع العمال بالرضا عن الظروف والأنساق الاجتماعية السائدة في مصنع بادوش» قد تحققت ، حيث ان قيمة الوسط العام المستنتج من أوساط المحاور الخمسة بلغت «٦١».

إعتمدنا على معيار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للدرجات في تعديد هذه الوحدات.

التوصيات

- في ضوء نتائج البحث نوصي الجهات المختصة ومتخذي القرار في مصنع بادوش للسمنت والمصانع المماثلة بما يأتي :
- (١) اهتمام الادارة بطبيعة وظروف العمل التي تحيط بالعمال (الاضاءة والتهوية والضوضاء والرطوبة) وذلك بهدف خلق جو صحي من شأنه رفع الروح المعنوية للعمال وزيادة انتاجيتهم.
 - (٢) توعية العمال بضرورة المشاركة في حالات الفرغ والحزن التي يمر بها بعض العمال مع ضرورة مشاركة الادارة في هذا المجال.
 - (٣) إعادة بناء الجماعات في مواقع العمل المختلفة وفقاً لتفضيل العمال بعضهم لبعض وتطبيق الاسلوب السوسيومتري لان من شأن ذلك تعميق العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل العمل وخارجه.
 - (٤) ضرورة اعطاء العمال الفرص للمشاركة في إبداء الرأي عن المشكلات التي تواجه العمل في المصنع.
 - (٥) اهتمام المشرفين بأفكار العمال في بعض مجالات العمل وتوصيل آرائه الى المسؤولين.
 - (٦) إعادة النظر في نظام الحوافز المادية والمعنوية المقررة للعمال بنحو تتناسب مع ما يبذلونه من جهد.
 - (٧) تبصير العمال بسياسة ادارة المصنع الانتاجية.
 - (٨) ضرورة تقليل المسافة الاجتماعية بين موظفي الادارة والعمال وخاصة المسؤولين.

المصادر

- ١- د. عباس محمود ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، الهيئة المصرية للكتاب ١٩٧٦ ، ص ٤٨
- ٢- د. عبد المنعم عبد الحفي ، علم الاجتماع الصناعي ، مكتب الجامعي الحديث ١٩٨٤ ، ص ٢١٧
- ٣- Nunnally, J.C. Educational Measurement and evaluation (2nd. ed). N.Y. 1972. P. 477.
- ٤- د. عباس محمود ، مصدر سابق ، ص ١١٠
- ٥- د. عبد المنعم عبد الحفي ، مصدر سابق ، ص ٢١٠
- ٦- المصدر السابق. ص ٢١١

- ٧- صباح احمد النجار، مساهمة المرأة في العمل الانتاجي، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الاداب، جامعة بغداد، ١٩٨٥، ص ١٠
- ٨- Kerlinger, Fred. Foundation of Behavioral Research N.Y. Halt, 1965, p.439
- ٩- د. محمود السيد ابو النيل، الاحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي - مكتبة الخانجي، القاهرة ١٩٨٤ ص ١٩٥
- ١٠- Fisher, E, Anational Survey of the Beginning teacher N.Y. Halt. 1956. p.327.
- ١١- محمد حرلي حسن، اهم المشاكل العمالية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الاداب، جامعة بغداد، ١٩٧٤، ص ص ٢٩٧ - ٢٩٨
- ١٢- د. عبدالمنعم عبدالحكي، مصدر سابق، ص ص ١٨٩ - ١٩٦
- ١٣- Anne Roe, The Psychology of Occupations, John - Wiley and Son's, Inc, N.Y. 7th Pr. 1966. p. 282.
- ١٤- ساهرة عبدالودود، العوامل النفسية المرتبطة بانتاج العمال، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس ١٩٧٢ ص ٤٥
- ١٥- د. عبدالمنعم عبدالحكي. مصدر سابق. ص ص ٢٦٥ - ٢٦٦
- ١٦- Anne Roe, Op. cit. pp. 281-282.
- ١٧- Ibid, pp 284-285.
- ١٨- د. مصطفى فهمي، التكيف النفسي، مكتبة مصر (بلا) ص ص ٢١١ - ٢١٧
- ١٩- د. احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٦، ص ص ٦٩ - ٧٩
- ٢٠- د. عبدالمنعم عبدالحكي. مصدر سابق، ص ٢٠٠.

الملحق (١) | نتائج المقارنات حسب متغيرات البحث

مستوى الدلالة وطبيعة الفرق	قيمة اختبار (ت)	البيان	الوسط الحسابي	حجم الفئة	نتائج المقارنة
ليس للفرق دلالة احصائية بمستوى ٠,٠٥	١,٠٥	١٢١ ٦٤	٥٤ ٥٢	٣٩ ٥٠	التحصيل الدراسي الابتدائية فا دون الثانوية فا فوق
للفرق دلالة احصائية بمستوى ٠,٠٥	٢,٠٢	٦٤ ٤٩	٥١ ٥٤	٢٩ ٦٠	الحالة الزوجية العزاب المتزوجون
ليس للفرق دلالة احصائية بمستوى ٠,٠٥	٠,٦٥	٨١ ٣٦	٥٣ ٥٤	٤٥ ٤٤	الخلفية الاجتماعية ريفية حضرية
للفرق دلالة احصائية بمستوى ٠,٠٥	٢,١٢	٤٩ ٤٩	٥٢ ٥٥	٥٦ ٣٣	مدة الخدمة أقل من (١٠) سنوات أكثر من (١٠) سنوات
للفرق دلالة احصائية بمستوى ٠,٠١	٧,٢	٣٦ ٢٥	٤٩ ٥٦	٥٣ ٣٦	مستوى المهارة غير مهرة وشبه مهرة مهرة

الملحق (٢) فقرات الاستبيان واورانها المتوية

الاوران المتوية	الفقرات	
٧١	العمل الذي تقوم به مريح	١
٦٨	التوية جيدة في موقع عملك	٢
٧٠	الاضاءة جيدة في موقع عملك	٣
٦٥	يوجد ضوءاء في موقع عملك	٤
٦٠	العمل الذي تقوم به صعب	٥
٦٧	متطلبات الرقابة من اخطار العمل متوفرة	٦
٧٨	الوطوبة قليلة في موقع عملك	٧
٧٩	ان جماعة العمل التي تعمل معها متعاونة	٨
٧٨	تشعر بالراحة في العمل مع زملائك العمال	٩
٥٢	احياناً تحس بأنك غريب بين زملائك العمال	١٠
٥٨	تبوح لزملائك العمال بمشكلاتك الخاصة	١١
٤٩	تشعر بالضيق في العمل مع زملائك العمال	١٢
٧٣	عندما تغيب عن عملك فان زملائك يسألون عنك	١٣
٧٤	عندما يغيب أحد من زملائك فانت تسأل عنه	١٤
٧٥	أنت تشارك زملائك العمال في حالات الفرح	١٥
٧٤	أنت تشارك زملائك العمال في حالات الحزن	١٦
٦٣	ان المشرف على العمل يستفيد من افكار العمال	١٧
٣٣	ان المشرف على العمل يتحيز لبعض العمال	١٨
٧٠	ان المشرف على العمل يوصل مشكلات العمال الى مسؤول القسم	١٩
٦٧	ان المشرف على العمل ينقذ وعوده تجاه العمال	٢٠
٦٦	ان المشرف يعطي فرصة للعمال للمشاركة في حل مشكلات العمل	٢١

٢٢	ان مرتبك الشهري يتناسب مع ما تبذله من جهد في عملك	٢٢
٢٣	بامكانك ادخار مبلغ من مرتبك لمواجهة الطوارئ	٢٣
٢٤	ان زيادة انتاجك يؤدي الى زيادة مرتبك الشهري	٢٤
٢٥	استلمت هدايا كالساعات والملابس.. الخ من مكان عملك	٢٥
٢٦	ترقيت الى مرتبة أعلى من عملك بعد مضي الفترة القانونية	٢٦
٢٧	استلمت كتب شكر وشارات تقديرية من مكان عملك	٢٧
٢٨	ان عملك ساعدك على اكتساب صداقات جديدة	٢٨
٢٩	حققت من عملك الطموحات التي كنت تمنسها	٢٩
٣٠	إن عملك أدى الى احترام وتقدير زملائك لك	٣٠
٣١	أنت مرتاح من عملك الحالي	٣١
٣٢	أنت متضابق من عملك الحالي	٣٢
٣٣	أنت تشعر بالملل من عملك الحالي	٣٣
٣٤	ان علاقتك مع رئيس القسم جيدة	٣٤
٣٥	ان علاقتك مع المهندسين جيدة	٣٥
٣٦	ان علاقتك مع الموظفين جيدة	٣٦