



دار الإنماء الاجتماعي

جِبُلِيَّةِ مَالِكٍ

ادارة البحوث والدراسات الاجتماعية

شركة مصنع الشيخة هيا للخياطة المصنوعية

(دراسة تقييمية)

إعداد/ شمة البدر
باحث دراسات إجتماعية

إشراف/ الدكتور محمد عبدالمنعم شلبي
رئيس قسم البحوث والدراسات الاجتماعية

2013

القسم الأول : الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

القسم الأول - الإطار النظري للدراسة

تتعلق هذه الدراسة بالأساس من خلال الإسهامات المتعلقة بمجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة من ناحية، و المجال علم الاجتماع الصناعي من ناحية أخرى. ومن ثم، فإننا سنتناول فيما يلي كلاً المجالين على اعتبار أنهما يهدان السبيل أمام عرضنا ومناقشتنا لنتائج دراستنا الميدانية، و يجعلان من تعاطينا مع متغيراتها وقيمها أكثر قرباً ومفهومية.

أولاً- المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

يرى كثير من الاقتصاديين أن تطوير المشروعات الصغيرة، وكذلك المتوسطة وتشجيع إقامتها يعد من أهم روافد عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام، والدول النامية بشكل خاص، وذلك باعتبارها منطلقاً أساسياً لزيادة الطاقة الإنتاجية من ناحية، والإسهام في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة من ناحية أخرى. ولذلك، أولت دول كثيرة هذه المشروعات اهتماماً متزايداً، وقدمن لها العون والمساعدة بمختلف السبل، وفقاً لإمكانيات المتاحة.

ونظراً لأهمية هذه المشروعات أخذت معظم الدول النامية تركز الجهود عليها، حيث أصبحت تشجع إقامة الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وخاصة بعد أن أثبتت قدرتها وكفاءتها في معالجة المشكلات الرئيسية التي تواجه الاقتصادات المختلفة، وبدرجة أكبر من الصناعات الكبيرة. ويأتي الاهتمام المتزايد - علم الصعدين الرسمي والأهلي - بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة. كنتيجة لأنها، وبالإضافة إلى قدرتها الاستيعابية الكبيرة للأيدي العاملة، يقل حجم الاستثمار فيها كثيراً بالمقارنة مع المشروعات الكبيرة، كما أنها تشكل ميداناً لتطوير المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية والتسييقية، وتعتبر مجالاً واسعاً أمام المبادرات الفردية والتوظيف الذاتي، مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل.

(القريشي، 2012)

و من ثم فقد أصبـد من المسلم به أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعد واحدة من أهم وأقوى أدوات وعناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل ارتفـت لتصـبح أهم العـناصر الاستراتيجية في عملية التنمية والتطور الاقتصادي في معظم دول العالم، حيث اعتمدـت العـديد من الدول عـليـها في عملية الـبناء الـاقتصادـي واستـطـاعت من خـالـلـها العـبور من دـائـرة الدول الفـقـيرـة لـتـدـخـلـ فـي مـصـافـ الدول الغـنيـة الكـبـيرـة، والأـمـثلـة عـلـى ذـلـك كـثـيرـة وـمـتـعدـدة عـلـى جـمـيعـ المـسـطـوـيـاتـ؛ فـتـلـكـ النـوعـيـةـ منـ المـشـرـوـعـاتـ تـعـدـ صـاحـبةـ الفـضـلـ

الفهرس

الفـصـمـ الأول: الإـطـارـ النـظـريـ لـلـدـرـاسـةـ 1	5-6
الفـصـمـ الثاني: الإـجـراءـاتـ المـنهـجـيةـ لـلـدـرـاسـةـ	7-8
الفـصـمـ الثالث: إـفـادـاتـ الـمـسـؤـولـيـنـ إـلـاـدـارـيـيـنـ بـشـأنـ مـصـنـعـ الشـيـخـةـ هـيـاـ	9-23
الفـصـمـ الرابع: عـرـضـ وـتـدـلـيلـ الـجـداولـ إـلـاـحـصـائـيـةـ لـلـدـرـاسـةـ	24-25
الفـصـمـ الخامس: مـلـخصـ نـتـائـجـ الـدـرـاسـةـ وـأـهـمـ التـوصـيـاتـ وـالـمـلاحظـاتـ	25-26

في نمو وتقديم وازدهار دول شرق آسيا، كما أن الهند والصين قاما بتجارب ناجحة في هذا المجال، واستطاعتَا من خلالها تحقيق أكبر معدلات التنمية في العالم إضافة إلى العديد من التجارب الأخرى. (أبو جزر، 2006:8)

هذا ويعد مصطلح المشروعات الصغيرة من المصطلحات واسعة الانتشار، فقد شاع انتشاره مؤخراً، حيث يشمل هذا المصطلح الأنشطة التي تتراوح بين من يعمل لحسابه الخاص أو في منشأة صغيرة تستخدم عدداً معيناً من العمال - مثلاً لا يزيد عن 50 عاملًا كما في القانون المصري - ولا يقتصر هذا المصطلح على منشآت القطاع الخاص ولملأها وأصحاب الأعمال والمستخدمين، ولكنه يشمل كذلك التعاونيات ومجموعة الإنتاج الأسرية أو المنزلي، وتجتمع الآراء على الأهمية المتعاظمة للمشروعات الصغيرة في اقتصادات العالم، سواء في الدول النامية أو المتقدمة وخاصة في ظل تنامي عدد السكان والاحتياج المستمر لتوفير فرص عمل وتشغيل الأيدي العاملة. وتشير بعض الإحصائيات إلى أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تمثل ما نسبته 90% من إجمالي الشركات في معظم دول العالم، كما أنها توفر نسبة كبيرة من فرص العمل وتتراوح ما بين 40-80%， وتسهم تلك المشروعات في نسبة كبيرة من إجمالي الناتج المحلي للعديد من الدول، فعلى سبيل المثال لا الحصر؛ تسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 81% من إجمالي الناتج المحلي لإنجلترا، بينما تسهم بنسبة 51% في الولايات المتحدة. (صقر، 2005:8)

المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية:

هذا وعلى الرغم من كثرة الحديث عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أرجاء المعمورة واستخدام هذا المصطلح استناداً واسعاً في التشريعات القانونية، فليس هناك من تعريف دقيق متطرق عليه بشأنها، إذ إن مفهوم م.ص.م يضم فئات عريضة من المؤسسات الاقتصادية، ليست متجانسة الأدبار والغروع والتقييات، كما أن المشروعات تختلف باختلاف الدول ومقوماتها الصناعية، حيث تتصف في البلدان المصنعة بالдинاميكية والتجديد على عكس نظيرتها في الدول النامية. (بلقاسم، 2003:30)

أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

ظهر في العقود الأخيرة اتجاه عالمي يرمي أن قطاع م.ص.م هو حجر الزاوية في تحقيق التنمية الاقتصادية في ظل التطورات التي يشهدها المحيط الاقتصادي، والسياسي والاجتماعي، كما تغيرت الكثير من المفاهيم والأسس السابقة لمتطلبات تحقيق القدرة التنافسية في ظل الانفتاح، وزيادة على ذلك تحسنت نظرة الحكومات لهذا القطاع، ولاسيما في الدول النامية والمتقدمة من خلال دورها الحيوي الذي لعبته في البلدان ديكتورية التصنيع، ومزاياها في التصدي للمشكلات الاجتماعية كالبطالة والفقر من جهة، ومن جهة أخرى في تحقيق التكامل الصناعي، مما جعلها محصلة الإيجابيات في ظل الانفتاح وتداعيات العولمة.

ورغم مزايا المنشآت الصغيرة والمتوسطة وإسهاماتها البارزة في التنمية، إلا أنها تواجه مشكلات عديدة تؤثر سلباً على أدائها الاقتصادي، ولا سيما في الدول النامية. وتبقى مشكلة الحصول على التمويل من أخطر المعوقات خصوصاً إذا تعلق الأمر بالاقتراض من البنوك التجارية.

ومما لا شك فيه أن بقاء الحاجز والعراقل المتعلقة بالتمويل في طريق إنشاء وتطور المشروعات الصغيرة والمتوسطة له انعكاسات سلبية على النشاط الاقتصادي، والمعوقات التي يجب تخطيها لضمان نجاح سياسات التأهيل والاندماج في الاقتصاد العالمي. وتعد الجزائر من أكثر البلدان العربية تعريضاً للمعوقات الاستثمارية لاسيما الثلاثية. (سمير، 2006:18)

ويختلف تعريف ومفهوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من دولة لأخرى وفقاً لاختلاف إمكانياتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية، مثل طبيعة مكونات وعوامل الإنتاج، ونوعية الصناعات الحرفية التقليدية القائمة قبل الصناعة الحديثة، والكثافة السكانية، ومدى توافق القوى العاملة ودرجة تأهيلها، والمستوى العام للأجور والدخل، وغيرها من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي تحدد ملامح وطبيعة الصناعات القائمة فيها. كما ويختلف التعريف وفقاً للهدف منه، وهل هو للأغراض الإحصائية أم للأغراض التمويلية أو لآية أغراض أخرى.

وتروج أهمية إسهام المشروعات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسباب التالية:

– تعتمد المشروعات الصغيرة والمتوسطة على العمالة المكتفة، وتميل إلى توزيع الدخل بصورة أكثر عدالة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، فهي تلعب دوراً مهماً في خلق فرص الاستخدام بما يخفف من حدة الفقر، إذ إنها كثيراً ما توفر فرص عمل مقابل أجور معقولة للعمال من الأسر الفقيرة والنساء اللاتي يفتقرن إلى المصادر البديلة للدخل.

– كما تسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في رفع كفاءة تخصيص الموارد في الدول النامية، فهي تميل إلى تبني الأساليب الإنتاجية كثيفة العمالة بما يعكس وضع تلك الدول من حيث وفرة قوة العمل وندرة رأس المال. وكلما توسع نشاط تلك المشروعات في الأسواق غير الرسمية أصبحت أسعار عوامل الإنتاج والمنتجات التي تتعامل بها تعكس بصورة أفضل تكاليف الفرض البديلة مقارنة بالأسعار التي تتعامل بها المشروعات الكبيرة.

– تدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بناء القدرات الإنتاجية الشاملة، فهي تساعده في استيعاب الموارد الإنتاجية على مستوىات الاقتصاد كافة، وتساهم في إرساء أنظمة اقتصادية تتسم بالдинاميكية والمرنة ترابط فيها الشركات الصغيرة والمتوسطة، وهي تنتشر في ديز جغرافي أوسع من المشروعات الكبيرة، وتدعم نفور ونمو روح المبادرة ومهاراتها وتساعد في تقليص الفجوات التنموية بين الحواضر والأرياف.

– كما أن سرعة التطور التكنولوجي أدت إلى زيادة معدل تغير التقنية الإنتاجية المستخدمة في العديد من الصناعات، وبانتشار طريقة الإنتاج على دفعات أصبح من الأهمية إقامة مصانع أصغر حجماً وأقل تكلفة استثمارية على أن يركز كل مصنع في إنتاج عدد قليل من السلع الدقيقة أو التي تتطلبها صناعات معينة لمواجهة طلبيات صغيرة من سلع أو خدمات معينة.

– علاوة على دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تمثل جزءاً كبيراً من قطاع الإنتاج في مختلف الدول سواء المتقدمة أو النامية، وتوليه دول عديدة اهتماماً خاصاً بها، فعلى سبيل المثال تعد الصناعات الصغيرة والمتوسطة مفتاح التنمية في جمهورية الهند وقد أولتها دعماً متميزاً حتى أطلق عليها بالبن المدل للحكومة، وتقديم المشروعات الصغيرة والمتوسطة العديد من المميزات التي يمكن تلخيصها بالآتي:

– سهولة تأسيسها نظراً لعدم حاجتها إلى رأس مال كبير أو تكنولوجيا متقدمة، إضافة إلى قدرتها على الإنتاج والعمل في مجالات التنمية الصناعية والاقتصادية المختلفة.

– توفير فرص عمل وبكلفة استثمارية منخفضة وذلك لطبيعة الفن الإنتاجي المستخدم حيث أسلوب الإنتاج كثيف العمل خفيف رأس المال، فضلاً عن توسيع مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني وخاصة في البلدان النامية.

– نشر القيم الصناعية الإيجابية في المجتمع من خلال تنمية وتطوير المهارات لبعض الحرفي والمهارات.

– استغلال مدخلات المواطنين والاستفادة منها في الميادين الاستثمارية المختلفة، بدلاً من تبذير هذه المدخلات في الاستهلاك.

– تعظيم الاستفادة واستغلال المواد الأولية المتوفرة محلياً لإنتاج سلع تامة الصنع تسهم في تلبية احتياجات وأدوات المستهلكين، إضافة إلى قدرة هذه المشروعات على العمل في مجال إنتاج الصناعات الدرفية والسلع الغذائية والاستهلاكية الصغيرة والمتوسطة التي يتم الحصول عليها من الخارج الأمر الذي يساعد في سد جانب من احتياجات السوق المحلي من هذه السلع مما يسهم في تخفيض العجز في ميزان المدفوعات.

- تغطية الطلب المحلي على المنتجات التي يصعب إقامة صناعات كبيرة لإنتاجها لضيق نطاق السوق المحلية نتيجة لانخفاض نصيب الفرد من الدخل الوطني أو لمحدودية حجم التراكم الرأسمالي وخاصة في الدول النامية.

- تعد هذه المشروعات صناعات مغذية لغيرها من الصناعات ولها دورها في توسيع قاعدة الإنتاج المحلي، حيث تسهم في تلبية بعض احتياجات الصناعات الكبيرة سواء بالمواد الأولية أو الاحتياطية، بالإضافة إلى قدرة هذه المشروعات على الاستفادة من مختلف الصناعات الكبيرة.

- لا يحتاج العاملون إلى مستويات عالية من التدريب للعمل في هذه المشروعات لبساطة التكنولوجيا المستخدمة.

- توفر منتجات هذه المشروعات جزءاً منها من احتياجات السوق المحلي، مما يقلل من الاستيراد.

- توفير العملة الصعبة من خلال تعويض الاستيرادات والإسهام في التصدير في أحيان كثيرة.

- تستطيع مواجهة تغيرات السوق بسرعة بعيداً عن الروتين، حيث تتمتع بقدر من التكيف وفقاً لظروف السوق سواء من حيث كمية الإنتاج أو نوعيته، مما يعني القدرة على مواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية وفترات الركود. (صحيفة الوسط البحرينية، 2009)

وتتمتع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمزاية التنوع في مجالات نشاطها الاقتصادي؛ فهذا قد تكون صناعية، أو زراعية، أو درامية، أو ذممية. إلخ.

وإذا ما كانت دراستنا هذه تركز بشكل أساسى على أحد المشروعات الصناعية، فإنه يصبح من الملائم تماماً أن ننطلق في هذا الصدد من أرضية علم الاجتماع الصناعى.

ثانياً - علم الاجتماع الصناعي:

تبين العلماء في تحديد ميدان علم الاجتماع الصناعي فمنهم من يقتصره على دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الإنتاجية القائمة في المجتمع، وهو ما اتسمت به أغلب الدراسات التي أجريت في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لنشراته، ومنهم من وأشار إلى أن مجال اهتمامه لا يقتصر على دراسة المصانع وحدها، وإنما يهتم أيضاً بدراسة العلاقات الاجتماعية في المجال الاقتصادي بأكمله.

وهناك من يؤكد على أن علم الاجتماع الصناعي هو العلم الذي يهتم أساساً بالتصنيع وما يتربى عليه من آثار في جميع قطاعات المجتمع الصناعي باستخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية في علم الاجتماع.

ـ أهداف علم الاجتماع الصناعي:

- 1 يتفق علماء الاجتماع وعلماء الاجتماع الصناعي على سعي علومهم لمجموعة القوانين العامة التي يمكن التأكيد منها بواسطة استخدام مناهج علمية متخصصة.
- 2 كما يشتراك كلاً منها في دراسة الأسواق والنظم الاجتماعية من حيث البناء والوظيفة، والعمليات التي تتحقق نوعاً من الترابط بين هذه الأسواق وذلك لتحقيق أعلى درجات التكامل بين الأسواق الاجتماعية ودورها الوظيفي في المجتمع.
- 3 يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة العلاقة بين النسق الاقتصادي والأسواق الفرعية الأخرى.
- 4 يهدف علم الاجتماع الصناعي إلى التركيز على دراسة التطور التاريخي للمؤسسات والتنظيمات الصناعية.
- 5 كما يطبق علم الاجتماع الصناعي نظريات ومناهج علم الاجتماع في دراسته للنسق الاقتصادي والتنظيمات الصناعية. (القريشي، 2012)

تمثل التنظيمات الصناعية كيانات اجتماعية تفاعلية مستمرة، كما تحتوي على مجموعة من الجماعات الاجتماعية المتقاعلة، وفق ضوابط رسمية للعمل الصناعي. وفي هذا الإطار، يوكل إلى جميع الأفراد على مختلف المستويات الإدارية مهام وأعمال محددة، وموضعه لكل وظيفة، كما تمارس عمليات إشرافية وقيادية من قبل المستويات الإدارية العليا على المستويات الأدنى، علاوة على التزام أصحاب الأعمال بدفع الرواتب وتوفير كافة الحقوق المقابلة لكل مهمة يُؤديها العاملون؛ وبناء على ذلك فإن التقصير من أي جهة من الجهات المتقاعلة، يؤدي إلى نشوء الخلافات والتعارضات في المصالح، الأمر الذي يسرع من النزاعات التي تقود إلى أساليب يحاول بها كل طرف أن يحصل على حقوقه، وبناء عليه ينشأ ما يسمى بالصراع التنظيمي في المصنع كبناء اجتماعي، ومن ثم التأثير على معدلات النمو في الإنتاج. (مشكلات العمل الصناعي، 2009)

وقد تطورت المنظمات الصناعية وعرفت مرادل متعددة هي مرحلة الصناعية العائلية اليدوية، ثم مرحلة نظام الطوائف، ثم نظام الوسطاء والصناعات المنزلية، ثم نظام المصنع البدوي الصغير، ثم المصنع الكبير حتى وصلت المنظمات الصناعية إلى الشكل الحالي (المصنع الآلي الضخم).

ومما يميز الانظمة السابقة على الثورة الصناعية العلاقات المباشرة بين أصحاب العمل والعمال والروابط الأولية التي كانت تربط العمال بعضهم بالبعض الآخر، فالعامل كانت تناه له أياً فرصة الابتكار واستخدام مهاراته ويستطيع تحقيق ذاته من خلال عمله وتفاعلاته مع الآخرين. (الدكتور عبد الحفيظ، 1978: 15)

ولا شك أن العمل مطلب حيوي لمعيشة الأفراد، والعمل ظاهرة تناولها العديد من العلماء كل من جانب معين، فرجل الاقتصاد ينظر إلى العمل كأحد المتغيرات التي تلعب دوراً في النظام الاقتصادي. ولذا، فإن الاقتصاديين يركزون على موضوعات معينة، منها مدى صلاحية الأفراد لعمل معين، وخبراتهم، وعلاقة العمل بالمهارات المطلوبة، والعوامل المتعلقة بالبطالة، وأثر زيادة أو تقليل المكافآت على الإنتاجية.

أما علم النفس الصناعي فيركز على أنواع الرضا التي يحققها الأفراد من عملهم والدافع والإنجازات، وقد استطاع علماء النفس ابتكار العديد من المقاييس لقياس الجوانب الإدراكية والمهارات والاحتياجات عند العمال. (عبدالحفيظ، 1984: 11)

المراجع:

- 1- أبو حزير، فوزي، 2006، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الدد من البطالة في فلسطين.
- 2- صقر، فتحي، 2005، ندوة بعنوان واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها الاقتصادية من دراسة دور المشروعات الصغيرة في دعم الاقتصاد الفلسطيني. الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم الاقتصاد والعلوم السياسية، شريحة رقم 8.
- 3- بلقاسم، زايري، 2003، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الدولي حول التسويق الجيد للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر.
- 4- سمير، سحنون، 2006، من دراسة متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة في الدول العربية. جامعة جيلالي الياسس سيدوي بلعباس، الجزائر.
- 5- الدكتور عبد الحفيظ، عبد المنعم، 1978، التصنیع والسلوك الاجتماعي للعمال – دار الشعب، الطبعة الأولى.
- 6- (مشكلات العمل الصناعي، محاضرات في علم الاجتماع الصناعي، 2009)، من موقع: www.abdelwahabgouda.ahlamontada.com/t14-topic
- 7- الدكتور عبد الحفيظ، عبد المنعم، 1984، علم الاجتماع الصناعي – المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 8- صحفة الوسط البدرينية، مايو 2009، العدد 2439 | www.alwasatnews.com/2439/news/read/172213/1.html

مقدمة:

يعد مصنع الشيخة هيا من المشروعات التنموية غير الربحية التي تخدم المؤسسات والشركات من خلال إنتاج الملابس الجاهزة، كما يسعه المصنع لخلق فرص عمل للأسر المنقعة بخدمات الدار.

تأسس مصنع الشيخة هيا عام 2001، بتكلفة 2 مليون ريال تقريباً وقد أسهمت في تمويله منذ بدايته الهلال الأحمر القطري وبنك التنمية الإسلامي بالإضافة إلى بعض التبرعات الخيرية.

ويهدف هذا المشروع إلى توفير فرص عمل وتدريب للأسر محدودة الدخل، ومن بينهم بعض الأسر المنقعة من الخدمات الاجتماعية التي تقدمها دار الإنماء الاجتماعي.

وتقوم فكرة المشروع على حياكة الملابس، خاصة الصناعية منها، بالإضافة إلى تشغيل وتدريب السيدات بالمصنع من أجل تحسين أوضاعهن المعيشية.

ويبلغ عدد العمال في المصنع 61 عاملًا، بالإضافة إلى الإدارة المسؤولة عن المصنع ويبلغ عددها 9 أفراد. ويقيّم الأداء العام للمصنع بأنه جيد جداً، رغم محدودية مساحته، كما يتميز بأن وضعه ونتائجها في تطور مستمر.

أهداف الدراسة:

الوقوف على مدى التطور الذي حققه المصنع منذ إنشائه وحتى الآن، مع التركيز على مدى رضا العمال عن أوضاعهم بالمصنع على مستويات متعددة ومختلفة.

الأهداف الفرعية تتمثل في الآتي:

1- التعرف على الهدف من إنشاء المصنع، والتطورات التي طرأت عليه، ومدى توافق رؤية مستقبلية للتطوير لدى القائمين على إدارة.

2- مدى رضا العاملات بالمصنع من حيث: الراتب، وساعات العمل، والإشراف، والإدارة، والإجازات، والسكن، والانتقالات، وبيئة العمل الفيزيقية (مكان العمل – التكييف – الإضاءة..إذ)، وكفاءة الماكينات، ونظام الثناب والعقب، وبرامج التدريب والتطوير..إذ.

3- بلورة مجموعة من المقترنات والتوصيات العلمية بشأن تطوير الأداء بالمصنع، والارتفاع بمستوى الرضا النسبي للعمال.

تساؤلات الدراسة:

1- ما الهدف/الأهداف من إنشاء المصنع، وما طبيعة التطورات التي طرأت عليه، وما طبيعة خطط تطويره مستقبلاً؟

2- ما مدى رضا العمال بالمصنع عن الجوانب المادية والمعنوية السائدة، وما تطلعاتهم بشأن تحسين تلك الجوانب مستقبلاً؟

الأسلوب المنهجي:

وفقاً لأهداف الدراسة فقد تم تبني المنهج التقييمي.

أدوات الدراسة:

(1) الاستبار المقنن، ويطبق على العمال بالمصنع بهدف الوقوف على حالة رضاهم النسبي عن أوضاعهم المادية والمعنوية، وكذا تطلعاتهم ومقترحاتهم من أجل تطوير وتحسين تلك الأوضاع.

(2) الاستبار شبه المقنن، ويطبق على المسؤولين الإداريين للمصنع بهدف الوقوف على الجوانب المختلفة المتعلقة بالأداء الإنتاجي، وبرامج التدريب، فضلاً عن رؤيتهم لأهم المعوقات والمشكلات التي قد يواجهها المصنع، ومقترحاتهم من أجل التطوير مستقبلاً.

جمهور الدراسة:

تمثل في جميع العمال بالمصنع المشتغلين بدوياً على الماكينات، وقد تم اعتماد المسح الشامل لجميع العمال بالمصنع، ويبلغ عددهم إجمالي 55 عاملً.

مجالات الدراسة:

-1 المجال المكاني: مصنع الشيخه هيا.

-2 المجال الزمني: شهراً بدءاً من أول أكتوبر 2012، حتى نهاية ديسمبر 2012.

٤

٦

القسم الثالث – إفادات المسؤولين الإداريين بشأن شركة مصنع الشيخة هيا

نعرض في هذا القسم لإفادات كل من:

- 1- مسؤول أول الاستثمار، المعنى بملف مصنع الشيخة هيا بدار الإنماء الاجتماعي.
- 2- مدير مصنع الشيخة هيا.

جدير بالذكر أن الباحث قد اعتمد في الحصول على هذه الإفادات على استخدام استبار شبه مفتوح، تم تصميمه ليفي في أهداف الدراسة في هذا الصدد.

أولاً- إفادات مسؤول أول الاستثمار، المعنى بملف مصنع الشيخة هيا بدار الإنماء الاجتماعي:

- 1- تم إنشاء مصنع الشيخة هيا في العام 2001 تحت مسمى شركة مصنع الشيخة هيا للخياطة المصنوعية. وفي العام 2006 تم وضع نظام وهيكل مالي وإداري مستقل للمصنع. لذلك تعدد الفترة من 2001 حتى 2006 فترة تأسيسية.
- 2- وقد اعتمدت الدار لدى إنشاء المصنع على تمويل من عدة جهات منها: الهلال الأحمر – بنك التنمية الإسلامية، ومؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، بالإضافة إلى بعض التبرعات الخيرية، حيث تأسس المصنع برأس مال قيمته 2 مليون ريال.
- 3- يحقق المصنع فرص عمل للأسر محدودة الدخل.
- 4- يبلغ عدد العمال 61 عاملاً، وهناك 9 من الأفراد في إدارة المصنع.
- 5- أما بالنسبة لحجم الإنتاج السنوي من الملابس منذ العام 2006-2007 وحتى العام 2011-2012، فهذا على النحو التالي:

العام	عدد الإداريين والعاملين	حجم المبيعات السنوية	حجم الإنتاج السنوي	الربح (الخسارة)
2006-2007	51	1,954,508.00	19,995	234,376
2007-2008	54	2,425,071.00	24,811	8,816
2008-2009	61	2,934,755.00	30,159	27,426
2009-2010	66	4,574,104.00	39,877	153,604
2010-2011	64	4,685,030.00	44,754	285,817
2011-2012	65	4,704,544.00	38,071	272,048
الإجمالي		21,278,012.00	197,667.00	909,603.00

- 6- وبالنسبة لإجمالي الأرباح المحققة خلال نفس الفترة المذكورة (2006-2011) فقد بلغت ما قيمته 3 مليون ريال.
- 7- يتم الاعتماد في تحديد المسؤوليات وتوزيع الأعمال على إمكانيات ومهارات العامل نفسه.
- 8- هناك برامج تدريبية في المصنع لتعليم العمال الجدد الحياة.
- 9- هناك دراسات استطلاعية تمت لقياس مدى رضا العملاء عن مستوى المنتجات الموردة إليهم من إنتاج المصنع، وتسجل النسب المئوية للرضا أرقاماً مرتفعة للغاية بينهم، حيث كانت متراوحة بين .%95 و %100.

ثانياً- إفادات مدير مصنع الشيخة هيا:

- 1 هناك تطور في نوعية السلع المنتجة، ولعل ما يدل على ذلك زيادة معدلات الإنتاج السنوية.
- 2 هناك معايير للالتحاق بالعمل في المصنع، ولعل أهمها وجود الخبرة في مجال حياكة الملابس.
- 3 هناك قائمة محددة يتم على أساسها تقييم العامل كل عام ويتم إرسالها إلى دار الإنماء الاجتماعي.
- 4 تشجع الإدارة على الاحتفاظ بالكفاءات وتحاول مساعدتهم.
- 5 هناك حرص من الإدارة على مراعاة ظروف العمال الشخصية والصحية.
- 6 يعد تغيب العمال عن بالمصنع بمثابة المشكلة الوحيدة التي تواجه وتعيق العمل في المصنع.
- 7 تعد المساحة الحالية للمصنع صغيرة وتحتاج إلى توسيعة، مما يتيح فرصاً أكبر لزيادة الإنتاج، وكذا دعوة أكبر لحركة العاملين بالمصنع فـنطاقهم الحيوي.

القسم الرابع - عرض وتحليل الجداول الإحصائية للدراسة

عرض وتحليل الجداول الإحصائية للدراسة

جدول رقم (1) يوضح الفئات العمرية للعمال

%	النكرار	الفئات العمرية
36.4	20	- أقل من 30 سنة
23.6	13	- أقل من 40 سنة
40.0	22	فـوـق 40 سنة
100.0	55	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن 60% من عمال المصنع يتبعون إلى ما يمكن أن نطلق عليه "سن العطاء"، حيث يتبعون إلى الفئتين العمريتين (20-30) و(30-40). وأن أكثرية عمال المصنع يقعون ضمن فئات الشباب. هذا فـنـهـيـنـ أنـ 40%ـ مـنـهـمـ تـجاـوزـ أـعـمـارـهـمـ (40ـ عـامـاـ)،ـ وـهـمـ قـدـ يـكـوـنـونـ أـقـلـ جـهـداـ مـنـ غـيـرـهـمـ فـنـهـيـنـ فـئـاتـ الشـيـابـ،ـ إـلـاـ أـلـهـمـ قـدـ يـكـوـنـونـ مـتـمـعـيـنـ بـقـدـرـ أـكـبـرـ مـنـ الـخـبـرـةـ فـنـهـيـنـ مـجـالـ الـعـمـلـ.

جدول رقم (2) يوضح نوع المبحوثين:

%	النكرار	النوع
5.5	3	ذكر
94.5	52	أنثى
100.0	55	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع، حيث وصلت نسبة العمال من الذكور إلى 5.5% من عينة الدراسة، فيما بين بلغت نسبة العمال من الإناث إلى 94.5% من عينة الدراسة. وقد يعزى هذا الفارق الكبير بين الذكور والإإناث إلى أن طبيعة العمل داخل المصنع تختص بالحياكة، وهي مهنة يغلب عليها التوافق الأكبر مع المرأة، باعتبارها درفة بسيطة تمارسها أغلب النساء في كافة البلدان النامية والمتقدمة، والمرأة أكثر رغبة في مزاولة تلك المهنة نظراً لبساطتها وسهولة تقبلها في كافة المجتمعات تقريباً.

جدول رقم (3) يوضح جنسية العمال

الجنسية	النكرار	%
غير قطري	55	100.0
المجموع	55	100

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع أفراد العينة ينتمون إلى الجنسية غير القطرية. وقد يرجع ذلك إلى توافر فرص عمل للمرأة القطرية في مجالات أخرى، بالإضافة إلى أن الدخل الشهري في المصنف قد لا يفي باحتياجات المرأة القطرية، بعكس العمالة الوافدة التي قد تقبل بمزاولة هذة المهنة بأجر بسيط من أجل لقمة العيش.

جدول رقم (4) يوضح المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	النكرار	%
أممي	10	18.2
ابتدائي	11	20.0
إعدادي	8	14.5
ثانوي	23	41.8
دبلوم	1	1.8
جامعي	2	3.6
المجموع	55	100.0

يتضح من الجدول السابق أن ما يقارب نصف العمال بالمصنف (47.2%) هم من الفئات المتعلمة، من الثانوي إلى الجامعي، فـ 52.7% هي لعمال يتفاوتون بين الأميين والحاصلين على الشهادة الإعدادية. وعلماً الرغم من أن مهنة الحياكة هي من المهن التي قد لا يحتاج ممارسها إلى قدر كبير من التعليم، فإن نسبة مقدرة من العمال بالمصنف، وكما هو واضح من خلال نسب التعليم بينهم، تعد مرتفعة، وهو ما يرجع بالأساس إلى أن جميع هؤلاء العمال من ذوي الجنسية غير القطرية، ومن ثم فهم يحتاجون إلى أداء العمل المتاح لديهم بغض النظر عن نوعيته، وذلك حتى يتمكنوا من تلبية احتياجاتهم قدر المستطاع.

والجدير بالذكر أن هناك فئة من العمال – من السيدات تحديداً – ممن تم تدويرهم من قبل قسم الإدارة المجتمعية التابعة لدار الإنماء الاجتماعي من أجل الاعتماد على أنفسهم في توفير احتياجاتهم، ومن أجل تحسين مستواهم المعيشي.

جدول رقم (٥) يوضح الحالة الاجتماعية للعمال

الحالة الاجتماعية	المجموع	نكرار	%
أعزب		19	34.5
متزوج		33	60.0
أرمل		2	3.6
مطلق		1	1.8
المجموع		55	100.0

يتضح من خلال الجدول أن الحالة الاجتماعية الغالبة على عمال المصنع هي لفئة المتزوجين، حيث بلغت نسبتهم 60% من الإجمالي. في حين مثلت نسبة العزاب 34.5% منهم، أما نسبة المطلقين والأرامل فكانت .%5.4.

ورغم أن التوزيع النسبي للعمال بالمصنع جاء واقعياً ومتسقاً مع الاتجاه المجتمعى العام، فإن لنا أن نلاحظ أن دافعية فئة المتزوجين للعمل من أجل توفير متطلبات الحياة المعيشية، تعد أقوى من غيرهم، وذلك بحكم إعالتهم لأسر، ونظراً لما يتربى على المتزوج من التزامات ومسؤوليات اجتماعية، يستطيع العمل أن يحققها له، بحيث يستطيع العيش في المجتمع دون الحاجة إلى طلب العون من الآخرين.

جدول رقم (٦) يوضح عدد الأبناء

عدد الأبناء	المجموع	نكرار	%
3-1		16	44.4
6-4		12	33.3
9-7		5	13.8
غير مبين		2	5.5
المجموع		36	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلمه نسبة كانت لعدد الأبناء من (١-٣) حيث بلغت 44.4%， في حين تدنت النسبة قليلاً لمن لديه (٤-٦) من الأبناء حيث بلغت 33.3%， أما بالنسبة لمن لديه من (٧-٩) أبناء فكانت نسبتهم 13.8% فقط من إجمالي عدد العينة.

وقد يدل ذلك على أن العمال لا يرغبون بزيادة عدد الأبناء نظراً للوضع الاقتصادي الذي تعيشه الأسرة، فمن الطبيعي أنه كلما زاد عدد الأبناء في الأسرة الواحدة، ازدادت الأعباء والمسؤوليات، خصوصاً الاقتصادية تجاههم.

وعلمه الرغم من ذلك، فإننا لا نعرف على وجه التحديد عما إذا كانت النسبة المئوية الأولى (44.4%)، والتي انحصر عددها بين طفل واحد وثلاثة أطفال قد اكتفت بهذا العدد أم لا؟ كما أنها لا نعلم تحديداً العلاقة بين عمر المبدوثين ومدى قابليةهم للإنجاب مجدداً، إضافة إلى عدم معرفة مدة الزواج لدى كل منهم، فقد تكون هذه المدة قصيرة، وبالتالي لم تسمح بإنجاب سوء هذا العدد من الأبناء.

جدول رقم (7) يوضح مدى وجود خبرة سابقة في العمل

%	النكرار	هل توجد خبرة سابقة في مجال العمل؟
16.4	9	نعم
83.6	46	لا
100.0	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلب عمال المصنع لا توجد لديهم خبرة سابقة في مجال العمل وقد بلغت نسبتهم 83,6 %، في حين أن من كانت لديه خبرة في مجال العمل لم تتعذر نسبته 16,4 %.

ومنما لا شك فيه أن وجود الخبرة في أي عمل يسهم في زيادة الكفاءة المطلوبة لأداء هذا العمل بمهارة عالية وقدرة على إنجاز ما يسند إليها من أعمال على أكمل وجه. إلا أن وجود هذه النسبة الغالبة من غير ذوي الخبرة من عمال المصنع قد تدلنا على اعتماد إدارة المصنع على نقل الخبرة والتدريب غير المباشر، من خلال العمال المتمتعين بالخبرة إلى زملائهم المستجدين، من غير أصحاب الخبرة بالعمل في هذا المجال.

جدول رقم (8) يوضح عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي

%	النكرار	عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي
1.8	1	أقل من سنة
10.9	6	سنة – أقل من 3 سنوات
34.5	19	3 – أقل من 6 سنوات
32.7	18	6 سنوات – أقل من 11 سنة
20.0	11	11 سنة فأكثر
100.0	55	المجموع

ي

يوضح الجدول السابق توزيع مفردات الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل الحالي، حيث نجد أن نسبة (34,5 %) منهم كانت لمن تقل سنتات خبرتهم عن ست سنوات، في حين تدنت النسبة قليلاً لمن كانت خبرتهم في العمل الحالي من (6 سنوات – أقل من 11 سنة) فقد بلغت 32,7 %، أما من تجاوزت سنتات خبرتهم (11 سنة فأكثر) فقد بلغت نسبتهم 20 % من الإجمالي. أما أقل فئة فلم تتجاوز مدة خبرتهم عام واحد وكانت نسبتهم 1,8 % من المجموع الكلي للعمال.

وقد يدل ذلك على استمرارية بعض الأفراد في العمل في المصنع واندراطهم به، ويعكس ذلك مستوى الرضا عن المصنع بدليل عدم تركه خلال الأعوام السابقة. وقد يكون هو المنتفس الوحيد المتاح أمامهم، الذي من خلاله تستطيع الأسرة تدبير أمور معيشتها.

جدول رقم (9) يوضح منطقة سكن العمال

النكرار	%	منطقة السكن
35	63.6	بلدية الريان
19	34.5	بلدية الدوحة
1	1.8	بلدية الظعاين
55	100.0	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى المبhouثين يقطنون في المناطق التابعة لبلدية (الريان) حيث بلغت نسبتهم 63,6%. في حين أن من يقطنون في المناطق التابعة لبلدية (الدوحة) قد بلغت نسبتهم 34,5%. وأقل نسبة سجلت للذين يقطنون في المناطق التابعة لبلدية (الظعاين) حيث بلغت نسبتهم 1,8% من إجمالي عدد العينة.

وتعد هذه النسب متوقعة بقدر كبير، كون المصنع يقع في المناطق التابعة لبلدية الريان، فقد كانت النسبة الأكبر تتركز العمال فيه نفس تلك المناطق، وهو ما قد يسهم في ارتفاع نسبة رضا العمال عن موقع المصنع وذلك لقربه من مناطق سكناهم.

جدول رقم (10) يوضح نوع السكن

نوع السكن	النكرار	%
شقة	7	12.7
بيت صغير	25	45.5
مسكن شعبي	12	21.8
فيلا	2	3.6
ملحق	9	16.4
المجموع	55	100.0

يتضح من خلال الجدول السابق أن المبhouثين الذين يقطنون في (بيت صغير) قد بلغت نسبتهم 45,5%. في حين كانت نسبة الذين يمتلكون (مسكناً شعبياً) 21,8%. ويليهم من يقطنون في (ملحق) وقد بلغت نسبتهم 16,4%， في حين تدنت النسبة بين من يقطنون في (شقة وفيلا) حيث بلغت نسبتهم ما بين 3-12% من إجمالي أفراد العينة.

وقد يرجع ذلك إلى أن جميع مفردات الدراسة من الجنسية غير القطرية، والتي قد يكون لديها سكن لفترة محدودة بحكم فترة إقامتها في دولة قطر، وربما يعود ذلك إلى طبيعة الدخل الشهري الذي قد لا يفي بتوفير احتياجات الأسرة، لذا قد تكتفي أغلب الأسر الوافدة بمسكن صغير، بحيث يتماشى مع مستوى الدخل الشهري ولا يشكل عبئاً على رب الأسرة، أو العائل.

جدول رقم (11) يوضح نوع حيازة السكن

نوع حيازة السكن	النكرار	%
إيجار	48	87.3
منحة	7	12.7

يتضح من الجدول السابق أن أغلب مفردات الدراسة تقطن في مسكن (إيجار) حيث بلغت نسبتهم 87,3%، في حين تضاعلت النسبة كثيراً لمن يقطنون في مسكن (منحة)، حيث بلغت 12,7% فقط من إجمالي مفردات الدراسة. وقد يرجع ذلك إلى المستوى المعيشي لأفراد الأسرة بالإضافة إلى طبيعة الأسر غير القطرية التي تكون فترة إقامتها في البلد ليست دائمة. وقد يعكس هذا العلاقة الطردية بين مستوى الدخل الشهري للعمال وبين نوع حيازة السكن الذي يقيمون به.

جدول رقم (12) يوضح الراتب الشهري للعمال

الراتب الشهري	النكرار	%
من 1000 – أقل من 2000	1	1.8
من 2000 – أقل من 3000	48	87.3
من 3000 – أقل من 4000	6	10.9
المجموع	55	100.0

يتضح من خلال الجدول السابق أن أكثر من نصف مفردات الدراسة تقاضي راتباً شهرياً من (3000-2000) أقل من (3000) حيث كانت نسبتهم 87,35%， في حين لم تتجاوز النسبة المئوية لمن يبلغ راتبه الشهري من (3000 – أقل من 4000) أكثر من 10,9% فقط من إجمالي عدد العينة.

يدلنا ذلك على أن أعلى المبدوثين من ذوي الدخل المحدود، وقد يرجع ذلك إلى كون إجمالي المبدوثين من حاملي الجنسية غير القطرية مما يضعف من مرتباتهم ودخلهم العام.

وعلى أي حال فأول الجوانب التي تتعلق بها الرضا أو اللارضا هو الأجر، فإن الأجر إذا كان بقدر الطموح وما يراه الفرد مناسباً لنفسه يسبب رضا، وأن الأجر لا يقتصر على إشباع الحاجات الدنيا وإنما يمتد ليعطي الشعور بالأمان للفرد نفسه.

كما أن الأجر لا يعبر عن كونه مكافآت مادية، ولكنه يعبر أيضاً عن الوضع والتقدير الاجتماعي.

فالأجر له جوانب مادية وجوانب اجتماعية وجوانب نفسية، فكلما ازداد رضا الفرد عن أجره كلما زاد رضاه عن العمل الذي يقوم به فتزداد بالتالي كفاعته ودماسه للعمل.

جدول رقم (13) يوضح مدى توفر التأمين الصدي للعمال

		هل يتوافر لديك تأمين صدي؟	
%	النكرار		
98.2	54		لا
1.8	1		غير مبين
100.0	55		المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن جميع أفراد العينة لا يوجد لديهم تأمين صدي وبلغت نسبتهم 98.2٪، ولقد أردنا مقارنة الدخل الشهري للعمال في المصنع فنجد أنه لا يضاهي شيئاً مقارنة بظروف المعيشة التي ترتفع يوماً بعد يوم، ومن الصعوبة أن تستطيع هذة الفتنة من العمالة أن توفر الاحتياجات المادية والصحية في ظل هذا الدخل الشهري.

فهذه الفتنة تنتهي إلى مؤسسة قطر وتابعة لدار الإنماء الاجتماعي، ومن الطبيعي أن تستدق كغيرها من الفئات العاملة تأميناً صحياً، والجدير بالذكر أن نسبة كبيرة من العمال يقعون ضمن فئة (ما فوق الأربعين) التي في الغالب تكون أكثر احتياجاً للتأمين الصدي.

كما أن الدخل الشهري لفئة العمال يبدو بسيطاً وقد لا يفي بمتطلبات الحياة، لذا فوجود التأمين الصدي قد يسهم في رفع نسبة الرضا عن الدخل الشهري.

جدول رقم (14) يوضح مدى تقييم الجوانب الإدارية والتنظيمية في المصنع من وجهة نظر العمال

المجموع		غير مبين	محابي		غير راض		راض تماماً		راض إلى حد ما		راض		ما تقييمك للجوانب الإدارية والتنظيمية التالية؟
%	النكرار	نكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	%	النكرار	نكرار
100	55	0	7.3	4	14.5	8	20	11	14.5	8	43.6	24	الموضوعية في حل المشكل
100	55	0	7.3	4	9.1	5	23.6	13	20	11	40	22	سرعة معالجة الشكاوى
100	55	1	7.3	4	7.3	4	23.6	13	23.6	13	36.4	20	مدى التزام الإدارة بتنمية المطالب
100	55	0	0	0	0	0	36.4	20	3.6	2	60	33	سهولة التواصل مع الإدارة
100	55	0	1.8	1	27.3	15	20	11	7.3	4	43.6	24	عدالة توزيع العمل
100	55	0	3.6	2	52.7	29	9.1	5	10.9	6	23.6	13	ساعات العمل

حجم العمل														
الراتب الشهري														
100	55	0	3.6	2	10.9	6	23.6	13	14.5	8	47.3	26		
100	55	3 5.50 %	12.7	7	34.5	19	16.4	9	10.9	6	20	11		
100	55	0	3.6	2	80	44	0	0	10.9	6	5.5	3		
100	55	1 1.80 %	7.3	4	90.9	50	0	0	0	0	0	0		
100	55	0	0	0	9.1	5	32.7	18	9.1	5	49.1	27		
100	55	0	9.1	5	30.9	17	16.4	9	9.1	5	34.5	19		
جو العمل														
التقدير														

يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك **خمسة مستويات لمدى الرضا عن المتغيرات وهي:** راض، وراض تماماً، وراض إلى حد ما، وغير راض، ومحايد.

وفقاً لهذا الصدد نجد أن أعلى نسبة كانت لـ(راض) بالنسبة لمتغير (الموضوعية في حل المشكلات) حيث بلغت 43,6 %، تليها نسبة (راض تماماً) حيث بلغت 20 % من إجمالي مفردات الدراسة، كما تساوت النسب لكل من (راض إلى حد ما وغير راض) حيث بلغت 14,5 %، في حين كانت نسبة (غير راض) فقط 14,5 % فقط من إجمالي عدد العينة. وسجلت أقل نسبة (للمحايد) حيث كانت فقط 7,3 %.

وتبدو نسبة الرضا في هذا المتغير هي السمة الغالبة حيث بلغت نسبتهم 77 %، ويمكن القول بأن (الموضوعية في حل المشكلات) تعد من أهم خصائص الإدارة الناجحة، حيث تتمتع بالقدرة على الإلقاء للآخرين واحترام آرائهم ومناقشتها دون التحيز لأي طرف، لأن ذلك سوف يسهم في تشجيعهم على الإنجاز والرغبة في العمل.

أما بالنسبة لمتغير (سرعة معالجة الشكاوى)، فقد اتضح أن نسبة كبيرة من مفردات العينة قد عبروا عن رضاهم عن سعي الإدارة لمعالجة شكاوهم حيث كانت أعلى نسبة لـ(راض) قد بلغت 40 %، في حين أن من أكد بأنه (راض تماماً) بلغت نسبته 23,6 %، أما نسبة (راض إلى حد ما) فقد بلغت 20 %، في حين تدنت النسبة كثيراً لمستوى (غير راض) حيث بلغت 9,1 % فقط.

ومن البديهي بالذكر أن السرعة في معالجة الشكاوى التي تواجه العمال أو الموظفين في أية إدارة أو مؤسسة، صغيرة كانت أم كبيرة، سوف يساعد في عدم تفاقم المشكلات.

كما أن الوعي بوجود مشكلة يعد خطوة مهمة في التصدي لها بوضع الحلول اللازمة وفي التوقعات المناسبة وبالتالي سرعة التعامل معها مما يضمن حسن سير العمل.

أما بالنسبة لمتغير (مدى التزام الإدارة بتحقيق المطلب)، فقد كانت أعلى نسبة لـ(راض) حيث بلغت 36,4%، في حين تعادلت النسبة لكل من (راض تماماً وراض إلى حد ما) حيث بلغت نسبتهم 23,6% من إجمالي عدد مفردات الدراسة، كما تساوت النسبة لكل من (غير راض ومحايد) حيث بلغت 7,3%.

وقد يدل ذلك على أن ما يقارب 83,6% من مفردات الدراسة كانوا راضين عن قدرة الإدارة على الالتزام بتحقيق المطلب، مما يؤكد ذلك عمل الإدارة ومرؤونه القائمين عليها في كسب رضا العمال في المصنع. وهذا لا شك قد يسهم في دب العمل والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي.

أما عن متغير (سهولة التواصل مع الإدارة)، فقد كانت أعلى نسبة لـ(راض) حيث بلغت 60% أي أكثر من نصف عدد مفردات الدراسة، في حين قلت النسبة قليلاً لـ(راض تماماً) حيث بلغت 36,4%، ونسبة تكاد لا تذكر لـ(راض إلى حد ما) حيث بلغت 3,6%. ولا توجد نسب لعدم الرضا بالنسبة لهذا المتغير.

وقد يدل ذلك على درص الإدارة في التواصل الشخصي مع العامل نفسه دون وضع أدنه حواجز قد تعيق العامل عن توصيل شكاوه.

وبالنسبة لمتغير (عدالة توزيع العمل)، فقد سجلت أعلى نسبة لـ(راض) وبلغت 43,6% من إجمالي مفردات الدراسة، في حين قلت النسبة لـ(غير راض) حيث بلغت 27,3%， وقللت النسبة قليلاً لـ(راض تماماً) حيث بلغت 20% وتدنت النسبة لكل من (راض إلى حد ما) وـ(محايد) حيث تراوحت ما بين (1-7%).

الأسباب التي تحفظه على العمل، مادية هي الأخرى، بحيث تتعكس على التحسن النسبي لمستوى معيشته اليومية.

أما فيما يخص (الراتب الشهري) فقد كانت أعلى نسبة لـ(غير راض) حيث بلغت 80%， وقاربت النسبة لكل من (راض وراض إلى حد ما) حيث كانت ما بين (5-10)% فقط، في حين سجلت نسبة (المحايد) فقط 3,6%.

وهنا لا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل، وكأنه الاعتراف بما قدمه، ولكون النقود أو المال الوسيلة الوحيدة لاقتناء متطلبات الحياة المادية، وكونها وسيلة لتحسين ظروف الحياة فلا بد أن يكون هناك مستوى من الرضا والاقتناع به.

أما عن متغير (المكافآت)، فإن الغالبية العظمى من العمال كانت (غير راضية) حيث بلغت 90,9% من الإجمالي، أما المحايد فلم تتعدي نسبته 7,3%.

وقد تؤكد هذه النسبة افتقار المصنع لعنصر المكافآت والذي يعتبر بمثابة حافز مؤثر إيجابي على العمل بنشاط وكفاءة، ومن ثم فإن غيابه قد يسبب الاحباط لدى العمال، ويؤثر سلباً على إنتاجيتهم وأدائهم بشكل عام.

أما عن متغير (بيئة العمل) فكانت أعلى نسبة لـ(راض وراض إلى حد ما) حيث بلغت 58,2%， في حين تساوت النسبة لكل من (غير راض - وراض إلى حد ما) حيث كانت 9,1% فقط من إجمالي مفردات الدراسة.

ولاشك أن وجود بيئة مثالية ومشجعة للعمل تعتبر مقوماً أساسياً لنجاح أي مؤسسة، ولتحسين وتطوير جو العمل دور مهم في انتماء العاملين لمؤسسات عملهم، فعندما يجد العامل أو الموظف في المؤسسة أفضل بيئه وجو للعمل، سيشعر بانتمائه إليها وأنه فرد مرغوب فيه، وبالتالي سوف يقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات كاملة، أي أن جو العمل المثالي، قد أسعهم في رفع مستوى كفاءة وأداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي العملي على تطور المؤسسة ورفع مكانتها وتميزها.

أما عن متغير (التقدير)، فنجد أن نسبة الرضا كانت أعلى قليلاً عن نسبة عدم الرضا حيث بلغت 60%. وقد يرتبط مستوى الرضا بمتغير المكافآت، فكلما كان هناك تقديرًا للعمل المنتج كلما كان الفرد أكثر عطاءً وحبًا للعمل. ولا يشترط أن يكون التقدير مادي، فقد يكتفي العامل بأن يكون هناك تقديرًا معنوياً للمتمثل بعبارات إيجابية من شأنها أن تسهم في رفع الروح المعنوية للعامل وتزيد بالتالي من كفاءته وإنجازه.

ويبدو أن هناك عدالة في توزيع العمل لكل عامل في المصنع، وهذا بدوره يعكس جانب كبير من الرضا عن العمل المطلوب أو المتوقع إنجازه.

ومما لا شك به أن العدالة في توزيع العمل تعتبر صفة مثالية يجب أن ترتفع بها كافة الإدارات والمؤسسات للحفاظ على العاملين وتجنب تسرفهم من العمل أو تفكييرهم في الالتحاق بعمل آخر لإحساسهم بالظلم.

أما بالنسبة لمتغير (ساعات العمل)، فقد كانت أعلى نسبة لـ(غير راض) حيث بلغت 52,7%， في حين بلغت نسبة (راض) 23,6%， وتعادلت النسب كثيراً لكل من (راض إلى حد ما) و(راض تماماً) حيث تراوحت ما بين (9-10%). وسجلت أدنى نسبة لـ(المحايد) حيث بلغت 3,6% من مفردات الدراسة.

فبالقدر الذي توفر ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة، وزيادة هذا الوقت، يزيد الرضا عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وديرات الفرد في استخدامه بالقدر الذي يريد، ينخفض لديه الرضا عن العمل ويزداد استياؤه، كذلك تؤثر ساعات العمل على الإجهاد فكلما طال وقت العمل زاد الإجهاد، وبالتالي قل الرضا عن العمل، وكلما زادت كثافة الجهد في كل وحدة زمنية، كان أكثر وقت العمل على الإجهاد وعلى درجة الاستياء أكبر.

ويختلف الأفراد في الوقت المفضل للعمل؛ فمنهم من يميل للعمل بلا انقطاع، كما أن منهم من يرتاح للنظام الذي يحتوي فترات راحة أكثر وهكذا.

وعليه، فإن للتضييلات المتعلقة بساعات الدوام أثراً بالغ الأهمية على رضا العمال، وإن كانت مدة العمل متفق عليها، فلا بد من إدخال فترات راحة كإجراء للحفاظ على نمط جيد للأداء لما ذلك من تأثير إيجابي على الفرد نفسياً وعضوياً.

وربما أن هناك كثيراً من النساء العاملات اضطررن لترك أعمالهن بسبب المشاكل التي تسببت لهن من جراء تذرها في الوصول إلى المنزل والضغوط التي تعاني منها من طول ساعات العمل.

ويتضح من متغير (حجم العمل)، أن أعلى نسبة كانت من نصيب (راض) حيث بلغت 47,3% من مفردات الدراسة، في حين بلغت نسبة (راض تماماً) 32,6%， وتندت النسبة قليلاً لـ(راض إلى حد ما) حيث بلغت 14,5%， في حين كانت نسبة (غير راض) 10,9% فقط. وأقل نسبة كانت من نصيب (محايد) حيث بلغت 3,6%.

قد يكون حجم العمل مناسب لأغلبية العمال حيث تجاوزت نسبة رضاهم 85%， أما النسبة الباقية التي أعتبرت عن عدم رضاها (دوالي 11%) فقد يكون موقفها هذا راجعاً إلى ضغط الطلبيات خلال فترات معينة من العام، أو أن تكون مهاراتهم الإنتاجية غير مكتملة بالقدر الكافي لإنجازهم العمل المكلفون به فيه التوفيق الملازم.

وفيما يتعلق بموقف العمال من متغير (الثواب والعقاب)، فنجد أن النسبة الإجمالية للرضا بينهم قد سجلت 47,3%， في حين بلغت نسبة (غير راض) 34,5% من عدد مفردات الدراسة. وبقدر أكبر من التفصيل نجد أن حالة الرضا المذكورة قد تباينت في مدى شدتها، ففي حين أن من كان (راضياً) جاعت نسبة 20% فقط، فقد تنامت النسبة قليلاً لـ(راض تماماً) حيث بلغت 16,4%， ثم تلتها نسبة من قرائه (راض إلى حد ما) حيث بلغت 10,9%.

و لعل ما قد يفسر النسبة الملموسة لحالة عدم الرضا فيه هذا الصدد أن أغلب العمال يرغبون فيه أن تكون نوعية الثواب أكبر مما تستطيعه الإدارة، فهم يرغبون بأن يكون الثواب بزيادة الدخل الشهري للعامل نفسه على مدار العام وليس فقط خلال شهر واحد. فضلاً عن أن تكون مكافأة العامل، والتي قد تكون من أكثر

جدول رقم (15) بحسب مدى إسهام العمل الحالي في تحسين الوضع المعيشي للعمال

		بشكل عام، هل أساهم عملك الحالي في المصنع في تحسين وضعك المعيشي، قياساً إلى وضعك السابق على اللتحاق بهذا العمل؟
%	النكرار	
87.3	48	نعم
9.1	5	لا
3.6	2	غير مبين
100.0	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة قد أساهم عملهم الحالي في المصنع في تحسين وضعهم المعيشي حيث بلغت نسبتهم 87,3% من إجمالي عدد العينة. في حين أن من لم يتحسن وضعه المعيشي بعد عمله في المصنع لم تتجاوز نسبته 9,1%.

وربما يرجع ذلك إلى ضعف الدخل الشهري الذي يتناقض مع العامل وعدم كفايته في تلبية الاحتياجات الأساسية لأفراد أسرته، وعدم تغطية الراتب للالتزامات ومتطلبات الحياة اليومية لكافة أفراد الأسرة.

جدول رقم (16) بحسب الطرق المتتبعة في التقدم بالشكوى إلى الإدارة

		في حالة وجود مشكلة تصادف عالياً، ما الطرق المتتبعة في التقدم بالشكوى إلى الإدارة؟
%	النكرار	
98.2	54	يقدمها العامل بنفسه، شفهياً
1.8	1	يفوض العمال شخصاً محدداً منهم للتقدم بالشكوى
100.0	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة قد اجمعوا على أن العامل هو من يقوم بتقديم الشكوى بنفسه شفهياً إلى الإدارة وقد بلغت نسبتهم 98,2%， في حين تدنت النسبة كثيراً وبالكاد لا تذكر لمن يفوض شخصاً محدداً للتقدم بالشكوى حيث بلغت نسبته 1,8% فقط من إجمالي مفردات الدراسة.

وهذا مؤشر يؤكد على مدى مراعاة الإدارة في التواصل والتعامل مع شكاوى العمال، وعدم وجود دوافع قد تعيقهم عن توصيل شكاواهم أو تذمرهم للإدارة، وقد يرجع سبب من يفوض شخصاً ينوب عنه في الشكوى إلى عدم قدرته على التحدث مع الإدارة لافتقاره للغة الإنجليزية، كون الإدارة غير مدركة لغة العربية.

جدول رقم (17) يوضح مستوى التقييم للمتغيرات الخاصة بالمصنع من وجهة نظر العمال

المجموع		غير مبين التكرار %	غير مناسب		مناسب		مناسب جداً		ما تقييمك للمتغيرات التابعة؟
%	التكرار		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	55	1 %1.8	23.6	13	45.5	25	29.1	16	مكان المصنع
100	55	0	78.2	43	16.4	9	5.5	3	مساحة المصنع
100	55	0	21.8	12	40	22	38.2	21	الإضاءة
100	55	0	21.8	12	45.5	25	32.7	18	التهوية
100	55	0	0	0	65.5	36	34.5	19	مدة الاستراحة

يتضح من خلال الجدول السابق وجود ثلاثة مستويات لتقدير المتغيرات التابعة للمصنع وهي (المناسب جداً – مناسب – غير مناسب).

وقد سجلت أعلى نسبة لمن أجمعوا على أن (الإضاءة) كانت (المناسب) %40، و(المناسب جداً) %38.2، في حين أن من ذكر بأن (الإضاءة) كانت (غير مناسبة) لم تتعذر نسبة %21.8 فقط.

أما بالنسبة لمتغير (مدة الاستراحة)، فقد أفادت أغلب مفردات الدراسة بأنها (المناسب) %65.5، و(المناسب جداً) %34.5. أما من ذكر بأن هذه المدة (غير مناسبة) فقد بلغت نسبتهم %21.8.

وفيما يتعلق بمتغير (التهوية)، فقد أعرب %45.5 عن أنها تعد (المناسبة)، و%32.7 عن اعتبارها (المناسبة جداً)، في حين كان تقدير ما نسبته %21.8 من مفردات الدراسة أنها (غير مناسبة).

أما بالنسبة لمتغير (مكان المصنع)، نجد أن %45.5 يرون بأنه (المناسب)، و%29.1 يرون أنه (المناسب جداً)، هذا في حين أن من ذكر أن مكان المصنع (غير مناسب) لم تتعذر نسبة %23.6 فقط من إجمالي مفردات الدراسة.

وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب العمال يقطنون في المناطق الريفية من المصنع، وبالتالي فهم يجدون بأن موقعه يعد مناسباً لهم، حيث إنهم لا يجدون مشقة في الوصول لمكان عملهم.

أما بالنسبة للمتغير الأخير (مساحة المصنع)، فيرى الغالبية العظمى من أفراد العينة بأنها (غير مناسبة) حيث بلغت نسبتهم في هذا الصدد %78.2.

وتدنت النسبة كثيراً لمن يرى أن (مساحة المصنع) (المناسبة – مناسبة جداً) حيث سجلت (%16.4) و(%5.5).

وربما يعود ذلك إلى صغر حجم المصنع مقارنة بعدد العاملين فيه، ومقارنة بمستوى الإنتاج.

جدول رقم (18) يوضح مدى إسهام المصنع في تطوير المهارات الانتاجية للعمال

%	النكرار	هل أساهم المصنع في تطوير مهاراتك الانتاجية؟
92.7	51	نعم
7.3	4	لا
100.0	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلب أفراد الدراسة قد أجمعوا على أن عملهم في المصنع قد ساعد في تطوير مهاراتهم الانتاجية حيث بلغت نسبتهم 92.7%， في حين من لم يساهم عمله في المصنع في تطوير مهاراته الانتاجية قد بلغت نسبته 7.3% منهم فقط.

ومن الطبيعي أن ممارسة العمل تزيد من مهارة الفرد من خلال اكتسابه لخبرات جديدة تسهم في رفع مستوى إنتاجه الشخصي من خلال ما ينجزه.

وكون المصنع يتعامل مع مجموعة من العملاء فالعامل تناه له الفرص لخلق طرق للابداع من خلال اكتساب المهارة في حياكة أنواع متعددة من التصاميم المطلوب منه إنجازها على الصعيد العملي.

ومن المعروف أن مزاولة الفرد للمهنة تسهم بشكل أو بآخر في تطوير مهاراته الانتاجية وتمكنه من تلافي الأخطاء والصعوبات التي كان يواجهها في بداية عمله.

جدول رقم (19) يوضح كيفية إسهام المصنع في تطوير المهارات الانتاجية للعمال

%	النكرار	كيف؟
5.9	3	برامج تدريبية
92.2	47	الخبرات العملية المكتسبة من خلال العمل بالمصنع
2.0	1	غير مبين
100.0	51	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من عمال المصنع أصبحت لديهم خبرات في مجال الانتاجية وتحسين الأداء العملي من خلال عملهم في المصنع، حيث بلغت نسبتهم في هذا الصدد 92.2% وهي نسبة كبيرة مقارنة بعدد العمال.

بينما أساهم المصنع في تطوير المهارات الانتاجية لدى أقلية منهم من خلال البرامج التدريبية حيث بلغت نسبتهم 5.9%.

وهذا يؤكد لنا أن العمل في المصنع قد أساهم بشكل أو بآخر في تطوير المهارات الانتاجية وزيادة الخبرة في مجال العمل نفسه، مما ساعد في أن البعض يكتسبون المهارة وبالتالي القدرة على الأداء بفاعلية أكبر.

جدول رقم (20) يوضح التحقيق من التحاق العامل بأي برنامج تدريسي منذ بداية عمله في المصنع

%	النكرار	هل تم إلهاقك بأي برنامج تدريسي منذ أن بدأت العمل في المصنع؟
1.8	1	نعم
98.2	54	لا
100.0	55	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من العمال في المصنع لم يتم إلهاقهم بأي برنامج تدريسي منذ بداية عملهم في المصنع، حيث بلغت نسبتهم 98,2%， في حين من تلقى دورات تدريبية كانت نسبته فقط، أي فرد واحد فقط.

وقد يدل ذلك على أن المصنع يعتمد على خبرة العمال الشخصية في مجال الحياة، واكتسابهم لخبرة الحياة من خلال زملائهم.

السابقين فيه المصنع، وليس من خلال دورات تدريبية تنظم لهم من أجل هذا الغرض، وهو ما يتنافى مع ما ذكر في الموقع الإلكتروني الخاص بالمصنع.

جدول رقم (21) يوضح مدى تنظيم المصنع لفعاليات ترفيهية للعمال على مدار العام

%	النكرار	هل تنظم إدارة المصنع للعمال أية فعاليات ترفيهية على مدار العام؟
100.0	55	لا
100	55	المجموع

يتبيّن من خلال الجدول السابق إجماع أفراد العينة على أنه لا يوجد تنظيم من إدارة المصنع لأية فعاليات ترفيهية على مدار العام وبلغت نسبتهم 100%.

ويمكن القول إن لفعاليات الترفيهية دور في تجديد وتنشيط الرغبة في العمل، وبالتالي قد يسهم ذلك في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعمال.

جدول رقم (22) يوضح مدى الشعور بالاستقرار الوظيفي

%	النكرار	هل تشعر بالاستقرار الوظيفي في عملك في المصنع؟
87.3	48	نعم
12.7	7	لا
100.0	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن الغالبية العظمى من مفردات الدراسة يشعرون بالاستقرار الوظيفي في مجال عملهم في المصنع حيث بلغت نسبتهم 87,3% من الإجمالي، في حين من لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي في مجال العمل كانت نسبتهم 12,7% فقط.

جدول رقم (23) يوضح أسباب عدم الشعور بالاستقرار الوظيفي

%	النكرار	اذكر السبب؟
14.3	1	بسبب ترك العمل والرجوع له منذ أشهر
14.3	1	بسبب الوضع الصحي
14.3	1	عدم القدرة على التفاهم والنقاش مع الإدارة
42.9	3	ضغط العمل
14.3	1	بسبب العمل تحت تهديد الفصل أو النقل
14.3	1	عداشه العمل

صرح بعض العمال عن أسباب عدم إحساسهم بالاستقرار الوظيفي فقد أكد 42,9% أن السبب يعود إلى (ضغط العمل)، في حين تساوت باقي النسب في الأسباب الأخرى التي تؤدي في نظرهم إلى عدم الاستقرار الوظيفي، حيث بلغت 14,3% لكل من الأسباب التالية (ترك العمل – الوضع الصحي – عدم القدرة على التفاهم مع إدارة المصنع).

ويعد (ضغط العمل) من أكثر الأسباب ذكرًا نظراً لارتباطه بحجم العمل المكلف به العامل والذي يتطلب إنجازه في ساعات خلال اليوم الواحد، وهذا بدوره قد يشكل صعوبة نظراً لعدم تدارك الوقت لإنها ما هو مطلوب منه، أو ربما يعود إلى عدم قدرة الشخص على الإنجاز بشكل يومي الكمية نفسها المحددة من قبل إدارة المصنع، وكما يجب أن نذكر أن للحالة الصحية والنفسية دور في تلك الضغوطات التي يعاني منها الفرد.

جدول رقم (24) يوضح أهم المقترنات التي من شأنها المساعدة في تحسين بيئة العمل والتحفيز

النكرار	%	المقترنات التي من شأنها المساعدة في تحسين بيئة العمل والتحفيز
7.3	4	وجود يوم ترفيهي للعمال
74.5	41	منح مكافآت مادية
10.9	6	منح إجازة من العمل
1.8	1	ترقية القدامى
29.1	16	زيادة الراتب
1.8	1	تقليل وقت العمل
5.5	3	المساواة بإجازات الأعياد كما هي الحال في الجهات الحكومية
1.8	1	بعثة للحج والعمرمة

يمكن اختيار أكثر من إجابة.

يتبيّن من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة أجمعوا على اقتراح (منح مكافأة مالية) حيث بلغت نسبتهم 74,5%， في حين قلت النسبة كثيراً بالنسبة للمقترنات الأخرى، والتي من بينها (زيادة الراتب – منح إجازة من العمل – وجود يوم ترفيهي) حيث تفاوتت النسب ما بين (7-29%) من إجمالي عدد العينة.

ومن المعروف بأنّ الدوافع تشكّل أحد أهم المتغيرات المستقلة للرضا والدافعة والأداء كما تؤثّر على سلوك العمال بوجه عام وليس على الرضا فحسب.

في حين رأى عدد لا يُنسّبه من العمال أن (زيادة الراتب) يعد محفزاً إيجابياً في هذا الصدد، وقد يرجع ذلك لضعف رواتبهم مقارنة بغيرهم من العمال، أو ربما للالتزامات المادية التي قد تتقدّم عليهم، وترتّد الحاجة إلى المال نظراً لعدم وجود تأمين طبي يمكن أن يساعدهم في توفير قيمة العلاج في حالة المرض.

القسم الخامس - ملخص نتائج الدراسة وأهم التوصيات والملحوظات

بلورة لأهم النتائج والتوصيات التي خلصت إليها الدراسة:

أولاً: نتائج الدراسة:

- 1 تشير نتائج الدراسة إلى أن 60% من مفردات الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية من (20 إلى أقل من 40)، ومن ثم فإنهم يقعون ضمن المرحلة العمرية الشبابية، والتي تعتبر الأكثر عطاءً وديوية.
- 2 كما تشير نتائج الدراسة إلى أن الإناث هن الغالبة في المصنوع حيث شكلوا 94,5% من العاملين فيه.
- 3 أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن جميع العمال في المصنوع ينتمون إلى الجنسية غير القطرية.
- 4 أوضحت الدراسة أن ما يقرب من نصف العمال في المصنوع هم من الفئات المتعلمة، حيث جاءت نسبة الحاصلين على المؤهل الثانوي والجامعي 47,2% في حين اقتصرت نسبة الأميين ووصلوا إلى حملة الشهادة الإعدادية على 52,7% من مفردات الدراسة.
- 5 تشير نتائج الدراسة إلى أن 60% من العمال في المصنوع من فئة المتزوجين.
- 6 تؤكد نتائج الدراسة أن هناك نسبة كبيرة من العمال لديهم خبرات سابقة في مجال العمل الحالي حيث بلغت نسبتهم 83,6%.
- 7 تشير نتائج الدراسة إلى وجود خبرات تتدرب (11 سنة) في مجال العمل لبعض العاملين فيه.
- 8 تشير نتائج الدراسة إلى أن أكثر من نصف مفردات الدراسة يقطنون في مساكن (مؤجرة) وقد يرجع ذلك لكونهم من الجنسية غير القطرية التي يكون وجودها في البلاد غير دائم.
- 9 تشير نتائج الدراسة إلى تدنى مستوى الدخل الشهري للعمال في المصنوع حيث يتراوح من (2000-3000) أقل من وقد جاءت نسبتهم ضمن هذه الفئة 87,3% من مفردات الدراسة.
- 10 تؤكد نتائج الدراسة افتقار المصنوع لنظام الرعاية الصحية المتمثلة في توفير التأمين الصدقي للعمال بنسبة 98,2%.
- 11 تشير نتائج الدراسة إلى وجود نسبة من الرضا لدى عمال المصنوع عن بعض الجوانب الإدارية المتعلقة بالمصنوع مثل: الموضوعية في حل المشكلات وسرعة معالجتها، والتزام الإدارة بتحقيق مطالب العمال، هذا بالإضافة إلى سهولة تواصل العمال مع إدارة المصنوع.
- 12 تؤكد النتائج وجود نسبة عدم رضا في بعض الجوانب المتعلقة تحديداً بالجوانب المادية (كالراتب الشهري، والمكافآت والدوافر، إضافة إلى مساحة المصنوع).
- 13 تشير نتائج الدراسة إلى تفاوت نسب الرضا فيما يتعلق بـ(تقدير الإدارة) للعمل المنجز من قبل عمال المصنوع.
- 14 كما تشير نتائج الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من مفردات الدراسة قد أفسّهم المصنوع في تحسين أوضاعهم المعيشية بعد التحاقهم بالعمل به، وجاءت نسبتهم 87,3% من مفردات الدراسة.
- 15 تؤكد النتائج على وجود مرونة عالية لدى إدارة المصنوع في معالجة ومواجهة المشكلات التي يتعرض لها العمال والأذى بشكاوهم دون الحاجة إلى وجود عراقل تعوقهم عن توصيل شكاوهم للإدارة نفسها.
- 16 تشير نتائج الدراسة إلى أن نسبة كبيرة (92,7%) من العمال قد أفسّهم المصنوع في تطوير مهاراتهم الإنتاجية.
- 17 تشير نتائج الدراسة إلى أن جميع العمال تقريباً (98,2%) لم يسبق لهم اللتحاق بأي برامج تدريبية منذ بداية عملهم في المصنوع.

- 18- تؤكد نتائج الدراسة افتقاد العمال لأية فعاليات ترفيهية على مدار العام أثناء عملهم في المصنع، حيث جاءت نسبتهم 100%， وهو ما قد يؤكد على عدم الاهتمام بالجانب المعنوي للعمال.
- 19- تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من عمال المصنع يشعرون بالاستقرار الوظيفي في عملهم، حيث جاءت نسبتهم 87,3%.
- 20- تشير النتائج إلى أن ما يقرب من نصف مفردات الدراسة لديهم الرغبة في تلقي مكافآت مادية نظير اجتهادهم في العمل.
- 21- كما اتضح من خلال الدراسة أن هناك نسبة كبيرة من الرضا من قبل عمال المصنع بنسبة تراوحت ما بين (95%) و(100%) وهو ما أكده مسؤول أول استثمار بدار الإنماء الاجتماعي.

ثانياً: التوصيات:

- 1 التأكيد على ضرورة توفير الرعاية الصحية للعمال في المصنع من خلال توفير التأمين الصحي كما هو متبع في مؤسسة قطر ودار الإنماء الاجتماعي.
- 2 العمل على رفع أو زيادة مستوى الأجور للعمال وذلك لرفع مستوى رضاهم عن العمل، وقدرتهم على تحمل أعباء المعيشة وارتفاع الأسعار.
- 3 ضرورة الاهتمام بالجانب المعنوي للعمال من خلال تنظيم رحلات ترفيهية تسهم في تجديد نشاطهم في العمل.
- 4 أهمية وجود النظام الجزئي للعمل في المصنع وذلك لتقليل ساعات العمل.
- 5 التركيز على المكافآت والدفاوتس المادية التي من شأنها أن تساعد في تحفيز العمال وتحسين مستوى الأداء والإنجاز.
- 6 التأكيد على وجود برامج تدريبية تساعد العمال في التمرس والإنتاج بشكل أفضل على أيدي خبراء في مجال دياكة الملابس.
- 7 الاهتمام بتغيير نظام تقديم الشكاوى بحيث تكون موثقة بكتاب رسمي ليكون الأمر أكثر تنظيماً وموثقاً لدى الإدارة.

ثالثاً – ملاحظات على بعض إفادات المسئولين للإدارات للمصنع في ضوء نتائج الدراسة الميدانية:

- 1 بعد تطبيق الدراسة الميدانية تبين أن عدد العمال في المصنع 55 عاملاً، في حين أن الإدارة قد اقتصرت على (المدير والمحاسب). وهو ما يعكس تبايناً بين البيانات التي تم تحصيلها من قبل الإدارة من ناحية، وما تم التوصل إليه في الواقع من ناحية أخرى.
- 2 وقد أكدت الدراسة الميدانية على افتقار المصنع لأية برامج تدريبية، كما هو مبين في الموقع الرسمي للخاص بالدار، الذي يؤكد على أن هناك برامج تدريبية للعمال في المصنع.
- 3 توضيح أن أثناء القيام بالدراسة الميدانية لم يكن نظام التأمين الصحي متوفراً لعمال المصنع، ولكن مع عقد ورشة عرض الدراسة تبين أنه تم تطبيق نظام التأمين الصحي لكل العاملين في المصنع.