

جمهورية مصر العربية



معهد التخطيط القومى

سلسلة مذكرات خارجية

مذكرة خارجية رقم (١٥٢٦)

تأثير البطالة على زيادة معدلات الجريمة
فى مصر

إعداد

د/ نادرة وهــدان

مايو ١٩٩١

جمهورية مصر العربية - طريق صلاح سالم - مدينة نصر - القاهرة - مكتب بريد رقم ١١٧٦٥

A.R.E Salah Salem St. Nasr City , Cairo P.O.Box : 11765

المحتويات

الصفحات

مقدمة عامة

أ - ق	د. سالم عبد العزيز محمود
ج	أولاً : موضوع البحث الأهمية ، والمشكلة البحثية والأهداف الرئيسية
ك	ثانياً : التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث
م	ثالثاً : المناهج المستخدمة في البحث
ن	رابعاً : أدوات البحث
ع	خامساً : مجالات البحث ومحتوياته
ص	سادساً : محترقات البحث والمشاركين فيه
((-))	<u>الفصل الأول : التصنيع في مصر ومازق التنمية</u>
	أ.د. خضر عبد العظيم أبو قورة
١	توطئة
٥	أولاً : التصنيع والتحديات المجتمعية
٩	ثانياً : التصنيع وعلم الميكانيك الإجتماعي المعاصر ..
	ثالثاً : التكنولوجيات وأنماط التنمية في المجتمع المعاصر
١٣	والكسر الأحادي للحلقة التنموية المفرغة
٢٤	رابعاً : القضية في مصر بين الفرص والتحديات
	<u>الفصل الثاني : البعد الإنساني في مجال الصناعة</u>
٦٥ - ٤٥	د. فوزي عبد الرحمن اسماعيل
٤٥	تمهيد
٤٦	أولاً : ملامح العمل بالصناعة في مصر
٤٧	ثانياً : مفهوم الكفاءة الإنتاجية في الصناعة

الصفحات

٥٠	ثالثاً:- التفاعل السلمي بين قيم الصناعة والقيم الريفية داخل أسوار المصنع
٥٢	رابعاً:- العلاقات الإنسانية
٥٩	خامساً:- الروح المعنوية
٦٢	سادساً:- المصنع تنظيم إجتماعي بالغ التعقيد
	<u>الفصل الثالث :- الأبعاد الإجتماعية لهيكل العمالة في اليابان</u>
٦٦ - ١١١	د. مدحت أبو النصر
٦٨	- تمهيد
٧١	أولاً:- الإنتاجية
٧٣	ثانياً:- بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية
٧٤	ثالثاً:- معوقات التنمية الصناعية في مصر
٨٢	رابعاً:- التجربة اليابانية في التنمية والعمالة
٨٤	١- النمو الإقتصادي السريع في اليابان
٨٧	٢- الأجور وساعات العمل والأجازات
٨٩	٣- تفاوت الأجور
٩٠	٤- القوى العاملة
٩٤	٥- البطالة
٩٧	٦- عوامل نجاح تجربة التنمية في اليابان
١٠٨	- خاتمة
	<u>الفصل الرابع :- العوامل الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد</u>
١١٢ - ١٤٥	والسلب بحلولان (نتائج الدراسة)
	د. سالم عبد العزيز محمود
١١٢	- تمهيد
	أولاً:- نتائج خاصة بالخصائص الإجتماعية - الإقتصادية لعينة البحث من
	البحث من العاملين بالوحدات الإنتاجية وظروفهم وأحوالهم
١١٥	المعيشية
	ثانياً:- نتائج خاصة بالأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمجتمع
١٢٥	المصنع وعلاقتها بإنتاجية العمل

١٣٨	ثالثاً : نتائج خاصة بتأثير الجوانب الإجتماعية والتكنولوجية على إنتاجية العمل من وجهة نظر القيادات الوسطى والعليا ...
	بمصنع الحديد والصلب بحلولان
١٤٥	المراجع

	الملاحق
١	ملحق رقم (١) الجداول الخاصة بعينة العاملين بمجتمع المصنع
٢٤	ملحق رقم (٢) الجداول الخاصة بعينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع
١	ملحق رقم (٣) استمارة المقابلة التي طبقت على عينة العاملين بالمصنع
١	ملحق رقم (٤) صحيفة الإستبيان التي طبقت على عينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع
	ملحق رقم (٥) موافقة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بإجراء البحث الميداني ، وموافقة شركة الحديد والصلب

مقدمة عامة

بالرغم من تلك الجهود البحثية ، والدراسات التي أجريت في مجال الصناعة والتصنيع في مصر ، إلا أن هذه الجهود تكاد تقتصر على إسهامات الباحثين في مجالات الإدارة والهندسة والاقتصاد . بينما تكاد تخلو الساحة العلمية من جهود السيكولوجيين ، وإهتماماتهم بدراسة مجتمع المصنع والتأثيرات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع .

فإذا ما استثنينا في هذا المجال بعض الجهود المبكرة* التي حاولت الكشف عن هذه التأثيرات بين المجتمع والمصنع بيد أن هذه الجهود لم يكتب لها الإستمرار كما لم يتحقق من خلال الباحثين في هذا الصدد تراكم معرفياً يواكب نمو الصناعة في مصر ويتصدى للعديد من المشكلات التي ظهرت في مجال الصناعة .

ومما لاشك فيه أن جهود علماء الإدارة والهندسة والاقتصاد ودراساتهم في مجال الصناعة كانت جهوداً ملفقة وهامة في نشأة الصناعة في مصر وتطورها وذلك من خلال التركيز على دراسات وبحوث موقع المصنع أو توطين الصناعة ، ومدى توفر مقوماتها ، والجدوى الاقتصادية للمشروع الصناعي ، والتسويق والإنتاج ، والعرض والطلب ، وكم الإنتاج ، ومدى تلبيته لإحتياجات المجتمع ، وكفاءة كل من الإدارة والآلات والمعدات . إلا أن هناك أبعاداً أكثر أهمية تفتقدها الصناعة في مصر ، ونعني بذلك الأبعاد والجوانب الاجتماعية الأكثر تأثيراً على هيكل العمالة

قام بإعداد هذه المقدمة العامة د. سالم عبد العزيز محمود
حسن الساعات ، التصنيع وال عمران ، بحث ميداني للألكندرية وعمالها ، دار المعرفة ،
القاهرة ١٩٥٨
لويس كامل مكيلا ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، الجزء الثاني ، دار النهضة
المصرية ، القاهرة ، ١٩٦١

*
** أنظر

فى قطاع الصناعة . إذ أنه يعكس مجموعة من الخصائص الإجتماعية المؤثرة على مجتمع المصنع نفسه من حيث إنتاجيته ، وإدارته وكفاءته .

وبناءً على ذلك فسوف نخصص مقدمة الدراسة لتأسيس مدخل منهجى لتحليل الأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة فى الصناعة ، وذلك من خلال عرض الإجراءات المنهجية التى إتبعناها الدراسة ، والتى كشفت عن تلك الأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب بحلوان ، ويمكننا عرض هذه الإجراءات المنهجية على النحو التالى :

- | | | |
|--------|----|--|
| أولاً | :- | موضوع البحث الأهمية ، والمشكلة البحثية ، والأهداف الرئيسية |
| ثانياً | :- | التساؤلات التى يثيرها موضوع البحث |
| ثالثاً | :- | المناهج المستخدمة فى البحث |
| رابعاً | :- | أدوات البحث وكيفية إختيار العينة |
| خامساً | :- | مجالات البحث |
| سادساً | :- | محتويات البحث والمشاركين فيه . |

أولاً

موضوع البحث ... الأهمية ، والمشكلة البحثية ، والأهداف الرئيسية

يكاد يجمع العلماء والمتخصصون في كافة مجالات المعرفة على أن التصنيع يعد أحد المؤثرات الجوهرية في تغيير المجتمع ، وتحولها من حالة التخلف والثبات إلى حالة التنمية والدينامية ، بل لقد وصل الأمر إلى أن علماء الاجتماع أنفسهم يعتبرون أن علمهم إفراس للمجتمع الصناعي الحديث (١).

وفي المجتمعات الصناعية نجد أن الصناعة تؤثر أبلغ تأثير في الحياة الاجتماعية ، بل إننا نجد أن هذا التأثير ينفذ إلى أدق مجالات الحياة الاجتماعية في تلك المجتمعات وأصلها بالإنسان فنجد حوالى نصف عدد البالغين في هذه المجتمعات يعملون بالصناعة ، ثم نجد جميع أبناء هذه المجتمعات يعتمدون على الصناعة بشكل مباشر وغير مباشر ، سواء كان ذلك من خلال منشآتها وخدماتها الإنتاجية ، أو تطورها الفني ، وقد عاشت المجتمعات الصناعية ولا زالت تعيش حتى اليوم آثار الإنتاج الصناعي وظواهره المصاحبة ، والتي تحدت في نمو المراكز العمرانية الكبرى ، وتركز أعداد هائلة من البشر ، وتفكك الكيان العائلي ، وظهور ألوان الصراع ، والتوتر الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال (٢).

ولقد أفردت كثير من المؤلفات ، والبحوث في مجال علم الاجتماع الصناعي سواء أ في المجتمعات الصناعية أو في مجتمعات العالم

- (١) محمود عودة ، تاريخ علم الاجتماع ، الجزء الأول ، مرحلة الرواد ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لم يذكر سنة النشر ، ص ١٦ .
- (٢) محمد الجوهري ، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة القاهرة ، القاهرة ١٩٨٦ ، ص ١٧ .

الثالث تلك التأثيرات التي أحدثها دخول الصناعة إلى المجتمع وبخاصة على الأسرة ،
ولكننا نادراً ما نجد أي دراسة تركز على التأثيرات الاجتماعية لهيكل العمالة
..... من أين جاءوا ؟ وما هي خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية ؟ وما هي اتجاهاتهم
نحو العمل الصناعي ؟

والحقيقة أن موضوع البحث يركز أساساً على مجتمع المصنع ومدخلاته
ونعني بذلك هيكل العمالة ، وذلك التفاعل الذي يحدث بين هيكل العمالة ومجتمع
المصنع والذي يحدده راييمون آرون Raymond Aron بأنه ذلك المجتمع
الذي تشكل فيه الصناعة - وأعني الصناعة الكبيرة - نوع الإنتاج المميز ، وبذلك
يصبح المجتمع الصناعي ذلك المجتمع الذي يتم فيه الإنتاج داخل المنشآت الصناعية .^(١)

ذلك التفاعل الذي حدده موضوع البحث يؤثر تأثيراً واضحاً في إنتاجية
العمل ، إلى الحد الذي يمكننا افتراض أن هناك ارتباطاً طردياً بين ذلك التفاعل
 وإنتاجية العمل .

ولقد حدد آرون مجموعة من السمات تميز مجتمع المصنع كما سنتناولها
في دراستنا الراهنة ، وأول هذه السمات انفصال مجتمع المصنع عن الأسرة ، بمعنى
أن هيكل العمالة داخل مجتمع المصنع يدخل في علاقات إنتاجية لا علاقة لها
بالعلاقات الأسرية ، وهنا تأتي إلى السمة الثانية ونعني بها تقسيم للعمل والتخصص
داخل مجتمع المصنع ، حيث أنها المحددان الأساسيان للعلاقات الإنتاجية والتي
تختلف تمام الاختلاف عن العلاقات الأسرية ، كذلك وجود شكلين من الجماعات
يطلق على الأولى الجماعات الرسمية ، والثانية الجماعات غير الرسمية .

(١) محمد الجوهري ، المرجع السابق ، ص ١٨

ويتحدد موضوع بحثنا في دراسة الجوانب الإجتماعية لهيكل العمالة في قطاع الصناعة والمؤثرة في إنتاجية العمل ، ولقد تخيرنا مصنع الحديد والصلب بحلوان لإجراء الدراسة الميدانية على عينه عشوائية من العمال بلغ إجمالي حجمها ٢٥٠ مبحوثاً ، كذلك تخيرنا عينه عشوائية من العاملين بالإدارة العليا في المصنع للتعرف على آرائهم حول بعض القضايا المؤثرة على هيكل العمالة .

ويمثل محور الإهتمام الإجتماعي في دراسة مشكلات العمل الصناعي في موضوع العلاقة بين العمال المشتركين في العملية الصناعية وبين أدوارهم الإجتماعية وفي هذا الصدد فإن هناك تساؤلين أساسيين يطرحهما علماء الاجتماع الصناعي المهتمون بمجتمع المصنع كما تتناوله دراستنا الراهنة ، يمكن صياغتهما وطرحهما على النحو التالي :-

(١) كيف دخل العمال مجتمع المصنع ؟ ما هي أصولهم الإجتماعية ؟ ما هي العوامل التي قادتهم إلى مجتمع الصناعة ؟

(٢) ما هي الظروف الموضوعية التي يواجهها أولئك العمال داخل مجتمع المصنع ؟ كيف يتوافقون مع هذا المجتمع ؟ إن الجانب السociولوجي من مشكلات العمل في الصناعة كما أشرنا من قبل لم تحظ بالقدر الكافي من إهتمام علماء الاجتماع بالرغم من أهميتها . ولقد أدرك محمد علي باشا مبكراً دور الصناعة في تنمية وتطوير وتحديث المجتمع المصري ، وضمان استقلاله وإستقرار حكمه ، وبالرغم مما حققه محمد علي من نهضة صناعية ، إلا أنه أغفل الجوانب الإنسانية في الصناعة ، الأمر الذي أدى إلى إنتكاسها في نهاية حكمه ، حيث يشير كثير من المؤرخين إلى أن محمد علي لم يكن يعنيه أبداً أحوال العمال وروايتهم وظروفهم الإجتماعية بقدر عنايته

وإهتمامه بسيطرة المؤسسة العسكرية على الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في عهده ، فقد وصلت مرحلة عسكرة الدولة إلى حد أن الجيش كان يحل محل جميع المؤسسات الشرعية . وعندما تضافرت عليه الدول الأجنبية وحاولت إسقاطه ١٩٨٠ إستتبع ذلك إنهيار النهضة الصناعية . (١)

ويؤكد المؤرخين على أن محمد علي لم يكن مهتماً بالمرة بقضية العوامل الإنسانية في الصناعة حيث كان العمال يساقون قسراً إلى المصانع غير مدربين تدريباً كافياً لتشغيل وصيانة الآلات لأن المشرفين الأجانب كانوا في العادة يفصلون من العمل قبل أن يحصل المصريون على مران كاف للحلول محلهم ، هذا إلى جانب أن العمال أنفسهم لم تكن لديهم رغبة في العمل . (٢)

وعلى الرغم من وفرة الأيدي العاملة إلا أن محمد علي في بداية النهضة الصناعية قد واجه نقصاً في الأيدي العاملة بصفة عامة إلى جانب أنه أيضاً قد واجه نقصاً في العمل الماهر (أي العمالة المدربة تدريباً مهنياً) ، وقد تغلب على هذه المشكلة باتباع عدة طرق منها سياسة العمل الإجباري وإتباع أساليب القهر والقوة في إحضار العمال إلى المصانع ، وفي حقيقة الأمر فقد كان المصريون ينفرون من البقاء بين جذران المصانع ، ومن الإرتباط بعمل يومي . ومن هذه الطرق أيضاً تشغيل النساء والأطفال والرقيق في المصانع ، كما كان يستورد الرقيق من السودان ، وكان يقوم بجمع المتسولين من الشوارع ، ويرسل الأفراد الواجب معاقبتهم للعمل في مصانع الحديد بدلاً من إرسالهم إلى السجون ، وأخيراً فقد كان التجنيد الإجباري وسيلة من الوسائل التي إتبعها لتزويد المصانع ببعض العمال . (٣)

(١) محمد دويدار ، الإقتصاد المصري بين التخلف والتطوير ، دار الجامعات

المصرية ، الإسكندرية ، ١٩٦٧ ، ص ١٩٥ .

(٢) أحمد محمد الحقة ، تاريخ مصر الإقتصادي في القرن التاسع عشر ، النهضة

المصرية ، القاهرة ١٩٥٨ ، ص ١٧٨ .

(٣) علي الجريتل ، تاريخ الصناعة في مصر في النصف الأول من القرن التاسع

عشر ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٥٢ ، ص ١١٠ .

ومن الناحية الإجتماعية فقد كانت مصانع وبالا على الإنسان المصرى ، حيث انتزع من أرضه الزراعية لكي يعمل بالإجبار فى هذه المصانع ، فقد كانت الحكومة تأخذ الرجال والنساء والأطفال قسراً ويرسلون إلى المصانع دون نظام ودون تدريب ويمكنون بها حتى يجدوا وسيلة للفرار منها ، ناهيك عن كسـون الشغل فى المصانع نوعاً من العقاب حيث إستبدل العمل بمصنع الحديد والصلب عن السجن والجلد . (١)

ولقد إستمر الإنهيار الصناعى الذى حدث فى نهاية حكم محمد على ، وتحول الإقتصاد المصرى إلى إقتصاد تابع متخصص فى إنتاج وتصدير محصول القطن ،

وبالرغم من الجهود التى بذلتها ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ فى مجال الصناعة ، وإسهام الدولة المباشر فى تشجيع وإدارة مجموعة مشروعات صناعية رائدة من الصناعات الثقيلة والأساسية وبالرغم من تطور الصناعة خلال البرنامج الذى وضعته وزارة الصناعة (١٩٥٧ - ١٩٦٠) وبلغ إجمالى تكاليفه ٢٥٠ مليون جنيه وذلك لتطوير أربعة أقسام هى الصناعات البترولية ، والتعدينية ، والتحويلية ، وأخيراً إنشاء ١٨ مركز للتدريب تتكلف ١٧ مليون جنيه ، وبالرغم من تطور الصناعة خلال الخطة الخمسية الأولى ١٩٦٠ - ١٩٦٥ التى أعطت أهمية خاصة للصناعات البترولية ، والبتروكيماويات ، وكذلك مشروعات إستغلال المناجم على إعتبار أنها من الصناعات الأساسية ، وبالتالي أعطت أهمية للصناعات المعدنية لإستكمال مشروعات الحديد والصلب ، كما إستهلكت الخطة على مشروعات للصناعات

(١) محمد فؤاد شكرى ، بناء دولة مصر محمد على ، مطبعة التأليف والنشر ، القاهرة ١٩٤٨ ، ص ٧٠٦
(٢) وزارة الصناعة ، الثورة الصناعية فى ١١ عاماً ، القاهرة ، ١٩٦٣ ، ص ١٧

(١)

الهندسية ، وصناعات الغزل والنسيج ، والصناعات الغذائية والريفيية وبالرغم من جوانب القصور التي أصابت الخطة الخمسية ، والتي تمثلت في تزايد الإستهلاك النهائى وإنخفاض انتاجية العمل ، وإنخفاض الإدخار المحلى ، والعجز فى ميزان المعاملات الجارية ، وبالرغم من كل ذلك فإن الذى يمكن أن يميز تطور الصناعة فى عهد الثورة زيادة دور الدولة كشريك فى المشروعات الأساسية الثقيلة التى لا يقبل عليها المستثمر فى المشروع الحر ،

ويؤكد التحليل السبيلولوجى للنهضة الصناعية الكبرى التى جاءت بها ثورة ٢٢ يوليو ١٩٥٢ على أن الثورة قد حققت كثيراً من المكاسب للعمال منها على سبيل المثال الضمان الإجتماعى ، ونظام المعاشات وتحسين الأجور والحوافز ، وزيادة مراكز التدريب ، إلا أنها أغفلت بعداً أساسياً أثر تأثيراً كبيراً فى إنخفاض إنتاجية العمل ، ونعنى به عملية تغيير القيم الإجتماعية للعاملين فى قطاع الصناعة ، وعدم الإهتمام بتأهيلهم لإستيعاب التكنولوجيا ، الأمر الذى أدى إلى أن العاملین فى قطاع الصناعة يعيشون فى إزدواجية النظام الإنتاجى . فهؤلاء العمال يعملون بالمصانع جزء من الوقت ثم يعودون لإستكمال نشاطهم فى مجال الزراعة .

ولقد عجز النظام الصناعى عن إستقطاب هذه العمالة ، لتشكل نوعاً من الإغتراب داخل المصنع ، والإغتراب داخل المجتمع . فلام استقروا بمجتمعهم الريفى الزراعى ، ولاهم الذين انخرطوا فى الصناعة . وهنا نؤكد مرة أخرى ما أشار إليه ريمون آرون فى تعريفه للمجتمع الصناعى بأنه ذلك المجتمع الذى يشكل الصناعة فيه نوع الإنتاج المميز ونعنى بذلك أن الصناعة يجب أن تشكل الجانب السلوكى للعمال (٢) .

(١) وزارة الصناعة ، متابعة وتقييم الخطة الخمسية الأولى (٦١/٦٠) الجزء الأول ، فبراير سنة ١٩٦٦ ، ص ٩٠ - ٩٥

(٢) وزارة الصناعة ، متابعة وتقييم الخطة الخمسية الأولى (٦٥/٦٠) الجزء الأول ، نفس المرجع ، ص ١١١ - ١١٢

(٣) ريمون آرون ، ثمانية عشر درساً عن المجتمع الصناعى ، ترجمة بسيم محرم ، مراجعة ريمون فرنسيس ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦٨ ، ص ٢٦ .

لقد نقل العمال الذين جاءوا نتيجة للهجرة الريفيه الحضرية إلى المصنع كافة أساليب الحياه الريفيه التي لا تتسق مع طبيعة العمل بمجتمع المصنع ، وتحاول الإدارة إعادة تشكيل هذه العمالة من خلال البرامج التدريبية . إلا أنه مع تغير نظم الإنتاج ، وتقدم تكنولوجيا الصناعة أصبحت هذه العمالة عبئاً ثقيلاً على الصناعة ، كما أن هذه العمالة قد شكلت جماعات للضغط بداخله ، نتيجة إحساسهم بعدم الأمان في هذا السياق سريع التغير ، ، يضاف إلى ذلك القوانين واللوائح التي تنظم العلاقات داخل قطاعات ووحدات مجتمع المصنع ، والتي تتصف بالجمود ، كما أنها صيغت في ظل توجهات سياسة تحاول تصحيح أوضاع تاريخية معينة مر بها المجتمع المصري ، ومن ثم فقد حاولت إعطاء كافــــــــة الضمانات للعمال ، ولو على حساب مصلحة العمل . تلك هي المشكلة البحثية ، وفي ظل هذا الإطار المعقد كثيراً ما تتعثر الإدارة في إحداث التغيرات داخل المصنع بإعتبارها مكبله بالكثير من المشاكل والتي تمتعها من إتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمال ونظام تشغيلهم . المشكلة هنا تتمثل في عدم إدراك القائمون على إدارة الصناعة بأهمية ذلك الجانب البشري الذي يدونه لن يتحقق أى نوع من الإنتاج في إنتاجية العمل .

إذن المشكلة البحثية في هذه الدراسة تتحدد في تلك الإشكالية المرتبطة بمكونات هيكل العمالة في قطاع الصناعة ، والأبعاد الإجتماعية المؤثرة فيها والمتأثرة به ، وترتبط هذه الإشكالية بصورة أكثر تحديداً بالخصائص الإجتماعية الإقتصادية بمدخلات هيكل العمالة ، وتأثير هذه الخصائص على مخرجات هذا

الهيكل ، ونعني بها نتائج تفاعل هذه الخصائص في قطاع الصناعة ، والتي يتمثل
في إنتاجية العمل .

وبناءً على ذلك فيمكننا أن نحدد أهداف البحث الرئيسية وذلك على

النحو التالي :

- (١) الكشف عن الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لهيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب ومدى تأثير هذه الخصائص على إنتاجية العمل .
- (٢) الكشف عن تأثير خصائص مجتمع المصنع (التدريب ، الأجور والحوافز ، الجماعات الرسمية وغير الرسمية كديموقراطية الإدارة) على إنتاجية العمل في مصنع الحديد والصلب .
- (٣) الكشف عن بعض المشكلات التي تواجه مجتمع المصنع ومدى تأثيرها على إنتاجية العمل من وجهة نظر المستويات الإدارية المختلفة

ثانياً : التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث

إذا كان بحثنا يهدف إلى الكشف عن تلك التأثيرات الاجتماعية التي يحدثها نسق القيم ، والهجرة الريفية - الحضرية ، وخصائص مجتمع المصنع والتي تؤثر دون شك على العاملين بالصناعة الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى انخفاض إنتاجية العمل ، فإن هذا الهدف بشكل عام يثير عديداً من التساؤلات نحاول دراستها الإجابة عليها ، من خلال دراسة نظرية وتطبيقية على عينة من العاملين ، والقيادة الوسطى والعليا بمصنع الحديد والصلب بحلوان ، ويمكن صياغة وطرح هذه التساؤلات ، وذلك على النحو التالي :

- (١) مامدى تأثير الهجرة الريفية - الحضرية والتي تشكل في النهاية نسقاً قيمياً ريفياً لمعظم العاملين في الصناعة على إنتاجية العمل ؟

- (٢) مامدى تأثير برامج التدريب التى تقدم إلى العاملين بقطاع الصناعة على إنتاجية العمل ؟
- (٣) مامدى تأثير الأبعاد والجوانب الإنسانية فى الصناعة على إنتاجية العمل ؟ ونظام الإنتاج بالمصنع ؟
- (٤) مامدى إهتمام إدارة المصنع فى الجوانب الإنسانية ، أو بالأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة فواء داخل مجتمع المصنع أو خارجه .
- (٥) ماهى وجهة نظر القيادة الوسطى والعليا فى المشكلات التى تواجه إنتاجية العمل ؟

تلك هى أهم التساؤلات التى تحاول دراستنا الميدانية الإجابة عليها هذا من جانب ، وتحاول دراستنا أيضاً من حيث التاصيل المنظرى للدراسة أن تلقى مزيداً من الضوء على التصنيع فى مصر ومأزق التنمية ، والدراسات التى أجريت على الجوانب الإنسانية فى مجال الصناعة ، وتجربة اليابان وبعض دول آسيا فى أخذها بعملية التصنيع وإهتمامها بالجوانب الإنسانية فى الصناعة .

ثالثاً :- المناهج المستخدمة فى البحث

تسعى دراستنا إلى تأسيس مدخل منهجى لتحليل وتفسير تلك الإشكالية المرتبطة بمكونات هيكل العمالة فى قطاع الصناعة ، والأبعاد الاجتماعية المؤثرة فيه والمتأثرة به . وإذا كانت دراستنا الراهنة قد حددت أهدافها فى الكشف عن تأثير الأبعاد الاجتماعية على هيكل العمالة ، فإن أنسب المناهج التى يمكن أن تمدنا برؤى تحليلية وصفية لهذا الهيكل يتمثل فى المنهج الوصفى Descriptive method الذى سوف يثرى الدراسة وبخاصة فى إعطاء صورة تحليلية وصفية عن تأثير الهجرة الريفية - الحضرية على مجتمع المصنع وإنتاجية العمل ، كما أن إستخدامنا لهذا المنهج سوف يوضح لنا تأثير خصائص مجتمع المصنع على الوافدين عليه من

الريف إلى الحضر والذين يمثلون القاعدة الإنتاجية الأساسية فيه .

وإستخدام المنهج الوصفي في دراستنا هذه سوف يفيدنا في لقاء مزيد من الضوء

على العوامل الإجتماعية المسؤولة عن إنخفاض انتاجية العمل ، ولقد حددناها في إفتقار روح المجتمع الصناعي ، عدم وجود ظاهرتي تقسيم العمل والتخصص ، وعدم وجود نظام للثواب والعقاب ، وإهمال قوة وجاذبية الجماعات غير الرسمية داخل مجتمع المصنع ، وإنفصال التنظيم الإداري عن الوحدات الإنتاجية ، وتخلف التكنولوجيا الصناعية ، وقصور في بنية التنظيم الصناعي ، وتدنى مستوى الخدمات المقدمة لهيكل العمالة ، وأخيراً عدم وجود سياسة فعلية للتدريب أو بمعنى أكثر تحديداً عدم إعطاء قيمة أو أهمية لبرامج التدريب المقدمة إلى العاملين بمجتمع المصنع .

كذلك غان إستخدامنا للمنهج الوصفي سوف يوضح لنا ، بل وسيلقي مزيد من الضوء حول العوامل الإجتماعية - الاقتصادية المسؤولة عن إنخفاض إنتاجية العمل من وجهة نظر القيادة الوسطى ، والمتمثلين بمجتمع مصنع الحديد والصلب بحلولان

رابعاً : أدوات البحث ، وكيفية إختيار العينة

إذا كان بحثنا قد إعتد على المنهج الوصفي لالقاء مزيد من الضوء والتحليل والوصف على تلك الجوانب الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمال بمصنع الحديد والصلب بحلولان فإن تدعيم هذا المنهج قد إستلزم تصميم أدواتين رئيسيتين

تمثلت الأولى في إستماره المقابلة Interviewing Schedule

وتحدثت الثانية في صحيفة الاستبيان Questionnaire .

وفيما يتعلق باستثماره المقابلة فقد وجهت إلى عينه عشوائية من العاملين بمصنع الحديد والصلب بلغ إجمالي حجمها ٢٥٠ مبحوثاً وحددنا قبل إختيار هذه العينة مجموعة من المواصفات من أبرزها أن يكون معظم أفراد العينة من المتزوجين الذين يعولون أطفالاً ، بالإضافة إلى تغليب الأصول الريفية على الأصول الحضرية حتى تتضح بصورة لاتقبل الشك تأثير الخصائص الاجتماعية وتفقد هنا الهجرة الريفية - الحضرية لهيكل العمالة على إنتاجية العمل كذلك فقد إشترط على أن يكون المبحوثين في العينة ممن يعملون في المصنع مدة لا تقل عن ثلاث سنوات حتى يكون المبحوثين على دراية تامة بأحوال المصنع ، ولوائح العمل ، وديناميكيات التفاعل بين الجماعات الرسمية والجماعات غير الرسمية في مجتمع المصنع .

ولقد مرت صياغة استثمار المقابلة بمرحلتين الأولى إحتوت فيها استثمار المقابلة على ٧٠ سؤالاً مقسمة إلى ثلاثة بنود أساسية جاء البند الأول بعنوان البيانات الاجتماعية - الاقتصادية للعامل وتضمن ١٥ سؤالاً تركز على الأحوال الاجتماعية والاقتصادية للمبحوث وأسرته من حيث الحالة التعليمية والاجتماعية وعدد الزوجات والمهنة ، والحالة التعليمية والمهنية للزوجة والأبناء ، والدخل الشهري للأسرة بالجنه ، والأصول الاجتماعية للمبحوثين .

واشتمل البند الثاني وتضمن ١٠ أسئلة تدور حول الأحوال المعيشية لأسر المبحوثين وإشتمل أسئلة عن حالة السكن ، وعدد الشرف ، ومدى إتصال السكن بالكهرباء ، والمياه الجارية والمجارى ،

أما البند الثالث والأخير فتضمن ٤٥ سؤالاً تدور حول خصائص هيكل العمالة داخل مجتمع المصنع ، ورأيه في المشكلات التي تواجههم في المصنع

ورأى المبحوثين في نظام الحوافز والأجور ، وأهمية التدريب وأهمية الجماعات الرسمية وغير الرسمية في مجتمع المصنع ، ورأى المبحوثين في الإدارة ، وكيفية حلها للمشكلات التي يواجهها العاملين بالمصنع وبعد تصميم إستمارة المقابلة ، بدأ مجموعة من الباحثين في القيام باختبار قبلي لها Free - test وكانت وحدة التحليل في العينة هي العامل المهاجر من الريف إلى الحضر للعمل في الصناعة بمصنع الحديد والصلب ، وأن يكون متزوجاً ولديه أطفال ، وأن يكون قد أمضى في العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، ولقد أجرى اختبار الإستمارة على ٢٥ مبحوثاً بمصنع الحديد والصلب ممن تتوفر فيهم شروط وحدة التحليل ، ولقد أفادنا هذا الاختبار القبلي عندما قمنا بالصياغة النهائية لاستمارة المقابلة ، وذلك على النحو التالي :-

(١) تحققنا من مدى ثبات Reliability ، وصدق Validity

البيانات ، ولقد إتضح بمقارنة البيانات التي طرحت فيها الإستمارة ببعض البيانات الموجودة في ملفات العمال أنها على قدر كبير من الصدق الأمر الذي يعكس ثبات البيانات التي خرج بها الاختبار القبلي للإستمارة .

(٢) كشف لنا الاختبار القبلي صلاحية اللغة التي صيغت بها أسئلة الإستمارة ، إذ أوضح الاختبار القبلي أن لغة الحديث اليومية التي صيغت بها أسئلة الإستمارة هي الوسيلة المثلى للحصول على بيانات صادقة ، وأنها اللغة التي تتيج فرص الفهم المشترك ، والإدراك المباشر ، لذلك فضلت أن تبقى لغة الأسئلة كما هي دون تغيير ، وبخاصة أن معظم أفراد عينة البحث أميون أي لا يعرفون القراءة والكتابة .

(٣) كشفت لنا الاختبار القبلي على الإتساق الداخلي بين بنود الإستمارة ، وبالتالي قمنا بعدد من التعديل في الأسئلة ، لعل أهمها أولوية أسئلة معينة على أسئلة أخرى ، وتجميع الأسئلة المتجانسة تحت البند المناسب لها ، ومن هنا فإننا

عددًا من الأسئلة لاتعطي أى أهمية ، ولاتفيدنا من حيث الدلالات الكمية
أو الكيفية فى البحوث ، ومن ثم فقد إنتهت الإستمارة إلى ٥٦ سؤالاً موزعين
على البنود الثلاثة .

وفيما يتعلق بصحيفة الإستبيان التى وجهت إلى هيئة من المديرين
بالادارة الوسطى والعليا بمصنع الحديد والصلب ، بلغ إجمالى حجمها
٥٠ مبحوثاً . وذلك بهدف معرفة آرائهم فى نظام الأجور والحوافز ، ومستوى
التكنولوجيا بالمصنع كمدى مواكبتها للتكنولوجيا العالمية ، ومدى التناسب
بين كم وكيف الإنتاج وعدد العاملين بالمصنع ، وماهى أبرز المشكلات التى
تواجه العاملين بالمصنع ، والكيفية التى تعالج بها الإدارة هذه المشكلات ،
ومدى تناسب اللوائح المطبقة فى المصنع مع طبيعة العمل . ومدى الإهتمام
ببرامج التدريب للعاملين ، وتضمنت صحيفة الإستبيان ٢٠ سؤالاً ،
معظمها على شكل أسئلة مفتوحة بحيث تتيح لرجال الإدارة حرية الإجابة
على أسئلتها

خامساً : مجالات البحث

تحدد النطاق الجغرافى للبحث فى قرية التبين بحلوان ، وهى
المنطقة التى أقيم فيها المصنع واللى تم وضع حجر الأساس له فى ١٤ يونيو
١٩٥٤ وذلك بهدف إستغلال مناجم الحديد ، وبكافة الأعمال المتعلقة بصناعة
الحديد والصلب ، ولقد بدأ الإنتاج الفعلى فى ٢٧ يوليو ١٩٥٧ .

وهى قرية التبين ، وعلى مسافة ٤٠ كم من القاهرة ، وفى الإتجاه
الجنوبى وعلى مسافة ١٥ كم من حلوان يقع مصنع الحديد والصلب ، ويربطه

بالقاهرة الطريقين الممتدين شرق النيل وغربه حيث يقصل الأول مباشرة به ، أما الثاني وهو الطريق الممتد إلى أسوان فينعطف شمالاً عند كوبرى المرازىق الذى يربط شطى النيل عند قرية المرازىق .

ويقع المصنع وسط مجموعة من المصانع والتي تعتبر جزءاً مكملاً لصناعة الحديد والصلب ، فهجاوره ناحية الجنوب مصنع الكوك والكيمياويات الأساسية ، والكوك من المكونات الهامة التى تدخل فى صناعة الحديد والصلب ، كما يجاوره من ناحية الشرق مصنع الأسمنت الحديدى الذى يعتمد فى إنتاجه على خبث الحديد أولاكسايد الناتجة من عمليات الصهر . كما توجد محطة مياه وكهرباء فى الناحية الغربية من المصنع ، ويربط المصنع خط سكة حديد متصل بمناطق إنتاج الخام فى الواحات البحرية ، وآخر للنقل الحجر الجيرى ، وحجر الدولوميت من محاجر أبو خالد بالمنيا ، ومحاجر الأديبة بالسويس .

والمنطقة التى يقع فيها المصنع تتصل بعدديد من القرى بمنطقة الجيزة ، وحلوان ، والصف ، والبدرشين والحوامدية ، وتلك المناطق الريفية هى المصدر الأساسى للعمالة بمصنع الحديد والصلب بل أنهم يشكلون قوة العمل الأساسية فى الورديات المتغيرة بالمصنع .

أما فيما يتعلق بالمجال البشرى الذى تم سحب العينة من خلاله فلم يكن أمامه أى إحصاءات عند حجم القوى العاملة سواء فى الوحدات الإنتاجية أو فى المستويات الفنية والإدارية ، ولم نجد أى إشارة إلى إحصاءات عمال العمالة بالمصنع إلا فى سنة ٦٠/٥٩ حيث بلغ عدد العاملين ٤٥٩ عاملاً ، ووصل عددهم سنة ١٩٧٢/٧١ إلى ١٩٦٧ عاملاً وأمام هذه الصعوبة ، حيث أن ذلك يعتبر

من الأمور السرية ، إضطررنا إلى سحب ٢٥٠ عاملاً وحددنا مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في العينة منها تغليب الأصول الريفية ، وتفضيل أرباب الأسر ، وكذلك أن يكون قد مر على العمل أكثر من ثلاث سنوات .

أما العينة الباقية وهي التي تم إختيارها من بين القهادات الوسطى والعليا بالمصنع ، وذلك بناء على ترحيبهم بالمشاركة في ملاحظائف الإستبيان .

سادس : محتويات البحث والمشاركين فيه

ولقد احتوى البحث على مقدمة عامة وأربعة فصول ، قام الدكتور سالم عبد العزيز محمود باعداد المقدمة العامة التي تحتوى على أهمية موضوع البحث ومشكلته البحثية ، واهدافه التي يسعى الى تحقيقها ، والتساؤلات التي يحاول البحث الاجابة عليها ، والمنهج المستخدم ، وتحديد ادوات البحث لوكيفية اختيار العينة ، واخيرا اختيار مجالات البحث ، واعد الاستاذ الدكتور خضر عبد العظيم ابو قوره الفصل الاول من فصول البحث بعنوان : التصنيع في مصر ومأزق التنمية وقام الدكتور فوزى عبد الرحمن اسماعيل باعداد الفصل الثانى بعنوان : البعد الانساني في مجال الصناعة ، وقام الدكتور مدحت ابو النصر باعداد الفصل الثالث بعنوان الابعاد الاجتماعية لهيكل العمال في اليايات ، وقام الدكتور سالم عبد العزيز محمود باعداد الفصل الرابع والاخير بعنوان العوامل الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمال بمصنع الحديد والصلب وهو الفصل الخاص بنتائج الدراسة الميدانية .

وهناك ملاحظة اساسية يجب تسجيلها وتتمثل في ان العمل الميداني قد اعتمد اساسا على اداتين طبقنا على عينة عشوائية من العاملين بالمصنع ، وعلى عينة

من القيادات الوسطى والعلية بالمصنع ولقد قام بتصميم كل من هاتين الاداتين كل من الدكتور سالم عبد العزيز محمود والدكتور فوزى عبد الرحمن إسماعيل، والدكتور مدحت محمد أبو النصر .

ولقد أشرف على إنجاز العمل الميداني كل من الدكتور سالم عبد العزيز محمود والدكتور فوزى عبد الرحمن إسماعيل والدكتور مدحت محمد أبو النصر .

ولقد قام الأستاذ محمد كتبي حسن المدير بالإدارة العامة للتدريب بالمصنع بمعاونة فريق البحث الميداني في تطبيق كل من إستمارة المقابلة ، وصحيفة الإستبيان على عهنتي البحث .

كما قام الأستاذ أحمد هاشم بتفريغ وجدولة بيانات إستمارة المقابلة وصحيفة الإستبيان . كما قام الدكتور سالم عبد العزيز محمود وبمساعدة من الدكتور / مدحت محمد أبو النصر بتحليل الجداول الخاصة بالبحث والتي بلغ إجمالي عددها ٦٨ جدولاً .

كما قام بكتابة هذا البحث على الآلة الكاتبة كل من : السيدة ليالى عبده بمركز التخطيط الإجتماعي والثقافي ، والسيدة نفعية رمضان بمركز التخطيط الصناعي والآنسة عبير مصطفى بمركز التدريب والتعليم .

الفصل الاول التصنيع في مصر ومازق التنمية

أ. د. خضر عبد العظيم ابو قوره

توطئة

ثلاث قضايا أساسية ينبغي دراستها دراسة تحليلية من وجهة نظر سوسيولوجية التصنيع في مصر ، وماذا فعل بالمجتمع فيها ؟ وهل تحولت الصناعة في المجتمع المصري الذي إفتخمت في مستهل القرن التاسع عشر إلى ظاهرة اجتماعية تكسب بناءه الاجتماعي خصائصها ومقوماتها وتحدث فيه ما أنجزته الثورة الصناعية في المجموعه المعروفة تنمويا بمجتمعات العالم الاول الصناعيه المتقدمه أم لا زالت الصناعة مجرد ظاهرة إقتصادييه قطاعيه او أقليميه على أحسن الفروض ؟

هل نجح المجتمع في مصر في تأطير الصناعة سوسيولوجيا بمعنى جعلها جزءاً من نسجه الاجتماعي في قطاعي الانتاج والخدمات على حد سواء ؟ أم ظلت مجرد جزر منعزله الواحده تنفّر من الاخرى . ؟

هل نجحت الجامعات ومراكز البحث العلمي من الاستفادة ببعض افرع علم الاجتماع . ومن أهمها في قضيتنا علم الاجتماع الصناعي واجتماع التنظيم وعلم النفس الصناعي . وهل نجحت الجامعات في إيصال رسالة ومنهج هذه العلوم الى المجتمع عامه والصناعة فيه خاصه . أم لا زالت برامج الدراسه الجامعيه في هذه الفروع مبتذلة قاصره على النقل منعزله عن مجتمع مصر وواقعه عزلة تصل الى حد الإغتراب ولماذا ؟

هل نجحت الجامعات ومراكز البحث العلمي على المستوى البحثي ووزارة الصناعة على المستوى التطبيقي في انجاز المشروع الرائد الذي بدأه في مصر رائد التنوير الفكري والاجتماعي استاذنا وشيخنا رفاعة رافع الطهطاوى (١٨٠١ - ١٨٧٣) الذي نعتبره وبحق رائد النهضة في مصر الحديثه والذي قال (وليكن الوطن مكنان سعادتنا أجمعين نبنيه بالحريه ، والفكر ، والمصنع .) في بناء قاعدة مجرد قاعدة تنمويه لمشروع حضارى ينهض بالمجتمع المصري وينهض به ومعده مجتمع مصر . ؟

وإذا كان ذلك المشروع قد إنكسر في سنة ١٨٤٠ بفضل معاهدة لندن تمهيداً لعزله واحتوائه باحتلال ارض الوطن عام ١٨٨٢. فلماذا إنكسرت المرحلة الثانية للنهضة مصر في يونيو ١٩٦٧ ؟

يرتفع الستار مرتان عبر قرن ونصف من الزمان على مشروع تنموى للنهضة في مصر. تتكرر موجات الكسر والحصار ثم الإجهاز والإجهاض لكنها رغم ضراوتها واستمراريتها تبدو وكأنها أقل فاعلية من الروح الاجتماعية للمجتمع المصري في اصراره على الارتباط بجدوره العميقه والدليل العملي على ذلك ما انجزه ذلك المجتمع المصري في اكتوبر ١٩٧٢ بملحمته وسداه.

ما هي العلاقة بين هذه المقدمات وذلك البحث الذي بين ايدينا. ولماذا التناقض بين التوقعات والانجازات على مستوى النظرية والتطبيق. وما هو موقف التخطيط الاجتماعي كعلم ومنهج بجوار بعض الافرع المعرفيه الأخرى.

أما عن مآزق التنمية . وهو أشبه ما يكون بالمحيط . سكبت فيه ولا يزال الكثير من الحبر والكثير من الابحاث والدراسات التي قيل فيها ثم قيل وقيل . ذلك لان التنمية كانت الموضع ابان عقدي الستينات والسبعينات وقبيل هذه الموضع كلان الحديث عن النهضة في مطلع القرن ثم الحديث عن التقدم بعد ذلك ... وواقع الحال يقول لا النهضة تحققت ولا مظاهر التقدم حلت بالرغم من تحول التنمية في النصف التالي من ذلك القرن لتصير لغة السوق الاقتصادية ثم مطلباً ملحا وغايه يصرخ بها النظام العالمي الجديد بعلم الاجتماع والاقتصاد والسياسة والاداره فيه .

والإشكالية التي تحاول تلك الدراسة بحثها وتسلط الضوء عليها هي موقف المجتمع في مصر من قضية التنمية.

هل استوعب المجتمع حدودها المتنوعة ؟ وتعدد أدواتها وميكانيزماتها؟ هل حولها المجتمع الى مشروع حضارى مجتمعى شمولى ؟ هل استطاع المجتمع ان يحولها الى عملية اجتماعيه كبرى لتطوير البنى الاجتماعيه والاقتصاديه والثقافيه والتربويه والتعليميه للانسان المعصرى والوفاء باحتياجاته وتحسين أدائه الانسانى واكتشاف طاقاته المبدعه واطلاقها فى مساراتها المنتجه ؟

إن التنمية من وجهة النظر السوسيولوجيه ليست قضية تحديث . كما يتصور خطأ الكثيرون لأن نظرية التحديث تعنى ضمن ما تعنيه نقل أو تقليد أطر تمت صياغتها وفى ظروف تاريخيه معينه أو اعاده انتاج تجارب تمت فى البلدان الصناعيه المتقدمه بينما الظروف والاحتياجات تغيرت فيها وفى مجتمعات الدول الناميه أيضاً . وسداجه فى التفكير تصور أن التنمية تعنى التصنيع . فالتصنيع الثقيل والمتوسط والخفيف يند من بنودها ووجه من أوجهها .

التنمية سوسيولوجيا عملية اجتماعيه كبرى للتطوير الحضارى لقوى الانتاج العلمى والثقافيه والتقنيه إعتماًداً على الامكانيات الذاتيه والطاقات الكامنه فى البناء الاجتماعى من خلال رؤيه حضارية تجمع بين الخصوصيه والمعاصره فى اتجاه مستقبلى مجتمعى .

التنقيه من وجهة نظرنا السوسيولوجيه لا تستعار ولا تقلد ولكنها تستنبت وتستزرع وتبدع من خلال رؤيه حضارية مجتمعيه تتسم بالشمول والتكامل وماعدا ذلك سراب بقيعه . كما أن التخلف ليس قدراً مفروضاً على المجتمعات الناميه .

وإذا كان قد فرض علينا نوعاً من التخلف فى هياكلنا الاجتماعيه والاقتصاديه والثقافيه اصابنا البناء الاجتماعى بالجمود والسكون وافقدته الحركيه والحيويه

الا انه كان ينهض ويقاوم ويصحح لكن خلال العقدين الاخيرين بدا كما لو كنا لان
التخلف عملية مفروضة ومقصوده وممتده على مساحة واسعة تجاوزت المشكلة الاقتصادية
لتصل الى الوجدان الانساني في المجتمع لدرجة أصبح من الصعب السيطرة عليها
توجيهاً وتخطيطاً . فهل التخلف يمكن في المنهج أم في الآليات والتوجهات؟

لماذا أخفقت العلوم الإجتماعية في تحريك مجتمعا ونقله مرحلة أعلى في سلم
التطور الحضارى .

وإذا كان الاقتصاديون وأشباه الاقتصاديون الذين تعج بهم الادارات والمؤسسات
الوطنية والدولية قد ارتكبوا خطأ فاحشاً بإضافتهم مناهج وإساليب تنموية جيتـرت
صياغتها في العالم المتقدم على العالم المتخلف ناسين أو متناسين حركة التاريخ وخصوصية
المجتمع . وإذا كان كثير من علماء الاجتماع في البلدان الصناعية المتقدمة قد تصدوا
لهذا الخطأ بل ونجحوا في تقويمه من خلال أبحاثهم العديدة ودراساتهم المتنوعة التي
تناولت قدرة الانسان على الابداع وقدرة المجتمع على ابتكار وتطوير أفضل ما اخترعه
العقل الحديث ونعنى به منهج الاختراع نفسه - على حد تعبير هوايتيـد - وان وزن
العوامل غير الاقتصادية في التنمية يفوق في الاهمية ان لم يكن مساوياً للعوامل الاقتصادية
وان العنصر غير الاقتصادي هو الذى يفصح عن قدرة الانسان على انجاز التنمية وخلق
مكوناتها بالاضافة الى أهليته للابداع.

استطاع بعض علماء الاجتماع هناك التأكيد عبر الكثير من الدراسات الأمبيرقية
على ان الرائد الانمائى في العالم الثالث يمكن ان يكون مجدداً في صياغة المنهج ومبدعاً
في صياغة التاريخ . وأن المناهج القريبية ليبرالية واشتراكية ينبغي فقط ان تكون
هادية بالمؤشرات ولا ينبغي ان تكون ملزمة في الانجازات . وأن على المجتمع النامى
أن يستدل بالنماذج ولا يقلدها . فلماذا كان عجز وصمت علماء الاجتماع هنا؟

عجزاً وصمتاً تجاوز حدود الخطأ ليصل الى تخوم الخطيئة ، وتلك قضية اخرى ليس ذلك
البحث مجالها .

اولاً : التصنيع والتحديات المجتمعية

فى هذا البحث نعتد - كإطار مرجعى له أولاً للندوة العالمية الشهيرة التى عقدت
لمدة اسبوع منذ ثلاثين عاماً فى الفترة من ١٥ - ٢٢ سبتمبر ١٩٦٠ والمساء بندقية شيكاغو
تحت اشراف عالمى الاجتماع الشهيرين بيرت . ف هوسليتز Bert F.Hos Elitz
استاذ علم الاجتماع بجامعة شيكاغو ، ويلبرت ا. مور Wilbert -E. Moore
استاذ علم الاجتماع بجامعة بيرينستون وكان موضوعها (الآثار الاجتماعية للتصنيع والتغير
التقنى والذى نشر فى طبعة فرنسية عام ١٩٦٢ ويحوى خمسة عشر دراسة بحثية فى هذه
القضية . (١)

وثانها على المؤتمر الدولى الذى عقد باليونسكو بباريس عام ١٩٨١ وكان موضوعه
الآثار الاجتماعية للثورة العلمية والتكنولوجية

والثالث أحدث كتاب معاصر فى تعليم الاجتماع الصناعى والذى انجزه الباحث

البلجيكي بيير ديماريز Pierre Des Marez استاذ علم

الاجتماع بجامعة بروكسل والد ثعمل سنوات عديدة بالمركز القومى الفرنسى للبحث العلمى

Scien Cefio Research وجامعه باريس فى مجال الاجتماع الصناعى ()

() Bert.F. Hoselitz, Wilbert.E Moore (Sous la direction) .
INDUS Trialisation Et Societe - Ed. Unesco - Mouton,
Papis, 1963. 440.

(2) Pierre DES MAREZ "La Sociologie industrielle aux Etats -
Unis, Ed. A. Colin, Paris, 1986, 193, P.

رابعاً : الدراسة القيمة التي أنجزها عالم الاجتماع الفرنسي برنارد شانتبوت Bernard Chantebout استاذ علم الاجتماع بجامعة السوربون بباريس عن سوسيولوجيا العالم الثالث والمنشوره عام ١٩٨٦ . والتي درس فيها كلا من مجتمعات كوريا الشماليه ، تونس ، مصر ، تايلاند. (١)

ثمة شبه اجتماع بأن العالم المعاصر يعيش ما يعرف بالثورة الصناعية الثالثة التي يشهدها العالم بوضوح منذ عقد السبعينات من خلال التقدم العلمي والتطور التكنولوجي وخاصة في المنظمات الكبيرة سواء الصناعية أو الادارية او الماليه. وغدت التكنولوجيا المتقدمة أحد المجالات الأساسية التي تركز فيها الجهود وتعدها الإستراتيجيات لما لها من اهمية حاسمة ليس فقط في تعزيز المكانة التي تحتلها البلدان المتقدمة بل لدورها الفعال في حل المشاكل والمعضلات التي تواجه تطور هذه البلدان في قضايا المصيرية ولكن إستمرار الإحتفاظ بما تملكه من ميزات ومصادر قوة في شتى المجالات تسمح باستمرار معدلات التقدم المجتمعي Progres Societal داخلها. ولقد كان التقدم العلمي والتكنولوجي واحداً من العوامل الحاسمة إن لم يكن أقواها في توسيع الفجوة بين البلدان الصناعية المتقدمة (بلدان العالم الاول) - والبلدان النامية.

غدا التقدم العلمي والطفرة التكنولوجية المصاحبه له السمة البارزة في الثورة الصناعية الثالثة وأدخلت تغيرات معقدة في البنية الاجتماعية والاقتصادية وبل واصبحت واحدة من القوى الرئيسية المحركة لصياغة ما يسميه علماء الاجتماع الصناعي بحضارة مجتمع العلم الحديث والذي تحتل فيه منظومة العلوم والثقافة الدور الرئيسي في زيادة التراكم اللازم لتوسيع قواعده الانتاجية والثقافية وتنويعها

(١) Bernard Chantebout Le Tiers Monde, Ed. A. Colin, Paris, 1986. 183 P.

وتوسيع مستوى معيشة ذلك المجتمع واطراد مجالات الحراك الاجتماعي فيه.

لقد تفجرت الثورة العلمية والتكنولوجية في بدايات النصف الثاني من ذلك القرن - وأخذت موجاتها تقوى ودواثرها تتسع لتشكل القوة الحاسمة التي تزامن عليها المجتمعات الصناعية لضمان مكانتها التي تحتلها واستمرار تقدمها هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإنها تشكل بالنسبة للبلدان النامية ومجتمعنا في مصر إحداها - واحداً من التحديات الضخمة لقضية التنمية.

لقد نجحت الثورة الصناعية الثالثة - وخاصة منظومة العلوم والتكنولوجيا في أن تستفيد وتفيد في نفس الوقت من علم الاجتماع العام وفروعه وخاصة اجتماع التنمية واجتماع التنظيم ، الاجتماع الصناعي لكي تأخذ وتعطيه في تفاعل مستمر يصل من داه الى مجمل الحياه الاجتماعيه والاقتصادي . جعل البحث العلمي لقياس وتطوير دور الصناعة في المجتمع سياسة ثابتة مرتبطة بالبناء الاجتماعي تتفاعل معه في كل مراحلها كما جعل مهمة تنمية العلوم والتكنولوجيا وتطبيق منتجاتها من المهام الأساسية للمجتمع تقوم على جهود منظمة ومكثفة واستثمارات ضخمة توضع لها الخطط وترسم من اجلها السياسات . ولقد كانت الصناعة وما أتاحته من تأكيد مكانة العلم في المجتمع باعتباره حجر الزاوية للتحديات أمام مجريات التقدم ، والفارق الحاسم بين الدول المتقدمة والبلدان النامية.

لقد كان لعلم الاجتماع وفروعه الفضل في إدراك العلاقة بين العلم وصناعة التكنولوجيا من جانب والمجتمع من جانب آخر منذ منتصف القرن التاسع عشر بفضل جهود سان سيمون والمدرسة السان سيمونية في هذا المجال بعد أن، ظلت هذه العلاقة ضعيفة ومجهولة قروناً طويلة. وغدت التكنولوجيا مستنده الى قاعة مجتمعيه تتسع على الدوام بفضل رعاية المجتمع لها وما تقدمه نتائج البحث والتطوير

فى البلدان المتقدمه ادرك المجتمع بمختلف مؤسساته وهيئاته وطوائفيه ان العلوم الاجتماعيه ولا سيما فى جوانبها الكلية المتعلقة بالسياسات التنموية اكثر تعقيداً وخطورة من العلوم التطبيقية عامة ، نظراً لتأثيرها وتأثرها بالكثير من العوامل سريعة التغير المرتبطة بعلاقات البشر وحريتهم وارادتهم واصلتها الوثيقة بالمصالح الاجتماعيه السائدة من هنا كان اهتمامهم بها وتطويرهم اياها ورعايتهم لها ضماناً لاستمرار التنمية فى طريقها الصحيح من جانب ومؤشراً من مؤشرات التقدم من جانب آخر . وسوف نأخذ مثلاً على ذلك التقدم المطرد فى علم الميكانيك الاجتماعى المعاصر وتطبيقاته فى البلدان الصناعيه المتقدمه ، وتخلفه وتعثره فى بعض البلدان الناميه او تهميشه وتجميده فى البعض الآخر مما كان له انعكاسه المباشر على قضية التنمية فيها .

ولم تكن المجتمعات العربيه ومصرنا إحداها استثناءً من هذه الظاهرة بينما كانت ظروفها وإمكاناتها يمكن أن تجعلها إستثناءً على المستوى النظرى والتطبيقي ليس بالنسبه للبلدان العربيه فقط ولكن لمعظم مجموعة البلدان الناميه ، ولنتوقف فى إطلالة تحليلية لهذه القضية .

ثانياً : التصنيع وعلم الميكانيك الاجتماعى المعاصر

كانت دراسات وابحاث H.C. CARREY كاريه . فى العالم الاجتماعى من الانجازات الرائدة والشهيره التى تمخض عنها التقدم العلمى فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر حيث يمثل نظرية أقدم من تلك التى قدمها كل من سيميل G. Simmel فى المانيا ودوركايم E. Durkheim فى فرنسا والكسندر كار سندر Alexander der Morris CARR SAUNDERS فى انجلترا . إن كاريه يعتبر التقدم حركة والحركة تصحبها حراره . والحرارة نتيجة الترابط والاحتكاك .

وانه اذا كانت كل دقائق المادة تتجاذب مع بعضها البعض ويكون هذا الجذب طردياً مع الكتلة وعكسياً مع المسافة . فإن الانسان يخضع لقانون شامل فى الجذب هو قانون الجذب الدرى ، ويتناسب هذا الجذب طردياً مع الكتلة وعكسياً مع المسافة. وكلما كانت حركة القوة أعظم. كلما كانت الحرارة أشد وكلما كانت الحركة الاجتماعية أسرع. وكلما كانت القوة الاجتماعية المبدولة أعظم. كلما كان تقدم الوحدات الاجتماعية مع اختلاف أساليب العمل ومجالاته أسرع. كلما كانت الوحدات العامله أكبر كلما كان استغلال اكثر وتحسن القوى الكامنه فى كل من الانسان والارض أشد اقتراباً من الكمال. وكلما ازداد الميل فى القوة والحركة الى التسارع Acceleration كلما كان الميل الى الانفراد اعظم. كانت حاجة الافراد والجماعات الى الارتباط اكثر وكانت الحاجة الى القوة أعظم وكانت حركة التطور التكنولوجى فى اكثر الامور دلالة لعلم الميكانيك الاجتماعى عند كاريه .

ولقد ساعدت دراسات علم الميكانيك الاجتماعى فى المدرسة الاجتماعيه——
الالمانيه خاصه والمدارس الاجتماعيه فى فرنسنا وانجلترا وهولندا وايطاليا والاتحاد
السوفييتى عامه على تحقيق الانجاز الكبير فى :

- أ - سرعة التطور
- ب - تسارع وتيرة الاكتشاف والاختراع.
- ج - التجريب “ “
- د - التطبيق “ “
- هـ - ومن ثم تقلص الفارق الزمنى بين الاختراع وتطبيقاته .
- و - تقييم المجتمع لجدوى الاختراع ووعيه بأهميه له.

لا يتسع المجال ولا المقام لتتبع دراسات كل من فوردونوف Vordnoff وهارت Haret والفرد لوتكا Al Fred Lotka وانطونيو بارسيلو A - Barcelo وخاصة هذا الأخير في أطروحته البحثية القيمة والتي كان موضوعها (مباحث في علم الميكانيك الاجتماعي. Essais de Mécanique Sociale. R. de La Grasserie. ويختلف عن هؤلاء موقف الأستاذ الكبير دى لكريزير Cosmic Sociology في محاولته البحثية الرائدة لابتكار علم الاجتماع الكوني والذي تبرز فيه نظريته حول التداخل العام في القوانين التي تتحكم في صناعة التكنولوجيا وعما إذا كان من الممكن تطبيق مبادئ وقوانين علم الميكانيك الاجتماعي على جميع مصادر المجماميع المادية والانسانية في حقل الظواهر الاجتماعية في الترابط والتساند.

- وننتقل من التعميم الى التخصيص لنتساءل ماذا كان دور علم الميكانيك الاجتماعي في تقدم العلم وتطور التكنولوجيا وانعكاسه على قضية التنمية ؟ في المجتمعات الصناعية المتقدمة والذي حرمت منه المجتمعات النامية .
- التراكم المطرد في المعارف العلمية والتكنولوجية وفي التجديد الصناعي وانتشاره
 - ازدياد الاحساس المجتمعي بالاثار المختلفة للتطورات العلمية والتكنولوجية على مختلف جوانب حياة المجتمع.
 - تزايد الارتباط بين التقدم العلمي والتكنولوجي وعملية التغير الاجتماعي في صورته الايجابية ومن ثم تحقيق التقدم.
 - تزايد قدرة المجتمعات المتقدمة علميا وتكنولوجيا على التحكم في توجيه مسارات التنمية بما يخدم مصالحها هي اولا وبالدرجة الاولى . وسيطرة من يملكون التفوق العلمي والتكنولوجي على المستوى العالمي والاقليمي والمؤسسي وظهور فجوة تنموية متزايدة . تزداد عمقا واتساعا يوماً بعد يوم بين التنمية هناك في الشمال والتنمية هنا في الجنوب .

- الاتجاه نحو التركيز على محالات جديدة تساعد في اتساع تلك الفجوة ونعنى بها الالكترونيات الدقيقة ، الاستشعار عن بعد ، الكيمياء الحديدية والوراثية .

- تزايد دور وتأثير الشركات المتعددة الجنسيه في توجيه الصناعة عموماً والتطور العلمى والتكنولوجى بوجه خاص .

ان التقدم العظيم الذى حققته علوم الفيزياء والميكانيك والرياضيات خلال هذا القرن حفز العلماء الى بذل جهود كبيرة في تفسير وتحليل الظواهر الاجتماعية بدرجة من الدقة والموضوعية تناظر هذه العلوم أو تقترب منها ومن ثم كانت جهود الباحثين في مجال الميكانيكا الاجتماعية التى حققت نقله كبيرة في السبعينات . حينما تعاملت مع التكنولوجيا كنتاج للفعل الانسانى في صورته الاوتوماتيكية المادية .

كان ذلك استمراراً لجهود المفكرين النظريين في القضايا الاجتماعية بدءاً من هيريز ، سيبتوزا ، ديكارت ، فيكل ، ليبنتز وآخرين . لكن الجديد هو التوسع على الصعيدين النظرى والتطبيقى لعلم الاجتماع الصناعى في مجال الميكانيكا الاجتماعية وتيسير الحصول على تفسير ميكانيكى للمجتمع تم من خلالها توسيع سلاسل الجذب والتدافع للانسان والمجتمع ومجاميع المجتمعات . وأن التكنولوجيا المتقدمة فى شتى المجالات يجب ان تراعى وتخضع لثلاث قوى رئيسيه وهى الانسان باعتباره مجموعة فلكيه قوامها الدفع والجذب بين الرغبات والميول .

ب - الجماعه كمجموعة فلكية قوامها الدفع والتجذب بين الافراد داخلها وخارجها فى المجموعات الاخرى .

ج - المجتمع وهو مجموعة فلكية قوامه الدفع والتجذب بين الجماعات والافراد والمجتمعات .

د - ان الانسان وليس الاله هو أداة التحول والتغير وغايته وان كل ظواهر التفاؤل الاجتماعي (كعدم المساواة ، التفاوت في النفع والنفوذ والتفاوت الطبقي والتقسيم الطائفي على المستويين الكيفي والكمي يجب ان تكون خاضعة للبحث الاجتماعي .

هـ - مواجهة احتياجات ومتطلبات ومشكلات ما افرزته الصناعة من تكنولوجيا متقدمة اوجدت نوعاً جديداً من النظام الاجتماعي العالمي . يعبر عن مرحلة انتقال الى نمط مجتمعي عالمي جديد قوامه التخلي عن نمط المزارع الحرة الكاملة التي كانت سمة الحياة في المجتمعات الرأسمالية الصناعية المتقدمة لنجد بروز وضعية جديدة تحتل فيها كبريات الشركات الاحتكارية الكهيرة تأثيراً فعالاً ومؤثراً على المجتمع الدولي المعاصر وأنماط التنمية فيه .

ثالثاً : التكنولوجيا وأنماط التنمية في المجتمع المعاصر والكسر الآحادي للحلقه

التنمويه المفرغه .

الانجازات التنمويه الكبرى تتطلب تكنولوجيا متقدمه ، والتطور التكنولوجي يحتاج الى رأسال كبير . ورؤوس الاموال تملكها الشركات الكبرى . وقانون الربح والدوافع ادى الى سيطرة الشركات الاقوى على الشركات الاضعف وازاحتها في ميدان السباق . وقد أدى ذلك الى ظهور اول احتكار ضخم يزيد رأساله عن مليار دولار امريكي في عام ١٩٠١ تكاثر العدد بحيث اصبح العدد ثلاث إحتكارات في عام ١٩٢٠ يفوق رأسال كل منها المليار دولار يفوق رأسال كل منها المليار دولار ، ووصل العدد في عام ١٩٧٤ الى ٢٤٥ إحتكاراً رئيسياً في البلدان الصناعيه المتقدمه (١) .

(١) الموسوعه الاقتصادية الصادرة عن (فيرلاج دي فبر كشافت) بريني ١٩٧٠ ، الجزء

الاول ص ١١٢٨ O'Konomischers Lexikon, A.K., Verlag die Wirstchafe, Berlin, 1970, S. 1128.

تم ذلك بالطبع على حساب الشركات الاصغر والاقبل مقدرة وتمثل ذلك في بهروز ظاهرة إنتقال الشركات الكبيرة في التمرکز في الرأسمال الى العالمية عن طريق تخطي نشاط الشركة الواحدة في البلد الام الى عدة بلدان أخرى وتزايدت عمليات التركز إبان عقد الستينات والسبعينات مما وضع مشكلات معقدة امام التنمية بصفة عامه والتنمية في البلدان النامية بصفة خاصة ثم مشكلات ومشكلات أمام علم الاجتماع وفروعه اجتماع التنمية ، التخطيط الاجتماعي ، الاجتماع الصناعي ، اجتماع التنظيم الخ .

هذه الفروع التي تمكنت بفضل عمليات الرصد للظواهر ، والتحليل والتنبؤ من تشخيص حالة جديدة وتبسيط الاضواء عليها وهي انه إذا كان هذه التحولات في بنية الشركات متعددة الجنسيه تمثل حالة جديدة في العلاقات الاقتصادية الدولية ، وانه إذا كان بعض هذه الشركات يؤثر في السياسات الاقتصادية للبلدان التي تنتمي اليها أكثر فأكثر . هذا من جهة . ومن جهة اخرى فلقد أصبحت هذه الشركات قوة اقتصادية طاغية بلغ فسي جبروتها ونظام عملها وأساليب ذات الإلتواءات المختلفه الى الحد الذي تتعدى فيه مهارات الدول ودبلوماسيتها . بل أصبح بعضها مصدر خطر ليس فقط داخل بلدانها ولكن أيضاً في المجتمعات الناميه واصبحت مخاطرها تتعدى ممارسات السلطات الاستعمارية القديمة .

واصبحت هذه المخاطر تهدد ليس فقط قضايا التنمية في بلدان العالم الثالث ولكن استقلال وكيان بعض هذه البلدان ذاته .

وهنا كان تدخل العلم

علم الاقتصاد	عن طريق الدمج المتدرج لبعض فروع واستحداث فروع جديده:
علم الاجتماع	عن طريق تطوير بعض فروع وتطوير استخداماتها التطبيقية.
علم الادارة	“ “ “ “ “ “ “ “
علم النفس	“ “ “ “ “ “ “ “
علم السياسة	“ “ “ “ “ “ “ “

- ان التصنيع المعاصر لا بد من اعتماده على امكانات الثورة العلمية والتقنية الحديثه وهى ثورة حقيقية تبرز معالمها فى جملة الاكتشافات والاختراعات التى لا حدود لها . وكلها اوضاع اصبحت تسمح بادخال نظم كاملة فى الاوتوماتيكية المعقده ضمن العمليه الانتاجية من اجل الوصول الى انتاج كبير ورخيص . وهذا يتطلب رأسمال كبير لا يتيسر لمركز رأسمال واحد وانما يتطلب الامر توحيد المراكز . حيث ان هدف الربح يتحقق بالانتاج الغزير .

وحيث ان الانتاج الغزير وحده لا يحقق الربح الا اذا جعلت نفقات انتاجه اقل من السابق . لذا فالسبيل هو جعل دورة وسائل الانتاج اكبر من دورة قوة العمل وتنظيماتها النقابية الشاغطة .

لذا كان ظهور علاقة جدليه جديدة .

الاستثمارات الرأسمالية فى التنمية الصناعيه تتطلب تطوراً تكنولوجيا متقدماً

للحفاظ عليها وزيادتها . والتطور التكنولوجى يحتاج الى :

أ - رأسمال نقدى للحصول عليه .

ب - رأسمال بشرى لانجازه والحفاظ عليه . الاول ذو بعد اقتصادى مادي

والثانى ذو بعد اجتماعى نفسى والاثنان لا ينفصلان

وهذه وضعية جديدة فرضت على الشركات ذات الجنسيات المتعدده ان تراعى

تماماً وهى تتطفل وتتوحد من اجل توفير الرأسمال لتوفير التكنولوجيا . سلامة

فعاليات البنية الاجتماعيه فى مجتمعات المركز كشرط لسلامة الاداء الاقتصادى ومن ثم

أن يكون لعلم الاجتماع وفروعه نفس الدور ان لم يكن اكبر لعلم الاقتصاد وفروعه .

- كان من نتيجة ذلك أن :-

تم التعامل مع الظروف الدولية المستجدة من خلال الرؤية الاجتماعية الى جانب
الرؤية الاقتصادية والسياسية .

واحداث النصف الثاني من عقد الثمانينات ١٩٨٥ - ١٩٩٠ في علاقة دول المركز
بعضها ببعض في العالمين الاول والثاني . أوروبا الغربية ، الولايات المتحدة الأمريكية من
جانب ، والاتحاد السوفيتي ودول أوروبا الشرقية من جانب آخر (يؤكد نجاح الدول التي
أداء علم الاجتماع وفروعه والمتخصصون فيه على المعنيين النظري والتطبيقي بدءاً من
احداث نقابة تضامن في بولندا وحتى بروتستوريكا جورباتشوف في الاتحاد السوفيتي
إلى مشروع وحدة الالمانيين .
ان الاحتكارات الرئيسية متعددة الجنسية ساهمت وحدها بسدس الانتاج الرأسمالي
الصناعي في سنة ١٩٧٣ وف ثعام ١٩٨٥ كان انتاج ٣٠٠ مجموعة من هذه الشركات الكبرى
يعادل ثلاثة أرباع الانتاج الرأسمالي الصناعي . ولكن في نفس الوقت فان عدد المراكز
الحاسمة اقتصاديا يقل عدده الى ٦٠ شركة عالمية يتحكم فيها حوالي ١٠٠٠ شخص تقريباً
حسب الدراسة التي نشرتها مجلة Fortune في طيلها الخاص بأكبر
الشركات والبنوك في العالم (١) . وتشكل احتكارات صناعة البترول والسيارات و
والإلكترونيات ، والصناعات الكيماوية والموارد الغذائية .

لقد بلغ اجمالي حجم مبيعات هذه الاحتكارات المعروفة أحياناً بالاسم المجازي
الشقيقات السبع ما مقداره ٩٠ مليار دولار خلال عام ١٩٧٣ - ١٩٧٤ بعد (إكسون ،
شل تسكاسكو ، وبيل أويل ، ستاندرد أويل أو . كاليفورنيا ، برتيش بتروليوم
وتبلغ مبيعات بعض هذه الاحتكارات مبلغاً يتجاوز أحياناً اجمالي الدخل القومي لبلد
متقدم مثل سويسرا .

(١) انظر مجلة فيرتشافس فوخه Wirtschaftswochenblatt
الصادرة في فوسلدرون - ألمانيا الغربية - العدد ٢٢ بتاريخ ٢٢ نوفمبر ١٩٧٤ .

وفي دراسة أخرى أجراها أحد الباحثين الاقتصاديين الألمان يتضح منها ان حجم المبيعات (٧٢٠٠) إحتكار تفوق مجموع الانتاج العام لـ ٨٠ بلد من البلدان النامية وتقدر هذه الدراسة ان هذه الاحتكارات بوسعها في وقت قصير ان تحرك سهولة نقدية ما بين ٢٥٠ الى ٣٠٠ مليار دولار من النقد السائل وهذا يمثل ما يقرب من ضعف الاحتياطي النقدي للدول الصناعية المتقدمه مجتمعه (١).

ان ظاهرة التصنيع الحديث الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسيات تخترق كل الحدود حيث نجد ان شركة مثل شركة I.T.T. المتخصصة في مجال الالكترونيات والمواصلات السلكية واللاسلكية توزع نشاطها في قطاعات أخرى مثل دهان السيارات الأغذية المجففة ، الاساك الملحة حيث تعمل على اساس نظرية توزيع المخاطر . فهي ان احست بمعوبه في هذا البلد أو ذاك تتوجه الى تنشيط انتاجه في بلد آخر ، وكذلك بالنسبه لنوع الانتاج . وهذا ما تفعله شركة مثل شركة فولكس فاجن للسيارات في استثماراتها في قطاع الصناعات الزراعيه وتربية الماشية في البرازيل على سبيل المثال . وهذه الظاهره الجديدة للتصنيع الحديث تشكل مأزقاً للتنمية في بلدان المحيط . التي يقع عالمنا العربي ومجتمعنا المصري في دائرتها .

() انظر Horizon. العدد التاسع لسنة ١٩٧٥ . ص ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ،

وهذه الظاهرة الجديدة للتصنيع الحديث تشكل مأزقاً للتنمية في بلدان المحيط التي يقع عالمنا العربي ومجتمعنا المصري في دائرتها يتمثل في ثلاث إشكاليات .

أ - الطرد

ب - الحرمان

ج - الحصار

والمقصود بالطرد هنا هو طرد صناعات معينة في دول المركز الى دول المحيط وهي الصناعات التي اصبحت امكانية تطوير تكنولوجياتها محدودة ، وبالتالي فهي تحتلج لقوة عمل كثيرة العدد وذات كفاءة محدودة وهي من منظور الجدوى الاقتصادية كم يعد من المربح والمفيد الاحتفاظ بها وتتمثل خاصة فيما يلي

صناعة الغزل والنسيج

صناعة الملابس الجاهزة

صناعة الجلود والاحذية

بعض الصناعات الغذائية

ومن ثم فلا غشاضة في نقلها الى البلدان النامية مع الابقاء على شرطين ينبغي ان يتحققا معاً وهما :

أ - الحفاظ على روابط الصناعة المنقولة الى دول المحيط ضمن الهيكل الاقتصادي بدول المحيط عن طريق ماكينات التشغيل وقطع الغيار والصيانة .

ب - ربط الانتاج السلعى لهذه الصناعات في بلد المحيط ببلد المركز عن طريق الالتزام بتصدير كامل او جزئى من الانتاج بدعوى توفير السيولة فى العملات الحرة .

والجدول التالي يبين الى أى مدى تحقق الظاهرة السابق الاشارة اليها تراجع
عدد العاملين في قطاع النسيج في بلدان المركز وكثافتها في بلدان المحيط على
مدى عشر سنوات ١٩٦٣ - ١٩٧٣
(العدد بالالف)

البلد	السنة						
	١٩٦٣	١٩٦٨	١٩٦٩	١٩٧٠	١٩٧١	١٩٧٢	١٩٧٣
المانيا الاتحادية	٥٧٣	٤٣٩	٥٠٨	٥٠١	٤٨١	٤٥٨	٤٣٤
فرنسا	٥٤٥	٤٦٣	٤٦١	٤٥١	٤٣٧	٤٣٤	٤٣٦
بلجيكا	١٥٣	١٣١	١٣٠	١٣٠	١٢٥	١٢٢	
هولندا			٨٥	٨٠	٧٥	٦٨	٦٤
بريطانيا	٦٤٠			٦٢٥	٥٨٦	٥٥٣	٥٦٣
الولايات المتحدة							
الامريكية	١٠١٨	١١٤٢	١١٦٣	١١١٣	١٠٩٤	١١٤٥	١١٧٨
اليابان	١٣٩٢	١٣٦١	١٣٠٩	١٣٤٩	١٢٩٣	١٢٧٧	
كوريا الجنوبية	١١٠	١٨٨	٢١٤	٢٠٧	٢٠٣	٢٢٧	٢٨١
هونغ كونج	٧٨	١١٣	١٢٣	١٢٥	١٣٠	١٢٢	١٣٤
ايران	٩٦	٢١٠	٢١٨	٢١٦	٢١٨	٢٤٠	

المصدر :

Folker Probet, Jurgen Heinrich, Otto Krere. Die internationale, Arbeitsteilung, Rowohlt Taschenbuch, Verlaa Gm Bh, Hamburg, W. Germany, 1977, S 220 / 221.

ويختلف الغرض من عملية النقل لنمط الصناعات المذكورة حسب موقع البلد المعنى فى عملية النقل هل هو طارد أم جاذب .

فبالنسبة لموقف البلدان المستقبلي لصناعة النسيج والملابس والجلود والاحذية فإن الغرض بشكل رئيسى هو انها حقل خصب لاستثمارات من دول المركز يتوافر لها فى دول المحيط مقومات الربحية العاليه أولا حيث انها تقوم لتغطية احتياجات محلية بدلا من الاعتماد على الاستيراد من الخارج بالاضافه الى توافر المادة الخام اللازمة للصناعة .

اقامة صناعات متخصصة للتصدير وهما الحالة التى سادت وانتشرت فى العقدين الاخيرين حيث تقام صناعات تحويلية لا علاقة لها البته بالاختياجات الداخلية للبلد المقامه فيه ومتخصصه فقط للتصدير من دول المحيط الى دول المركز حيث يستفاد من جانب من قوة العمل الرخيصه الى جانب ربط اقتصاد مركز هذه الصناعة بالمقاييس الاحتكارية للمستورد .

اما بالنسبه لموقف الدول الطارده لها وهى البلدان الصناعيه المتقدمه (دول المركز) فإنها تحقق المزايا التاليه التخلص من تكنولوجيا متخلفه ليس هناك جدوى اقتصاديه من ادخال تطوير عليها .

- كما ان هذه الصناعات تحتاج الى يد عامله كبيره العدد وهو عنصر غير مرغوب بالنسبه لهذه البلدان .

- ان عامل البلدان المتقدمه الذى فرض عليها اجور عمل عاليه عليه ان تقدم انتاجاً يحتاج لمهاره عاليه توازى ما يحصل عليه من اجر .

إن عملية النقل الصناعى (للصناعات ما يسمى صناعات الدرجة الثالثه من دول المركز (الصناعيه المتقدمه الى دول المحيط) البلدان الناميه يمثل نمطاً من أنماط اشكاله التنميه فى العالم الثالث . نمط التنميه المشوهه . وهى وان كانت قد

نقلت هذه الصناعات الى خارج بلدانها فإنها تعود وتستورد بما بشرط الرخص، وإيسر مما لو كانت هذه المصانع داخل بلدانها.

ويمكن ان نأخذ مثالا واضحا للظاهرة السابقة في حالة بلد مثل الولايات المتحدة الأمريكية والذي قام بإعداد خطة محكمة ينتقل من خلالها صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة منه الى بعض البلدان النامية مثل تايوان وكوريا الجنوبية في مونج كونج.

ولقد كان الندير الذي وجهه على اجتماع التنمية واجتماع التنظيم لمواجهة حالة التشوه التنموي فلقد وجه الانتباه في كثير من بلدان العالم الثالث الى انه مع أهمية هذا القطاع في التصنيع (النسيج والملابس والجلود والأحذية) ومع ضيوئته والاستمرار في إقامة المنشآت اللازمة لهذه الصناعة الا انه ينبغي عدم الاقتناع والركون الى هذا النمط المشوه وينبغي الدعوة الى التعددية في القطاعات ، تعددية متناصفة منسجمة ، متكاملة . هادفة الى الاستقلالية عن هيمنة المراكز . وجعل هدف التصنيع متكاملًا مع مياكل أخرى داخل الاقتصاد الوطني.

في بلد مثل بلدنا مصر فينبغي أن يكون التخطيط للتصنيع مرتبطاً أساساً بهيكل داخلية مستقرة في البنية الاقتصادية ومتكاملة مع صناعات أخرى عربية أو اقليمية (إفريقيا مثلا) حيث تتكامل صناعة الجلود مع صناعة الأحذية ، صناعة التمويـل الغذائي مع صناعة انتاج المواد الأولية مع اللحاح على إعادة النظر بقيم السلع النسيجية التي تطرح في الاسواق العالمية بحيث تتناسب قيمتها مع قيم العمل الاجتماعي الحقيقي المتمثل فيها.

وسلط اجتماع التنمية الاضواء على أحادية البعد الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسية والاختكارات العالمية بالنسبة للثورة العلمية والتكنولوجية. فإذا كانت

هذه تجعل من الاقتصاد ظاهرة عالمية أي ان التطور الاقتصادي ونتائجه لا يمكن ان يظل محصوراً في داخل بلد واحد بل لا بد من ان يكون واسع النطاق. وهنا وقعت وتقع حتى الان الشركات متعددة الجنسية في تناقض مع نفسها امام قضية التنمية. فهي تسعى الى تعميق الثورة العلمية وتعمل على ازدهارها وازدياد تطوارتها التكنولوجية لان هذا يساعد على تحقيق مزيد من الارباح ولكنها في نفس الوقت لا تريد أن يكون هذا الازدهار وتلك الزيادة ذات طابع عام. لان قانون النمو اللامتكافئ قانون هام في زيادة ارباحها من جانب واحكام سيطرتها من جانب آخر. اذا كانت حدة التفاوت مسموح بهامش منها في نطاق البلدان الصناعي المتقدمه (دول المركز) ووكالاتها التنموية المتخصصة حيث يعتبر مشروعاً ومسموحاً تجاوزه وتقليل حدة الفوارق فيه. لكن هذا منطقة محرمه بين دول المركز ودول المحيط حيث حدة التفاوت ينبغي ان تنقل قائمة ماليا وعلميا وتكنولوجيا.

وامام رياح الاستقلال النسبي في البلدان النامية مثلما حدث في موقف منظمة الاوبك نحو أسعار النفط في السبعينات فانها سريعا ما تلتف حول هذه السياسات وإفراغها من محتواها الاقتصادي. حتى بالنسبة لبعض التكنولوجيات المعقدة فإنها حينما تسمح بنقلها او جزء منها للبلدان النامية كما حدث بالنسبة لبعض الصناعات الالكترونية او صناعة اجزاء من محرك السيارة يكون هذا النفط في التصنيع لا علاقة له بجوهر التنمية الحقيقية للمجتمع في البلدان النامية ومنها عالما العربي ومصر في قلبها

باعتبار أن هذا النقل يكون مخرجاً لمأذق يتوازي مع مأزق الشركات العالمية تلجأ

بواسطته الشركات متعددة الجنسيه الى تحقيق ربح يصعب بلوغه في بلدانها عربن طريق قوة العمل الرخيصة لا سيما وان إستقدام قوة العمل المهاجرة في بلدانها المختلف الى البلدان الصناعية المتقدمة اصبح الان اكثر تكلفة عن ذي قبل بسبب زيادة الالتزامات الاجتماعية وحيث لا توجد التزامات اجتماعية وضرائب عالية على الارباح. وتقدم بلدان مثل كوريا الجنوبية نموذجاً لتقسيم العمل الذي تسلكه الشركات متعددة الجنسية

فبعض الاجهزة الحاسبة الالكترونية والتي كان يتم تصنيعها فى الولايات المتحدة . وكذلك صناعة السيارة فيات وفولكس بالنسبة لايطاليا والمانية فى بلد ——— البلدان النامية وهى البرازيل .

فأين نحن فى مصر من ذلك التحليل .

رابعاً : القضية فى مصر بين الفرص والتحديات

اى تصنيع ؟ ولاية تنمية ؟ ولاى مجتمع فى مصر ؟

من موقعى كباحث فى علم الاجتماع قضى فى محراب مباحثه درساً وبحثاً وتدريباً ما يزيد على الثلاثين عاماً غاص فيها فى بعض فروع كعلم اجتماع التنمية واجتماع المعرفة والتنظيم والتخطيط الاجتماعى فاننى استطيع دونما حاجة الى تدعيم وجهة نظرنا بنظريات ابتدعها منذ زمن غابر هذا العالم او ذاك المفكر . استطيع القول ان أكثر ما تفتقر اليه التنمية فى مجتمعنا المصرى استنادها الى العلم المجتمعى فى ضوء مناهجه وآلياته المعاصره فى ضوء حقائق الحاضر التى غاب او غيب عنها علم الاجتماع فى مصر والمشتغلين به وكذلك متطلبات المستقبل التى لا تزال معظم ابوابه مغلقة .

ان المجتمع الذى يبغي التنمية يجد أمامه خيارين لا ثالث لهما .

أ - الاختيار الميسر او الاختيار الهامشى خيار المهادنة الذى يحاول التهربين من حجم المشكلات والاستعانة عليها بالمسكنات . والاكتفاء من الصعب منها بالمهدئات تأجيلاً ليوم الحساب .

ب - الثانى خيار المواجهه المسلحه بالعلم والمنهج الذى يدرس هياكل المجتمع بصورة متعمقه ثم يحاول اقتلاع جذور المشاكل ووضع اسس تنموية جديدة للإستمرار .

والمجتمع في مصر قديم عريق ويصف المصريون بلدهم بأنها (أم الدنيا) ووصفها
كثير من المؤرخين والجغرافيين والانثروبولوجيين والسفاسين بأنها (مركز الارض)
واعتبرها نابليون بونابرت بأنها أهم المواقع في العالم أجمع . وحتى بعد التقهيد
الكبير في وسائل المواصلات والاتصالات فلم يضعف الموقع الاستراتيجي لمصر . وبالرغم
من الازمات الاقتصادية التي فرضت عليها منذ عصر النهضة حتى الان فلا يزال وزنها
ودورها الاجتماعي والحضاري يفوق كثيراً حجمها الاقتصادي وامكاناتها المادية . ويندر
ان تجد مجتمعاً له تأثير كبير على سياسة وثقافة البلدان المحيطة به بغير تدخل
عسكري مثل مصر . . . ولا يزال لها برغم العاديات - هذا الدور عربياً وافريقياً الى
حد كبير .

والا كنا قد تساؤلنا اي تصنيع وأية تنمية ولأى مجتمع في مصر فإننا نهدف من
تساؤلنا هذا طرح قضية محورية دار ويدور حولها جدل كبير ولم تحسم حتى الآن بعد
من خلال البحث العلمي والعرض المنهجي الدقيق وهي :
هل نجحت تجربة التصنيع المصرية في تغيير البناء الاجتماعي للمجتمع المصري من
خلال تغيير قوى الانتاج وعلاقاته ؟

ونعتقد ان الاجابه عليك القضية تثير عدداً من الملاحظات النقدية التي تتطلب
جهداً على مستوى التخطيط والتطبيق يفوق بكثير امكانات واطار هذه الدراسة .

اننا نستطيع القول بعد ثمانية وثلاثين عاماً في ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ انها قد
وقعت في خطأ كبير في تجربتها التنموية في الزراعة والصناعة على حد سواء حينما
كرست القطيعة التاريخية بعد نظام يوليو ١٩٥٢ وما سبقه من عهود . فمن المعروف أن
النقد الاجتماعي قد تصاعد مداه في مصر ضد النظام القديم وخصوصاً في السنوات الممتدة

من ١٩٤٥ حتى ١٩٥٢ . وشارك في هذا النقد مختلف التيارات السياسية المصرية
مثل الاخوان المسلمون ومصر الفتاة وحزب الوفد وفصائل اليسار ونشرت في هذه
السنوات أعمال فكرية بالغة الاهمية أثرت في الرأي العام ،

ويمكن القول بأن برامج التصنيع من اجل التنمية بدأت بالفعل مع جهود
المغفور له محمد طلعت حرب وإسهامات بنك مصر وشركاته في هذا الصدد التي افرزت
ثمارها في شتى مجالات الصناعة والتجارة الداخلية والخارجية وازدهرت منذ الاربعينات
في هذا القرن .

وفي مجال الزراعة فان الافكار الخاصة بالاصلاح الزراعي لم تكن مجرد افكار
بل لقد حاولت بعض التيارات السياسية والمؤسسات ان تصوغ مشروعات قوانين
الاصلاح الزراعي لتقديمها سواء الى مجلس النواب او الى مجلس الشيوخ او الى مجلس
وان كالت قد رفضت جميعاً (مشاريع قوانين اصلاح الزراعي قدمها ودافع عنها
كل من محمود خطاب ، ابراهيم شكرى ، ابراهيم بيومي مذكور الذين كانوا رواد لتلك
الجماعة المعروفة باسم جماعة النهضة القومية .

إذا تعاملنا مع هذه الحقيقة التاريخية فكيف كان المسار كانت الفرصة
هي الادراك الفعلي بالحاجة الى حد أدنى من الاصلاحات البنوية لكي تدب الحياة
في الاقتصاد المصري .

التصنيع والاصلاحات البنوية .

غداة الجمود الذي أصاب تجربة التصنيع في مصر في النصف الأول من القرن التاسع عشر ، شكلت مجهودات التصنيع محوراً هاماً محاور التنمية التي سعت لتحقيقها قطاعات كثيرة في الرأسمالية الوطنية المصرية كأداة لتغيير نمط الإنتاج في بنىة الإقتصاد المصرى كان يعتمد على محصول زراعى واحد هو القطن وكانت ثورة ١٩١٩ هى إلا رماسة الواضحة لهذا التغير والذي بدأت ملامحه فى إنشاء بنك مصر سنة ١٩٢٠ كمدخل لبناء قاعدة تقوم عليها الصناعة المصرية بإدارة ، وتنظيم وتمويل مصرى . وبدأ بنك مصر بداية متواضعة فى مجال التصنيع حيث أقام مطبعة مصر عقب عامين من تكوينه ثم أقام شركة مصر لحلج الأقطان ومصر للغزل والنسيج بالملحلة الكبرى ومصر لنسج الحرير بحلولان وشركة مصر للغزل والنسيج الرفيع (كفر الدوار) . وفى نفس الوقت كانت عناصر قوى الرأسمالية الوطنية تمدجسور التعاون مع الإستثمارات الأجنبية لإقامة بعض المشروعات الصناعية مثل شركات السكر والأسمدة . وجهود مجموعة (عبود وعلى يحيى وفرغلى) نموذج واضح فى هذا السبيل . وجاءت أزمة بنك مصر عام ١٩٨٤ لتعيق جهود الإنماء الصناعى والتي إستمرت حتى عام ١٩٤٦ تقريباً حينما أسس شركة مصر للحرير الصناعى فى ذلك الحين .

وفى النصف الأول فى الخمسينات (١٩٥٢ - ١٩٥٥) إستقرت الحكومة حينئذ على أن مشاركة القطاع الخاص فى التنمية الصناعية لا يمكن أن تتضمن ترك هذه القضية الحيوية لتلقائية المستثمر الفرد بل تلك مسؤولية المجتمع ككل . وعلى الدولة أن تدرس أهم مشروعات التنمية وفق جدولى من الأولويات وتعمل على البدء فى التنفيذ . وبناءً على ذلك تم إنشاء المجلس الدائم

لتنمية الإنتاج القومي (أكتوبر ١٩٥٢) وكذلك المجلس الدائم للخدمات العامة .
اللدان توليا دراسة أهم المشروعات الإنمائية التي شهدتها المجتمع خلال
النصف الثاني من الخمسينات في قطاعي الإنتاج والخدمات .

في بداية النصف الثاني من الخمسينات بدأ التخطيط لبرنامج التصنيع
الأول إدراكاً بأهمية التصنيع في إصلاح مسار وبنية التنمية . وإذا كان التصنيع
هو العمود الفقري للتنمية فإن التخطيط الشامل هو أداتها الرئيسية لهذا كانت تجربة
المؤسسة الإقتصادية ثم تجربة المصانع الحربية اللتان تحولتا إلى مدرستين
هامتين لتكوين الكوادر الفنية والإدارية للعملية الإنتاجية .

لقد لعب التصنيع الدور الأساسي في تنمية المجتمع المصري بصورة نادرة
المثال في البلدان النامية في عقدى الخمسينات والستينات وحتى منتصف السبعينات
تقريباً . حيث تجاوز المجتمع ظاهرة الإهتمام بالسلع المعمرة إلى الإهتمام بالخدمات
الأساسية للجماهير (خدمات التعليم ، الصحة ، الإسكان) .

يعتمد التصنيع على التخطيط الذي يحدد بدقة نواحي التنمية الصناعية
التي يريدتها المجتمع . وهذه الخطة يجب أن تقبلور في برنامج يتضمن مشروعات
محددة يبدو تنفيذها ومن هنا كان أول برنامج للسنوات الخمس للصناعة في مصر
وإعداد قانون التنظيم الصناعي .

وهنا تساؤل محوري . هل التصنيع هدف في ذاته ... ؟ ومن ثم تقام
الصناعات التي تحقق الربح فحسب . أم أن التصنيع عملية مجتمعية تؤثر في بنية
المجتمع الكلية وبالتالي تكون منطلقاً لعملية إجتماعية كبرى هي التقدم . ؟

هل تقام الصناعة لإنتاج سلع معينة ؟ أم أن ذلك ينبغي أن يتم في إطار تنمية خصائص المجتمع الصناعي . المجتمع الذي يحرص على أن يوفر للمواطن — فرصة التعليم والتدريب والعمل من خلال عقد إجتماعي غير مكتوب بين المجتمع والمواطن في إطار الإلتزام بين نظرية الحق والواجب .

- إن التخطيط لعملية التنمية من خلال التصنيع يستهدف إلى جانب تحقيق أهداف إنتاجية محددة . تحقيق أهداف إجتماعية أكثر تحديداً . ومن ثم لا ينبغي أن يكون الربح هو العامل الوحيد في إختيار المشروعات . بل إقامة قاعدة صناعية متكاملة تحقق الإنتاج للمجتمع وتساهم في رفع مستوى مواطنيه وخفض تكاليف المعيشة أمامهم . ثم المساهمة في تحقيق قيمة إجتماعية ونفسية إقتصادية معينة هي قيمة الإعتماد على الذات .

- إن التخطيط لعملية التنمية من خلال التصنيع يحول دون إقامة مصنع واحد لا يحتاج المجتمع إلى إنتاجه . كما يحول دون إقامة مصنع واحد يجد المجتمع صعوبة في تسويق إنتاجه . من خلال التخطيط فإن برامج التصنيع المتتالية كانت تحاول التوسع المتوالي في إنتاج السلع المختلفة حتى يمكن الحفاظ على الزيادة المستمرة للإنتاج . وعلى سبيل المثال لا الحصر عندما تم تنفيذ توسعات صناعة الأسمنت بحيث زادت طاقة المصانع من مليون طن إلى ٤ مليون . برزت أصوات تقول إن هذا الإنتاج زائد عن الحاجة المحلية بكثير لكن لم يحتاج الإقتصاد المصري إلى إستيراد طن أسمنت قبيل عصر الإنفتاح . بل كان الإقتصاد المصري هو المصدر الأساسي للأسمنت لمعظم بلدان الشرق العربي .

إذا كانت هناك أخطاء في بعض القطاعات الصناعية أو قصور في إنتاج البعض الآخر أو نوعيته فواجب المجتمع الذي تضطلع به الدولة — أن تتيح لقطاع الصناعة فرصة للتنافس . وإذا كان الهيكل الإقتصادي تعرض لبعض الهزات العنيفة في النصف الثاني من السبعينات فإن حق المجتمع يغرض أن تقوم الدولة بحماية القطاع العام الصناعي إلى جانب القطاع الخاص الوطني وهو واجب وحق معمول به في كل الدول إن الولايات المتحدة الأمريكية وهي تعتبر قمة النظام الرأسمالي في عالمنا المعاصر إتخذت في الإجراءات الوقائية لحماية قطاعاتها الصناعية الوطنية إمتدت إلى محاولة الضغط السياسي على اليابان لحماية الصناعات المحلية في الولايات المتحدة الأمريكية . وإذا كان القطاع الخاص أو الأجنبي له الحق في إدارة مشروعاته التي يملكها بحرية . فمن باب أولى أن يتاح هذا الحق للمجتمع من خلال الدولة في إدارة القطاع العام حتى يقوم بدوره في تحقيق صالح المجتمع ككل . بما يحول دون خلل إقتصادي يؤثر سلباً في البناء الإجتماعي بحول دون تحقيق المستوى المعقول في العدالة الإجتماعية .

والجدول التالي يوضح هيكل الإستثمارات الصناعية خلال برنامج السنوات الخمس للتصنيع ٥٧ - ٥٩ ثم إطار الخطة الخمسية الأولى للتنمية (١٩٦٠ - ١٩٦٢) .

القطاعات الصناعية	النصيب النسبي في جملة الإستثمارات
أغذية ومشروبات وتبغ	٪١٩٩
غزل ونسيج	٪٢٠٠
أخشاب	٪٢٢
الطباعة	٪١ -
الجلود	٪١
كيمياويات ، مطاط ،	٪١٧٥
البترول	٪١٢٧
منتجات غير معدنية	٪١٦
معادن أساسية	٪١٤٧
منتجات معدنية	٪١٨
الات غير كهربائية	٪٢٨
وسائل نقل ومعدات	٪٤٧
مراكز تدريب صناعي	٪١٠
صناعات اخرى	٪٨٤
الجملة	٪١٠٠٠٠

المصدر :-

R. Marbo and S. Radwna, The industrialisation of Egypt - 1939-1973.
(Oxford: Clarendon Press, 1976, Table 6 - 9.

التوزيع النسبي للمنشآت الصناعية والتعدينية حسب الحجم ٥٢ - ١٩٦٧

١٩٦٧ - ١٩٦٦		١٩٦١		١٩٥٢		الفئة
التوزيع النسبي	عدد المنشآت	التوزيع النسبي	عدد المنشآت	التوزيع النسبي	عدد المنشآت	الحجم حسب عدد الأشخاص المشتغلين
٪٧٩٫٨	١١٩	٪٧٨٫٤	٢١٧٢	٪٧٩٫٦	٢٧٢٢	أ- منشآت صغيرة الحجم (١ - ١٠)
٪٨٫٧	٥٨	٪٩٫٢	٧٢٦	٪٨٫٩	٢٠٧	ب- منشآت متوسطة الحجم ١١ - ٥٠
٪٧٫٨	١٠٩	٪٩٫٦	٢٨٨	٪٩٫٢	٢١٩	١٠٠ - ١٩٩
٪٢٫٧	١٩٢	٪٢٫٧	١١٠	٪٢٫٢	٧٥	ج- منشآت كبيرة الحجم
٪١٠٠٫٠٠	٥٢٥٩	٪١٠٠	٤٠٤٧	٪١٠٠٫٠٠	٢٤٢٤	الجملة

المصدر :-

تعداد الإنتاج الصناعي - سنوات مختارة

وفيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية عن :-

- أ - تطور قيمة الإنتاج الصناعي .
- ب - نصيب الصناعة في الناتج المحلي .
- ج - نصيب الصناعة في العمالة .
- د - تطور قيمة الصادرات الصناعية
- ز - نصيب الصناعة في العمالة .
- ح - نصيب الصناعة في الإستثمار .
- ف - الرقم القياسى للإنتاج الصناعي .
- و - تطور الكميات المنتجة في بعض السلع الصناعية .

إن نظرة فاحصة للبنية الصناعية في مصر نجد أنها تنقسم إلى ثلاث قطاعات الأولى الصناعات الإستهلاكية صناعات السلع الوسيطة وثالثاً صناعات السلع الإستثمارية فإننا نلاحظ أن البنية الصناعية ابان عقدي الأربعينات والخمسينات كان متميزاً بدرجة كبيرة إلى جانب الصناعات الإستهلاكية .

النصيب النسبى فى القيمة المضافة		القطاع
١٩٦٠	١٩٥٠	
٪٦٥	٪٧٤	- صناعات إستهلاكية
٪٢٢	٪٢٤	- صناعات وسيطة
٪٠٢	٪٠٢	- صناعات إستثمارية

طرأت تحولات على بنية الصناعة المصرية وخاصة صناعة الغزل والنسيج التي حققت طفرات في توليد القيمة المضافة وإمتصاص العمالة في قطاع الصناعة التحويلية . حيث ساعدت العديد من العوامل في جانبي العرض والطلب على تمتع هذه الصناعة بالعديد من المزايا الديناميكية والنسبية . وفي المقابل حدث تقلص في الأهمية النسبية لمجموعة الصناعات الغذائية في بنية الصناعة المصرية .

لقد قام جدل بين المخططين والمنظمين وواضعي السياسات التنموية حول المقومات التي تجعل البنية الصناعية ذات أثر فعال في البنية الاجتماعية من خلال التنمية كعملية مجتمعية حيث ينبغي الحرص على توافر مايلي :-

- وجود حجم مناسب من الطلب يسمح بقيام البنية الصناعية على أساس طاقة إنتاجية تجعل تكلفة المنتج النهائي في حدود القدرة الشرائية للقطاعات العريضة في المجتمع في جانب ومراعاة حدود الأسعار العالمية في جانب آخر .
- توافر الصناعات الأساسية اللازمة لتغذية القاعدة الصناعية (الحديد والصلب الألمنيوم) .
- العمل على إحلال وتجديد مصادر العمالة الفنية وكذلك مستويات الإدارة الوسطى والعليا ذات الإمكانيات والخبرات الضرورية لتمويل البنية الصناعية في تجديد الإنتاج كماً وكيفاً .
- توفير الحماية الجمركية اللازمة للبنية الصناعية بما يساعدها على مواجهة المنافسة الأجنبية .

تطور قيم الإنتاج الصناعي

١٩٥٢ - ١٩٧٠

(بالمليون جنيه)

١٩٧٠	١٩٦٩	١٩٥٢	
١٢٢ر٢	١١٠ر٢	٢٤ر٢	المنتجات البترولية
(١).....	١٠ر٨	٢ر٦	المنتجات المعدنية
١٥٠ر٥	١٦٤ر١	٢٠ر٥	المنتجات الكيماوية والدوائية
٨٢ر٨	٢٥ر٢	١٢ر٢	المنتجات الغذائية
٢٢ر٢	٢٢ر٢	٢٠ر١	المنتجات الهندسية والكهربائية
٨٨ر٠	٤ر٥	٨ر٤	منتجات مواد البناء والحراريات
٤٧٠ر٢	٤٤٩ر٩	٨٤ر٦	منتجات الغزل والنسيج
٧٥ر٩	٧٢ر٢	١٠ر١	الطاقة الكهربائية
			الإجمالي
١٥١١ر١	٢١٢ر٨		
١٦٢ر٠	١٥٠٠ر٢	٢١ر٠	الإجمالي بدون المنتجات التعدينية
٥٢٦	٨٤	١٠٠	

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - الكتاب السنوي للإحصاءات العامة
للجمهورية العربية المتحدة ١٩٥٢ - ١٩٧٠ - ١٩٧١ ص ٨٨

نصيب الصناعة في الناتج المحلي

(بالمليون جنيه)

١٩٧١/٧٠	١٩٧٠/٦٩	١٩٥٢	
٢٦٩١ر٧	٢٥٥٢ر٨	٧٦٠ر٢	الدخل المحلي الإجمالي
٥٢ر٧	٤٩ر٢	٢ر٩	الصناعة الإستخراجية
٥٥٩ر٢	٤٩٢ر٨	٦٥ر١	الصناعة التحويلية
٤٠ر٠	٤١ر٨	٢ر٤	الكهرباء
٥٩٩ر٢	٥٢٤ر٦	٦٧ر٥	إجمالي الصناعة التحويلية والكهرباء
٢٢	٢١	٩	(%)

نصيب الصناعة في العمالة

(بالألف)

١٩٧١/٧٠	١٩٧٠/٦٩	١٩٤٧	
٨٢٦٥ر٠	٨٢٧٤ر٧	٦٤٧٧	العمالة الكلية
٢٠ر٩	٢٨ر٤	١٢	العمالة في الصناعة الإستخراجية
٩١٥ر٧	٨٨٧ر٧	٦٤٩	العمالة في الصناعة التحويلية
٢٠ر٤	٢٢ر٨	٢٢	العمالة في صناعة الكهرباء
٩٤٦ر١	٩١٠ر٥	٦٧١	العمالة في الصناعة التحويلية والكهرباء
١١	١١	١٠	(%)

المصدر :-

بيانات ١٩٤٧ مأخوذة من

بيانات ٧٠/٦٩ ، ٧١/٧٠ مصدرها تقارير المتابعة لوزارة التخطيط

تطور قيمة الصادرات الصناعية

(بالمليون جنيه)

١٩٧١	١٩٧٠	١٩٥٢	
٤٥٢	٤٥٢	٢٣٩	الصادرات نصف المصنعة
٩٥٧	٩٦١	٢٣٢	الصادرات تامة الصنع
١٤٠٩	١٤١٤	٧١	إجمالي الصادرات الصناعية التحويلية
٢٤٢٣	٢٣١٠	١٤٥١	الصادرات الكلية
(١)	(٢)	١٥	(%)

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - نشرة إحصاءات التجارة

الخارجية لعامي ١٩٥٢ ، ١٩٧١ .

نصيب الصناعة في الإستثمار

(بالمليون جنيه)

١٩٧١/٧٠	١٩٧٠/٦٩	
٢٥٠٠	٢٥٠٢	الإستثمار الثابت غير شامل الأرض
٢٧٠	٢٢٩	إستثمارات الصناعة الإستخراجية
٩٩١	٩٠٢	إستثمارات اصناعات التحويلية
٢٣١	٢٧٢	إستثمارات الكهرباء
١٢٢٢	١١٧٥	إجمالي إستثمارات الصناعة التحويلية والكهرباء
٢٥	٢٢	(%)

المصدر :-

تقارير المتابعة - وزارة التخطيط .

الرقم القياسي للإنتاج الصناعي

(٥٢/٥١ = ١٠٠)

١٠٠	٥٢/٥١
١٥٩	٦٠/٥٩
١٦٩	٦١/٦٠
١٧٦	٦٢/٦١
٢٠٢	٦٢/٦٢
٢٢١	٦٤/٦٢
٢٢٩	٦٥/٦٤
٢٦٠	٦٧/٦٥
٢٧٠	٦٧/٦٦
٢٨٦	٦٨/٦٧
٣٠٦	٦٩/٦٨
٣٣٣	٧٠/٦٩

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (الكتاب

السنوي للإحصاءات العامة ١٩٥٢ - ١٩٧٠) (١٩٧١

ص ٧٠

السلعة	الوحدة	١٩٥٢	١٩٧٠/٦٩	١٩٧١/٧٠
أجهزة تليفزيون	العدد بالالف	-	٥٩	٦٢
لوحات توزيع كهرباء	بالعدد	-	١٠٧٥	١٥٢٧
دراجات	العدد بالالف	-	٥١	٦٢
سيارات ركوب	بالعدد	-	٢١٢٩	(٢٧)
سيارات نقل	بالعدد	-	١١١٧	(٢٠)
سيارات اتوبيس وشاسيهات	بالعدد	٢٢٦	٤٠٧	٠٠٠٠
جرارات	بالعدد	-	١٠٧١	١٠٧٢
هوتاچار	الف طن مئري	٢٣٧	١٠	٩
هتزين	الف طن مئري	١٩٠٤	(٢٢	٤٠٨
كبروسين	الف طن مئري	٢١٨٥	(١٠	٦٥٢
سولار	الف طن مئري	١٢٠	٢٢٥	٥٨٧
ديزل	الف طن مئري	١٠٧	١٠٦	٩٢
مازوت	الف طن مئري	٥١٤	١٦	٨١

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء - الكتاب السنوي للإحصاءات العامة - نشرات

مختلفة

* غير متاح

تطور الكميات المنتجة من أهم السلع الصناعية

السلعة	الوحدة	١٩٥٢	١٩٧٠/٦٩	١٩٧١/٧٠
غزل القطن	طن متري	٥٥٧٠٠	١٦٤٢٢٩	١٦٤٤٠٩
نسيج القطن	طن متري	٤٠٠٨٠	٩٦٥٨٠	١٠٢٠٨٦
غزل الصوف	طن متري	٢٠٠٠	١٠٢٦٥	١٠٢٧١
نسيج الصوف	طن متري	٨٩٠	٢١٠١	٢٢١٤
غزل الحرير الصناعي	طن متري	٤٠٠٠	١١٨٠٩	١٢٤٥٢
نسيج الحرير الصناعي	طن متري	٤٢٠٠	٤٢٦٥	٧٢٤٩
غزل الجوت	طن متري	١٧٠٠	٢٦٩١٠	٢٧٥٥٥
نسيج الجوت	طن متري	١٦٠٠	٢٤٤٨٤	٢٥٢٥٢
سكر	الف طن متري	١٨٩	٥٢٢	٦٢٥
زيت بذرة القطن	الف طن	١٠٠	١٤٠	١٠٢
كسب (بذرة القطن)	الف طن	٤١٠	٥٤١	٥٩٥
صلصلة طماطم	طن	٤٠٠	٤٢٧	١٥٢٥
مياه غازية	مليون زجاجة	١٥٦	٥٤٨	٦١٧
ورق	الف طن	٢٠	١٢١	١٢٧
سماد سوبر فوسفات	الف طن	١٠٦	٢٥٢	٤٤٧
سماد نترات النشادر الجيري (٢١٪)	الف طن		٢٧٧	٢٨٠
حامض الكبريتيك	الف طن	٢٥	٢٢	٢٧
صودا الكاوية	الف طن	٢	٢٠	١٨
منظفات صناعية	طن	٤٠٠	١٢٧٨٩	١٦٦٥٨
صابون	الف طن	٦٢	١٢٤	١٢٧
بطاريات سائلة	بالالف	١٨	٢٤٦	٢٨٧
أدوية	مليون جنيه	١	٢٢	٢٩
أسمنت	الف طن متري	٩٥١	٢٥٠٠	٢٨٥١
اطارات كاوتشوك خارجية	بالالف		٤١١	٤٢٤
انابيب داخلية	بالالف		٢٨٩	٢٩٢
ادوات صحية	طن	١١٦٨٢		
طوب حراري	الف طن	٨	٥٨	٢٧
خزف وقيشاني	طن		٢٧٠١	

السلعة	الوحدة	١٩٥٢	١٩٧٠/٦٩	١٩٧١/٧٠
مواسير ومنتجات خرسانية	الف طن	١٨	٨٤	١٠٩
مواسير والواح اسبستوس	الف طن	٧	٥٥	٦٥
حديد تسليح	الف طن	٥١	٢١٢	١٩٠
تلاجات	العدد بالالف	-	٦٨	٥٩
غسالات	العدد بالالف	-	١٢	٢٠
افران بوتاجاز	العدد بالالف	-	٧٤	٨٠
سخانات بوتاجاز	العدد بالالف	-	١٢	١٢
أجهزة تكييف	بالعدد	-	١٢٧٥	١٢٢١
دفايات كهربائية	بالعدد	-	٤١٨٢	٥٢٤٠
أجهزة راديو	العدد بالالف	-	١٣٦	١٥٧

أهم المصادر والمراجع

- Bernard CHANTEBOUT, Le Tiers Monde, Ed. Armand Colin, Paris, 1987.
- Yves LACOSTE, Les Pays sous developps, Que sais - Je ?
70 ed. 1984. PP. 111 ets.)
- M IKONICOFF, " Theorie et strategie du developpement, le role
de l'Etat ", Ren. Tiers - Monde, 1983.
- J.M. ALBERTINI, Mecanismes du sous developpement et developpement.
Ed. Ouvrieres, 2ed. 1983, PP. 230 et suiv.
- I.A. EMMANUEL, L' Echange inegal, Ren. T.M. 1983.
- P-JALEE, Le Pillage du Tiers - Monde - Gd. Maspero, 1975.
- M.BEDJAOU, Pour un Nouval ordre economique international,
L' UNESCO, Paris, 1979.
- Pierre DESMAREZ La Sociologie industriel aux Etats - Unis, Ed.A.
Colin, Paris, 1986.
- J.D. LEWIS, R.L. Smith American Sociology and Pragmatism, Chicago
University Press, 1980.
- Revu Europeenne des Sciences Sociales, Tane xxiv,n - 3, 1986.
P. 93 - 119.
- G. FRIEDMANN, Ou va le travail humain ? Ed. Gallimard, 3ed. Paris,
1963. P. 374 - 392.
- W.FORM. Comparative industrial Sociology and Convergence hypo
thesis, A.R. of Sociology, U.S. 1979.

- البنك الدولي —
• تقرير عن التنمية في العالم — ١٩٨٨
• واشنطن — الجداول العالمية
- د. سعيد النجار —
(محرر) التصحيح والتنمية في البلدان العربية
• صندوق النقد العربي أبو ظبي ١٩٨٧
- د. خضر أبو قورة —
مدخل في علم الاجتماع الصناعي — دار الشروق
• ١٩٨٥
- د. محمد عاهد الجابري —
فكرى بن خلدون — العصبية والدولة معالم نظرية
خلدونية في التاريخ الاسلامي — الدار البيضاء —
دار الثقافة ، ١٩٨١
- د. محمد لبيب شقير —
الوحدة الاقتصادية العربية ، تجاربها وتوقعاتها
• مركز دراسات الوحدة العربية — بيروت ١٩٨٦
- د. محمد حسام عيسى —
نقل التكنولوجيا دراسة الآليات القانونية للتبعية
الدولية — دار المستقبل العربي ١٩٨٧

الفصل الثالث

البعد الانساني في مجال الصناعة*

د. فوزى عبد الرحمن إسماعيل

تمهيد:

حققت الصناعة المصرية فى العقود الثلاثة الاخيره من القرن الحالى انجازاً كبيراً حيث اتسع نطاقها وتنوعت مجالات الانتاج بها ، وقدرت قيمة ذلك الانتاج الذى اسهم به قطاع الصناعة بحوالى ٣٥ ٪ من اجمالى الناتج القومى . وبلغ اسهام القطاع الصناعى وفقاً للتقديرات الخاصه بذلك فى عامى ١٩٨٢/٨١ حوالى ٧ مليون جنيه اجمالى بالاسعار الجارية منها ٤٥ مليار جنيه قيمة ما اسهم به القطاع العام الصناعى وللذى يمثل ٦٥ ٪ تقريباً من اجمالى الانتاج الصناعى ، ويسهم القطاع الخاص والمشارك بنحو ٢٥ مليار جنيه .

وتبلغ اسهامات قطاع الصناعة والثروة المعدنية اكثر من ٣٥ مليار جنيه حيث تمثل حوالى ٥٠ ٪ من الانتاج الصناعى القومى وذلك اعوام ١٩٨١/٨٠ ، ويعمل بالقطاع العام حوالى ٧٠٠ الف مشغول وهذا العدد يمثل حوالى ٥٠ ٪ من قوة العمل بالصناعة المصرية والبالغ عددها ١٤٠ مليون مشغول ، وذلك وفقاً لتقديرات عام ١٩٨٠ (١)

وبرغم هذه الانجازات الهائلة التى يقدمها ذلك القطاع فى دعم الاقتصاد القومى بمصر ، الا ان هناك الكثير من المشكلات التى يعانى منها هذا القطاع ، والتى تختلف وفقاً لمجال الانتاج ، ولكنها تكاد تشترك معظمها فى جزء كبير من هذه المشكلات ، والتى تعكس خصائص عامه للصناعة فى مجتمع ينتقل من نسق انتاجى الى نسق آخر ، او بعبارة اخرى حاول الانتقال من مجتمع زراعى الى مجتمع صناعى دون اعداد مسبق ، او تمهيد لذلك التغير ، وتصور القائمون على التخطيط للصناعة انه بمجرد انشاء المصانع وتركيب معداتها وتشغيلها فسوف تحقق الصناعة اغراضها .

(١) انظر : نادية عبد المنعم التطاوى فى : نشأة وتطور القطاع الصناعى فى مصر مع دراسة لاهم مشاكليه ، وكيفية معالجتها ، المركز القومى للبحوث الاجتماعيه والجنائيه ، وحدة بحوث التصنيع ، القاهرة ، ١٩٨٦ . ص ١ .
اعد هذا الفصل دكتور فوزى عبد الرحمن المدرس بكلية البنات جامعة عين شمس *

وبناء على ذلك فسوف نتعرض في هذا الفصل للنقاط الأساسية التالية:

أولاً : ملامح العمل بالصناعة في مصر .

ثانياً : مفهوم الكفاءة الانتاجية في الصناعة .

ثالثاً : التفاعل السلبي بين قيم الصناعة والقيم الريفية داخل أسوار المصنع .

رابعاً : العلاقات الانسانية .

خامساً : الروح المعنوية .

سادساً : المصنع تنظيم اجتماعي بالغ التعقيد

اولاً : ملامح العمل بالصناعة فى مصر

يتقاسم البحث فى موضوع الصناعة ومشكلاتها العديد من الفروع المعرفية لا منها فروع الاقتصاد والهندسة والادارة وعلمى الاجتماع والنفس الصناعى ، ويقدم كل فرع من هذه الفروع اسهاماته فى حل بعض المشكلات والتي منها الموقع المناسب لاقامة المصنع ومدى ملائمة ذلك الموقع لاماكن استقبال الخامات وتعريف المنتج ، والجدوى الاقتصادية من انشاء صناعة ما ، ومدى توفر الخامات للتشغيل ، والشكل المناسب لتصميم الوحدات الانتاجية ، وكيفية تركيب المعدات ، وشغل الوظائف الموجبته بالمصنع ، وجدير بالذكر ان هذه الجوانب قد حظيت بجهود من الباحثين لوضع الحلول المناسبه لها وفقاً للظروف والمتغيرات التي تقوم فيها الصناعة ، بينما ظل الجانب البشرى بعداً مهماً فى مجال الصناعة برغم الاشارة الى اهميته ، وبرغم جهود علماء الاجتماع وعلماء النفس الصناعى وعلم الاجتماع المهنى ، والتي اثمرت عن انجازات واضحة فى المجتمعات الصناعية والتي منها الكشف عن البعد الانسانى واهميته فى الصناعة وغير ذلك من العمليات كأهمية تحليل العمل Job analysis وتوصيف العمل Job description وتصنيف العمل Job Classification ولقد سعت هذه الجهود الى تحليل جوانب العمل والجهد المطلوب والمهارات ، وذلك بهدف اختيار انسب الافراد ، وفقاً لقياس قدرات الافراد ، وبهذا التحديد يتحقق للفرد التوافق مع العمل ، وادائه بشكل ملائم ، وتعد هذه العمليات من العمليات الاولى والتي يجب البدء فيها عند اختيار الافراد للعمل بمصنع من المصانع . وبرغم وضوح ذلك تماماً ، وتوفر الدراسات فى هذا الصدد الا اننا نجد فى كثير من المصانع المصرية اعداد هائلة من القوى البشرية لا تتسق مع حاجة العمل ، حيث نجد زيادة بشرية وفى الوقت ذاته عجز فى بعض المهارات الفنية المطلوبة ، حيث استخدمت هذه المصانع كأماكن للتشغيل والحاق الافراد الذين يبحثون عن عمل بها وساعد على ذلك ملكية المصانع للدولة ، واكتظت معظم هذه الوحدات الانتاجية بالعمال غير المدربين

او التي لا تتناسب قدراتها الجسمية والعقلية مع متطلبات العمل باعتبار ان اختيارها كان عشوائياً ولا يعكس حاجة اساسية للعمل . ولم يكن بوسع النظم الادارية بهذه الوحدات الانتاجية المملوكة للدولة ان تقف حائلاً امام ما تحاوله الدولة من توفير عمل لابنائها بصرف النظر عن الاعتبارات الانتاجية او الاقتصادية ، ووقفت ادارته موقفاً سلبياً من هذه الظاهرة بسبب القوانين التي تحدد العلاقة بين العامل والمصنع ، والتي تفقد الادارة حرية الحركة في مواجهة الكثير من المشكلات التي تحدث داخل الوحدات الانتاجية . وفي هذا السياق المعقد نظمت لوائح للاجور والحوافز لا تفرق كثيراً ما بين عامل يعمل وآخر لا يعمل ، فالكل سواسيه في ذلك الوعاء المزدهم بالتفاعلات ، كما أن التمييز بين من يعمل ومن لا يعمل يتطلب قدراً عالياً من التنظيم والتحديد في علاقات العمل ، ويحتاج الى دراسة لكفاءة المعدات وقدرات الافراد ، وتقسيماً للعمل بحيث يكون لكل فرد دوراً محدداً ، كما يقتضى دراسة لطاقة المعدات وحاجات التشغيل وربط ذلك بعدد الافراد . ولا يعنى ذلك اغفال للعوامل الاخرى التي تحيط بالعمل ، حيث اكدت الكثير من تجارب علماء الاجتماع الصناعى أهمية العوامل المختلفة فى الانتاج كالروح المعنوية ، واسلوب الاشراف ، واحساس العامل بأهميته داخل التنظيم الاجتماعى للمصنع ، والاجور والحوافز ، والرعاية الاجتماعية داخل المصنع وخارجة ، وكافة الجوانب التي تعمل على انتماء العامل وارتباطه بعمله وتؤدي الى رفع الكفاءة الانتاجية

ثانياً : مفهوم الكفاءة الانتاجية فى الصناعة

شهد مطلع القرن العشرين اهتماماً خاصاً بالعامل الانسانى باعتباره محورياً هاماً فى العملية الانتاجية ، ومن خلاله تتحقق الكفاية الانتاجية التي ينشدها اصحاب الصناعة ، كما اتسعت النظرة الى مفهوم الكفاية الانتاجية بالصناعة ليتجاوز موقف الانتاج فى ذاته كهدف تسعى اليه المؤسسات الصناعية ، واستوعب المفهوم ابعاد اخرى كاعتبار الكفاية الانتاجية وسيلة لرفع مستوى المعيشة لمن هم داخل نطاق العمل وخارجه

او باعتبارها وسيلة لزيادة الدخل القومي ودعمه على اسس اقتصاديه سليمة وبذلك
فقد اتسع المفهوم ليشتمل على :

- (١) رفع كفاءة الانتاج
- (٢) رفع مستوى الاجور
- (٣) اتباع سياسة تشغيل رشيدة تهدف الى توفير العمل الملائم لأكبر عدد ممكن
من المواطنين.

وتكاد تتلاقى اهداف هذه العوامل مع اهداف العدالة الاجتماعيه على اعتبار
ان الارباح الناتجة عن زيادة الانتاجيه يجب ان تعود بالنفع على اصحاب العمل
والمشتغلين بالانتاج والمستهلكين من افراد المجتمع ، وهي شروط اساسيه لتقدم المجتمع
فزيادة رؤوس الاموال شرط اساسي لاستمرار الانتاج واهجاد فرص العمل والتشغيل ، على
حين ان زيادة الاجور عامل هام جداً في تحسين احوال العامل ورفع مستوى معيشته
وبذلك تزيد قدرته على الانتاج ، ولهذه الجوانب اهمية كبرى سواء في الدول المتقدمه
او المتخلفه على السواء . ولقد دعا ذلك المتخصصون في دراسة الكفاءة الانتاجية
الى التركيز على عناصر ثلاثة هي :

- العنصر الاول : التنظيم ومراقبة الانتاج .
- العنصر الثاني : المصنع ومعداته
- العنصر الثالث : العامل وكافة الظروف المؤديه الى القيام به

وتعد تلك العناصر الثلاثة من العوامل الهامه لدفع عجلة الانتاج ، كما ان هذه
العناصر مجتمعه تتفاوت اهميتها وفقاً لظروف المجتمع . وان كان العامل الثالث الذي

يتعلق بالعامل والظروف المحيطة به هو ما يهنا هنا باعتباره مرادفا لما يسمى بالظروف الاجتماعية للعمل ، فراحة العامل واحترامه داخل العمل تلعب دوراً هاماً وفعالاً في زيادة إنتاجيته ، وبعد هذاة البعد من اشق الابعهاد واصعبها في التحقق ، ولعل ذلك ما دفع القاشمين على التخطيط للصناعة الى عدم الخوض فيه باعتباره عاملاً غير مدرك في ابعاده ، فالجوانب الاخرى التي تدخل في العمليات الانتاجية يمكن ادراكها ودراستها وحسابها ، وحسبها الا أن الجانب الاجتماعي يهنا العديد من المفاهيم المعنوية مثل المكانة الاجتماعية في العمل Social Status والرضا الاجتماعي Social Satisfaction وكلها مفاهيم تعكس موقف العامل كناسان بصرف النظر عن مستواه الثقافي ، او المهني او الاجتماعي او الاقتصادي .

ولقد اسهم في تأخر الاخذ بهذا الجانب الانساني بالصناعة كمجتمعات العالم الثالث الطريقة التي نقلت بها التصنيع من العالم المتقدم اذ قامت تلك الدول بنقل التكنولوجيا فحسب ، وذلك من خلال شراء المعدات والاستعانة بالخبرة في تركيبها في ظروف اجتماعية تكاد تختلف اختلافا تاما عن الظروف التي تمت فيها الصناعات او التكنولوجيا وتطورت في بلاد النشأة ، يضاف الى ذلك ان تجارب التصنيع في معظم بلدان العالم الثالث قد واجهت العديد من المشكلات الاقتصادية والسياسية والتي جعلتها تفتقد الى الخصوصية الاجتماعية بشكل تعكس طبيعة هذه المجتمعات ، وظل طابع الصناعات ، او ظلت تلك التجارب تحمل الملامح الشكلية للدول المصنعة للتكنولوجيا ، كما تحمل ملامح التبعية لها ، وسقط من حيز التنظيم او التجربة الكثير من الجوانب الاساسية التي تعكس البعد الانساني لكل مجتمع والذي يصعب نقله باعتباره محصلة للتفاعل بين خبرة الانسان على ارضه وبين الظروف الانتاجية لمجتمع ما . وظلت بعض التجارب الصناعية غريبة في مجتمعات العالم الثالث لانها استزرعت في ارض غير ارضها وفقدت بعض هذه التجارب الكثير من خصائصها فالصناعة ليست نقلا للتكنولوجيا

فحسب بل هي نمط للحياة و القيم الجديدة وسباق اجتماعي اقتصادي متكامل يعكس مجموعة من المعايير لترك اثرها في كافة جوانب الحياة وفي سلوك الافراد.

فليس من المنطقي اذن ان يتحول المجتمع من خلال ذلك الجزء المحدود من العملية الانتاجية والتي تتلخص في نقل المعدات واستعارتها من مجتمع صناعي متقدم الى مجتمع ذو خصائص زراعية ، ان يتم التحول والانتقال بالمجتمع الثاني فهناك يتم الانتاج والتسويق والتوقيعات والنظم واللوائح وغير ذلك من الجوانب التي تكون اكثر تعقيداً بالقياس الى نسق الانتاج بالمجتمع الريفي . وتكاد الكثيرة من دول العالم الثالث ان تكون قد قاست من الاثار التي تترتب على نقل هذه التجارب بشكل جزئي والتي تمت في اطار البحث عن حلول لمشكلاتها الاقتصادية دون تمهيد لتوطن الصناعات بها او اختيار المناسب منها والذي يصبح اكثر مواءمة للظروف بهذه المجتمعات . وثبت ايضاً خطأ الافتراض القائل بأن شعوب البلدان النامية يستطيعون بلوغ حياه افضل بمجرد اخدمهم بمظاهر المعرفة الفنية التي يمكن استعارتها من الدول المتقدمة ، اذ ان المجتمع النامي عليه ان يستوعب الاختراعات والطرق الفنية التي تتفاعل وتنسجم مع العلاقات الاجتماعية.

ثالثاً : التفاعل السلبي بين قيم الصناعة والقيم الريفية داخل اسوار المصنع

من الثابت علمياً وفقاً لدراسات وبحوث علماء الاجتماع الصناعي ان الصناعة اذا ما قامت او نمت في مجتمع ما من المجتمعات ، فهناك العديد من الاثار التي تترتب على ذلك ، منها على سبيل المثال لا الحصر انهيار القيم التقليدية بالمجتمعات الريفية ، وتغير المفاهيم الاقتصادية ، وتشير شكل الاسرة الممتدة ، وظهور العديد من القيم الجديدة ، واختفاء ملامح التكافل الاجتماعي الى كانت تعرفها المجتمعات

في مرحلة ما قبل التصنيع ، وانتشار بعض الظواهر السلبية التي لا مجال لعرضها في هذا المكان ، الا ان هذه البحوث لم تول اهتمامها لظاهرة انتقال القيم الخارجية من المجتمع المحيط بالمصنع او من البيئة التي نشأت فيها الصناعة - الى نسق الانتاج الصناعي الجديد . فليس من المنطقي ان يحدث التأثير فقط من الصناعة على المجتمع ولكنه في المقام الاول تأثير متبادل ما بين المجتمعين (مجتمع المصنع والمجتمع المحيط) واذا كان المجتمع المحيط بالصناعة تسمح ظروف اتساعه باستيعاب القيم الجديدة من الصناعة وصهرها بداخله دون ان تظهر اثارها الا بعد عدة سنوات ، فان تأثير المجتمع الخارجى على المصنع باعتباره وعاء انتاجى اجتماعى اقتصادى محدود النطاق تكون اكثر وضوحاً . اذ من الصعب عزله عن المتغيرات الاجتماعية المحيطة والتي يحملها الافراد وينقلونها الى داخله باعتباره قوام العملية الانتاجية ، وكثيراً ما تكون هذه القيم هي مفاهيم ريفيه تختلف تماماً عن مفاهيم الصناعة ، ومن ثم فقد تقف حائلاً امام الادارة اذا ما حاولت تنظيم العمل وفقاً لمقتضيات المصنع وحاجات الانتاج وتبدو هذه الظاهرة اكثر وضوحاً في المجتمع المصري ، فكثيراً ما نجد في بعض المصانع ملامح القيم الريفيه سواء في اتخاذ القرارات او في الاختيار للتعيين للوظائف حيث تلعب الوساطة دوراً بالغاً في هذا الامر ، وبرغم ان هذه الامور تتم في تلقائية ودون وعى من ادارة المصانع التي تمثل جزء من القطاع العام بمصر الا ان هذه الممارسات تشكل في النهاية معوقات امام ادارة هذه المصانع ، اذ تتفخم الجماعات القرويه داخل المصنع وتشكل مصدراً للضغط على الادارة وتكون جماعات منظمة داخل المصنع ، تحمل اسماء المناطق التي وفدوا منها من المحافظات المختلفه ، وذلك للحفاظ على حقوقها او لمواجهة اى محاولة من قبل الادارة لتغيير نظام العمل او اتخاذ بعض القرارات التي تتعلق بالعمل ويتجاوز الامر ذلك لنجد هذه الجماعات تتحكم في توجيه مسار الحياة النقابية واختيار اعضاء مجلس الادارة المنتجين داخل المصنع

وبشكل عام تصبح هذه الجماعات صاحبة السيطرة ، وتفرض قيمها ومفاهيمها الريفيه على مفاهيم الصنائه ولقد اطلق العلماء على هذه التنظيمات الجماعات غير الرسمية في مواجهة الجماعات الرسمية التي تشكل التنظيم الرسمي بالعمل . ولكن ما نقصده هو الجماعات العصبية التي تجتذب افرادها من مناطق جذور النشأة بالريف عندما تتاح فرص التعيين بالمصنع ، والتي تشكل اطاراً مرجعياً لسلوك افرادها يختلف عن ما يتطلبه العمل ، وغالباً ما يحدث الامتثال الكامل لهذه الجماعات ، وتقف عثرة في سبيل تحقيق التكيف بين العامل ومجتمع المصنع ، اذ تقف قيمها وضغوطها حائلاً امام انخراط العامل بالنسق الصناعي الذي انتقل اليه ، وبمعنى آخر فهي تؤخر تكيف العامل مع العمل الجديد بالمصنع . فالحاجة الى الانتماء والامن ، والخوف من المجهول ، والقلق تدفع هؤلاء الافراد الى الانكماش داخل هذه العصبية التي تحقق لها قدراً من الاستقرار هي في حاجة اليه لاستمرار حياتها الجديدة ، ويساعد على ذلك غيبة وعي الادارة وانشغالها بما يسمى بقضية الانتاج وبذلك تحدث مثل هذه الظواهر السلبية وتتسرب الى الوحدات الانتاجية ، فلا تحاول اختيار العمال على اساس موضوعي او لا يتشمن المصنع على سبيل المثال برنامجاً لاستقبال العامل الجديد واعداده للوظيفة التي سوف يشغلها ، كما لا تبدل الادارة جهداً لاستقطاب هؤلاء الافراد وتأكيد انتماءهم الجديدة الى المصنع وجماعة العمل به لا الى جماعة الرفاق التي مهدت له الطريق لدخول المصنع . وقد يقال رداً على ذلك أن هناك مراكز للتدريب ولاعداد المعينين ملحقه بالمصانع مهمتها تجهيز القوى العاملة ، ولكن ما تجدر الاشارة اليه هو ان هذه المراكز تجعل الاولوية في الانضمام اليها لابناء العاملين بهذه المصانع . وهو امر يدعم فكرة الامتداد والعصبية داخل المصانع .

رابعاً : العلاقات الانسانية

وهي بعد مام في مجال العمل والصنائه ويكاد يكون نجاح المؤسسات مرهوناً بتحقيقه ، وقد ظهر هذه البعد كمحصلة لجهود رواد علم الاجتماع الصناعي وعلم النفس

الصناعي ، بعد أن ساد اعتقاد بين مؤسسات الاعمال مؤداه ان مجرد توفر بعض ~~ض~~
المقومات الاساسية للانتاج يكفي لرفع الكفاءة الانتاجية .

ويرى كل من ميلر وفورم^١ ان العلاقات الانسانية يمكن تحديد اطارها الفلسفي

في مجموعة من العناصر اهمها :

- (١) ان العمل هو نشاط زاهر بالتفاعلات والصراعات .
- (٢) ان حياة الانسان الراشد تتركز حول نشاط العمل وتشكل وفقاً له . ومن ثم فلا بد من تحقق له قدراً من الاستقرار .
- (٣) ان الحاجه الى الشهرة والامن والشعور بالانتماء كثيراً ما تكون اكثر اهمية من تحديد الروح المعنوية للعمال ، وفي انتاجهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون فيها .
- (٤) ان الشكوى التي تظهر في مجال العمل لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق ، ولكنها في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانه الفرد وفي علاقاته داخل العمل مع زملاء او مع المؤسسة التي يعمل بها .
- (٥) ان العامل شخص تتحكم في اتجاهاته وفائدته المطالب الاجتماعي التي تأتي من داخل الشركة التي يعمل بها ومن خارجها .
- (٦) تمارس الجماعات غير الرسمية (التلقائية) داخل العمل ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل ، واتجاهات العامل .
- (٧) ان التغيير من مجتمع ثابت الى مجتمع آخر متغير يميل دائماً الى الاضـرار بالتنظيم الاجتماعي بالمجتمع الثاني .

(٨) أن تماسك الجماعة لا يحدث عرثيا ، ولكن لابد أن توضع له الخطط وإذا ما تحقق تماسك الجماعة فإن علاقات العمل داخل المصنع قد تصل الى درجة من التماسك تقاوم الآثار الهادمة^(١).

وتعكس الأسس السالف طرحها مدى أهمية ذلك البعد الانساني ودرجاته في مجال العمل وبشكل خاص في تركيزه على ما يمكن أن يتحقق للعامل من خلال ما يبذل من جهد ، كالحاجة الى الأمن والشعور بالانتماء وغير ذلك من دوافع العمل والتي يمكن تقسيمها الى دوافع أساسية ، وثانوية .

وفيما يتعلق بالدوافع الأساسية للعمل فيقصد بالدافع الى العمل أو الباعث اليه العوامل التي تحرك الافراد للقيام بالعمل ، وهذه الدوافع جزء منها ظاهر والآخر كامن ، وقضية الدوافع ، أو الدافع الى العمل من القضايا التي شغلت الباحثين في مجال العلوم الانسانية بالصناعة ، فنجد آدم سميث برغم انه اقتصادي يعطى أهمية للعامل الاقتصادي ويعتبره محركا أساسيا وباعثا للعمل ولسلوك الافراد . وتأكيدها لوجهة النظر هذه نجده يصور لنا انسانا اقتصاديا تسييره أولا وقبل كل شيء مصلحة قائمة على الحد الأقصى من الفائدة الاقتصادية ، ولكن هناك انتقادات عديدة وجهت الى هذه الآراء التي اختزلت الانسان الذي تحركه عوامل مختلفة وبواعث متنوعة للنشاط الاقتصادي ، لكي تجعل من الربح غاية وباعثا للعمل . وهناك ايضا آراء كارل ماركس التي اقرنت الدوافع الى العمل بمصلحة الطبقة ، وغير ذلك فهناك جهود علماء الاجتماع والنفس الصناعي والانثروبولوجيا التي كشفت عن مدى تعقد هذه الدوافع في مجال العمل والنشاط الاقتصادي ، باعتبارها حاجات اساسية يسعى

(١) انظر : فاروق محمد العادلي ، الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ص ٨٧ - ٨٨ .

الانسان الى اشباعها ويمكن حصر هذه الدوافع التي تحفز الانسان على العمل فيما يلي :

- (١) هناك من يعمل بدافع الحصول على الاجر لتغطية حاجاته الاساسية .
- (٢) هناك من يعمل بدافع التقدير الاجتماعى وجمع الثروة .
- (٣) هناك من يعمل من اجل تأكيد الذات والافصح عن شخصيته من خلال الانجاز والابداع فى العمل .
- (٤) هناك من يعمل من اجل المجتمع باعتبار العمل وظيفة اجتماعيه (١) .

وهناك البواعث الثانويه للعمل ويمكن ايجازها فى فرص التقدم التى يتيحها العمل امام العامل ، ونظام الاشراف بالمصنع ، والاعتراف بجهود العمال من قبل الاداره ، والمعامله الانسانيه التى يلقاها العامل بالعمل . واشكال الرعايه الاجتماعيه والصحيه التى توفرها الاداره للعمال .

وفيما يتعلق بالاجر كدافع للعمل فإن البعض يعتبره من اهم الدوافع للعمل وبشكل خاص فى المجتمعات الفقيرة ، ولقد ساد ذلك المفهوم حتى وقت قريب بين رجال الصنعه ، ووجه سياسات الادارة تجاه العاملين على اعتبار ان زياده الاجر سوف تؤدى الى زياده الانتاج ، الا ان هذه الاراء لم يثبت صدقها بشكل قاطع عندما لوحظ ان الزيادة المتكررة فى الاجر لم يواكبها زياده فى الانتاج ، واتجهت الانظار الى البحث عن مبررات اخرى او عن دوافع اخرى للعمل كمكونات العلاقات الانسانيه السليمه . وغيير ذلك من الجوانب التى ظهرت اهميتها بشكل يفوق الاجر . ولا شك ان الدوافع تختلف من مجتمع الى آخر حيث تسهم فى تكوينها اعتبارات ثقافيه

(١) انظر: زيدان عبد الباقي ، علم الاجتماع المهني واجتماعيات العمل ، القايره

متنوعه لكي تصيغ مفهوم القيم لدى الافراد ، ولذلك فمقولة ان الاجر يأتي في مراحل تاليه عند تصنيف الدوافع قد يصدق في بعض المجتمعات ولكنه قد لا يصدق في مجتمعات اخرى يسعى افرادها للحصول على الحاجات الاساسية من خلال العمل كمصدر هام لتحقيق ذلك . ويصبح ذلك التساؤل ملحا وهو كيف يكون الدافع غير مادي في ظروف احتياج العامل لاشباع الحاجات الاساسية؟

وقد كشفت بعض الدراسات عن اهمية نظام نظام دفع الاجور وحسابه في ارتفاع مستوى انتاجية العامل ، وعلى الجانب الآخر نرى بعض الاراء ان نظام الاجور في ذاته ما هو الا عاملا من مجموعة عوامل اخرى تؤدي الى زيادة الانتاج ويستند ذلك الرأي الى ان الافراد يعمدون الى محاولة اقامة التوازن بين الاجر الذي يحصلون عليه وبين مقدار ما يبذلونه من جهد .

ومن الضروري ان يتم صياغة نظم الاجور بشكل موضوعي وعلمي وربطها بالانتاج لا كما يحدث في بعض المجتمعات كما هو في مصر ، حيث اصبح الاجر يدفع القسي العامل بشكل منتظم في بداية كل شهر ، ولا علاقه لهذا الاجر بكمية الانتاج ، ومن ثم فقد دافعيته في نفوس العمال ، كمحرك للعمل ومن جانب اخر فانه لا يفرق بين العامل الذي يبذل جهداً كبيراً وذلك الذي لا يؤدي عمله ، ولا شك ان ربط الاجر بالانتاج يحقق العديد من المزايا حيث يكشف العناصر السلبية والاخرى الايجابية ، ويحقق التفاوت العادل في الاجر ، والذي سيحسب حينئذ وفقا للجهد المبذول ، وبرغم ما نصت عليه اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالشركات سواء في اللائحة رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، واللائحة ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ واللوائح التي صدرت بعدها على ضرورة ربط الاجر بالانتاج ، الا ان ذلك لم يتحقق في المجتمع الصناعي المصري وذلك لعدم وجود حسابات دقيقة لتحديد مستويات الانتاج ، وعدم وجود معدلات فياسية للاداء - ومعدلات واقعية وفي هذا السياق صعب على الكثير من المصانع تحديد معدل أجر للقطعة ، واكتفت بأن يتساوى الجميع في الاجور والحوافز واصبح من يعمل كمن لا يعمل .

وفيما يتعلق باطمئنان العامل على عمله واستقراره فيه فان هذا الامر على جانب كبير من الاهمية ، فالعمل يعد مصدرا اساسيا لدخل الكثير من الافراد ، واذ ما انقطع العامل لاي سبب من الاسباب كالمرض او الاصابه فان ذلك سوف يؤثر في دخله ، ومن ثم فالاستقرار في العمل لاي سبب وضمان الاستمرار فيه من العوامل الاساسية التي تدفع العامل الى بذل المزيد من الجهد ، وتلعب الجهود الاجتماعية دورا فعالاً في تأكيد هذا الاحساس لدى العامل ، كالتأمينات الاجتماعية ، والتأمين ضد اصابات العمل ، وتوفير قواعد السلامة والامن الصناعي داخل الوحدات المنتجة ، اذ ان هذه الضمانات تجعل العامل يامن غائلة الظروف السيئة التي يمكن ان تهاجمه في اى لحظة اثناء عمله ، وعليه ان يامن في جو العمل حدا من الاستقرار الذي يوفر من خلال علاقاته مع رؤسائه وبمشرقية زملائه ، وهى عوامل تحقق الاطمئنان النفسى للعامل من خلال انتمائه لعمل معين واحباطه بانّه يحقق له الاستقرار المادى والمعنوى ويلاحظ ان بعض المؤسسات الصناعية تحاول انشاء المساكن ودور العلاج والنوادي داخل نطاق العمل وذلك بهدف توفير الكثير من الاحتياجات للعامل وتحقيق ما ينشده من استقرار من خلال انتمائه لعمل معين .

ومن الموضوعات الهامة التي يجب ان تدرس جيداً بالوحدات الانتاجية فى مصر ، ساعات العمل وقد حددها القانون بالا تزيد على ٤٨ ساعة اسبوعياً ، وترك الحرية لوزير الصناعة ان يخفضها الى ٤٢ ساعة فى بعض المنشآت الصناعية مع عدم تخفيض اجور العمال ، وجدير بالذكر ان الساعات التي يقضيها العمال بالمصانع لا تتناسب مع حجم الانتاج بهذه المصانع منسوبة الى عدد العمال ، وبذلك فنجد بقاء العمال داخل اماكن العمل يكاد يكون تنفيذاً شكلياً او بحرفياً للقانون ، وما زال الامر يتطلب توجيه هذه الطاقات خلال هذه الساعات الطويلة نحو الانتاج . ومن الملاحظ ان الساعات الطويلة فى العمل وفى ظل ظروف للانتاج لا تراعى قواعد الامن والسلامة فتصيب العمال بالكثير من انواع التعب والامراض وتؤدى بمرور الوقت الى انخفاض

الانتاجية ، ويكاد ينطبق ذلك على بعض الصناعات الثقيلة كصناعة الحديد والصلب . حيث طبيعة العمل الشاقة والضوضاء والغازات الناتجة عن عمليات تحويل الخامات داخل الافران وصهرها ، وكحصول هذه الظروف نجد تعرض العمال الى القلق والاعمال الي ترك العمل وفقدان القدرة على اداء العمل خلال هذه الساعات الطويلة وتؤدي هذه العوامل مجتمعة الى تاثير الانتاج بالمصنع وحدوث الكثير من الاضطرابات كحصوله للقلق والاحساس بأن هذه الصناعة وهي صناعة الحديد والصلب انما تحتاج الى مجهود مضاعف وساعات للعمل اطول في ظروف صعبة وبالتالي يجب وضع لائحة خاصة بها تلائم كافة الظروف التي يعيشها العاملين فيها .

اما فيما يتعلق بالدوافع الثانوية للعمل فان هذه الدوافع لا تقل اهمية عن الدوافع السابقة فمن الضروري ان يتحقق النوعية من الدوافع لكي يتحقق الكفاية الانتاجية ، والدوافع الثانوية هي تلك الدوافع التي ترتبط بتطلعات العامل داخل المؤسسة كوجود فرصه سانحه للترقى الوظيفي او الاحساس بان المؤسسة لن تتجاهله عند الترقى ، ويتطلب ذلك وجود نظام للترقى لا يحجب حق العمال الجادين في العمل حتى لا يصاب الفرد بالاحباط يضاف الى ذلك ما تحققه المؤسسة من مناخ ملائم للانتاج ، ومن الجوانب الهامة ايضا في هذا الصدد الاشراف ونظامه بالمصنع ، حيث يسهم نمط الاشراف في تدعيم العلاقات الانسانية السليمة داخل المنشأة الصناعية فالمشرف والمدير والموظف والمراقب والملاحظ ورئيس القسم ورئيس الوردية لهم ادوار اساسية في العملية الانتاجية ، كما ان استخدام الاسلوب الديمقراطي في الادارة واشراك العمال في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل له اكبر الاثر في تحسين اداء هؤلاء العمال . ومن الدوافع الثانوية ايضا اعتراف الادارة بأهمية جهود العمال ، وذلك من خلال تقدير الاعمال الجادة وحفزها على الاستمرار ، ففي هذا

الاعتراف بتحقيق التفاعل بين الإدارة والعمال ، وتتحدد اتجاهات العمال نحو الإدارة وتصبح القرارات التي تتعلق بالعمل جماعية فيها مصلحة للعمل ، ولا يشعر العمال انهم مجرد اجزاء من مكونات الانتاج .

خامسا : الروح المعنوية

ويمكن تعريفها بأنها شعور من جانب العامل يحصل في طبياته معنى القبول من جماعة العمل ، واحساس واضح بأنه يشترك معها في جميع الاهداف ، وان هذه الاهداف مرغوب فيها ، ومن الواضح ان الروح المعنوية نتاج لوجود الفرد في جماعة العمل ، ومحصلة لتفاعلات بين هذه الجماعة والسياق المحيط بالعمل ، ومن ثم فان ذلك يفسر لنا بعض الظواهر التي قد تبدو متناقضة في شكلها الظاهر او الخارجي ، كتتمسك جماعة العمل بفرد قد لا يكون موضع تفضيل من ادارة المصنع ، وترغب ادارة المصنع في نقله الى مكان آخر ، ولما يملك ذلك العامل بالنسبة لهذه الجماعة .

وهناك محددات للروح المعنوية منها :

- (١) شعور الافراد بالعمل بوجودهم في جماعة .
- (٢) الحاجة الى تحقيق هدف معين .
- (٣) تحقيق قدر من الانجاز تجاه هذا الهدف بشكل مستمر .
- (٤) ان يؤدي الافراد داخل الجماعة جهود ذات معنى ودلالة في تحقيق الهدف (١) .

كما نجد احد العلماء وهو جيمس دورشي يلقي الضوء على الروح المعنوية من خلال

العناصر التالية :

- (١) ان الروح المعنوية للعامل تظهر نتيجة تداخل عوامل معقدة كثيرة ولا تعزى الى عامل واحد فحسب ، فلا تستطيع الاجور العالية على سبيل المثال او المزايا

(١) انظر بهاجر عبد الحميد ، ويوسف الشيخ في علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص ٢٥٨ .

- المادية وحدها ان تخلق روحا معنوية عاليه او حماسا بين العمال .
- (٢) ان المكافآت والحوافز المادية من العوامل الهامه بالنسبه لرفع الروح المعنوية اذا ما كانت، تعكس اهتمام الادارة بالعمال ، اما اذا كانت الدلائل السابقة يشير الى عدم اهتمام الادارة برعاية العمال فان المزاج المادية يصعب ان توجد روحا ايجابيه بينهم .
- (٣) ان الملاحظ الذى يعمل بشكل مباشر مع العمال يستطيع التعرف على روحهم المعنويه ، وهو عادة ما يعكس مجموعة الانماط الواسعه للادارة العليا من التنظيم .
- (٤) ان العمال يرغبون فى اتاحة الفرصة لهم لعمل تطوير لمهاراتهم وقدراتهم — ويرغبون فى الشعور بأن ذكائهم ، ومجهوداتهم محل تقدير من جانب التنظيم .
- (٥) تميل الروح المعنوية الى الارتفاع فى التنظيمات الصغيرة حيث توجد فرص كافيه للاتصال الشخصى فى هذه التنظيمات بين الادارة والعمال ، وحيث يستطيع العامل الفرد ان يفهم جيدا دوره الذى يقوم به فى المجهود الكلى للتنظيم ، ولكن التنظيمات الكبيرة تواجه العديد من المصاعب الادارية ومشكلات الاتصال بين اجزائها ، وتنعكس هذه الجوانب على الروح المعنوية التى يمكن ان تكتسب من خلال التنظيم وتُسود بين افراده .
- (٦) ان التنظيمات الكبيرة تستطيع الاستفادة من المقدرة والروح المعنوية التى تتميز بها الاعمال الجماعية المتكاملة للمجموعات الصغيرة ، وذلك باتتبعها اللامركزية فى الادارة ، ويقصد بها وضع السلطة والمسئولية على مسرح العمل بقدر الامكان ، وتوزيع الاختصاصات .
- (٧) يمكن ان يكون هيكل التنظيم او تصميمه اداة معرقلة لعمليات اللامركزية وتستطيع التنظيمات الكبيرة بواسطة قليل من الملاحظين الاساسيين ان تجبر السلطة على ان تتنازل لان التنظيمات الكبيرة تقاوم بطبيعتها توزيع السلطة وبشكل عام يمكن تحديد العوامل التى تؤثر فى الروح المعنوية فى العناصر التالية .

(١) العمل الذى يؤدى الفرد:

حيث تتأثر الروح المعنوية للفرد بالعمل الذى يؤديه ، ومكانه فى هذا العمل فى التنظيم الادارى بالمؤسسة أو المصنع ، ونوع ذلك العمل ، وما اذا كان يتصل بشكل مباشر بالانتاج ، او متصل به بشكل غير مباشر كالاعمال الادارية ، حيث يكون الفرد فى النوع الثانى من الاعمال اكثر عرضه لانخفاض الروح المعنوية عنه فى الاعمال المتصلة بالانتاج بشكل مباشر .

يضاف الى ذلك الظروف الفيزيائية التى تحيط بالعمل ، اذ ان الاعمال التى لها طبقة شاقه وتحفها المخاطر المتنوعة كثيراً ما يصاب الافراد فيها بالاحباط ويتطلب ذلك من الاداره جهوداً منتظمة للكشف عن العوامل المؤدية لانخفاض الروح المعنوية ، والعمل على ازالتها قبل ان تتراكم وتؤدى الى اضطرابات داخل العمل وتؤثر على سير الانتاج .

(٢) نمط الاشراف :

من الملاحظ ان الروح المعنوية تتأثر الى حد كبير بطبيعة الاشراف ، فالديمقراطية وتفويض السلطة فى مجال العمل والادارة تصبح من الامور الهامة ، او من خلال منهجه الاسس يمكن التعبير عن الاراء من قبل العمال ، ومناقشة مشاكل العمل ويتطلب ذلك تحديداً واضحاً للدوار ولنطاق الاشراف ، حتى لا يضطرب العمل ويختل النظام فيه كما يتطلب اعداداً جيداً للمشرفين وتدريبهم على اسلوب مواجهة مشكلات العمل ، واصدار التعليمات الخاصة بالتشغيل ، وعلى مناقشة جماعة العمل ، اذ ان نمط الاشراف الاستبدادى يغير من مسارات التفاعل السوى بين جماعة العمل ، ويرسخ روح العنصرية بين العامل والمؤسسة التى يعمل فيها ، كما يصاب الافراد بالاحباط .

سادساً : المصنع تنظيم اجتماعي بالغ التعقيد :

يعتبر المصنع تنظيم اجتماعي له خواصه التي يتميز بها ، والتي تعكس الى حد كبير خواص المجتمع الاكبر ، ونمط العلاقات السائدة فيه ، ويصعب فهم العلاقات التي تحدث داخل تنظيم المصنع دون الوعي بخصائصه والتي هي بدورها تحمل بعض السمات التي يتميز بها المجتمع الاكبر ، ويحدد (ماكس فيبر) احد علماء الاجتماع الذين اهتموا بدراسة التنظيمات الاجتماعية ، يحدد الخصائص التي تميز المصنع كتنظيم اجتماعي في العناصر التالية :

(١) استمرارية التنظيم الذي يحدد الادوار والوظائف والقواعد .

(٢) تحديد نطاق الاختصاص كل وظيفة او منصب ويتضمن التحديد :

أ - الالتزامات التي تترتب على شغل الوظيفة .

ب - السلطات التي تحول لشاغل الوظيفة والتي تقابل الواجبات والمسؤوليات .

(٣) يقوم تنظيم السلطة بالمصنع على مبدأ التدرج الهرمي بمعنى ان يخضع كل فرد داخل التنظيم للاشراف والضبط وفقاً للدور الذي يؤديه وطبيعته .

(٤) وجود مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات بين شاغلي الوظائف (١) .

ويرى (جاردنر) ان المصنع هو تنظيم للعمل يتضمن انماط متباينة من العلاقات واذا حاولنا تحليل ذلك التنظيم في اطار هذه العلاقات ، فسنجد ان هناك وجهان لهذا التنظيم ، الاول وهو الاكثر وضوحاً ، ويعرف بالتنظيم الرسمي حيث تشير اليه الخرائط التوضيحية ، التي تعكس ملامح ذلك التنظيم او بعبارات اخرى يمكن تعريفه بأنه جهاز

(١) انظر : على جليبي فعيسى ، علم اجتماع الصناعة ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤ ، ص ١٧٤ وما بعدها .

للمراكز التي يشغلها الافراد بحيث يوضح كل مركز والواجبات والوظائف المنوطه بها^(١) ولقد اهتمت علوم الادارة بتحديد الخصائص التي يجب ان يتميز بها التنظيم لكي يصبح تنظيماً مهيئاً للعمل ، وكيف يساعد التنظيم وطبيعته على تحقق الاتصال بين اجزاء المؤسسة او المصنع ، وما هي العوامل التي تعوق الاتصال داخل التنظيم ، كما اهتمت هذه العلوم ايضا بأهمية التوجيه والرفاد داخل التنظيمات الرسمية للوصول بالاداء الى المستوى المطلوب ، الا ان هناك انواع اخرى من العلاقات والتنظيمات اكتشف علماء الاجتماع الصناعي مدى خطورتها على البناء التنظيمي للمصنع ، ومن هذه التنظيمات تلك التي تعرف بغير الرسمية او التنظيمات التلقائية حيث تختلف في طبيعتها والاسس التي تقوم عليها واهدافها عن التنظيمات الرسمية ، وكثيراً ما تنمو هلسلسه التنظيمات داخل المصنع لكي تشكل الكثير من المخاطر على التنظيم الرسمي برغم انها تنشأ اساساً كمحصلة للتفاعل داخل نطاق العمل الرسمي ، وتبدو اهمية فهم هذه التنظيمات ، لما تحدثه داخل العمل بشكل غير معلن ، اذ انها تحدد اتجاهات العمال وسلوكهم ، وكثيراً تلعب هذه الجماعات دوراً بارزاً في تحديد مستويات الاداء بشكل يتسق ورغبات افرادها ، حتى ولو كانت هذه المستويات تختلف عن تلك التي تحددها ادارة المصنع ، وتعاقب الجماعه غير الرسمية كل منشق على تقاليدهم او كل من يحاول الخروج على معاييرها بأشكال مختلفه لا يدركها النظام الرسمي.

وتتحدد وظيفة التنظيمات غير الرسمية في :

- تخفيف الشعور بالملل الذي ينتج من خلال وجود الفرد في اطار التنظيم الرسمي للمصنع.
- يتحقق للعامل من خلال انضمامه للجماعه غير الرسمية تدفق الاستجابات الانفعاليه التي لا يتيح لها التنظيم الفرصه بسبب آلية العلاقات وضميتها داخله.

(١) انظر : فاروق العادلي - مرجع سبق ذكره ، ص ص : ٧٣ وما بعدها .

- يتيح التنظيم غير الرسمي الفرصه للأفراد للتعبير عن ملكاتهم الفردية والتي كثيراً ما يغفلها التنظيم الرسمي الذي تتحدد الأدوار فيه وفقاً للوظائف والمكانه فيه وفقاً للتسلسل التنظيمي.

ويمكن القول بأن هذه الجماعات غير الرسمية تنتج كرد فعل اساسي بالنسبه للبيئة الاجتماعيه والفيزيقية للانتاج والتي قد تتعثر في تحقيق الاهداف السابق ذكرها والتي تنجح التنظيمات غير الرسمية في تحقيقها . وتكمن خطورة هذه التنظيمات انها لا تظهر بوضوح على خريطة التنظيم ولكن لها مظاهر متعددة داخل المصنع تقاومها الادارة في بعض الاحيان دون وعي منها بخطورتها ، ومن هذه المظاهر تجمع الافراد لتناول وجبات الطعام معا ، او تناول بعض المشروبات ، حيث تفصح هذه التجمعات عن اتجاهات سوسيو مترية للعلاقات تغاير علاقات العمل الرسمية ، كما قد تتطلب مهن الافراد ترك مكان العمل ، والانتقال الى مساه داخل موقع العمل للالتقاء بافراد التنظيم غير الرسمي ، كما تتنوع انماط العلاقات بين هذه التنظيمات غير الرسمية فأحياناً تظل الجماعة غير الرسمية لفترة طويلة ثابتة في علاقاتها ، وأحياناً أخرى تتصف بعدم الثبات . وبشكل عام فان التنظيم الرسمي بالمصنع يمارس ضغوطه على الافراد داخل التنظيم وخارجة ، وتظهر هذه الضغوط في المواقف التي تتعارض فيها رغبات افراد الجماعه مع متطلبات الانتاج والتي تقرها الاداره . كما تظهر هذه الضغوط عندما يقدم الى العمل شخص جديد عليه ، حيث تحاول الجماعه غير الرسمية صياغته وفقاً لأرائها المعيارية التي تصيغها ، والتي مؤداها دائماً ان هناك مستوى من العمل والاداء لا يجب ان يتجاوزه وهناك بعض القيم التي تظهرها الجماعه نحو الادارة والمصنع يجب ان يتمسك بها هذا القادم الجديد ، وتظهر هذه الضغوط اذا رفض العامل الجديد الاذعان لهذه التعليمات غير المكتوبه او غير المعلنه ، وكثيراً ما يضطرب هذا العامل الجديد عندما يفشل في تحقيق المواءمة بين رغبات الجماعات غير الرسمية ، وتعليمات الادارة.

وبجانب التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، هناك العديد من اشكال التنظيمات داخل المصنع ، وبشكل خاص تلك التي تقوم على التصنيفات النوعية او التخصصية في العمل فهناك نظام للتفرقة الحادة في المراكز بين شاغليها على اساس نوع العمل واحسان الافراد بمدى اهمية هذا العمل للانتاج ، وهناك التفرقة التي تحدث بين الفنيين والاداريين ، او بين عمال الانتاج وغيرهم ممن يعملون في الاعمال المساعدة ، وكثيراً ما يعمق التنظيم الرسمي هذه التفرقة دون وعي منه ، في نظم الحوافز والترقيات وغير ذلك من المزايا التي يخصص بها فئة دون الاخرى ، فتؤدي هذه التفرقة الى تجمع جماعات المصالح في مجموعات للدفاع عن نفسها بالمصنع وتسبب للكثير من المشاكل للادارة ، وتعوق الانتاج وغير ذلك من اشكال التفرقة كتلك التي تحدث بين المهندسين والاختصاصيين الذين يشغلون الاعمال الادارية ، اذ يفسح نظام المصنع المجال للتخصصات الهندسية في الترقى ، ولا يتيح نفس الفرص للتخصصات الادارية ، ايماناً من الادارة بأهمية الاولى في الانتاج ، وبأن الوظائف الادارية هي وظائف مساعدة وتشكل عبئاً على الانتاج ويؤدي ذلك الى صراعات وتنظيمات تتم داخل التنظيم الرسمي دون وعي من الادارة وتهتدر محصلة القوى العامة للمصنع.

معنى ذلك ان المصنع كتنظيم اجتماعي يمزج بالكثير من العلاقات والتنظيمات التي تنمو داخل التنظيم الرسمي ، كما يحصل بالتفاعلات التي قد تكون معوقاً لاستمرار التنظيم بالكفاءة المطلوبة ، ومن ثم فالامر يحتاج الى درجة كبيرة من الوعي بهل هذه التنظيمات ، او بالاحرى يحتاج الى درجة عليا من التنسيق بين هذه التيارات او صهرها في وعاء التنظيم الرسمي حتى لا تتسرب محصلة القوى العامة للانتاج . ولكي يتم ذلك التنسيق لابد من الادارة الواعية التي لا تأخذ فقط بمقومات الانتاج من الجوانب الضيقة بل عليها الا تشغل تلك الابعاد الانسانية التي تعد قاسماً مشتركاً بل واساساً لاستمرار الانتاج ، وبدونها لن تقوم للصناعة قائمة .

مراجع باللغة الانجليزية

- 1 - Schneider, E.V., Industrial Sociology (Mc Graw - Hill Book Company, (1957).
- 2 - Form, W.H. and Miller, D.C., Industry Labor, and Community, (Harper & Brothers, New York, 1960.
- 3 - Georges Friedman, Industrial Society (A Free Press Paperback Edition 1967.

مراجع باللغة العربية

- ١ - نادية عبد المنعم التطاوى في : نشأة وتطور القطاع الصناعي في مصر - مع دراسة لاهم مشاكله وكيفية معالجتها ، المركز القومي للبحوث الاجتماعيه والجنائيه وحدة بحوث التصنيع ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- (٢) فاروق محمد العادلي ، الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب
- (٣) زيدان عبد الباقي ، علم الاجتماع المهني واجتماعيات العمل ، القاهرة - مطبعة السعادة - ١٩٧٨ .
- (٤) جابر عبد الحميد ، ويوسف الشيخ في علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية القاهرة .
- (٥) علي جلبي ، علم اجتماع الصناع ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ١٩٨٤ .

الفصل الثالث

الابعاد الاجتماعية لهيكل العمالة في اليابان *

- تمهيد

أولا - مفهوم الانتاجية

ثانيا - بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية

ثالثا - معوقات التنمية الصناعية في مصر

رابعا - التجربة اليابانية في التنمية والعمالة

(١) النمو الاقتصادي السريع في اليابان

(٢) الأجور وسماعات العمل والأجارات

(٣) تفاوت الأجور

(٤) القوى العاملة

(٥) البطالة

(٦) عوامل نجاح تجربة التنمية في اليابان

(أ) النظام الطبقات والنظام الاقطاعي

(ب) الاستغلال في أول الأمر للأيدي العاملة

(ج) جمع المعلومات من الخارج أو استراتيجية
نقل التكنولوجيا

(د) الرابطة الأبوية واستمرار النهج الأبوي

- (هـ) نظام فريد في العلاقات بين العمالة والادارة
- (و) معدل عالي للأدخار
- (ز) قلة المخصصات العسكرية

- خاتمة

تمهيد

تعتبر مسألة الانتاجية احد القضايا الهامة فى التنمية والتخطيط لأى بلد
فالانتاج Production يمكن ان يحقق اقتصاد قوى يؤمن الحاضر والمستقبل
ويجعل الدولة قادرة على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية
المعاصرة * فمن الناحية الاقتصادية يساعد الانتاج على سبيل المثال فى تحسين
الدخل القومى وزيادة الأنشطة الاقتصادية والعسالة وتقليل معدلات البطالة *

ومن الناحية الاجتماعية يساعد الانتاج على سبيل المثال فى رفع الدخل
للفرد وللأسرة وتحسين مستوى المعيشة من خلال محاور عديدة منها زيادة رقعة
الخدمات الاجتماعية التى تقدم *

ومن الناحية السياسية يساعد الانتاج على سبيل المثال فى ان تصبح
قرارات الدولة فى يدها وليس فى ايدى قوى خارجية تتحكم فيها من خلال اعانته
هنا وقرض هناك *

ايضا من المقومات الاساسية لاي خطة تنمية يرحى لها النجاح الاعتماد على
الذات Self Help ولعل اوضح مثال يوضح ضرورة ان تجاهد الدول النامية
لتحقيق هذا المقوم هو ما تعانيه هذه الدول من زيادة العبء الاقتصادي الناتج
من تراكم فوائد الديون الخارجية * ومن خلال ما يفرضه من الحين والاخر صندوق
النقد الدولى Monetary Fund International من تحكيمات وسياسات لا تراعى
الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول النامية * وهذا ما حدث مع
مصر بصورة واضحة فى عام ١٩٨٦ بما خلق ازمة بين مصر والصندوق ظهرت بمواد
حلها فى يناير ١٩٩٠ بايجاد حلول وسط ترضى الطرفين *

اما بالنسبة لفوائد الدين الخارجية فانه حسب المعلومات المتوفرة لنا فان " رصيد حجم الدين العام الخارجى لمصر من واقع ملفات الخطة الخمسية ٨٢/٨١ - ١٩٨٧/٨٦ كان متوقع له ان يرتفع من نحو - ١٣ مليار جنيه متوقع عام ٨١ - ١٩٨٢ ، الى نحو ١٦٢ مليار جنيه فى العام الاخير من الغطائه ١٩٨٧/٨٦ " (١) .

من هذا المنطلق يمكن ان نقول ان الانتاج والمشاركة الشعبية - Citizen Participation هما قلبان لعملية التنمية ، يعضخان بالمنتجات لاشباع الاحتياجات وللتصدير وبالجهد والعمل التطوعى لمساندة الدولة فى جميع الاعمال والخدمات . بل ان دور المشاركة الشعبية ليس فقط هو دور تدعيمى وتكميلى لدور الحكومة ، بل فى احيان اخرى يمكن ان يكون دور اساسى ومبادى لتحقيق خطط التنمية فى المجتمع .

ويهدف هذا الفصل الى توضيح بعض ملامح التجربة اليابانية فى التنمية والعمال ولعل السبب الرئيسى لاختيار هذه التجربة هو ان اليابان بدأت جهودها التنموية فى عام ١٩٥٥ اى تقريبا مع مصر منذ ان بدأت هى الاخرى بعد ثورة يوليو ١٩٥٢ الا ان مصر ما زالت فى غداد الدول النامية بدون منافسه تذكر مع الدول المتقدمة بينما اليابان صارت ثانية الدول المتقدمة من حيث اجمالى الناتج القومى فى ثمانينيات القرن العشرين ، واصبحت اكبر منافس للولايات المتحدة الامريكية والمانيا وفرنسا وبريطانيا اعمدة الدول المتقدمة والنظام الرأسمالى فى العالم .

والسبب الرئيسى من عرض هذه التجربة هو الاستفادة منها بما يتلائم مع ظروفنا وطبيعة مجتمعنا فى تعديل بعض مسارات التنمية فى مصر .

(١) وزارة التخطيط والتعاون الدولى : خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخمسية لمصر ٨٢/٨١ - ١٩٨٧/٨٦ ، ص ٣٤ .

وعرض التجربة اليابانية مركزا على النواحي الايجابية كنموذج يمكن الاستفادة منه ليس معناه ان اليابان لا تواجه صعوبات او ان التجربة كلها مثالية معتازة بـ
ان اليابان تواجه بعض الصعوبات والتجربة بها مالبعد يده أيضا الا ان اليابان ان
تحاول جاهده واستمرار من مواجهة هذه الصعوبات وحل العناصر الايجابية
بدلا من العناصر السلبية في تجربتها في التنمية والتحديث ، وهذا ما يوضحه
معدلات النمو الاقتصادي والدخل القومي والعمالة من تزايد باستمرار الى اعلى
يفوق نفس المعدلات في الدول السابق ذكرها .

الا انه قبل استعراض التجربة اليابانية سوف يتناول الباحث باختصار معنى
الانتاجية ، ويحدد بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية فيما يتعلق بالعملية
الانتاجية ، ثم يتناول بدون تفاصيل بعض معوقات التنمية الصناعية في مصر بحكم
ان البحث مهم اكثر بالتنمية الصناعية وستجرى دراسته الميدانية في إحدى
المناطق الصناعية الكبرى في مصر .

اولا : الانتاجية :

١ - العملية الانتاجية :

العملية الانتاجية Production Process هي العملية التي تتم بانتاج
سلعه أو خدمة ما (١) ..

وفى سبيل ذلك لا بد من تجميع العوامل التي تساعد فى اتمامها ويطلق على
هذه العوامل : عوامل الانتاج . وقد قصرها الاقتصاديون على اربعة عوامل هي :

١ - العمل

٢ - الارض (والموارد الطبيعية)

٣ - رأس المال

٤ - التنظيم

ولكل عامل من هذه العوامل دوره فى اتمام العملية الانتاجية وأية عملية
انتاجية لا بد وان تحتوى على كل أو أغلب عوامل الإنتاج . وقد يختلف حجم
أو نسب اشتراك هذه العوامل بحسب طبيعة المنتج من جهة ، ومدى التقدم التكنولوجى
الناتج عن التقدم الاقتصادى من الجهة الأخرى .

والعمليات الانتاجية التي يتطلب نصيب رأس المال على نصيب العوامل الأخرى
تسمى كثيفة رأس المال .

(١) د . أبو بكر متولى : النظرية الاقتصادية (القاهرة : مكتبة عين شمس ،

١٩٨٧) ص ٣٠

Capital Intensive أما تلك التي يكون فيها نصيب العمل أكثر من العوامل الأخرى فيطلق عليها كثيفة العمل Labour Intensive، وإن كان التقدم التقني نسي الإنتاج (التكنولوجيا) اسهم في زيادة استخدام رأس المال في كثير من العمليات الإنتاجية على حساب عنصر أو عامل العمل وخاصة في البلاد المتقدمة اقتصاديا . فما زال هناك من العمليات الإنتاجية وكذلك أغلب الخدمات ما يعتمد على عنصر العمل وترجيحه .

٢ - الإنتاجية :

الإنتاجية Productivity هي مؤشر لقياس قدرة العنصر الإنتاجي على الإنتاج في وحدة زمن معينة * (١) بمعنى أكثر تحديداً فإن الإنتاجية يمكن أن تقاس من خلال عدد الوحدات المنجزة بدرجة جودة معينة في فترة زمنية محددة . ويمكن قياس الإنتاجية بطريقتين هما :

- (١) ما هي عدد الوحدات المنتجة من جودة معينة في وحدة زمن معينة .
- (٢) ما هي كمية العمل المبذول مقايما بعدد ساعات العمل وتواجه عملية القياس بالطريقة الأولى صعوبة قياس إنتاجية أعمال الخدمات المساعده التي تسهم بصورة غير مباشرة في خدمة الإنتاج في المصنع أو الشركة على سبيل المثال .

وتواجه عملية القياس بالطريقة الثانية صعوبة تشأ من كون العمل منتظم أم لا (هل العمل الموظف في الإنتاج دائم أم مؤقت ؟) بل ان العمل الدائم غالباً ما يلاحظ عدم انتظامه التام لاسباب المرض والعجز والتعطل المؤقت للطاقت الإنتاجية .

(١) أنظر : د . سعد حافظ محمود : قياس إنتاجية العمل في مصر (القاهرة : معهد التخطيط القومي ، مذكرة خارجية رقم ١٤٤٧ ١٩٨٧) .

ثانياً : بعض خصائص الدول المتخلفة والتنمية

هناك خصائص عديدة مشتركة سواء اقتصادية او اجتماعية او سياسية للدول المتخلفة والتنمية . وهناك العديد من الاختلافات بين العلماء والباحثين في تحديد هذه الخصائص الا ان جميع الاراء تتفق على أن تخلف البنيان الانتاجى والاقتصادى هو أحد مظاهر التخلف المشتركة بين هذه الدول .

وأحد جوانب ونواتج تخلف البنيان الانتاجى والاقتصادى هو انخفاض الانتاجية . ولعله لولم المقارنة بين انتاجية العامل / او العامله فى البلاد المتقدمة بزميله أو بزميلتها فى الدول المتخلفة لنجد أن الفرق كبير وفى صالح البلاد المتقدمة .

ويرجع انخفاض الانتاجية هذا الى عوامل عديدة نذكر منها (١) :

أ - تخلف طرق الانتاج المتبعة فى البلاد المتخلفة عنها فى البلاد المتقدمة حيث من الطبيعى أن ينعكس هذا الاختلاف فى صورة اختلافات فى انتاجية العامل فى كلتا الطائفتين من البلاد .

ب - انخفاض نصيب العامل من الموارد غير البشرية التى يستخدمها (ادوات

والآلات وموارد طبيعية ٠٠٠٠ الخ) .

(١) انظر : د . مهير محمود معتوق : التنمية الاقتصادية والتخطيط (القاهرة :

مكتبة عين شمس ، ١٩٨٩) ص ٢٥ - ٢٦ .

ج - ضالة الجهود الذي يبذله العامل في عمله والذي يرجع الى القصور في كميته
وتوعية الغذاء الذي يحصل عليه بالاضافة الى انتشار الامراض المتوطنة في البلاد
المتخللة وعدم كفاية الرعاية الصحية .

د - انخفاض نوعية العامل ومهارته الفنية حيث تسود الامية بين العمال في البلاد
النامية بحيث يصعب اكسابهم لكثير من المهارات والقدرات الفنية - ويضاف الى
ذلك عدم توجيه القدر الكافي من الرعاية للتدريب والتعليم الفني في هذه البلاد ومن
هنا نلاحظ ان العمل غير الماهر هو السائد والمتوفر في حين ينדר العمل الماهر .

هـ - بدائية الفن الانتاجي المستخدم :

يلاحظ ان البلاد المتخللة غالباً ما لا تتوافر بها القدرة على استخدام الاختراعات
الحديثة والاماليب المتقدمة في الانتاج والاضافة الى ذلك فانه غالباً ما لا يتوافر
لدى هذه البلاد الافراد المدربين الذين يمكن الاعتماد عليهم في تطبيق هذه
الطرق الجديدة ووضعها موضع التنفيذ .

ثالثاً : معوقات التنمية الصناعية في مصر :

=====

تواجه مصر بالعديد من المعوقات Obstacles التي تعوق مسار
التنمية فيها بسبب هذا الموقف خلق العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية
وعدم الاستقرار السياسي في بعض الاحيان .

نذكر هنا مثالين على سبيل التوضيح : التضخم والبطالة .

التضخم :

فالتضخم يحدث نظرا لان الاجور والمرتبات لا تزيد بنفس النسبة التي تزيد بها الاسعار ، مما ينتج عن التضخم تدهور نفس القوة الشرائية بحيث تعجز عن الوفاء بالحاجات الاساسية للأفراد ، مما يجعل من الصعب عليهم الادخار . ويعمل التضخم على عرقلة واعاقة الادخار النقدي والى تخفيض سعر الفائدة الحقيقية بما يؤدي الى هروب المدخرين من ايداع مدخراتهم في الابعاء الادخارية المختلفة .

وقدر الاقتصاديون نسبة التضخم في مصر في الاعوام الاخيرة بنسبة ١٧ أو ١٨ ٪ ، بينما نسبة التضخم في بريطانيا هي ٨ ٪ تقريبا وهي من اكبر نسب التضخم بين الدول الاوربية حيث تعاني بريطانيا من هذا الموقف وتهدف حكومة جون ميجور من ان تخفض هذه النسبة الى ٥ ٪ كمحاولة منها لتحسين الموقف الاقتصادي قبل الانتخابات البريطانية القادمة في عام ١٩٩١ .

البطالة Unemployment

هناك تعريفات عديدة للبطالة ^(١) الا انه يمكن تحديد تعريف تفصيلي لها معتمدا على هذه التعريفات ، كالآتي :

١ - البطالة منهم يناقض منهم العمل .

(١) انظر على سبيل المثال :

- د . محمد محمود غنيمي : فائض العمالة في الدول النامية ، دراسة مقارنة (القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٣) ص ١٥٠ .
- د . محمد سلطان ابو غنلى : مبادئ الاقتصاد التجميعي (الزقازيق : جامعة الزقازيق ، ١٩٨٨) ص ٢٥٢ .
- أيمن احمد انس : الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع (الزقازيق : جامعة الزقازيق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ١٩٨٧) ، ص ١٥٥ .
- د . مدحت محمد ابو النصر : مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات (القاهرة : حلقة بحث ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، ١٩٩٠) .

- ٢ - البطالة تعنى فائس العماله داخل البناء الاقتصادى للمجتمع.
- ٣ - البطالة تعنى عدم وجود توازن بين قوة العمل المتاحة وبين فرص العمل التى تتاح فى المجتمع.
- ٤ - البطالة مظهر من مظاهر الاختلال فى البناء الاقتصادى وهى مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل.
- ٥ - البطالة هى عدم اشتغال جزء من القوى العاملة بالرغم من انها قادرة وراغبه فى الحصول على العمل.

ولقد اختلفت الاراء والاجهزه فى مصر فى تقدير نسبة وحجم البطالة فى مصر الا انه يمكن القول أن حجم البطالة فى مصر يقدر فى سنة ١٩٨٨ بحوالى ٣ ملايين عاطل (١) وتقدر نسبة البطالة فى مصر فى سنة ١٩٩٠ بـ ١١.٩٠ ٪

وهذا بالنسبة للبطالة السافرة (بمعنى الشخص الذى لا يعمل ويبحث عن عمل وقادر عليه ولا يجد فرصة عمل) اما نسبة وحجم البطالة المقنعه والبرسمية فلا يوجد أى بيانات متاحة عنها (٢)

ولقد وصلت نسبة البطالة عامه فى الذكور الى ١٠ ٪ فى مقابل ٢٤ ٪ للإناث و يقدر عدد العاطلين فقط فى قطاع حملة المؤهلات العليا والمتوسطة بـ ٤ مليون وذلك فى سنة ٢٠٠٠ (٣)

(١) المصدر : مؤتمر استراتيجية الاستخدام للقوى العاملة ، الذى نظمته وزارة

القوى العاملة مع منظمة العمل الدولية (القاهرة ، ديسمبر ١٩٨٨) .

(٢) د. عاصم عبد الحق : المؤتمر الأول لتسم الاقتصاد (جامعة القاهرة ، ٢٢ فبراير ١٩٨٩)

* نسبة البطالة فى اليابان حوالى ٢.٨ ٪ فى عام ١٩٨٧ ، بما يعادل ١.٧ مليون عاطل

Source: Statistical Handbook of Japan (Tokyo: Statistical

Bureau, Management and Coordination 1988), P. 150.

(٣) المصدر : أوراق المؤتمر المندوب الرابع عشر للاقتصاديين المصريين حول " الموارد

البشرية والبطالة ، نوفمبر ١٩٨٩ .

ولعل البطالة تؤثر سلباً على الشخص العاطل وأسرته وعلى المجتمع فهي بالطبع تقلل من نسبه وحجم القوى العاملة في مصر من ناحية ومن ناحية أخرى نقل هذه القوى العاملة أيضاً نتيجة انخفاض معدل مساهمة السكان في مصرفي قوة العمل. فعلى سبيل المثال تبلغ نسبة قوة العمل في مصر حوالي ٢٨ ٪ من إجمالي السكان (١) * ومن الأسباب الرئيسية للبطالة نذكر : الزيادة السريعة في النمو السكاني حيث وصل عدد السكان في مصر يوليو ١٩٨٦ إلى حوالي ٥٥ مليون نسمة ، انخفاض نصيب الفرد من الرقعة الزراعية ، انخفاض نسبة مساهمة الاناث في مصرفي النشاط الاقتصادي (١١ ٪) (٢) بالإضافة إلى وجود نسبة عالية من السكان دون سن الخامسة عشر تبلغ حوالي ٤٠ ٪ من إجمالي السكان . (٣)

(١) المصدر : مؤتمر استراتيجية الاستخدام للقوى العاملة ، مرجع سبق ذكره .

بينما نسبة حجم القوى العاملة في اليابان حوالي ٤٨ ٪ من إجمالي السكان

في عام ١٩٨٢ .

المصدر : Statistical Handbook of Japan, Op.Cit., P. 150.

(٢) بينما نسبة مساهمة الاناث في اليابان في النشاط الاقتصادي وصل إلى ٣٦ ٪

من إجمالي حجم القوى العاملة في عام ١٩٨٥ (أنظر في نفس الفصل ص ٩٥،٩٠)

(٣) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : تقديرات عدد السكان في مصر

(القاهرة ١٩٨٦)

وبداسة الانجازات الصناعية وسياسات التصنيع خلال فترة الثمانية والعشرين عاما الاخيرة نلاحظ ظهور عدة مشاكل اعترضت التنمية ويرجع بعضها الى عوامل داخلية ومتغيرات محلية أو الى عوامل خارجية وما صاحبها من تضخم في الاسعار او كساد ومن اهم هذه العوامل ما يلي : (١)

- ١ - قصور التنسيق بين التنمية الزراعية والتنمية الصناعية والنمو غير المتوازن بينهما .
- ٢ - عدم تخطيط اسعار المدخلات المحلية والمخرجات السلعية الصناعية بصورة شاملة .
- ٣ - قصور الطاقة وفي مقدمتها الطاقة الكهربائية عن تلبية الاحتياجات الصناعية .
- ٤ - زيادة الطاقات العاطلة .
- ٥ - اضطراب معدلات التبادل الخارجي وانعكاسات ازواج النقد وتضخم اسعار الخامات ومواد الوقود على امكانات التنمية الصناعية .
- ٦ - قصور الاستشارات عن تنفيذ مشروعات التنمية .
- ٧ - عجز قطاع النقل عن الوفاء بمتطلبات الانشاء والتشغيل للمشروعات الصناعية والتعدنية وصعوبات التسويق والتوزيع .
- ٨ - عدم القيام ببرامج مشروعات الاحلال والتجديد بما استهدف لها .
- ٩ - عدم الاكتفاء الذاتي وقصور احلال الانتاج المحلي محل الواردات الصناعية .
- ١٠ - انخفاض جودة بعض المنتجات الصناعية .
- ١١ - قصور اجهزة المقارلات عن الوفاء بتشديد المصانع المستهدفة في التوقيت الزمني المحدد لها .

(١) المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية : المسح الاجتماعي الشامل للمجتمع المصري ١٩٥٢ - ١٩٨٠ (الجزء : المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ٤ ١٩٨٥) ص ص ٤٦٥ - ٤٦٨ .

١٢ - عدم توافر المرافق في أماكن المشروعات المقترحة .

١٣ - عجز قطاع الصناعة عن تلبية احتياجات المواطنين .

١٤ - القصور في أعداد المشروعات (عدم التخطيط السليم لها) .

بمعنى عدم اتمام الدراسة الكافية أو التقييم العلمي السليم لبعض المشروعات الصناعية حيث انه يجب أن تتم دراسة اقتصادية كاملة للتأكد من سلامة المشروع بعد اتمام الدراسة الفنية من جميع النواحي وقد ترتب على ذلك ما يلي :

أ - اقامة مشروعات بأحجام لا تحقق الكفاءة الاقتصادية للانتاج مما يؤدي إلى ارتفاع التكلفة التي تقلل فرص المنافسة لمنتجات هذه المشروعات في الأسواق الأجنبية - ومن أمثلة ذلك صناعة السيارات والثلاجات والتليفزيونات .

ب - اقامة مشروعات لا يتوافر لها مستلزمات الانتاج من أهم هذه الأمثلة صناعة السكر وعدم كفاية القصب المنزوع وجزءه عن الوفاء باحتياجات المصانع .

ج - اقامة مشروعات فني مجالات بها طاقات عاطلة وهذا مرتبط بالققرة السابقة في صناعة السكر حيث انه يوجد مشروع سكر دشنا جارى تنفيذه برقم وجود طاقات عاطلة بالمصانع القائمة حالياً .

د - اقامة مشروعات بدون تنسيق بين الجهات المشرفة مما أدى إلى الازدواج فنى بعض المشروعات وعلى سبيل المثال قيام صناعات أجهزة التليفزيون ورقائق الالمونيم بين وزارتي الصناعة والانتاج الحرس مما ترتب عليه وجود طاقات عاطلة .

هـ - إقامة مشروعات تعتمد على خامات محلية غير مناسبة ومثال ذلك الحديد - الصلب الذي اثبتت الدراسات الأولية عدم ملائمة الحديد الخام المحلي لهذه الصناعة ١٠٠ ٪ بعد اجراء معاملات فنية تستلزم الكثير من التكاليف ورغم استمرار الدراسات الحالية على مدى ملائمة خام الحديد واقتصاديات المشروع الا أنه كان يستوجب اجراء الدراسات الفنية والاقتصادية العاجلة لسلامة مثل هذا المشروع الضخم قبل بدء تنفيذه .

و - إقامة مشروعات بتكاليف استثمار اكثر من المدح لها في الخطط ، رغم انه لا يمكن التنبؤ في بعض الاحوال بالتغيرات السريعة المحلية والعالمية الا انه يجب أن تؤخذ في الاعتبار اجراء الدراسات الخاصة بتقلبات السياسات السعري عند دراسة التكاليف الكلية عند تنفيذها مما ادى الى انحراف في اقتصاد المشروع عن المتوقع .

ز - سوء اختيار موقع المشروعات في بعض الاحيان مثل مصنع السردين في عزبة البرج ، ومصنع تجسيد الجمهرى في بورسعيد ، ومصنع تجفيف البلع في بلبس حيث كميات السردين والجمهرى والبلع في هذه الجهات لا تسمح باقامة هذه المصانع ، بالاضافة الى مصنع الخشب الحبيبي في فارسكور حيث لم يتم اختيار الموقع فنيا لعدم صلاحية الارض .

١٥ - الرسم الجمركية والسلعية والاعفاءات التي تعوق تقدم الصناعة :

٢١ - ان الرسم الجمركية المفروضة على مستلزمات انتاج بعض السلع المستوردة من خلال البلاد الخارجية اعلى من الرسم المفروضه على هذه السلع ذاتها اذا استوردت كاملة الصنع .

ب - ان كل الواردات من دول السوق العربية المشتركة تعفى من الرسم الجمركية طبقا لاتفاقية السوق العربية ، كما تعفى ايضا بعض الواردات من الهند وبنغلاديش من نصف الرسم طبقا للاتفاق الثلاثي المعقود معها ، الامر الذى يشكل منافسة للمنتجات المحلية التى تفرض مستلزمات ورسم جمركية .

ج - ان عددا من القطاعات يحظى بأعفاءات جمركية كاملة على كل ما يستورده من
د - سلع (قطاعات التعمير - المواصلات - الكهرباء - السياحة - الزراعة) ففى حين ان بعض السلع المماثلة لما تستورده والتى تنتج محليا تفرض رسم جمركي على مستلزمات الانتاج المستوردة .

هـ - ان رسم الخزانة (عن فروق الاسعار) التى تفرض على بعض السلع المنتجة لا يفرض نظيرها على السلع المماثلة المستوردة (الحرير الصناعى - الفورمايكا - المنتجات النسيجية - الغسالات - الثلجات - البوتاجازات) .

و - نظم الاستيراد التى تؤثر على الصناعة تأثرا سلبيا .

أعطيت الحرية لقطاعات الدولة فى استخدام الحصص النقدية الاجنبية المتاحة لها فى استيراد ما يلزمها من سلع من البلاد الاجنبية فصارت تطرح عمليات استيراد عن سلع تنتج الصناعة المحلية مثلها .

كما أن بعض القطاعات تطلب استيراد منتجات ذات مواصفات تخالف المواصفات القياسية المصرية .

رابعاً : التجربة اليابانية فى التنمية والعمالة

=====

اليابان هى دولة من دول شرق آسيا وهى بلد على شكل مجموعة من الجزر فقيرة من حيث مواردها الطبيعية ، الا انها غنية بما حققت من تنمية وتقدم لتعد الدولة رقم (٢) فى العالم بعد الولايات المتحدة الامريكية فى مجالات عديدة منها التنمية التكنولوجية ، التصدير ، التصنيع ، اجمالى الناتج القومى .

ويبلغ عدد سكان اليابان حوالى ١٢٢ر٣ مليون نسمة وذلك فى عام ١٩٨٢ ، ومن المتوقع ان يصل عدد السكان الى ١٣٢ر١ مليون نسمة فى عام ٢٠٢٥ (١) .

وبالرغم من عدم توفر الكثير من الموارد الطبيعية ، وكبر عدد السكان وتخريب اقتصاد اليابان اثناء الحرب العالمية الثانية ، الا ان اليابان لم تعيد فقط
بناء اقتصادها بل اصبحت كما ذكرنا واحدة من الامم الصاعدة المتقدمة فى العالم .

فبعد الاعوام التالية لهزيمة اليابان فى الحرب العالمية الثانية ، كان اقتصاد اليابان تقريباً منهياراً ، وكان هناك نقص فى الغذاء ، ونسبة تضخم عالية وتزايد باستمرار . ايضا فقدت اليابان لجميع مستعمراتها فى الدول الاخرى ، وما وضع على التجارة الخارجية لليابان من قيود بواسطة الدول المنتصرة فى الحرب العالمية الثانية .

1- Statistics Bureau, Management and Coordination Agency:
Statistical Handbook of Japan (Tokyo: The Japan Statistical
Association, 1988) P. 150.

هذا لم يكن عقبة أمام اليابانيين الذين صمموا على إعادة بناء الأمة مرة أخرى من خلال إعادة بناء الاقتصاد والتعمير ، أيضا ساعدت الولايات المتحدة الأمريكية اليابان كنوع من الشعور بالذنب برمي القنبلة الذرية على اليابان .

وبعد الحرب رجع كثير من الجنود يشاركون في القوى العاملة في اليابان بما ساهم في إعادة البناء الاقتصادي . أيضا تم تنفيذ بعض الإصلاحات الاجتماعية بعد الحرب بما ساعد على تشكيل الإطار العام لتدعيم التنمية الاقتصادية ، يضاف إلى ذلك ما تم توفيره من تمويل من المخصصات العسكرية الحربية والتي وجهت إلى برامج التنمية الاقتصادية وذلك يرجع إلى ان الولايات المتحدة الأمريكية أخذت على عاتقها مسؤولية الدفاع عن اليابان ضد أي هجوم خارجي .

أيضا ملكية الأراضي الزراعية تم إعادة توزيعها على شكل قطع كبيرة (وليس صغيرة) للمستأجرين ، مما اعطاهم واقعهم وروح جديدة ساهمت في تحسين قطاع الزراعة .

ولقد تم إزالة معظم القيود والعوائق التي تقلل من أنشطة نقابات العمال مع زيادة ضمان الوظيفة او العمل للعامل كحق يجب حمايته مدام يقيم بالمسؤوليات الملقاة عليه ، وتم فتح الطريق أمام الجميع نحو الوصول إلى أعلى المراتب .

ولقد كانا كبر قطاعين للتصنيع في اليابان والدان هما في التقدم الاقتصادي فـ في اليابان بصورة كبيرة هما صناعات المواد (مثل الالمونيم والكيماويات) وصناعة انتاج بعض السلع الإستهلاكية مثل اجهزة التليفون والتلفزيون والسيارات) * .

1- The International Society for Educational Information: The Japan of Today (Tokyo: 1989), P.36.

(١) النمو الاقتصادي السريع في اليابان

حاول الكثير من الباحثين معرفة معدلات النمو الاقتصادي في اليابان وتحليلها خاصة في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية ، وأشار أغلبهم إلى استمرارية هذا النمو الذي سار قدما - رغم بعض فترات الكساد - في ازدياد سريع الخطى حتى سنة ١٩٧٣ عندما حدثت أزمة النفط العالمية إلا أن اليابان بعد فترة قصيرة عادت فيها معدلات النمو الإقتصادي في إرتفاع مرة أخرى ، وهذا ما توضحه الأرقام التالية :

* كان معدل النمو السنوي لفترة الستينات تقريبا في اليابان ١١ ٪ مقارنة بـ ٤٦ ٪ لجمهورية ألمانيا الاتحادية و ٣٤ ٪ للولايات المتحدة الأمريكية للفترة من ١٩٦٠ إلى ١٩٧٢ ^(١) وبعد الإنخفاض الملحوظ في هذا المعدل بعد أزمة النفط سنة ١٩٧٣ حتى وصل معدل النمو إلى ٥ ٪ في الفترة من ١٩٧٦ - ١٩٧٩ ^(٢)

ولقد جاهدت اليابان وتخطت هذه الأزمة وارتفع مرة أخرى معدل النمو الاقتصادي في اليابان والذي يتميز بالثبات واضطراد النمو إلى أعلى باستمرار.

1- The Japan of Today: Op. Cit., P. 36.

(٢) تاكافوسا ناكامورا ورنارد جريس : التنمية الاقتصادية في اليابان الحديثه
ترجمة د . صلاح عبد المجيد العربي (اليابان : وزارة الخارجية اليابانية
١٩٨٥ ، ص ١٢)

والجدول التالي يوضح الدخل القومي لليابان مقارنا ببعض الدول متقدمة

صناعيا .

ويتضح من الجدول أن الدخل القومي لليابان يتحسن باستمرار حتى أصبحت اليابان بدلا من الدولة رقم (٧) من حيث الدخل القومي الى الدولة رقم (٤) وذلك خلال عام واحد (من عام ١٩٨٥ الى عام ١٩٨٦) .

جدول رقم (١)

الدخل القومي لبعض الدول النامية المتقدمة في العالم

الدخل القومي بالدولار لعام ١٩٨٦	الترتيب ١٩٨٦	الترتيب ١٩٨٥	البلد
٢٠٤٤٠	١	٢	سويسرا
١٧١٨٠	٢	١	الولايات المتحدة الامريكه
١٦٤٤٠	٣	٣	النرويج
١٦٢٦٦	٤	٧	اليابان
١٦٠٧٠	٥	٦	الدنمارك
١٥٧٠٠	٦	٥	السويد
١٤٠٤٠	٧	٤	كندا

المصدر :

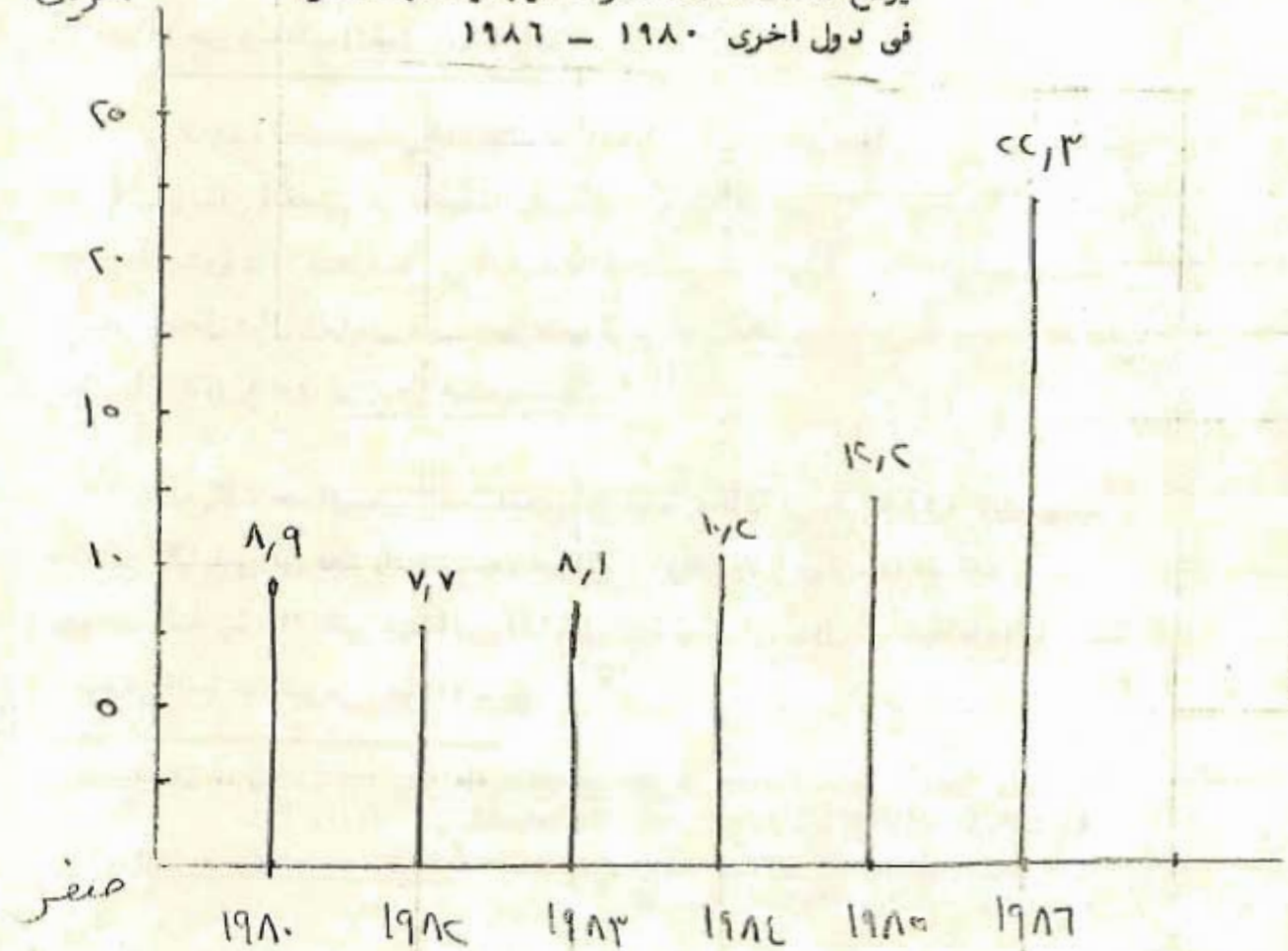
The Economic Planning Agency; in The Japan of Today: Op. Cit.,
P. 40.

مؤشر ثالث لمعدلات النمو الاقتصادي في اليابان ، يتمثل في الزيادة المستمرة لمعدلات الاستثمارات اليابانية المباشرة في دول أخرى . وذلك يتضح من الرسم البياني التالي والذي يشير إلى أن هذه الاستثمارات على سبيل المثال في عام ١٩٨٠ كانت حوالي ٨,٩ بليون دولار أمريكي وصلت في عام ١٩٨٦ إلى ٢٢,٣ بليون دولار أمريكي أي أن نسبة الزيادة وصلت إلى ١٧٣ ٪ ، خلال ست سنوات فقط .

بليون دولار
أمريكي

رسم بياني رقم (١)

يوضح معدلات الاستثمارات اليابانية المباشرة
في دول أخرى ١٩٨٠ - ١٩٨٦



صفر

ومن فوائد هذه الاستثمارات الخارجية نذكر :

- أ - نشر الصناعات اليابانية في الدول الأخرى
- ب - زيادة التصدير والتسويق ،
- ج - زيادة العمالة اليابانية والأجنبية في الشركات اليابانية المنشأة في السـدول الأخرى ،
- د - وسيلة من وسائل نقل التكنولوجيا .

٢ - الأجور وساعات العمل والإجازات :

في دراسة اجتماعية عن الطبقات في اليابان ، وجد أن حوالي ٩٠ ٪ من اليابانيين يرون أنفسهم من الطبقة المتوسطة ، وذلك قد يرجع إلى عدة عوامل منها تقارب المستويات الاقتصادية بين الطبقات الاجتماعية في اليابان ، فعلى سبيل المثال يحصل عمال اليابان على أجور عالية لم تتم مقارنة هذه الأجور بما يحصل عليه عمال دول أخرى في دول صناعية متقدمة (١)

* فطبقاً لإحصائيات منظمة للمعمل الدولية ، فإنه في عام ١٩٨٤ كان أجر العامل الياباني في قطاع التصنيع هو حوالي ١١ دولار أمريكي في الساعة ولو تمت المقارنة بناءً على قيمة الين الياباني فإنه يمكن أن نقول أن العامل الياباني أجره في الساعة أكثر من زميله الأمريكي . (٢)

1- Nagaya Tatsuhito: Labour - Management Relations (Tokyo: International Society for Educational Information, 1987), P.1.

2- The International Labour Organization: Social and Labour Bulletin (Geneva: ILO 1985), P. 20

وبالرغم من التحسينات التي حدثت للعمال اليابانيين بالنسبة للاجــور
واحـوال او ظروف العمل ، فان العمال اليابانيون مازالوا اقل من زملائهم
الامريكان والاوروبيين وذلك بالنسبة للاجازات وساعات العمل .

فعلى سبيل المثال : معدل ايام الاجازات (بما تشمله من احتفالات
اواجازه نهاية الاسبوع ، اجازات طويلة نسبيا) في اليابان هو ١٠٣ يوم ، وهو
معدل يقل بعشرة ايام عن معدل ايام الاجازات للعمال في اوروبا .

ايضا العمال في اليابان يعملون عدد ساعات اكبر في الاسبوع عن زملائهم
في اوروبا ، ففي قطاع التصنيع فان معدل عدد ساعات العمل في الاسبوع هو
٣٤٦ ساعة في اليابان ، ومعـقارنتها مع المانيا الغربية (والتي
فيها اكبر عدد ساعات عمل في الاسبوع في اوروبا) نجد أن اليابان اكثر منها
بـ ٧ ساعات عمل زيادة .

" وطبقا لوثيقة ١٩٨٢ الخاصة بقانون مستويات العمل ، فلقد تم تقليل عدد
ساعات العمل في الاسبوع للقطاع الحكومي من ٤٨ ساعة الى ٤٦ ساعة وذلك من
ابريل ١٩٨٨ . (١)

ولقد جاء في تقرير مائيكـاوا * الذي تم اعداده في عام ١٩٨٦ بمعرفة
لجنة استشارية خاصة لتقديمـة لرئيس الوزراء . . . ان طالب التقرير بضرورة توزيع
فوائد النمو الاقتصادي على شكل زيادة الاجور والرواتب ، وزيادة ايام العطـلات

1- The Japan of Today: Op. Cit., P. 50.

وخفض ساعات العمل • وتقوم وزارة العمل ببذل جهودها لتحقيق ذلك • فعلى سبيل المثال فهي تدافع عن خفض معدل عدد ساعات العفل التي تبلغ في الوقت الراهن ٢١١٦ ساعة عمل في السنة (حسب احصائيات ١٩٨٤) لكي تصبح ٢٠٠٠ ساعة بحلول عام ١٩٩٠ . كما تدافع ايضا عن خفض عدد ايام العمل لتصبح خمسة ايام في الاسبوع ، وأن تؤخذ العطلات السنوية كاملة * (١)

٣ - تفاوت الاجور (٢)

ان الفجوة بين الاجور والرواتب بين العاملين في اليابان ترجع الى اختلاف الخلفية التعليمية واختلاف الجنس واختلاف الطبقة • فعلى سبيل المثال فان الفجوة بين الاجور والرواتب التي تدفع لخريجي المدارس الثانوية وخريجي الجامعات تعتبر ضيقة للغاية في الوقت الذي يتم فيه التحاقهم بالعمل • وتتسع هذه الفجوة فقط مع مرور الوقت ، الا انه يلاحظ حتى في سن الخامسة والخمسين ، عندما يبلغ اتساع الفجوة ذروته ، فان اجور ورواتب اغلب خريجي المدارس الثانوية تتراوح بين ٦٠٪ الى ٨٠٪ من تلك التي يحصل عليها خريجو الجامعات †

ولا تزال الفجوة متسعة بين رواتب الذكور والاناث ، وذلك على الرغم من زيادة نسبة رواتب النساء العاملات بمقارنتها بنسبة زيادة رواتب العاملين من الرجال في السنوات الاخيرة •

1- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P.8.

2- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P.2, P.7.

ورغم زيادة نسبة المرأة في القوى العاملة ، إلا أن الاتجاه التقليدي القديم القائل بأن مكان المرأة هو البيت لم يختفى بعد ، فضلا عن ذلك هناك حدود لا تزال مفروضة على المناصب التي تمارسها النسوة وكذلك بالنسبة لحركة ترقياتهن وأجورهن ويبلغ متوسطا تتقاضاه المرأة العاملة شهريا (شاملا الحوافز) ١٩٠ ألف يين أو ما يعادل ٥٢ ٪ من متوسطا يتقاضاه العاملون من الرجال *

٤ - القوى العاملة :

* وفقا للتعداد ، فإن جملة القوى العاملة في اليابان سنة ١٩٨٧ وصل إلى ٥١ مليون ، بينما في عام ١٩٨٠ كان حجم القوى العاملة حوالي ٥٦ مليون عندما أجرى التعداد الأخير في اليابان . (١)

* ووفقا للكتاب الأبيض الذي أصدرته الحكومة اليابانية في عام ١٩٨٥ ، فإن عدد النساء العاملات وصل إلى ١٨ مليون امرأة عاملة في عام ١٩٨٤ ، وبذلك تزايد عدد النساء العاملات ... لأول مرة ... عن عدد ربات البيوت . أن النساء العاملات قد تزايد بمعدل ٣ أضعاف منذ عام ١٩٥٥ ، بينما تزايد عدد الرجال العاملين بمعدل ٢٠٢ ٪ وبحلول عام ١٩٨٥ أصبحت النساء يشكلن ٢٦ ٪ من اجمالي حجم القوى العاملة (وهذه بنسبة متقاربة مثلتها في ألمانيا الغربية) (٢)

وتعمل القوى العاملة في اليابان في ٣ قطاعات للانشطة الاقتصادية هي كالتالي : (٣)

١ - الصناعات الأولية Primary وتشمل الزراعة / الغابات / الصيد

٢ - الصناعات المساعدة Secondary وتشمل الحديد / الألمونيوم / ببتروكيماوية

1- Statistical Handbook of Japan Op. Cit., P. 150.

2- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P.7.

3- The Japan of Today: Op. Cit., P. 50.

الاسمنت / واى صناعات اخرى ثقيلة *

٣ - صناعات المرحلة الثالث Tertiary وتشمل صناعات التغذية / الاتصالات
التجارة / الكهرباء / الغاز / توصيل
المياه *

* ووفقا لاحصاءات عام ١٩٨٥ ، وجد ان مجموع من يعمل فى قطاع الصناعات
الاولية حوالى ٥٤١ مليون عامل بنسبة ٩٣ ٪ من اجمالى القوى العاملة . بينما
عدد العمال فى الصناعات المساعدہ بلغ ١٩٣٣ مليون وهو يمثل ٢٣ ٪ من
جملۃ القوى العاملة . وبلغ عدد العمال فى صناعات المرحلة الثالثۃ الى ٣٣٤٤
مليون بنسبة ٥٧٣ ٪ من مجموع القوى العاملة (١) . *

* ووفقا لاحصاءات سابقۃ وللتنبؤ الذى اعلنته وكالة التخطيط الاقتصادى
مؤخرا (١٩٨٧) عن التغييرات التى تحدث فى هيكل القوى العاملة ، فان نسبة
العمال فى قطاع الصناعات الاولیۃ سيستمر فى الانخفاض لى تصل الى ما يقدر بنسبة
٥٥ ٪ من حجم القوى العاملة فى عام ٢٠٠٠ ، كما تنخفض نسبة العمال فى
الصناعات المساعدۃ تدريجيا الى ٣٠٩ ٪ ، بينما ترتفع نسبة العمال فى صناعات
المرحلة الثالثۃ الى ٦٣٦ ٪ (٢) . *

يتضح من ذلك ان الاهتمام بالزراعة والغابات والصيد (الصناعات الاولیۃ)
تقل بالمقارنة بما يعطيه الاقتصاد اليابانى من اہمیۃ الى الصناعات المساعدۃ

(١) اليابان نشرة اخباریۃ : هيكل القوى العاملة فى اليابان يتغير ، سفارة اليابان

العدد ١٥ ، يناير ١٩٨٨ ، ص ١٠

(٢) المصدر السابق ص ١١

وصناعات المرحلة الثالثة . بمعنى أن الصناعات الأولية تقل وبسرعة نسبة مساهمتها في درجة الأهمية بالنسبة لبقية الاقتصاد الياباني .

فعلى سبيل المثال كانت نسبة الانتاج الزراعى في الدخل القومى الياباني عام ١٩٥٥ حوالي ١٩ ٪ ، وأخذت هذه النسبة تقل سنه بعد اخرى حتى وصلت الى ٣ ٪ في عام ١٩٨٥ (١)

جدول رقم (٢)
يوضح النسب المئوية لانشاط العماله في اليابان حسب القطاعات في اعوام مختلفه

النسبة	السنة	١٩٥٠	١٩٥٥	١٩٨٠	١٩٨٥
عقارات	٠.٠	٠.١	٠.٨	٠.٨	٠.٨
خدمات	٩.٢	١١.٤	١٨.٥	٢٠.٥	٢٠.٥
الخدمات الحكومية	٣.٣	٣.٥	٣.٦	٣.٥	٣.٥
الصناعات الأولية	٤٨.٥	٤١.١	١٠.٩	٩.٣	٩.٣
الصناعات المساعده	٢١.٨	٢٣.٤	٢٣.٦	٢٣.١	٢٣.١
صناعات المرحلة الثالثه	٢٩.٦	٣٥.٥	٥٥.٤	٥٧.٣	٥٧.٣

المصدر :

1- The Japan of Today, Op. Cit., P. 50.

2- Statistical Handbook of Japan, Op. Cit., PP. 103 - 107.

جدول رقم (٣)
يوضح النسب المئوية لانحاط العمال في اليابان
حسب المهنة في أعوام مختلفة

السنة المهنة	١٩٥٠	١٩٥٥	١٩٨٠	١٩٨٥
مهنه وتقنيه	٤٢	٤٢	٨٧	١٠٦
اداريه	١٨	٢١	٤٧	٤٠
كنايه	٨٠	٨٢	١٦٥	١٧٧
زراعه وفابات ومصايد				
اسماك	٤٨٠	٤٠٦	١٠٨	٩٢
نقل ومواصلات	٢١	٢٧	٤٣	٤٥
عمل ماهر وتصنيع	٢٢٠	٢٤٠	٣٢٠	٣١٤
مبيعات	٨٤	١٠٦	١٤٦	١٤٣
امن	٠٩	٠١	١٤	١٤
خدمات	٢٣	٥٠	١٦	٧١
عمال مكاتب	١٤١	١٥١	٢٩٨	٣٢٣
مبيعات وخدمات	١٢٦	١٦٧	٢٢٨	٢٢٨
عمال يدويين	٧٣٣	٦٨٢	٤٧٢	٤٤٧

المصدر : وكالة الادارة والتنسيق " الاحصاء القوي " نقل عن : " اليابان "
نشرة اخبارية : هيكل القوى العاملة في اليابان ، سفارة اليابان
العدد ١٥ ، يناير ١٩٨٨ ، ص ٦ - ٧

يتضح من الجدول رقم (٣) انه في عام ١٩٥٠ كان غالبية العمال (٧٣,٣ ٪) يشغلون وظائف تدرج في اطار العمل اليدوي في الزراعة والغابات ومسايد الاسماك وتصنيع المواد الخام أو النقل ، وكانت الوظائف في مجال المبيعات والخدمات تشكل ١٢,٦ ٪ ، وكان العمل المكتبي بما في ذلك الوظائف الكتابية والادارة والوظائف الفنية تشكل ١٤,١ ٪ .

ومع ذلك فان التغيرات التي اعقبت ذلك في البنية الصناعية ، أدت الى انخفاض مستمر في نسبة العمال اليدويين ، وفي عام ١٩٨٥ ، هبط نصيب هذه المجموعة الى اقل من ٥٠ ٪ وبلغ ٤٤,٧ ٪ . وفي نفس الوقت ، استمر نصيب عمال المكاتب في الارتفاع ليصل الى ٣٢,٣ ٪ في عام ١٩٨٥ .

ومن المتوقع ان يعنى التجديد التقني (التكنولوجي) ، وزيادة أهمية المعلومات والاتجاه نحو التنوع والخدمات في الاقتصاد المزيد من عمال المكاتب ، وزيادة نسبة العمال في قطاع الخدمات .

(٥) البطالة :

البطالة في اليابان كانت مستقرة حول نسبة ٢ ٪ من عدد القادرين والراغبين في العمل وذلك حتى أواخر السبعينات ، الا أن نسبتها أصبحت تزيد تدريجيا في الثمانينات لتصل الى ٢,٨ ٪ تقريبا أو ١,٧٣٠ مليون عاطل وذلك في سنة ١٩٨٧ . وهذه النسبة هي أعلى نسبة بطالة في تاريخ اليابان منذ أن بدأت تجرى تعدادات بالمفهوم العصري منذ عام ١٩٥٣ . ومن المتوقع ان يستمر معدل

البطالة في الارتفاع وذلك يرجع جزئيا الى زيادة تدفق العمال الذين يعملون بعض الوقت ، وخاصة النساء في قوة العمل . ففي عام ١٩٨٦ على سبيل المثال كان هناك ٣٠٣ مليون عامل بعض الوقت ، بما يوازي ١١٧ ٪ من عدد الناس المشتغلين (١)

والمجدول التالي يوضح نسبة البطالة في اليابان ودول صناعية أخرى .

جدول رقم (٤)

نسبة البطالة في اليابان ودول أخرى

الدولة	نسبة البطالة	السنة
اليابان	٢٨ ٪	١٩٨٧
الولايات المتحدة الأمريكية	٦٩ ٪	١٩٨٦
بريطانيا	١١٩ ٪	١٩٨٦
ألمانيا الاتحادية	٩٠ ٪	١٩٨٦
فرنسا	١٠٢ ٪	١٩٨٥
سويسرا	٦٥ ٪	١٩٨٦

المصدر :

1 - The Japan of today, Op. Cit., p. 50.

(٦) اسباب تقدم اليابان

منذ أن كانت اليابان دولة اقطاعية تعتمد أساسا على الزراعة في خمسينات القرن التاسع عشر الى أن صارت ثانية دول العالم الحر من حيث أجمالي الناتج القومي في ثمانينات القرن العشرين .

ولعل هناك كتابات وبحوث عديدة حاولت وتحاول تحليل وتفسير النجاح الباهر للتجربة اليابانية ، ذلك النجاح الذي تحقق في زمن يعتبر قصيرا نسبيا في عمر الأمم والدول (منذ عام ١٩٥٥ وحتى الان) .

هذه الكتابات والتحليلات كانت ليس فقط بواسطة اليابانيين بل أيضا بواسطة كتاب وباحثين غير يابانيين .

ونذكر من هذه الكتابات الاتي على سبيل المثال لا الحصر :

* Ezra F. Vogel: Japan as Number 1, Lessons for America (N.Y.: 1982).

* Miesho Morishima: Why has Japan Succeeded (Cambridge: Cambridge University Press, 1982).

* تاكافوما ناكامورا ويزنارد جريس : التنمية الاقتصادية في اليابان الحديث
ترجمة د . صلاح عبد المجيد العربي (وزارة الخارجية اليابانية ، ١٩٨٥) .

* د. مدحت محمد أبو النصر : دراسة مقارنة بين الرعاية الاجتماعية في مصر واليابان وبريطانيا
بحث تحت الاعداد ، غير منشور

" Nagaya Tatsuhito: Labour - Management Relations (Tokoy: International Society for Educational Information, 1987).

وسيحاول الجزء الأخير من هذا الفصل تناول بعض العوامل والاسباب التأسيسية
أدت الى نجاح تجربة التنمية في اليابان بشكل يستحق دراستها والاستفادة منها .
وسيعتمد الباحث في ذلك الجزء على المراجع التي سبق ذكرها آنفا ولكن
بشكل متكامل .

عوامل نجاح تجربة التنمية في اليابان :

يمكن تحديد أهم هذه العوامل في الاتي :

(أ) الغاء نظام الطبقات والنظام الاقطاعي :

أن اليابان بوضعها الذي كانت عليه قبل ثورة مييجي (١٨٦٧ - ١٨٦٨)
كانت بلدا مقسما الى حوالي ٣٠٠ اقطاعية ، ينقسم الناس في كل منها الى
٤ طبقات رئيسية هي :

- الساموراي (المحاربون)
- المزارعون
- الحرفيون
- التجار

وكان يحكم كل اقطاعية سيد اقطاعي يخضع لسلطة أسرة توكوغاوا المالكه . ولم يكن الناس في مختلف الاقطاعيات يشعرون بالانتماء الى أمة واحدة كما لم يكن هناك شعور بالوحدة بين الساموراي غيرهم من سكان الاقطاعين للوحدة . وقد رأت حكومة مييجي الجديدة ان نظامي الاقطاعيات والطبقات يشكلان عائقين رئيسيين أمام توحيد الأمة ، ومن ثم قامت بالغائهما . واستعاضت عن الاقطاعيات بولايات يحكمها ولاية تعيينهم الحكومة المركزية . وأدى الغاء نظام الطبقات الى تمكين الناس من حرية الزواج وحرية اختيار المهنة . وتمت ازالة العديد من العوائق والحواجز التي كانت تحول دون تحقيق التقدم والتنمية .

(ب) الاستغلال في أول الامر للأيدي العاملة :

وفي سياق تطوير صناعة الغزل الحديث في السبعينات من القرن التاسع عشر أنشأت الحكومة مصانع نموذجية وحشدت لها أغلب العاملات من أسر الساموراي وبعد هذه المرحلة التمهيدية أصبحت القرى تشكل المصدر الرئيسي للعاملات حيث كان الفلاحون الفقراء يرسلون بناتهم للعمل في المصانع مع التوسع السريع لصناعة النسيج اليابانية ، استمرت الزيادة الكبيرة في الطلب على الأيدي العاملة لمدة طويلة . وكانت العاملات لقيسن أشد أنواع الهوان والاستغلال في أغلب المصانع . وذلك تكنت صناعة النسيج اليابانية من السيطرة على الاسواق الاسيوية بعد الحرب العالمية الاولى . ومن البديهي ان الشركات كانت محل انتقادات حادة وأصبح الرأي العام ينظر الى مسألة ادارة شؤون العمال باعتبارها مشكلة هامة تحتاج الى حل عاجل .

(ج) جمع المعلومات من الخارج أو استراتيجية نقل التكنولوجيا

كان أحد الشعارات المرفوعة في عهد أسرة مي جي يمجّد الجمع بين التكنولوجيا الغربية والأساليب اليابانية .

ولهذا كانت اليابان وما زالت حريصة على جمع المعلومات من الخارج فعلى سبيل المثال : عمدت الشركات الكبيرة الى استيراد التكنولوجيا المتقدمة على نطاق واسع من الولايات المتحدة الأمريكية .

الا انه يجب ان يذكر ان مديرو الاعمال اليابانيين عكفوا على دراسة تاريخ بلدهم ايضا للاستفادة منه .

لقد قامت اليابان وما زالت تقم بتقييم تجارب الآخرين في مختلف الجوانب ، حيث ان القادة اليابانيين حاولوا اختيار افضل ما عرفه العالم من مؤسسات ثم اضافوا تعديلاتهم الخاصة على ما اختاروه لكي يتناسب مع ظروفهم وثقافتهم . أى أن عملية النقل Transmission هذه كانت واعية ومتعمّقة ومدروسة ، مما جعل اليابان ما زالت محتفظة بمعالم شخصيتها القوية .

ومن الامثلة التي توضح عمليات جمع المعلومات من الخارج نذكر :
- ان اليابان في عام ١٩٦٨ اجرت دراسة طويلة استغرقت عدة سنوات لافضل مؤسسات العالم في كل قطاع من قطاعات العمل والبحث والانتاج والحكــم والتعليم والفنون .

- فتح شركات ومصانع يابانية في دول أخرى (مثل بريطانيا ، وأمريكا ، ١٠٠٠)
بما يساعد على زيادة التصدير والتسويق وكفاءة لنقل التكنولوجيا الحديثة
من هذه الدول .

ومن الأمثلة التي تدل على أن عملية النقل لم تكن عشوائية كما حدث
في بلاد كثيرة ، أن اليابان درست نظم الرعاية الاجتماعية في الغرب ، ولم تأخذ
به على علاته ، حيث أن معظم دول الغرب غالباً ما تأخذ بالاتجاه الفسردى
العلاجى Residual ، بينما اليابان تأخذ بالاتجاه المؤسسى Institutional
كأتجاه أساسى في الرعاية الاجتماعية (ينظر لها على أنها نظام اجتماعى رئيسى
وليس ثانوى أو يستخدم كخدمات طوارئ في المجتمع عندما يفشل النظام الاسرى ونظام
السوق عن اشباع احتياجات الناس) مع أنها دولة رأسمالية ، ومعظم الدول الرأسمالية
تأخذ بالاتجاه الاول .

المثال الثانى : أن اليابان كما تم ذكره أنفا دولة رأسمالية ، ومعظم الدول
الرأسمالية لا تأخذ بفكرة التخطيط الشامل طويل المدى ، إلا أن اليابان منذ عام
١٩٥٥ تطبق خطط خمسية للتنمية ، والحكومة اليابانية كثيراً ما تتدخل في تحديد
مسارات الاقتصاد ، ومد يد المساعدة للصناعات الوليدة الضعيفة ، لكي تتمكن من
المنافسة في الاسواق العالمية ، وتقديم القروض بفوائد بسيطة وميسرة .

أخيراً ان صلاحية تطبيق نظام غريب في تكنولوجياه وشرقى في تنظيمة لتستحق
أن تكون محل تحقيق علمى .

١ - أنظر المرجعين التاليين في مفهوم الإتجاه الفردى العلاجى والإتجاه المؤسسى

(د) الرابطة الابوية واستمرار النهج الابوي :

في عهد اسرة توكوغاوا كان هناك تقليد يا ثلاثة انواع من العلاقات في المجتمع —
وهي : أ — العلاقة بين السيد الاقطاعي والساموراي في الجماعة .
ب — " " المالك والمتدرب في الدار التجارية .
ج — " " المملوك وصبي السرفه في فئة الحرفيين .

وكان الولاء أول القضايل التي يفترض ان يجلها ويعنى بها الساموراي الذين كان
يتعين عليهم ان يطيعوا السيد الاقطاعي طاعة عمياء . ينعكس من ذلك ان يخيم على
الدار التجارية جو عائلي يشمل الجميع ، بمن فيهم صبيان وفتيات المتجر الذين كانوا
يعيشون في منزل المالك ويتناولون العشاء مع ابناءه . ولم يكن بالشريب ان يزوج المالك
ابنته لاحدى صبيان متجره . وعندما كان صبي المتجر يرقى في وقت لاحق الى رتبة كاتب
او رئيس كتبه كان يسمح له ان يسكن في منزل منفصل ، بل وان يفتح متجرا مستقلا
تحت اسم يبين بوضوح انتماءاته الاصلية . وهكذا كان يسود الدور التجارية شكل من اشكال
الرابطة الابوية وكانت العلاقة السائدة بين الافراد تعثل نوما من الالتزام المستمر مدى
الحياة .

ولقد تم مراعاة استمرار النهج الابوي في الدور التجارية الكبيرة والشركات الكبيرة
ايضا .

فكان يتم ادخال القيمة التالية في اذهان العمال وهي : ان الشركة بكاملها
بما في ذلك اصحاب رأس المال والمديرون والموظفون الاداريون والعمال — تشكل
اسرة واحدة .

وشركات الشركات بين عاملها شعارات تؤكد على أهمية التآلف ومبادئ التعايش والرخاء المشترك والتقاليد النبيلة للنزعة الأبوية والولاء وما إلى ذلك . وكان لأغلب الشركات شعارات ومدونات سلوك خاصة بها . وفي بعض الشركات تفرغ على العاملين فيها أن ينشدوا كل صباح أناشيد تتغنّى بسروح التضامن والتعاقد في الشركة .

(هـ) نظام فريد في العلاقات بين العمال والإدارة

تتميز اليابان بأن لها نظام فريد في العلاقات بين العمال والإدارة يعمل على تخفيف حدة الصدام بين الطرفين . أيضا هذا النظام يقلل المشاكل التي تحدث بين العمال والإدارة .

ومن ملامح هذا النظام نذكر الآتي :

نظام الأجور والترقية : مع بداية فترة الستينات ، بدأ تبعض الشركات تولي أهمية خاصة لتقدير مستوى أجور العاملين وفقا لكفاءتهم ومهاراتهم ، حيث أن مؤهلات الوظيفة أصبحت هي العامل الرئيسي . ويراعى في الوقت الحالى تقدير أجور العاملين وفقا للسنوات الخدمة والخلفية التعليمية والواجبات والمهام الفعلية وسجل الأداء والمقدرة والكفاءة فى العمل والتوقعات المستقبلية ان هذا النظام الوظيفى الفريد الذى يتألف من الترقية حسب الأقدمية مع مراعاة الكفاءات والمهارات الخاصة فى تقدير الأجور والرواتب ، قد ساعد على سهولة نقل العاملين من موقع عمل الى موقع آخر توافقا مع ما تتطلبه الابتكارات التكنولوجية التى تغير من طبيعة العمل ، دون أن يؤثر ذلك على مستويات الأجور والرواتب .

— النهج الابوى : تم شرحه آنفاً .

— الخدمات العمالية : يلاحظ ان الشركات اليابانية تقوم بدفع العديد من المخصصات وتوفر فوائد مالية تتجاوز نطاق تلك التي توفرها برامج الضمان الاجتماعى الحكوميه ان هذه الشركات على سبيل المثال تساهم فى نفقات مواصلات العاملين ومساكنهم وايضا فى نفقات تعليم ابنائهم وبجانب ذلك تقوم الشركات عادة بتوفير مزايا اشائيسه للعاملين تتعلق بالرعاية الصحية واماكن الاستجمام ، كما يتمتع بذلك أسر العاملين ومن هذا المفهوم يتبين لنا ان الشركات تولى اهمية خاصة للعلاقات الانسانية بين جميع العاملين فيها .

— الوحدة والتآلف بين الموظفين الاداريين وطبقة العمال :

بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، وتحت شعار " الديمقراطية فى كل مكان " قامت نقابات العمال بشن حملات لازالة الفوارق بين طبقة الموظفين الاداريين وطبقة العمال وكان توحيد صوت العاملين يعتبر من اهم التطورات التى عاصرتها العلاقات الصناعيه فى اليابان فى فترة ما بعد الحرب ، وحيث على سبيل المثال فان نقابات العمال بدأت فى تأسيس نقابة عمال واحدة فى كل شركة تضم جميع العاملين سواء من الموظفين الاداريين او العمال فى نفس الشركة .

وتهدف هذه النقابات الى جمع شمل العاملين لمساعدة الشركة او المؤسسة فى مواجهة التغييرات المتواصلة التى تطرأ سواء بالنسبة للابتكارات التكنولوجيه او فى الاسواء . ان مثل هذا التقارب بين النقابة والادارة الذى يشجع على العمل

بجدية وتحقيق الانسجام والتوافق والابتكار - قد أدى الى حد كبير الى تحقيق الامتياز وتنمية الانتاج وزيادة معدل الانتاجية فى الشركات والمؤسسات اليابانية.

بالطبع النقابات اليابانية لها ايضا اهداف اخرى مثل اى نقابة تتمثل فى العمل على عدالة توزيع الاجور والرواتب وتقليل عدد ساعات العمل وزيادة عدد ايام الاجازات .. وما شابه.

- المشاورات المشتركة : لقد أصبح نظام المشاورات المشتركة Joint Consultation من العادات الثابتة بالنسبة لعلاقة العاملين والادارة فى اليابان . ويلاحظ ان اكثر من ٧٠ ٪ من المؤسسات الصناعية اليابانية تستخدم وسائل المشاورات المشتركة كقاعدة اساسية لتبادل وجهات النظر والوصول الى اتفاق مشترك حول موضوعات المناقشات.

- ملكية اسهم الشركة : Stock Ownership
تحمل العديد من الشركات اليابانية بنظام يسمح بامتضاء بتعليك جزء من اسهم الشركة للعاملين ، وبالتالي يشعرون بأن لهم حصة فى الادارة وفى بعض الشركات ، تعتبر جمعية العاملين مالكة رئيسية لاسهم الشركة .

- احترام الانتاج والعمل فى المستويات المنخفضة :
يلاحظ ان معظم المديرين واصحاب المناصب التنفيذية العليا فى اليابان سبق لهم ان عملوا مباشرة على خطوط الانتاج . كما ان معظم الموظفين الاداريين يتنقلون

في البداية بين مختلف المناصب لكي يتفهموا كل ما يتعلق بطرق تشغيل الشركة . ويذكر على سبيل المثال انه عند ما يتم تعيين خريجي جامعة طوكيو ذات الشهرة العريقة في إحدى شركات السكان الحديدية ، فان اول عمل يسند اليهم اثناء التدريب هو تخصيص التذاكر وتنظيف رصيف المحطة وفنائها ، وذلك على الرغم من انهم سوف يرشحون لتولس المناصب التنفيذية في المستقبل . باختصار ان جميع العاملين الجدد يتوقعون ان يسند اليهم القيام بكافة الاعمال مهما بلغت قدارتها او مشقتها او رتباتها ، ولا ينتظر منهم ان يتمتعوا من هذه الاعمال ، ولكن عليهم ان يدركوا اهميتها بالنسبة للشركة وهذه الخبرة التي يكتسبونها لا تقدر بثمن وذلك على المدى الطويل لتنمية قدراتهم على ممارسة مهنتهم .

(د) معدل عال للادخار

مع ان الحكومة هي التي بدأت أنشطة الاستثمار في نقل التكنولوجيا المتقدمة — وانشاء المصانع النموذجية الحديثة ، فان القطاع الخاص منذ اواخر ثمانينات القرن التاسع عشر حتى اوائل القرن العشرين هو الذي حمل لواء التصنيع الحديث عن طريق حشد رأس المال ثم استثماره في مجال استيراد التكنولوجيا الحديثة ، وقد نتج عن ذلك قبول اليابانيين السريع للسعى الى الربح المادي والحرص عليه ، وبداية التفكير في الادخار بمعدل ثابت ومرتفع استمر حتى يومنا هذا .

ويعتبر هذا الحرص على الادخار جزءا لا يتجزأ من التقاليد اليابانية التي بدأت قبل عصر الميجي حيث اقبل الناس على الادخار بوصفه خبرة جديدة ، ولتحقيق اهداف محددة ايضا ك شراء منزل مثلا ، اما بعد الحرب العالمية الثانية فقد اقبل اليابانيون

على الادخار مرة ثانية خوفا من الحرمان والركود الاقتصادي الذي عايشوه - ويمكن تفسير الزيادة الحالية في معدلات الادخار في الثمانينات فان بعضها يرجع الى الزيادة الكبيرة في عدد السكان الكبار في السن

(ز) قلة المخصصات العسكرية :

لم تعاني اليابان من تاريخ طويل من الاستعمار مثل دولا اخرى (مصر ، على سبيل المثال عانت من الاستعمار الذي بدأ بالهكسوس ومارا بالاشوريين والفرس والاعريق والرومان والعرب والأتراك والفرنسيين وانتهى بالبريطانيين) ولعل السبب في ذلك ان اليابان بحيدة جغرافيا ومكونة من عدة جزر وفيرة من حيث الموارد الطبيعية (بترول ، فحم ، ...) .

ايضا اليابان لم تدخل بعد الحرب العالمية الثانية اية حروب^(١) ، وكانت نفقات الدفاع التي خصصتها اليابان لنفسها صغيرة من حيث نسبتها الى اجمالي الناتج القومي للدولة ، واجمالي الميزانية القومية .

ففي عام ١٩٧٥ كانت نفقات الدفاع تمثل ٨٤ ٪ من اجمالي الناتج القومي و ٦٣ ٪ من اجمالي الميزانية . وذلك يرجع الى تطبيق معاهدة الامن بين اليابان والولايات المتحدة الامريكية في عام ١٩٥١ ، والتي تنص على ان اليابان تقتصر استعداداتها على الاجراءات الدفاعية وحدها .

أد شكل هذه العوامل على قلة المخصصات العسكرية في اليابان الى توجيه معظم جهود وموارد الدولة الى برامج التنمية بما ساعد على نجاحها المستمر والعزائد بمعدلات

(*) مصر دخلت في حروب مكلفة بعد الحرب العالمية الثانية مع اسرائيل هي : ١٩٤٨ ١٩٥٦ ١٩٦٧ و ١٩٧٣ وذلك في فترة صغيرة جدا حوالي ٢٥ عاما .

(*) دخلت اليابان ٣ حروب تقريبا قبل الحرب العالمية الثانية . هذه الحروب هي : صبح روسيا وكوريا والصين ، وانتصرت فيهم اليابان جميعا .

تفوق كثير من دول الغرب المتقدم •

خاتمة . . .

- ان اليابان تتمتع بنسق اقتصادى قوى والدليل على ذلك :
- معدلات النمو الاقتصادى السريع والذى يماثل او يسبق دول العالم الصناعى المتقدم .
- اليابان من الدول الخمسة المتقدمة فى العالم .
- " صادرات اليابان اكثر من وارداتها وذلك منذ عام ١٩٧٦ وحتى الان .
- اليابان لا تعاني عجزا فى ميزان مدفوعاتها وذلك منذ منتصف عام ١٩٧٦ وحتى الان . (١)
- اليابان تشارك بنصيب كبير فى البنك الدولى
- اليابان تساعد كثير من الدول المتخلفة والنامية سواء بالقروض او المنح او بالخبرات الفنية والمعدات (١) .

وبالرغم من هذا النجاح الباهر لتجربة التنمية فى اليابان ، الا ان اليابان تواجه بعض المشكلات تذكر منها على سبيل المثال :

- ١ - زيادة الضغوط لزيادة التوسع والانفاق على الخدمات العامة والاجتماعية .

١ - المصدر : قسم الاحصائيات فى بنك اليابان القومى : الاحصاءات السنوية للاقتصاد (طوكيو ١٩٨٨)

- ٢ - بلغ حجم المعونة اليابانية الاقتصادية لمصر فى عام ١٩٨٣ حوالى مليار دولار ، وهو اكبر مبلغ من المعونة اليابانية يتاح لدولة فى الشرق الاوسط . بينما بلغ حجم القروض فى عام ١٩٨٣ الى ٢٢٠ مليون دولار بالاضافة الى تسهيلات تبلغ ٢٥ مليون دولار .
- المصدر :

- ٢ - زيادة الضغوط لزيادة أجور العمال ، والمطالبه بتسوية أجور العمال النساء
بأجور العمال الرجال .
- ٣ - مشكلة الاسكان لازالت محل حاسم ، إذ ان ٦٠ ٪ من مساحة اليابان جبلية وعرة ،
مما يدفع السكان الى السهول الساحلية وهذا يحدد المساحة الصالحة لاقامة
المساكن ، وتزداد الكثافة السكانية بشكل ملحوظ في هذه المناطق ويرتفع ثمن
الارض فيها .
- ٤ - تلوث البيئة ، ولم تكن آثار النمو السريع كلها حميدة ، فقد صاحب انتشار الصناعات
تلوث البيئة ، وهو الذي صار من المشكلات الاجتماعية المزمنة في الستينات - كما
ان تلوث الهواء بسبب عادم السيارات قد وصل الى درجة الخطورة ، خاصة في شهور
الصيف ، بحيث حذرت السلطات السكان في مناطق كانتو وكانساي حول طوكيو واوساكا
من اخطار هذا التلوث - وصار التلوث المجارى المائية مصدر تهديد للصحة ايضا
منما دفعتنا القطاع الخاص والحام الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لعلاج ذلك
- ٥ - تواجه اليابان مشكلة حادة تتمثل في انها تتأثر الى حد كبير بالعوامل الخارجية
اكثر من اى دولة متقدمة اخرى ، وذلك لعدة اعتمادها على الكثير من الواردات -
كالنפט ، والقمح ، والقطن الخام ، والصرف ، والمطاط ، والخشب والمواد الغذائية .
- ٦ - المنافسة والتحدى : تواجه اليابان منافسة وتحدى اقتصادى من الدول الصناعية
المتقدمة وبالاخص الولايات المتحدة الامريكية ، بل هناك ايضا دول صناعية جديدة

مثل سنغافورة وكوريا تمثل تحديا لليابان لان اجور عاملها منخفضة نسبيا مما يساعد على غزو اسواق العالم في مجال صناعة الصلب ، وبناء السفن ، و انتاج اجهزة التلفزيون والسيارات .

اخيرا : ان التجربة اليابانية في التنمية والعماله تستحق من الدول الاخرى والتي منها مصر في دراستها وتحليل عوامل نجاحها وازدهارها ، حتى يمكن الاستفادة منها بما يتناسب ويتلاءم مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لكل دولة .

ان القراءة المتأنية لعوامل نجاح هذه التجربة تعطى للقارئ انه ليست هناك وصفه سحرية يابانية هي السبب في تقدمها ، بل كلنا وكل الدول تعرف عوامل النجاح هذه ، والقضية ليست في المعرفة فقط بل في التطبيق الذكي والواعي والمرن لهذه العوامل كما فعلت اليابان ، يضاف الى ذلك ظاهرة التوحيد والولاء والانتماء كظاهرة اجتماعية ايجابية جمعت شمل الامة اليابانية وادت الى التناغم والتماسك بين جميع فئات وطبقات المجتمع الياباني نحو مزيد من الانتاج والعمل .

ويمكن ايضا ان نضيف ان قيمة التحدى التى اصبحت جزءا اساسى فى شخصيته
جميع اليابانيين ، كرد فعل للخراب الذى حل ببلدهم بعد القاء القنبلة الذرية
عليها من الولايات المتحدة الأمريكية . ذلك التحدى الذى كان يهدف الى اعادة
بناء اليابان مرة اخرى وعودتها الى ما احسن كما كنت عليها . ايضا قيمة التحدى هذه هى
كرد فعل للهزيمة فى الحرب العالمية الثانية ، حتى يثبت اليابانيون انهم اقوى من الهزيمة
وانهم امه قوية وقادرة على التفوق ولقد حققوا ذلك بالفعل لما حققوه من تقدم وازدهار
اقتصادى ينافس بكل قوة واقتدار اى دولة الصناعية متقدمه وعلى رأسهم الولايات المتحدة
الأمريكية .

مراجع الفصل الثالث

- ١ - أبو بكر متولى : النظرية الاقتصادية (القاهرة : مكتبة عين شمس ١٩٨٧).
- ٢ - الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء : تعداد السكان والإسكان في مصر ، تعداد ١٩٨٦ (القاهرة : ١٩٨٩).
- ٣ - المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية : المسح الاجتماعي الشامل للمجتمع المصري ١٩٥٣ - ١٩٨٠ (الجيزة ١٩٨٥).
- ٤ - المؤتمر السنوي الرابع عشر للإقتصاديين المصريين : الموارد البشرية والبطالة (القاهرة : نوفمبر ١٩٨٩).
- ٥ - أيمن أحمد أنس ، الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتنمية الزقازيق رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الزقازيق ١٩٨٧.
- ٦ - تاجا فوساتا كامورا ورنارد حريس : التنمية الاقتصادية في اليابان الحديثة . ترجمة صلاح عبد المجيد العربي ، (اليابان : وزارة الخارجية اليابانية ١٩٨٥).
- ٧ - سعد حافظ محمود ، قياس إنتاجية العمل في مصر ، معهد التخطيط القومي ، مذكرة خارجية رقم (١٤٤٧) ، القاهرة ، ١٩٨٧.
- ٨ - سهير محمود معنوق ، التنمية الاقتصادية والتخطيط (القاهرة مكتبة عين شمس ، ١٩٨٩).
- ٩ - عاصم عبد الحق : المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد ، جامعة القاهرة ٢٠ - ٢٢ فبراير ١٩٨٩.
- ١٠ - محمد سلطان أبو علم : مبادئ الإقتصاد التجريبي (الزقازيق جامعة الزقازيق ، ١٩٨٨).
- ١١ - محمد محمود غنيمي ، فائض العمالة في الدول النامية ، دراسة مقارنة ، القاهرة عا. الكتب ١٩٨٢.
- ١٢ - مدحت محمد أبو النصر : مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات ، القاهرة : حلقة بحث ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ١٩٩٠.
- ١٣ - مدحت محمد أبو النصر : دراسة مقارنة بين الرعاية الاجتماعية في مصر واليابان وبريطانيا (القاهرة دراسة تحت الإعداد).
- ١٤ - وزارة التخطيط والتعاون الدولي : خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخمسية لمصر ٨٢/٨١ - ٨٧/٨٦.
- ١٥ - وزارة القوى العاملة بالإشتراك مع منظمة العمل الدولية : مؤتمر إستراتيجيات استخدام الأملل للقوى العاملة (القاهرة : ديسمبر ١٩٨٨).
- ١٦ - القوى العاملة في اليابان ، سفارة اليابان العدد ١٥ يناير ١٩٨٨.

- (1) Statistical Bureau, Statistical Hand Book of Japan, Management and Coordination, 1988.
- (2) The International Society for Educational Information, the Japan of today, Tokyo, 1989,
- (3) The Economic Planning Agency: in the Japan of Today.
- (4) Nagaya Tatsuhiro: Labour - management Relation (Tokyo: International Society for Educational Information, 1987.
- (5) The International Labour Organization Social and Labour Bulletin Crenewa 1985.
- (6) Ezra F.Vogel: Japan as Number 1, Lessons for America (N.Y: (N.Y: 1982).
- (7) Masao Maruyama: Why has Japan Succeeded Cambridge University Press, 1982.

الفصل الرابع

العوامل الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب

- نتائج الدراسة -

تمهيداً

أشرنا في الفصول الثلاثة السابقة إلى أن معظم الكتابات والبحوث التي أجريت في مجال علم الاجتماع الصناعي كانت تركز على تأثير دخول الصناعة على تفكك البناء الاجتماعي ، وعلى الهجرة الريفية - الحضرية المتجمعة من الريف إلى المدينة التي تتركز فيها الصناعة ، ولكننا نادراً ما نجد دراسات أو بحوث وتركز على مجتمع المصنع ، والديناميات التي تحدث داخله .

ولقد نتج عن إهمال الجوانب الإنسانية في الصناعة وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث حدوث انخفاض في إنتاجية العمل من الناحيتين الكمية والكيفية ، وعدم وجود الباحث الحقيقي لروح المجتمع الصناعي ، وإنخفاض تأثير الحوافز ، بل وإعتبارها جزءاً من الدخل الشهري وليس مقابل الزيادة في الجهد المبذول داخل مجتمع المصنع ، وإنعدام تأثير الثواب والعقاب ، واقتقاد الجماعات غير الرسمية لوظيفتها الأساسية والمتمثلة في إزالة التوترات بين الإدارة والعمال . وعدم إعطاء وزن أو قيمة لبرامج التدريب باعتبار أنها من العمليات الأساسية لتغيير قيم العمال الزراعيين ، وتحويلهم للوقوف أمام الآلات ، وتكيفهم مع التكنولوجيا المتطورة والمعقدة .

وبحثنا الرامن يحاول الكشف عن الأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة ، وقد تخيرنا مصنع الحديد والصلب كحالة للدراسة وبناءً على هذا الهدف

* قام بإعداد هذا الفصل الدكتور سالم عبد العزيز محمود

العام قمنا بصياغة مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تحقق هذا الهدف العام ، وذلك على النحو التالي :

- (١) ماهي الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية للعاملين بمصنع الحديد والصلب ؟ وماهي أوضاعهم الاجتماعية - والاقتصادية ؟ وماهي أحوالهم المعيشية ؟
- (٢) ماتأثير هذه الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية وماتأثير الأحوال المعيشية على هيكل العمالة داخل مجتمع المصنع ؟ وماتأثير العمال حاملي الثقافة الفرعية الفلاحية على دخولهم إلى تنظيم رسمي بيروقراطي يتمثل في مجتمع المصنع ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم أن يغير تلك القيم الثقافية الفلاحية للعمال ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم الرسمي البيروقراطي أن يضيف على تلك الثقافة الفرعية الفلاحية روح المجتمع الصناعي ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم من خلال برامج التدريب ، ومن خلال إستخدام الثواب والعقاب ، تغيير هذه الثقافة الفرعية للعاملين المهاجرين من الريف إلى المدينة سعياً وراء العمل ؟
- (٣) ماتأثير هذه الخصائص الاجتماعية ليهيكل العمالة على إنتاجية العمل ؟ وماإستطاع ذلك التنظيم الرسمي البيروقراطي المتمثل في مجتمع المصنع أن يرفع من إنتاجية العمل ؟

تلك هي التساؤلات التي تحاول دراستنا الإجابة عليها ، ومن أجل ذلك فقد قمنا بتطبيق آداتين ، الأولى تمثلت في إستمارة مقابلة طبقت على عينة عشوائية من العاملين بالمصنع ولقد حددنا ثلاثة شروط لهذه العينة ، الأولى تمثلت في أن يكون متزوجاً ولديه أسرة ، والثاني أن يكون مهاجراً من الريف إلى المدينة والثالث والأخير أن يكون قد مضى على تعيينه بالمصنع أكثر من ثلاث سنوات ،

وتحددت الثانية في صحيفة إستبيان وجهت إلى عينة من القيادات الوسطى والعليا
بمجتمع المصنع بلغ حجمها ٥٠ مبحوثاً .

وبناءً على ذلك ، فسوف نفرّد هذا الفصل لعرض نتائج الدراسة المستقاه
من تطبيق الآداتهن على عينتي البحث بمصنع الحديد والصلب بحلوان وذلك على
النحو التالي :

- أولاً : نتائج خاصة بالخصائص الإجتماعية - الإقتصادية لعينة البحث من العاملين
بالوحدات الإنتاجية ، وظروفهم وأحوالهم المعيشية .
- ثانياً : نتائج خاصة بالأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمجتمع
المصنع وعلاقتها بإنتاجية العمل .
- ثالثاً : نتائج خاصة بتأثير الجوانب الاجتماعية والتكنولوجية على إنتاجية العمل
من وجهة نظر عينة القيادات الوسطى والعليا بمصنع الحديد والصلب
بحلوان .

أولاً :

نتائج خاصة بالخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث من العاملين

بالوحدات الإنتاجية ، وظروفهم وأحوالهم المعيشية

أظهرت لنا نتائج الدراسة المستقاه من تطبيق إستمارة المقابلة على عينة عشوائية من العاملين بالوحدات الإنتاجية بالمصنع أن هناك مجموعة من السمات الاجتماعية - الاقتصادية التي يتميزون بها ، كذلك هناك بعض الأحوال المعيشية التي كُفّت عنها بيانات الدراسة الميدانية ، ويمكن أن نعرض لهذه السمات الاجتماعية - الاقتصادية والأحوال المعيشية لعينة البحث ، وذلك على النحو التالي :

(1) فيما يتعلق بـ فئات السن أظهرت لنا نتائج الدراسة أن معظم العاملين يتركزون في فئتي السن (٤٠ سنة -) ، (٥٠ سنة فأكثر) حيث بلغ إجمالي عددهم ١٧٥ مبحوثاً يمثلون ٧٠٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددهم ٢٥٠ مبحوثاً . أما بقية حجم العينة فتتركز في فئتي السنة ٢٠١ سنة -) ، (٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) وقد بلغ إجمالي عددهم ٧٥ مبحوثاً يمثلون ٣٠٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً (أنظر جدول رقم (١) ملحق رقم (١) .

(٢) فيما يتعلق بـ الديانة نلاحظ أن غالبية أفراد العينة من المسلمين حيث بلغ إجمالي عددهم ٢٣٩ مبحوثاً يمثلون ٩٦٪ ، بينما تتضاءل أعداد المبحوثين المسيحيين حيث بلغ عددهم ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً (أنظر جدول رقم (٢) ملحق رقم (١) .

- (٢) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية لأفراد عينة البحث نلاحظ أنها تتفق مع فئات السن حيث نجد أن غالبية المبحوثين متزوجون بهزوجة واحدة فقط حيث بلغ إجمالي عددهم ٢٢٧ مبحوثاً يمثلون ٩٨% ، بينما لانجد سوى ٦ مبحوثين يمثلون ٢% متزوجين باثنان (أنظر جدول رقم (٢) ، (١) ملحق رقم (١) .
- (٤) فيما يتعلق بالحالة التعليمية لأفراد عينة البحث نستطيع أن نرتبها ترتيباً تنازلياً حيث نجد أن الحاصلين على شهادات أقبل من المتوسطة ، والمتوسطة ، والأعلى من المتوسطة قد احتلوا المرتبة الأولى إذ بلغ إجمالي عددهم ١٥١ مبحوثاً يمثلون ٦٠% من إجمالي حجم العينة ، يليهم تنازلياً الأميين ومن يعرفون القراءة والكتابة وقد بلغ إجمالي عددهم ٨٧ مبحوثاً يمثلون ٣٥% ، وأخيراً نجد أن الحاصلين على شهادات جامعية ، وأعلى من الجامعية قد بلغ عددهم ١٢ مبحوثاً يمثلون ٥% من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً . ومعنى ذلك أن الاتجاه العام في العينة المختارة تميل بصورة واضحة إلى تغليب التعليم المتوسط سواء كان على مستوى التعليم الصناعي ، أو التجاري ، أو خريجي الثانوية العامة الذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعي (جدول رقم (٥) ملحق (١) .
- (٥) أن غالبية عينة البحث من أصول ريفية حيث نجد ٢٤٢ مبحوثاً يمثلون ٩٧% من إجمالي حجم العينة من أصول ريفية ، بينما لانجد سوى ٧ مبحوثين فقط يمثلون ٣% من أصول حضرية ، وهذه النتيجة تنسج تماماً مع شروط اختيار العينة والتي كان احداها أن يكون معظم المبحوثين من أصول ريفية (جدول رقم (٦) ملحق (١) .
- (٦) أن عينة البحث تعمل بالمصنع منذ ثلاث سنوات ، ويمكننا ترتيب مدة العمل تنازلياً حيث نجد أن مدة العمل ١٥ سنة فأكثر قد احتلت

المرتبة الأولى من حيث أعداد ونسب العاملين الذين يقعون في هذه الفئة حيث بلغ عدد المبحوثين ١٥٧ مبحوثاً يمثلون ٦٣٪ ولقد إحتلت مدة العمل (١٢ سنة -) المرتبة الثانية تنازلياً حيث بلغ عدد المبحوثين الذين يقعون في هذه الفئة ٥١ مبحوثاً يمثلون ٢٠٪ ، يلي ذلك تنازلياً الذين أمضوا إلى العمل (٩ سنوات -) وقد بلغ عددهم ٢٢ مبحوثاً يمثلون ٩٪ من إجمالي حجم العينة ، يلي ذلك تنازلياً أعداد المبحوثين الذين أمضوا في العمل (٦ سنوات -) حيث بلغ عددهم ١٦ مبحوثاً يمثلون ٦٪ من إجمالي حجم العينة ، وأخيراً لانجد سوى ، ٤ مبحوثين يمثلون ٢٪ قد أمضوا في العمل ٣ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات .

وبيانات هذا الجدول تتسق مع الخصائص التي وضعناها عند إختيار العينة بحيث لاتقل مدة العمل في المصنع عن ثلاث سنوات حتى يستطيع المبحوث إدراك طبيعة العمل الصناعي ، وطبيعة الديناميات والتفاعلات الموجودة في مجتمع المصنع والتي تختلف إختلافاً كبيراً عن المجتمع الريفي الذي جاء فيه (جدول رقم (٧) ملحق (١) .

(٧) أن غالبية المبحوثين في عينة البحث يعملون في المهن الفنية ، حيث بلغ من يعمل في المهن الفنية في عينة البحث ٢٢٨ مبحوثاً يمثلون ٩١٪ ، كذلك نجد أن عدد المبحوثين الذين يعملون في الخدمات المعاونة ٦ مبحوثين يمثلون ٢٪ ، ومعنى ذلك أن هناك ٩٤٪ في عينة البحث يعملون في المهن الفنية والخدمات المعاونة أي يمثلون القاعرة الإنتاجية الأساسية في مجتمع المصنع ، بينما لانجد سوى ١٦ مبحوثاً يمثلون ٦٪ يعملون بالأعمال

الإدارية ، (جدول رقم ٨) ملحق (١) وإستكمالاً لنوعية الوظيفة ، نجد أن
الجدول رقم ٩ ملحق (١) يشير إلى توزيع عينة البحث وفقاً للمستوى
الوظيفي ، حيث أظهرت لنا البيانات أن معظم المبحوثين في عينة
البحث من العمال سواء كانوا عمال يعملون أمام أفران صهر الحديد ،
أو ملاحظين حيث بلغ أعداد هذين المستويين ١٨٩ مبحوثاً يمثلون ٧٦٪ من
إجمالي حجم العينة ، أما بقية المستويات الوظيفية نجد أنها تتوزع بعيداً
عن القاعدة الإنتاجية الحقيقية حيث نلاحظ أن هناك ١١ مبحوثاً في
عينة البحث يمثلون ٤٪ يعملون في مستوى كبير الملاحظين ، كذلك نجد
أن هناك ١٩ مبحوثاً يمثلون ٨٪ في مستوى رئيس ودية ، وأخيراً
نجد ضائل أعداد وأنسب الإحصائيين ، ورئيس القسم ، ومدير
الإدارة حيث بلغ عدد الإحصائيين ١٥ مبحوثاً يمثلون ٦٪ ، ورئيس
القسم ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ ، ومدير الإدارة ٥ مبحوثين يمثلون ٢٪ .

ونستطيع أن نؤكد بناء على بيانات هذين الجدولين أننا قد
وفقنا في إختيار خصائص العينة ، حيث إشرطنا أن يغلب عليها
المهن الفنية والمتمثلة في العمال وهم القاعدة الإنتاجية الحقيقية .

(٨) فيما يتعلق بالحالة التعليمية لزوجات المبحوثين نلاحظ من خلال الأعداد
والنسب الموجودة في الجدول رقم (١٠) ملحق (١) أنه يمكن ترتيب الحالة
التعليمية تنازلياً بحيث نجد أن أعداد ونسب الزوجات الأميات تحتل
المرتبة الأولى حيث بلغت أعدادهن ٩٨ زوجة يمثلن ٤٠٪ ، يليها
تنازلياً تقرأ وتكتب حيث إحتلت المرتبة الثانية ، وبلغت أعدادهن
٧٦ زوجة يمثلن ٣١٪ ، وتحتل المرتبة الثالثة تنازلياً فئة شهادة متوسطة
(ثانوية عامة أو مايعادلها) ، وقد بلغ عدد الزوجات اللاتي يقعن في

هذه الفئة ٢٩ زوجة يمثلن ١٦٪ ، واحتلت فئة شهادة أقل من المتوسطة المرتبة الرابعة تنازلياً حيث بلغت أعدادهن ٢٦ زوجة يمثلن ١٠٪ ، واحتلت فئة الشهادة الجامعية المرتبة الخامسة تنازلياً حيث بلغ عدد الزوجات ٤ زوجات يمثلن ١٢٪ ، وأخيراً نجد أن هناك زوجتين يمثلان ١٪ حاصلتان على الشهادة أعلى من المتوسطة (سنتان بعد الثانوية العامة) قد احتلتا المرتبة الأخيرة تنازلياً .

(٩) فيما يتعلق بالحالة المهنية لزوجات المبحوثين ، نلاحظ من خلال الأعداد والنسب الموجودة في الجدول رقم (١١) ملحق (١) أن غالبية زوجات المبحوثين متفرغات لأعمال المنزل (ربة بيت) حيث بلغت أعدادهن ٢٠٥ زوجة يمثلن ٨٤٪ ، يلي ذلك تنازلياً أعداد ونسب الزوجات اللاتي يعملن في الأعمال الفنية والحرفية حيث بلغت أعدادهن ١٩ مهسوة يمثلن ٨٪ واحتلت مهنة الأعمال الزراعية المرتبة الثالثة تنازلياً حيث بلغت أعداد الزوجات اللاتي في هذه المهنة ٩ زوجات يمثلن ٤٪ ، وأخيراً لا نجد سوى ٦ زوجات يمثلن ٢٪ يعملن بالأعمال العلمية والتخصصية مثل الهندسة والطبعية ، والسيدلية .

تلك كانت أبرز الخصائص الإجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث من العاملين

بمصنع الحديد والصلب ، وتلك الخصائص تتسق تماماً مع تلك الشروط التي
وضعناها لعينة البحث وخصائصها والتي تتمثل في أن تشمل عينة البحث الأصول الريفية وتغليبها على الأصول الحضرية ، نظراً لأن معظم العمال بالوحدات الإنتاجية هم نقاج الهجرة الريفية - الحضرية ، وهم كما أشرنا من قبل حاملوا الثقافة الريفية أو الفلاحية ، كذلك كان شرط العمل بالمصنع مدة لا تقل عن

ثلاث سنوات ثانی تلك الشروط التي يجب أن تتوفر في عينة البحث ، وذلك لما لهذه الفترة الزمنية من تأثير على إدراك العامل المهاجر من الريف لطبيعة العمل في المصنع ، وإحساسه بديناميات المجتمع الصناعي ، بالإضافة إلى إمكانية تغيير ثقافته الفلاحية عندما يتعامل مع تنظيم رسمي بهيروقراطى متمثل في مجتمع المصنع ، كذلك إشرطناً أن يكون العامل رب أسرة ولديه أبناء ، وأخيراً أن يكون عاملاً في الوحدات الإنتاجية الأساسية والتي تتمثل في مصانع وأفران صهر الحديد .

ولقد جاءت بيانات الدراسة الميدانية مؤكدة هذه الشروط ، فلقد وجدنا أن غالبية أفراد العينة من أصول ريفية (جدول رقم ٦) ملحق (١) حيث أنهم يمثلون ٩٧٪ من إجمالى حجم العينة ، كذلك وجدنا أن جميع أفراد العينة تتوافر فيهم الفترة الزمنية للعمل وهي ثلاث سنوات فأكثر ، بل أن ٨٢٪ من إجمالى العينة يعملون فترة زمنية أكثر من ١٢ سنة (جدول رقم ٧) ملحق (١) أما ثالث هذه الشروط فلقد جاءت النتائج مؤكدة أن ٩٧٪ من أفراد مجتمع البحث متزوجون ولهم أبناء ، جدول رقم (٢) ملحق (١) ، وأخيراً أكدت نتائج الدراسة أن ٧٦٪ من إجمالى عينة البحث يعملون بالوحدات الإنتاجية الأساسية كعمال (٥٨٪) وكملاحظين (١٨٪) جدول رقم (٩) ملحق (١)

وفيما يتعلق بالظروف والأحوال المعيشية لعينة البحث وهي كما أشار معظم علماء الاجتماع الصناعي تؤثر تأثيراً واضحاً على إنتاجيتهم ، ولقد أمدتنا نتائج الدراسة المستفاه من تطبيق إستمارة المقابلة على عينة البحث إلى مجموعة من الإستنتاجات يمكن أن يعرضها على النحو التالي :

إجمالي حجم العينة ، كذلك نجد أن هناك تضاؤلاً في أعداد المبحوثين الذين يسكنون في أربع غرف حيث بلغت أعدادهم ٢٥ مبحوثاً يمثلون ١٠ % ، وكذلك أعداد المبحوثين الذين يسكنون في خمس غرف حيث بلغت أعدادهم ٧ مبحوثين يمثلون ٢ % من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً .

وبملاحظة هذا التوزيع نستنتج أن الاتجاه العام فيما يتعلق بعدد غرف السكن يمثل إلى السكن في غرفتان أو ثلاث غرف ، بينما يتضاءل الاتجاه بين أفراد العينة إلى السكن في غرفة واحدة ، أو خمس غرف جدول رقم (١٣) ملحق (١) .

(٣) إن المشكلة الرئيسية التي تعاني منها عينة المبحث تتمثل في مدى إتصال السكن بالمجاري ، وبالمياه الجارية ، وهذا ماسبق أن أشرنا إليه عند حديثنا عن المجال الجغرافي إذا أن معظم العاملين من أصول ريفية ، وأنهم فعلاً يقطنون في القرى المحيطة بالمصنع . وقيماً يتعلق بتوزيع عينة البحث وفقاً لمدى إتصال المكن بالمجاري نجد أن هناك ١٢٨ مبحوثاً يمثلون ٥١ % بيوتهم غير متصلة بالمجاري ، كذلك نجد أن هناك ٥٢ مبحوثاً بيوتهم غير متصلة بشبكة المياه ، أما عن التيار الكهربائي فإن غالبية المبحوثين لديهم تيار كهربائي عام في مساكنهم .

حيث أشار إلى ذلك ٢٤٤ مبحوثاً يمثلون ٩٨ % من إجمالي حجم العينة (جداول (١٤) ، (١٥) ، (١٦) ملحق (١)

(٤) إن معظم المبحوثين في عينة البحث ، وهم كما أشرنا مهاجرين من الريف إلى الحضر ، أو يسكنون بالمناطق الريفية القريبة من مجتمع المصنع ، قد هاجروا من مناطقهم الريفية ، وأقاموا بالقرى الفرعية من المصنع نتيجة عدم وجود مورد إقتصادي كاف وقد أشار إلى ذلك ١٥٦ مبحوثاً يمثلون ٦٢ % من إجمالي حجم العينة ، ولقد

إحتل وجود مورد إقتصادى ولكنه لا يكفى المرتبة الثانية تنازلياً كأحد أسباب الهجرة إلى المناطق القريبة من المصنع وقد بلغ عدد من أشار إلى ذلك ٤٦ مبحوثاً يمثلون ١٨٪ من إجمالى حجم العينة .، ولقد إحتل عامل الأعباء والضغوط الإقتصادية المرتبة الثالثة تنازلياً كأحد العوامل التى دفعت العمال لترك موطنهم الأصلي ، والإقامة بالمناطق الريفية المحيطة بالمصنع حيث بلغ عدد من أشار إلى ذلك ٢٢ مبحوثاً يمثلون ١٤٪ .

كذلك فإن زيادة حجم الأسرة قد جاءت فى المرتبة الرابعة تنازلياً كسبب لذلك الموطن الأصلي وقد أشار إلى ذلك ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ ، وأخيراً أشار عدد ضئيل من العمال بلغ عددهم ٥ عمال يمثلون ٢٪ فإن سبب تركهم موطنهم الأصلي إنما يرجع إلا أنهم لا يجدون العمل الذى يتناسب مع تخصصاتهم جدول رقم (١٧) ملحق (١) .

(٥) يرتبط بذلك ارتباطاً مباشراً تلك المهن التى كانوا يمتهنونها قبل مجيئهم للعمل بالمصنع ، إشار معظم المبحوثين وعددهم ١٢٨ يمثلون ٥٦٪ بأنهم كانوا يعملون إما فى الزراعة أو فى مهن حرفية أو فنية ، كذلك أشار ٩٦ مبحوثاً يمثلون ٢٨٪ بأنهم لم يكونوا يعملون شيئاً وتلك هى البطالة السافرة كأحد أسباب الهجرة إلى أى مكان يوجد فيه فرص عمل ، وتتضمن أعداد المبحوثين الذين يشيرون بأنهم كانوا يؤدون الخدمة الإلزامية فى القوات المسلحة ، وقد أشار إلى ذلك ٦ مبحوثين يمثلون ٢٪ ، وأخيراً نجد أن هناك ١٠ مبحوثين يمثلون ٤٪ يشيرون إلى أنهم كانوا يعملون بالتجارة قبل إشتغالهم بمجتمع المصنع ، جدول رقم (١٩) ملحق (١) .

(٦) وفيما يتعلق بهجرة العاملين إلى المناطق المجاورة للمصنع وعما إشار ١٥ كان العامل قد هاجر بمفرده أم مع أسرته أشارت غالبية أفراد العينة بأنهم قد جاؤا بمفردهم

وقد بلغ عدد المبحوثين الذين أشاروا إلى ذلك ٢٠٢ مبحوثاً يمثلون ٨١٪ من إجمالي حجم العينة . بينما أشار ٤٨ مبحوثاً يمثلون ١٩٪ بأنهم قد هاجروا مع أسرهم جدول رقم (١٨) ملحق (١)

وتعقيب على مجموعة الجداول الخاصة بالأحوال المعيشية لعينة البحث يمكننا

القول بأن معظم أفراد العينة يعيشون في المناطق الريفية المجاورة للصنع ومعنى ذلك أنهم جاءوا من مناطق ريفية كما يقيمون في مناطق ريفية أخرى لا تختلف كثيراً عن المناطق الريفية التي جاءوا منها ، وإنهم يعيشون في مساكن أقرب ما تكون إلى الإسكان العشوائي ، وإن معظم هذه المساكن هي مبنية من خدمات المجارى ، والمياه .

إما عن تجربة الهجرة فتشير نتائج الدراسة إلى أن العوامل الطارئة تتمثل في ضغط الظروف الاقتصادية ، وعدم وجود مورد للرزق ، ومن ثم فهو يتخذ قرار الهجرة بمفرده ، ويأتى مهاجراً وحده . ويتحمل صدمة الهجرة وحده ثم بعد فترة زمنية يسعى في طلب الأسرة .

وتلك الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث بالإضافة إلى ظروفهم وأحوالهم المعيشية تشكل مجموعة من العوامل والأبعاد الاجتماعية المرتبطة بهيكل العمالة . وفي هذا الصدد يعتبر هيكل العمالة بظروفه وأحواله وخدماته الاجتماعية هو المنتج الأساسى الذى يعتمد عليه مجتمع الصنع لزيادة إنتاجية العمل ، وهذا يتطلب من مجتمع الصنع كتنظيم رسمى بيروقراطى تأهيل هذا المنتج وإكسابه روح المجتمع الصناعى ، وذلك من خلال برامج التدريب . وهذا ماسوف نناقشه فى الجزء الثانى من هذه النتائج .

ثانياً : نتائج خاصة بالأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمجتمع المصنع وعلاقتها

بإنتاجية العمل

لقد أظهرت لنا بيانات الدراسة المستقاة من الدراسة الميدانية مجموعة من الاستنتاجات والإستخلاصات تبدأ منذ دخول العامل إلى مجتمع المصنع ، وكيفية تعيينه ، وما إذا كان قد تلقى دورات أو برامج تدريبية ، والمشاكل التي واجهته في العمل ، ومدى إحساسه بالإختلاف بين حياته في المجتمع الريفي وحياته في مجتمع المصنع ، ونوعيته هذا الاختلاف ، ونوعية التجمعات التي يسعى للانضمام إليها ، وكيفية قضاء وقت الفراغ ، والدور الذي تقوم به الجماعات غير الرسمية ،

ولقد خصصنا جزءاً من إستمارة المقابلة للتعرف على رأى عينة البحث من العاملين بمجتمع المصنع في الأجور والحوافز ، ومدى تناسبها مع الجهد المبذول ، ومستوى إنتاجية المصنع كما وكيفاً ، ورأيهم في إدارة المصنع ، وجدية برامج التدريب وما هي أهم المشكلات التي يعاني منها العاملون ؟ ويمكن أن نعرض بالتحليل والمناقشة والتفسير لأبرز النتائج الخاصة بهذه القضايا ، وذلك على النحو التالي :

- (١) أن معظم عينة البحث من العاملين بالمصنع قد أكدوا على أن تعيينهم قد جاء نتيجة الإعلان في الجرائد اليومية عن حاجة المصنع إلى عاملين ، وقد أشار إلى ذلك ١٢٩ مبحوثاً يمثلون ٥٥ ٪ من إجمالي حجم العينة . بينما أشار ٢٢ مبحوثاً يمثلون ٩ ٪ إلى أن تعيينهم بالمصنع قد جاء من خلال القرى العاملة ، ولقد أشار ١٥ مبحوثاً يمثلون ٦ ٪ إلى أنهم قد عينوا بالمصنع من خلال التكليف أو من خلال التدريب المهني بمعنى أنهم قد عينوا على مكافأه

ولما تم تدريبهم عينوا نهائياً بالمصنع ، والملاحظة التي يمكن التوقف عندها في بيانات هذا الجدول أن هناك ٧٤ مبحوثاً يمثلون ٢٠٪ من إجمالي عينة البحث قد عينوا في المصنع عن طريق المعارف الموجودين بالمصنع . وهذا يعكس جانباً كبيراً من أشكال تجاوز النظام ، وعدم التقيد بمعايير الكفاءة في التعيين أو التوظيف ، أو ما يسمى بالواسطة في التعيين في مرفق إنتاجي متميز وقاعدة صناعية أساسية . جدول رقم (٢٠)

ملحق (١)

(٢) أن إدارة المصنع لاتعطي وزناً أو قيمة لبرامج التدريب ، حيث تشير بيانات الجدول رقم (٢١) ملحق (١) إلى أن معظم عينة البحث من العاملين لم تتلق أي برامج أو دورات تدريبية بمجرد استلامهم العمل ، وقد أشار إلى ذلك ١٩٨٣ مبحوثاً يمثلون ٧٢٪ ، بينما تضاعفت أعداد المبحوثين الذين أشار بأنهم قد حصلوا على دورة تدريبية بمجرد استلامهم العمل ، وقد بلغ عدد هؤلاء ٥٩ مبحوثاً يمثلون ٢٤٪ وأخيراً نجد أن هناك ٨ مبحوثين يمثلون ٢٪ قد تعلموا داخل ورش العمل ، ولم يحصلوا على دورات تدريبية .

ومعنى ذلك أن المبحوثين الذين لم يتلقوا أي دورات تدريبية قد بلغ عددهم ٢٤٢ مبحوثاً يمثلون ٩٧٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً ، ومعنى ذلك كما أشرنا في فصول هذه الدراسة إلى أن إهمال التدريب وعدم إعطائه وزناً أو قيمة قد أدى إلى انخفاض إنتاجية العمل .

(٢) فيما يتعلق بأهم المشكلات التي واجهت المبحوثين في العمل ، نلاحظ أن معظم هذه المشكلات مرتبطة بالمسكن ، وهذا يعطى دلالة على عدم اهتمام إدارة المصنع بالجوانب الإنسانية في عملية الصناعة ، والتي يمكن لو أفتنى بها أن تؤثر إيجابياً على إنتاجية العمل ، فلقد أشار غالبية المبحوثين إلى أن أهم المشكلات التي يعانون منها تتمثل في عدم وجود مسكن وبالتالي يلجأون إلى السكن المشترك ، وصعوبة المواصلات نتيجة بعد

الممسكاً عن مكان العمل ، وقد بلغ إجمالي أعداد المبحوثين الذين أشاروا إلى هذه المشكلات ٢٣٥ مبحوثاً يمثلون ٩٣٪ من إجمالي حجم العينة ، بينما نجد أن هناك ١٥ مبحوثاً يمثلان ٧٪ يشيرون إلى أن أهم مشكلة واجهتهم في العمل تتمثل في صعوبة التكلفة مع المجتمع الجديد ، أو أن هذا المجتمع الجديد كان غريباً عليهم (جدول (٢٢) ملحق (١) ، (٤)) وإتساقاً مع ماسبق أكد معظم المبحوثين وعددهم ١٩٠ مبحوثاً يمثلون ٧٦٪ من إجمالي حجم العينة أن هناك إختلافاً كبيراً بين الحياة قبل إشتغالهم بالصناعة وقبله ، وعن نوعية هذا الإختلاف أكد معظم المبحوثين وعددهم ١٠٣ مبحوثاً يمثلون ٤٢٪ على أن الإختلاف الأساسي إنما يتمثل في إحترام المواعيد والضبط والربط ، وهذا ما أكدناه في مقدمة البحث عن أن المصنع تنظيم رسمي بيروقراطي يستطيع أن يؤثر على الثقافة اللاحية أو الريفية للعاملين فيه ، وإنسجاماً مع التأكيد على عامل الوقت كمعيار للإختلاف ، أشار ٦١ مبحوثاً يمثلون ٢٤٪ بأن المصنع فيه نظام ، وأخيراً نجد أن هناك ٢٦ مبحوثاً يمثلون ١٠٪ يشيرون بأن إختلاف المصنع عن الحياة الخارجية إنما يتمثل في أن الحياة في المصنع تتطلب أن يكون كل عامل في حالة (جدول رقم (٢٣) ، (٢٤) ملحق (١) .

(٤) وفيما يتعلق بمدى تكوين الصداقات داخل المصنع ، وتوقيت هذه الصداقات هل في بداية العمل أم بمرور الوقت ؟ ونوعيه هذه الصداقات . نجد أن معظم المبحوثين وقد بلغ عددهم ١٩٨ مبحوثاً يمثلون ٧٩٪ يشيرون إلى أن تكوين الصداقات قد جاء بعد فترة زمنية من إسلامهم العمل ، ولم تكن بمجرد إسلامهم العمل ، وهذا يؤكد سلامة البيانات التي تعبر عن ذلك في الجداول الخاصة باختلاف الحياة في المصنع عن الحياة خارج المصنع . أما عن نوعية هذه الصداقات نجد أن معظم المبحوثين وعددهم ١٧٢ مبحوثاً

يمثلون ٦٩٪ يشيرون بأن هذه الصداقات قد تكونت نتيجة العمل ومــــع زملائهم في مكان العمل ، بينما أشارت أعداد ضئيلة وقد بلغ عددهم ٢٥ مبحوثاً يمثلون ١٠٪ بأن الصداقات التي كونوها داخل العمل كانت للأصدقاء . من نفس البلدة التي جاءوا منها .

(٥) فيما يتعلق بكيفية قضاء وقت الفراغ أشار معظم المبحوثين وقد بلغ عددهم ١٧٢ مبحوثاً يمثلون ٦٩٪ بأنهم يقضون وقت فراغهم مع أسرهم في البيت وهذا يتسق مع الثقافة الفرعية الريفية ، وإستكمالاً لهذه الأعداد والنسب فلقد أشار أيضاً ٢٤ مبحوثاً يمثلون ١٤٪ إلى أنهم يقضون وقت فراغهم مــــع أولادهم بمتابعة دروسهم ولمساعدة لهم في المذاكرة ، أي أنهم أيضاً يقضون وقت فراغهم في البيت ، أما بقية عينة البحث فمنهم من يقوم بالعمل في مهنة أخرى ، ومن يعمل في قطعة الأرض تمتلكها الأسرة وقد بلغ إجمالي أعداد المبحوثين الذين يقضون وقت فراغهم في هذين الجانبين ٢١ مبحوثاً يمثلون ٨٪ من إجمالي حجم العينة ، وهناك مجموعة أخرى من المبحوثين مشغولون وقت فراغهم في لقاء الأصدقاء ، على المقهى ، أو الذهاب إلى نادى الشركة وعددهم قليل حيث بلغ عددهم ٤ مبحوثين يمثلون ٢٪ ، ونجد أيضاً أن هناك ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ يشغلون وقت فراغهم بزيارة الأهل والأصدقاء والجيران وأخيراً نجد أن هناك ٨ مبحوثين يمثلون ٢٪ يشيرون إلى أنه ليس لديهم أي وقت للفراغ .

(٦) وعن التضامن والتساند والمشاركة الإجتماعية بين العمال بعضهم البعض افترضنا موقفاً إفتراضياً لو فاه أحد الزملاء في العمل ، لكي نكشف عــــن تصرف الزملاء وحيلال هذا الموقف ، حيث وجدنا أن غالبية عينة البحث

وعندهم ٢٢١ مبحوثاً يمثلون ٨٨٪ يقومون بآداء واجب العزاء ، وأن ٢٧ مبحوثاً يمثلون ١١٪ يقومون بمساعدة الأسرة مادياً ، وأخيراً لا نجد سوى مبحوثين — يمثلان ١٪ لا يفعلان شيئاً إزاء هذا الموقف الافتراضى .

(٧) وفيما يتعلق بوجود علاقات أسرية بين زملاء العمل ، إتضح أن الاتجاه العام يرفض

وجود مثل هذه العلاقات ، إذ أن علاقاتهم بعضهم البعض لا تمتد خارج المصنع وبخاصة إذا كانت علاقات أسرية ، ولقد أكد ذلك ١٥٤ مبحوثاً يمثلون ٦٢٪ من إجمالي حجم العينة ، بينما وافق على وجود هذه العلاقات الأسرية ٩٦ مبحوثاً يمثلون ٢٨٪ من إجمالي حجم العينة ، وفيما يتعلق بعلاقات العمال بعضهم البعض خارج المصنع من خلال رحلات يقوم بها للترفيه عن العمال ، تؤكد بيانات هذا الجدول (جدول رقم ٣٠ ملحق (١) ماسبق أن ناقشناه فى الجدول السابق (جدول (٢٩) ملحق (١) من أن العمال لا يقيمون أى علاقات إجتماعية خارج مجتمع المصنع ، حيث أن معظم عينة البحث لا يخرجون مع أصدقائهم فى رحلات يقوم بها المصنع . حيث أشار إلى ذلك ١٥٧ مبحوثاً يمثلون ٦٣٪ من إجمالي حجم العينة ، بينما وافقت نسبة ضئيلة من المبحوثين على الخروج مع زملائهم العمال فى رحلات يقوم بها المصنع ويبلغ عدد المبحوثين الذين يوافقون على ذلك ٨٩ مبحوثاً يمثلون ٣٦٪ ، بينما نجد أن هناك أربع مبحوثين فقط يمثلون ١٪ يشهرون إلى أن المصنع لا يقوم بأى رحلات ، وهذا بالطبع مخالف للواقع حيث أن المصنع يقوم بعدد من الرحلات الشتوية أو الصيفية .

وتعكس بيانات هذين الجدولين ضعف العلاقات الإنسانية العمالية بين العمال

سواء داخل أو خارج مجتمع المصنع ، كما تعكس أيضاً ضعف التنظيم الصناعى

وعدم كفايته في تشجيع وتدعيم إقامة العلاقات الإجتماعية بين العمال ، ليس من خلال الرحلات وإنما من خلال إعطاء قيمة وزن أكبر للجماعات غير الرسمية والسماح لها بأن تلعب دوراً متوازناً مع ذلك الدور الذي يقوم به التنظيم أو الجماعات الرسمية .

(٨) أن غالبية العمال راضون عن عملهم حيث أشار إلى ذلك ٢١٨ مبحوثاً يمثلون ٨٧٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢١) ملحق (١) ، وبالرغم من هذا الرضا عن العمل الذي تظهره نتائج البحث ، إلا أن هناك أعداداً من المبحوثين في عينة البحث يقتربون من ٦٠٪ يشعرون إلى عدم تناسب الأجر مع الجهد الذي يبذله العمال في العمل حيث أشار إلى ذلك ١٤٦ مبحوثاً يمثلون ٥٨٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢٢) ملحق (١) كذلك يشعرون إلى أن نظام الحوافز في المصنع لا يتناسب مع الجهد الإضافي الذي يبذله العمال حيث أشار إلى ذلك ١٤٠ مبحوثاً يمثلون ٥٦٪ من إجمالي حجم العينة . (جدول رقم (٢٣) ملحق (١) ، وعن الأسباب التي يبذلها المبحوثين الذين يؤكدون بأن الحوافز لا تتناسب مع الجهد المبذول ، يمكننا ترتيب هذه الأسباب تنازلياً حيث تحتل المرتبة الأولى أن الحوافز لا تتناسب ظروف العمل الصعبة بالمصنع وقد أشار إلى ذلك السبب ٧٩ مبحوثاً يمثلون ٢٢٪ ، ولقد تحتل سبب أن الحوافز غير شافية المرتبة الثانية تنازلياً حيث أشار إلى ذلك ٢٦ مبحوثاً يمثلون ١٠٪ ، ولقد تحتل سبب أن هذه الحوافز لا تتناسب مع ضلوع العيشة وقد أشار إلى ذلك ٢٠ مبحوثاً يمثلون ٨٪ ، وأخيراً جاء سبب أن الحوافز تعطى لكل العمال لافرق بين عامل وآخر ، وقد أشار إلى ذلك ١٥ مبحوثاً يمثلون ٦٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢٤) ملحق (١) ، وإستكمالاً

لرأى عينه البحث فى الحوافز ومدى عدالتها ، أشار معظم المبحوثين وعددهم ١٩٠ مبحوثاً يمثلون ٧٦٪ من إجمالى حجم العينة بأن نظام توزيع الحوافز علي العمال نظام غير عادل (جدول رقم (٣٥) ملحق (١) ، كذلك يشير معظم المبحوثين فى عينه البحث إلى أنه لا يوجد نظام ثابت للحوافز وقد أشار إلى ذلك ١٨٧ مبحوثاً يمثلون ٧٥٪ من إجمالى عينه البحث (جدول رقم (٣٦) ملحق (١) .

وتعكس بيانات الجداول الخاصة برأى عينه البحث من العمال فى نظامى الأجور والحوافز ، أن العمال غير راضيين عنهما ، وأن الجهد الذى يبذل
العمال أكبر بكثير من قيمة الأجر مضافاً إليه الحافز ، فإذا كان العمال غير
راضين عن نظامى الأجور والحوافز فمعنى ذلك أن إنتاجية العمل منخفضة ، ومعنى
ذلك أيضاً فشل التنظيم الرسمى فى المصنع عن وضع نظام الأجور والحوافز
بدفع العمال إلى بذل مزيد من الجهد والعمل ، ومعنى عدم رضا العمال
نظامى الأجور والحوافز سيئولوجياً أن هناك صراعاً معلناً وغير معلناً
العمال والإدارة ؟ وكذلك يمكن أن يعكس عدم الرضا هذا عن فشل الجماعات غير
الرسمية فى مجتمع المصنع عن إزالة التوترات بين العمال والإدارة .

(٩) وفيما يتعلق برأى عينه البحث فى التدريب وأهميته تشير مجموعة الجداول الخاصة بذلك وهى الجداول رقم (٣٧) ، (٣٨) ، (٣٩) ، (٤٠) ملحق رقم (١) إلى مايلي :

- (أ) أن معظم العمال بعين البحث يشيرون إلى أن عملهم مهم ، ولا يستطيع أن يقوم به إلا المتخصصون وقد أشار إلى ذلك ١٦٨ مبحوثاً يمثلون ٦٧٪ ، بينما أشار ٨٢ مبحوثاً يمثلون ٢٢٪ من إجمالي حجم العينة إلى أن العمل الذي يقومون به غير مهم ويستطيع أى إنسان أن يقوم به (جدول رقم (٢٧) .
- (ب) أن غالبية المبحوثين فى العينة يؤكدون على أن التدريب مهم ، وقـــد أشار إلى ذلك ٢٤٧ مبحوثاً يمثلون ٩٩٪ من إجمالي حجم العينة .
- (ج) أن غالبية المبحوثين فى العينة الذين يؤكدون على أن التدريب مهم يشيرون إلى أن ذلك إنما يرجع إلى أنه يقلل إصابات العمل وقد أشار إلى ذلك ١٢٢ مبحوثاً يمثلون ٥٢٪ ، وأن هناك ٥٩ مبحوثاً يمثلون ٢٤٪ يشيرون بأن التدريب مهم لأنه يزيد من الإنتاج ، وأن هناك ٤٣ مبحوثاً يمثلون ١٧٪ يشيرون بأن التدريب مهم لأنه يزيد من إدراك العامل وحساسة بأهمية العمل ، وأخيراً أن هناك ١٣ مبحوثاً يمثلون ٥٪ يشيرون بأن التدريب مهم لأن العامل يستطيع من خلاله أن يكون أكثر فهماً للعمل
- (جدول رقم (٢٩) ملحق (١) .

- (د) يؤكد غالبية العمال فى عينة البحث على أن الصنع يهتم بتدريب العمال قبل العمل وقد أشار إلى ذلك ٢٠٨ مبحوثاً يمثلون ٨٢٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠

وهذه النتائج التى تؤكد على أهمية التدريب تعكس مجموعة من السمات السلوكية . فى مقدمتها احساس العمال فى عينة البحث بأهمية التدريب وبخاصة بمجرد استلام العمل ، حيث يفيدهم التدريب فى فهم العمل الذى يقومون به ، واحساسهم بأهميته وتقليل الاصابات الناتجة عن عدم فهم العمل ، والنتيجة عن قصور برامج التدريب ، فى مقابل ذلك نجد أن التزائم الرسمية للصنع والممثل فى الادارة

لا يعطى وزنا أو قيمة عليها لبرنامج التدريب ، وللتدليل على ذلك يمكن الرجوع الى جدول رقم (٢٠١) ملحق (١) والذي تشير بهاناته الى أن هناك ١٨٢ مبحوثا يمثلون ٧٣٪ يشيرون الى أنهم قد عملوا بالمصنع مباشرة دون تدريب ، خلاصة ما نريد أن نؤكد عليه أنه يجب اعلاء مكانة قسم التدريب بالمصنع ، وتدعيمه بالاختصاصيين الكفاء ، إذ أن التدريب يعد من أهم اقسام التنظيم الصناعي ، بل انه الواجهة الحقيقية لانتاجية العمل .

(١٠) وفيما يتعلق برأى عينة البحث في العمال الاجانب ، وهل هم أفضل من العمال المصريين ؟ وما هي أوجه التفضيل ؟ نلاحظ أن معظم المبحوثين في عينة البحث يشيرون الى أن العامل الاجنبى أفضل من العامل المصرى من حيث انتاجية العمل ، ولقد أشار الى ذلك ١٤٨ مبحوثا يمثلون ٥٩٪ من اجمالى عينة البحث ، وهم يرجعون ذلك الى أن ظروف العمل داخل المصنع فى الدول الصناعية أفضل وأحسن ، وقد احتل ذلك السبب المرتبة الاولى تتازليا ولقد أشار الى ذلك ٥٢ مبحوثا يمثلون ٢١٪ ، ولقد احتل سبب ان الحوافز بالنسبة للعامل فى الدول الصناعية أفضل ومن ثم فإن انتاجيته أفضل فى المرتبة الثانية ، وقد اشار الى ذلك ٣٩ مبحوثا يمثلون ١٦٪ من اجمالى حجم العينة . أما السبب الذى احتل المرتبة الثالثة والذي اشار اليه ٣٧ مبحوثا يمثلون ١٤٪ فقد أرجعت عينة البحث تفضيل العامل الاجنبى من حيث انتاجيته عن العامل المصرى الى تطور المعدات المستخدمة فى الصناعة ، واخيرا نجد ان سبب تفضيل العامل الاجنبى عن العامل المصرى من حيث انتاجيته يرجع الى أن العامل الاجنبى يعمل فى ظل حقوق وواجبات واضحة بينما العامل المصرى يعمل فى ظل تنظيم صناعى لا يراعى ذلك ، وقد اشار الى ذلك ٢٠ مبحوثا يمثلون ٨٪ من اجمالى عينة البحث البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثا . أما عن المبحوثين الذين يفضلون العامل المصرى عن العامل الاجنبى من حيث انتاجيته فقد بلغ عددهم ١٠٢ مبحوثا يمثلون ٤١٪ من اجمالى حجم العينة وقد أرجع هؤلاء المبحوثون تفضيلهم للعامل المصرى الى أن

العامل المصري أكثر تفوقا وقد اشار الى ذلك ٨٤ مبحوثا يمثلون ٢٤ ٪ ، بينما اشار ١٨ مبحوثا يمثلون ٧ ٪ الى أن الصناعة في مصر متقدمة .

(١) وتأكيذا على ما سبق أن اوضحناه من ان التنظيم الصناعي للمصنع لا يولى أى اهتمام بتدعيم الجماعات غير الرسمية ، أو اى اهتمام بالعلاقات الاجتماعية للعمال في مجتمع المصنع ، يشير الجدول رقم (٤٤) ملحق (١) الى ان غالبية العمال غير منضمين لاي رابطة تضم ابناء المحافظة الواحدة حيث بلغ عدد المبحوثين الذين اكدوا على ذلك ٢٢٥ مبحوثا يمثلون ٩٠ ٪ من اجمالي عينة البحث ، بينما اشار ٢٥ مبحوثا فقط يمثلون ١٠ ٪ بأنهم مشتركون في رابطة تضم ابناء كل محافظة .

(٢) فيما يتعلق برأى المبحوثين في انتاجية المصنع - هل هي مرتفعة أم منخفضة ؟ والاسباب التي ترجع الى ذلك - اشار معظم المبحوثين بأن انتاجية المصنع مرتفعة ، وقد بلغ عدد من اشار الى ذلك ١٨٥ مبحوثا يمثلون ٧٤ ٪ من اجمالي حجم العينة ، بينما اشار ٥٩ مبحوثا يمثلون ٢٤ ٪ الى ان انتاجية المصنع منخفضة ، بينما اشار ٣ مبحوثين فقط يمثلون ١ ٪ الى أن انتاجية المصنع متوسطة ، واخيرا نجد ٢ مبحوثين يمثلون ١ ٪ الى ان هذا الموضوع ليس من اختصاصهم وان دلت هذه الاعداد والنسب على شئ ، وبخاصة الاعداد والنسب الخاصة بانتاجية المصنع مرتفعة كما يشير ٧٤ ٪ من عينة البحث ، فانما يتبدل على عدم وعي العمال ، وادراكهم المفقود بحقيقة انتاجية العمل بالمصنع ، فقد اعتقدت عينة البحث اننا نلهم المصنع بانتاجيته المنخفضة وبالتالي فقد كانت اجابتهم لنفي هذه التهمة ، وهم بنفيهم هذه التهمة كأنهم دون ان يدركوا يؤكدون ان انتاجية المصنع منخفضة ، والدليل على ذلك امرين ، الاول : عدم رضائهم عن الاجور والحوافز وهذا ما تؤكدته الجداول الخاصة بذلك ، اما الامر الثاني فسوف نوضحه من خلال رأى المبحوثين الذين يشيرون الى أن انتاج

المصنع منخفض وبلغ اجمالي عديم ٦٥ مبحوثا يمثلون ٢٦٪ من اجمالي حجم العينة ، وعن اسباب انخفاض انتاج المصنع من وجهة نظرهم اشاروا الى أن سبب ذلك يرجع الى عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب (١٦ مبحوثا يمثلون ٧٪) ، يلي ذلك ان السبب راجع الى انخفاض الاجور (١٥ مبحوثا يمثلون ٦٪) يلي ذلك ان المصنع في حاجة الى احلال وتجديد فني الآلات (١١ مبحوثا يمثلون ٤٪) ، يلي ذلك عدم وجود رقابة فعلية على العمال ، وانفصال الادارة عن المصنع (١٨ مبحوثا يمثلون ٦٪) ، واخيرا اشار ٥ مبحوثين يمثلون ٢٪ الى ان انخفاض الانتاجية انما يرجع الى ان العمال لا يعملون بجدية .

وتعكس تلك الاستجابات من الناحية الاجتماعية فشل الادارة ، وعدم إلتزامها بالواجب الانسانية في مجتمع المصنع . اذ ان كل ما أشار اليه المبحوثين يؤدي فعلا الى انخفاض انتاجية العمل ، فلا ذنب للعمال مثلا في عمليات تجديد واحلال آلات جديدة ترفع من انتاجية العمل ، ولا ذنب للعمال في عدم وجود رقابة فعلية عليهم ، ولا ذنب للعمال في انخفاض الاجور . ان كل تلك الاسباب كما سبق ان اشرنا ترجع الى عدم فهم الادارة لدورها في مجتمع المصنع .

(١٣) وتأكيذاً لفشل ادارة المصنع في مراعاة الجوانب الانسانية لذلك التنظيم الصناعي ، اشارت غالبية العينة الى ان ادارة المصنع لا تأخذ رأي العمال في خطة الانتاج ، وقد اشار الى ذلك ٢٢٩ مبحوثا يمثلون ٦٢٪ من اجمالي حجم العينة البالغ عددها ٣٥٠ مبحوثا ، وفيما يتعلق بالرجعة التي يلجأ اليها العمال في حالة حدوث مشاكل داخل العمل ، اشار معظم المبحوثين وعديم ١٧٠ مبحوثا يمثلون ٦٨٪ الى لحوثهم الى رئيس العمال ، يلي ذلك اللجوء الى اعضاء

اللقابة ، وقد اشار الى ذلك ٧ مبحوثا يمثلون ١٩٪ ، يلي ذلك من حيث الترتيب التنافس الى اللجوء الى اعضاء الرابطة او الاسرة لابناء المحافظة وقد اشار الى ذلك ٢٢ مبحوثا يمثلون ٩٪ ، واخيرا يأتي اللجوء الى اعضاء مجلس الادارة وقد اشار الى ذلك ٧ مبحوثين يمثلون ٢٪ ، وقد اشار ٤ مبحوثين يمثلون ١٪ الى انهم لا يلجأون لاحد (جدول رقم ٧) ، (٨) ملحق (١) .

وتعكس بيانات هذين الجدولين الى ان الادارة لا تأخذ رأى العمال في خطة الانتاج ، بالاضافة الى ان العمال لا يلجأون إلا الى رئيس العمل عند حدوث أى مشكلة فى العمل . وهذا يعنى أيضا عدم اهمية مجلس الادارة بالنسبة للعمال ، كجهة يلجأون اليها عند حدوث أى مشكلة فى العمل .

(١٤) فيما يتعلق بأهم المشكلات الموجودة بالمصنع من وجهة نظر العمال ، وحلول امكانية حلها من عدم ذلك ، واخيرا الكيفية التي تتم لها حل هذه المشكلات ويمكننا ترتيب هذه المشكلات تنازليا وفقا لحجم الاستجابات فى كل مشكلة ١ احتلت مشكلة الاجور المرتبة الاولى ، وقد اشار الى ذلك ١٢٠ مبحوثا يمثلون ٢٥٪ من اجمالى عدد الاستجابات ، واحتلت مشكلة الحوافز المرتبة الثانية وقد اشار الى ذلك ٩٢ مبحوثا يمثلون ١٨٪ من اجمالى عدد الاستجابات واحتلت مشكلة الاسكان المرتبة الثالثة وقد اشار الى ذلك ٧٣ مبحوثا يمثلون ١٤٪ من اجمالى عدد الاستجابات . وتأتى مشكلة المواصلات فى المرتبة الرابعة حيث اشار الى ذلك ٥١ مبحوثا يمثلون ٩٪ من اجمالى عدد الاستجابات ، وتأتى مشكلة المعدات واحلالها وتحديدما فى المرتبة الخامسة وقد اشار الى ذلك ٩٦ مبحوثا يمثلون ١٠٪ من اجمالى عدد الاستجابات ، أما فى المرتبة السادسة فقد كانت مشكلة العلاج والتأمين الصحى وقد اشار الى ذلك ٥١ مبحوثا يمثلون ٩٪ من اجمالى عدد الاستجابات ، وتأتى فى المرتبة السابعة مشكلة انخفاض انتاجية العمل وقد اشار الى ذلك ٣٣ مبحوثا

يمثلون ٦٪ من اجمالي عدد الاستجابات ، واخيرا جاءت مشكلة الانشطة
الترويجية في المركز الاخير تقارليا وقد اشار الى ذلك ١٧ مبحوثا يمثلون
٢٪ من اجمالي عدد الاستجابات وقد اشار ١٩ مبحوثا يمثلون ٥٪ بأنه لا توجد
اي مشاكل بالمصنع على الاطلاق جدول رقم (٩) ملحق (١) .

وحول مدى حل هذه المشكلات التي يعاني منها العمال اجمع ٢٢٩ مبحوثا
في عينة البحث يمثلون ٩٢٪ من اجمالي حجم العينة بان هذه المشكلات يمكن
حلها جدول رقم (٥٠) ملحق (١) .

ولكن ... كيف يمكن حلها ؟ اشارت معظم استجابات عينة البحث
بأن حلها يمكن ان يتم من خلال التخطيط السليم للعمل وقد احتلت هذه
الاستجابة المرتبة الاولى وقد اشار الى ذلك ١٢٢ مبحوثا يمثلون ٢٨٪ من
اجمالي عدد الاستجابات ، يلي ذلك تقارليا ان تؤدي الادارة دورها السليم
وقد اشار الى ذلك ٩٩ مبحوثا يمثلون ٢٨٪ من اجمالي عدد الاستجابات ،
وتأتي في المرتبة الثالثة التفاعل بين الادارة والعمال وقد اشار الى ذلك ٩٧
مبحوثا يمثلون ٢٧٪ من اجمالي عدد الاستجابات (جدول رقم (٥١) ملحق
(١١) .

ثالثاً : نتائج خاصة بتأثير الجوانب الاجتماعية والتكنولوجية على انتاجية العمل من وجهة

نظر القيادات الوسطى والعليا بمجتمع مصنع الحديد والصلب :

استكمالاً للصورة التي بدأنا رسمها وتحليلها وتشخيصها في مجتمع المصنع وذلك بالتعرف على الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية ، والاحوال والظروف المعيشية لعينة عشوائية من العمال الذين يمثلون القاعدة الاساسية للانتاج في المصنع ، والتي أكدت نتائج الدراسة الميدانية اصولهم الريفية وانهم نتاج للهجرة الريفية - الحضرية ، وأنهم يعيشون في ظل ظروف واحوال اجتماعية - اقتصادية لا تتناسب وطبيعة العمل في المجتمع الصناعي . ثم انتقلنا بعد ذلك الى تحليل وتتبع ذلك التأثير الذي أحدثه ذلك التنظيم الرسمي البهروقراطي على عينة البحث من العمال حاملي الثقافة الفرعية الريفية . ولقد اجابت نتائج البحث في ذلك الجانب الثاني على تساؤل أساسى مؤداه ٠١ ماذا يحدث عند التقاء ثقافتين فرعيتين ٠٠ احدهما مؤثره وتتمثل في ثقافة ذلك التنظيم الرسمي البهروقراطي ، والاخرى متأثرة والتي تحدت في الثقافة الفرعية الريفية ؟

ولقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية في ذلك الجانب ان عينة البحث تشعر بالرضا عن عملها ، وان هذا العمل مهم ، ولا يستطيع ان يقوم به الا المتخصصون ذوي الخبرة في مجال الحديد والصلب ، وانهم مجمعون على ان التدريب مهم لانه يمنع اصابات العمل ، ويجعل العامل اكثر ادراكاً وفهما لطبيعة عمله هذا من جانب ، الا أن ذلك لم يمنعهم من الشكوى من نظامى الاجور والحوافز ، وعدم اعطاء وزن او قيمة لبرامج التدريب من قبل التنظيم الصناعى ، وأنهم عندما يقارنون بين ظروف العامل الاجنبى والعامل المصرى يفتقون مع العامل الاجنبى لانه يعمل في ظل تنظيم صناعى متقدم من حيث التكنولوجيا ، وأن ظروف العمل التي يعمل بها افضل واحسن ، وان نظامى الاجور والحوافز تدفع العامل الاجنبى الى تحسين انتاجية كما وكيفا ، وأنه يعمل في ظل حقوق وواجبات محددة وواضحة ، هذا من جانب ثان ، كذلك فان عينة

البحث تميل الى قصر العلاقات الانسانية داخل المصنع ، ولا يحدون التشجيع والتأييد من قبل الادارة على تكوين جماعات غير رسمية تستطيع ان تحل مشكلات العمال ، وتزيل التوتر والصراع بين العمال والتنظيم الصناعي هذا من جانب ثالث .

ويفرد الباحث الجزء الثالث والاخير من هذا الفصل لعرض نتائج البحث الذي اجري على ٥٠ حالة من القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع والذين وجهت اليهم صحيفة استبيان ، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول مجموعة من القضايا المرتبطة بنظام الاجور والحوافز ، ونظام التدريب واللوائح المطبقة في المصنع ، ومدى تناسب هذه اللوائح مع التطور والتغير الذي اصاب الصناعات الثقيلة عالميا ، ومدى تناسب انتاجية العمل مع اعداد العاملين في المصنع .

ويمكننا عرض اهم النتائج التي خرج بها بحثنا في هذا الصدد ، وذلك على

النحو التالي :

(١) ان نظام الاجور المطبق في المصنع نظام مجحف وظالم ، ولا يتناسب مع طبيعة العمل لانه لا يفرق بين من يعمل ومن لا يعمل ، ولا يتيح الفرصة لمكافأة الذين يعملون بجد واخلاص ، ولا يتناسب هذا النظام مع معدلات التضخم في المجتمع بالاضافة الى انه - اى نظام الاجور - لا يتناسب اطلاقا مع اجور القطاع الخاص وقد اشار الى ذلك غالبية عينة البحث من القيادات الوسطى والعليا حيث بلغ عدد من اشار الى ذلك ٤٤ مبحوثا يمثلون ٨٨٪ من اجمالي حجم العينة البالغ عددها ٥٠ مبحوثا : جدول رقم (١) ، (٢) ملحق (٢) .

(٢) ان نظام الحوافز المطبق في المصنع لا يتلائم مع طبيعة الصناعة في مصنع الحديد والصلب ، اذ انه نظام بوضعه الحالي يحتاج الى اعادة نظر ، بالاضافة الى انه اقل من نظام الحوافز بالشركات المجاورة ، وقد اجمع المبحوثون كلهم على ذلك (جدول رقم (٣) ملحق ٢) .

(٢) ان الآلات والتكنولوجيا المستخدمة في المصنع لم تتطور منذ فترة طويلة ، بالإضافة الى ان التكنولوجيا المستخدمة في المصنع لا تراكب التكنولوجيا العالمية الحديثة
جدول رقم (٤) ، (٥) ملحق (٢٢) .

(٤) ان انتاج المصنع لا يتناسب مع حجم القوى العاملة فيه ، اذ ان حجم القوى العاملة يفوق كثيرا الطاقة الاستيعابية بالمصنع ، وهذا يخلق ظاهرة ملفته للنظر والتي تتمثل في البطالة المقنعة (جدول رقم (٦) ملحق (٢)) .

(٥) ان هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي في النهاية الى عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج العالمي ، وقد اشارت عينة البحث الى ان ذلك راجع الى ضعف التنظيم الصناعي بالمصنع ، ونقص الخبرات الفنية الموجودة ، بالإضافة الى نقص في بعض الخامات جدول رقم (٧) . (٨) - ملحق (٢) .

(٦) فيما يتعلق برأى عينة البحث في اللوائح المطبقة في المصنع وكيفية تطويرها ، وما اذ كانت هذه اللوائح معوقة للعمل ام لا ؟ اشارت عينة البحث الى ان هذه اللوائح تؤدي دورا سلبيا في الانتاج (جدول (١٠) ملحق (٢)) وان من هذه اللوائح لا تتناسب مع طبيعة العمل (جدول رقم (١١) ملحق (٢)) وعن أوجه القصور في هذه اللوائح اشارت عينة البحث الى ان هذه اللوائح عامة وليست محدده لطبيعة المهن الثقيلة ، كما انها غير واضحة وتؤدي الى مشاكل عند تطبيقها ، ولا تتضمن اسلوب مناسباً للترقى الوظيفي (جدول رقم (١٢) ملحق (٢)) ، ولقد اجمع معظم المبحوثين من القيادات الوسطى والعليا الى ان هذه اللوائح جامدة لم يحدث فيها اي تطوير ، وانه ليس في قدرة الادارة والتنظيم الصناعي تغييرها (جدول رقم (١٢) ، (١٤) ملحق (٢)) .

(٧) تؤكد عينة البحث على ان التنظيم الصناعي يقوم بتدريب العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة ، وان التدريب يغطي الاحتياجات الحقيقية للعمل جدول

رقم (١٥) ، (١٦) ملحق (٢) ، وفي نفس الوقت الذي يؤكدون فيه ذلك نجد
انهم يشيرون الى ان التدريب لا يعالج مشكلات حقيقية في العمل جدول رقم
(١٧) ، ثم يعودون مرة اخرى فيشيرون في جدول رقم (١٨) الى ان التدريب
يتضمن برامج متقدمة تتلائم مع التقدم العلمي المستمر في صناعة الحديد
والصلب . وبالرجوع الى جدول رقم (٤) نجدهم يتناقضون مع انفسهم حيث
يشيرون الى ان الآلات والمعدات غير متطورة ، وفي جدول رقم (٥) يؤكدون
على عدم مواكبة التكنولوجيا المستخدمة في المصنع مع التكنولوجيا العالمية .

خلاصة القول ومن خلال المحاور الثلاثة التي تناولنا فيها الابعاد الاجتماعية
المؤثرة على هيكل العمالة في مصنع الحديد والصلب ميدانيا من خلال تطبيق استمارة
المقابلة على عينة عشوائية من العاملين بمجتمع المصنع بلغ اجمالي حجمهم ٢٥٠ مبحوثا ،
ومن خلال تطبيق صحيفة استبيان على عينة من القيادات الوسطى والعليا بلغ اجمالي
حجمها ٥٠ حالة ، فيما يتعلق بالمحور الاول الخاص بدراسة الخصائص الاجتماعية -
الاقتصادية لعينة البحث من العاملين بمجتمع المصنع واحوالهم وظروفهم الاجتماعية -
نستطيع ان نؤكد بناءا على البيانات المستقاة من خلال استمارة المقابلة على ان
عينة البحث لهم خصائص اجتماعية - اقتصادية تحمل كل خصائص الثقافة الفرعية -
الريفية ، وانهم نتاج للهجرة الريفية - الحضرية التي تبحث عن فرص للعمل دون ان
تحمل الخصائص التي تمكنها من العمل في التنظيم الصناعي ، كما ان ظروفهم واحوالهم
الاجتماعية لا تتسق اخلاقا مع روح المجتمع الصناعي سواء من حيث احوال السكن ،
ولا من حيث اتجاهاتهم نحو العمل الصناعي ، أما عن المحور الثاني والذي يتعلق بتأثير
التنظيم الرسمي البيروقراطي المتمثل في التنظيم الصناعي بمجتمع مصنع الحديد والصلب
والذي يمكن التعبير عنه في لوائح الاجور ، والحوافز ، والتدريب ، ودور الجماعات
غير الرسمية ، ودور العلاقات الانسانية ، وتوظيف التكنولوجيا المستخدمة في الصناعات
الثقيلة ، ودور الادارة ، وهذا هو الجانب المؤثر في الثقافة الفرعية الريفية التي

يمكن التعبير عنها بما يحمله هؤلاء المهاجرون من الريف الى المدينة سعيا وراء العمل من خصائص اجتماعية - اقتصادية . ولقد امدتنا بيانات الدراسة في هذا المحور بأن ذلك للتنظيم الرسمي البيروقراطي المتمثل في مصنع الحديد والصلب لم يستطع تغيير تلك الثقافة الفرعية الريفية الا اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان العمال لم يتلقوا اى برامج تدريبية قبل استلامهم العمل ، وان ابرز المشكلات التى يعانون منها تتمثل فى السكن والمواصلات ، وانهم يشعرون ان هناك اختلافا كبيرا بين حياتهم قبل العمل بالمصنع ، وحياتهم بعد اشتغالهم بالمصنع ، وانهم لا يقيمون اى صداقات خارج العمل ، بمعنى ان صداقاتهم لزملائهم فى العمل تنتهى بمجرد يوم العمل ، وان وقت فراغهم يقضونه مع الاسرة ، وأنه لا توجد علاقات اسرية بينهم وبين زملائهم فى العمل ، وأنهم يرون ان الاجر لا يتناسب مع الجهد المبذول ، وان نظام الحوافز غير مناسب ، وليس فيه اى عدل ، كذلك فهم بالرغم من عدم تلقيهم تدريب عند استلامهم للعمل ، الا أنهم يؤكدون على اهمية التدريب وأنه يقلل الانتاج ويزيد من انتاجية العمل ، وانهم يشيرون الى ان انتاجية العامل فى الدول الصناعية افضل كثيرا من انتاجيته فى مصر ، وذلك لان ظروف العمل هناك افضل ، وان الحقوق والواجبات محدد ، وان الحوافز والاجور متزايدة ، وان المعدات والتكنولوجيا متطورة ، وبالرغم من أنهم يشيرون الى ان انتاجية العمل مرتفعة الا أنهم يشيرون فى نفس الوقت الى ان السبب فى انخفاض انتاجية العمل الى عدم وجود رقابة فعلية على العمال ، وانخفاض الاجور وعدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب ، وانفصال الادارة عن مشكلات المصنع ، واخيرا ان المعدات والالات فى حاجة الى تجديد وحلال . كذلك فان العمال يشيرون الى ان الادارة لا تأخذ رأى العمال فى خطة الانتاج ، وأنه يمكن حل مشاكلهم بأن تؤدى الادارة دورها السليم ، وان يكون هناك تخطيط سليم للعمل ، وان يكون هناك تفاعل بين الادارة والعمال .

اما عن المحور الثالث والاخير والذي يتعلق برأى عينة القيادات الوسطى

والعليا فقد ابرزت لنا نتائج هذا المحور على ان معظم افراد هذه العينة يشيرون الى

ان نظام الحوافز والاجور نظام مجحف وظالم ، ولا يتيح الفرصة لمكافأة العمال الجتهدين وانه يسوى بين من يعمل وبين من لا يعمل ، وانه يجب اعادة النظر لله ، كذلك اشار معظم المبحوثين بان المعدات والالات ليس متطورة في المصنع ، وان التكنولوجيا المستخدمة في الصناعة لا تتواكب مع التكنولوجيا العالمية ، وان القوى العاملة بالمصنع تفوق كثيرا الانتاج وهذا يؤثر على ظاهرة البطالة المقنعة ، وان انتاج المصنع لا يماثل الانتاج العالي نتيجة ضعف التنظيم الصناعى ، ونقص فى الخبرات الفنية ، ونقص فى بعض الخامات ، وان اللوائح الموجودة فى المصنع لوائح جامدة لم تتغير منذ فترة طويلة بل انها تؤدى دورا فى عملية الانتاج ، وان خطة التدريب فى المصنع لا تعبر عن مشكلات حقيقية فى العمل .

تلك كانت ابرز النتائج التى خرجت بها دراستنا الميدانية والتى يمكن
القول بصفة عامة ان هيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب ونتيجة لخصائصه الاجتماعية -
الاقتصادية ، وظروفه واحواله المعيشية ، ونتيجة لان هذا الهيكل لم يتأثر كثيرا بالتنظيم
الصناعى الرسمى البيروقراطى فان النتيجة المنطقية التى تحدث نتيجة لذلك هى انخفاض
انتاجية العمل ، ولاشك ان هذه النتيجة قد اتضحت بما لا يدع مجالا للشك من خلال
استجابات عينة البحث من العاملين ، ومن القيادات العليا والوسطى ، واتضحت اكثر
من خلال المقارنة التى عقدها العمال بين الانتاجية المرتفعة للعامل الاجنبى ، والانتاجية
المنخفضة للعامل المصرى ، لقد ارجع العمال ذلك الى ظروف العمل داخل المصنع ،
والاجور والحوافز ، وان الحقوق والواجبات واضحة ، والمعدات متطورة ، وتلك العوامل
هى ما يطلق عليها روح العمل الصناعى التى يفتقدها مجتمع مصنع الحديد والصلب ، وقبل
نهاية هذه الدراسة احب ان اؤكد على ملحوظة هامة ، نابعة من اراء العمال انفسهم
عندما وجهنا اليهم سؤالا عن الاسباب الحقيقية لانخفاض انتاجية المصنع (جدول رقم
(٦) ملحق رقم (١)) فقد كانت اجابتهم تعبر بصدق عن افتقاد المصنع لروح المجتمع
الصناعى وعدم قيام التنظيم الصناعى بدوره الواجب ان يقوم به . لقد اشار العمال الى

ان انخفاض الانتاجية انما يرجع الى عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب ، والى انخفاض الاجور ، والى عدم وجود رقابة فعلية على العمال ، والى ان العمال في مقابلة ذلك لا يعملون بجدية لان الذى يعمل يحصل على اجره وحافزه وان الذى لا يعمل يحصل على اجره وحافزه بالاضافة الى انفصال الادارة عن العمال ، وحاجة المعدات والالات في المصنع الى التجديد والاحلال .

المراجع

- ١ - احمد محمد الحقه ، تاريخ مصر الاقتصادى فى القرن التاسع عشر ، النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٢ - حسن الساعاتى ، التصنيع والعمران ، بحث ميدانى للاسكندرية وعمالها ، دار المعرفة ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٣ - ريمون ارون ، ثمانية عشر درسا على المجتمع الصناعى ، ترجمة نسيم محرم ، مراجعة ، ريمون فرنسيس ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦٨ .
- ٤ - على الجريتللى ، تاريخ الصناعة فى مصر فى النصف الاول من القرن التاسع عشر ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٥ - فاروق العدلى ، الاجتماع الصناعى ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ،
- ٦ - لويس كامل مليكه ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، ج ٢ ، دار النهضة المصرية القاهرة ، ١٩٦١ .
- ٧ - محمد الجومرى ، مقدمة فى علم الاجتماع الصناعى ، مكتبة القاهرة ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ٨ - محمد دويدار ، الاقتصاد المصرى بين التخلف والتطوير ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، ١٩٦٧ .
- ٩ - محمد فؤاد شكرى ، بناء دولة مصر ، محمد على ، مطبعة التأليف والنشر ، القاهرة ، ١٩٤٨ .
- ١٠ - محمود عوده ، تاريخ علم الاجتماع ، ج ١ ، مرحلة الرواد ، دار النهضة العربية ، بيروت ، (لم يذكر سنة النشر) .
- ١١ - وزارة الصناعة ، الثورة الصناعية فى (١١) عاما ، القاهرة ، ١٩٦٣ .
- ١٢ - متابعة وتقييم الخطة الخمسية الاولى ٦٠/٦١ - الجزء الاول ، فبراير ١٩٦٦ .

ملحق رقم (١)

الجدول الخاصة بعينة العاملين بمجتمع المصنع

(٢٥٠ حالة)

جدول رقم (٥) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للحالة التعليمية

الحالة التعليمية	عينة البحث	اعداد	%
امى	٣٣	١٣	
يقراً ويكتب	٥٤	٢٢	
شهاده اقل من المتوسطه (الابتدائية او الاعداديه)	٤٧	١٩	
شهادة متوسطه (الثانويه العامة ومايعادلها)	٩٨	٣٩	
شهادة اعلى من المتوسطه سنتان بعد الثانويه العامة	٦	٢	
شهادة جامعيه	١٠	٤	
شهادة اعلى من الجامعيه	٢	١	
الاجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٦) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للموطن الاصلى للاسره

الموطن الاصلى	عينة البحث	اعداد	%
ريف	٢٤٣	٩٧	
حضر	٧	٣	
اجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٧) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا لعدد سنوات العمل بالمصنع

مدة العمل بالمصنع	عينة البحث	اعداد	%
اقل من ٣ سنوات -	-	-	-
٣ سنوات -	-	٤	٢
٦ سنوات -	-	١٦	٦
٩ سنوات -	-	٢٢	٩
١٢ سنه -	-	٥١	٢٠
١٥ سنه فأكثر	-	١٥٧	٦٣
اجمالى	-	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث من العاملين ه وفقا لنوعية الوظيفة

نوعية الوظيفة	عينة البحث	اعداد	%
فنية	٢٢٨	٩١	
ادارية	١٦	٦	
خدمات معاونة	٦	٣	
اجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٩) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للمستوى الوظيفى

المستوى الوظيفى	عينة البحث	اعداد	%
عامل	١٤٤	٥٨	
ملاحظ	٤٥	١٨	
كبير ملاحظين	١١	٤	
رئيس وردية	١٩	٨	
اخصائى	١٥	٦	
رئيس قسم	١١	٤	
مدير ادارة	٥	٢	
اجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (١٠) توزيع عينة البحث وفقاً للحالة التعليمية للزوجة

الحالة التعليمية للزوجة	عينة البحث	اعداد	%
أمية	٩٨	٤٠	
تقرأ وتكتب	٧٦	٣١	
شهادة اقل من المتوسط	٢٦	١٠	
شهادة متوسطة (ثانوية ثامة وما يعادلها)	٣٩	١٦	
شهادة اعلى من المتوسط (سنتان بعد الثانوية)	٢	١	
شهادة جامعية	٤	٢	
اجمالي	٢٤٥	١٠٠	

جدول رقم (١١) توزيع عينة البحث من العاملين ، وفقا للحالة المهنية للزوجة

الحالة المهنية للزوجة	عينة البحث	اعداد	%
اعمال علمية وتخصصية	٦	٢	
اعمال فنية وحرفية	١٩	٨	
اعمال زراعية	٩	٤	
رسة بيت	٢٠٥	٨٤	
اجمالى	٢٤٥	١٠٠	

ثانيا : الاحوال المعيشية لعينة البحث من العاملين بمجتمع المصنع

جدول رقم (١٢) توزيع عينة البحث وفقا لحالة السكن

عينة البحث حاله السكن	اعداد	%
ملك	١١٥	٤٦
ايجار	١١٣	٤٥
مشترك	١٢	٥
تابع للشركة	١٠	٤
اجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٣) توزيع عينة البحث ، وفقا لعدد غرف المسكن

عينة البحث عدد غرف المسكن	اعداد	%
غرفة واحدة	٢١	٩
غرفتان	١٠٢	٤١
ثلاث غرف	٩٥	٣٨
أربع غرف	٢٥	١٠
خمس غرف	٧	٢
اجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اتصال المسكن بالمجاري

عينة البحث بمدى اتصال المسكن بالمجاري	اعداد	%
نعم	١٢٢	٤٩
لا	١٢٨	٥١
اجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اتصال المسكن بشبكة المياه الجارية

عينة البحث بمدى اتصال المسكن بشبكة المياه	اعداد	%
نعم	١٩٨	٧٩
لا	٥٢	٢١
اجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٦) توزيع عينة البحث وفقا لاتصال المسكن بالتيار الكهربائى

مدى اتصال المسكن بالتيار الكهربائى	عينة البحث	اعداد	%
نعم		٢٤٤	٩٨
لا		٦	٢
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٧) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب هجرة المكان الاصلى ، والاقامة بمنطقة المصنع

اسباب هجرة المكان الاصلى والاقامة بمنطقة المصنع	عينة البحث	اعداد	%
عدم وجود مورد اقتصادى		١٥٦	٦٢
وجود مورد ولكن لا يكفى		٤٦	١٨
الاعباء والنفوط الاقتصادية		٣٢	١٤
زيادة حجم الاسرة		١١	٤
لا يوجد عمل للتخصص		٥	٢
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٨) توزيع عينة البحث وفقا لهجرتهم الى منطقة المصنع وحدهم ام مع اسرهم

هجرة عينة البحث الى منطقة المصنع وحدهم ام مع اسرهم	عينة البحث	اعداد	%
لوحدي		٢٠٢	٨١
مع الاسرة		٤٨	١٩
اجمالي		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٩) توزيع عينة البحث وفقا للاعمال التي كانوا يؤدوها قبل مجيئهم للمصنع

الاعمال التي كان يؤدونها العاملون قتل مجيئهم للمصنع	عينة البحث	اعداد	%
عمل في الزراعة		٨٩	٣٦
عمل في التجارة		١٠	٤
اعمال مهنية او حرفية		٤٩	٢٠
من الجيش		٦	٢
لا يوجد		٩٦	٣٨
اجمالي		٢٥٠	١٠٠

ثالثا : مجتمع المصنع والموامل المؤثرة فيه

جدول رقم (٢٠) توزيع عينة البحث وفقا لكيفية التعمين في المصنع

عينة كيفية التعمين البحث في المصنع	اعداد	%
اعلان في الجرايد	١٣٩	٥٥
عن طريق بعض المعارف الموجودين بالمصنع	٧٤	٣٠
قوى عامليه	٢٢	٩
تكليف / وتدريب مهني بالمصنع	١٥	٦
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تلقى دورات تدريبية بسجود استلام العمل

المدى تلقى دورات تدريبية عند استلام العمل	عينة البحث	اعداد	%
اشتغلت على طول		١٨٢	٧٣
اخذت دورة تدريبية		٥٩	٢٤
تعلمت داخل ورش العمل		٨	٣
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢٢) توزيع عينة البحث وفقا للمشاكل التى واجهتهم فى العمل

المشاكل التى واجهت عينة البحث فى العمل	عينة البحث	اعداد	%
عدم وجود مسكن		٩٨	٣٩
بعد المسكن الذى اقيم فيه عن مكان العمل		٥٨	٢٣
صعوبة المواصلات		٧٩	٣١
مكان العمل كان غريب على		١١	٥
صعوبة التكيف مع المجتمع الجديد		٤	٢
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢٣) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود اختلاف بين الحياة قبل العمل بالمصنع ومعدده

مدى وجود الاختلاف بين الحياة قبل معد العمل بالمصنع	اعداد	%
فيه فرق كبير	١٩٠	٧٦
مفيش فرق	٦٠	٢٤
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢٤) توزيع عينة البحث ، وفقا لاسباب اختلاف الحياة قبل العمل بالمصنع ومعدده

اسباب الاختلاف في حياة العامل قبل معد استلام العمل	اعداد	%
هنا كل واحد ونفسه	٢٦	١٠
المصنع فيه نظام لكن برة كان فيه فوضى	٦١	٢٤
هنا مواعيد وضبط وربط	١٠٣	٤٢
غير مهين *	٦٠	٢٤
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير مهين الى اعداد ونسب الباحثين الذين لم يشيروا الى وجود اى اختلاف في حياتهم قبل او بعد استلامهم العمل . وبالتالى لم يوجه اليهم هذا السؤال .

جدول رقم (٢٥) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى وجود أصدقاء في بداية العمل بالمصنع

عينة البحث	المدى وجود أصدقاء في بداية العمل بالمصنع	الاعداد	%
في البداية لم يكن لدى أصدقاء	٥٢	٢١	
بعد ذلك أصبح لدى أصدقاء	١٩٨	٧٩	
إجمالي	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٢٦) توزيع عينة البحث وفقاً لنوعية الصداقات

عينة البحث	نوعية الصداقات	الاعداد	%
كانوا من نفس البلد	٢٥	١٠	
كانوا زبلاء في السيارة	—	—	
كانوا زبلاء في مكان العمل	١٢٣	٦٩	
غير معينين	٥٢	٢١	
إجمالي	٢٥٠	١٠٠	

تمثل الأعداد والنسب الموجودة في خانة غير معينين إلى أعداد ونسب العمال الذين يمشيرون إلى أنهم لم يكن لديهم أصدقاء وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٢٧) توزيع عينة البحث وفقا لكيفية قضاء وقت الفراغ

مينة البحث كيفية قضاء وقت الفراغ	اعداد	%
بالبيت مع الاسرة	١٧٢	٦٩
يتابع مذاكرة الاولاد	٣٤	١٤
اقوم بالعمل في مهنة اخرى	٦	٢
اقوم بالعمل في قطعة ارض تمتلكها الاسرة	١٥	٦
لقاء الاصدقاء على المقهى	٢	١
زيارة الاهل والاصدقاء والجيران	١١	٤
الذهاب الى نادى الشركة	٢	١
لا يوجد لدى اى وقت للفراغ	٨	٣
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢٨) توزيع عينة البحث * وفقا لتصرفاتهم ازاء وفاة اى زميل لهم فى العمل

عينة البحث	تصرفات العمال ازاء وفاة احد زملاء العمل	اعداد	%
اقوم بزيارته لتقديم العزاء		٢٢١	٨٨
اقوم بمساندة الاسرة ماديا		٢٧	١١
لا افعل شيئا		٢	١
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢٩) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود علاقات اسرية مع زملاء العمل

عينة البحث	مدى وجود علاقات اسرية مع زملاء العمل	اعداد	%
نعم		٩٦	٣٨
لا		١٥٤	٦٢
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٠) توزيع عينة البحث وفقا لمدى خروجهم مع اصدقائهم فى العمل فى رحلات

يقوم بها المصنع

عينة البحث	مدى خروج العمال مع اصدقائهم فى العمل فى رحلات يقوم بها المصنع	اعداد	%
نعم		٨٩	٣٦
لا		١٥٧	٦٣
المصنع لا يقوم بآى رحلات		٤	١
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣١) توزيع افراد مجتمع البحث وفقا لمدى رضائهم عن العمل

عينة البحث	مدى رضائهم عن العمل	اعداد	%
نعم		٢١٨	٨٧
لا		٣٢	١٣
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٢) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تناسب المرتب مع الجهد المبذول

عينة البحث	مدى تناسب المرتب مع الجهد المبذول	اعداد	%
نعم		١٠٤	٤٢
لا		١٤٦	٥٨
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٣) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى مناسبة نظام الحوافز بالصنع مع الجهد المبذول

مدى تناسب نظام الحوافز بالصنع مع الجهد المبذول	اعداد	%
مناسب	١١٠	٤٤
غير مناسب	١٤٠	٥٦
اجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٤) توزيع عينة البحث وفقاً للأسباب التي يبدونها العمال لعدم تناسب الحوافز مع الجهد المبذول

اسباب عدم تناسب الحوافز مع الجهد المبذول	اعداد	%
الحوافز لا تناسب ظروف العمل الصعبة بالصنع	٢٩	٣٢
الحوافز غير ثابتة	٢٦	١٠
لا تتناسب مع علاوة المعيشة	٢٠	٨
كل الناس يتأخذ حوافز	١٥	٦
غير معين ^١	١١٠	٤٤
اجمالي	٢٥٠	١١٠

* تحل الأعداد النسب الموجودة في خانة غير معين المأخذ المبحوثين الذين أشاروا بأن الحوافز تتناسب مع الجهد المبذول ، وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٣٥) توزيع عينة البحث ، وفقا لرأى الباحثين فى عدالة توزيع الحوافز

معدل عدالة توزيع الحوافز	عينة البحث	
	اعداد	%
توزيع عادل	٦٠	٢٤
توزيع غير عادل	١٩٠	٧٦
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٦) توزيع عينة البحث وفقا لمعدل وجود نظام ثابت للحوافز

معدل وجود نظام ثابت للحوافز	عينة البحث	
	اعداد	%
لا يوجد نظام ثابت للحوافز	١٥٧	٦٣
يوجد نظام ثابت للحوافز	٩٣	٣٧
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اهمية العمل الذى يقوم به المسال

عينة البحث	مدى اهمية العمل الذى يقوم به المسال	اعداد	%
غير مهم	يستطيع اى انسان ان يقوم به	٨٢	٣٣
مهم	ولا يستطيع ان يقوم به الا التخصص	١٦٨	٦٧
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣٨) توزيع عينة البحث وفقا لرايهم فى مدى اهمية التدريس

عينة البحث	مدى اهمية التدريس	اعداد	%
مهم		٢٤٧	٩٩
غير مهم		٣	١
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٤٠) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل

عينة البحث	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل
نعم	٢٠٨	٨٣	
لا	٤٢	١٧	
اجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٤١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى موافقتهم على ان العمال الاجانب افضل

فى العمل من العمال المصريين

عينة البحث	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل	الاهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل
موافق	١٤٨	٥٩	
غير موافق	١٠٢	٤١	
الاجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٤٢) توزيع عينة البحث وفقا للاسباب التى يمد بها المحوثين لتفصيل

العمال الاجانب فى العمل

اسباب تفصيل ان العمال الاجانب يعملون احسن من العمال المصريين	الاعداد	%
ظروف العمل داخل المصنع احسن	٥٢	٢١
الحوافز اكثر	٣٩	١٦
الحقوق والواجبات واضحة	٢٠	٨
معدات متطورة	٣٧	١٤
غير مبين *	١٠٢	٤١
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة فى خانة غير مبين اعداد ونسب المحوثين الذين يشيرون بأن العامل المصرى افضل من العامل الاجنبى والتالى لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٣) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب تفضيلهم في ان العامل المصري في

العمل افضل من العامل الاجنبى

عينة البحث	اسباب تفضيل العامل المصري عن العامل الاجنبى في العمل	اعداد	%
العامل المصري اكثر تفوقا		٨٤	٣٤
الصناعة متقدمة في مصر		١٨	٧
غير معين*		١٤٨	٥٩
اجمالى		٢٥٠	١٠٠

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين اعداد ونسب الباحثين الذين
يشيرون بتفضيل العامل الاجنبى في العمل عن العامل المصري ، والتالى لم يوجه
لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اشتراك العمال في رابطة داخل
المصنع تضم ابنا كل محافظة

مدى الاشتراك في رابطة تضم ابنا كل محافظة	عينة البحث	اعداد	%
نعم		٢٥	١٠
لا		٢٢٥	٩٠
الاجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٤٥) توزيع عينة البحث وفقا لرايهم في ارتفاع او انخفاض انتاج المصنع

راى المهوئين في مدى ارتفاع او انخفاض الانتاج في المصنع	عينة البحث	اعداد	%
مرتفع		١٨٥	٧٤
منخفض		٥٩	٢٤
متوسط		٣	١
مختصص		٣	١
الاجمالى		٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٤٦) توزيع عينة البحث وفقاً لآرائهم في أسباب انخفاض انتاج المصنع

%	اعداد	عينة البحث
		رأى المحوئين في أسباب انخفاض انتاج المصنع
٢	٥	العمال مابيشغلوش بخدمة
٤	٩	عدم وجود رقابة فعلية على العمال
٧	١٦	عدم وجود سياسة محددة للشواب والعقاب
٦	١٥	انخفاض الاجور
٣	٩	انفصال الادارة عن المصنع
٤	١١	حاجة المهدات الى التجديده والاحلال
٧٤	١٨٥	غير معين
١٠٠	٢٥٠	اجمالى

■ تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين الى اعداد ونسب المحوئين الذين يؤكدون على ان الانتاج مرتفع والتالى لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اخذ الادارة رأى العمال في خطة الانتاج

عينة البحث مدى اخذ الادارة رأى العمال في خطة الانتاج	اعداد	%
نعم	٢١	٨
لا	٢٢٩	٩٢
اجمالى	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٤٨) توزيع عينة البحث وفقا لرأى العمال فى الجهة التى يلجأون اليها

عند حدوث مشاكل فى المصنع

الجهة التى يلجأ العمال فى حالة حدوث مشاكل داخل العمل	عينة البحث	اعداد	%
رئيس العمل	١٢٠	٦٨	
اعضاء النقابة	٤٢	١٩	
اعضاء مجلس الادارة	٧	٣	
اعضاء الرابطة او الاسرة لابناء المحافظة	١٢	٩	
لا أحد	٤	١	
اجمالى	٢٥٠	١٠٠	

جدول رقم (٤٩) توزيع عينة البحث وفقاً لأهم المشكلات الموجودة بالمصنع من وجهة نظر العمال

عينة البحث	أهم المشكلات الموجودة بالمصنع من وجهة نظر العمال	امداد	%
الاجور		١٣٠	٢٥
الحوافز		٩٢	١٨
الاسكان		٧٣	١٤
المواصلات		٥١	١٠
العلاج		٤٥	٩
الانشطة الترويحية		١٧	٣
الانتاج		٣٣	٦
المعدات		٤٩	١٠
لا توجد مشاكل		١٩	٥
اجمالي		٥١٠	١٠٠

■ هذا الجدول من النوع المتعدد الاجابات ، اذ ان اجمالي عدد الاستجابات
لاساوي اجمالي حجم العينة ، حيث كان البحث يجيب بأكثر من احتمال .

جدول رقم (٥٠) توزيع عينة البحث وفقاً برأيهم في مدى إمكانية حل المشكلات التي يعاني منها العمال

التي يعاني منها العمال	عينة البحث	مدى إمكانية حل المشكلات
نعم	٢٢٩	٩٢
لا	٢١	٨
إجمالي	٢٥٠	١٠٠

جدول رقم (٥١) توزيع عينة البحث وفقاً لكيفية حل المشكلات العمالية

كيفية حل المشكلات العمالية	عينة البحث	التي يعاني منها العمال
ان تؤدي الادارة دورها السليم	٩٩	٢٨
التفاعل بين الادارة والعمال	٩٧	٢٧
التخطيط السليم للعمل	١٣٣	٣٨
توفير السكن	٣	١
غير مبين	٢١	٦
إجمالي	٣٥٣	١٠٠

■ هذا الجدول من النوع المتعدد الاجابات ، حيث نجد ان اجمالي عدد الاستجابات لا تساوي اجمالي حجم العينة ، حيث كان يطلب من المبحوثين الاجابة بأكثر من احتمال .

ملحق رقم (٢)

الجدول الخاص بعينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع

(٥٠ حالة)

جدول رقم (١) توزيع عينة البحث وفقا لرأيها في نظام الاجور بالمصنع

عينة البحث رأى البحوثيين في نظام الاجور	اعداد	%
نظام مجحف وظالم	٤٣	٨٦
نظام مناسب لطبيعة العمل وظروفه	٦	١٢
بطالة من قبل الدولة	١	٢
اجمالى	٥٠	١٠٠

جدول رقم (٢) توزيع عينة البحث وفقا للاسباب التى يدونها بشأن

نظام الاجور مجحف وظالم

عينة البحث الاسباب التى تؤدى الى اجهاد نظام وظلمة للماملين	اعداد	%
لانه يسوى بين من يعمل ومن لا يعمل	٣١	٦٢
لا يتيح الفرصة لمكافأة الكفاء	١٣	٢٦
لا يتناسب مع معدلات التضخم	٣	٦
لا يتناسب مع اجور القطاع الخارجى	٣	٦
اجمالى	٥٠	١٠٠

جدول رقم (٣) توزيع عينة البحث وفقا لرأيهم في نظام الحوافز

%	اعداد	عينة البحث
		رأى المحوئين في نظام الحوافز
٨	٤	يحتاج الى اعادة نظر لانه ظالم
٩٠	٤٥	لا يتلائم مع طبيعة الصناعة فسى الحديد والصلب
٢	١	اقل من حوافز الشركات المجاورة
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تطور المهدلات والآلات

المستخدمه في المصنع

%	اعداد	عينة البحث
		مدى تطور الآلات والمعدات في المصنع
٢٤	١٢	نعم
٧٦	٣٨	لا
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى مواكبة التكنولوجيا المستخدمة

في المصنع للتكنولوجيا العالمية

عينة البحث مدى مواكبة التكنولوجيا المستخدمة في المصنع مع التكنولوجيا العالمية	اعداد	%
نعم	٧	١٤
لا	٣١	٦٢
غير مهين*	١٢	٢٤
اجمالي	٥٠	١٠٠

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير مهين الى اعداد ونسب الباحثين الذين يشيدون بأن الآلات والمعدات متطورة ، وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٦) توزيع عينة البحث ، وفقا لمدى تناسب كمية الانتاج بالمصنع

مع القوى العاملة

عينة البحث مدى تناسب انتاج المصنع مع القوى العاملة	اعداد	%
نعم	١	٢
لا	٤٩	٩٨
اجمالي	٥٠	١٠٠

جدول رقم (٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تماثل جودة انتاج المصنع مع الانتاج المحلى

%	اعداد	عينة البحث
		مدى تماثل جودة انتاج المصنع مع الانتاج العالمى
٢	١	نعم
٩٨	٤٩	لا
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج المحلى

%	اعداد	عينة البحث
		اسباب عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج العالمى
٤٨	٢٤	ضعف التنظيم الصناعى بالمصنع
٤٢	٢١	نقص فى الخبرات الموجودة
١٠	٥	نقص فى بعض الخامات
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (٩) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود مشكلات تنعكس على خطة الانتاج المستهدف

%	اعداد	عينة البحث
		مدى وجود مشكلات في التصنيع تنعكس على خطة الانتاج المستهدف
٣٦	١٨	نعم
٦٤	٣٢	لا
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (١٠) توزيع عينة البحث وفقا لرايها في اللوائح المنظمة للعمل

%	اعداد	عينة البحث
		راى المهوتين في اللوائح المنظمة للعمل
٨	٤	تؤدى دورا ايجابيا في استمرار العمل
٩٠	٤٥	تؤدى دورا سلبيا في الانتاج
٢	١	اللوائح الحالية غير واضحة وغير محددة
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (١١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى مناسبة اللوائح المطبقة في المصنع

مع طبيعة العمل

%	اعداد	عينة البحث
		مدى تناسبها اللوائح مع طبيعة العمل
٦	٣	نعم
٩٤	٤٧	لا
١٠٠	٥٠	اجمالى

جدول رقم (١٢) توزيع عينة البحث وفقا لوجه القصور في اللوائح المطبقة

في المصنع

%	اعداد	عينة البحث
		اوجه القصور في اللوائح المطبقة في المصنع
٦٢	٣١	اللوائح عامة بكافة الانشطة الاقتصادية وليست نوعية للصناعات الثقيلة
٢٢	١١	غير واضحة وتؤدي الى مشاكل عند تطبيقها
١٦	٨	لا تتضمن اسلوب مناسب للترقى الوظيفي
١٠٠	٥٠	الاجمالى

جدول رقم (١٣) توزيع عينة البحث وفقا لمدى حدوث تغيير في اللوائح بحسب

تناسب مع تطور الصناعات الثقيلة في مصر

عينة البحث	مدى حدوث تغيير في اللوائح	اعداد	%
نعم		١	٢
لا		٤٩	٩٨
اجمالى		٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٤) توزيع عينة البحث وفقا لرأيها في مدى امكانية الادارة تغيير

اللائحة

عينة البحث	مدى امكانية الادارة في تغيير اللائحة	اعداد	%
نعم		١٣	٢٦
لا		٣٧	٧٤
اجمالى		٥٠	١٠٠

جدول رقم (١٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى قيام المصنع بتدريب العاملين في

المستويات الوظيفية المختلفة

%	اعداد	عينة البحث	مدى قيام المصنع بتدريب العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة
٩٤	٤٧	نعم	
٦	٣	لا	
١٠٠	٥٠	اجمالى	

جدول رقم (١٦) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تغطية التدريب لاحتياجات

الحقيقية للعمل

%	اعداد	عينة البحث	مدى تغطية التدريب للاحتياجات الحقيقية للعمل
٨٧	٤١	نعم	
١٣	٦	لا	
١٠٠	٤٧	اجمالى	

جدول رقم (١٢) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تعبير خطة التدريب عن مشكلات

حقيقية في العمل

مدى تعبير خطة التدريب عن مشكلات حقيقية في العمل	عينة البحث	اعداد	%
نعم	٦	١٢	
لا	٤٤	٨٨	
اجمالي	٥٠	١٠٠	

جدول رقم (١٨) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تضمين التدريب ببرامج متقدمة

تتلائم مع التقدم المستمر في صناعة الحديد والصلب

مدى تضمين التدريب ببرامج متقدمة تتلائم مع التقدم المستمر في صناعة الحديد والصلب	عينة البحث	اعداد	%
نعم	٤٢	٨٤	
لا	٨	١٦	
اجمالي	٥٠	١٠٠	

معهد التخطيط القومي
مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي

بيانات هذه الإستمارة سرية
وأن تستخدم إلا في أغراض
المبحث العلمي

ملحق رقم (٢)

إستمارة مقابلة

الأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بمصنع الحديد والصلب
بـ_____وان

إسم المبحوث : (إذا رغب)

منطقة السكن :

تاريخ إجراء المقابلة : ١٩٩٠ / ٣ /

توقيع الباحث

أولاً : البيانات الأساسية

(١) <u>السن</u>	
() أقل من ٢٠ سنة	() شهادة جامعية
() ٢٠ -	() شهادة اعلى من الجامعية
() ٢٠ -	(٦) <u>الموطن الاصلى (يرجى تحديد</u>
() ٤٠ -	<u>القرية أو المركز)</u>
() ٥٠ سنة فأكثر	() ريف
(٢) <u>الديانة :</u>	() حضر
() مسلم	(٧) <u>الفترة الزمنية للعمل بالمصنع :</u>
() مسيحي	() أقل من ٣ سنوات
(٣) <u>الحالة الإجتماعية :</u>	() ٣ سنوات -
() أعزب	() ٦ سنوات -
() متزوج	() ٩ سنوات -
() مطلق	() ١٢ سنة -
() أرمل	() ١٥ سنة فأكثر
(٤) <u>عدد الزوجات :</u>	(٨) <u>نوع الوظيفة :</u>
متزوج بواحدة	() فنية
متزوج باثنين	() إدارية
ثلاث زوجات فأكثر	() خدمات معاونه
(٥) <u>الحالة التعليمية :</u>	(٩) <u>المستوى الوظيفي :</u>
() أمي	() عامل
() يقرأ ويكتب	() ملاحظ
() شهادة أقل من المتوسطة (الابتدائية	() كبير ملاحظين
أو الإعدادية	() رئيس ودية
() شهادة متوسطة (الثانوية العامة	() اخصائي
أو مايعادلها	() رئيس القسم
() شهادة أعلى من المتوسطة (سنتان بعد	() مدير ادارة
الثانوية العامة	() رئيس قطاع
	() رئيس قطاعات
	() عضو مجلس ادارة

(١٠) الحالة التعليمية للزوجة :

- () أمية
() تقرأ وتكتب
() شهادة أقل من المتوسطة
() (الإبتدائية أو الإعدادية)
() شهادة متوسطة (الثانوية العامة أو مايعادلها)
() شهادة أقل من المتوسطة
() سنتان بعد الثانوية العامة
() شهادة جامعية
() شهادة اعلى من الجامعية

(١١) الحالة المهنية للزوجة :

- () اعمال علمية وتخصصية
() اعمال ادارية وكتابية
() اعمال فنية وحرفية
() اعمال تجارية
() اعمال زراعية

(١٢) إجمالي عدد الأبناء (يذكر العدد

بالتحديد)

- () ذكور
() إناث
() جملة

(١٣) الحالة التعليمية للأبناء :

الحالة التعليمية	النوع	
	ذكور	إناث
لم يصل سن التعليم		
ابتدائي		
اعدادى		
ثانوى		
اعلى من الثانوى		
جامعى		

(١٤) الحالة المهنية للأولاد :

الحالة المهنية	النوع	
	ذكور	إناث

(١٥) حجم الاعالة : (يذكر العدد بالتحديد

بشرط أن يعيشوا مع

الأسرة فى مسكن واحد)

- () الزوجين والأبناء
() الوالدان سواء بالنسبة للأب أو الأم
() الأخوة والأقارب

(١٦) حالة المسكن :

- () ملك
() إيجار
() مشترك
() تابع للشركة

(١٧) عدد غرف السكن :

- () غرفة واحدة
() غرفتان
() ثلاث غرف
() اربع غرف
() خمس غرف

(١٨) المسكن متصل بالمجارى :

- () نعم
() لا

(١٩) المسكن به مياه جارية :

() نعم

() لا

(٢٠) المسكن به تيار كهربائي ؟

() نعم

() لا

ثانياً : الهجرة الريفية - الحضرية،
ونسق القيم

(٢١) يمكن تحدد لى ايه السبب اللي خللك

تسيب مكان نشأتك وتيجي هنا ؟

() عدم وجود مورد اقتصادى

() وجود مورد ولكن لايكفى

() الاعياء والضغط الإقتصادية

() زيادة حجم الأسرة

(٢٢) وجيت لوحذك ولا مع أسرتك ؟

() لوحدى

() مع الأسرة

(٢٣) وايه العمل اللي كنت بتؤدية قبل ماتيجي هنا ؟

() عمل فى الزراعة

() عمل فى التجارة

() اعمال مهنية او حرفية

(٢٤) وازاى تم تعيينك فى المصنع ؟

() باعلان فى الجرايد

() عن طريق بعض المعارف

الموجودين بالمصنع

() قوى عاملة

(٢٥) وأول ماتعينت اشتغلت على طول

ولاأخذت دورة تدريبية ؟

() اشتغلت على طول

() اخذت دورة تدريبية

() تعلمت داخل ورش العمل

(٢٦) وايه المشاكل اللي واجهتك أول

مااشتغلت ؟

() عدم وجود مسكن

() بعد المسكن الذى اقيم

فيه عن مكان العمل

() صعوبة المواصلات

() مكان العمل كان غريب على

() صعوبة التكيف مع المجتمع

الجديد

(٢٧) وحسبت ان فيه فرق كبير بين

حياتك قبل ماتيجي المصنع

وبعد ماجيت المصنع ؟

() فيه فرق كبير

() مفيش فرق

فى حالة ما إذا اجاب بأن هناك

فرق يسأل (٢٨)

(٢٨) وماهو الفرق ؟

() هنا كل واحد ونفسه

() المصنع فيه نظام لكن بره

كان فيه حرية

() هنا مواعيد وضبط وربط

الثأ : هيكل العمالة ، والتنظيم الصناعي

(٢٩) ويتشغل وراى ولا وردية عادية ؟

() وراى

() عادية

(٣٠) ولما تعينت كان لك أصدقاء فى المصنع؟

() فى البداية لم يكن لى اصدقاء

() بعد ذلك اصبح لى اصدقاء

(٣١) واصدقاءك ومعارفك كانوا من نفس البلد ؟

() كانوا من نفس البلد

() كانوا زملاء فى السيارة

() كانوا زملاء فى مكان العمل

(٣٢) هل تشترك فى رابطة داخل المصنع تضم

أبناء محافظة واحدة ؟

() نعم

() لا

(٣٣) وبعد ماتخرج من المصنع بتقضى وقت الفراغ

إزاي ؟

() بالبيت مع الأسرة

() بتابع مذاكرة الأولاد

() اقوم بالعمل فى مهنة اخرى

() اقوم بالعمل فى قطعة ارض تمتلكها

الأسرة

() لقاء الاصدقاء على المقهى

() زيارة الأهل والأصدقاء والجيران

() الذهاب إلى نادى الشركة

() لا يوجد لدى أى وقت للفراغ

(٣٤) لولا قدر الله حصل حالة وفاء لأى

زميل لك بالمصنع بتصرف ازاي

تجاهه ؟

() اقوم بزيارته لتقديم العزاء

() اقوم بمساندة الأسرة مادياً

() لاافعل شيئاً

(٣٥) هل لك علاقات اسرية مع زملاء العمل ؟

() نعم

() لا

(٣٦) هل تخرج مع اصدقائك من العمل

فى رحلات يقوم بها المصنع

() نعم

() لا

() لايقوم المصنع باى رحلات

رابعاً: - ملامح التفاعل بين العامل والمصنع

(٣٧) وانت مبسوط فى عملك ؟

() نعم

() لا

(٣٨) وانت حاس ان المرتب بيناسب

الجهد الذى تبذله فى المصنع ؟

() نعم

() لا

(٣٩) ونظام الحوافز بالمصنع مناسب للجهد

الذى تبذله ؟

() مناسب

() غير مناسب

في حالة الإجابة بأنه غير مناسب نسأل
(٤٠)

(٤٠) وليه مش مناسب ؟

() الحوافز لاتناسب ظروف العمل
الصعبة بالمصنع

() الحوافز غير ثابت

() لاتتناسب مع غلاء المعيشة

() كل الناس يتأخذ حوافز

(٤١) وانت شايف ان الناس كلها في المصنع

يتأخذ حوافز ، يعني مافيش فرق بين اللي

بيشتغل واللي مابيشتغلش ؟

() نعم

() لا

(٤٢) يعني إنت شايق إن مافيش نظام ثابت

للحوافز ؟

() نعم

() لا

(٤٣) وتفكر العمل اللي إنت بتعمله ممكن

أى واحد يعمل ؟

() نعم

() لا

(٤٤) وانت شايف ان التدريب مهم ؟

() مهم

() غير مهم

في حالة الإجابة بان التدريب مهم يسأل (٤٥)

(٤٥) وليه انت شايف ان التدريب مهم ؟

() بيقلل اصابات العمل

() بيزود الانتا

() بيعود العاقل على العمل

() يبقى الواحد فاهم الشغل

(٤٦) والمصنع هنا بيهتم بأن كل عامل قبل

مايشتغل لازم يتدرب ؟

() نعم

() لا

(٤٧) فيه ناس بتقول إن العمال الاجانب في

بلاد بره بيشتغلوا احسن من العمال

عندنا . إنت إيه رايك في الكلام ده ؟

() موافق

() غير موافق

في حالة الموافقة يسأل (٤٨) ، وفي حالة غير

الموافقة يسأل (٤٩)

(٤٨) وايه السبب في رايك ؟

() ظروف العمل داخل المصنع احسن

() الحوافز اكثر

() الحقوق والواجبات واضحة

() معدات متطورة

(٤٩) وليه مقتش موافق على الراى ده ؟

() العامل المصرى اكثر تفوقاً

() الصناعة متقدمة في مصر

() اخرى تذكر

(٥٥) وهل يمكن حل هذه المشاكل ؟

- () نعم
() لا

في حالة الإجابة بنعم يسأل (٥٦)

(٥٦) واية حل هذه المشاكل ؟

- () أن تؤدى الادارة دورها السليم
() التفاعل بين الإدارة والعملا
() التخطيط السليم للعمل

(٥٠) وفي رايك انتاج المصنع - مرتفع

او منخفض ؟

- () مرتفع
() منخفض

في حالة الإجابة بانه منخفض يسأل (٥١)

(٥١) واية السبب في رايك انه منخفض ؟

- () العمال مبيشتغلوش بزمه
() عدم وجود رقابة فعلية على العمال
() عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب
() انخفاض الأجور
() انفصال الإدارة عن المصنع
() حاجة المعدات إلى التجديد والاحلال

(٥٢) ياترى الإدارة يتاخذ رأيكم في خطة الإنتاج ؟

- () نعم
() لا

(٥٣) لو فيه مشكلة جماعية واجهتكم في العمل مين اللي

بيتولي حلها ؟

- () رئيس العمل
() أعضاء النقابة
() أعضاء مجلس الإدارة
() أعضاء الرابطة أو الأسرة لابناء المحافظة

(٥٤) ايه أهم المشاكل الموجودة بالمصنع من وجهة نظرك ؟

- () الأجور
() الحوافز
() الإسكان
() المواصلات
() العلاج
() الأنشطة الترويحية
() الإنتاج
() المعدات

ملحق رقم (1)

صحيفة إستبيان

الأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل
العمالة دراسة تطبيقية على عينة من
المستويات الإدارية العليا بمصنع
الحديد والصلب بحلوان

- (١) ما رأيكم في نظام الأجور القائم بالمصنع ؟
() نظام مجحف وظالم
() نظام مناسب لطبيعة العمل وظروفه
() الأجور ماهي إلا إعانة
() بطلالة من قبل الدولة
- في حالة الإجابة بأنه نظام مجحف وظالم
(٢) لماذا يعد نظام مجحف وظالم ؟
() لأنه يسرى بين من يعمل ومن لا يعمل
() لا يتيح الفرصة لمكافأة الكفاء
(٣) ما رأيكم في نظام الحوافز ؟
() يحتاج إلى إعادة نظر لأنه ظالم
() لا يتلاءم مع طبيعة الصناعة في الحديد والصلب
() مناسب
- (٤) ما رأيكم هل المعدات والآلات الموجودة بالمصنع تعد معدات متطورة ؟
() نعم
() لا
- في حالة الإجابة بنعم يسأل
(٥) هل تواكب التكنولوجيا العالمية ؟
() نعم
() لا
- (٦) هل كمية الإنتاج بالمصنع تناسب عدد القوى العاملة بها ؟
() نعم
() لا

(٧) هل الإنتاج من حيث الجودة يماثل الإنتاج العالمى ؟

() نعم

() لا

فى حالة الإجابة بلا يسأل

(٨) لماذا لا يماثل الإنتاج العالمى ؟

() ضعف التنظيم الصناعى بالمصنع

() نقص فى الخبرات الموجودة

() نقص فى بعض الخامات

(٩) هل توجد بالمصنع مشكلات تنعكس على خطة الإنتاج المستهدفة ؟

() نعم

() لا

فى حالة الإجابة بنعم تسأل

(١٠) ماهى المشكلات (نرجو ذكرها بالترتيب)

١ -

٢ -

٣ -

٤ -

٥ -

(١١) ما رأيكم فى اللوائح المنظمة للعمل بشكلها الحالى ؟

() تؤدى دوراً إيجابياً فى استمرار العمل

() تؤدى دوراً سلبياً فى الإنتاج

(١٢) هل اللوائح المطبقة فى المصنع تناسب طبيعة العمل به ؟

() نعم

() لا

- (١٣) مامى أوجه القصور فى هذه اللوائح ؟
() اللوائح عامة بكافة الأنشطة الإقتصادية وليست نوعية للصناعات الثقيلة
() غير واضحة وتؤدى إلى مشاكل عند تطبيقها
() لا تتضمن على أسلوب مناسب للترقى الوظيفى
(١٤) هل حدث تغيير فى اللوائح الخاصة بالصناعات الثقيلة بشكل يناسب تطور هذه الصناعات ؟
() نعم
() لا

فى حالة الإجابة بنعم يسأل

- (١٥) هل فى سلطة الإدارة سد فجوات أو التغيرات الموجودة فى اللائحة ؟
() نعم
() لا
(١٦) هل يقوم المصنع بتدريب العاملين فى المستويات الوظيفية المختلفة ؟
() نعم
() لا

فى حالة نعم يسأل

- (١٧) هل يغطى التدريب إحتياجات حقيقية للعمل ؟
() نعم
() لا
(١٨) هل يتم وضع التدريب على أساس مشكلات حقيقية بالعمل ؟
() نعم
() لا

(١٩) هل التدريب يتضمن برامج متقدمة تتلاءم مع تقدم الصناعة المستمر في

صناعة الحديد والصلب ؟

() نعم

() لا

السيد الأستاذ المهندس

تحية طيبة وبعد ،

يسعدنا أن نوجه بعض الأسئلة التي تدور حول العمل بالمصنع ، ونجاح هذه
الدراسة يتوقف على تعاونكم معنا في الإجابة على هذه الأسئلة أو تقديم ماترونـه
مناسبا من الإقتراحات .

وشكراً ،

ملحق رقم (٥)

- أ - موافقة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء على اجراء البحث .
ب - موافقة السيد المهندس رئيس مجلس ادارة شركة الحديد والصلب
على اجراء البحث التطبيقي .



الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
(حائز على شهادة الجمهورية)

بسم الله الرحمن الرحيم
قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

بالتفويض
رقم (٥٢٢) لسنة ١٩٩٠

في شأن قيام مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي بمعهد التخطيط القومي بإجراء
بحث ميداني في موضوع "الجوانب الاجتماعية لهيكل العمالة" دراسة تطبيقية
على عينه من العاملين بشركة الحديد والصلب المصرية بحلول

ئيس قطاع الاحصاء :-

- * بعد الاطلاع على القرار الجمهوري رقم ٢٩١٠ لسنة ١٩٦٤ في شأن انشاء وتنظيم الجهاز
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٢٣١ لسنة ١٩٦٨ في شأن اجراء الاحصاءات والتعدادات والاستقصاءات والاستقصاءات
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٤٨٨ لسنة ١٩٨٢
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٨٩
- * وعلى كتاب معهد التخطيط القومي المؤرخ ١٥/٤/١٩٩٠

قرر

مادة (١) : يقوم مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي بمعهد التخطيط القومي بإجراء البحث الميداني المشار اليه
بمالية

مادة (٢) : يجري هذا البحث الميداني على عينه عشوائية حجمها (٥٠٠) مفردة خمسمائة مفردة من العاملين
بشركة الحديد والصلب المصرية بحلول بشرط موافقة مفردات المينة وكذا موافقة السيد / رئيس مجلس
ادارة الشركة وتحت اشراف مكتب الامن بها مع مراعاة ان البيانات الفردية سرية بحكم القانون وعدم استخدام
هذه البيانات الا لغراض هذا البحث الميداني

مادة (٣) : تجمع البيانات اللازمة لهذا البحث الميداني طبقا للاستمارة المعدة لهذا الغرض والمعتمدة من الجهاز
المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وعدد صفحاتها ثمانية صفحات وذلك خلال الفترة شهرين من تاريخ
صدور هذا القرار

مادة (٤) : لا يتم البدء في تنفيذ اجراءات هذا البحث ميدانيا الا بعد صدور هذا القرار

مادة (٥) : يوافق الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فوراً بنسختين من النتائج الأولية لهذا البحث ثم
نوافي بنسختين من النتائج النهائية فور الانتهاء من اعدادها

مادة (٦) : ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية

٥٤
٥٤

مهندس زراعي
مصطفى سالم جعفر



صدر في ١٩٩٠ / ٥ / ٤٤

بإذن

السيد المهندس / رئيس مجلس إدارة شركة الحديد والصلب المصرية

تحية طيبة وبعد . . .

نرجو التفضل بالاحاطة بأن مركز التخطيط الاجتماعي والتكافؤ بمعهد التخطيط القومي
بصدد القيام بدراسة عن الابعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة (دراسة تطبيقية على عينة من
العاملين بمصنع الحديد والصلب بحلوان) تتطلب هذه الدراسة اجرا' مقابلات مع بعض العاملين
بالمصنع من خلال عدد من الباحثين .

برجا' تسهيل مهمتهم في انجاز هذه الدراسة والمعهد ينتظر هذه الفرصة ليشاركهم
على صادق تعاونكم معه في اداء رسالتهم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام . . .

مدير مركز
العلاقات العلمية الخارجية

(حامد مهندي ربحان)



تحريرا في ١٩٩٠/٥/٢٧

أدعاهم الى بحث الشركة اي
اعبار

٦١٦

مطبعة معهد التخطيط القومي

