

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم الاجتماع والديمغرافيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: جميلة باسماجيل..

تأثير علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع إنتاج الحليب ومشتقاته

(ملبنة الجنوب) ولاية ورقلة

نوقشت بتاريخ : 15 / 06 / 2022

لجنة المناقشة :

الأستاذة/ بوساحة نجاة / أستاذ محاضر(أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/رئيسا.

الأستاذة/ برقية سهيلة / أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ مناقشا.

الأستاذة / مبارك شيماء/أستاذ محاضر (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/مشرفا.

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء:

إلى روح الوالدين الطاهرة تغمدهما الله برحمته الواسعة
وإلى إخوتي وأخواتي حفظهما الله وإلى أبناء إخوتي كل واحد باسمه وإلى العائلة كبيرها
وصغيرها إلى زملائي وزميلاتي في الدراسة
إلى كل من صديقتي فائزة ويمينة وإلى صديقتي العزيزات في العمل
وإلى أختي خديجة وإلى رحاب اللاتي ساعدتني في كتابة مذكرة التخرج بهذا الشكل
إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي وعملي .

فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول : الإطار النظري لإشكالية للدراسة	
3	تمهيد
4	أولا : إشكالية الدراسة
4	ثانيا : فرضيات الدراسة
5	ثالثا : أسباب اختيار موضوع الدراسة
5	رابعا : أهمية الدراسة
5	خامسا : أهداف الدراسة
5	سادسا : تحديد مفاهيم الدراسة
8	سابعا : الدراسات السابقة
11	ثامنا : النظريات المستخدمة في الدراسة
14	خلاصة
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة	
16	تمهيد
17	أولا : مجالات الدراسة
24	ثانيا : المنهج المستخدم
24	ثالثا : أدوات جمع البيانات
26	رابعا : الأساليب الإحصائية
27	خلاصة
الفصل الثالث : عرض الجداول ومناقشة نتائج الدراسة	
29	تمهيد
30	أولا : عرض الجداول وتحليل البيانات الشخصية
30	أ : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى

43	ب : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
52	ج: عرض وتحليل النتائج العامة
52	ثانيا : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
52	1: تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى
52	2 : تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية
53	ثالثا : النتائج العامة للدراسة
55	خاتمة
57	قائمة المراجع
	ملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
30	الجدول رقم 01 يوضح توزيع مختلف رتب العمال في المصنع حسب نوع الوظيفة	01
31	الجدول 02 يوضح توزيع أفراد العينة على أساس الجنس	02
32	الجدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة على أساس السن	03
33	جدول رقم 04 يوضح توزيع أفراد العينة على أساس المستوى التعليمي	04
34	الجدول رقم 05 يوضح: الأجر الذي يتقاضاه العامل يتناسب مع الجهد المبذول	05
35	الجدول رقم 06 يوضح تصنيف سلم الأجور يناسب المؤهل العلمي	06
36	الجدول رقم 07 سياسة الأجور المتبعة	07
37	الجدول رقم 08 البقاء في هذه المؤسسة باجر وعمل أفضل	08
38	الجدول رقم 09 ظروف العمل في المؤسسة ملائمة	09
39	جدول رقم 10 تعرضت إلى حادث عمل الثناء حياتك المهنية داخل المؤسسة	10
39	جدول رقم 11 ما هي درجة خطورة هذا الحادث	11
40	جدول رقم 12 يوضح مستقبل العمال داخل المؤسسة	12
41	جدول 13 يوضح النزاعات في العمل	13
42	جدول 14 يوضح أسباب النزاع في المؤسسة	14

43	جدول 15 يوضح دور المسؤول في العمل	15
44	جدول 16 يوضح العلاقة مع المسؤولين	16
45	جدول 17 يوضح المشاكل التي تواجهها في العمل	17
46	جدول 18 يوضح حل مشاكل العمل	18
47	جدول 19 يوضح المواجهة عن حل مشاكل العمل	19
48	جدول 20 يوضح النقابة قادرة على حل مشاكل العمل	20
49	جدول 21 يوضح علاقة النقابة بالإدارة	21
50	جدول 22 يوضح معادلة الحقوق والواجبات في المؤسسة	22
51	جدول 23 يوضح العلاقات في المؤسسة	23

مقدمة:

تعتبر علاقات العمل هي الأساس في العملية الإنتاجية حيث إن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين العامل و بين صاحب العمل هي البداية الأصلية الأولية لمرحلة الإنتاج ، و بالتالي فان كانت هذه العلاقة مبنية على أساس سليم قائم على حسن النية استقرت العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية (العمال ، أصحاب الأعمال) .

إن العمود الأساسي للتطور المؤسسات الصناعية هو التسيير الحسن الذي تعتمد عليه هاته الأخيرة من كل جوانبها ، و من اجل الزيادة في الإنتاجية و بلوغ هدفها المسطر تسعى المؤسسة إلى توظيف مجموعة من العمال لكل دوره و مسؤولياته فيها ، و لكن هذا الدور لا يخلو من أن يتوصل كل منهم بالأخر فهو ما يحدد العلاقات بينهم في العمل .

إذن علاقات العمل تنشأ بالتواصل و الاحتكاك بين العمال بعضهم ببعض أو مع مرؤوسيه في بيئة العمل الواحدة

إن زيادة الإنتاجية هي مسألة بالغة الأهمية في عملية التغيير و تسيير المؤسسات بشكل عام، و من أجل ذلك لا بد من تحضير العمال وخلق جو مناسب لهم يجعلهم يكتشفون جهودهم و يبدعون من أجل منتج ذو جودة عالية هذا من جهة، و من جهة أخرى محاولة تحسين المستوى المعيشي للعمال و تحقيق الرضا و الرفاهية.

و التغييرات التي شهدتها الجزائر في السنوات الأخيرة أدت إلى الاهتمام بأمور الإدارة العامة وإدارة الأفراد بصفة خاصة أو يطلق عليها إدارة الموارد البشرية حيث لم تكن تحظى باهتمام ورعاية أصحاب المؤسسات، أما النظرة الحديثة لإدارة الأفراد أصبحت تعتبر نشاط الإدارة المتعلق بتحديد احتياجات المؤسسات من القوى العاملة وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة لذلك فإن الرغبة في رفع الكفاءة الإنتاجية للمشروعات المختلفة لا بد لها في المقابل تحفيز هذه الطاقة البشرية وخلق جو يجعلها تساهم بطريقة فعالة عن رغبة وإقناع في تحقيق أهداف المؤسسة، لأن العنصر البشري هو مفتاح التنمية والتطور وسنحاول في هذا البحث تسليط الضوء على علاقات العمل وكيفية تأثيرها على إنتاجية المؤسسة الصناعية .



ولذلك قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول تضمنت:

الفصل الأول: كان عنوانه الإطار النظري لإشكالية الدراسة من أهميتها وأهدافها ثم الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع والنظريات التي سوف ننطلق منها في هذه الدراسة.

الفصل الثاني: - تحدثنا فيه عن الجانب التطبيقي بما فيه الإجراءات المنهجية من مجالات الدراسة، والمنهج المعتمد وأدواتها والأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث: - خصص لعرض جداول الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها والتحقق من صحة فرضياتها والإجابة عليها. .

الفصل الأول: الاطار النظري لاشكالية الدراسة:

أولاً: تحديد الإشكالية.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

ثامناً: النظريات المستخدمة في الدراسة

أولا -تحديد الإشكالية:

تعتبر المؤسسة من أهم المنظمات الإنتاجية التي تتكون من العناصر المادية والعناصر البشرية، حيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر المجتمعة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لضمان وجودها واستمرارها، وتعتبر جسم اجتماعي منظم وهي مكان تجمع من العديد من الموارد البشرية خاصة، فكل فرد في المؤسسة يشغل دورا وظيفيا مهما، يكمل أدوار الآخرين فمن الطبيعي أن تتكون علاقات عمل.

فالمؤسسات عبارة عن أنظمة اجتماعية والاهتمام بجهود عمالها هو المحور الرئيسي لتحقيق أهدافها.

وتعتبر علاقات العمل داخل المؤسسة من أهم الظواهر المنتشرة بكثرة وخاصة في المؤسسة الجزائرية، وتكمن أهمية هذه العلاقات في التنسيق بين الجهود وجماعات العاملين الأمر الذي يزيد من مساهمتها في تحقيق الأهداف ورفع المردودية سواء كانت علاقات العمل رسمية أو غير رسمية في محيط العمل، وعلاقات العمل علاقات مرتبطة ومتداخلة هي بدورها تؤثر على أداء العاملين وعليه سوف نتطرق في موضوعنا إلى دور العلاقات بين العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية لذلك توجب علينا أولا طرح السؤال الرئيسي الآتي:

كيف تؤثر علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة الصناعية وجودتها؟

يندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية:

1- هل الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال تعمل على زيادة الإنتاج في المؤسسة؟

2- هل علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على حسن أداء العامل؟

ثانيا: الفرضية العامة:

هناك تأثير فعال لعلاقات العمل على المؤسسة وإنتاجها.

وتنطوي تحت هذه الفرضية العامة فرضيتين جزئيتين هما كالتالي:

الفرضية الأولى: الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال تعمل على زيادة الإنتاج في المؤسسة.

الفرضية الثانية: علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

- 1- محاولة السعي لإبراز الكيفيات والإجراءات التي تدار بها علاقات العمل بوصفها علاقات اجتماعية داخل المؤسسة وما لذلك من تأثير الإنتاجية.
- 2- محاولة تقديم المعلومات الكافية حول الكيفيات التي يتم وفقها التحكم في علاقات العمل في المؤسسة وعملية تسييرها.
- 3- الرغبة في تحصيل الرصيد المعرفي في مجال التنظيم يساعد على الأداء الجيد في ممارسة المهنة.

رابعا: أهمية الدراسة:

- 1- محاولة الوقوف على حقيقة تسيير وتنظيم علاقات العمل في المؤسسة
- 2- كيفية مواكبة وتحاوب علاقات العمل مع التوجهات الحديثة لها،

خامسا: أهداف الدراسة:

- 1- محاولة إظهار الجوانب السوسيوولوجية لبعض الظواهر المرتبطة بعلاقات العمل بين العاملين التي كانت تعرف بالجوانب النفسية.
- 2- محاولة إعطاء صورة عن واقع تنظيم وتسيير علاقات العمل اعتبارا من أهداف المنظومة الرامية لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف العاملين وبالتالي تحقيق نجاح المؤسسة

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

علاقات العمل: يعرف المشرع الجزائري علاقات العمل أنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل اجر، تنشأ هذه العلاقة ويتم كتابي أو غير كتابي وتنتج عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده القانون والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل¹

¹د.سعد بشاينية : علاقات العمل والتعلم والثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، تخصص علم اجتماع جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007 ص 15

وجهة نظر الدكتور احمد زكي بدوي: يرى إن علاقات العمل هي العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين العمال مع بعضهم البعض وبينهم وبين مديريهم، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقة بين إدارة المنشأة ونقابات العمال بين أصحاب العمل والهيئات الحكومية.

كما يمكن إعطاء تعريف آخر لعلاقات العمل الذي يصب دائماً في منحى التعريفين السابقين من ناحية توضيح طابعها والإطراف التي تتدخل في تشكيلها، نستطيع القول فعلاً إن علاقات العمل في طبيعتها هي جماعية تعتمد بالأساس على تدخل ثلاث مجموعات ممتثلة في: العمال ونقاباتهم - أصحاب العمل وتنظيماتهم المهنية - الدولة.

التعريف القانوني لعلاقات العمل: إن علاقات العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ على أساس علاقات إنسانية واجتماعية إضافة إلى اعتبارها مهنية، فلقد كانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها كل الأطراف ما يروونه ضروري لإبرامه، حتى لو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل المستخدم الواسعة التي يفرضها على العامل الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها.¹ ومن ذلك فالتعريف القانوني لعلاقات العمل داخل المؤسسة يضبطها قوانين عقود تحفظ حقوق العامل كحق الأجر، الحماية، الرعاية، كما تحفظ أيضاً حقوق المستخدم وذلك وفق لما ورد في العقد الذي تربطه علاقات العمل.

فعلاقات العمل تعتمد على العلاقة الجيدة بين الإدارة والعمال على درجة من الثقة المتبادلة لتحقيق الأهداف المسطرة، وهذا يقوم على إدراك الموظفين لحماية وأمانة الإدارة في التعامل والمعالجة اليومية للمسائل البيئية التي توجد فيها هذه العلاقات تشبع الرضا الوظيفي وتضمن مستقبل وتوفر الاحتياجات في الحياة²

علاقات العمل إذن هي تلك العلاقات القائمة بين كل أعضاء المؤسسة³.

¹ رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار ومر، الجزائر، ص. 22.

² يهاب صبحي محمد رزقي: العلاقات الصناعية وتجهيز الموظفين، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص. 70،

³ محمد فاتح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ط1، ص. 163

المؤسسة الصناعية:

عرفها جاك لويستين: أنها إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل.¹

من هذا المنطلق: يمكن اعتبار المؤسسة عميل اقتصادي، يعني إن المؤسسة تقوم بنشاط ذي طابع صناعي أو تجاري أو مالي يدخل ضمن عمليات الإنتاج والتمويل والبيع والتوزيع وعند :

اعتبار المؤسسة هيكل عضوي هذا يعني أنها تتكون دوما من مستخدمين وحدات وأقسام أو مصالح ترتبط ببعضها البعض بشكل متكامل .

أما عند اعتبار المؤسسة كنظام يعني انه يمكن النظر إليها كوحدة متكاملة قائمة على أساس العلاقات والتبادلات بين مختلف مكوناتها وأجزائها .

واعتبار المؤسسة كمنظومة يعني إخراجها من النطاق الاقتصادي إلى غيره من المجالات كالإدارة - الخدمات - التربية - الصحة - الإعلام... الخ²

تفرد المؤسسة الصناعية بخاصية اقتصادية جوهرية وهي إنتاج المواد والسلع الجاهزة للاستهلاك ، وكذلك توفير المعدات والآلات التي تنتج وسائل الإنتاج إضافة إلى توفير الوسائل المادية والبشرية التي ترتبط بالعملية الإنتاجية بصفة عامة³

التعريف الإجرائي للمؤسسة الصناعية : هي وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية والعناصر البشرية بحيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان جودتها واستمرارها كما أنها تعتبر جسم اجتماعي منظم وهي مكان تجمع العديد من الأفراد، مكان نشوء النزاعات وقطب للحياة الاجتماعية النشطة فهي التي تخلق الوظائف ، مصدر للمداخل ، مكان بامتياز للتكيف مع التكنيك المتطور دائما.⁴

¹ علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975، ص 145

² محمد سعيد أوكيل: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص1

³ محمد سعيد أوكيل: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، مرجع سبق ذكره، ص. 5

⁴ د. بشايبنة سعد: ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص9.

سابعاً: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى بعنوان العلاقات الإنسانية عن العمل وهي رسالة دكتوراه في العلوم الاجتماعية¹ قام بها طلعت لطفني إبراهيم في جوان 1993 بني سويف وهي دراسة ميدانية نظرية. تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

هل يشعر الصناعيين بالارتياح في الرضا عن العمل داخل المصنع؟
 ما هي أهم العوامل الاجتماعية وغير اجتماعية التي توقف الرضا عن العمل؟
 ما الأهمية النسبية للعوامل الاجتماعية المؤدية إل الرضا عن العمل بالنسبة لغيرها من العوامل المادية ؟
 ما مدى استخدام أسلوب العلاقات في المصنع؟
 هل يؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى تحقيق الارتياح والرضا عن العمل؟

عينة الدراسة :

عينة طبقية عشوائية شملت 191 عاملاً تم اختيارها من بين العمال الصناعيين في مستويات غير إشرافية. هذه الدراسة تثير العديد من الحقائق السوسولوجية في مجتمع المصنع من بينها نجد : مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة . تدعيم العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العاملين، شعورهم بالأمن والاستقرار في العمل، كل هذه العوامل تؤدي إلى رضا العمال عن العمل وهو يعتبر جزء من الموضوع خاصة من ناحية تحسين علاقات العمل بين العمال والمؤسسة المستخدمة وما ينتج عليها من رضا وصراع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة إن هناك علاقة بين استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع وبين شعور العمال بالرضا عن العمل فقد تبين من الدراسة أن الرضا عن العمل يرتبط ببعض العوامل الاجتماعية التي تمثل دستور العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء والرؤساء وانتماء العامل إلى جماعات العمل غير رسمية ومشاركة العامل في عملية اتخاذ القرارات داخل المصنع.

أوجه الاستفادة من الدراسة:

تثير هذه الدراسة العديد من الحقائق السوسولوجية في المصنع منها :

مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة وتدعيم العلاقات الإنسانية والاجتماعية للعمال وشعورهم بالأمن والاستقرار في العمل كل هذه العوامل هي علاقات عمل جيدة في المؤسسة ، وهو جزء من موضوعنا خاصة في تحسين علاقات العمل بين العمال والمؤسسة وما ينتج عنها من رضا في العمل¹

اطلعت لطفني إبراهيم: العلاقات الإنسانية والرضا في العمل، دراسة نظرية وميدانية، رسالة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، بني سويف، 1993

الدراسة الثانية : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن²

صاحب الدراسة الدكتور احمد حسن البرعي، مدرس بقسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق جامعة القاهرة

سنة إجرائها 1976

طبيعة الدراسة دراسة نظرية وصفية بحثية .

أهداف الدراسة:

ظهور نقابات وتطورها، التعريف بالقانون النقابي، أجهزتها الإدارية ووظائفها نشاطاتها السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في النظام الرأسمالي والاشتراكي.

علاقة النقابات بالدولة هذا على المستوى الدولي بوجه عام.

توضيح هذه المعطيات ومقارنتها في ظل التشريع المصري.

استعنا بهذه الدراسة من الجانب النظري خاصة فيما يتعلق بمحور علاقات العمل وتوضيح دور ووظيفة النقابات في تحسين وتطوير العلاقات بين الأطراف بالتدخل في فض وحل النزاعات العمل بطريقة سلمية ، لأجل حماية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم .

أوجه الاستفادة من الدراسة: يكمن في توضيح دور النقابات في تحسين وتطوير العلاقات بين الأطراف بالتدخل في فض حل النزاعات للعمل بطريقة سلمية لأجل حماية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم

الدراسة الثالثة :دراسة قروي (2010/2009)عنوان علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية

لأشكال الصراع في ظل الخوصصة ، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس المصبرات – باتنة حاولت هذه الدراسة معرفة نوعية العلاقات العمالية في بعدها السوسولوجي المتمثل في طبيعة الأنماط الصراعية التي يمارها العمال في ظل الخوصصة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لتشخيص مؤشرات الدراسة حيث خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن العلاقة العمالية في بعدها السوسولوجي متجسدة في الأشكال الصراعية الممارسة في مكان العمل ، والتي ترتبط بعوامل داخلية كما لها امتداد في البنية المجتمعية.

طلعت لطفي إبراهيم، نفس المرجع ص 12¹

² د. أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري -النقابات -دار الفكر العربي، القاهرة، 1976

أوجه الاستفادة من الدراسة : الاستفادة من بعض عبارات الاستمارة وأساليب التحليل التي اعتمدها الباحثة إضافة إلى الاستفادة من الجانب النظري من حيث تشخيص الآثار التي خلفتها الخصوصية على المؤسسات الجزائرية.¹

الدراسة الرابعة: دراسة غريب (2006/2007) علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمركب اسميدال - عنابة - حاولت هذه الدراسة كشف العلاقة بين التعليم الثقافي وعلاقات العمل ، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، التعرف بشكل تفصيلي دقيق على وضعية وتطور علاقات العمل ومن نتائجه التي توصله إليها هناك نوع من الاستقرار والأمن والرضا عن العمل والسياسة التي تنتهجها إدارة المؤسسة إزاء العاملين ويترجم هذا التحسن والتطور الملحوظ في علاقات العمل ومضامين التعليم الثقافي لدى العمال ، خلصت الدراسة إن هناك علاقة العمل والتعليم الثقافي .

- الهدف من موضوع دراستنا هو الكشف عن الطبيعة علاقات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة تماشياً مع مقتضيات موضوع الدراسة تم اختيار العينة العرضية ، والتي نراها تتناسب مع دراستنا وهي تلك المعاينة غير الاحتمالية التي تواجه صعوبات أقل أثناء انتقاء العناصر ، حيث يتم سحب عينة من مجتمع البحث حسبما يليق بالباحث (انجرس، 2006 ، ص 204)

- من جوانب النقص: في هذه الدراسة يعاب على العينة (المؤسسات العامة) تواجدها في منطقة واحدة وهو يمنع من تعميق التحليل ببعض القضايا المطروحة ، الجانب التكنولوجي، تنظيم العمل (الهيكلة التنظيمي) وهدف البحث هو التعميم لا نستطيع التعميم نظراً للخصوصيات مختلفة.

- ومن الجوانب الايجابية: هذه الدراسة هي إسهام هام في الدراسات الاجتماعية عامة وعلم الاجتماع الصناعي خاصة، هي دراسة ناجحة ومتميزة من حيث أنها تتناول موضوع هام وحساس وهو تنظيم القوى العاملة وأسباب أزمة المؤسسات العامة. دراسة متعددة الأبعاد من حيث انه ينهل أدواته المنهجية والمعرفية في تفسير تجليات التشغيل السيئ وإظهار الاختلالات وتفسيرها من العديد من العلوم :علم الاجتماع ،الاقتصاد ،الحقوق ، علم النفس وغيرها ، للاستفادة من هذه الدراسة فنسجل مايلي: الوصول إلى حقيقة أزمة المؤسسات العامة الصناعية يعود للتشغيل السيئ المرتبط بتنظيم القوى .

الجمع بين العمل النظري والعمل الميداني، الاجتماعي والاقتصادي ، الاجتماعي والنفسي ، الاقتصادي والتاريخي ويعين في التوجه نحو البحث في العديد من القضايا .

قروي رفيق ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية ، جامعة باجي مختار ، عنابة 2009/2010

- توظف نتائج هذا البحث كحقائق علمية جاهزة يسرت إمكانية اضطراب للتعرض إليها .

الدراسة الخامسة : دراسة للباحثة فاطمة محمد اريضة / بعنوان ك دور العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب في زيادة الإنتاجية - رسالة ماجستير في علم الاجتماع بكلية الآداب ،بمدينة مصراتة بليبيا سنة 2006 دراسة ميدانية على عينة من المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب بمدينة مصراتة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن العلاقات الاجتماعية للمنتج داخل مجمع الحديد والصلب بمدينة مصراتة إضافة إلى إبراز دور وأهمية العلاقات الاجتماعية الايجابية للمنتج سواء مع زملائه أو مع رؤسائه في زيادة إنتاجيته، فيما يخص عينة الدراسة تكونت من 187 فردا بالنسبة 5% من مجتمع الدراسة البالغة عددهم 3734 فردا ، اختارت الباحثة الطريقة العشوائية كما استخدمت الباحثة استمارة المقابلة كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة إضافة إلى الملاحظة المباشرة .

ومن نتائج هذه الدراسة : تميزت العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب بعمق الصداقات والتفاعلات الايجابية وهذا ما كان واضحا من خلال التعاون والترابط والمساعدات فيما بينهم، هناك مشاركة كبيرة للمنتجين في اتخاذ القرار مع الإدارة داخل المصنع تبين من خلال الدراسة أن المنتج يعطي الأولوية لعلاقات ايجابية التي يكونها مع زملائه ومع رؤسائه والإدارة داخل المصنع من حيث العوامل المؤثرة في زيادة إنتاجيته وتبين مدى أهمية العوامل الاجتماعية كالعلاقات الايجابية للمنتج ومشاركة في اتخاذ القرار وتوفير فرص الراحة في دفع المنتج نحو التقدم في الإنتاج.

أوجه الاستفادة من الدراسة : تكمن في وفرة مناخ مناسب يساهم في زيادة دعم وتنمية العلاقات الايجابية بين المنتجين مع بعضهم البعض ، أيضا إشراك المنتجين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بسير العمل والعملية الإنتاجية لمساهمتها في رفع الروح المعنوية لهم وزيادة الإنتاجية.

توفير مكتب للخدمة الاجتماعية داخل المصنع لتقديم النصح والإرشاد للمنتجين وحل المشكلات التي قد يتعرضون لها أثناء العمل¹

ثامنا :النظريات المستخدمة في الدراسة :

ظهرت البنائية الوظيفية في نهاية القرن العشرين وكانت كرد فعل للانتقادات والمشكلات التي وجهت لكل من النظرية البنائية والنظرية الوظيفية جاءت هذه النظرية لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنائية والوظيفية ، تعترف بان لكل

مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة .

تعريف النظرية البنائية الوظيفية :

يرى كل من بارسونز ، مرتون، دوركر، غولدنر، ان النزاع في العمل كإخراص لمختلف المواقف والسلوكيات البشرية والذي بإمكان القضاء عليه عن طريق التربية والتكوين واكتساب المواقف الاجتماعية السليمة في التعاون ، كما يرون أن النزاع كنتاج لسوء سير المنظومة الاجتماعية معتمدين أن كل من العمال وإدارة المؤسسة لهما نفس المصالح ويتقاسمون نفس القيم الأساسية ولهما في الأخير نفس الفائدة والمصلحة بشأن سير المؤسسة ، ولهذا يرون أن النزاع لا ينتج إلى من ضعف وسوء التنظيم والإدراك بين الطرفين.

وفي هذا الصدد يقول ماركس أن جوهر الصراع يكمن في التناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية التي تفرزها طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج والتي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم.

أما النزاع فيكون غالبا في عالم الشغل نتيجة اختلاف أهداف ومصالح مثل النزاع بين العمال وأرباب العمل الذي يحدث عادة بسبب الأجر وعلاقات العمل وظروف العمل المختلفة ونتيجة لهذه النزاعات التي تقضي في كثير من الأحيان إلى الاضطراب أو الغلق المؤقت للمنشأة ولهذا أصبح من الضروري تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل بإنشاء أجهزة للمراقبة والتفتيش على المنشأة الصناعية والجماعية ، القوة والمواجهة بحيث أن العمال المنتظمين في النقابة بإمكانهم استعمال وسائل ضغط عديدة مثل تقليل الإنتاج والامتناع عن العمل لساعات إضافية ، واللجوء إلى اضطرابات في اقصر الحالات .

يمكن تصنيف أسباب النزاعات في ميدان العمل إلى ثلاثة محاور أساسية وهي :

- أسباب تتعلق بتصورات وطموح الأفراد المختلفة في العمل وإمكانية تشبعها وتحقيق الأهداف الأساسية لكل طرف بالنسبة للعمل مثلا : يتمثل الطموح في زيادة الأجر والترقية والمكافأة وتحسين مستوى الخدمات - أسباب تتعلق بطبيعة تنظيم العمل كظروف العمل، ساعات العمل أسلوب الرقابة درجة الحرية في ممارسة الحق النقابي وطريقة الاتصال .

- أسباب تتعلق بتوزيع مثل نمط السلطة وتوزيعها ومدى مشاركة العمال في المستويات المختلفة في العملية لاتخاذ القرار ، مدى مراقبة العمال وكذا تأطير المتناول بين العمال وآليات التمييز بكل المستويات في سير الإنتاج بمختلف المشاكل لها قيمة لا يستهان بها في سير المؤسسة.¹

بن سلامة زهية ، اسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير /جيجل\2006\2007 ، ص 47¹

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم التطرق في هذه الدراسة أولاً ببناء الإشكالية والتساؤلات الفرعية وكذلك وضع فرضيات

لها ومن ثم الأسباب اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف هذه الدراسة ، كما تم التطرق إلى مفاهيم الدراسة وبعض

الدراسات السابقة، وفي الأخير النظريات المستخدمة في الدراسة .

الفصل الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد

أولا :مجالات الدراسة

أ - المجال المكاني

ب - المجال الزماني

ج - المجال البشري

ثانيا :المنهج المستخدم

ثالثا:أدوات جمع البيانات

رابعا: الأساليب الإحصائية

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، وتحديد مجتمع البحث وكذلك تحديد المنهج المناسب والأدوات اللازمة لجمع البيانات، وبناء على هذا سوف نتطرق لعرض الإجراءات المنهجية بالترتيب.

أولا : مجالات الدراسة :

أ . المجال المكاني:

لمحة عن نشأة المؤسسة :

شرعت ملبنة جديدة بولاية ورقلة في إنتاج الحليب ومشتقاته مع مطع الشهر الفضيل لتزويد الولاية وبعض مناطق الجنوب بهذه المادة ، حيث تقع الملبنة بالمنطقة الصناعية التابعة لبلدية ورقلة ومن المنتظر إنتاج 90 ألف لتر من مادة الحليب المدعم (7.500) لتر مستقبلا.

أنتجت الملبنة المذكورة لحد الآن 20 ألف لتر من مادة اللبن فضلا عن 20 ألف لتر من عصير الشربات المفضل لدى الصائمين وضمان توزيع الإنتاج على عدة ولايات .

تتربع الملبنة على مساحة إجمالية قدرها 1.600 متر مربع ، وتشغل حوالي 32 عاملا لحد الساعة يعملون بنظام المداومة ليل نهار وقد دخلت حيز الخدمة مع بداية رمضان ، حيث ستضمن لاحقا توفير مادتي اللبن والعصير ، ناهيك عن زبادي اللبن ياغورت والاجبان وتوزيعها على جميع ولايات الجنوب الكبير ومن المرتقب أن تعمل الملبنة على إنتاج الحليب المدعم من طرف الدولة وسعره 25 دج عقب الحصول على الحصة المبرمجة لها، من قبل الديوان الوطني للحليب ومشتقاته والمتمثلة في مادة مسحوق الحليب زيادة على إنتاج حليب البقر الطبيعي مستقبلا¹.

تندرج هذه الملبنة ضمن الاستثمار المحلي الخاص، وقد خصص لها غلاف مالي قدر ب 280 مليون دج بغية تغطية السوق المحلية وتوفير مناصب شغل لأبناء الجهة التي تعرف البطالة منذ سنوات، وتغطية حاجيات الولاية من مادة الحليب بعد سنوات من التذبذب، سيما في شهر رمضان .

وحسب مسيري الملبنة فانه من المنتظر رفع الإنتاج قريبا إلى ضعفين قصد تغطية جهات ثانية بالجنوب منها: اليزي ، عين اميناس، الوادي، الولاية المنتدبة تقرت بورقلة، وتتوفر الملبنة الحديثة والمزودة بمعدات متطورة على قدرة إنتاج وتخزين كبيرين ومزودة بمخبر لضمان المراقبة والجودة.

¹ش.ذ.م.و.ذ.ش.وحليب الجنوب LACTO SUD مصنع إنتاج الحليب ومشتقاته.

ب - المجال الزمني :

في إطار البحث عن علاقة العمل وتأثيرها في إنتاج المؤسسة الصناعية في (ملبنة الحليب) قامت الباحثة بالنزول إلى ميدان الدراسة ابتداء من 2022/ 03/15 إلى غاية 2022/04/21

في المرحلة الأولى قامت الباحثة من خلالها بجولة استطلاعية بهدف تكوين صورة شاملة حول ما يدور في ميدان الدراسة وإجراء مقابلات مع بعض المسؤولين، كما قمنا بالإطلاع على الوثائق والسجلات التي من خلالها تم جمع المعطيات العامة على المؤسسة ثم قمنا باختبار الاستمارة على العينة قدرت ب 26 عاملا .

أما في المرحلة الثانية تم فيها توزيع الاستمارة على العينة البحث المقدرة بمفردة من مجتمع البحث الكلي البالغ عدده 26 عاملا، وذلك كان استرجاع الاستمارات بالكامل.

ج - المجال البشري :

يتمثل في مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة في عمال الملبنة بورقلة والبالغ عددهم 26 عاملا، يتوزعون بشكل عام على فئات مهنية .

لقد تم إجراء مسح شامل لجميع مفردات البحث (مجتمع البحث) لان عدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة عدد صغير يمثل فقط 26 عاملا ، وذلك بتوزيع استمارة البحث على جميع العمال في مصنع الحليب في الملبنة .

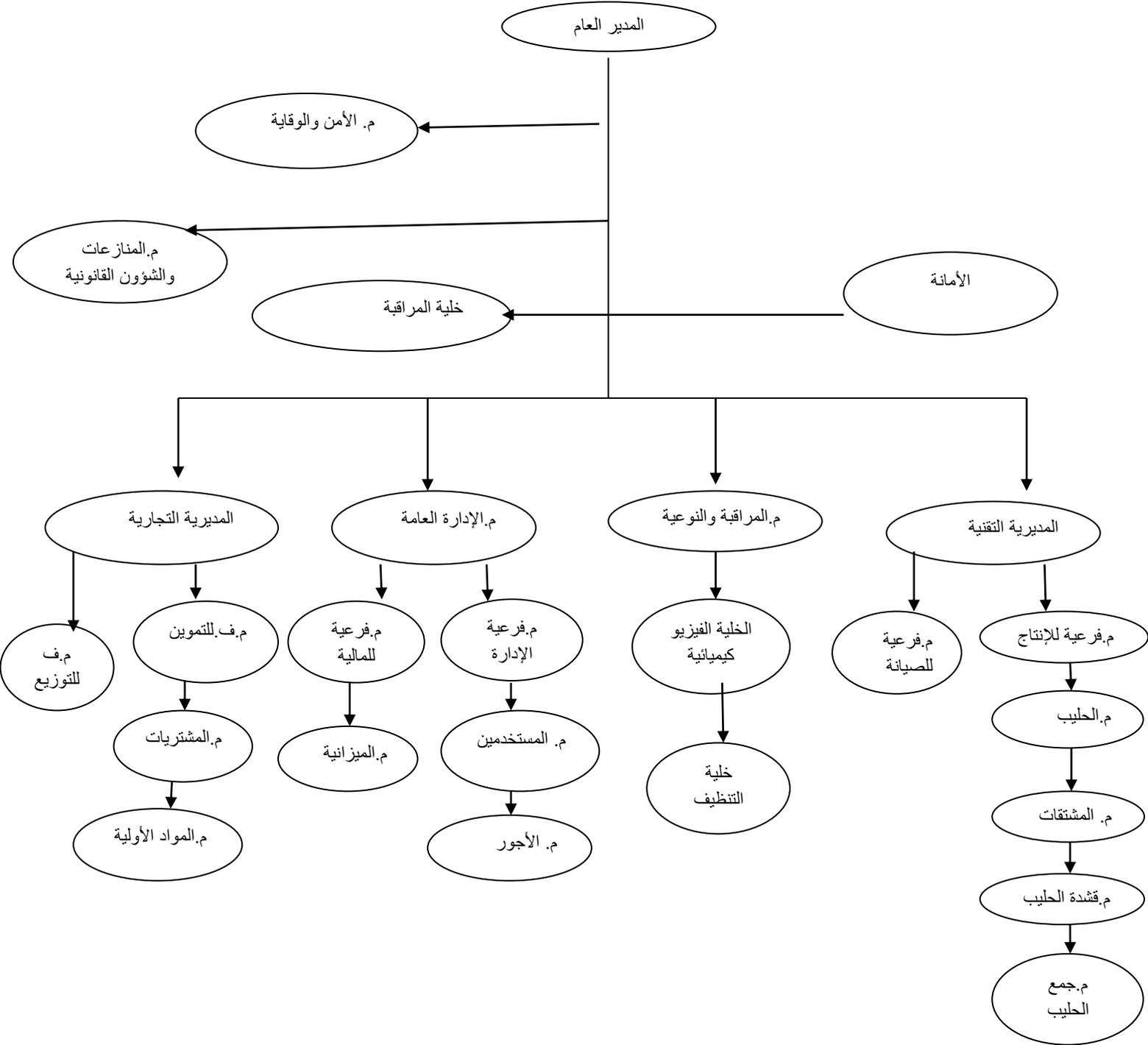
تعريف المسح الشامل (التعدادات)

وهي المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث، ويقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنسانا أو نباتا أو جمادا. إلا أن عملية العد الكامل (المسوحات الشاملة) باهظة التكاليف سواء من الناحية المالية أو الوقت، وتعرض المسوحات الشاملة لأخطاء كبيرة، كأخطاء الحذف والازدواجية، وأخطاء التسجيل، وأخطاء تجهيز المعطيات وغير ذلك التي من شأنها أن تؤثر على جودة العمل، وتنبع هذه الأخطاء أساسا من صعوبة الإشراف السليم على مثل هذه العمليات الإحصائية الكبيرة.

لذا فكتيرا ما تسفر مسوحات العينة عن نتائج أكثر دقة من التعدادات، لان المسح بالعينة يتيح الوقت للإشراف الدقيق على الأعمال الميدانية وتجهيز النتائج وتقليل الأخطاء البشرية.¹

: مدحت جمال ، مناهج البحث المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي، 2019، ص 11-15.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :



شرح مختلف المصالح المكونة للهيكل التنظيمي :

المديرية العامة : تمثل قمة الهرم الإداري وتقوم بالمهام التالية :

- التنسيق بين مختلف المصالح من خلال عقد اجتماعات دورية
- الاطلاع على كل مجريات أنشطتها اليومية في كل مستوياتها من اجل اتخاذ مختلف القرارات
- إدارة الوحدة (الأمن والجودة)

الإشراف على الهيئات ومصالح الأقسام والمتابعة المستمرة لظروف العمل

مديرية المراقبة الداخلية : تشمل العناصر التالية : أمانة المدير ، مصلحة المراقبة ، مصلحة المنازعات ، مصلحة الأمن والوقاية ومن مهامها مايلي :

- المراقبة اليومية لحالات الإنتاج والمبيعات والسهر على احترام الأسعار المطبقة
- المراقبة اليومية للاستهلاكات في ما يخص المواد الأولية ومواد التعبئة
- المساهمة في تطبيق القوانين وتصفية الصراعات داخل الملبنة.

المديرية الفرعية للمحاسبة المالية : تضم المصالح التالية : مصلحة المحاسبة العامة ، مصلحة الميزانية ، مصلحة التغطية وتقوم هذه المديرية بالمهام التالية :

- مسك سجلات البنوك والخزينة وتأمين الحسابات
- السهر على دفع الديون والقروض
- تحديد تكاليف الإنتاج وتطبيق سلم الأسعار للبيع
- العمل على استهلاك المواد في وقتها

المديرية الفرعية للإدارة العامة :تضم مصلحة تسيير المستخدمين ، مصلحة الأجور الإعانات الاجتماعية ، مصلحة الوسائل العامة ومن مهامها :

- المساهمة في الوقاية وتصفية الصراعات بين المصالح والأفراد

- انجاز مخططات التدريب والتربصات وتنفيذها
- انجاز مخطط التكوين وتسيير السلك المهني للوحدة
- المديرية الفرعية للإنتاج : تضم الأقسام التالية : قسم إنتاج الحليب ، / قسم مشتقات الحليب ، قسم جمع وتدعيم الحليب ومن مهامه :
- تنفيذ سياسة الإنتاجية للمؤسسة والمساهمة في شراء المواد الأولية
- الإشراف وتنسيق نشاطات هذه الوظيفة
- تحضير برامج الإنتاج واستهلاك المواد الأولية
- إعداد البحوث فيما يخص المنتجات الجديدة مع الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المخبرية
- المديرية الفرعية لمراقبة الجودة : تضم مصلحة التنظيم والتطهير :
- السهر على تنفيذ سياسة المؤسسة هذا من جانب النظافة ومراقبة الجودة
- متابعة عملية البسترة وكذا تصريف وبيع المنتج.
- القيام بالتطهير وجمع المعدات المخصصة لتخزين الحليب ومشتقاته باستعمال المواد الكيماوية القاتلة للجراثيم
- المصادقة على نتائج التحليل والتخلص من المواد الفاسدة
- المديرية الفرعية للصيانة : تضم مصلحة الطرق ومصلحة التدخل ، ومصلحة المعدات والآلات ، مصلحة الصيانة والتجهيز من مهامها:
- انجاز البرامج وميزانية الصيانة السنوية واحترام معايير الأمن
- التكفل بتنسيق مصالحتها مع المصالح الأخرى
- المشاركة في أخذ القرار فيما يخص الصرف والتشغيل والإنتاج والنقل
- المديرية التجارية : تضم مديرتين (التسويق) و(التموين) : ومن مهامها:
- عقد الصفقات التجارية مع الموردون ومراعاة السعر والجودة

- تشارك في إنجاز الميزانية التقديرية السنوية

- تحديد منافذ البيع والقيام بعملية الفحص والمراقبة من ناحية الكمية والجودة قبل شحن البضاعة

- المشاركة في إنجاز برامج التوزيع المحلي .

تقديم المصنع :

المقر : بلدية ورقلة – منطقة النشاطات الصناعية حصة رقم : 83 –

المقر	بلدية ورقلة – منطقة النشاطات الصناعية حصة رقم : 83
المشروع	مصنع إنتاج الحليب ومشتقاته
صاحب المشروع	EURL LACTO SUD
المستثمر	قرعيش حمزة
التمويل	بنك BADR بصيغة قرض التحدي /نسبة التمويل 30% 70% من المال الخاص
كلمة المشروع الإجمالية	320 مليون دينار جزائري + 21 مليون دينار جزائري للتوسعة تم ضخها في 2019
تاريخ بداية الأشغال	الشرط الأول : 2014 الشرط الثاني : أكتوبر 2019
تاريخ نهاية الأشغال	الشرط الأول : جانفي 2017 الشرط الثاني : قيد الانجاز
بداية الإنتاج	ماي 2017
نسبة تقدم الأشغال إلى غاية يومنا هذا	الشرط الأول : مكتمل الشرط الثاني : قيد الانجاز
المساحة الإجمالية للمصنع	1600 متر مربع
وحدات إنتاج التخزين	908 متر مربع
إدارة	180 متر مربع
غرف تبديل الملابس	90 متر مربع
عدد العمال	26 عامل

وحدات الإنتاج :

وحدة تصفية المياه : جهاز تصفية المياه وتحليتها مع خزان ارضي سعة 225 متر مكعب.

وحدة إنتاج الحليب المبستر المعاد تشكيله :

آلة بسترة وآلات تعليب الحليب

طاقة الإنتاج : 7500 لتر في ساعة.

وحدة إنتاج مشتقات الحليب :

إنتاج اللبن (معبأ في الأكياس والقارورات)

إنتاج الرائب (معبأ في الأكياس والقارورات)

إنتاج التحضيرات اللبنية (معبأ في القارورات والعلب)

وحدة إنتاج الثلجات : إنتاج الثلجات (معبأ في العلب)

وحدة إنتاج القارورات P.E.T : إنتاج القارورات البلاستيكية بمختلف السعات

الطاقة الكهربائية : المزود شركة سونلغاز

الغاز : غاز المدينة /المزود شركة سونلغاز

الماء : ماء المدينة /المزود شركة المياه الجزائرية

التوزيع : متعاملون خواص /التغطية : ورقلة ، تقرت ، غرداية ، حاسي مسعود ، المنيعه ، اليزي ، عين أمناس

المعدات :

1 يحتوي المصنع على أحدث المعدات في مجال بسترة الحليب وإعادة تكوينه بتحكم آلي وبجودة عالمية

2 معدات تعليب ذات جودة عالية تضمن وصول البضاعة في أحسن شكل للمستهلك

3 غرف تبريد البضاعة¹

ثانيا: المنهج المستخدم :

يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعليمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة وكذلك مجموعة القواعد العامة التي تواجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية²

والمنهج هو طريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث، واستنادا إلى الكتب المنهجية فان المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها. عندما يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها ، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيرا كفيما أو تعبيرا كميًا.³

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا ، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.⁴

ثالثا: أدوات جمع البيانات :

الملاحظة :

تعتبر الملاحظة احد أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية ، حيث تعرف الملاحظة بأنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة هذه الظاهرة.⁵

اعتمدنا على الملاحظة البسيطة كنوع من أنواع الملاحظة، ولقد تم ذلك عند القيام بالدراسة الاستطلاعية للمؤسسة والتي من خلالها شاهدنا كيفية العمل بالمؤسسة بصورة بسيطة .

¹ ش.ذ.م.و.ذ.ش. وحليب الجنوب LACTO SUD مصنع إنتاج الحليب ومشتقاته

² عميدة عميراي : مراحل الصوابط المنهجية لإعداد بحث ، الباحث الاجتماعي ، جامعة قسنطينة، العدد 1، بدون تاريخ ، ص 96

³ عمار بوحوش : محمد محمود الدينيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995 ، ص 129

⁴ بشير صباح الراشدي : مناهج البحث التربوي ، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000 ، ص 59

⁵ رشيد زرواتي : تدريبات منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 2 ، ديوانا المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008 ، ص 214

الاستمارة :

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح أسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها 1

كما تعرف أيضا على أنها نموذج يضم مجموعة من أسئلة توجه للأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين. 2
وبناء على ذلك تم إعداد استمارة بحث وجهت إلى مجتمع البحث وتم وضع 21 سؤال في الاستمارة قسمت على النحو التالي :

✓ **المحور الأول :** المجال البشري ، البيانات الشخصية وتضمنت 04 بيانات من 1 إلى 4 واشتمل الجنس، السن، المستوى التعليمي.

✓ **المحور الثاني :** الخاص بالتساؤل الأول وكان حول الميزة التنافسية التي يكتسبها للعمال تعمل على زيادة الإنتاج في المؤسسة وتضمن 07 أسئلة، من 4 إلى 10.

✓ **المحور الثالث :** والخاص بالتساؤل الثاني وكان حول علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل .

المقابلة :

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات في الميدان فهي تعرف على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية .³

وفي يوم 27\03\2022 ، ذهبنا إلى مصنع الحليب ومشتقاته بولاية ورقلة لإجراء مقابلة مع المسؤول بالمؤسسة حيث قمنا بطرح بعض الأسئلة عليه وأفادنا ببعض الإجابات التي تم تدوينها للاستفادة منها عند مرحلة تحليل النتائج.

موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط2 ، دار القصة للنشر و¹ التوزيع ، الجزائر ، 2006 ، ص 204 .

²رشيد زرواتي : مرجع سابق ، ص 182

³رشيد زرواتي ، نفس المرجع، ص 212

رابعاً: الأساليب الإحصائية :

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه لموضوع علاقات العمل وتأثيرها على إنتاجية المؤسسة الصناعية على أسلوبين للتحليل هما الأسلوب الكيفي والأسلوب الكمي وهذا التعمق ساعدنا في فهمنا للموضوع وتحليل مختلف الجوانب المرتبطة به.

وقد قسمت مناهج البحث في علم الاجتماع إلى نوعين رئيسيين كمية وكيفية

الأساليب الكمية تستخدم في إنتاج البيانات العددية أو الإحصائية أي يرتبط مفهوم هذا المنهج بالكم أو الوصف ومدى قابليته لظواهر محل الدراسة الراهنة¹

تعرف بأنها أساليب تكميم البيانات التي تحصلنا عليها إحصائياً في جداول وتحويلها إلى أرقام ونسب مئوية وهي تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي على وثائق ذات محتوى رقمي، يسمح بسحب كمي من أجل التفسيرات الإحصائية والمقارنات²

وعرفت على أنها جمع أدوات التحليل الرياضي والإحصائي والقياسي حيث تعالج فيه البيانات كميًا أو رقميًا كما إن نستخدم الإعلام الآلي في معالجة الحسابات.

الأساليب الكيفية : يقوم هذا الأسلوب في الأساس على حصر معنى الأقوال ، التصرفات التي تتم جمعها أو السلوك التي يتم ملاحظتها .

ومن خلال ما توصلنا إليه أو تحصلنا عليه من معلومات قمنا بتحليلها كميًا بعد تفرغها في جداول ومعرفة نسبها المئوية التي تكشف لنا دور علاقات العمل وتأثيرها على إنتاجية المؤسسة وبعدها قمنا بتفسير هذه المعطيات الكمية واستخلاص نتائج الدراسة وذلك بالاعتماد على أسلوب التحليل الكيفي .

¹ Bogdan .R.c. Biklan.s.k. quoblativereseorach for education .un traduction to they and melhids.bistoahyn and bocou.p38

² موريس انجريس : مرجع سبق ذكره ص 117

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة، حيث تطرقنا إلى مجالات الدراسة والمنهج المستخدم وتحديد أفراد الدراسة وكذا أدوات جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة والمقابلة والاستمارة ، وأخيرا الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث: عرض الجداول وتحليل نتائج

الدراسة

تمهيد

أولاً/ عرض الجداول وتحليل نتائج الدراسة

1. عرض جدول البيانات الشخصية

2. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى

3. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

ثانياً / تحليل وتفسير نتائج الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

ثالثاً / النتائج العامة للدراسة

تمهيد :

بعد التعرض إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في إنجاز الجانب الميداني لهذا البحث، سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة كما سيتم التعرض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

المحور الأول : البيانات العامة

أولاً: عرض تحليل نتائج الدراسة :

حيث كانت نتائج الدراسة بعد تفريغ البيانات موضحة الجدول الآتي :

1 عرض الجداول وتحليل البيانات الشخصية :

يتم التعرف على مجتمع هذه الدراسة من خلال معرفة خصائص المفردات التي أجريت عليها الدراسة والتي تتمثل

في إجابات الباحثين على بنود الجزء الخاص بالبيانات الشخصية من الاستمارة :

الجدول رقم (01): يوضح توزيع مختلف رتب العمال في المصنع : حسب نوع الوظيفة :

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
3.84%	01	المدير
19.23%	05	مسيرين
19.23%	05	إطارات
57.69%	15	أعوان
100%	26	المجموع

يبين الجدول رقم (01) توزيع العاملين حسب نوع الوظيفة ، حيث أن هناك انه يوجد 15 من أعوان في

المصنع أي ما نسبته 57.69 ، وفيما يوجد 05 مسيرين و05 إطارات وهم يمثلون نسبة 19.23 ، يتمثل

المصنع في مدير واحد 1 بنسبة 3.84 .

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة على أساس الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57.69%	15	ذكر
42.30%	11	أنثى
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب العمال في المصنع هم ذكور بنسبة اقدرت بـ 57.69% أما نسبة الإناث قدرت بـ 42.30 % وهذا التفاوت بين الجنسين يمكن اعتباره طبيعي إذ أن الفارق ليس كبير على اعتبار أن النشاط الإداري يتناسب مع الخصائص الفيزيولوجية والعقلية لكلا الجنسين، يتمثل في الأنشطة الإدارية والتي تعتمد بالأساس على الكفاءة المهنية بغض النظر عن الجنس، ومن جهة أخرى ذلك راجع لنسبة الذكور في المؤسسة أكثر من الإناث وبالتالي كان الحظ الأوفر للذكور لإجاباتهم على أغلبية الأسئلة في المؤسسة .

الجدول (03) يوضح توزيع أفراد العينة على أساس السن :

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
%46.15	12	من 5 سنوات
%30.76	08	من 5 إلى 10 سنوات
%11.53	03	من 10 إلى 15 سنة
%11.53	03	من 15 إلى 20 سنة
%100	26	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية من 5 سنوات فما فوق أخذت أكبر نسبة قدرت بـ 46.15% مقارنة بفئة التي تليها ، الفئة العمرية ما بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 30.76%، حيث يمكن إرجاع السبب في تفاوت النسب أعلاه إلى السياسة التنظيمية في التوظيف وذلك بتوظيف أصحاب الكفاءة المهنية للمتخصصين على الشهادات العليا، خصوصا وان المصنع المؤسسة حديثة النشأة أما الفئتان العمريتان من 10 إلى 15 ومن 15 إلى 20 سنة جاءت نسبتهما 11.53%، وهذا يفسر قلة نسبة الكهول بالمؤسسة مقارنة بنسبة الشباب فيه من جهة ومن جهة أخرى تسعى إدارة المصنع إلى استثمار الطاقات الشبابية من اجل تحقيق الفعالية في الأداء.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة على أساس المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
3.84%	01	ابتدائي
3.84%	01	متوسط
46.15%	12	ثانوي
34.61%	09	جامعي
11.53%	03	دراسات عليا
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأعلى في المستوى التعليمي للعمال في المصنع مستوى الثانوي بنسبة قدرت بـ 46.15% هذا راجع إلى المؤسسة وطلبهم للمستوى التعليمي الثانوي بقوة ثم تليها مستوى الجامعي بنسبة قدرت بـ 34.61% وهنا نرى أن المؤسسة حددت نسبة من الجامعيين لمناصب كإطارات ومسؤولين على حسب ما يتطلبه العمل، كما قدرت نسبة الذين لديهم دراسات عليا بـ 11.53% ويرجع إلى عدد المناصب في العمل، في حين بلغ أفراد العينة للذين لديهم مستوى الابتدائي والمتوسط اقل نسبة والمقدرة بـ 3.84% والذي يتمثل في الحارس في المؤسسة وسائق في المؤسسة.

وهذا منطقي لن مثل هذه المناصب لا تتطلب المستوى بقدر ما تتطلب الخبرة والتمكن من العمل،

2. عرض وتحليل نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

المحور الثاني : الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال على زيادة الإنتاج في المؤسسة:

- جدول رقم (05) يوضح: الأجر الذي يتقاضاه العامل يتناسب مع الجهد المبذول

العمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	61.53%
لا	10	38.46%
المجموع	26	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال الذين يرون أن الأجر الذي يتقاضوه يتناسب مع الجهد المبذول

بنسبة قدرت بـ 61.53 % مقارنة مع العمال الذين يرون أن الأجر اقل بنسبة قدرت بـ 38.46 % وهذا

راجع إلى المؤهلات العلمية للعامل ومهاراته وخبرته في مجال العمل.

الجدول رقم (06) يوضح تصنيف سلم الأجر يناسب المؤهل العلمي؟

النسبة المئوية	التكرار	العمل
69.23%	18	نعم
30.76%	8	لا
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن سلم الأجر يتناسب مع المؤهل العلمي أكبر بنسبة مقدرة بـ 23.69% أما الذين لا يتناسب سلم أجههم مع المؤهل العلمي اقل نسبة قدرت بـ 30.76%، وهذا يعود إلى أن المؤسسة بصفة عامة تتبع سياسة توزيع الأجر على حسب الشهادات والمهارات والمستوى التعليمي، إضافة إلى السلم الوظيفي، والذي يحسب عدد السنوات التي قضاها العامل في وظيفته حسب قانون الوظيفة العمومية المعمول به.

الجدول رقم (07) سياسة الأجور المتبعة :

النسبة المئوية	التكرار	العمل
50%	13	نعم
50%	13	لا
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن سياسة الأجور المتبعة في العمل نصف العمال في المؤسسة يرون أنها عادلة بنسبة 50% والنصف الآخر يرى أن سياسة الأجور غير عادلة بنسبة قدرت بـ 50% وهذا يعود إلى مستوى راتب الموظف يختلف باختلاف مستواه التعليمي ومهاراته ومؤهلاته العلمية، العامل له حق في اجر مقابل عمله وهو الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة حيث يحدد هذا الأجر بموجب قانون تحدد قيمته عن طريق التنظيم في المؤسسة .

جدول رقم (08) البقاء في هذه المؤسسة باجر وعمل أفضل ؟

النسبة المئوية	التكرار	العمل
26.92%	07	نعم
73.07%	19	لا
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذين لا يريدون البقاء في المصنع إذا وجدوا عملا أفضل واجر أفضل هم أكثر بنسبة قدرت بـ 73.07% حيث نسبة الذين يريدون البقاء هم اقل نسبة حيث قدرت بـ 26.92% وهذا يعود إلى انتهاج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع الأجور شهريا اعتمادا على المستوى التعليمي والأقدمية والخبرة كمعايير أساسية في تحديد نظام الأجور.

-الجدول رقم (09) ظروف العمل في المؤسسة ملائمة

النسبة المئوية	التكرار	العمل
%73.07	19	نعم
%26.92	07	لا
%100	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول إن ظروف العمل في المؤسسة ملائمة أكثر بنسبة قدرت بـ 73.07% بالنسبة للعمال الذين يرونها ملائمة، أما الذين يرون أن الظروف غير ملائمة اقل نسبة قدرت بـ 26.9% وهذا راجع إلى كثرة الضوضاء والتوترات داخل المؤسسة كالأحداث الجانبية بين الزملاء أو أصوات الأجراس والهواتف النقالة، وهو ما يشتم الانتباه ويقلل من التركيز وبالتالي فقدان القدرة على إتمام المهام الموكلة إليهم.

الجدول رقم (10) هل سبق وأن تعرضت إلى حادث عمل أثناء حياتك المهنية داخل المؤسسة ؟

النسبة المئوية	التكرار	العمل
30.76%	8	نعم
69.23%	18	لا
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الذين لم يتعرضوا للحادث بنسبة أكبر قدرت بـ 69.23 % أي بما أن المؤسسة حديثة ومتطورة النشأة وفرت من البداية كل الاحتياجات اللازمة لتفادي حوادث العمل المهنية، عكس الذين تعرضوا لحوادث في مكان العمل هم أقل نسبة والمقدرة بـ 30.76 % وتمثل هذه الحوادث في درجة بسيطة كالجرح البسيط أو حوادث السقوط والكسور.

الجدول رقم 11 - إذا كان الجواب نعم فما هي درجة خطورة هذا الحادث ؟

النسبة المئوية	التكرار	درجة الخطورة
0%	0	كبيرة جدا
0%	0	متوسطة
100%	8	بسيطة
100%	8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الذين أجابوا على نعم في حادثة العمل والتي وصفت درجة خطورة هذه الحوادث في المؤسسة بالبسيطة بنسبة 100 % ، وهذا ما يفسر أن إجراءات الحماية الوقائية التي وضعها المصنع للعمال جيدة وآمنة وكذلك يعود ذلك إلى الحرص الشديد للعمال في أداء وظائفهم .

جدول رقم 12 يوضح مستقبل العمال داخل المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	العمل
57.69 %	15	جيد
15.38 %	4	سيئ
26.22 %	7	غامض
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الأتي أن مستقبل العمال داخل المؤسسة جيد بنسبة مقدرة بـ 69.23%

وهذا راجع إلى التكنولوجيا الحديثة والتطورات في المجتمع لان عالم الأعمال يزدهر ويتطور عن طريق العمل

الجماعي المتبادل وإتاحة الفرص لذوي الخبرة، عكس الذين يرون أن مستقبل العمال غير جيد 30.76%.

جدول رقم 13 يوضح النزاعات في العمل؟

النسبة المئوية	التكرار	العمل
69.23 %	18	نعم
30.76 %	8	لا
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الأتي أن النسبة أكبر من الفئات للمبحوثين والتي قدرت بـ 23.69 % قد

أجابوا بأنه توجد هناك نزاعات داخل المؤسسة وهي نسبة جد معتبرة وهذا راجع إلى عدم التوافق بين المؤسسة

والموظفين أو سوء التسيير داخل المؤسسة في حين نسبة 30.76% من أفراد العينة أجابوا بأنه لا توجد نزاعات

داخل المؤسسة وهي نسبة معتبرة أيضا وهذا يعود إلى الرضا الوظيفي بين الموظف وإدارة المؤسسة.

جدول رقم 14 يوضح أسباب النزاع في المؤسسة ؟

النسبة المئوية	التكرار	العمل
19.23 %	05	حول الأجر
34.61 %	09	حول الترقية
23.07 %	06	تأخر في دفع الأجور
15.38 %	04	ظروف العمل
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن أسباب النزاع في المؤسسة حول الترقية قدرت بنسبة 34.61% كما نرى أن تأخر في دفع الأجور قدر بنسبة 23.07% وحول الأجر قدرت النسبة المئوية 23.19% أما عن ظروف العمل قدرت النسبة بـ 15.38% وهذا يعود إلى تقليل وتشغيل العدد غير الكاف من الموظفين، وعدم وضوح المهام التي تقع عليها مسؤولية الموظفين.

3 : عرض وتحليل نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية :

المحور الثالث :علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل

- جدول 15 يوضح دور المسؤول في العمل ؟

النسبة	التكرار	البدائل
76.92 %	20	مسير مؤسسة
23.07 %	6	معرقل المؤسسة
100 %	26	المجموع

من خلال الجدول الذي يوضح دور المسؤول في المؤسسة نجد أن نسبة المقدرة بـ 76.92 % هي نسبة الذين اقروا أن دور المسؤول مسير للمؤسسة بمعنى أن المسؤول لديه واجبات ومسؤوليات معينة لقيادة المهام أو الإدارات عكس الذين اقروا أن المسؤول معرقل للمؤسسة بنسبة قدرت بـ 23.07 % يرون أن هناك عراقيل كانهدام التواصل بين صاحب العمل وموظفيه.

جدول 16 يوضح العلاقة مع المسؤولين ؟

النسبة	التكرار	البدائل
53.84 %	14	جيدة
42.30 %	11	متوسطة
3.84 %	1	سيئة
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة مع المسؤولين أن نسبة العلاقة الجيدة أكبر والمقدرة

بـ 53.84% والمتوسطة مقدرة بـ 42.30% وهذا يعود طرق التعامل الناجحة المتبادلة بين العمال في المؤسسة

لتحقيق أهداف مع مراعاة القيم والمعايير الاجتماعية والأخلاق العامة في المجتمع ، أما أسوء علاقة والأقل قدرت

بنسبة 3.84 % وهذا ما يفسر أن أغلبية العمال علاقتهم جيدة مع مسؤولي الملبنة.

- جدول 17 يوضح المشاكل التي تواجهها في العمل ؟

النسبة	التكرار	البدائل
34.61 %	9	غياب القوانين الخاصة بعلاقات العمل
7.69 %	2	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
11.53 %	3	التعب والإرهاق
26.92 %	7	الصرامة في العمل
19.23 %	5	لا توجد مشاكل
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول إن المشاكل التي يواجهها العامل في العمل قدرت بنسبة 34.61 % للذين يرون أن غياب القوانين الخاصة بعلاقات العمل والذين يرون أن هناك صرامة في العمل بنسبة قدرت بـ 26.92 % أما الذين يرون انه ليس هناك مشاكل في العمل بنسبة قدرت بـ 19.23 % ونسبة التعب والإرهاق في العمل قدرت نسبته بـ 11.53 % وتعود اقل نسبة لعدم الاطمئنان على المستقبل المهني بـ 7.69 % وهذا كله راجع إلى الاعتراف بالأخطاء في العمل وتنظيم الوقت في العمل .

جدول 18 يوضح حل مشاكل العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
34.78 %	8	مع الزملاء في العمل
61.53 %	16	مع المسؤولين
11.53 %	3	تكتم على المشكل
100 %	26	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن حل مشاكل العمل مع المسؤولين بنسبة أكبر قدرت بـ 61.53 % أكدوا عدم وجود مشاكل بينهم وبين الفئات المهنية الأخرى، تحل مشاكلهم بسلاسة دون التسبب في مشاكل أخرى حيث يكون متناسب مع الشركة والإجراءات التي تدور فيها، أما الذين يفضلون حل مشاكلهم مع الزملاء في العمل بنسبة 34.78 % والتي تتمثل في فرص الترقية والنزاعات على الرواتب والشعور بقلّة التقدير والاختلافات الشخصية والذين لديهم النسبة الأقل هم الذين يكتمون على المشكل بنسبة 11.53 % يمكنهم من إنجاز المزيد من المهام فهو يعزز الإنتاجية بشكل كبير.

- جدول 19 يوضح المواجهة عن حل مشاكل العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
% 7.69	2	الإضراب والاعتصام
% 7.69	2	استخدام القوة والعنف
% 61.53	16	مناقشة الحوار مع المسؤولين
% 34.78	8	بطرق سلمية ومحاولة إيجاد حلول
% 100	26	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ انه النسبة الأكبر والتي قدرت بـ 61.53% مناقشة الحوار مع المسؤولين في العمل، تليها نسبة 34.78% للحل بطرق سلمية ومحاولة إيجاد حلول وهذا يعود إلى التضامنية والتعاون بين الباحثين، في تقريب وجهات النظر لحل أي مشكل مطروح، وبعكس الذين يودون استخدام القوة والعنف ويودون الإضراب والاعتصام فنسبتهم 7.69%، هذا ما يوضح أن العمال على درجة وعي كبيرة لحل المشاكل بعقلانية.

- جدول 20 يوضح النقابة قادرة على حل مشاكل العمل؟

النسبة	التكرار	البدائل
% 65.38	17	نعم
% 34.62	09	لا
% 100	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول التالي من الذين يرونها أن النقابة قادرة على حل مشاكل العمل هي النسبة أكبر والتي قدرت 65.38 % من الذين يرونها أنها غير قادرة على حل المشاكل بنسبة 34.62 % وهذا يعود للمجهودات التي تسعى إليها النقابة مراعاة لمصالح العامل والحماية الشخصية بالدرجة الأولى ودورها يتمثل في حل وفض النزاعات والتي يكون العمال طرفاً فيها من أجل تحقيق الأمن والاستقرار داخل المؤسسة.

- جدول 21 يوضح علاقة النقابة بالإدارة ؟

النسبة	التكرار	البدائل
15.38 %	4	جيدة
76.92 %	20	متوسطة
7.69 %	2	سيئة
100 %	26	المجموع

من خلال الجدول التالي نرى أن علاقة النقابة بالإدارة الذين اقر وان العلاقة متوسطة الأكثر نسبة بـ 76.92% والذين يرون أن العلاقة جيدة نسبتهم قدرت بـ 15.38 % والنسبة الأقل تعود للذين يرون أن العلاقة بينهم سيئة قدرت بنسبة 7.69 % يعود هذا إلى تحسين الأداء التنظيمي والاستمرارية في العمل، الاحترام المتبادل بين الموظفين لتحقيق أهدافهم التواصل المنتظم بين العمال والنقابة وتحسين نوعية علاقة العمل

جدول 22 يوضح معادلة الحقوق والواجبات في المؤسسة ؟

النسبة	التكرار	البدائل
26.92 %	7	هناك حقوق العمال
73.07 %	19	عليهم واجبات
100 %	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن معادلة في المؤسسة عليها واجبات على العمال بنسبة 73.07 % هي

معادلة متوازنة ومتكافئة فيه نوع من العدالة الاجتماعية في مسالة الحقوق والواجبات لأنها تعتبر جزء أو ركيزة في

وجود علاقة العمل عكس الذين يرون أن هناك حقوق للعمال بنسبة 26.92 % لان لكل طرف في هذه

العلاقة مجموعة من الالتزامات أو الواجبات يؤديها مقابل مجموعة من الحقوق التي يكتسبها خلال هذه العلاقة

- جدول 23 يوضح العلاقات في المؤسسة ؟

النسبة	التكرار	البدائل
57.69 %	15	علاقات جيدة
42.30 %	11	علاقات متوسطة
00 %	0	علاقات سيئة
100 %	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة التي قدرت بـ 57.69 % أكدت أن العلاقات التي تربطهم مع إطارات المؤسسة جيدة ، و 42.30 % من المبحوثين أكدوا أنها علاقات متوسطة ، أما المبحوثين الذين أكدوا أن العلاقات سيئة والتي تقدر نسبتهم بـ 00% وهذا يعود إلى النظرة الدولية التي ينظر بها الإطارات لعمال التنفيذ باعتبارهم اقل كفاءة علمية ومهنية منهم .

ثانيا : تحليل وتفسير نتائج الدراسة :

1 \ النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل وعرض الجداول الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى والتي ترى بان الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال على زيادة الإنتاجية في المؤسسة، وقد حاولنا الكشف عن الميزة التي يكتسبونها وقد توصلنا إلى النتائج التالية :

نلاحظ أن 73.07 بالمائة يرون أن ظروف العمل في المصنع جيدة وملائمة بالنسبة لأغلب العمال حيث أكدوا وجود تضامن مع الزملاء أثناء العمل وإن اختلفت أوجه التضامن داخل المؤسسة، كما نرى أيضا أن مستقبل العمال داخل المؤسسة جيد بنسبة مقدرة بـ 69.23% وهذا يعود لعالم النمو والتطور والابتكارات التي تطرأ في المجتمع، أما عن النزاعات داخل المؤسسة نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن النسبة أكبر والتي قدرت بـ 69.23 % وهي نسبة جد معتبرة قد اقرروا بأنه هناك نزاعات داخل المؤسسة وهذا راجع إلى عدم التوافق بين المؤسسة والموظفين أو سوء التسيير داخل المؤسسة، ومن كثرة أسباب النزاعات في المؤسسة تدور حول الترقية بصفة عامة والتي قدرت نسبتها بـ 34.61% عدم وضوح المهام التي تقع عليها مسؤولية الموظفين، ونقص في الخبرة أو الكفاءة والأقدمية.

- ومن خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الأولى تحققت إلى حد ما، أن الميزة التنافسية لها تأثير على زيادة الإنتاج في المؤسسة.

2 \ النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية :

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل وعرض الجداول الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية والتي ترى بان علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل وقد حاولنا الكشف عن الميزة التي يكتسبونها وقد توصلنا إلى عدد من النتائج التي تقترب في جزء قريب منها من الدراسات السابقة ، ففي دراسة الباحثة فاطمة محمد ارفيدة / بعنوان ك دور العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب في زيادة الإنتاجية - رسالة ماجستير في علم الاجتماع بكلية الآداب ،بمدينة مصراتة بليبيا سنة 2006 دراسة ميدانية على عينة من المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب بمدينة مصراتة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن العلاقات الاجتماعية للمنتج داخل مجمع الحديد والصلب بمدينة مصراتة إضافة إلى إبراز دور وأهمية العلاقات الاجتماعية الايجابية للمنتج سواء مع زملائه أو مع رؤسائه في زيادة إنتاجيته، ومن نتائجها:

تميزت العلاقات الاجتماعية بين المنتجين داخل مصنع الحديد والصلب بعمق الصداقات والتفاعلات الايجابية وهذا ما كان واضحا من خلال التعاون والترابط والمساعدات فيما بينهم، هناك مشاركة كبيرة للمنتجين في اتخاذ القرار مع الإدارة داخل المصنع تبين من خلال الدراسة أن المنتج يعطي الأولوية لعلاقات ايجابية التي يكونها مع زملائه ومع رؤسائه والإدارة داخل المصنع من حيث العوامل المؤثرة في زيادة إنتاجيته وتبين مدى أهمية العوامل الاجتماعية كالعلاقات الايجابية للمنتج ومشاركة في اتخاذ القرار وتوفير فرص الراحة في دفع المنتج نحو التقدم في الإنتاج. ومنه نجد أن هناك تقارب في نتائج الدراساتين.

ونجد في دراستنا أن للمسؤول دور في تسيير المؤسسة بنسبة 76.92% عليه واجبات ومسؤوليات معينة لقيادة المهام في المؤسسة وعلاقة العمال مع المسؤولين جيدة بنسبة 53.84% النجاح المتبادل في طريقة العمل مع العمال أما 61.53% هي نسبة المناقشة والحوار مع المسؤولين في التضامن التعاون والمواجهة في حل المشاكل. علاقة النقابة بالإدارة هي علاقة متوسطة بنسبة 65.38% بالدفاع عن مصالح العمال في المؤسسة من اجل تحقيق الأمن والاستقرار بين العمال حيث أن العلاقات بينهم في المؤسسة جيدة بنسبة 57.69% .

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الثانية تحققت ، أي أن المؤسسة تهتم بمشاركة عمالها في اتخاذ القرارات وهذا يزيدهم ثقة في الإدارة وفي أنفسهم حين يشعرون بروح الانتماء للمؤسسة وتحسين أداء العمال وتحقيق أهداف المؤسسة والمتمثلة في رفع الإنتاجية. والعلاقات السائدة في المؤسسة لها دور جيد على تحسين أداء العامل وإنتاجها في المؤسسة الصناعية.

3- النتائج العامة للدراسة :

وبعد أن تطرقنا للنتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى والثانية توصلنا إلى النتائج العامة:

- 1 تزويد منطقة ورقلة وضواحيها بالحليب ومشتقات.
- 2 محاولة خلق الثروة الحيوانية للأغنام والإبل والأبقار.
- 3 فتح مناصب عمل مباشرة وغير مباشرة لشباب المنطقة.
- 4 تقريب الحليب للمستهلك..
- 5 إعطاء المرابي مرونة في مبيعات إنتاجه من الحليب الخام مع آليات جمع الحليب.
- 6 تحقيق التعاون والتماسك فيما بينهم، وهذا ما أدى إلى رفع مستوى أدائهم وبلوغ أهداف المؤسسة.

7 إن مستوى الكفاءة الإنتاجية الذي تحققه المؤسسة يتأثر بشكل كبير وبجمللة من العوامل والظروف والتي يمكن حصرها في أصناف وهي الظروف التنظيمية ، النفسية، ،فلهذه الأخيرة دور هام وأساسي في المساهمة في الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية الذي تحققه المؤسسة.

خاتمة

خاتمة:

نستنتج من خلال كل ما تطرقنا إليه في فصول الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي، أن لموضوع الإنتاجية في العمل أهمية متزايدة في الدراسات الاجتماعية وذلك للدور الحاسم الذي تلعبه زيادة إنتاجية العمل في تطور المؤسسة ودفعها إلى التقدم، حيث ارتبط هذا المفهوم بعوامل الإنتاج وارتبط مفهوم الإنتاجية بالعمل أي تقاس إنتاجية العمل اعتمادا على عنصر العمل.

- 1- قائمة المعاجم:
 1 \ إبراهيم مصطفى ، وآخرون المعجم الوسيط ، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1972.
- 2 - قائمة الكتب:
 2 \ د. أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري - النقابات - دار الفكر العربي، القاهرة، 1976
- 3 \ إيهاب صبحي محمد رزقي: العلاقات الصناعية وتجهيز الموظفين ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع ، القاهرة،
 4 \ بشير صابح الراشدي : مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000
 5 \ جابر عوض السيد ، أبو الحسن عبد الموجود ، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2003 .
- 6 \ رشيد زرواتي : تدريبات منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008 ،
- 7 \ رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر والتوزيع والطباعة ، الجزائر، 2002 .
- 8 \ عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم اجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة ، بيروت ، النهضة العربية ، الطبعة الأولى، 1999 .
- 9 \ علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975 .
- 10 \ عمار بوحوش : محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995 ،
- 11 \ عمر وصفي عقيلي، الإدارة الأصول وأسس ومفاهيمها ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1997.
- 12 / قروي رفيق ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية ، جامعة باجي مختار ، عنابة 2010/2009
- 13 \ محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بارزعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ط1 ، 1966
- 14 \ محمد فاتح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004 .
- 15 \ محمد سعيد أوكيل : وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992
- 16 / محمد بن حمودة علم الإدارة العلمية نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري، دار العلوم للنشر 2006.
- 17 \ موريس أنجوس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط2 ، دار القصبه للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 ،

3 - قائمة الرسائل الجامعية :

18\ د\ انور مقراني ، علاقات العمل وتأثيرها على الاداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الطاهير ولاية جيجل ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، للسنة الجامعية 2014\2015

19\ بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير/ جيجل ، 2006\2007 ،

20\ د\ بوندان محمد ، واقع العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمركب النسيج بسبدو ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

21\ حميدة عميراوي : مراحل الضوابط المنهجية لإعداد بحث ، الباحث الاجتماعي ، جامعة قسنطينة ، العدد 11 ، بدون تاريخ .

22\ د. سعد بشاينية : علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، تخصص علم اجتماع جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2007

23\ د\ غراز الطاهر : دور علاقات العمل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج أولاد صالح - الطاهير ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، للموسم الجامعي 2015 ، 2016

4- قائمة المجالات :

24\ ش.ذ.م.م.و.ذ.ش. وحليب الجنوب LACTO SUD مصنع إنتاج الحليب ومشتقاته

5- قائمة المواقع عبر الإنترنت

25/ New websters dictionary U S A lexionpublirations 1993 p 862

www.vb.e/mstba.com/t 208 137.htn/.20/01/2016

26/ الكاتب : مدحت جمال ، مناهج البحث المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي ، 2019/07/30 ، 11.15

27/ <http://www.elsafa.com/indax.php.08/06/2022>

6 قائمة المراجع باللغات الأجنبية

28/ iBogdan .R.c .Biklan.s.k. quoblativereseorach for educatio .un to theyandmelhidsbistoahynandbocou.p38

ملاحق



الملحق (01) :

دليل المقابلة :

- 1) كيف يتم معرفة الموظفين الذين يتغيرون عن عملهم؟
- 2) هل توجد مشاكل بينك وبين زملائك في العمل؟
- 3) ماهي نسبة كمية الحليب التي تصنع يوميا؟ و هل هي كافية للمستهلك؟
- 4) كيف تجدون المناخ العمل داخل المؤسسة؟
- 5) ما هي الشروط المتبعة في عملية الترقية داخل المؤسسة؟
- 6) هل تقوم الإدارة العليا باستشارتكم أثناء القيام بتغيرات تتعلق بالمؤسسة؟



الملحق (02) :

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل
استمارة استبيان حول الموضوع

تأثير علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع إنتاج الحليب ومشتقاته (ملبنة الجنوب) ولاية ورقلة

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، نرجو منكم الإجابة على أسئلة الاستمارة المرفقة بكل اهتمام علما أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة:

للإجابة ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

وشكرا على تعاونكم

تحت إشراف الأستاذة:

د/ شيماء مبارك

الطالبة :

جميلة باسماويل

المحور الأول : البيانات العامة

1- الجنس : ذكر أنثى

2-سنوات الأقدمية :

من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

من 10 إلى 15 سنة من 15 سنة إلى 20 سنة

3 - المستوى التعليمي :

ابتدائي متوسط ثانوي
جامعي دراسات عليا

المحور الثاني : الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال على زيادة الإنتاج في المؤسسة :

4- هل الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول

نعم لا

5 - هل تصنيفك في سلم الأجور يناسب مؤهلك العلمي ؟

نعم لا

6- هل ترى بان سياسة الأجور المتبعة عادلة

موافق غير موافق محايد

7 - إذا وجدت عملا أفضل وباجر أحسن هل تفكر في البقاء في هذه المؤسسة ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم أولا لماذا حسب رأيك؟

8 - هل ترى أن ظروف العمل في هذه المؤسسة ملائمة ؟

نعم لا

9 - هل سبق وأن تعرضت إلى حادث عمل أثناء أداء عملك داخل المؤسسة ؟

نعم لا

إذا كان الجواب نعم فما هي درجة خطورة هذا الحادث؟

بسيطة متوسطة كبيرة جدا

10- ما رأيك في مستقبل العمال داخل المؤسسة؟

جيد سيئ غامض

11 - هل توجد نزاعات في العمل؟

نعم لا

12- إذا كانت الإجابة بنعم ما هي أسباب النزاعات التي تحدث في المؤسسة؟

حول الأجور حول الترقية

تأخر في دفع الأجور ظروف العمل

المحور الثالث : علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل.

13- كيف ترى أداء المسؤول في العمل؟

يسير المؤسسة جيدا يعرقل سير المؤسسة

14 - هل علاقتك مع المسؤولين؟

جيدة متوسطة سيئة

15 - ما هي طبيعة المشاكل والعراقيل التي تواجهها في العمل؟

غياب القوانين الخاصة بعلاقات العمل

عدم الاطمئنان على المستقبل المهني

التغيب والإرهاق الضغوطات في العمل

لا توجد مشاكل

- أخرى أذكرها

16 - إذا واجهتك مشاكل في العمل كيف تفضل حلها؟

مع الزملاء في العمل مع المسؤولين تكتف على المشكل

17 - إذا تجاهلت الإدارة عن حل مشاكلكم كيف تفضل المواجهة؟

الإضراب والاعتصام استخدام القوة والعنف
المناقشة والحوار مع المسؤولين بطرق سلمية ومحاولة إيجاد حلول

18 - هل ترى أن النقابة قادرة على حل مشاكلكم؟

نعم لا

19 - كيف تقيم علاقة النقابة بالإدارة؟

جيدة متوسطة سيئة

إذا كانت سيئة لماذا حسب رأيك؟

20- ما رأيكم في معادلة الحقوق والواجبات في المؤسسة؟

هناك حقوق العمال

عليهم واجبات

أخرى أذكرها.....

21 - كيف تقيم العلاقات في المؤسسة؟

علاقات جيدة

علاقات متوسطة

علاقات سيئة





LACTO SUD

حليب الجوز



EURP LACTO SUD
Zone Industrielle DUNROULA Av 22
Tel: 020 71.46.46

E-mail: eurp.lacto@laposte.com
Internet: EURP.LACTO.SUD

سعر مقنن
PRIX REGLEMENTE



حليب الجنوب
LACTO SUD

le lait de parfait volume

1 لتر
1 litre

مبستر
PASTEURISE

متروخ الزبدة جزئياً
Partiellement écrémé

Lait reconstitué

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :



ملخص الدراسة باللغة العربية:

ملخص الدراسة :

يرتبط موضوع الدراسة الحالية بجانب مهم على صعيد المؤسسات بمختلف أنواعها ويتمثل في علاقات العمل وتأثيرها على إنتاجية المؤسسة الصناعية، وهذا من أجل الكشف على الدور الفعال الذي تلعبه علاقات العمل باعتبارها المصدر الأساسي لأي مؤسسة سواء كانت إنتاجية ، خدماتية وخاصة صناعية، فالأداء هو المعيار الذي تعتمده المؤسسات لمعرفة مدى الزيادات في الإنتاجية وتحقيق الربح.

لقد اتخذنا مصنع إنتاج الحليب ومشتقاته (ملبنة الجنوب) ولاية ورقلة مجالاً للدراسة الميدانية وكان الهدف منها محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي مفاده كيف تؤثر علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة الصناعية وجودتها؟

وقمنا بتجزئة التساؤل الرئيسي إلى تساؤلات فرعية كالتالي :

1 - هل الميزة التنافسية التي يكتسبها العمال تعمل على زيادة الإنتاج في المؤسسة؟

2 - هل علاقات العمل السائدة في المؤسسة تعمل على تحسين أداء العامل ؟

هذا قد وظفنا المنهج الوصفي باعتبار أن هذه الدراسة تسعى إلى وصف وتشخيص طبيعة العلاقات الموجودة داخل المؤسسة، وذلك من خلال أدوات جمع البيانات التي اعتمدنا عليها والمتمثلة في الملاحظة، الاستمارة، المقابلة، أما فيما يخص العينة فاعتمدنا على عينة المسح الشامل وهذا يعود لعدد العمال القليل داخل المؤسسة.

وللإجابة على تساؤلات الدراسة قمنا بتقسيم البحث إلى جانبين، الجانب النظري وتطرقنا فيه إلى عرض موضوع

الدراسة، ومعرفة تأثير علاقة العمل على إنتاج المؤسسة الصناعية، أما الجانب الميداني فتطرقنا فيه إلى الإجراءات

المنهجية للدراسة، عرض تحليل البيانات، واختيار مناقشة النتائج وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

- تزويد منطقة ورقلة وضواحيها بالحليب ومشتقاته

- انطلاق صناعة مشتقات الحليب ، وهو ما يمثل 0% بالنسبة للإنتاج المحلي

. - استئناف حرفية تربية الأبقار الحلوب في الجنوب بعد توقف دام طويلا.

- وتوصلنا في الأخير إلى أن المؤسسة تهتم بالعنصر البشري داخل المؤسسة وتحسين أدائه، كما تعمل

المؤسسة بالاتصال والتواصل مع عمالها والاجتماع معهم ومناقشة مشاكلهم. ومن خلال ما سبق تبين لنا أهمية

علاقات العمل داخل المؤسسات وذلك من خلال الأساليب التي تذهبها المؤسسة من أجل كسب رضا

العامل وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

Summary:

The topic of the present study is linked to an important aspect of the various types of enterprises, namely labour relations and their impact on the productivity of the industrial enterprise. This is in order to reveal the effective role played by labour relations as the primary source of any enterprise, whether productive, service and private industry. Performance is the standard adopted by enterprises to determine the extent of productivity increases and profit.

The milk and milk derivatives factory (South Milky) has assumed a mandate and has given way to field study, the aim of which has been to try to answer the key question of how do working relationships affect an industrial enterprise's productivity and quality?

We have divided the main question into sub-questions as follows:

1. Is the competitive advantage gained by workers increasing production in the enterprise?
2. Are the prevailing employment relationships in the enterprise improving the worker's performance?

This is because this study helps to describe and diagnose the nature of relationships within the institution, through the data collection tools that we have relied on, namely the note, form, and the corresponding form. In the case of the sample, we have adopted a comprehensive survey sample. This is due to the small number of workers within the institution.

To answer the questions of the study, we divided the research into two aspects, the theoretical aspect. We discussed the presentation of the topic of the study, the impact of the working relationship on the production of the industrial enterprise. The field aspect touches on the methodological procedures of the study, the presentation of the analysis of the data, the selection of the discussion of the results and finally the following results:

- Provision of milk and milk derivatives to Wirqa and its environs
- Milk derivatives industry kicks off, representing 0% for domestic production
- Resume craft breeding dairy cows in the south after a long hiatus.
- Finally, we found that the Foundation is concerned with the human element within the institution and improving its performance, and the Foundation also works in communication communicate with its orkers, meet with them and discuss their problems. Through the above, we have demonstrated the importance of working relationships within enterprises through the methods used by the enterprise to gain employee satisfaction and thus achieve the enterprise's objectives.