

جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم علم النفس

مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة
لدى عينة من عمال الصناعة

رسالة لنيل درجة الماجستير في علم النفس
مقدمة من الطالبة /

فيثقر محمد الهادي عبد الرازق
المعيدة بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة عين شمس

إشراف

الأستاذ الدكتور

محمود السيد أبو النيل

أستاذ علم النفس

كلية الآداب - جامعة عين شمس

١٤٢٢هـ - ٢٠٠١ م

ب

جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم علم النفس

رسالة ماجستير

اسم نطالبة / فيقر محمد الهادي عبد الرازق
عنوان الرسالة / مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والإنتاج نحو الخصخصة
لدى عينة من عمال الصناعة

اسم تخرجة / ماجستير

لجنة الإشراف

الأستاذ الدكتور

محمود السيد أبو النيل

أستاذ علم النفس

كلية الآداب - جامعة عين شمس

تاريخ البحث / / ٢٠٠١

الدراسات العليا /

ختم الإجازة

موافقة مجلس الكلية

اجيزت الرسالة بتاريخ ٥ / ٧ / ٢٠٠١

موافقة مجلس الجامعة

٢٠٠١ / /

٢٠٠١ / /



جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم علم النفس

اسم الطالبة	: ثيفر محمد الهادي عبد الرازق
الدرجة العلمية	: ماجستير
القسم التابع له	: علم النفس
اسم الكلية	: الآداب
الجامعة	: عين شمس
سنة التخرج	: ١٩٩٥ الليسانس الممتازة بتقدير عام جيداً جداً مع مرتبة الشرف
سنة المنح	: ٢٠٠١

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا
أَنْتَ أَعْلَمُ الْعَالَمِينَ الْحَكِيمُ**



سورة الحجر الآية ٣٢

إهداء

إلى أسرتي الكبيرة : أبي رحمه الله

وأمي وأخواتي

وإلى أسرتي الصغيرة : زوجي وابنتي

شكر و تقدير

من شيم الوفاء الاعتراف بالفضل لأصحابه .. وإن يكن هناك أصحاب فضل على كثيرين فإنه يأتي في مقدمتهم أستاذي الفاضل الجليل / محمود السيد أبو النيل الذي شرفت بالنتلمذ على يدية ، وكم أسعدنى ذلك .. فقد كان نعم المربي ونعم الأستاذ ... فهو يشجع ويؤازر دائماً .. فأليك ياأستاذي خالص الشكر والتقدير .

وخالص شكري وتقديري الى الأستاذة الدكتورة / مایسة أنور المفتى أستاذ ورئيس قسم علم النفس ، والدكتور / محمد أنور إبراهيم حجاب رئيس قسم علم النفس بمركز تنمية البحوث بجامعة عين شمس لقبولهما مناقشة الطالبة .

كما أتوجه بالشكر إلى كل من مد لي يد العون لإتمام هذا العمل المتواضع وأخص بالذكر :-
الأستاذ الدكتور/ رزق سند إبراهيم الأستاذ بقسم علم النفس لتشجيعه المستمر لي ، ولمساعدته لي للتخلص من حالات الإحباط والقلق ، وكما كانت كثيرة .. فأليه خالص الشكر والامتنان .
وإلى كل العاملين بشركة النصر للهندسة والتبريد (كولدير) ، وأخص منهم الأستاذ : قسرى يوسف كمال ، والأستاذ مجدى عبد العزيز خالد بإدارة البحوث والتطوير بالشركة لما بذلاه معى من جهد كبير ، ولم يبخل على بوقت أو جهد ، لهما جزيل الشكر والعرفان .
وإلى كل العاملين بشركة الدلتا الصناعية (ايديال) ، وأخص منهم المهندس / سمير فسهى البرديسى (مدير ضبط ومراقبة العمليات) والمهندس / سامح سويلم والمهندس خالد عادل وذلك لمعاونتهم الجادة ومساعدتهم المخلصة فى الحصول على أفراد العينة، كما أتوجه بخالص الشكر إلى كل عامل بالشركتين مد يد العون والمساعدة للباحثة حتى تم الإنتهاء من الجانب الميداني للدراسة ، فلهم منى جميعاً وافر التقدير والاحترام .

وأتوجه بالشكر والامتنان إلى الدكتور/ صلاح عبد العظيم السرسى بمركز دراسات الطفولة بجامعة عين شمس لقيامه بالعمليات الإحصائية للدراسة ، فله خالص الشكر والامتنان .
كما أتوجه بالشكر لعدد من الزملاء والزميلات الذين شجعوا الباحثة طوال فترة الكتابة وأخص منهم محسن لطفى ، وايناس عبد المنعم المدرسين بالقسم وصديقتى العزيزة هدى عاصم .
وأتوجه بخالص شكري وامتناني إلى من علمنى حب الاستذكار والتحصيل وطلب المعرفة إلى روح أبى الطاهرة .. وكما كنت أتمنى أن يكون معى الآن . فجزاه الله عنى خير الجزاء .
وإلى أمى الحبيبة التى وقفت بجانبى فى كل مراحل الدراسة ، أدامها الله ومتعها بموفور الصحة والعافية .

ز-

وإلى كل أخواتي فلهن منى كل الحب والتقدير .
أما زوجي الحبيب ، فقد تحمل الكثير في سبيل إعداد هذه الدراسة ، فنعم الزوج .. ونعم
الصديق فله منى كل الشكر والعرفان بالجميل . وإن أنسى ابنتي الحبيبة نوران ، فقد تحملت
بعدي عنها طوال مراحل الدراسة فإلذكم جميعاً خالص حبي وتقديري وامتناني .
وأخيراً فإن كنت قد أصبت فبعون من الله عز وجل ، وإن كنت أخطأت فحسبي أنسى بشر
أخطئ وأصيب .

الباحثة

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها
٢	مقدمه
٣	مشكلة الدراسة
٣	أهمية الدراسة
٥	هدف الدراسة
٥	حدود الدراسة
	الفصل الثاني : المفاهيم والجوانب النظرية
٧	مكونات العلاقة
٧	مفهوم الصحة النفسية
١٠	معايير السواء واللاسواء
١٣	محكات الشخصية السوية
١٤	صور الانحراف عن الصحة النفسية
١٦	مفهوم الاضطرابات السيكوسوماتية
٢٢	- النظريات المفسرة
٢٩	- تشخيص الاضطرابات السيكوسوماتية
٣٣	- طرق العلاج
٣٤	مفهوم الكفاية الإنتاجية
٣٤	الكفاية الإنتاجية بين الاقتصاد وعلم النفس
٣٨	العوامل المؤثرة على الكفاية الإنتاجية
٤٤	المشكلات
٤٥	وسائل رفع الكفاية الإنتاجية
٤٨	- مفهوم الاتجاه
٤٨	المقدمة والتعريف
٥٠	مكونات الاتجاه
٥٢	أنواع الاتجاه
٥٣	تغيير الاتجاه
٥٦	- مفهوم الخصخصة

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
٥٦	النشأة والمفهوم
٥٨	مبررات الإصلاح
٦٢	نظرة على القطاع العام
٧٠	القانون ٢٠٣ ١٩٩١
٧٥	طرق التخصصة وسماتها
٨١	مشاكل التطبيق وطرق العلاج
٨٧	إنجازات البرنامج
	الفصل الثالث : الدراسات السابقة والفروض
٩٨	مقدمه
٩٨	دراسات اهتمت بالصحة النفسية فى المجال الصناعى
١٠٧	دراسات اهتمت بالاضطرابات السيكوسوماتية فى المجال الصناعى
١١٢	دراسات اهتمت بالكفاية الإنتاجية فى المجال الصناعى
١٢٠	دراسات اهتمت بالتخصصة
١٢٧	فروض الدراسة
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية
١٢٩	العينة
١٣٣	الأوات
١٤٨	خطة التحليلات الإحصائية
١٥١	الفصل الخامس : نتائج الدراسة
١٧٥	الفصل السادس : تفسير النتائج
١٨٦	خاتمة
١٨٧	التوصيات
١٨٧	البحوث المقترحة
١٨٨	مراجع الدراسة
١٨٩	- العربية
١٩٤	- الأجنبية
٢٠٠	ملاحق الدراسة

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة

الموضوع

ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية

الملخص باللغة الإنجليزية

٥-١

٤-١

فهرس الجدول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٨٩	يوضح الشركات التي تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسي	(١)
٩٠	يوضح الشركات التي تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها لاتحاد العاملين المساهمين	(٢)
٩٢	يوضح الشركات التي تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها فسي بورصة الأوراق المالية .	(٣)
٩٤	يوضح الشركات التي بيع ٤٠% من أسهمها فقط	(٤)
٩٥	يوضح الشركات التي بيعت حصص صغيرة من أسهمها شرائح بالبورصة .	(٥)
٩٦	يوضح الأصول الإنتاجية التي تم التصرف فيها بالبيع أو الإيجار لمستثمر رئيسي	(٦)
١٢٩	يوضح دلالة الفرق بين مجموعتي الدراسة في السن	(١-٤)
١٣٠	يوضح دلالة الفرق بين مجموعتي الدراسة في الخبرة	(٢-٤)
١٣٠	يوضح دلالة الفرق بين مجموعتي الدراسة في الدخل .	(٣-٤)
١٣٠	يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة .	(٤-٤)
١٣٠	يوضح الحالة الاجتماعية لمجموعتي الدراسة .	(٥-٤)
١٣١	يوضح الوظائف لعمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص .	(٦-٤)
١٤٢	يوضح صدق المقاييس الفرعية لقائمة كورنل .	(٧-٤)
١٤٥	يوضح صدق المقاييس الفرعية لاستبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة .	(٨-٤)
١٥٢	يوضح نتائج قائمة كورنل بين مجموعتي الدراسة .	(٩-٤)
١٥٤	يوضح نتائج استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة	(١٠-٤)
١٥٥	يوضح نتائج مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين مجموعتي الدراسة .	(١١-٤)
١٥٨	يوضح العوامل وتشبعاتها قبل التدوير لعينة القطاع العام .	(١-٥)
١٥٩	يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير لعينة القطاع العام .	(٢-٥)
١٦١	يوضح التشبعات على العامل الأول لعينة القطاع العام .	(٣-٥)
١٦١	يوضح التشبعات على العامل الثاني لعينة القطاع العام .	(٤-٥)
١٦٢	يوضح التشبعات على العامل الثالث لعينة القطاع العام	(٥-٥)
١٦٢	يوضح التشبعات على العامل الرابع لعينة القطاع العام	(٦-٥)
١٦٣	يوضح العوامل وتشبعاتها قبل التدوير لعينة القطاع الخاص	(٧-٥)
١٦٤	يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير لعينة القطاع الخاص .	(٨-٥)
١٦٥	يوضح التشبعات على العامل الأول لعينة القطاع الخاص	(٩-٥)

فهرس الجدول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٦٦	بوضح التشبعات على العامل الثاني لعينة القطاع الخاص	(١٠-٥)
١٦٦	بوضح التشبعات على العامل الثالث لعينة القطاع الخاص	(١١-٥)
١٦٧	بوضح التشبعات على العامل الرابع لعينة القطاع الخاص	(١٢-٥)
١٦٧	بوضح التشبعات على العامل الخامس لعينة القطاع الخاص	(١٣-٥)
١٦٨	بوضح العوامل وتشبعاتها قبل التدوير للعينة الكلية	(١٤-٥)
١٦٩	بوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير للعينة الكلية	(١٥-٥)
١٧١	بوضح التشبعات على العامل الأول للعينة الكلية .	(١٦-٥)
١٧٢	بوضح التشبعات على العامل الثاني للعينة الكلية	(١٧-٥)
١٧٢	بوضح التشبعات على العامل الثالث للعينة الكلية	(١٨-٥)
١٧٣	بوضح التشبعات على العامل الرابع للعينة الكلية	(١٩-٥)
١٨٢	بوضح تشبعات العامل الأول بين مجموعتي الدراسة .	(٢٠-٥)
١٨٤	بوضح تشبعات العامل الثاني بين مجموعتي الدراسة	(٢١-٥)
١٨٥	بوضح تشبعات العامل الثالث بين مجموعتي الدراسة .	(٢٢-٥)

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

* مقدمة

* مشكلة الدراسة

* أهمية الدراسة

* هدف الدراسة

* حدود الدراسة

مقدمة:-

إن مجتمع .. أى مجتمع إنما هو فى تغير دائم وحراك مستمر ، هذه حقيقة أكدها منذ زمن بعيد كل علماء الاجتماع والباحثين فيه .

ومن الطبيعي أن يشمل التغير البيئتين : الطبيعية والاجتماعية على السواء ، وكذلك الأفراد أنفسهم ، كما أنه من المسلمات المتعارف عليها بين علماء الاجتماع: أن الفرد هو عبارة عن نتاج البيئة الطبيعية والاجتماعية التى تربي فيها، وتغير إحدى البيئتين أو كليهما معا ، يسؤدى إلى تغير فى سلوك الأفراد ومن ثم فى العلاقات الاجتماعية والعمليات الاجتماعية فى المجتمع والتى تؤدى فى النهاية إلى تغير المجتمع بصفة عامة .

وينصّب التغير فى الحياة الاجتماعية ضرورة تكيف الأفراد ومرونتهم مع ما يتطلبه التغير من مستحدثات ، وبذلك يمكننا مساندة ركب الحضارة وملاحقة عملية الارتقاء .

(أحمد رفعت على ، ١٩٨٢ : ٥١)

فى سبيل المثال : مع قيام الثورة الصناعية فى الخمسينات ، وتحول المجتمع من مجتمع زراعى إلى مجتمع صناعى ، قد تطلب مثل هذا التحول أن يكتسب أفراد المجتمع مهارات وسلوكيات جديدة حتى يستطيعوا التكيف والتواصل مع هذا المجتمع الصناعى الجديد . وهذا يعنى أن أى تغير يحدث فى المجتمع يتبعه تبنى الأفراد لأساليب سلوكية وتوافقات نفسية جديدة .

إلا أن التغير الذى تهتم به الدراسة الحالية هو سياسة الإصلاح الإقتصادى التى تتبعها الحكومة المصرية وأعلى بها (الخصخصة) privatization) والتى تشمل بيع شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص .

وما تهتم به فى هذا الصدد هو صحة العامل النفسية والتى قد تتأثر من جراء هذا التحول. حيث يرى البعض أن الخصخصة قد تكون الوسيلة المناسبة لتحقيق الحافز الشخصى على الإنتاج والقضاء على السلبية وتحقيق الانضباط فى السلوك داخل مجالات العمل ، وذلك بما ينجم عنها من القضاء على التلاعب الاجتماعى فى صورة المحسوبية ، وعدم المحاسبة على

* نثرته الباحثة أسلوب كتابة المراجع كالأتى (اسم المؤلف ، سنة النشر : رقم الصفحات)

الإهمال كنوع من التكافل الاجتماعي ، والقطاع الخاص أقدر على محاسبة العامل المسهمل أو المقصر في عمله .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٩ - ٤٠)

ومن هذا المنطلق تراعت فكرة الدراسة حيث تحول العامل من مناخ يسوده الفوضى والإهمال (القطاع العام) إلى مناخ آخر يختلف في نظمه وقوانينه حيث يهتم بإثابة العامل المنتج وعقاب العامل المسهمل (القطاع الخاص) فما هو أثر مثل هذا التحول على صحة العامل النفسية وعلى اتجاهه نحو هذه السياسة الجديدة ؟.

مشكلة الدراسة :-

تلخص الباحثة مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن المكونات الأساسية التي تربط بين صحة العامل النفسية واتجاهه نحو التخصصية .

وذلك لأنه بمقتضى هذه السياسة سوف ينتقل العامل من العمل تحت إدارة القطاع العام بنظمها ولوائحها إلى إدارة القطاع الخاص بلوائح ونظم مختلفة .. مما يجعل العامل في الشركات التي تمت خصصتها بلجاً إلى محاولات عديدة للتوافق مع واقعة الجديد ، وقد ينجح في تحقيق هذا التوافق وقد يفشل ، ويبدو هذا الفشل في مظاهر شتى من أعراض سيكوسوماتية وعصابية ، وانخفاض في كفايته الإنتاجية بأبعادهما المختلفة (الحوادث - الجزاءات - الغياب - التأخير) .

وبالتالي تحاول الدراسة الحالية الكشف عن تأثير مثل هذا التحول على صحة العامل النفسية (والتي تتمثل في الخلو من الأعراض السيكوسوماتية والعصابية ، وتحقيق معدلات مرتفعة من الكفاية الإنتاجية) وكذلك على اتجاهه نحو هذه السياسة الجديدة .

أهمية الدراسة :-

تتبع أهمية هذه الدراسة - من وجهة نظر الباحثة - من جانبين :-
أولهما : أن البحوث والدراسات في مجال الصحة النفسية متعددة إلا أن هناك قلة في الدراسات المقارنة بين عمال القطاعين العام والخاص (أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد هريدي ١٩٨٨ ، هناء فهد ١٩٨٨) كما خيبت مختلفين لهما أكبر الأثر على توافق العامل داخل مجال العمل وخارجه .

ثانيهما : نظراً لحدائثة قضية الخصخصة لشركات القطاع العام ، فلا توجد دراسة - على حد علم الباحث - قد اهتمت بتناول الأعراض السيكوسوماتية والعصابية كصورة من صور الانحراف عن الصحة النفسية وياتجاهات العمال نحو هذه السياسة الإصلاحية الجديدة . ويرجع اهتمامنا بهذا النوع من الاضطراب إلى " أن مشكلة الاضطرابات السيكوسوماتية قد بلغت حجماً متضخماً لدرجة أن الأطباء العموميون يشكون من أن هناك مرضى يستشيرونهم باستمرار ، وهذا يؤثر في الخدمة التي يمكن أن يؤدونها لباقي المرضى ، ويصطلحون على تسمية هؤلاء المرضى بحالات " الملف السميك " Thick - File

كما أن الأبحاث في ميدان الطب الصناعي توضح أن نسبة كبيرة جداً من حالات التغيب عن العمل ترجع أساساً إلى شكاوى سيكوسوماتية ، كما تشير الدراسات في المجال العسكري إلى أن الاضطراب السيكوسوماتي هو أهم أسباب التردد على العيادات . والدليل الآخر على نفشي هذه الأمراض تلك الأدوية الرائجة والتي تصرف دون تذكرة طبيب مثل المسهلات وأدوية المعدة والصداع .

ويذكر " برلون " أن نسبة الوفيات في إنجلترا بسبب تسعم الغدة الدرقية (الجويتر) ما بين عامي ١٩٠٠ ، ١٩٣٦ ازدادت إلى ٤٠٠ % في الذكور ، ٢٣٠ % في الإناث على الرغم من تحسن وسائل العلاج ، كما تبين أنه في عام ١٩٢٤ قد توفي بالولايات المتحدة حوالي ١٤٠,٠٠٠ مائة وأربعين ألفاً أنها نتيجة لضغط الدم المرتفع إلا أن هذا الرقم قد ارتفع عام ١٩٤٠ إلى ٣٧٥,٠٠٠ ثلاثمائة وخمسة وسبعين ألفاً .

ولقد انتشرت في الحضارة الحديثة مجموعة من الأمراض الجسمية المزمنة المستعصية على الشفاء ومن أظهرها أمراض الشريان التاجي والذبحة الصدرية ، والجلطة الدموية ، وارتفاع ضغط الدم الجوهري أي الذي لا يرجع إلى الأسباب العضوية المعروفة ، ومنها قرحة المعدة والاثني عشر ، وبعض حالات الإسهال والإمساك المزمن ، والربو والتهاب المفاصل الروماتزمي ، وتضخم الغدة الدرقية وكثيراً من حالات الصداع النصفي ، والطفح الجلدي ، والبول السكري ، وسلس البول ، واللمباجو ، وعرق النساء ، والصداع .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ١٢٩ ، ١٣٠ ، ١٣٢ ، ١٣٥)

هدف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى توضيح أيا من القطاعين (القطاع العام أم القطاع الخاص) ييسر ويسهل الظروف التي من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وتحديد إلسى أى مدى يؤثر التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص على صحة العامل النفسية .

حدود الدراسة :-

تحدد الدراسة الحالية بعينة من العمال فى المجال الصناعى قوامها ١٥٠ عامل بواقع ٧٥ خمسة وسبعون عامل من إحدى الشركات الخاضعة للقطاع العام (شركة النصر للهندسة والتبريد) ، و (٧٥ خمس وسبعون عامل من إحدى الشركات التى تم خصصتها أى تحولت من القطاع العام إلى القطاع الخاص (شركة الدلتا الصناعية) ، والشركتان فى مجال الصناعات الهندسية ، وتحدد كذلك بتطبيق مجموعة من الأدوات شملت (قائمة كورنسل للنواحي السيكوسوماتية والعصابية) و (استبيان اتجاه العمال نحو الخصخصة) ، بالإضافة إلى مؤشرات الكفاية الإنتاجية وترتبط نتائج هذه الدراسة بمجال زمانى ، ومكانى محدد .

الفصل الثاني

المفاهيم و الجوانب النظرية للدراسة

أولاً : مكونات العلاقة

ثانياً : الصحة النفسية

ثالثاً : الإضطرابات السيكوسوماتية

رابعاً : الكفاية الإنتاجية

خامساً : الإتجاه

سادساً : الخصخصة

تتضمن الدراسة الحالية عدد من المفاهيم ، وسوف نخصص أجزاء مستقلة لعرض كل مفهوم على حدة .

أولاً : مكونات العلاقة : (Components)

" لقد قدم " محمود أبو النيل ١٩٨٦ " المكونات فذهب إلى أن - ثرستون - طور الطريقة المركزية واستخدمها في مجال الإتجاهات وسمات الشخصية وهي أساسا لا تتبع عاملا عاما . وعوامل طائفية ثانوية صغيرة ، بل مجموعة من المكونات التي تكون متساوية التباين تقريبا . إذن فالمقصود بمعنى مكونات العلاقة هو أنه ليس هناك عامل عام وعوامل أخسرى ثانوية صغيرة بل أن هناك مكونات متساوية التباين إلى حد ما يبين العناصر (الاختبارات - المتغيرات) فمكونات العلاقة هي " دراسة العناصر البنائية المكونة للعلاقة " (محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٦ : ٢٧)

ثانياً : الصحة النفسية : Mental Health

إن أول من استعمل مصطلح الصحة النفسية العلامة أودلف ماير A . Mayer فقد استعمله للدلالة على نمو السلوك الشخصي والاجتماعي نحو الكمال ، وعلى الوقاية من الإضطرابات النفسية عامة "

(أحمد زكي صالح ، ١٩٥٩ : ٥٧٨)

ولقد تعددت التعريفات التي قدمها العلماء والباحثين للصحة النفسية ، إلا أنها جميعها تدور حول فكرة الكمال والتي أشار إليها أودلف ماير .

ف نجد تعريف " أحمد عزت راجح " يشير إلى أن الصحة النفسية هي حالة يخبرها الفرد نفسه وتبدو في عمله وإنتاجه وصلاته الاجتماعية : أي تبدو في توافقة الذاتى وتوافقة الاجتماعى " (أحمد عزت راجح ، ١٩٦١ : ٤٤٧)

ويتفق تعريف موسوعة السلوك الإنساني للصحة النفسية مع التعريف السابق حيث أنه تصف الصحة النفسية على أنها " حالة يكون فيها الفرد قادراً على العمل ، وقادراً على إقامة علاقات مع الآخرين ، قادراً على أن يحب الآخرين ، كما أنه يخلو من الأعراض المرضية مثل التوتر الحاد ، والقلق ، والاكتئاب ، والفوبيا ، ولا تعوقه الصراعات النفسية .

وتعرف كذلك على أنها " حذلة يكون فيها الفرد في علاقة متبادلة مع بيئته حيث ترتبط الشخصية بعلاقة وثيقة مع البيئة كما يتوافر لديها القدرة على امتصاص الضغوط البيئية " ومن التعريفات التي ركزت على البعد عن الإنفعال في التوافق مع البيئة تعريف Goldenson جولدن صن للصحة النفسية بأنها " قدرة الفرد على مواجهة مطالب الحياة اليومية بدون أنفعاءٍ مبالغ فيه أو توتر " .

(Robert M. Golden son (1970): 778)

أما " موسوعة علم النفس والتحليل النفسي " فتشير إلى أن الصحة النفسية " هي التوافق السليم والشعور بالصحة والرغبة في الحياة " .

(عبد المنعم الحفنى ، ١٩٧٥ : ٤٧٢)

وقد تضمن تعريف " حامد عبد السلام زهران " كل الأبعاد السابقة في تعريفه للصحة النفسية بأنها " حالة دائمة نسبياً ، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً أى مع نفسه ومع بيئته) ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ، ومع الآخرين ، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وامكانياته إلى أقصى حد ممكن ، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة ، وتكون شخصيته متكاملة سوية ، ويكون سلوكه عادياً ، بحيث يعيش في سلامة وسلام .

(حامد عبد السلام زهران ، ١٩٧٧ : ٩)

ومن التعريفات الشاملة أيضاً تعريف " مصطفى كامل " في معجم علم النفس والتحليل النفسي حيث يرى أن الصحة النفسية : لفظ مرادف لمفهوم السواء وهو يعنى النضج والتوافق الإجتماعى والنفسى ويتطلب مهارات في مجال تكوين علاقات شخصية واجتماعية فعالة وإيجابية مقبولة من الفرد ومن الآخرين . كما يعنى توافقاً في المهنة أى فاعلية في أداء الدور الذى يحقق رضا عن الذات وتقديراً لها . كما يعنى توافقاً مع الذات بمعنى استبصار الفرد بذاته وقدراته وتوظيفها في إطار إيجابى يحقق له أهدافه ويحقق اشباعاته المادية والمجردة . ويتحقق هذا المفهوم أيضاً في قدرة الفرد على تحقيق نظرة فلسفية لها إطار فكري نحو الحياة تسمح له بالتصرف بكفاءة ونجاح وتساوده على حب الحياة وحب الآخرين والإحساس بالانتماء لهم وتحقيق الحياة الاجتماعية الفعالة والإيجابية " .

(فرج طه ، محمود أبو الينل ، ١٩٨٧ : ٢٤٥)

ومن التعريفات التي ركزت على تقبل الذات والشعور بالرضا : تعريف علاء الدين كفاقي للصحة النفسية بأنها " حانة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد ، تؤدي به أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته ، ويقبله المجتمع ، وبحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية "

(علاء الدين كفاقي ، ١٩٩٠ : ٨١)

أما معجم علم النفس والطب النفسي فيعرفها بأنها " حال عقلية تتميز بالسلامة والصحة الإنفعالية وبالتحرر النسبي من القلق وأعراض العجز والقدرة على إنشاء علاقات ايجابية ومواجهة متزنة مع المضايقات العادية وضغوط الحياة "

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاقي ، ١٩٩٢ : ٢١٤٩ ، ٢١٥٠)

ومن التعريفات التي تهتم بالصحة النفسية ولكن في مجال العمل تعريف " محمود أبو النيل " بأن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق العام للفرد بنوعية الذاتى والإجتماعى وأيضاً التوافق المهني ، أى بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الإجتماعية في مضمار العمل ، والصحة النفسية تتأثر بعوامل كثيرة منها ما هو بدنى ونفسى وإجتماعى .

(محمود أبو النيل ، ١٩٧٢ : ١٥٧)

ويتفق " عبد الفتاح محمد " مع التعريف السابق حيث يشير إلى أن " للصحة النفسية للعامل صلة وثيقة بكفايته الإنتاجية وعلاقاته الإجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه ، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمثابرتة على عمله وتحمسه له واستقراره فيه "

(عبد الفتاح محمد دويدار : ٣٦٨)

ولذلك يمكن القول " أن مدى جودة بيئة العمل Quality of work Life تؤثر في الصحة النفسية للعامل ، حيث تشمل هذه البيئة على عناصر متعددة مثل بيئة العمل الصحية ، والعلاقة الجيدة مع المشرفين ، والتدعيم من قبل زملاء العمل ، والعمل المناسب لقدرات الفرد مما يحقق رضا الفرد عن عمله ."

(Je well , Marc (1990) : 524) .

ونجد أن الصحة النفسية للعاملين في غاية الأهمية وخاصة أن جهودنا القومية تتجه بشكل واضح وقوى نحو التصنيع ورفع كفاية الإنتاجية والعمل .

(حامد عبد السلام زهران ، (١٩٧٧) : ٢٥)

ويلاحظ أن التعريفات السابقة للصحة النفسية تتعلق بالتوافق النفسى والإجتماعى للفرد ، إلا أن هناك تعريفاً وقائياً يستند إليه الكثير من الباحثين ، ومؤسسات المجتمع ويتمثل فيما أشارت إليه " الجمعية الأمريكية للصحة النفسية حيث عرفت مفهوم الصحة النفسية بأنه يشمل : الإجراءات التى تتخذ لخفض إنتشار الأمراض العقلية بالوقاية والعلاج المبكر "

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : ٢٩)

أما التعريف الاجرائى للصحة النفسية فى الدراسة الحالية :

فيتمثل فيما نقيسه قائمة كورنيل للنواحي العصابية والسيكوسوماتية ، والمتمثلة فى الأعراض النفس جسمية التى يشكو منها الفرد فى أى عضو من أعضاء جسمه كالجهاز المعدى المعوى ، وجهاز القلب ، والجهاز العصبى والجهاز الهيكلى .. الخ .

وإذا كنا قد تناولنا فى الجزء السابق التعريفات الخاصة بمفهوم الصحة النفسية ، فإنه يجدر بنا معرفة كيفية الحكم على السوك إذا ما كان سوياً أو لا سوياً .

معايير السواء واللاسواء :-

" أن الصحة النفسية تكوين فرضى ، بمعنى أننا لا نراها ولا نلاحظها ملاحظة مباشرة ، وإنما نفترض وجودها بناء على أساليب سلوكية تصدر عن الفرد ، نستطيع أن نلاحظها ، وأن نقيسها بصورة من الصور ، ويمكننا أن نستدل من هذه الأساليب السلوكية على وجود الصحة النفسية أو عدم وجودها .

وعلى ذلك فنحن نصف شخصاً ما بأنه يتمتع بالصحة النفسية إذا صدر عنه سلوك له صفات معينة ، ونصف شخصاً آخر بأنه لا يملك قدراً كبيراً من الصحة النفسية ، أو أن لديه نقص فى الصحة النفسية ، إذا صدر عنه سلوك آخر . أما السلوك الأول الذى يشير إلى الصحة النفسية فهو السلوك الذى نصفه بأنه سلوك " سوى " Normal أو صحى Healthy أما

الشخص الذى لديه نقص فى الصحة النفسية فهو الشخص الذى يصدر عنه النوع الثانى من السلوك ، وهى أساليب سلوكية غير سوية .

إنّ فالصحة النفسية تعتمد على ما نسميه بالسلوك السوى *

(علاء الدين كفاوى . ١٩٩٠ : ٢٥ ، ٢٦)

ولذلك لابد من التعرف على أهم المعايير المستخدمة للحكم على السلوك بأنه سوى أو لا سوى: -

وفى هذا الصدد " فلقد اختلفت الآراء ووجهات النظر فيما يتعلق بتحديد السواء واللاسواء ويطلق على هذه الآراء اسم " معايير السواء واللاسواء " ونعرض لها فيما يلى بشكل موجز .

(١) المعيار الإحصائى :-

إن فكرة المعيار الإحصائى مستمدة من خصائص المنحنى الإعتدالى النموذجى ، والتوزيع الإعتدالى النموذجى من أهم خواصه الإحصائية أنه متماثل أى أن نصفه الأيمن ينطبق على نصفه الأيسر وأن متوسطه يساوى صفراً .

إلا أن المعيار الإحصائى لا يصلح لكل الخصائص والسمات . فلو أخذنا الذكاء أو درجة الإبصار وقمنا بعمل توزيع درجات عينة ممثلة من الأفراد كل على حدة فإننا لانستطيع أن نقول أن الأفراد " مرتفعوا الذكاء " بالنسبة لنصفه الذكاء و " حادوا الإبصار " بالنسبة لنصفه الإبصار أنهم شواذ وذلك لأن ارتفاع الذكاء وحدة الإبصار من الصفات المرغوبة من قبل المجتمع .

(٢) المعيار الثقافى :-

تقوم فى كل ثقافة من الثقافات مجموعة من التقاليد والعادات والقيم والمعايير السائدة التى يتسم من خلالها تقييم سلوك الأفراد ، أى أن هذه المجموعة من القيم والعادات تعتبر " قياساً " أقامته الجماعة يقابل عليه سلوك كل فرد ليحاسب إذا خرج عليها ويكافأ إذا دخل سلوكه فى نطاق ما هو مرغوب من تصرفات أقرتها الثقافة التى يعيش فيها .

(٣) المعيار الباثولوجي :-

يعتبر الشخص شاذاً في ضوء هذا المعيار إذا وجدت لديه أعراض وشكاوى مرضية كالقلق والاكتئاب والصراعات النفسية المختلفة . ويعتبر الشخص سويًا إذا خلا من هذه الأعراض إذ أن الشخص السوي هو شخص بلا أعراض . إلا أن الخلو من الأعراض لا نجده لدى أحد فمن الصعوبة أن نجد شخصاً خالياً من الأعراض المرضية .

(٤) المعيار المثالي :-

أشار أيزنك إلى المعيار المثالي كبديل للمعيار الإحصائي وهو المعيار الذي يأخذ كل فرد على عاتقه الإحتذاء به . وبناءً على هذا المعيار فإننا نطلق على الشخص أنه سوي كلما اتفق سلوكه مع المثل الأعلى ونطلق على الشخص بأنه شاذ كلما كان سلوكه غير متفق وبعيدا عن المثل الأعلى .

(محمود السيد أبو الينل ، ١٩٩٤ : ٣٥ - ٣٨)

وبالتالي " فإرتفاع الذكاء مثالية ، واكتمال الصحة مثالية ، وإرتفاع مستوى الجمال مثالية ، وإنتظام العامل في حضوره وعدم غيابه مثالية ، واحترام نظم العمل ولوائحه مثالية .

(٥) المعيار الطبيعي :-

يرى كوفيل وزملائه أننا نسمى سويًا كل ما نعتبره طبيعيًا . وبالتالي يعتبر سويًا أن يكون الذكور مسيطرين والإناث خضوعيات ، وأن تكون الجنسية الغيرية سوية بينما الجنسية المثلية شاذة .

فنحن نعتقد أن الطبيعة البيولوجية خلقت الرجال والنساء ليتصرفوا بطرق معينة وبالتالي فإن السلوك الذي يتفق مع هذه الأهداف المأثورة يعتبر سويًا بينما السلوك الذي يتناقض معها يعتبر شاذًا .

ويلاحظ أن هناك معياراً يكون أصح من غيره في تحديد معنى السواء بالنسبة لجانب سلوكي معين حتى أننا نجد أنفسنا معتادين على استخدامه في حياتنا العامة . من ذلك مثلاً استخدام المعيار المثالي بالنسبة لتحديد مفهوم السواء وعدم السواء بالنسبة لجوانب الصحة سواء منها

البدنية أو النفسية واستخدام المعيار الإحصائي بالنسبة لسمات كالطول والوزن .
(فرج عبد القادر طه ، ١٩٦٨ ، ٢٣-٢٥)

* محكات الشخصية السوية :-

لقد تعددت آراء علماء النفس في تحديد المظاهر الأساسية التي تتميز بها الشخصية السوية ، وذلك التعدد يرجع إلى اختلاف توجهاتهم النظرية والمدارس التي ينتمون إليها ، ولذا ستعرض لبعض النماذج التي حاولت تحديد مثل هذه المظاهر :-

" الشخصية السوية عند مدرسة التحليل النفسي :-

المظهران الأساسيان للشخصية السوية عند فرويد هي أن يكون في استطاعة الفرد " أن يحسب وأن يعمل " والقدرة على الحب هنا تعنى أن يكون الفرد في وضع يسمح له بتقديم الحب الخالص للآخرين وأن يتلقاه منهم ولكي يصل الفرد إلى هذه المرحلة لابد وأن يكسونه الجنى - نفسى قد سار سيراً طبيعياً عبر مراحل النمو . كذلك فإن القدرة على العمل والإنتاج مؤشرا آخر على السواء ، لا يقوم إلا على قاعدة من توازن الوظائف النفسية .

الشخصية السوية عند المدرسة السلوكية :-

إن الشخصية السوية عند السلوكيين رهن بتعلم عادات صحية سليمة ، وتجنب اكتساب العادات السلوكية غير الصحية أو غير السليمة . والصحة والسلامة هنا تتحدد بنساء على المعايير الاجتماعية السائدة المحيطة بالفرد . وبذلك فإن مظاهر الشخصية السوية عند السلوكيين هي أن يأبى الفرد السلوك المناسب في كل موقف ، حسب ما تحدده الثقافة التي يعيش في ظلها الفرد .

الشخصية السوية عند المدرسة الإنسانية :-

يرى ماسلو (كمثل لهذا التيار) أن صاحب الشخصية السوية " هو الشخص الذي يحقق ذاته " والفرد الذي حظى باشباع لحاجاته الأساسية هو الشخص الذي يستطيع أن يحقق ذاته .
(علاء الدين كفاوى ، ١٩٩٠ ، ٣٣ ، ٣٤)

وبالإضافة إلى ذلك أشار جولدن صن Goldeson إلى أن الشخصية السوية " هي الشخصية التي تتوافر فيها القدرة على العمل ، وعلى التفكير بوضوح . وتنظيم الإنفعالات ، وكذلك الإستمتاع بالحياة ، ولديها القدرة على الإحتفاظ بعلاقات طيبة مع الآخرين ومع الذات " (Robert.M . Goldenson (1970): 778)

ويتفق الكثير من علماء النفس (كوفيل - متمان - مازلو) على أن الشخص السوي يتمتع بالخصائص التالية :-

- (١) شعور مرتفع بالأمن .
- (٢) قدرة عالية من الإستبصار وتقويم وفهم الذات .
- (٣) عدم وجود فجوة كبيرة بين أهداف الحياة التي يضعها الفرد لنفسه وبين قدراته وقابلية علاقاته الإنسانية بالآخرين .
- (٤) ثبات الفرد في أقواله .
- (٥) الإستفادة من الخبرة السابقة .
- (٦) تناسب انفعالات الإنسان مع المثيرات والمنبهات التي قد يتعرض لها .
- (٧) قدرة الفرد على الموازنة بين تلبية لحاجات الجماعة وبين استقلاله الذاتي .
- (٨) اشباع الحاجات الفسيولوجية بشكل مقبول .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ٣٣)

كما أنه يمكن القول أن " الشخص السوي هو شخص منتج Productive كما أنه قادر على استخدام مواهبه سواء أكانت كبيرة أو ضئيلة في نشاط منتج " (Ernest R. Hilgard (1957) : 202)

" وأن الصحة النفسية ذات دور هام في تحديد الطريقة التي يسلك بها الأفراد " .
(The world Book Incyclopedia (1997): 126)

وإذا كانت ملامح الشخصية السوية تشير إلى تمتع الفرد بالصحة النفسية ، فهناك أيضا ما يسمى بصور الإنحراف عن الصحة النفسية ، وفي هذا الصدد قد أشار " محمود أبو النيل " إلى صور الإنحراف التالية :-

١- الذهان

٢- العصاب

٣- السلوك انمضاد للمجتمع كالجناح والجريمة والسيكوباتية

٤- الاضطرابات السيكوسوماتية

ويقوم هذا التصنيف على أساس أن كل انحراف من الانحرافات السابقة يمثل اضطرابا فسي جانب من جوانب البناء النفسى للإنسان وهذه الجوانب هي :-

١- الجانب العقلى

٢- الجانب الإنفعالى .

٣- الجانب السلوكى .

٤- النفسى جسم .

حيث يمثل انذهان اضطرابا فى الجانب العقلى ، ويمثل العصباس اضطرابا فسي الجانب الإنفعالى ، والسلوك المضاد للمجتمع يعكس اضطرابا فى الفعل أو السلوك ، والأمراض السيكوسوماتية تشير للاضطراب فى النفس جسم .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : ٨٢)

ولكننا نهتم فى دراستنا الحالية باضطراب العلاقة بين النفس والجسم ، أما باقى الاضطرابات الأخرى فإتيا تحتاج لدراسات أخرى متعددة للكشف عنها فى المجال الصناعى .

وما دامت هذه الصورة من صور الإنحراف عن الصحة النفسية ستكون هى مركز ومحط الإهتمام لهذه الدراسة ، وجد أنه من الأجدر أن نوليها إهتماما خاصا . وسيكون الإهتمام بسيا على النحو التالى :-

أولا : مقدمه

ثانياً : للتعريف والتمييز بين الاضطرابات السيكوسوماتيه والاضطرابات الأخرى .

ثالثا : نظريات التفسير

رابعا : التطور والتصنيف

خامسا : التشخيص

سادسا : طرق العلاج

ثالثاً : الإضطرابات السيكوسوماتية :

مقدمة

" إذا حاولنا تاريخياً القاء الأضواء على هذا المفهوم نجد أنه في كل زمان وكل مكان كان الإنسان ولا زال يعبر عن وجدانياته وإنفعالاته بتعبيرات جسمانية في شكل إيمانات وأشعارات وحركات تعتبر رموزاً لها كالمخة تماماً التي تعتبر الأداة الأساسية للتعبير والإتصال . وتفيض كتابات الأدباء منذ القدم وكذلك الشعراء والفلاسفة بشرح المصاحبات الجسمانية للإنفعالات وعما تحدثه الإنفعالات في الجسم "

(سعد جلال ، ١٩٨٦ : ٢٦١)

ويعد مفهوم السيكوسوماتيك مفهوم له جذور قديمة في الفكر الفلسفي . وتتضح هذه الجذور فيما تناوله الفلاسفة من العلاقة بين النفس والجسم أو الروح والجسم .

(Ray mond J. Corsini 1994: 247)

وسنحاول أن نلقى الضوء على آراء بعض الفلاسفة الذين اهتموا بالعلاقة بين النفس والجسم:-
* هيبو قراط (٣٧٧ - ٤٦٠ ق.م) رأى هيبو قراط أن الإضطرابات السيكوسوماتية هي استجابات جسمية شاذة للمواقف والأحداث العارضة والإنفعالات الحادة .
وقد لاحظ هيبو قراط أن الخبرات الإنفعالية القوية وبخاصة الخوف والغضب يمكنها أن تحدث اضطرابات عديدة في وظائف الجسم .

* جالين ورأى جالين أن الخوف والغضب والحزن والإنفعالات الأخرى هي أمراض خاصة بالروح . وفي عام ١٦٣٧ أيد ديكارت نظرية الثنائية Dualism ورسم تفرقة واضحة فيما بين العقل وهو ما أسماه (كينونة التفكير) Thinking entity والجسد وهو ما أسماه (كينونة عدم التفكير) Nonthinking entity .

وقد أيد بنجامين (١٧٤٥ : ١٨١٣) الوحدة فيما بين العقل والجسد ، وتبعاً لبنجامين فإن الفصل بين العقل والجسد يعد مناسباً في مجال الدين ، ولكن الوجود الإنساني هو وحدة مجتمعة في عقل وجسد ، كما يرى أن الأفعال أو السلوكيات النفسية تؤثر على وظيفة الجسد ويمكنها أن تكون السبب في الكثير من الأمراض .

(Benjamin B. Wolman 1988: 9,10)

وفي منتصف القرن التاسع عشر تأكدت النظرية الثنائية (وحدة النفس والجسم) ويرجع الفضل في ذلك إلى أعمت الطبيب كلاود برنارد Claude Bernard (١٨١٣ - ١٨٧٨) حيث كان من أوائل الأضياء الذين أكدوا على الدور الذي تلعبه العوامل النفسية في الإعتلال الجسدى كما تأكدت الوحدة بين النفس والجسم أيضا من خلال أعمال سيجموند فرويد Sigmund Freud (Robert J. Gatchel 1993: 4)

حيث أشار فرويد (١٩٣٣ - ١٩٦٤) إلى وجود علاقة بين الحالة الشعورية واللا شعورية ووظائف الجسد ، حيث لاحظ وجود صلة بين الإنفعال واحمرار الوجه خجلا Blushing . والفترض شافر Shafer (١٩٦٦) أن هناك تلازم بين الأحداث النفسية والأحداث الجسدية بحيث يجتمعا معا في حده واحده ، وبالتالي لا نستطيع أن نقسم الإنسان إلى نصفين نصف نفسى ونصف جسدى .

وأصدر شوارز Shwarz ١٩٢٥ كتابا أيد فيه الوحدة بين النفس والجسم ، وأكد على دور العوامل النفسية فى الإصابة بأى مرض وضرورة الإهتمام بهذه العوامل فى المجال الطبى . (Benjamin B. Wolman 1988. 5, 6,12)

وهذا يدل أنه " مع القرن العشرين بدأت العلاقة بين النواحي البيولوجية والنفسية تتضح بصورة أكبر ، ويرجع الفضل فى ذلك إلى كلا من فرويد وتناولته لمفهوم اللا شعور و " ليفان بافلوف Ivan Pavlov ودراسته للإستجابة الشرطية المنعكسة وكذلك كانون Cannon وفكرته عن استجابة الإقدام والإحجام .

(Raymond J. Corsini 1994: 247)

وينبغى أن نشير إلى أن تناول موضوع العلاقة بين النفس والجسم لا يقتصر على آراء الفلاسفة اليونانيين القدامى وغيرهم من الإنجليز والفرنسيين ، بل كذلك فطسن العرب مسا للأعراض النفسانية من أثر فى أحداث تغيرات بدنية وأمراض جسمية ، وفى اعاقاة الشفاء أو تعجيله ، مما يهدد توافق الإنسان ، وأهم من أشار لذلك من الأطباء ابن عيسى المجوسى (٩٩٤م) فيذهب فى كتابه " كامل الصناعة الطبية " أن الأمراض النفسية كالغم والغضب والههم والحسد تغير مزاج البدن وتؤدى إلى انهاكه .

وهكذا نجد أن الإنسان قد عرف منذ زمن ضويل ، أن " الإنفعالات النفسية " لها علاقة بالحالة الجسمية ، والجنت عامة . فالمثل الإغريقي الذى يقول العقل السليم فى الجسم السليم ، يعترف ضمنا بأن كليهما يرتبط بالأخر ارتباطا وثيقا .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : (١٢٣ ، ١٢٦))

* تعريف الإضطرابات السيكوسوماتية :-

هناك الكثير من التعريفات التى قدمها العلماء والباحثون لمفهوم الإضطرابات السيكوسوماتية Psychosomatic Disorders وهى إن اختلفت فى شكلها ، إلا أنها تتفق فى مضمونها ، ونعرض لبعض نماذج من هذه التعريفات فيما يلى :-

يعرف دونالد ليرد واليانور " الإضطرابات السيكوسوماتية بأنها " الجزء الذى يلعبه العقل (النفس) فى الوظائف البدنية (الجسمية) خاصة العطل الجسمية) ويعتبر أتو فينخل الإضطرابات السيكوسوماتية : عصاب عضو وينقد المصطلح الحديث " اضطرابات نفسبدنية (سيكوسوماتية) فيقول أنه به ثنائية لا وجود لها فكل مرض هو " نفسبدنى " لأنه ما من مرض " بدنى " هو بمنجاة تماما عن التأثير " النفسى " .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٧٢) : (٤٠ ، ١٠٠))

أما فى موسوعة علم النفس والتحليل النفسى فإن " هذا الإضطراب يحدث نتيجة اختلال شديد أو مزمن فى توازن حيوى (هيمو ستازى) ضعيف جاء نتيجة ضغط سيكولوجى ، ويشمل أى جزء من الجهاز العضوى ويحتاج إلى علاج طبي نفسى " .

(عبد المنعم الحفنى ، (١٩٧٥) : (١٨٧))

ويرى بعض الأخصائين النفسيين أن الاستجابات السيكوسوماتية هى استجابات متعلمة . فعندما لا يستطيع الفرد أن يتعامل بكفاءة مع المواقف الصعبة :

يبدأ الجسم فى الإضطراب ويبدو هذا الإضطراب فى صور عديدة مثل : الصداع ، ألم الظهر ، وارتفاع ضغط الدم وهياج الجلد وذلك لمواجهة المواقف الإنفعالية الصعبة .

(Robert E. Silver man (1978): 440)

ويعرفها سولومان Soloman بأنها " تلك الأمراض التى تؤدى فيها العوامل النفسية إلى تلف فى وظيفة عضو من أعضاء الجسد .

(Soloman H. Snyder (1980): 183)

ويشير كاتلين Kathleen إلى " أن هذه النوعية من الأمراض لها مكونات نفسية كما أن لها مكونات فسيولوجية "

(Kathleen Stassen (1987) : 533)

كما يشير فيليب زيمباردو Philip Zimbardo أن هناك عدة مسميات تطلق على الاضطرابات النفسية-جسدية : حيث تسمى باضطرابات النفس - الجسد Mind - Body Disorders

وتسمى بالاضطرابات النفسفسيولوجية Psychophysiological disorders حيث أنها اضطرابات جسدية يلعب فيها الانفعال دور مركزي ، وتسمى كذلك بأمراض التكيف Diseases of adaptation لأنها تحمل في جذورها محاولة للتكيف مع الضغوط *

(Philip G . Zimbardo (1988) : 501)

ويعرفها فرانك كوستن Frank Costin بأنها " أنماط من حالات جسدية غير سوية ، وهذه الأنماط تزداد شدتها من خلال التفاعل مع العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية " .
(Frank Costin (1989) : 191)

ويتفق تعريف ذخيرة علوم النفس مع التعريفات السابقة ، حيث يعرف الاضطراب بأنه " اضطراب من أصل نفسي (أو في جزء منه نفسى الأصل أو المنشأ) له أعراض جسمية أو فسيولوجية ويحدث تبدلات جسمية تركيبية ضارة " .

(كمال دسوقي ، ١٩٩٠ : ١١٩٦)

ولا يختلف تعريف معجم علم النفس والطلب النفسى عن التعريف السابق حيث يشير إلى أن الاضطراب النفسى جسمى هو اضطراب يتسم بأعراض جسمية تنتج عن عوامل سيكولوجية، وهى عادة تتضمن جهاز واحد من أجهزة الجسم مثل المعدى المعوى ، والتنفسى ، أو التناسلى البولى *

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاوى ، ١٩٩٣ : ٣١٠٢)

ويشير رود بلوتنيك Rod plotnik أن هذه الأمراض لها أعراض فيزيقية (بدنية) حقيقية مؤلمة مثل الصداع ، وآلام العضلات والمشكلات المتعددة للمعدة ، والتي تسببها العوامل النفسية مثل التوتر والقلق .

(Rod Plotnik (1996) : 446)

كما يعرف الإضطراب السيكوسوماتي في القاموس الدولي لعلم النفس " بأنه أى اضطراب جسماني تسببه العوامل النفسية بشكل كلي أو جزئي "

(Stuart Sutherland (1996) : 374)

وإذا كنا في دراستنا الحالية لن نتطرق للإضطرابات السيكوسوماتية بمفهومها الذي يتعلق بوجود تلف في عضو الجسم ، لكن سيكون الإهتمام بالأعراض السيكوسوماتية كما تقيسها قائمة كورنل ، فإن تناول الإضطرابات السيكوسوماتية بالصورة الشمنة وبالنظريات المفسوة يمثل المأل الذي تؤدي إليه الأعراض السيكوسوماتية إذا ما استمرت مواقف أشده والضغط .

ولتحديد الإضطراب السيكوسوماتي بشكل أكثر دقة ينبغي أن نميز بينه وبين الإضطرابات الأخرى والتي قد تتشابه معه في بعض النواحي ، مثل الإضطرابات شبه البدنية والعصاب .

أولا : الإضطرابات السيكوسوماتية والإضطرابات شبه البدنية (Somatization disorders)

ينبغي أن نميز بين الإضطرابات السيكوسوماتية والإضطرابات شبه البدنية حيث أن أعراض تلك الأخيرة تشبه أعراض الأولى إلا أن سببها ليس تلف في عضو من أعضاء الجسم ، وفي حين نجد أن أعراض الإضطرابات السيكوسوماتية يصحبها عضو مرضي . أى أن وجود العضو المرضي هو ما يميز الإضطرابات السيكوسوماتية عن الإضطرابات شبه الجسمية .

ومما يميز بينهم أيضا أن أعراض الإضطرابات شبه الجسمية تميل إلى الإنتشار في أكثر من عضو إلا أن أعراض الإضطرابات السيكوسوماتية تميل إلى التركيز في عضو واحد .

(Frank Costin 1989 : 192)

وعادة ما تكون أعراض الإضطرابات شبه الجسمية حسادة وشنيده وتبدو كأعراض مسرحية Dramatic Symptoms في أجزاء متعددة من الجسم ، ويطلب المريض

العلاج الجراحي ليعرف السبب وراء مرضه . وسميت هذه الاضطرابات بهذا الاسم تبعاً
للدليل التشخيصي الثالث للأمراض ١٩٧٩ (Dsm - III)

(Soloman Snyder 1980:183 , 184)

ثانياً : الاضطرابات السيكوسوماتية والعصاب :-

يفرق يوسف مراد " بين الاضطرابات السيكوسوماتية والعصاب من نواحي ثلاث : فالجهاز
العصبي العامل في العصاب هو "الجهاز الإرادي ، أما في السيكوسوماتيك فهو "اللاإرادي .
ويكون القلق موجوداً في الاضطراب السيكوسوماتي أما في العصاب فهو غير موجود هسائم
طليق ، أما العرض فهو رمزي في العصاب وإنفعالي في الاضطراب السيكوسوماتي .

أما " مصطفى زبور " فيوضح جانب الشبه وجانب الاختلاف بينهما فيقول : أن ظاهرة
التثبيت بالنماذج الطفلية في السلوك العاطفي مشكلة دقيقة نلقاها في جميع أنواع العصبان ،
وفي الأمراض السيكوسوماتية على السواء ولا تختلف هذه الأمراض فيما بينها إلا في نسوع
النموذج الطفلي الذي يتثبيت به المريض ثم في الحيل التي يصطنعها لمصارعتها .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ١٩٩ ، ٢٠٠)

كما أن " الأعراض الفيزيولوجية " لا تخفف القلق ولا هي ترمز للسبب أو العلة وفي تمييز
الاضطرابات السيكوسوماتية عن الاستجابات التحويلية Conversion Reactions
كإحدى صور الهستيريا : ففي استجابات التحويل لا يوجد تغير نميخ كالذي يوجد في
الاضطرابات السيكوسوماتية . أكثر من هذا فإن الأعراض في الاضطرابات السيكوسوماتية لا
تصل منطلقاً أو رمزيًا بالصراع السيكلوجي ولا تخفف القلق والتوتر مثلما تفعل في
الإستجابات التحويلية .

(كمال ديموقى ، ١٩٩٠ : ١١٩٦)

وفي أعراض التحويل يظهر لدى المريض مثلاً العمى Blindness ، الشلل Paralysis
وفقدان الذاكرة Amnesia ولا يكون لدى المريض أى سيطرة شعورية على تلك الأعراض
، وعادة ما ترتبط هذه الإستجابات التحويلية بصدمات نفسية وصراعات حدثت للمريض .

وأعراض التحول مثلها مثل الإضطرابات شبه الجسمية فلا يوجد بها تلف حقيقي في أعضاء الجسم .

(Soloman Snyder 1980:184)

أى أن هناك اختلافات جوهرية فيما بين الإضطراب السيكوسوماتي والعصاب .

* النظريات المفسرة للإضطرابات السيكوسوماتية :-

هناك مجموعة من النظريات التي حاولت أن تفسر السبب وراء حدوث الإضطراب السيكوسوماتي لدى فرد وعدم حدوثه لدى آخر ، وسنعرض فيما يلي أهم تلك النظريات :-

(١) نظرية الضعف الجسمي Somatic Weakness theory :-

تبعاً لنظرية الضعف الجسمي فإن الإضطرابات السيكوسوماتية عادة ما تحدث في عضو من أعضاء الجسم وهذا العضو لديه قابلية بيولوجية للإصابة وذلك الضعف الجسمي قد يكون وراثياً أو يرجع إلى الإصابة بأمراض جسمانية سابقة .

فمن سبيل المثال : الفرد الذي لديه حساسية زائدة في الجهاز الهضمي فإنه عادة ما يصاب بانقرحه كاضطراب سيكوسوماتي ، والفرد الذي يعاني من مشاكل في التنفس عادة ما يصاب بالربو Asthma .

وقد أيدت دراسة Rees ريس (١٩٦٤) نظرية الضعف الجسمي حيث وجدت أن ٨٠% من مرضى الربو يعانون من عدوى التنفس ، وهذه العدوى قد أضعفت النظام التنفسي وجعلته أكثر قابلية للضغط النفسية الإجتماعية .

(Frank Costin 1989 : 194)

كما أشار Weiner وينر سنة ١٩٧٧ إلى أن العوامل الوراثية تلعب دور هام في تهيئة الفرد للإصابة باضطرابات نفس فيولوجية متنوعة .

وأكد Mirsky ميرسكي في دراسته للعوامل الوراثية أن الأطفال الذين يعانون من الفراز مرتفع لعادة البيبسين (مادة في الغدة المعدية) يكونوا عادة أعضاء في عائلات تعاني من

نفس المستوى المرتفع من افراز هذه المادة . هذا بالإضافة إلى أن دراسة التوائم المتماثلة قد أكدت أن افراز هذه المادة يكون متشابه جدا .

وذلك يؤكد على دور العوامل الوراثية . حيث أن هذه المادة من العوامل التي تساعد على الإصابة بقرحة المعدة فيما بعد .

(Robert J. Gatchel 1993 : 12)

(٢) نظرية سيلي للضغوط Selye's theory of stress

" على الرغم من أن الأسباب في كل الأمراض متعددة فإن لجنة خبراء الصحة العقلية أكدت في تقريرها (١٩٦٤) أن حجر الزاوية في كل الاضطرابات النفسجسمية هو الشدائد أو الضغوط Stresses التي يقع الإنسان تحت وطأتها وتوصف الشدة بأنها قادرة على إنتاج تغيير في الكائن الحي يعرف باسم اعناء Strain . أي أن الشدائد أو الضغوط النفسية عبارة عن أحداث تحدث تأثيرات داخلية عن طريق الجهاز الإدراكي للكائن الحي .

(سعد جلال ، ١٩٨٦ : ٢٦٦)

لذلك " تعد نظرية هانز سيلي Hans selye ١٩٥٠ من أهم النظريات التي حاولت فهم الدور الذي تلعبه الضغوط في الاضطرابات انسيكوسوماتية .

فقد لاحظ سيلي أن هناك مجموعة من المواقف المختلفة يمكنها أن تتسبب في حدوث الضغوط مثل التعب والألم والخوف والتركيز والشعور بالذل Humiliation والنجاح غير المتوقع Unexpected Success ، وأشار سيلي إلى أن الضغوط تمثل تهديد للفرد وأن الجسم يستجيب لهذا التهديد من خلال تعبئة الطاقة النفسية للمواجهة . وإذا ما استمرت المواقف الضاغطة لفترة زمنية طويلة فإن استجابة الجسم تظهر في شكل الإجهاد والتعب وقد تظهر في شكل أعراض سيكوسوماتية مختلفة .

(Frank Costin 1989 : 194)

وتبعاً لسelye فإن الأعراض انسيكوسوماتية تتطور بسبب الخبرات الضاغطة . تلك الخبرات تسمى بتأثير استجابات الإقبال (القتال) - الإحجام (الهروب) Fight - Flight Responses والتي تأخذ شكل نمط محدد يسمى بعرض التكيف العام General Adaptation syndrome " وقد أشار Selye إلى أن عرض

التكيف العام يشير إلى استجابة الجسم للمؤثر الضاغطة والتي تنتج عن التعرض المستمر لأنواع مختلفة من التنبيه لمنتج للضغوط الشديدة . ويمر عرض التكيف العام بمراحل ثلاث هي : مرحلة الإنذار . ومرحلة المقاومة ، ومرحلة الإنهاك وهذه المراحل الثلاث تهدف إلى إعادة التوازن الذي فقده الفرد خلال استجابة الإنذار واكتسبه خلال فترة المقاومة ، ويفقده ثانية خلال مرحلة الإنهاك .

(محمود أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٥٧)

(١) مرحلة الإنذار :- Alarm stage

وفي هذه المرحلة يتم تعبئة طاقة الجسم لمواجهة الضغط ، حيث يفرز الجسم هرمون الأدرينالين ويساعد هذا الهرمون الجسم على الاستعداد للمواجهة .

(٢) مرحلة المقاومة Resistance Stage :-

وفي هذه المرحلة يزداد إفراز هرمون الأدرينالين وتزداد استجابة الدفاع في هذه المرحلة مع استمرار الضغوط وتستنفذ طاقة الجسم .

(٣) مرحلة الإنهاك Exhaustion stage :-

وتبعاً لسيلي فإن الأعراض السيكوسوماتية تحدث مع استمرار استجابة الدفاع عن الجسم .

(Frank Costin 1989 : 195)

ويصاحب هذه المرحلة تغير حقيقي في الأعضاء الداخلية للجسم أو ضعف في جهاز المناعة.

(Rod Plotnik; 1996 : 446)

أى أن " هناك تغيرات بدنية تحدث كنتيجة للضغط أو الإنفعال . وبعض هذه التغيرات يكسبها مرغوب فيها حيث أنها تحدث لتعبئة طاقة الجسم لمواجهة الطوارئ . والبعض الآخر غير مرغوب فيه مثل التغيرات انلازادية التي تحدث مصاحبة للضغوط النفسية المستمرة والتي ينتج عنها تلف في عضو من أعضاء الجسم .

(M. Fogiel, Chief 1980: 385)

هذا بالإضافة إلى أن الكثير من الأبحاث قد أثبتت أن أحداث الحياة الحياتية المهددة Threatening Life events يمكن أن تؤدي إلى الإصابة بمشكلات إنفعالية ومشكلات بدنية ، ومن الممكن أن نحدد استجابة الفرد لأحداث الحياة الضاغطة من خلال التعرف على طبيعة الضغوط وكيفية استقبال الفرد لهذه الضغوط .

وهناك العديد من أحداث الحياة التي يمكن اعتبارها أحداث ضاغطة :-

مثل الإجهاد ، وترك العمل و فقدان المكانة وهذه الأحداث تسبب ألم Distress للفرد

(Diana Sanders 1996 : 11)

(٣) نظرية الصراع Conflict Theory :-

تجتم هذه النظرية بالتحليل النفسي للتحول : حيث يرى كلا من French, Alexander الكسندر وفرنش (١٩٤٨) أن الصراعات اللا شعورية يتم حلها من خلال التحول في شكل أعراض نيكوسوماتية .

(Raymond Corsini 1994 : 248)

وفي هذا الصدد أشار الكسندر (١٩٥٠) إلى دور الصراعات الداخلية للفرد في الإصابة بأمراض . وفي تناوله للاضطرابات السيكوسوماتية أوضح أن هذه الاضطرابات ترتبط بصراعات غير واضحة . وأوضح أن كبت الرغبات في مراحل التطور النفسي يتسبب في اضطرابات فيما بعد .

(Robert j. Gatchel 1993: 6)

وتبعاً لوجية نظره فإن الإحباط الذي يصيب الطفل في المرحلة الاعتمادية على الأم يرتبط بالإصابة بقرحة المعدة في مرحلة المراهقة . أي أنه قد ركز في دراسته على تأثير الخبرات الصدمية في الطفولة على نمو الاضطرابات الجسدية في فترة المراهقة .

(Patricia M. Wallace 1994:388)

ومن خلال عمل الكسندر وزملاؤه في معهد شيكاغو للتحليل النفسي ، توصل إلى تفسير تحليلي لمرض القرحة ، حيث افترض أن الشخص الذي يخضع تماماً لحاجات الاعتماد يميل إلى أن يلعب دور الطفل على الرغم من رغبة من رغبة ، ومثل هذا السلوك يقابل بالرفض وعدم الموافقة مما يؤدي إلى إحساس الشخص بالإحباط والصراع والقلق ، وهذه الاستجابات تؤدي

إلى زيادة نشاط الجهاز العصبي الباراسمبثوي كما تؤدي إلى زيادة الغراز المنزل الحمضي المعدي وهذا سيؤدي بنوره إلى الإصابة بالقرحة .

وبعد الكسندر اتجه مجموعه من الباحثين والممارسين للتحليل النفسي إلى دراسة اضطرابات أخرى ومن بينهم :

دراسة Lachman ١٩٧٢ لالتهاب القولون Colitis حيث أشار أن التهاب غشاء القولون يرتبط بالتدريب على النظافة والتحكم في التبول في الصغر ويتكون نتيجة لتوقعات الوالدين المبالغ فيها بشأن تحكم الطفل في عملية التبول . ويستجيب الطفل لمتى هذا التدريب القسري والصارم بأن تتولد لديه رغبة في عقاب الوالدين المسيطرين ، ولكن الوالدن . يمتلكان القوة ، فلا يستطيع الطفل أن يوجه إليهما . وبالتالي يوجه هذه العدائية إلى أحشائه .

وقد يكون التهاب غشاء القولون في مرحلة المراهقة ما هو إلا انكوص إلى الغضب الداخلي والعدائية التي ولدت في مرحلة الطفولة .

ومن بين الإضطرابات التي أهتم بها المحللين النفسيين : الربو الشعبي (Bronchial AS thma) حيث تقترض نظريات التحليل النفسي أن خبرة الإصابة بالربو الشعبي في مرحلة الطفولة المبكرة ترتبط بحاجات الحب والإعتماد . فإذا كان الوالدان رافضان للطفل ولديهم جفاف في المشاعر ، فإن الطفل ينمو لديه شعور بالعدائية ، إلا أنه يقاوم التعبير عن غضبه خوفاً من أن يصبح منبوذاً ، ويعبر الطفل عن شكواه عن طريق البكاء المستمر ، والأصوات التي تعكس صعوبات في التنفس . وهذه الإستجابة الربوية Asthmatic reaction تستمر خلال فترة الطفولة وربما تمتد لمرحلة المراهقة خاصة عندما يثار الشعور بالغضب نحو الوالدين أو نحو أي مصدر آخر للسلطة .

(Frank Costin 1989 : 200 , 201)

وبهذا يتضح أن التحليل النفسي قد أهتم بالإضطرابات السيكوسوماتية ، وحاول تفسيرها في ضوء الصراعات والخبرات الصدمية التي يتعرض لها الفرد في مرحلة الطفولة المبكرة .

(٤) نظرية الشخصية المميزة : Personality Specifieity theory

ترتبط هذه النظرية بـ Flanders Dunbar فلاندرز دنبار سنة ١٩٤٣ حيث أنها ترى أن خصائص الشخصية تؤدي إلى أنواع محددة من الأعراض الجسدية . فعلى سبيل المثال يرتبط

نمط السلوك أ بالإصابة بمرض انسداد الشريان التاجي .

(Raymond J. Corsini 1994 : 248)

ومن الدراسات التي اهتمت بأنماط الشخصية لدى المرضى السيكوسوماتيين ، دراسات Sifneos ١٩٧٢ فقد اهتم بمرضى الربو الشعبي ، ومرضى ضغط الدم المرتفع ، ومرضى التهاب القولون ، وقام بمقارنة هؤلاء المرضى مع المرضى العصائبيين . وتبعاً للنتائج فقد وجد أن المرضى السيكوسوماتيين لديهم خيال فقير Poor Fantasy ، ولديهم قصور في تذكر أحلامهم كما أنهم لا يجيدون التعبير عن مشاعرهم ، إلا أنهم يتميزوا بالفصاحة Fluent في وصف أعراضهم الجسدية ، وفي احساسهم بها .

(Soloman H. Snyder 1980: 190,191)

(٥) نظرية نمط الاستجابة :- Response Pattern theory

وتبتم هذه النظرية بالفروق الفردية في أنماط الاستجابة للضغوط

(RAY MOND J. CORSINI 1994 : 28)

وبالتالي فإن الأفراد يختلفوا فيما بينهم في استجاباتهم الفسيولوجية للمواقف . فقد نجد فرد في مواجهة موقف ما تزداد لديه ضربات القلب ويرتفع ضغط الدم بينما يحدث لديه تغير طفيف في النشاط العضلي ، وفرد آخر يواجه نفس الموقف يعالني من توتر عضلي شديد ، بينما يحدث لديه تغير طفيف في ضربات القلب وضغط الدم . وذلك ما يطلق عليه الإستجابة للتمطية للفرد . Individual Response Stereo Typy

(Robert J . Gathel 1993 : 11)

ومن خلال استعراض النظريات السابقة يتضح أن الإضطراب السيكوسوماتي قد يرتبط بالخبرات للصدمية في مرحلة الطفولة الباكره ، وذلك ما أشار اليه الإتجاه التحليلي في التفسير ، وقد يرتبط بالضغوط وبأحداث الحياة المهددة ، كما أنه يرتبط بالعوامل الوراثية والضعف الجسمي في عضو محدد ، وقد يرتبط بنمط الشخصية أي أنه لكل اضطراب سيكوماتي خصائص شخصية مميزة ، كما أنه يرتبط بنمط الفرد في الإستجابة للضغوط .

ومما لا شك فيه أن هذه النظريات تمثل القاعدة الأساسية لوضع طرق العلاج .

* تطور الأعراض السيكوسوماتية :

يشير الباحثون إلى أن عملية تطور العرض السيكوسوماتي تمر بثلاث خطوات

١- الخطوة الأولى :- الإستعداد الوراثي وأسلوب الحياة

* Genetic Predisposition and Life Style *

نجد أن لدى البعض منا استعدادا وراثيا لإصابة بعض الأعضاء مثل القلب والأوردة الدموية Blood Vessels أو بطانة المعدة .أو أن تكون ممارسات الحياة تشجع على الإصابة مثل التدخين ، زيادة الوزن أو عدم ممارسة الرياضة . ولذلك نجد أن الإستعداد الوراثي أو ممارسات الحياة السيئة يمكن أن تصيب أعضاء الجسم وتسبب مشكلات مستقبلية .

٢- الخطوة الثانية : - الضغط المستمر Prolonged Stress

إن تقييم الفرد المواقف على أنها مهددة من شأنه أن يستثير الإنفعالات السلبية كما ينبه استجابة (الإقبال - الإحجام) واستمرار نشاط مثل هذه الاستجابة يخلق حالة من الإستثارة الفسيولوجية العميقة (ارتفاع معدل ضربات القلب ، ضغط الدم و إفراز الهرمونات) وذلك سوف يجعل الجسم وأعضائه في حالة من الإجهاد وكذلك يؤثر على نظام المناعة .

٣- الخطوة الثالثة :- الأعراض السيكوسوماتية Psychosomatic

Symptoms ونتيجة للإستعداد الوراثي أو ممارسات الحياة السيئة ، والإستثارة الفسيولوجية المستمرة من الخبرات الضاغطة ، كل ذلك من شأنه أن ينتج مشكلات سيكوسوماتية مختلفة ومتنوعة .

(Rod Plotnik 1996 : 447)

تصنيف الإضطرابات السيكوسوماتية

وضع الكسندر سنة ١٩٥٠ تصنيف كلاسيكي للأمراض السيكوسوماتية ، وقد اشتمل هذا التصنيف على ٧ سبع أمراض كالتالي :-

١- ارتفاع ضغط الدم Hyper Tension

٢- القرحة الهضمية Peptic ulcer

٣- الروماتويد Rheumatoid

٤- زيادة الغراز الغدة الدرقية Hyper thyroidism

٥- الربو الشعبي Bronchial Asthma

٦- التهاب غشاء القولون Colitis

٧- التهاب الجلد العصبي Neurodermatitis

وبالإضافة إلى هذا التصنيف قد وضع التصنيف الدولي التاسع للأمراض (ICD-9)

قائمة للإضطرابات السيكوسوماتية تشتمل على الآتى :

١- اضطرابات سيكوسوماتية تشتمل على تلف فى الأنسجة مثل الربو ، الاكزيما ، قرحة القولون ، التهاب الغشاء المخاطى للقولون ، الارتكاريا ، قرحة المعدة ، التهاب الجلد .

٢- اضطرابات سيكوسوماتية لا تشتمل على تلف فى الأنسجة مثل الصعر (داء فى الرقبة يتمذر معه الإنقباف) نفسى المنشأ Psychogenic Torticollis ، التناؤب (Yawning) ، السعال Cough ، صرير الأسنان Teethgrinding والقى نفسى المنشأ Psychogenicvomiting والوهن الدورى العصبى (Neuro Circulatory Asthenia)

(RAYMOND J. Cor Sini 1994 : 248)

تشخيص الإضطرابات السيكوسوماتية :

هناك مجموعة من الوسائل تساعد فى تشخيص الإضطرابات السيكوسوماتية ، ومن هذه الوسائل :

(١) الإختبارات الإسقاطية :-

ومن الإختبارات الإسقاطية المستخدمة في هذا المجال " إختبار بقع الحبر لرورشاخ " ويساعد الرورشاخ في مجال انسيكوسوماتية في تحديد عما إذا كان نمط الشخصية أقرب للعصاب أو الذهان .

ولقد استخدم هارور Harrower طريقة الرورشاخ في دراسة تغيرات الشخصية المصاحبة للإصابات المخية في الحالات السيكوسوماتية . كما وجد كمبسل Kampel من دراسة الرورشاخ على مرضى الروماتيزم وارتفاع الضغط والأوعية الدموية والشريين التسنجي أن شخصيات معينة ترتبط بأعراض مرض معين . فمرضى الروماتيزم يتميزون بأنهم سلبيين ، مازوخيين ، ضعاف الغريزة ، وهستيريين . أما مرضى الضغط المرتفع فيطمحون في القوة ، ولديهم كراهية شعورية . ويوجد صراع حاد بين العدوان وحاجاتهم السلبية الإعتيادية .

وهناك إختبار الشخصية المتعدد الأوجه : وقد استخدم الإختبار للتمييز بين حالات روماتيزم المفاصل وارتفاع ضغط الدم وبين الأسوياء في كثير من الدراسات . -

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٧٢ : ١٠٩ ، ١١٠)

كما أن هناك " الاستبيانات الخاصة بالصحة " ومنها :-

١- قائمة كورنل كأول أداة استخدمت في التشخيص طبعة عام ١٩٤٦

٢- استبيانات الصحة التي ظهرت في الفترة ما بين ١٩٤٦ عام ظهور الطبعة الأولى لقائمة كورنل والطبعة الثانية للقائمة عام ١٩٨٦ ، ومن هذه الاستبيانات :-

(١) استبيانات مسح النشاط لجنكنز .

(٢) استبيام ميلون للسلوك المرتبط بالصحة .

(٣) مقياس العادات الصحية .

٣- قائمة كورنل طبعة عام ١٩٨٦ : وهي القائمة التي تم الإعتماد عليها في الدراسة الحالية، وسيأتي وصفها في عرض الأدوات .

(محمود السيد أبو النيل ، (٢٠٠١) : ٢٠ ، ٢١)

ومن الوسائل التي تساعد في التشخيص :

٢- افتراضات فيس وأنجلش :-

حيث يذهب فيس وأنجلش Weiss & English إلى وجود عدد من الافتراضات تساعد في التشخيص السيكوسوماتي مثل :-

- (١) التاريخ الأسرى الذى يبين الجوانب النفسية الاجتماعية مثل تقمص أب مريض .
- (٢) وجود شواهد لعصاب فى الطفولة والتي تعتبر مقدمة لعصاب الشباب .
- (٣) الحساسية لعوامل انفعالية خاصة والتي تحدث فى البلوغ والزواج وميلاد طفل .
- (٤) بناء الشخصية الخاص بالفرد والسلوك الخاص به أيضا .

٣- معادلة النقاط الست لهاليدى :-

وتتمثل النقاط الست لمعادلة هاليدى Halliday's six point formula فيما يلى :-

(١) الإنفعال كعامل معجل :- يذهب هاليدى إلى أن الفحوص التي تجرى على المرضى تبين أنه فى نسبة عالية منهم تظهر وتكرر الأعراض البدنية عند مواجهة أحداث انفعالية ضاغطة. اذ عندما قام هاليدى بفحص مرضى لديهم اضطرابات سيكوسوماتيه وجد أن المرض يكون وراءه غالبا اضطراب إنفعالى كاستجابة غير مفهومة لحادثة واضحة وغير كافية أحيانا فى تسبيب رد فعل إنفعالى عميق فى أى شخص " عادى " ، لكن عند بحث شخصية للمريض وتاريخ حياته الماضى ، نجد أن مثل هذه الحوادث الصغيرة تكون كالفشة التي قسمت ظهر البعير .

٢- نموذج الشخصية :- ويذهب هاليدى إلى القول بأن كل نموذج من نماذج الشخصية يميل لأن يكون مرتبطا بمرض خاص ، ولذا فمن البديهي أن تكون نماذج مختلفة الأعراض أو الأمراض تعبير لأنماط مختلفة من الشخصية . ويصف هاليدى أربعة نماذج منها هي :-

(أ) النموذج الهستيرى أو المسرحى : وهو الذى يتعلق بالهستيريا من حيث مظاهرها الجسمية سواء كانت اضطرابات حسية حركية (مثل الشلل أو التقلص أو الألام الشديدة)

(ب) النموذج الزائد الحساسية كما فى الربو .

(ج) نموذج القرحة وتأکید الذات ، وكفاية الذات ، وزيادة النشاط كما في قرحة المعدة وارتفاع ضغط الدم .

(د) نموذج اروماتيزم والتضحية بانذات ، وتحديد الذات كما في روماتيزم المفاصل وأن الأشخاص الذين تكون لديهم علا سیکوسوماتية تظهر لديهم عموماً اتجاهات وسواسية .

٣- معدل النوع (ذكور- اناث) :

ويذهب هالیدی إلى وجود فروق هامة من ناحية النوع في هذه الاضطرابات . إذ نجد الزيادة لدى الذكور من الأطفال في بعض الاضطرابات مثل الربو ، وقرحة الاثنى عشر ، ولدى الإناث في أمراض أخرى كجحوظ العينين Exophthalmic Goitre وروماتيزم المفاصل . وهذا يختلف من زمن لآخر : فكان البول السكري هو مرض الذكور . وصار الآن مرض الإناث .

٤- الارتباط باضطرابات سیکوسوماتية أخرى :-

قد تحدث بعض الاضطرابات السیکوسوماتية لدى الفرد في آن واحد . والظاهرة الأكثر شيوعاً والتي تتضح في تاريخ هؤلاء المرضى تتمثل في كون الاضطراب مرتبطاً باضطراب آخر . ونتناول هنا الاضطرابات النفسية المرتبطة بالسیکوسوماتيك

العصاب النفسي : يتبين من تاريخ العلل السیکوسوماتية أن الأمراض النفسية العصائيسة قد تصحب أمراض عضوية سیکوسوماتية أو قد تظهر كاضطراب متقدم أو لاحق .

الذهان : كالفصام والذهان الإكتئابي والبارانويا ، ولقد اقترح أن ظهور الذهان يعطى تعبيراً سیکوسوماتياً غير ضروري ، إذ أن المرضى بهذه الاضطرابات غالباً ما يظهرون اضطرابات وظيفية في الجلد ، وتوجد أدلة على أن من بين الذين يعانون من الذهان تكون لديهم علا سیکوسوماتية معينة كقرحة المعدة وروماتيزم المفاصل والإنتهاب الليفی .

(٥) التاريخ الأسرى :- إذ تعطى نسبة عالية من الحالات دلالات تاريخية لإباء وأقارب وأخوة عندهم نفس الاضطراب .

(٦) ظهور صورة المرض :- ويذهب كل " من فيس وأنجلش " إلى القول بأنه لا بد من أن ننظر للشخص داخل المريض فقد لاحظنا دائما أن المريض الذي يصر على أن لديه " مرض جسمي " يكون عرضة لأن يعاني من اضطراب أصله إنفعالي . في حين أن المريض الذي يصر على أن مرضه " نفسي " يكون لديه غالبا مرض عضوي .

كما يقول " فيس وأنجلش " أنه من الضروري كما في المرض الجسمي التوصل لتشخيص كامل وواضح قبل تطبيق العلاج .

(محمود السيد أبو الينل ، ٢٠٠١ : ١٢ - ١٥ ، ١٩)

* طرق العلاج :- Treatment

تركز نظرية التحليل النفسي في تناولها لعلاج المرض السيكوسوماتيين على ضرورة تشجيع المريض للتعبير عن انفعالاته بشكل مباشر والتخفيف من حدة التوتر الذي سيؤدي بدوره إلى آثار هدامة على أعضاء الجسم .

وهناك طريقة أخرى في العلاج تعتمد على تعديل نشاط الجهاز العصبي اللاإرادي Autonomic Nervous System والاستجابات الهرمونية للضغط .

(Soloman H. Snyder 1980: 196)

ومع العقود الحديثة قد أصبحت النظريات الغير تحليلية هي الأكثر شهرة وذلك مع زيادة التطور في النظريات الدوائية حيث بدأ الأطباء النفسيين في استخدام المسهبات ومضادات الاكتئاب .

كما شهد مجال العلاج نموا كبيرا في استخدام العلاج بالإسترخاء أمثال Jacobson ، Luthe ، والعلاج بالتغذية المرتدة وخاصة لأمراض الصداع واضطرابات أخرى مرتبطة بالضغط . بالإضافة إلى طرق أخرى في العلاج تعتمد على التأمل مثل اليوجا Yoga .

(Ray mond J . corsini 1994 : 248)

أي أن أساليب العلاج تتعدد لتشمل الطرق التحليلية والطرق الدوائية والطرق التي تعتمد على تعديل الاستجابات الهرمونية وأخيرا أساليب التأمل والإسترخاء Relaxation .

وهناك حقيقة مؤكدة في علاج الإضطرابات السيكوسوماتية وهي أن هذه الإضطرابات تحتاج إلى كل من : العلاج الطبى والعلاج النفسى . حيث يهتم العلاج الطبى بالسيطرة على العرض وتحقيق الراحة من الألم Pain relief

M. Fogiel , Chief (1980) : 560)

رابعا : الكفاية الإنتاجية productive efficiency

بعد " مفهوم الكفاية الإنتاجية من المفاهيم المشتركة بين المشتغلين بالهندسة والتجارة والإقتصاد وعلماء الاجتماع وعلم النفس "

(محمود السيد أبو الينل ، ١٩٨٥ ، ٣٩٤ : ٣٩٥)

ومن ثم تختلف التعريفات الخاصة بالمفهوم تبعا لإختلاف التخصص ، فجد علماء الإقتصاد يعرفون الكفاية الإنتاجية بأنها :

" معيار أو مقياس يعكس مدى قدرة المشروع على حسن استغلال عناصر الإنتاج لإنتاج السلعة المطلوبة بالكمية المطلوبة وبأقل تكلفة ممكنة "

(محمد رشاد ، محمد درويش ، ٢٠٠١ : ٢٤٠)

وتعرف الكفاية الإنتاجية للعمل في معجم المصطلحات الإقتصادية كالتالى :

" تتحدد إنتاجية العمل بمقدار السلع المنتجة فى كل وحدة من وقت العمل ، فى ساعة مثلا من يوم عمل محدد زمنه ، أو بالزمن المستغرق فى صنع وحدة من الإنتاج "

والإنتاجية تعرف بأنها " العلاقة بين كمية العناصر الأساسية المستخدمة (المواد ، العمل ، رأس المال ، الخبرة التنظيمية والإدارية) فى العملية الإنتاجية ، ويتحقق ارتفاع الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من العناصر أى الحصول على أقصى إنتاج ممكن بإستخدام كميات محددة من تلك العناصر .

(أحمد زكى بنوى ، ١٩٨٥ ، ١٦٣ : ٢٣٨)

والمحللين الإقتصاديين يروا أن الإنتاجية تهتم بالعلاقة بين المدخلات inputs والمنتج النهائي (المخرجات) Final product .

والمدخلات تتمثل في : العامل ، رأس المال ، والمصادر الطبيعية المستخدمة فى عمليات الإنتاج .

(Sar A . Levitan et all (1984) : 4 , 5)

أما القاموس الإقتصادى فيعرف الإنتاجية بأنها " الكمية المنتجة من سلعة فى فترة زمنية محددة "

وتعتمد الإنتاجية على مجموعة من العوامل مثل : التطور التكنولوجى ، وحجم رأس المال ، وكفاءة العامل والمحددات الإجتماعية ، وأى تغيير فى عنصر من هذه العناصر يؤدي إلى تغيير فى الإنتاجية "

(Philip As Taylor (1966) : 223)

وفى " كتاب العمل " تعد الكفاية الإنتاجية " مقياسا للتعبير عن مدى قدرة الوحدة الإقتصادية على الإستفادة من إمكانياتها المتاحة للوصول إلى أقصى إنتاج ممكن بأقل تكلفة ممكنة "

ويتفق كتاب العمل مع المحللين الإقتصاديين فى أن هذا المفهوم كمقياس عبارة عن " نسبة كمية السلع والخدمات التى أنتجت خلال فترة زمنية معينة إلى حجم الموارد التى ساهمت فى تحقيق ذلك القدر من السلع والخدمات " ويعبر عن السلع والخدمات التى أنتجت خلال الفترة بالمخرجات ، كما يعبر عن حجم الموارد التى ساهمت فى تحقيقها بالمدخلات .

(صبرى توفيق ، ١٩٨٠ : ٤)

ولكن على الرغم من أن جذور المصطلح والإهتمام بقياسه يرجع إلى علم الإقتصاد إلا أنه من الموضوعات التى يهتم بها علم النفس الفردى حيث أنه مرتبط ارتباطا مباشرا بإنتاج العامل "

(John B. Miner (1992) : 397)

وكذلك يهتم به " علم النفس الصناعي والتصميمي حيث يركز هذا العلم في أهدافه على زيادة الكفاية الإنتاجية للمؤسسة ، وعلى تحقيق الراحة النفسية للعاملين . ومن هذا المنطلق قد أهتم الباحثون والمهتمون بعلم النفس بمفهوم الكفاية الإنتاجية وتناولوه في العديد من الدراسات والأبحاث ، ووضعوا مؤشرات مختلفة لقياسه :-

فقد أشار " فرج عبد القادر طه " ١٩٨٨ أن الكفاية الإنتاجية " هي الإنتاج العائى من أجود نوع وبأقل قدر من التكلفة ، مع كفاءة أكبر قدر من الراحة الجسمية والنفسية للعاملين "

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ : ١٦٦)

كما تناول المفهوم فى " معجم علم النفس والتحليل النفسى ، وأشار أنه قدرة فرد أو مؤسسة على الإنتاج وكلما كانت الكفاية الإنتاجية عالية ، دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة وبالنوعية الجيدة مع سرعة فى الوقت وقلة فى النفقات وإنخفاض فى مستوى الفاقد سواء فى الإزلات أم المعدات أم الخامات أم الإنفاق أم الجهد .

(فرج عبد القادر طه ، محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٣٧٨)

وتم تعريف المفهوم إجرائياً فى بحث الفروق فى القيم لدى العمال المنتجين وغير المنتجين فى الصناعة لمحمود أبو النيل ١٩٨٥ بأنه " زيادة فى الإنتاج كما وكيفا لدى عمال الصناعة وندرة فى الوقوع فى الحوادث والغياب بدون إذن والتعارض والتأخير عن العمل ومخالفة التعليمات والجزاءات "

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٥ : ٣٩٥)

وفى دراسة " محمد نبيل عبد الحميد " ١٩٧٤ عن العلاقة بين المكانية السوسيو مترية للعامل وكفايته الإنتاجية ، حدد المؤشرات التالية لقياس الكفاية الإنتاجية :

- ١- كم الإنتاج
- ٢- جودة الإنتاج
- ٣- الغياب بدون إذن
- ٤- الغياب المرضى
- ٥- الجزاءات

(محمد نبيل عبد الحميد : ١٩٧٤)

كما حددت " باكيناز حسن " ١٩٧٧ في دراستها عن علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين ، المحركات التالية :-

- ١- الجزاءات
- ٢- الحوادث
- ٣- الغياب بدون إذن
- ٤- مخالفة التعليمات
- ٥- التمارض
- ٦- التأخير
- ٧- التحقيقات الإدارية .

(باكيناز حسن حسين : ١٩٧٧)

وفي دراسة " محمود أبو الينل " ١٩٨٥ عن " علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال في صناعة الحديد والصلب : حدد المؤشرات التالية لقياس الكفاية الإنتاجية :

- ١- تقرير الكفاية الإنتاجية
- ٢- التردد على العيادة الطبية
- ٣- الأجازات المرضية
- ٤- عدد الإصابات
- ٥- الجزاءات

(محمود السيد أبو الينل : ١٩٨٥)

كما اتفقت دراسة نوار ، ومدبولي Noweir , Madbuli ١٩٨٤ مع الدراسات السابقة في دراسة " التعرض للضوضاء وارتباطه بالكفاية الإنتاجية والانضباط والغياب والحوادث لدى عمال النسيج " واعتمدت على المؤشرات التالية : الغياب ، معدل الحوادث ، الإنتاج لمعرفة أثر التعرض للضوضاء على كل منها .

(Noweir , Madbuli : (1984)

وقد انتهجت الباحثة نفس الطرق التي سار عليها المشتغلون بعلم النفس ، لقياس الكفاية الإنتاجية ، وتعرف الباحثة الكفاية الإنتاجية في الدراسة الحالية كالتالي : " ندرة الجوانب السلبية والتي تتمثل في : الحوادث ، الجزاءات ، الغياب بدون إذن ، التأخير ، الأجساد المرضية ، التردد على العيادة ، وزيادة في الجوانب الإيجابية والتي تتمثل في : كمية الإنتاج ، دقة العمل وجودته ، التعاون مع الزملاء والرؤساء ، الإستعداد للتعلم والتطور ، تحمل المسؤولية ، المواظبة والسلوك) .

واعتمدت الباحثة على ملفات العمال للحصول على البيانات سالفة الذكر . وعلى الرغم من أن هذه المؤشرات تتدخل فيها التقديرات الذاتية للمشرفين ورؤساء العمل ، إلا أنها السبيل الوحيد لتقدير الكفاية الإنتاجية للعامل ، ولذلك فنحن في حاجة ماسة إلى توافر مقياس موضوعي لاستخدامه في هذا المجال .

العوامل المؤثرة على الكفاية الإنتاجية :

أثبتت العديد من الدراسات أن " هناك مجموعة من العوامل تؤثر على أداء العامل في المجال الصناعي ، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى :-

(١) عوامل بيئية (فيزيقية واجتماعية) Environmental Factors

(٢) عوامل شخصية Personal Factors

(٣) عوامل خاصة بالعمل Work Factor

(H.C . GANGULI DLIT(١٩٦١) : ٥, ٦)

أولاً العوامل البيئية :-

(١) الظروف الفيزيقية :- مثل (الضوضاء - الإضاءة - درجة الحرارة) ..

* الضوضاء Noise :- الضوضاء عامل ذو تأثير سيئ على العامل وإنتاجه. ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين ، هما كون الضوضاء عاملاً مزعجاً فتسبب بذلك ضيقاً واستياء من جانب العامل (وكونها عاملاً مشتتاً للانتباه والتركيز) فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله ، وتقلل تركيزه عليه ، فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه) .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٦٠)

وعن تأثير الضوضاء على الأداء في العمل : أشارت إحدى الدراسات على عمال النسيج : أن التقليل من مستوى الضوضاء بنسبة ١٠% باستخدام واقيات الأذن Ear guards قد أدى إلى تحسن في الإنتاج وفي الكفاية الإنتاجية بنسبة ١٢% .

وقد اتفقت الكثير من الدراسات في أن التقليل من مستوى الضوضاء (Noise reduction) يؤدي إلى تحسن في الإنتاج : فعلى سبيل المثال ازداد الإنتاج في الأعمال المكتيبة بنسبة ٨,٨% وذلك مع خفض مستوى الضوضاء إلى ١٤,٥% ، كما أدى إلى انخفاض نسبة الغياب إلى ٢٧,٥% وانخفاض في نسبة ترك العمل إلى ٤٧% .

(Norman R.f Maier (1982) : 531)

* الإضاءة ILluminatIon : إن " الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا يبد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل والإنتاج ولقد بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع ازدياد شدة الإضاءة ILluminatIon (Intensity of) فعلى سبيل المثال ، يوضح لوكيش وموس Luckiesh and Moss أن زيادة شدة الإضاءة - عما كانت عليه - ترفع الإنتاجية في الأعمال إلى ٣٥% .

والإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضى أن تصل في شدتها إلى درجة معينة ، وأن تتوزع توزيعاً متجانساً على جميع أجزاء بيئة العمل ، وأن يقترب لونها قدر الإمكان - من لون الضوء الطبيعي للنهار . وغالباً ما نحتاج لتحديد شدة الإضاءة المناسبة لعمل معين ، ولجماعة معينة ، إلى إجراء دراسة تجريبية تحدد لنا ذلك .

* درجة الحرارة Temperature :

" ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة ، وسواء أن العمل عضلياً أو ذهنياً فإن كفاية الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب . ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعاً أو انخفاضاً) تسبب ضيقاً لدى العامل ، كما تؤثر تأثيراً سلباً على النواحي الفسيولوجية للعامل ، مما يزيد إحساس العامل بالضيق ، ويقلل كفاءته في العمل .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٥٠ ، ٢٥٢ ، ٢٥٤)

وبالتالى - فإن الفرد لا يستطيع أن ينتج اذا احيط بظروف عمل سيئة . مثل الإضاءة الضعيفة ، والضوضاء .

وظروف العمل اذا ما كانت سيئة فإنها تعطى للعمال اعتقاد بأن الإدارة لا تهتم بهم ، ولا بما يحيط بهم من ظروف ، وأيضاً لانهم بإنتاجيتهم ، ولذا يجب على المشرفين تحسين ظروف العمل حتى تزداد الإنتاجية .

(Thomasine Rendero (1974) : 11)

(ب) العوامل الاجتماعية :- مثل طبيعة الإشراف والإتجاه نحو الإنتاج ، وتزخر انكشيسير من مؤلفات علم النفس الصناعى يتناول تأثير الأجواء الإدارية المختلفة على إنتاج الأفراد (الجوالديمقراطى ، والديكتاتورى . والفوضاوى)
" ولقد أثبتت الدراسات أن مشرفين الذين يعطوا عمالهم الحرية فى اختيار طريقة العمل المناسبة ، ويشجعوا جماعة العمل للمشاركة فى اتخاذ القرار ، فإن كل ذلك من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج وارتفاع الأداء فى العمل وكذلك ارتفاع الروح المعنوية "

(Richard A. Lester (1951) : 26)

وعلى العكس من ذلك فإن فشل أسلوب الإشراف ، وفشل الإدارة فى القيام بدورها يمكن أن يؤدي إلى زيادة فى المظاهر السلوكية المضادة للإنتاج ، وهذه المظاهر تتضمن :-

- (١) الغياب عن العمل
- (٢) زيادة الشكاوى
- (٣) التخريب Sabotage للمعدات والآلات والمواد الخام .
- (٤) السرقة وعدم الأمانة
- (٥) الحوادث
- (٦) العدائية نحو أهداف المؤسسة.
- (٧) التمارض Malingering
- (٨) ضعف فى جودة الخدمات .

(Je rome M. Rosow (1981) : 253, 254)

أى أن هناك آثاراً قوية للإدارة غير الناجحة على كل من العامل والمؤسسة.

ثانيا : العوامل الشخصية : وتقصده هذه العوامل مجموعة القدرات والمهارات التي يتمتع بها العامل ، ومدى المواءمة بين هذه القدرات وبين ما يتطلبه العمل .
وتشمل هذه العوامل مجموعة من القدرات مثل القدرات الأولية : (العلاقات المكانية Spatial relations ، وسرعة الإدراك الحسى perceptual speed والتفكير العسام أو الاستدلال Motor Skills . كما تشمل القدرات المرتبطة بالمهارات الحركية Generalreasoning مثل سرعة اليد ، ومهارة الأصابع ، وبالإضافة إلى هذه القدرات فإن هناك عامل هام يؤثر فى أداء الفرد وهو مستوى الدافعية .

(H . C . GANGLI Dlitt (1961) : 6)

" حتى أن أداء الفرد فى العمل يمكن التعرف عليه من خلال المعادلة الآتية :-
الأداء = القدرة × الدافعية

$$\text{Motivation} \times \text{Ability} = \text{performance}$$

وتبعاً لهذه المعادلة فإن الأداء قد يكون صفراً وذلك مع غياب القدرة أو غياب الدافع للعمل .
ولذلك فإن المشرفين على العمل عادة ما يتجهوا إلى تحسين الإنتاج من خلال استثارة الدافعية لدى العمال منخفضى الإنتاج ، ولدى من يعانون من زيادة الوقوع فى الحوادث والأخطاء فى العمل"

(Norman R.F. Maier (1982) : 210 , 211)

أى يمكننا القول " أن الأداء الجيد Good performance فى العمل يتطلب توافر كلا من القدرة والدافعية ، وحتى يتحقق ذلك فإن أخصائى علم النفس الصناعى والتنظيمى يهتم بتحليل العمل حتى يتعرف على طبيعة متطلبات العمل من (مهارة ومعرفة وقدرة) ثم يتأكد من توافر مثل هذه المتطلبات فى الأفراد الذين يمتحنوا هذا العمل .

وفى هذا الصدد " أشار كل من Caldwell , O'reilly كالدويل وأورللى سنة ١٩٩٠ أن التوفيق matching بين قدرات الأفراد ومتطلبات العمل بعد استراتيجىة مفيدة للتقدم فى أداء

العمل ، حيث وجد أن العمال الذين تتناسب قدراتهم مع متطلبات الأعمال التي يعملون بها هم أكثر نجاحاً وأكثر رضاء عن العمل من غيرهم "

(Paul E.Spector(1996):245)

وبتتالي فإن التوفيق بين العامل والمهنة التي يعمل بها هو قضية جوهرية لزيادة الإنتاجية "

(Thomasine Rendero(1974):15)

وذلك التوفيق سوف يحقق الرضا عن العمل Job Satisfaction . ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن " هناك علاقة وثيقة بين رضا العمال عن عملهم وبين كفاءتهم الإنتاجية ، وبتتالي فإن درجة الرضا عن العمل تؤثر على الإنتاجية ، كما أن لها تأثير على ظاهرتي الغياب، والفصل من العمل "

(H.C GANGULI DLITT (1961) : 56,57)

وبالإضافة إلى القدرة ، والدافعية ، والرضا عن العمل فقد تناولت الدراسات تأثير السن على أداء الفرد في العمل " حيث أشار كل من Mc Evoy و Cascio ، ١٩٨٩ أن أداء العمال الأكبر سناً لا يختلف عن أداء زملائهم من صغار السن . وذلك لأنه مع التقدم في السن تزداد الخبرة ، ويزداد مستوى الحكمة Wisdom في العمل مما يؤدي بدوره إلى كفاية إنتاجية أكثر . وقد توصلنا إلى هذه النتيجة من خلال تحليل ٩٦ دراسة تناولت العلاقة بين الأداء في العمل والسن "

(Paul E. Spector (1996) : 247

ثالثاً : العوامل الخاصة بالعمل :-

وتتعدد هذه العوامل لتشمل :-

* نوع الأكواد

* طريقة العمل

* المواد الخام المستخدمة "

(H.c Gangulidlitt(1961) : 6)

بالإضافة إلى عامل الأجر Wage . ويلقى هذا العامل اهتمام كبير من قبل الموظفين والعمال.

حيث " يعتبر الأجر الذى يتقاضاه العامل من عمله من أهم عناصر بيئة العمل وظروفه . وهو إلى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعى والاجتماعى والنفسى فى ذات الوقت . ونجد أن الأجر الذى يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسى لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية ، الفسيولوجية والنفسية ، سواء أكانت غذاء أم شرايبا أم كساءا أم مأوى أم تكوين أسرة ، أم تحقيق ذات ، أم تأمين مستقبل ، ومن هنا كان الأجر من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والإستمرار والنجاح فيه .

وبطبيعة الحال لنا أن نتوقع إختلاف الأهمية النسبية للأجر أو المرتب من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى ، ومن مجتمع لآخر ، حسب الرخاء والقيم التى تسود فى كل جماعة أو مجتمع . فالأجر إن كان لا يكاد يكفى ضروريات الحياة لفرد أو مجتمع احتل مكانه الأولى بين بواعث العمل ، بينما تقل مكانته إن فاق الحد اللازم للمعيشة الكريمة ، فيتطلع الإنسان إلى إشباع الدوافع الأساسية ، ومن هنا يفضل على الأجر العلاقة الطيبة بالمشرف أو زملاء العمل أو المكانة المحترمة التى يضيفها العمل " .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٦٤ ، ٢٦٥)

وهناك عامل آخر لا يقل فى أهميته عن الأجر ألا وهو " حوافز الإنتاج
Production in centive "

وتعنى الوسائل المختلفة التى تستخدمها الإدارة لحث العمال وتشجيعهم على زيادة الإنتاج وخفض تكاليفه بشكل أو بآخر وتحقيق أهداف المنشأة .

وحوافز الإنتاج أنواع فمن حيث من تنطبق عليهم قد تكون فردية أو جماعية ومن حيث شكلها قد تكون مادية أو معنوية ومن حيث طريقة تنفيذها قد تكون ايجابية أو سلبية

(أحمد زكى بدوى ، ١٩٨٥ : ٢٣٦)

ونظام الحوافز من الطرق المستخدمة لزيادة الأداء فى العمل ، ويقوم على مكافأة العامل عن كل وحدة إنتاج . وهذا النظام شائع مع العاملين بالمبيعات ، وعمال المصانع ، والذين يعتمد أجرهم على الأجر بنظام القطعة Piece rate system .

وحتى يكون لهذا النظام تأثيرا واضحا ، ينبغي توالف ثلاث عناصر أساسية وهي :

١- أن يكون لدى العمال القدرة على زيادة الإنتاج .

٢- أن يكون لدى العمال الرغبة في هذه الحوافز .

٣- ألا توجد معوقات فيزيقية أو نفسية في مجال العمل .

(Paul E. Spector(1996): 251)

مشكلات الكفاية الإنتاجية :-

" إن العمالة هي انقوة المنتجة الفعالة ، أما المواد والآلات فهي أشياء ساكنة لا تكتسب قيمة بل تشترك فقط في عمية التحويل "

(صبرى توفيق ، ١٩٨٠ : ١٧)

ولذا فإن مشكلات الكفاية الإنتاجية ترتبط ارتباطا وثيقا بمشكلات العمالة ومن هذه المشكلات:

- مشكلة العمالة الزائدة :-

يلاحظ أن معظم مؤسساتنا ومصالحنا تشكو من تكديس أعداد هائلة من الموظفين والعاملين فيها إسما واللا عاملين فعلا .

ويلاحظ أن لهذا التكديس أثر سلبي خطيرا على الإنتاج ، فالموظف الذى لا عمل له يصبح مشكلة بين زملائه يشغلهم معه فى وقت فراغه أثناء العمل فيصرفهم بذلك عن عملهم ، كما أنه يصبح أمامهم مثلا يقتل فيهم طموحهم المهني وحماستهم للعمل والإنتاج . هذا إلى جانب وجود موظف بلا عمل ولا دور يؤديه فى مؤسسة عمله يبحث فى نفسه مزيجسا من احساس إنخفاض الروح المعنوية وفقدان الإنتماء الفعلى لمؤسسة العمل ، ونقص الأهمية واعتبار الذات . وكل هذه احساس منكرة لكيان الشخصية وبنائها . يضاف إلى كسل هذا تحمل ميزانية الدولة مرتبات لموظفين بلا إنتاج مما يرهقها . هذا علاوة على حرمان المجتمع من طاقة بشرية كان من الممكن استغلالها لصالح بناء المجتمع وتنميته .

مشكلة العمالة الناقصة :-

لعل من التناقض الصارخ فى ميدان العمالة بالدول العربية أن تعيش مشكلة العمالة الناقصة جنبا إلى جنب مع مشكلة العمالة الزائدة . فبينما نجد فى مصر على سبيل المثال آلاف

الموظفين الذين لا عمل لهم ، لا نكاد نجد العامل الماهر الفنى فى معظم الحرف اليدوية إلا بصعوبة .

وإذا كانت للعمالة الزائدة سلبياتها ، فإن للعمالة الناقصة بالمثل سلبيات خطيرة ، لعل أهمها توقف بعض ما نحن فى حاجة إلى انتاجه أو انخفاض كميته ونوعيته مما يصعب معه تحقيق النجاح لبرامج التنمية والإنتاج .

ومن المشكلات التى تواجه الكفاية الإنتاجية " مشكلة التسبب وإنعدام القدوة الصالحة " حيث أن معظم البلاد ومنها بلادنا العربية - تعاني من مشكلة خطيرة فى ميدان العمل هى انعدام الإحساس بالمسئولية المتعلقة بواجبات الوظيفة .

وخطورة هذه المشكلة علاوة على أنها تقلل الكفاية الإنتاجية ، تتمثل فى تعطيل مصالح أفراد المجتمع وتبديد طاقاتهم ووقتهم الذى كان ينبغي استثماره فى عمل منتج يساهم فى تنمية بلدهم .

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ : ١٦٨ ، ١٦٩ ، ١٧٢)

وسائل رفع الكفاية الإنتاجية :-

حدد محمود السيد أبو النيل (١٩٧٨) عدة حوافز معنوية لرفع الكفاية الإنتاجية لدى العامل فى المؤسسة الصناعية :-
هذه الحوافز هى :-

(١) المدح والتأنيب : حيث يقدم المدح والثناء للأفراد عند قيامهم بأداء الأعمال الصحيحة السليمة وتوجيه اللوم والتأنيب للأشخاص عندما يقومون بأداء واجبات خاطئة غير سليمة.

(٢) تقديم الموسيقى : يفضل العمال الصناعيون أن تقدم الإدارة لهم الموسيقى لتصلح قيامهم بعملهم ولقد ثبت أن الموسيقى تزيد من الكفاية والإنتاج فى العمل خاصة عندما يكون العمل ألياً ومتكرراً فى أداة .

(٣) التسهيل الإجتماعى :- ويقصد به أن الفرد عند قيامه بعمل وسط مجموعة أخرى من الزملاء يقومون بنفس العمل حيث يكون لذلك أثرا قويا وباعدًا على زيادة إنتاجه وإنتاجه .

(٤) التنافس :- ويوجد التنافس عندما يعمل الأفراد على الأفراد أو فى مجموعات .

(٥) المكافآت :- إن نضم المكافآت ضرورى لإجذاب ودفع الأفراد ذوى الخصائص الضرورية للنجاح .

(٦) دوافع الإستقرار والإجياز :- فدوافع الإستقرار تشير إلى حاجة العمال الصناعيين إلى شعورهم بالإستقرار فى العمل وإلى أن هناك عدالة فى المعاملة ولا توجد تفرقة مسن حيث الترقية أو استحقاق العالوة . كذلك الإستقرار من ناحية المستقبل وما يحدث نيم فى حالة الوقوع فى حادثة أو فى حالة الإصابة بأى مرض - أما دوافع الإيجاز فتتمثل فى شعور العامل بأنه يؤكد ذاته فى عمله من خلال ما يقدمه من تحسينات وابتكارات أو اختراعات فيه . أى احساسه وشعوره بأن ما يقوم به من عمل يتسق والأهداف القومية لوطنه .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٧٠ ، ص ٧٦٥)

كما أشار " فرج عبد القادر طه " إلى مجموعة من الوسائل يمكن عن طريقها رفع الكفاية الإنتاجية ، منها :-

- وضع سياسة عادلة للأجور والحوافز والترقى :-

" يقول علم النفس أن كل سلوك وراهه دافع . ولذا ينبغي أن نعمل بكل ما نستطيع لزيادة دافع العمل أو الموظف نحو العمل والإنتاج . ولعل من أهم العوامل التى تزيد دافع العامل أو الموظف نحو أداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل هو وضع سياسة عادلة وموضوعية يتحدد بناء عليها أجره دون ظلم ، ويمنح بناء عليها حوافز إن أصاب دون محاباة ، ويجازى على أساسها إن أخطأ أو أهمل دون تعسف ، ويرقى وفقها إن كان يستحق الترقية دون مجاملة أو واسطة .

إن المساواة والعدالة والموضوعية في كل هذا سوف ترفع روح العاملين المعنوية وتحفزهم على الإهتمام بالعمل والإنتاج .

- العناية باختيار الرؤساء وترشيدهم الإدارة :-

إن المدير المرتضى أو المستغل لنفوذ أو الفاسد الضمير ، أو غير المؤهل من حيث كفاءته لإدارة مؤسسة ما أو مصلحة ما ، أو قسما ما ، سوف يتسبب لا محالة في خفض الكفاية الإنتاجية لما يديره . ومن هنا كانت ضرورة مراعاة الدقة في اختيار الرؤساء والمديرين ، والإطمئنان إلى سلامة ضمائرهم وإلى ارتفاع مستوى قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم وتأهيلهم فيما يتعلق بنوعية ما تسند إليهم من إدارة أو رئاسة .

وينبغي ألا نكتفى باختيار الصالح من الرؤساء والمديرين فقط ، بل لابد وأن نضيف إلى ذلك ضرورة ترشيدهم أو توعيتهم بأساليب الإدارة والرئاسة المثلى ، تلك الأساليب التي تعمل على خلق الجو الاجتماعي والنفسي الملائم للعمل ، وترفع في نفس الوقت الروح المعنوية للعاملين تحت رئاستهم وإدارتهم ، فترفع تبعاً لذلك الكفاية الإنتاجية للمؤسسة .

- تهيئة ظروف العمل الطبيعية المناسبة :-

لكي يعمل الإنسان بكفاية إنتاجية عالية ، لا يلزمه فقط أن يكون العمل مناسباً لاستعداداته وأن تكون الإدارة صالحة رشيدة ، بل لابد وأن تضاف إلى هذا وذلك ظروف طبيعية مناسبة في مجال عمله وهناك الكثير من الدراسات والتجارب التي تؤيد تأثير الظروف الطبيعية المختلفة على الكفاية الإنتاجية للعاملين .

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ : ١٧٧ - ١٧٩)

ويمكن أن نجمل وسائل رفع الكفاية الإنتاجية فيما يلي :-

- (١) وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
- (٢) تحسين المواد والألات والمعدات المستخدمة في بيئة العمل .
- (٣) تحسين ظروف العمل الطبيعية .
- (٤) توافر إضاءة فعلة .
- (٥) استخدام الحوافز المعنوية والمادية .

خامسا :- الإتجاه Attitude

مقدمة :-

" ينوه دروبا Droba إلى أن هذا المصطلح أول ما وجد ، وجد في الكتابات السوسولوجية . حيث كان جدنجز Giddings من الرواد الأوائل في علم الإجتماع الذي استخدم مصطلح الإتجاهات في مؤلفه " علم الإجتماع " (١٨٩٦) .

ويشير دروبا أنه بحلول عام ١٩١٩ فلقد بدأ الإستخدام العلمي لمصطلح الإتجاه على يد وارن Warren في مؤلفه الإنسنى Human Psychology (١٩٢٠) . ومن ثم أصبح متداول في الدوريات النفسية الأمريكية "

(عادل عز الدين الأشول ، ١٩٨٤ : ١٦٥)

" ويؤكد علماء النفس أهمية الإتجاهات كدوافع للسلوك ، فهي تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الإجتماعية ، إذ يتكون لدى كل فرد وهو ينمو إتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمؤسسات والمواقف والموضوعات الإجتماعية .

وفي الحقيقة كل مايقع في المجال البينى للفرد يمكن أن يكون موضوع إتجاه من اتجاهاته " .
(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٤٣)

" والإتجاه مفهوم فرضى أى لا يمكن ملاحظته بشكل مباشر ، وإنما يستدل عليه من خلال تأثيره على استجابة الفرد الملاحظ "

(Raymond J. Corsini (1998) : 64)

تعريف الإتجاه :-

هناك تعريفات متعددة لمفهوم الإتجاه ، إلا أن هذا التعدد لا يعنى الإختلاف فى جوهر التعريف ، ونعرض فيما يلى لأهم التعريفات التى قدمها العلماء والباحثين للمفهوم : يعرف الإتجاه فى " موسوعة علم النفس " بأنه " الإستجابة المكتسبة والإنفعالية بعض الشيء لمبئه معين . وهى استجابة ثابتة إلى حد ما "

(أسعد رزوق ، ١٩٧٧ : ١٠)

ويعرف فى " معجم مصطلحات علم النفس " بأنه " التمييز العقلى للإستجابة سلبيًا أو ايجابيًا إلى حادث معين "

(عبد المجيد سالمى ، نور الدين خالد ، ١٩٩٨ : ١٢)

أما "شاكر قنديل" فيذكر في "موسوعة علم النفس والتحليل النفسي" أن الإتجاه يعبر عن موقف الفرد إزاء قضية أو فرد أو جماعة معينة كما يعكس هذا الموقف من حيث الإيجاب أو السلب أو الحيادية ، والإتجاه سواء أكان على مستوى الفرد ، أم الجماعة يتضمن عملية تقييم وإصدار حكم معين . وكل حكم يتضمن قيمة ، إما موجبة أو سالبة ، وعلى أساس هذه القيمة يتحدد الإتجاه وتتحدد وجهته .

كما يذكر " فرج عبد القادر طه " أن الإتجاه يعتبر دافعا مكتسبا في استعداد وجدالي له درجة ما من الثبات يحدد شعور الفرد ويلون سلوكه بالنسبة لموضوعات معينة من حيث تفضيلها أم عدم تفضيلها ، فإذا بالفرد يحبها ويميل إليها (إن كان اتجاهه نحوها ايجابيا) ، أو يكرهها وينفر منها (إن كان اتجاهه نحوها سلبيا) .

(فرج طه ، شاكر عطية وآخرون ، ١٩٩٣ : ٢٣ ، ٢٤)

ويعرف الإتجاه في "معجم علم النفس والطب النفسي" بأنه "ميل ثابت أو تهيؤ للإستجابة بطريقة معينة إزاء شخص أو جماعة أو فكرة" .

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاقي ، ١٩٨٨ : ٢٩٥)

ويشير هيربرت هاراي Herbert Harai في كتابه علم النفس الإجتماعي أن الإتجاه " هو حالة عقلية أو سلوك الشخص فيما يتعلق بقضية ما "

(Herbert Harai, Robert M . Kaplan (1982) . 52)

وكذلك يشير " سعد عبد الرحمن " أن الإتجاه هو حالة عقلية نفسية لها خصائص ومقومات تتميزها عن الحالات العقلية والنفسية الأخرى التي يستخدمها الفرد في حياته وتفاعله مع الآخرين من أعضاء الجماعة . وهذه الحالة انز هي حالة حب (مع) أو (ضد) حالة حب أو كراهية

(سعد عبد الرحمن ١٩٨٣ : ٥١٥)

ويعرفه " مختار حمزة بأنه " ميل عام مكتسب ، نسبي في ثبوته ، عاطفي في أعماقه ، يؤثر في الدوافع النوعية ، ويوجه سلوك الفرد " .

(مختار حمزه ١٩٨٢ : ٢٤٤)

ويفق "عباس محمود عوض" مع التعرف السابق ، حيث يرى أن الإتجاه : استعداد وجداني مكتسب ، أي ليس فطرياً ، وهو ثابت نسبياً يحدد سلوك الفرد ومشاعره ازاء أشياء : طعام معين ، أو كتاب أو أشخاص أو جماعات و موضوعات بالذات : فكرة أو مبدأ أو نظاماً اجتماعياً أو سياسياً يفضلهُ أو يرفضهُ أو نحو فكرة الفرد عن نفسه .

(عباس محمود عوض ، ١٩٨٨ : ٢٨)

أما ولیم و . لامبرت يرى أن الإتجاه : هو أسلوب منظم متسق في التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية ، أو تجاه أي حدث في البيئة بصورة عامة.

(ولیم و . لامبرت ، ١٩٨٨ : ١١٣)

ومن التعريفات الشاملة للإتجاه : تعريف " محمود أبو النيل " حيث يذكر أنه .

" استعداد نفسي محصلته وجهة نظر الشخص نحو موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعياً أو اقتصادياً أو سياسياً ، أو حول قيمة من القيم الدينية أو الجمالية أو النظرية أو الاجتماعية ، أو حول جماعة من الجماعات المدرسية أو المهنية ويعبر عن هذا الإتجاه تعبيراً لفظياً بالموافقة أو الرفض أو المحايدة ، ويمكن قياس الإتجاه كمياً باعطاء درجة للموافقة والمعارضة والمحايدة "

(محمود السيد أبو النيل ١٩٨٧ : ٢٤٦)

أما مفهوم الإتجاه في الدراسة الحالية تعنى به " وجهة نظر العامل نحو برنامج الخُصُصَة سواء بالموافقة أو المعارضة " . " حيث يهتم علم النفس الصناعي بقياس اتجاهات العمال نحو العمل ذاته ونحو التنظيم القائم وأثره المباشر وغير المباشر في الإنتاج ، فيكشف بذلك عن أنجح الوسائل لإسعاد العامل وزيادة الإنتاج "

(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٥٤)

مكونات الإتجاه :

يتكون الإتجاه من ثلاث مكونات كالتالي :-

١- المكون المعرفي :-

" ويتضمن المكون المعرفي كل مألدي الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الإتجاه ، كما يشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الإتجاه .

٢- المكون العاطفى :-

ويستدل على المكون العاطفى للإتجاه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن اقباله عليه أو من نفوره منه ، وحبه أو كرهه له .

٣- المكون السلوكى :-

يتضح المكون السلوكى للإتجاه فى الاستجابة العملية نحو موضوع الإتجاه بطريقة ما .
(محمود السيد أبو الذيل ١٩٨٧ : ٢٤٦ ، ٢٤٧)

وتبعا لهذه المكونات الثلاث تتشكل مراحل تكوين الإتجاه حيث تشمل :

١- المرحلة الإدراكية المعرفية : وهى المرحلة التى يدرك فيها الفرد مشيرات البيئة ويتعرف عليها ويتكون لديه رصيد من الخبرة والمعلومات يكون بمثابة الإطار المعرفى لهذه المثيرات .

٢- المرحلة التقييمية :- وهى مرحلة يقيم فيها الفرد نتائج تفاعله مع المثيرات ويكون التقييم مستندا إلى ذلك الإطار المعرفى الذى كونه الفرد لهذه المثيرات بالإضافة إلى عدة اطارات أخرى منها ما هو ذاتى غير موضوعى به الكثير من الأحاسيس والمشاعر التى تتصل بالمثيرات .

٣- المرحلة التقريرية :- وهى المرحلة الأخيرة التى يصدر فيها الفرد القرار على نوعية علاقته بهذه العناصر والمثيرات فإذا كان القرار موجبا فيكون معنى ذلك أن الفرد كون أتجاهها موجبا نحو هذا الميثر وإذا كان القرار سالبا كان العكس بطبيعة الحال .
(سعد عبد الحمن ، ١٩٨٣ : ٥٢٣ ، ٥٢٤)

أى أن الإتجاه يتكون نتيجة لتأثر الفرد بمثيرات مختلفة تنبعث من اتصاله بالبيئة المادية والاجتماعية ، ومعايير الثقافة *

(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٤٥)

وتلعب الإتجاهات أدواراً هامة في تحديد شركتنا . فهي تؤثر في أحكامنا وادراكنا للأخريين ، وهي تؤثر على سرعة وكفاءة تعلمنا ، وتساعد في تحديد الجماعات التي نرتبط بها ، والمهين التي نختارها ، بل وحتى الفلسفة التي نعيش بها *

(وليم و. لامبرت ، ١٩٨٨ : ١٢٠)

* وتؤثر الإتجاهات في الطريقة التي يشعر ويفكر ويسلك بها الأفراد *

(John Sabini (1995) : 528)

ومن فوائد الإتجاهات أنها تسمح لنا بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المواقف أو الموضوعات ، كذلك فهي تمكن الفرد من الدفاع عن ذاته وهي في تعبير الفرد عننا تمكنه من تحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية . ويتمر له أيضا تعامله مع المواقف السيكولوجية المتعددة *

(عباس محمود عوض ١٩٨٨ : ٢٩ ، ٣٠)

أنواع الإتجاه :

* تنقسم الإتجاهات بالنسبة لموضوعها إلى عامة ونوعية ، وبالنسبة للأفراد إلى جماعية وفردية ، وبالنسبة لوضوحها إلى علانية وسرية ، وبالنسبة لقوتها إلى قوية وضعيفة ، وبالنسبة لهدفها إلى موجبة وسالبة .

(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٤٨)

(١) الإتجاه العام والإتجاه النوعي :-

* نقصد بالإتجاه العام ذلك الإتجاه الذي ينصب على كلية الموضوع بغض النظر عن كونه سالبا أم موجبا .

والإتجاه النوعي هو الذي ينصب على جزء من تفاصيل الموضوع أو المدرك دون جزء آخر .

(٢) الإتجاه الفردي والإتجاه الجمعي :-

الإتجاه الفردي هو ذلك الإتجاه الذي يؤكد فرد واحد من أفراد الجماعة . فإذا كان هناك مدرك في مجال الجماعة يجم بعض أفرادها ولكن كل منهم كون اتجاهنا نحو هذا المدرك

مختلفا من حيث النوع أى سالبا أو موجبا ومن حيث الدرجة حيث يختلف عمق هذه الإيجابية أو السلبية فإننا نسمى مثل هذا الإتجاه اتجاها فرديا .

أما الإتجاه الجمعى فهو ذلك الإتجاه الذى يشترك فيه عدد كبير من أعضاء الجماعة .

(٣) الإتجاه القوى والإتجاه الضعيف :-

القوة والضعف تميز شدة الإتجاه الذى ينعكس على سلوك الفرد وتفاعله مع الآخرين . فالسلوك الذى يتصف بالقوة والحدة والإنفعال الشديد فى موقف اجتماعى خاص فإن هذا السلوك يدل على اتجاه قوى ذى درجة عالية من الشدة ، والعكس صحيح بطبيعة الحال أى إذا كان السلوك ضعيفا متراخيا غير شديد دل ذلك على اتجاه ضعيف .

(سعد عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٥٢٧ ، ٥٢٨ ، ٥٣١)

(٤) الإتجاه العلنى والإتجاه السرى :-

الإتجاهات العلنية هى التى لا يجد الفرد حرجا من اظهارها والتحدث عنها أمام الناس أما السرية فهى التى يحاول الفرد أن يخفيها عن الناس ويحتفظ بها فى قرارة نفسه ، بل ينكرها أحيانا حين يسأل عنها .

(مختار حمزة ، ١٩٨٢:٢٤٩)

(٥) الإتجاه الموجب والإتجاه السالب :-

" إذا تكون لدى الفرد خبرات ايجابية مرتبطة بشخص ما ، أو مكان ما ، أو شئ ما ، سوف يرتبط باتجاه ايجابى نحو هذه الأشياء ، والعكس صحيح ، أى إذا تكون لدى الفرد خبرات سلبية نحو موضوعات معينة ، سوف يرتبط بإتجاه سلبى نحو هذه الموضوعات " .

(John Sabini (1995):529)

* تغيير الإتجاهات :-

" تتكون الإتجاهات من خلال التنشئة فى الأسرة والاتصال بالجماعات الإجتماعية Social groups وتأثير وسائل الإتصال الجمعى ، كالراديو والصحف....." .

(فرج عبد القادر طه ، محمود السيد أبو النيل وآخرون ١٩٨٧ : ١٢)

الإلته على الرغم من ثبات الإتجاه ، إلا أن هذا الثبات ثباتا نسبيا كما سبق أن أوضحنا ، وذلك يعنى أنه يمكن تغيير الإتجاه ، وفى هذا الصدد : قد حدد * محمود أبو النيل * مجموعة من العوامل التى تلعب دورا كبيرا فى تغيير اتجاهات الإنسان ، ومن هذه العوامل :-

* دور الجماعة :- أعطيت أهمية كبرى للدور الذى تلعبه الجماعة فى تغيير اتجاهات الفرد . إذ أنه كلما كان توحد الفرد بالجماعة يكون متعمقا فإن تغيير اتجاهاته يصبح أمرا صعبا . ولذلك فإن تغيير الإتجاه لأبد أن يسبقه تغيير توحد الفرد بالجماعة .

* المعلومات الجديدة :- وجد أن تغيير الإتجاه يتطلب معلومات جديدة عن موضوع الإتجاه .

* وسائل الإتصال الجمعى :- تؤثر أساليب الإتصال الجمعى فى تغيير الإتجاهات تأثيرا كبيرا ، وتتمثل هذه الأساليب فى اللقاءات الشعبية ، ووسائل الإعلام كالرأديو والتلفزيون والصحف والملصقات الإعلامية .

* إشباع حاجات الفرد :- تعتبر الإتجاهات الوسيلة التى بواسطتها يحصل الفرد على الثواب ويتفادى العقاب . ونتيجة لذلك فإنه بمدى عمق حاجات الفرد ومدى شدتها ، ومدى خلقها حاجات جديدة ، نتوقع تغييرا فى اتجاهاته على نحو ما ذكر كاتز ، وبكلمات أخرى فإلن الإتجاهات تتغير لو عرف الفرد أن إشباع حاجاته سوف يتحقق .
(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٧)

" فإذا أدرك شخص ما أن التغيير فى مصلحته فسوف يشجعه هذا على تعلم التغيير .
فمثلا الأفكار الجديدة الداخلة ، فى رسالة القناعية يمكن تقديمها مع دعم زعماء الجماعة أو الأشخاص ذوى المكانة الاجتماعية العالية .

وإذا أدرك متلقوا الرسالة أن قبولهم عند الآخرين يتوقف على إتخاذهم لمجموعة مختلفة من الإتجاهات ، فيحاولون تغيير اتجاهاتهم " .
(وليم و. لامبرت ، ١٩٨٨ : ١٤٠)

سادساً : الخصخصة

* نشأة الخصخصة :-

يمكن ارجاع فكرة تطبيق الخصخصة والتي تهدف إلى التحول نحو نمط الإنتاج الخاص إلى " ابن خلدون " عندما تحدث عن أهمية اضطلاع القطاع الخاص بالإنتاج منذ أكثر من ستمائة عام في عام ١٣٧٧ وتأكد هذا المعنى من مناداة " آدم سميث " في كتابه الشهير " ثروة الأمم " الذي نشر في عام ١٧٧٦ بالإعتماد على قوى السوق والمبادلات الفردية وذلك من أجل زيادة التخصص وتقسيم العمل وبالتالي تحقيق الكفاءة الاقتصادية سواء على المستوى الجزئى أو الكلى . وتشكل أفكار " ابن خلدون " و " آدم سميث " جوانب هامة ترتبط بسياسة الخصخصة مباشرة .

(سوزان أبورية ، ١٩٩٩ : ٢٦)

كما يمكن ارجاع فكرة الخصخصة إلى التطور الذى لحق بدور الدولة حيث كان هذا الدور فى بداية الأمر دوراً هامشياً يقوم على نظام الدولة الحارسة أو الدولة المحايدة وبموجب هذا النظام تمتع الدولة عن التدخل فى الحياة الاقتصادية والاجتماعية وترك الأفراد يعملون فى ظل المنافسة وقوانين السوق وهى تتولى مهمة الدفاع عن الوطن فى الداخل والخارج مع كفالة الأمن والإستقرار للأفراد وعدالة القضاء ، ذلك لأن ترك الحرية للأفراد كفيل بسأن يحقق الصالح العام فى نهاية الأمر .

غير أن هذا الدور لم يلبث أن تطور نتيجة للتطور فى طرق الإنتاج وتزايد الحاجات وتشعبها مع تزايد الأفراد وتطور المدنية أدى إلى تنوع أغراض الدولة وأهدافها لتصبح دولة متدخلة بعد أن كانت محايدة وأصبحت تتدخل فى شتى شؤون الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ثم ظهر النظام الإقتصادى الإشتراكى الذى يقوم بصفة أساسيه على الملكية العامة الواسعة لوسائل الإنتاج وقيام الدولة بالإنتاج والتوزيع تبعاً لخطة قومية استتبع معها ظهور الدولة المنتجة ، وفى سبيل إعادة النظر لهذا الدور المتزايد للدولة فى الحياة الاقتصادية بررت الدعوة إلى تقليل دور الدولة فى النشاط الإقتصادى وتخليها عن بعض وحدات القطاع العام إلى القطاع الخاص وضرورة إخضاع المشروعات المملوكة للدولة لقوى السوق وآلياته ومن ثم بدأت تظهر إلى الوجود سياسة الخصخصة .

(ربيع ريت : ٦ ، ٧)

ويلاحظ أن هدف اصلاح القطاع العام والتدول إلى القطاع الخاص له يكن أمرا تتفرد به مصر . لقد أصبح هدفا ذاتعا على مستوى الدولة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، وذلك في إطار التطورات التي صاحبت انهيار الإتحاد السوفياتي والكتلة الإشتراكية في شوق أوروبا ، والتجربة الرائدة الناجمة للخصخصة التي أنجزتها بريطانيا في " عهد " تاتشر وما تلاها من تجزب في نفس المجال ، وحاجة معظم البلدان النامية إلى إصلاح إقتصادها ودفيع عجلة التنمية بها بعد أن فشل القطاع العام في هذه المهمة .

(عبد الرحمن يسرى ، ١٩٩٥ : ١٩١)

• مفهوم الخصخصة :

ان مصطلح الخصخصة لم يكن له وجود حتى نهاية ١٩٧٠ وبداية ١٩٨٠ ، أي منذ بداية ظهوره في بريطانيا العظمى والولايات المتحدة وفرنسا .

(paul Starr 1988 : 5)

ويمكن أن نلاحظ : أنه لا يوجد مصطلح واحد محدد يتفق عليه الإقتصاديون ولكن يستخدم لفظ الخصخصة مجازا للتعبير عن المرادف الإنجليزي له وهو Privatization فنجد البعض يستخدم بعض المرادفات الأخرى للتعبير عن هذا المصطلح فبى الترجمات غير المصرية فتستخدم مترادفات مثل " التخصيص " ، " تملك الخواص " . أو التحول نحو القطاع الخاص . إلا أنه يستخدم غالبا لفظ الخصخصة للتعبير عن المرادف الإنجليزي وهذا المصطلح هو الأكثر شيوعا .

(سوزان أحمد ، ١٩٩٩ : ١٨)

ولقد تعددت التعريفات التي يقدمها علماء الإقتصاد للخصخصة ، إلا أن هذه التعريفات تسدور حول ثلاث اتجاهات رئيسية :

أولا : الخصخصة تعنى توسيع الملكية الخاصة ، ومنح القطاع الخاص دور مستزايد داخل الإقتصاد .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٦)

ومن التعريفات التي تتبع هذا الإتجاه :

تعريف James waddell للخصخصة بأنها " عملية تحويل آليات الإنتاج Productive Operations والأصول Assests من القطاع العام إلى القطاع الخاص " (Jameswaddell 1997:1)

ويشير " رابح ريتيب " إلى أن الخصخصة تعنى " تحويل الملكية العامة التي تمتلكها وتديرها الدولة إلى الملكية الخاصة التي يمتلكها ويديرها القطاع الخاص " (رابح ريتيب ، : ٨)

ويؤكد سنارت م . بيتلر أنها عملية (نقل الأصول أو الوظائف الحكومية إلى القطاع الخاص) . ويتفق تعريف " ايهاب الدسوقي " مع التعريفات السابقة حيث يرى أنها (سياسة ومرحلة من سياسات التحرر الإقتصادي تعمل على تحويل المشروعات العامة إلى مشروعات خاصة)

ويرى البنك الدولي أن الخصخصة هي (زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تملكها)

ومن التعريفات التي تؤكد الإتجاه الأول تعريف " صديق عفيفي " حيث يرى أنها " مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف الإعتماد الأكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص والمنافسة من أجل تحقيق أهداف التنمية والعدالة الإجتماعية)

(ايهاب ابراهيم ، ١٩٩٤ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥)

كما يتفق تعريف " حسين عمر " مع التعريفات السابقة في أن الخصخصة هي :

(تحويل الإقتصاد المصري إلى اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بدرجة أساسية)

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٨٤)

ثانيا : الخصخصة تعنى وسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام والتي تعنى أيضا أنه يتحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق انتاجية أعلى .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٦)

وتعرف "سوزان أبورية" الخصخصة بأنها (لا تعنى مجرد التخلص من بعض الوحدات الخاسرة للقطاع العدم وإنما هي مجموعة من السياسات تستهدف إدارة الإقتصاد بكفاءة أعلى وبفاعلية أكبر من خلال أنبات السوق وإزالة كافة القيود البيروقراطية التي تعيق حركة الأفراد والقطاع الخاص في مباشرة الأنشطة الاقتصادية)

(سوزان أبورية ، ١٩٩٩ : ٢٥)

ثالثا : الخصخصة تعنى الرغبة في التخلص من الإقتصاد الإشتراكي ، باعتبارها فلسفة إقتصادية وإجتماعية بدأت تتخلص من العالم وذلك في نظير التحول إلى إقتصاد السوق .
(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٧)

ويتفق تعريف Marcos Massoud للخصخصة مع الإتجاه السابق حيث يرى أنها " عملية سياسية تنقل من خلالها الحكومة دورها كصاحب للمؤسسات العامة وينتقل الإهتمام بهذه المؤسسات إلى أفراد أو شركات "

وكذلك تعريف Patrick بأن الخصخصة هي " وسيلة البرنسامج المصري للتحول من التخطيط المركزي Central Planning إلى السوق Amarket - Based economy
(I Brahim Badawi 1996 : 24 , 26)

ولعل الكثير منا يتساءل عن المبررات والظروف التي دفعت بالحكومة المصرية إلى انتسهاج برنامج الخصخصة كجزء من برنامج شامل للإصلاح الإقتصادي ، ولذا سوف تعرض الباحثة لمدى ضرورة الإصلاح الإقتصادي في مصر .

أولا : تجدر الإشارة إلى أن سياسة الخصخصة ليست بدعة في مصر وإنما هي سياسة تم تطبيقها في العديد من الدول المتقدمة حيث بدأت في ألمانيا في الفترة من عام ١٩٥٩ وحتى عام ١٩٦٥ ، ثم أعلنت بريطانيا بعد ذلك عن برنامج ضخم للتخلص من بعض المشروعات العامة وبيعها للقطاع الخاص . ثم أصدرت فرنسا بعد ذلك القانون رقم ٧٩٣ لسنة ١٩٨٦ والذي يقضى بتحويل مساهمات الدولة المباشرة أو غير المباشرة والتي تعطىها الأغلبية في .

٦٥ شركة من شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وهناك العديد من الدول المتقدمة التي طبقت هذه التجربة مثل إيطاليا وبلجيكا والدانمارك وغيرها .

(رابح رثيب : ١٠ ، ١١)

وتشير التحليلات أن الخصخصة يتم تطبيقها في الدول التي تعاني من عجز كبير في الميزانية العامة ، ولديها مديونية خارجية مرتفعة مما يؤدي إلى زيادة اعتمادها على الوكالات الدولية مثل البنك الدولي World Bank وصندوق النقد Inter National Monetary Found (IMF) الدولي

(I Brahim M. Badawi 1996 : 24)

ولذلك نجد أن " البنك الدولي " قد لعب دورا بارزا في الضغط على كثير من الدول النامية والدول الإشتراكية ، وذلك من خلال مساعداته المالية في إعادة هيكلة القطاع العام بها ، ويتم ذلك من خلال تقديم الدراسات ، والبحوث ، والرأي ، والضغط أحيانا ، والتوصية كثيرا بالآتي:-

- التحول إلى القطاع الخاص ، من خلال الطرق المختلفة للخصخصة ، أو
- أحداث تعديلات جوهرية في هيكل المشروعات العامة ، وذلك في حالة صعوبة تطبيق البديل الأول . ويتم اللجوء إلى البديل الثاني بفرض منح مزيد من الحرية في العمل الإداري للمشروعات العامة ، واستقلالها عن هيكل العمل الحكومي في الدولة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ١٥)

والأمر لا يرجع إلى ضغوط البنك الدولي فحسب ، بل ظهرت ضرورة الإصلاح الإقتصادي في مصر : عندما أطلت أزمة الديون الخارجية برأسها ، هذا بالإضافة إلى ظهور العجز في ميزان المدفوعات بنسبة وصلت إلى نحو ٢٤ % من الناتج المحلي الإجمالي لعام ٨٧ / ١٩٨٨ وارتفاع معدل التضخم والتي أصبحت في نهاية الثمانينات تلتهم أي دخل للأفراد . وظهور الإختلالات المالية في شركات القطاع العام وظهور الشركات المتعثرة واختلال الهياكل الإنتاجية وضعف الإنتاج ومعدلات النمو بالإضافة إلى نفشى البطالة وغيرها من المشاكل المزمنة التي يعاني منها الإقتصاد المصري وبدأت تظهر على السطح بشدة وتسنذر بالخطر مع نهاية الثمانينات ، ومن هنا فإن تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادي في مصر لم يكن ضرورة فقط بل كان المنفذ الوحيد لها من كل ما تعانيه من أمراض إقتصادية وإجتماعية.

(سوزان أبو ريه ، ١٩٩٩ : ٥١)

كما أن ضرورة الإصلاح ظهرت من خلال ' الدراسات التي تشير إلى أن القطاع العام يشكل عبئا ثقيلا على الإقتصاد المصرى وأنه يعتبر أحد العوامل الأساسية في الأزمة الخانقة التى نعنى منها في الوقت الحاضر . ونعرف أن الإقتصاد المصرى يعانى من أربع مشكلات أساسية وهى التضخم والبطئ والعجز المزمع في ميزان المدفوعات والمديونية الخارجية الثقيلة فالقطاع العام مسئول إلى حد كبير عن البطالة ولبيان الصلة بين الإثنين ينبغي أن نعرف أن القطاع العام يمتص نحو ٧٠% من مجموع الموارد الإستثمارية في مصر . وفى هذه الظروف فإن قدرة الإقتصاد المصرى على توفير فرص العمالة المنتجة تتوقف إلى درجة كبيرة على مدى سلامة الإستثمارات في القطاع العام وتدل الإحصاءات على إنخفاض شديد في العائد على رأس المال المستثمر في القطاع العام . ففي حالات كثيرة يقل العائد عن ٢% وفى بعض الحالات نجد أن العائد صفرا أو سلبيا .

والقطاع العام مسئول عن تعجز المزمع في ميزان المدفوعات . وتتضح الصلة بين الإثنين إذا عرفنا أن القطاع العام يمثل نحو ٨٠% من صادراتنا السلعية وما يقرب من هذه النسبة من واردتنا . إذا استبعدنا الصادرات البترولية نجد أن أهم ما يميز صادراتنا السلعية منذ أن تحكم فيها القطاع العام هو الركود المقيم . غير أن الركود طويل المدى في صادراتنا السلعية يقابله نشاط ضخم في واردتنا ليس فقط في الغذائية ولكن أيضا في المواد الأولية والآلات والمعدات.

والقطاع العام مسئول إلى حد كبير عن المديونية الخارجية . وهذه نتيجة تلزم بالضرورة مما سلف ذكره عن الإنخفاض الشديد في العائد على الإستثمارات والركود طويل المدى في الصادرات السلعية . فإن نسبة عالية من هذه الإستثمارات تمول بالإقتراض الخارجى .

(سعيد النجار ، ١٩٩١ : ٣٨ - ٤١)

ومما سبق يمكننا القول : أن الأزمة الإقتصادية في مصر لها أربع أبعاد أساسية :-

١- تباطؤ معدلات نمو الناتج القومى وهبوطها إلى مستويات دون معدلات الزيادة في السكان مما أدى إلى تدهور متوسط الدخل الحقيقى للفرد .

٢- تسارع معدلات التضخم . ولسنا فى حاجة إلى تأكيد ما ينطوى عليه التسارع فى معدلات التضخم من إضعاف الثقة فى العملة الوطنية ، والهرب منها إلى حيازة أرصدة بالعملة الأجنبية فى مصر أو فى الخارج .

٣- ارتفاع معدلات البطالة وخصوصا البطالة بين المتعلمين ، ولا يخفى ما تنطوى عليه البطالة من ضياع إقتصادى ضخم وإهدار للكرامة الإنسانية ، وإضعاف روح الإنتماء وإنتشار الأفكار المتطرفة .

٤- الإختلال الخارجى وعبء المديونية الخارجية ومظهر ذلك العجز فى ميزان المدفوعات . والمديونية الخارجية من أعقد المشكلات التى تواجه مصر على الجبهة الإقتصادية . وهى تضعنا أمام إختيار مرير . فإذا قررنا دفع المستحقات من فوائد وأصل دين فإن ما يتبقى من حصيلة العملات الأجنبية لا يكفى لتمويل الواردات الضرورية .

ومعنى ذلك شحة دائمة فى المواد الغذائية الأولية مما يؤدي إلى إختلال الجهاز الإنتاجى وتسارع معدلات التضخم وتراجع معدلات النمو . وإذا قررنا إعطاء أو لولاية لاحتياجاتنا الغذائية والإنتاجية فإن معنى ذلك التوقف كليا أو جزئيا عن الدفع مما يؤدي إلى إهدار أهليتنا الإنتمانية وصعوبة الحصول على تمويل خارجى فيما بعد

(سعد الدجار ، ١٩٩١ : ١٥٦ - ١٥٧ ، ١٨٤)

وبناء على أبعاد الأزمة الإقتصادية ، عكس البنك الدولى رأيه فى أوضاع الإقتصاد فى تقريره ثم عرضه على مجلس إدارة البنك الدولى تمهيدا لتبرير برنامج الإصلاح الإقتصادى كما يلى:-

- (١) أن الإقتصاد المصرى يتميز بالإهدار فى تخصيص الموارد على نطاق واسع ، الأمر الذى نتج عنه تركه من التدخل الحكومى بالتمليك والإحتكار والتخطيط المركزى .
- (٢) أن هيكل الحوافز مشوه بشكل كبير بما يعكس القيود الحكومية على الأسعار بما فيها أسعار الصرف .
- (٣) ضعف المنافسة فى الأسواق المحلية والخارجية مما ضاعف من عدم الكفاءة الإقتصادية.

- (٤) أن الواردات السلعية أصبحت ضعف الصادرات مما يعني عجزاً مستمراً في الميزان التجاري .
- (٥) زيادة حجم الدين الخارجي مع انخفاض الموارد من النقد الأجنبي (انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية . تراجع حجم تحويلات المصريين العاملين بالخارج)
- (٦) اختلال أسواق الصرف للعملة الأجنبية في مصر ، ووجود سوق سوداء للدولار ، وتعدد أسعار الصرف للدولار في مصر .
- (٧) تعدد معوقات الصادرات ومنها القيود الرقابية على عمليات التجارة الخارجية .
- (٨) الإسراف في استخدام الطاقة نتيجة انخفاض أسعارها وكذلك لقيام الحكومة بدعم أسعار الطاقة .
(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ٢٨)

وهذه الصورة السيئة للإقتصاد المصري وللقطاع العام علي وجه التحديد لم تكن كذلك في بداية نشأة القطاع العام في مصر ، بل أن هذا القطاع قد حقق إنجازات هامة واحقاقها للحق ينبغي أن نلقي نظره سريعة على تطور هذا القطاع وحتى ظهور فكرة الإصلاح الإقتصادي .

" يذكر محمود متولي أنه مع وصول محمد علي إلى حكم مصر في بداية القرن التاسع عشر عام ١٨٠٥ عرفت مصر للمرة الأولى في تاريخها الحديث مسألة تدخل الدولة بشكل مكثف في الأمور الإقتصادية حيث أصبحت الدولة تملك تقريباً جميع عناصر الإنتاج مسن مصانع ومعدات وأراضي وأنظمة ري وطرق ووسائل تخزين ونقل نهري وبحري وآلات زراعية . ولم يكن للنشاط الخاص دور كبير في المجال الإقتصادي باستثناء الحرفيين الذين لم يجدوا فرص التشجيع حيث أن الصناعات الحرفية القديمة أضعفها الإحتكار الذي فرضه محمد علي .
(خالد زكريا ، ١٩٩٦ : ١١٠)

والقاعدة منذ نهاية عصر محمد علي هي الحرية الإقتصادية .. والتي فرضتها الدول الأجنبية أكثر مما فرضتها الظروف المحلية . وبالرغم من ذلك ، فقد كان هناك ما يدعو لتدخل الدولة من حين إلى آخر وبشكل متزايد في الفترة ما بين الحرب العالمية الأولى ١٩١٤ .. وثورة يوليو ١٩٥٢ وفي تلك الفترة وقعت حربان عالميتان ، وانعكس ذلك على الأحوال الإقتصادية

فى الداخلى ، وتعرض زراعى القطن وتجاره فى بعض الأحيان للإفلاس .. وكسائت الدولة تتدخل :

* لانتقاذ الرأسماليين والإقطاعيين

* أو لمسائنتهم بإنشاء المرافق والمشروعات التى يحجمون عنها وتكون ذات أهمية فى الإنتاج .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ٣٩)

وسوف نعرض لأهم الملامح التى انسم بها القطاع العام فى فترة الخمسينات والستينات ثم فترة السبعينات والثمانينات :-

أولا : القطاع العام فى فترة الخمسينات والستينات :

بدراسة فكرة القطاع العام وتطبيقاتها فى مصر خلال الخمسينات وحتى بداية الستينات فإننا يمكن أن نضع التحليل التالى :-

(١) لم يكن إقامة القطاع العام قرارا ايدلوجيا ، فقد كانت هناك فرصة سانحة للثورة لتمتلك قطاعا عاما واسعا فى الزراعة ، إلا أنها أثرت أن توزع ما تم الإستيلاء عليه والذى بلغ نتيجة قوانين الإصلاح الزراعى ومصادرة أملاك الأسرة المالكة مليون فدان . كذلك أثرت الثورة فى البداية أن تنشئ من الشركات المختلفة أكثر مما تنشئ من شركات عامة ، وأن تبدأ بالنسبة لممتلكات الأجانب بالحراسة وقرار التمصيل .

(٢) كان الهدف من قيام القطاع العام : هو الأسراع بالتنمية . وقد لعبت الدولة لتحقيق هذا الهدف ، دور المحرض للقطاع الخاص لكى يحرك أمواله فى الإتجاه الصحيح خاصة بعد أن حوصر فى الزراعة بوضع حد أعلى للملكية . ولكن ، وخلال وقت قصير قررت الدولة أن تقيم قطاعها العام " الذى يحتل مواقع استراتيجية ، ويسرع بالتنمية " .. خاصة فى مجالى الصناعة والمال .

(٣) وفى بناء القطاع العام ، سلكت الدولة الطريقين فى وقت واحد : الإستثمار المباشر بإنشاء المشروعات .. والإستيلاء على مشروعات كان تملكها للقطاع الأجنبى فى الأساس .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ٥٥-٥٧)

وفي الفترة الواقعة بين (٢٣،١٨) يونيو ١٩٦١، توالى الإجراءات التي مثلت أوسع خطوة لبناء القطاع العام .. فقد نقر : تأميم ١٤٩ شركة : مسن بينها كل الشركات الكبرى والمتوسطة في الصناعة وتحولت أسهمها إلى سندات اسمية .

- إشترك القطاع العام في ٨٦ شركة بحصة لا تقل عن ٥٠% من رأس المال .
تعديل قانون الإصلاح الزراعي ليضع حدا أقصى جديدا للملكية هو مائة فدان . وحدا أقصى للإيجار خمسين فدان .

وفي نفس الفترة صدر قانونا يخصص ٢٥% من أرباح الشركات للعاملين ، كما استحدث قانونا لأول مرة لمشاركة العاملين في الإدارة ، بحيث يكون لهم ممثلون في مجالس الإدارة يتم اختيارهم عن طريق الإنتخاب .

ثم جاء (الدستور المؤقت) في ٢٣ مارس ١٩٦٤ لينص على " أن يسيطر الشعب على كل أدوات الإنتاج والنموذج بمستوى المعيشة "

وقد أشار "على صبرى " أن من أبرز نتائج خطة التنمية التي وضعت في بداية الستينات :-
١- زيادة الدخل بنسبة ٣٧,١% وزيادة المشتغلين ٢٢,١% والإستهلاك ٤٦,٩% والإنتاج (٣٦,٤%)

٢- خلال هذه الفترة تم استصلاح (٥٣٦٣٥١) فدانا وكان للقطاع العام الفضل الأول في ذلك وزاد ما تم استصلاحه من (٢٨٢٧٣) فدانا في العام الأول للخطة (قبيل التأميم) إلى (١٢٢٣١٣) في العام الثاني للتأميم و (١٥٩٤٣٥) فدانا في العام الثالث للتأميم

٣- ارتفع عدد المشتغلين من (٦) مليون مشتغل إلى (٧,٣) مليوناً وارتفع نصيب الأجور في الدخل القومي من (٤٢,٨) في عام ٥٩ - ١٩٦٠ إلى (٤٦,٧%) عام ٦٤ - ١٩٦٥ .
ثم جاء عدوان إسرائيل في يونيو ١٩٦٧ ، وما تبعه من أعباء رتبها الحرب ليحاصر التجربة كلها ، ويجردها من إمكاناتها ويضع أمامها أولويات جديدة وهي صد العدوان وتحمل أعباء التهجير لسكان القناة بدلا من التنمية . وقد أشار " على السلمي " إلى إنخفاض كفاءة القطاع العام في نهاية الستينات وكننت مؤشرات ذلك :-

- إنخفاض معدلات النمو في الإنتاج الصناعي .

- تراكم المخزون السلعي .

- تزايد الطاقات العاطلة .

- تضائل نصيب الصادرات والتسويق الخارجى .

- الإلتجاه المتزايد للتضخم فى العمالة .

(محمود المراعى ، ١٩٨٣ : ٦٥، ٦٢، ٦١ - ٧١)

ثانيا : القطاع العام فى فترة السبعينات والثمانينات :-

قد تأثر القطاع العام فى هذه الفترات بحرب أكتوبر ١٩٧٣ وبتابع سياسة الإلتفاح الإقتصادى:

وقد ظهر جانباً لهذه السياسة ، فيما يخص القطاع العام :

الجانب الأول : لعكاس هذه السياسة على نسب التضخم والتي بلغت ٣٠% ، وهو أمر أخل بإقتصاديات القطاع العام التى لم تملك الا أن تستجيب لذلك وهى تحصل على مدخلاتها من عمالة وخامات ومستلزمات .. وفى نفس الوقت كانت عاجزة فى كثير من الأحوال عن تحريك أسعار منتجاتها بسبب التدخل الحكومى .

الجانب الآخر ، الذى صاحب الإلتفاح ، والغلاء ، وتوسع المشروعات فى دول عربية محيطة هو تزايد الهجرة للعمل فى الخارج .. وتشير تصريحات وزير القوى العاملة المصرى فى ١٩٨١ أن عدد العاملين المصريين فى الخارج فى بداية ١٩٨١ مليون و ١٤٩ ألفا .. وخطورة الرقم أن معظم هؤلاء يعملون فى الحكومة والقطاع العام .. وحسب احصاءات ١٩٨٠ فقد بلغ عدد العاملين الذين تركوا الحكومة والقطاع العام للعمل فى الدول العربية (١١٩٧٤٥) شخصا من بينهم نسبة كبيرة لأصحاب المهن الفنية .

(محمود المراعى ، ١٩٨٣ : ٨٥ ، ٨٦)

أى أن القطاع العام فى مصر ، مر بثلاث مراحل :

* مرحلة الخمسينات وكان استثناء على قاعدة . فقد كانت سمة الإقتصاد المشروع الخاص وكانت قاعدة الملكية خاصة فى معظمها .. والقطاعات الحاكمة (كالبترول والتجارة الخارجية) فى يد القطاع الرأسمالى مصرى وأجنبى .

* فى الستينات اختلف الأمر ، فقد كان القرار السياسى والإقتصادى معا فى يد السلطة الثورية والتي نقلته من الناحية الدستورية لمجالس منتجة نصفها من العمال والفلاحين وتسم تشكيل

البرلمان عنى هذا الأسس وكان القطاع العام حينذاك قاعدة وليس استثناء ، وكانت القطاعات الحاكمة فى يد هذا القطاع .

* وفى السبعينات تغيرت بعض الأسس ، فأصبح القطاع الخاص والأجنبى قساعة ، وليس استثناء وتغير موقع تجربة إشترك العمال فى الإدارة ، وتغيرت طبيعة المجالس والجهات التى تتخذ القرارات فى المجتمع (وعلى رأسها البرلمان) وتعرضت قضية عدالة التوزيع للخطر .. فالتسعت الفوارق . وزاد التضخم من فرص الثراء والفقير فى أن واحد .

(محمود المراعى ، ١٩٨٣ : ١١٧ - ١١٩)

وعلى الرغم من تغير موقع القطاع العام من السيطرة إلى الخضوع خلال مراحل تاريخية مختلفة إلا أنه " قد حقق إنجازات هامة .. ففى مصر : بنى السد العالى ومجمع الصلب ومجمع الأيونيوم وفى السنتات فقط ، كان قد امتلك - بالتأميم أو بالبناء ما يقرب من ألف مصنع واستصلح نحو مليون فدان " .

(محمود المراعى ، ١٩٨٣ : ٣٠)

وبالإضافة إلى تعرض القطاع العام لأحداث وسياسات تؤثر فيه ، نجدته محملا بأعباء إقتصادية وإجتماعية مفروضة عليه :

" فإقتصاديا : يواجه صناعة المشروعات الأجنبية والسلع المستوردة وهى منافسة غير متكافئة بسبب الإعفاءات والإمتيازات التى يتمتع بها المشروع الأجنبى أو المشترك .. وبسبب السياسات الجمركية التى فرضت فى بعض الأحيان رسوما على مستلزمات إنتاج القطاع العام تزيد عن الرسوم المفروضة على الإنتاج الجاهز المستورد .

كما أن القطاع العام يواجه مشاكل ناتجة عن قصور طاقة بعض القطاعات مثل انقطاع التيار الكهربائى ، ومشاكل النقل والمواصلات ، ومشاكل إقامة المشروعات الجديدة المتعلقة بالتشييد .

وإجتماعيا : يواجه القطاع العام المصرى مشكلة السياسات التى فرضت عليه ولفترة طويلة عمالة أكثر مما يحتاج . ويصرف النظر عن أهمية ذلك من الجانب الإجتماعى لكنه فى

حساب التكلفة يزيد الكلفة دون شك . (ففى تقرير وارد فى منتصف السبعينات وجد ففائفن العمالة فى قفان الغزل ٤٠٠% وفى الففهاز ٢٥٠% .

وفى نفس الوقت ، ولأسباب اففماعفة أيضا تم الففكم فى أسعار منففاف القفان العام ، ورفم الإفان لففرر الأسعار ، وترف الفرفة للوحدات لففد أسعارها ، فقد ظلف فطسواف فلك مررده وظلف أسعار بعض المنففاف مثل : الأسفءة ، وففد الففلج ، والأفمشفة بفاف بسائل من الفلفة . وهكذا أصفب الموقف أمام القفان العام : فزاف فلفة الإسففار والففلل بما ففبه من عمالة ومسففامات وففلد فركفه فى أسعار الففب .

(مأمود المرافى ، ١٩٨٣ : ١٠٢٠١٠٠)

ونففة لفردى أوضاع القفان العام وظهور الأزمة الإففصاففة بأبعافها السابق الإشاره إليها ظهرت فوافع برنامج الفرفة المصرفة للإففلاف الإففصافى وابففاف سفاسة الفففصفة كأفاه من أفواف الإففلاف الإففصافى ، وففما فلى فعرض الباففة لأهم الفوافع الفسى ففسف وراف انففاف هذه السفاسة والفى مففنا فقسفمها إلى :

- (١) الفوافع الإففصاففة
- (٢) الفوافع الإففماعفة
- (٣) الفوافع الإففارفة
- (٤) الفوافع السفاسفة والقانونفة

أولا الفوافع الإففصاففة :

إن دعم الموازنه العاملة للولة من أفد الأركان الهامة لإنففاف برنامج الفففصفة ، ففب أن عملفاف الفففصفة فكون فى بعض الأحيان من الفففامه الفى ففف الفرفة فحو المزفد بففة الفروج من الأزمام الإففصاففة وإفراج الإففصاف من فالة الركوف ففلى سبفل المفال ولفل الففرة من ١٩٩٠ - ١٩٩٢ مفلل عائفاف الفففصفة فى الأرجفففن كما فذكر Luis Serven نسبة ١٠٩% من الفنافج المطفى الإففمالف فقرفباف ٢٥٦ ملفار فلولار مما أفى إلى الففد من مففلفاف إففراض القفان العام وففول المعز المسالى إلى ففائفن . ، وأوضف Reuter أن عائفاف الفرفب فلال الففرة من مففصف عام ١٩٩٤ إلى فولفو ١٩٩٥ فوالسى ٣٢٠ ملفون فففاراف أى ١٠٠٢٣ ملفار فلولار فلك من بفب أسفمها فى ٤١ شركة .

(فالف زكرفا ، ١٩٩٦ : ١٩)

كما نص دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة ١٩٩٦ في أهداف برنامج الخصخصة على أنه يخصص عائد البيع لسداد مديونيات البنوك ، وتصحيح مسار الشركات التابعة التي تحتاج إلى إعادة هيكلة ، واستخدام الفائض منها لزيادة موارد الموازنة العامة للدولة ، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للإتصال بالأسواق الخارجية والحصول على التقنيات الحديثة ، وجلب رؤوس الأموال للإستثمار . *

ويذكر " إيهاب الدسوقي " أن معظم التجارب تكل على تركيز الأهداف الاقتصادية التي تستهدفها الدولة من جراء تطبيق الخصخصة في الآتي :

- ١- زيادة المنافسة وتحسين الأداء أو الكفاءة الاقتصادية .
- ٢- توسيع قاعدة الملكية .
- ٣- خفض العجز المالي للحكومة
- ٤- تنشيط وتطوير أسواق المال (إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ٢٠)

بالإضافة إلى زيادة الاندماج في السوق العالمي وجذب رؤوس الأموال الأجنبية .
(ماجده أحمد ، ١٩٩٨ : ٧)

ويشير " محمد صالح وأحمد ماهر " في تناولهما للدافع الإقتصادي للخصخصة : أن الأدلة تؤكد على أن الأنظمة الاقتصادية الحرة التي تعتمد على آليات السوق والمنافسة تزيد من الكفاءة وترفع فعالية ومعدلات الأداء ، وتزيد من الجودة ، وتضمن تقديم سلع وخدمات بأسعار مقبولة.

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٨)

ويمكن أن نجمل أهم الدوافع الاقتصادية لبرنامج الخصخصة فيما يلي :-

- ١- دعم الموازنة العامة للدولة .

- ٢- تخصيص حصيلة بيع الشركات العامة في سداد مديونية البنوك ، وفسي إعادة هيكلة الشركات المتعثرة .

- ٣- تحسين الأداء الإقتصادي والتعامل مع السوق العالمي .

* المكتب الفني ، وزير قطاع الأعمال ، دليل الإجراءات والإرشادات لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية وإعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة ١٩٩٦ : ص ١٠

ثانياً: الدوافع النفسية الاجتماعية :-

يرى البعض أن التخصص ربما تكون الوسيلة المناسبة لتحقيق مزيد من الحرية الشخصية ، وإيجاد الحافز على الإنتاج ، والقضاء على السلبية ، وتحقيق انضباط فسي السلوك داخل مجالات العمل .

كما تؤدي التخصص إلى القضاء على التلاعب الإجتماعي في صورة المحسوبية ، وعدم المحاسبة على الإهمال .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٩ : ٤٠)

ويشير دليل إجراءات الحكومة أن التخصص سوف تؤدي إلى زيادة فرص العمل وفتح مجالات عمل جديدة ، والإرتقاء بالكوادر الفنية الوطنية المدربة .

وترى الباحثة أن التخصص ربما قد تؤدي إلى القضاء على بعض المشاكل الإجتماعية مثل المحسوبية والإهمال في العمل ، ولكنها إن تؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة بل على العكس من ذلك لأنه كما سنعرف تعد البطالة من أكثر المشكلات المرتبطة ببرنامح التخصص .

ثالثاً : الدوافع الإدارية :-

تشمل الدوافع الإدارية : تحسين ظروف العمل ، زيادة الحوافز الإدارية ، وبناء كوادر إدارة لديها الحساسية في إدارة الأعمال والأنشطة على أساس إقتصادي .

(ماجدة أحمد ، ١٩٩٨ : ٨)

" ويتحرر القرار الإداري من سيطرة الأجهزة الحكومية . وبذلك يضمن هذا مرونة العمل الإداري ، وعدم تقيده بموافقات ، أو إتمادات ، أو غيرها من القيود المفروضة بواسطة أجهزة الحكومة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٩)

رابعاً : الدوافع السياسية والقانونية -

" تؤدي الخصخصة في ظل أسواق مفتوحة ، إلى القضاء على الشعارات السياسية الرنانة والتي يميل البيروقراطيون والإشتراكيون إلى استخدامها باعتبارها ستخدم الضيقات الكادحة ولكن ثبت فشلها .. ويتميز القطاع الخاص عن القطاع العام بأنه أقدر على إبعاد السياسيين من استخدام مراكزهم لتحسين صورتهم ففي ظل القطاع العام يميل السياسيين إلى إستغلال إمكانيات هذا القطاع في إبراز إنجازات شخصية ، وفي تحقيق مكاسب من وراء ذلك (إقبال الأمير، ١٩٩٦ : ٣٧٠)

كما تأخذ الدوافع السياسية صوراً عديدة من أهمها : الحد من فرص ممارسة الفساد واستغلال المال العام من قبل المسؤولين الحكوميين والسياسيين أو محاولة تقليل الأثر السلبي التي تحدثها ضغوط السياسيين والنقابات العمالية (ماجدة أحمد، ١٩٩٨ : ٨)

ثم بدأت إجراءات تنفيذ برنامج الخصخصة لتحقيق الأهداف المرجوة منه بصنور القانون (٢٠٣ لسنة ١٩٩١) ، ونحاول فيما يلي أن نلقى الضوء على أهم ما جاء به هذا القانون وتقييمه من حيث العيوب والمميزات .

القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ :-

أصدرت الدولة قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذي بموجبه تحولت شركات القطاع العام (٣١٤ شركة) من القانون رقم ٩٧ إلى القانون رقم ٢٠٣ حيث سميت بشركات قطاع الأعمال العام وأصبحت تابعة لـ ٢٧ شركة قابضة - تم تخفيضها إلى ١٧ شركة قابضة .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٤٧)

وأهم عناصر هذا القانون :-

(١) تأسيس الشركات القابضة والتابعة على أسس اقتصادية :-
نص القانون على أن الجهات المشرفة على شركات قطاع الأعمال هي الشركات القابضة والتي تأخذ شكل شركات مساهمة تكون مملوكة بالكامل للدولة لتحل محل الهيئات الاقتصادية

، ويتبعها شركات تابعة لتحل محل شركات قطاع الأعمال القائمة والتي كانت تشرف عليها الهيئات الاقتصادية .

(٢) الفصل بين الملكية والإدارة :-

أكد القانون على الفصل بين الملكية والإدارة ، وقيام أهل الخبرة بإدارة الشركات القابضة والتابعة وإعطاء الحرية لمجلس إدارة الشركات في تصريف الأمور وتحقيق أهداف الشركة .

(٣) السماح بتطبيق الخصخصة :-

سمح القانون بجواز التصرف ببيع الأسهم المملوكة للقطاع العام في الشركات التابعة ، حتى إذا ترتب على ذلك انخفاض نسبة ملكية القطاع العام عن ٥١ % ، مما يعنى إمكانية تحويل الشركات التابعة المملوكة للدولة كلياً أو جزئياً إلى القطاع الخاص .

(٤) المساواة فى المعاملة بين شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص :-

أكد القانون على أهمية تحقيق المساواة بين شركات قطاع الأعمال العام والشركات الخاصة ، حيث ألغى القانون أى حماية لشركات قطاع الأعمال العام وعدم تحميلها بأعباء اجتماعية على حساب إقتصادياتها وخاصة فى مجال تسعير المنتجات .

(٥) تحرير الإدارة :-

أجاز القانون للشركات حرية وضع نظم مالية إدارية خاصة بكل شركة بالإضافة إلى إعطاء مرونة فى وضع لوائح منظمة لثئون العاملين ، ولم يلزم القانون الشركات بتوزيع أرباح على العاملين بشكل إجبارى .

(ايهاب الدسوقى، ١٩٩٤ : ١٥٣ - ١٥٥)

ولقد كفل القانون بعض المحاور لتحرير القطاع العام جاءت كما يلى :-

* توفير إدارة من الخبراء والمتخصصين بمجالس الإدارة والجمعيات العمومية لشركات قطاع الأعمال العام القابضة والتابعة لا تقل فى نوعيتها وكفاءتها عن الإدارة المستخدمة فى المشروعات الخاصة .

* تحفيز الشركات لزيادة الإنتاج ورفع مسـوى جودته وترشيد التكلفة وتنمية امكانيات التطوير والتحديث ورفع الكفاية الإنتاجية وقدرات التسويق والتصدير والمنافسة محليا ودوليا .
(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ٧١ ، ٧٢)

تقييم القانون :-

من الاخطاء الجسمية لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية أنه لم ينظم عملية البيع للأجانب ، وهذه مسألة هامة يجب أن يتطرق اليها أى برنامج للخصخصة . وفى مصر تعطى عقود التعامل بين الدولة والشركات الأجنبية حق الفيتو للشركات الأجنبية فى حالة بيع اندولة للشركات المصرية ، ويوضح " محمود وهبه " هذه الحقوق كالتالى :-

- ١- العلامة التجارية أو الاسم التجارى .
- ٢- المواد ذات الطبيعة السرية مثل المادة المركزة لشركة الكوكا أو شركات الأدوية .
- ٣- قطع الغيار الخاصة ، وخاصة فى شركات الألكترونيات والكمبيوتر .
- ٤- التكنولوجيا الفنية أو الإدارية أو التسويقية .

وتطبق هذه الأمثلة على عدد ضخم من شركات قطاع الأعمال العام ، مما يعنى تحكم الشركات الأجنبية فى خصخصة هذه الشركة من حيث اختيار المشتري أو رفض كل المشتري من خلال حق الفيتو الذى تتمتع به ، ومن ثم شراء هذه الشركات بالأسعار التى تناسبهم .

ويرى " إيهاب الدسوقي " أن هذا الوضع يحمل فى طياته خطورة جسيمة على الإقتصاد المصرى يجب تداركه خاصة أن معظم الشركات العامة التى تتعاون مع الشركات الأجنبية تتمتع بوضع شبه احتكارى فى السوق المصرى ، فضلا عن أنها رابحة مما يجعلها جذابة لشراء الشركات الأجنبية المالكة لها .

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ١٧٠ ، ١٧١)

وتتفق " منى قاسم " مع هذا التقييم للقانون حيث تشير إلى أن القانون لم يحدد النسبة التى يجوز للمستثمرين الأجانب تملكها وكيفية هذا التملك .

(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ١٠٨)

كما أن برنامج الخصخصة لم يتضمن برنامجاً محدداً للتعامل مع قضية فائض العمالة ، وكان من المفترض أن يضم البرنامج - مثل برامج الخصخصة التي طبقت على الدول التي سبقت مصر - إجراءات محددة تستهدف الحفاظ على مستقبل العاملين ، وذلك لأن عدم وجود حلول لمشكلة العمالة يمكن أن يؤدي لفشل البرنامج ، حيث تعتبر قضية العمالة من أهم القضايا التي تواجه برنامج الخصخصة ، لأنها مشكلة تتعرض لحياة آلاف من العاملين ويقع على الدولة عبء تحمل مسؤولية علاج هذه المشكلة .

(ايهاب الدسوقي، ١٩٩٤ : ١٧٣ ، ١٧٤)

وترى " منى قاسم " أن القصور في القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ قد يرجع إلى ضغوط صندوق النقد والبنك الدوليين على مصر للإسراع ببرنامج الخصخصة ، والذي ظهر التخبيط فيه واضحاً لعدم وجود استراتيجية أو قانون يحمى الممارسات ويحددها ، وبالطبع فإنه كل شهر أو شهرين تصدر قوانين عليا لمحاولة تنظيم وتعديل مسار برنامج الخصخصة وهذا وحده معناه الحاجة إلى التضييق التشريعي الذي وإن حدث فيه تجاوزات فحلولها معروفة .

(منى قاسم، ١٩٩٧ : ١٠٨)

أى يمكننا القول أن القصور الذى إنتاب القانون الخاص بتنظيم بيع شركات قطاع الأعمال العام إلى القطاع الخاص تمثل فى :-
 (١) عدم تحديد نسبة الملكية الأجنبية .
 (٢) عدم وضع حلول فورية لعلاج مشكلة فائض العمالة .

إلا أن ذلك لا يعنى عدم وجود مبادئ أساسية لبرنامج الخصخصة ، بل أن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية تمثلت فيما يلى :-

١- لايجوز أن يتمتع مشتري وحدات القطاع العام بأى شكل من أشكال الإحتكار ، كما يجيب عدم منحة حماية أو منحة خاصة مثل الحماية من المنافسة أو تمويل حكومى أو ضمانات حكومية للقروض المصرفية .

٢- يمنح مشتري وحدات القطاع العام جميع الحقوق والحريات المتاحة لشركات القطاع الخاص مع الحرية لتحديد الحجم الأمثل للعمالة .

٣- نتاح المعلومات بالكامل عن جميع مراحل البيع .

(عماد الدين ، سعيد ياسين ، ١٩٩٨ : ١١٦ ، ١١٧)

٤- يتم البيع نقدا ، أو على شكل مبدلة قيمة الأسهم المباعة بجزء أو كل من أرصدة الشيسون على الشركة ، واستثناء من هذه لا يجوز أن يتاح الأسهم للعاملين بالتسيط ، وفي هذه الحالة لا تنتقل ملكية الأسهم للمشتريين من العمال إلا بعد سداد القيمة المتفق عليها بالكامل .

(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ٧٥)

وكذلك وضع البرنامج معيير محددة تسترشدها الشركات القابضة في البيع ، وشملت هذه المعايير مايلي :-

- ١- تعطى الأولوية للشركات الصغيرة والمتوسطة ، والتي تحقق أرباحاً وتعمل في أسواق تسودها المنافسة ، ولا تحتاج إلى إعادة هيكلية جزئية كانت أو كلية .
- ٢- أن يكون الإستثمار في هذه الشركات ذا جدوى اقتصادية ، وبحقق فائضاً في التدفقات النقدية .
- ٣- أن يكون معدل العائد المحقق خلال السنوات القليلة السابقة على البيع مجزياً للمستثمرين وأن تكون نسبة الديون إلى قاعدة ملكية مقبولة .
- ٤- أن تتمتع بيئة العمل لهذه الشركات بالاستقرار .
- ٥- يجب ألا تكون الشركات المختارة متمتعاً بأية مزايا خاصة منحها لها الحكومة .
- ٦- أن يكون حجم المشاكل الإجتماعية الموجودة في الشركة محدداً ، وتتمتع بعلاقات عمالية طيبة ومستقرة .

وحدد البرنامج الجهات التي تتولى تنفيذ برنامج الخصخصة والإشراف عليه كالتالي :-

- ١- مجلس الوزراء
- ٢- اللجنة الوزارية المختصة بشركات قطاع الأعمال وبرنامج الخصخصة .
- ٣- وزير قطاع الأعمال
- ٤- المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال .
- ٥- الشركات القابضة .
- ٦- الشركات التابعة للشركات القابضة .

وشمل برنامج الحكومة السنوى طرح أسهم ومكونات عدد لا يقل عن ٢٥ شركة للبيع سنوياً خلال الفترة (١٩٩٣ / ٩٢ - ١٩٩٧ / ٩٦) ويشمل ما يتم طرحه :

- ١- الأسهم التى تملكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات المشتركة الخاضعة لأحكام القانون ٨٩/٢٣، والشركات المساهمة الخاضعة لأحكام القانون (١٥٩) لسنة ١٩٨١.
 - ٢- الأسهم التى تمتلكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات التابعة .
 - ٣- الأسهم التى تملكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات التابعة والخاضعة للقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والتى تملكها الشركات القابضة بالكامل .
 - ٤- ما تحددته الشركات التابعة من أصول يمكن أن تطرح للبيع .
- (عماد الدين ، سعد ياسين ١٩٩٨ : ١١٨ ، ١١٩)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن برنامج الحكومة للخصخصة وقانونه ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ كانت له مميزات كما كانت له عيوب . ولذلك ترى الباحثة ضرورة اصدار تشريعات أخرى تتلاقى وتحاول إصلاح عيوب البرنامج .
ومن المهم أن نعرف أن الخصخصة لا تتم عن طريق واحد ، وإنما لها طرق وأساليب متعددة ، لذا ستحاول الباحثة أن تتناول هذه الطرق التى تستخدم فى تحويل شركات قطاع الأعمال العام إلى شركات خاصة ، كما ستعرض لما يكتنف كل طريقة من عيوب ومميزات .

* طرق الخصخصة :-

تتميز الخصخصة بخصوصية هامة وهى إمكانية تطبيقها من خلال أساليب متنوعة تسعى جميعاً إلى زيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص داخل الإقتصاد القومى ، ويمكن حصر أهم الأساليب الرئيسة لتطبيق الخصخصة فى الآتى :-

(سوزان أبو رية، ١٩٩٩ : ٤٤)

(١) الطرح العام للأسهم :-

وفقاً لهذا الأسلوب يتم طرح المشروع العام للبيع لصالح مجموعة من المستثمرين أو مؤسسات خاصة ، ويتم ذلك من خلال اتباع نظام المزايدات أو العطاءات وأيضاً يمكن للحكومة بيع المشروع بالكامل أو جزء منه وفقاً للصالح العام للدولة .

ويتميز هذا الأسلوب بالمرونة فى تنفيذه ، كما أنه يمكن المشتري من تطوير وتحسين أداء المشروع وفقاً لرغبته ، ولكن يعاب على هذا الأسلوب احتمال لجوء المشتري إلى تفكيك

المشروع وبيع أصوله ، وبالتالي توقف نشاط المشروع ، كما أن هذا الأسلوب يواجه مصاعب فى عملية تقييم المشروع ، حيث يقع على كامل النولة عبء تحديد سعر استرشادى لقيمة المشروع حتى لا تواجه بسعر منخفض من قبل المشتري .

وبوضح البنك الدولى أن هذا الأسلوب ملائما فى ظل توافر العناصر التالية :-

١- الشركات ذات الحجم الصغير .

٢- ضعف أسواق المال

٣- سيطرة التوقعات المتفائلة عن مسار المشروع فى المستقبل

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ٣٤ ، ٣٥)

وبناء على الطرح العام للأسهم يتحدد شكل الخصخصة :-

فقد تكون الخصخصة كلية ، إذا كان طرح أصول أو أسهم الشركات للبيع بالكامل : إما بشكل مباشر وإما فى سوق الأوراق المالية ، وفقد تكون الخصخصة جزئية ، إذا كان المطروح

للبيع هو جزء من أصول أو أسهم الشركات ، كان يطرح للبيع ١٠% أو ٢٠% فقط من هذه الأصول .

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٨٥)

(٢) البيع للعمال والإدارة :-

يمكن للدولة أن تبيع كل أو نسبة ، أو جزء من الشركة إلى العامل أو الإدارة أو لكليهما معاً . واتباع هذه الطريقة يعنى محاولة الدولة لضمان نوع من تعاون العمال والإدارة ، ولضمان مشاركتهم بسبب الإحساس بالمصلحة الشخصية .

وعادة ما يتم الشراء بواسطة الإدارة والعمال وذلك باللجوء إلى البنوك ، ويقوم بنكين أو أكثر باعطاء الضمانات بأن النقدية والسيولة المطلوبة لقيام العمال والمديرين بالشراء متاحة ومضمونة .

إن حسن التعامل بين العمال والإدارة ، واتفاقيتهما معاً على كيفية تسيير العمل ، وعلى الأخص خلال ما يطلق عليه بعقود الإنتاجية Productivity contracts يمكن أن يساعد في نجاح عملية الخصخصة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٩١)

ويمكن أن نطلق على هذه الطريقة " البيع إلى العاملين بالمشروع " ومن أوائل الدول التي أخذت بهذا الأسلوب الولايات المتحدة الأمريكية ، وذلك منذ عام ١٩٥٦ ، وقد عرف باسم الإيسوب E.S.O.P وهي اختصار لكلمة نظام تملك العاملين للأسهم في الشركات .
Employee Stock Ownership Plan

(ايهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ٣٧)

(٣) عقود الإيجار أو الإدارة :-

تعني عقود الإدارة ما يطبق عليه " التعاقد من الباطن " Contracting out وفي هذه الطريقة يتم الإبقاء على الشركة كما هي ، حيث لا يتغير في هيكل رأس المال . فإذا كان رأس المال مملوكاً كلياً بواسطة الدولة ، تم الإبقاء عليه ، إلا أن أداء العمليات والأنشطة الإنتاجية والخدمية يتم تحويل جزء منها إلى القطاع الخاص .

ومن المشاكل التي ترتبط بعقود الإدارة ما يمس العمالة ، فالتعاقد من الباطن يعني أن يقوم القطاع الخاص بتقديم الخدمة أو أداء النشاط الذي كان يقوم به عمال الشركة . وحيث أن القطاع الخاص يستخدم غالباً العمالة بشكل أكثر مرونة وأقل تكلفة ، فإن من المتوقع أن يمثل هذا تهديداً على العمالة الحالية التي تقوم بتقديم الخدمة أو أداء النشاط حالياً في الشركة . ويعطى هذا دافعاً لنقابات العمال لمقاومة عقود الإدارة ، وذلك حماية لمصالح عمال الشركة ، ودفاعاً عن موقفها الذي يعني أن تفقد السيطرة على العمالة والعمل داخل الشركة ومن مزايا هذه الطريقة :-

١- تخفيض تكلفة أداء النشاط والخدمة والسيطرة على ظروف التقلبات الاقتصادية التي تواجه الشركة .

٢- المنافسة بين شركات القطاع الخاص لتقديم أفضل شروط وأقل سعر وأعلى جودة .

٣- فرض مفاهيم الإنتاجية على مائدة التعلال مع نقابات العمال . وأن العمالة غير المنتجة يمكن احلالها بواسطة شركات خاصة .

٤- تخفيف حدة سيطرة الدولة والقطاع العام على النشاط الإقتصادي .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٩٨ - ١٠٠)

ويتميز التأجير بصفة عامة بأنه :

- يوفر تدفق نقدي سائل للمؤجر (الحكومة) وفقاً لمواعيد محددة .

- يعد من الناحية المالية أجدى من لجوء الحكومة للإقتراض .

- بقاء ملكية الأصول في يد المؤجر .

ووفقاً لها الأسلوب تظل الملكية العزمة قائمة ولكن تتعاقد الحكومة مع شركات تستأجر الشركة العامة مقابل مبلغ نقدي ووفقاً لشروط معينة .

وتنتشر عقود الإدارة بصفة خاصة في مجال السياحة والفنادق وقد أخذت مصر بهذا الأسلوب وطبقته على عدد من الفنادق الكبرى .

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ٤٠ ، ٤١)

وبناء على الطرق السابقة يتحدد شكل الخصخصة في خصخصة الملكية أو خصخصة الإدارة وينصرف معنى خصخصة الملكية إلى نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص عن طريق البيع إما بالأسلوب المباشر وإما بطرح الأسهم المعدة للبيع في سوق الأوراق المالية ، أما خصخصة الإدارة - كبديل لخصخصة الملكية - تستلزم استخدام أسلوب الإدارة الأجنبية المتخصصة ، حيث يستمر الاحتفاظ بالملكية للقطاع العام مع جعل الإدارة أجنبية ، بموجب عقود إدارة أو عقود تشغيل .

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٨٥)

ولقد حددت الباحثة المفهوم الإجرائي للخصخصة على أساس الطريقة المستخدمة في خصخصة الشركة موضوع الدراسة كالتالي :-

الخصخصة هي " الشركات التي تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسي "

والحكومة تتبع خطوات أساسية في خصخصة المؤسسات العزمة أو المشروعات ، وتتمثل هذه الخطوات فيما يلي :-

- ١- وضع خطة تتبع في عملية التنفيذ ، وتشمل هذه الخطة أهداف الحكومة من خصخصة المشروع والخصائص المميزة للمشروع وذلك لتحديد انسب الطرق لإتباعها .
- ٢- عرض الشركة للمستثمرين أو للجمهور تبعاً للطريقة المتبعة في البيع .
- ٣- اعداد الوثائق القانونية للبيع .
- ٤- وقف المعاملات التجارية للمشروع حتى يتم البيع .

(4 : James Waddell 1997)

وينبغي الإشارة إلى أن الخصخصة كجزء من برنامج إصلاحى تتميز بسمات أساسية ، تتمثل في ثلاث سمات رئيسية :-

السمة الأولى : " أن الخصخصة اتجه عالمى وتتعدد معه الأشكال ومن هنا فإن الخصخصة في النظام الأمريكى تختلف عن الخصخصة في دول أوروبا الشرقية وهذه بدورها تختلف عنها في الدول الأخذة في النمو في نطاق العالم الثالث ومنها مصر " .

(سوزان أبورية ، ١٩٩٩ : ٣٧)

والدليل على أن الخصخصة اتجه عالمى ، أنه قد تم تطبيقها في العديد من الدول :-
فقد طبقت في أوروبا : في فرنسا ، وإيطاليا ، وتركيا وفي أمريكا اللاتينية : في الأرجنتين والبرازيل وشيلي ، وكولومبيا ، وبعض دول آسيا مثل الهند ، وأندونيسيا وبنجلاديش وباكستان . والفلبين ، وأيضاً عدد من دول أفريقيا مثل كينيا ، تنزانيا ، نيجيريا وزامبيا ، وغانا إلى جانب عدد من الدول العربية مثل تونس ، والمغرب ، ومصر .

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ : ٩)

ومن التجارب العالمية الرائدة في الخصخصة " التجربة البريطانية " وهي أول تجربة رائدة ، وقد كانت لهذه التجربة نتائج اجتماعية هامة :-

(١) توسيع قاعدة الملكية بين عدد ضخم جداً من البريطانيين ، حتى الفقراء منهم . حتى أن شركة الغاز البريطانية قد وصل عدد المساهمين الصغار فيها إلى ٣ مليون مساهم بريطانى .

(٢) تغيير في اتجاهات الشعب نحو الملكية الخاصة .

(٣) تدوير الفوراق بين الطبقات .

(٤) أدى بيع مساكن الدولة إلى السكان ، من خلال التقسيط ، إلى تعزيز الإتجاه نحو الخصخصة.

(٥) تحولات النقابات العمالية من معارض؛ إبداء إلى مناصر لعملية الخصخصة ، لأن معظم العمال حصلوا على مزايا واضحة لهم .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٤٧)

السمة الثانية : أن الخصخصة هي أهم الإجراءات في برنامج الإصلاح الإقتصادي " إذا أنها تتجمد في جانب محوري من جوانب الإصلاحات الهيكلية حيث تستهدف الخصخصة من خلال هذه الإصلاحات المؤثرة ايجابيا على قدرة الإقتصاد إلى رفع الكفاءة الإقتصادية وتوزيع قاعدة الملكية وزيادة الإنتاج وزيادة الربحية .

(سوزان أبو رية، ١٩٩٩ : ٣٧)

السمة الثالثة : " أن الخصخصة حسب رؤى البعض - قضية غامضة ومثيرة للجدل " ونتيجة لهذا الغموض واجهت الخصخصة في مصر اتهامات ثلاثة :

- * اتهام بأن الخصخصة تعمل على تقليل الإستثمارات .
- * اتهام بأن الخصخصة - في إنفاق حصيلتها على الديون الحكومية - تعوق حركة الإستثمار .
- * اتهام بأن الدولة تباع مصر بعمليات الخصخصة.

(حسين عمر، ١٩٩٦ : ٨٦)

والخصخصة كأى سياسة إقتصادية جديدة ، تقابل عثرات وصعوبات تمنع من التنفيذ السريع لها، ونعرض فيما يلى لأهم الصعوبات والتحديات التى تقف أمام برنامج الخصخصة المصرى :-

وفى هذا الصدد يشير Marcos إلى أن هناك صعوبات حقيقية تمنع التنفيذ السريع لبرنامج الخصخصة ، من هذه الصعوبات :-

- ١- العدد الكبير من الشركات المطروحة للخصخصة .
- ٢- نقص المديرين المحترفين .
- ٣- ضعف القطاع الخاص .
- ٤- أسواق المال غير النامية .

(IBrahim M.Badawi 1996 : 26)

كما تشير " منى قاسم " إلى أهم التحديات التي تواجه الخصخصة المصرية والتي يجب إيجاد حلول سريعة لها حتى لا تشد التجربة إلى أسفل ، وتشمل .

(١) مشكلة البطالة التي ستحدث مع انتقال الملكية إلى الملاك الجدد .

(٢) وجود سوق مال نشط يستوعب ما يلقي فيه من أسهم .

(٣) مدى توافر الإدارة المؤهلة والقادرة على فهم احتياجات المشروع وتوافر المعرفة الفنية ، حتى لا تتكرر المأساة

(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ١١٧)

وبالإضافة إلى هذه الصعوبات، فإنه أثناء عملية البيع الفعلية ظهر على السطح العديد من المشاكل " والتي يمكن أن نطلق عليها " مشاكل التطبيق " ويمكن تصنيفها كما يلي :-

أولا : مشكلة العمالة الزائدة .

ثانيا : مشكلة التقييم .

ثالثا : مشكلات خاصة بديون شركات قطاع الأعمال العام .

رابعا : زيادة نسبة الملكية الأجنبية .

وتعرض الباحثة لكل مشكله على حده ، ولبعض الحلول المقترحة لبعض منها :-

أولا: مشكلة العمالة الزائدة :-

كانت مشكلة العمالة الزائد بالوحدات المطروحة للبيع أو حتى إعادة الهيكلة هي الهاجس الأكبر لعملية التحول نحو القطاع الخاص ، حيث يقدر عدد العاملين في قطاع الاعمال العام بـ ٩٧٠ ألف عامل ، وقد إشتراط بعض المستثمرين عند شراء الوحدات المطروحة للبيع أن يتم الاستغناء عن العمالة الزائدة أو غير المدربة والمؤهلة ، وقد حاولت الحكومة المصرية فرض شروطها على المستثمرين بالإحتفاظ بالعمالة عند شراء الوحدات كما حدث عند شراء " الكوكاكولا ، والبيبيسي كولا "

كما إشتطت أن يتم بيع ١٠% من أسهم هذه الشركات للعاملين بها خلال ثلاث سنوات ، إلا أن العقد نص على حرية التصرف في العمالة الزائدة في هذه الشركات بعد ثلاث سنوات .

(ربهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩٢)

وفي هذا الصدد يشير Mary shirley, Elliot Berg أن مشكلة العمالة مشكلة كبيرة في كثير من الدول النامية أكثر منها في الدول المتقدمة ، ولذلك فإنه من الضروري في مرحلة

الإعداد وإعادة الهيكلة أخذ حجم العمالة الزائدة في الاعتبار ، ذلك لأن المستثمرين سوف ينجبوا بطبيعة الحال المشروعات ذات العمالة الكثيفة نظرا للصعوبات التي ستواجههم بعد ذلك عند اجراء عملية التخصيص . ومن النتائج المحتملة للتخصيص إمكانية ظهور البطالة ، حيث أن الملاك الجدد سوف يعملون على تقليل نسبة العمالة الزائدة في الأجل القصير ، وذلك لسهولة تشغيل الشركة .

(نجوى عبد الله ، ١٩٩٤ : ٥٠)

وبالتالى تظهر مشكلة جديدة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمشكلة العمالة الزائدة ألا وهى مشكلة البطالة :-

وإذا حاولنا التعرف على مصدر هذه المشكلة فى مصر" سنجد أن لها أربعة مصادر أساسية:-

(أ) القادمون إلى سوق العمل سنويا ويتوقف حجم ذلك على معدلات النمو فى السكان والنسبة تؤثر بدورها على حجم القوى العاملة وفى تقدير الخطة الخمسية الثالثة أن عدد الذين يغدون إلى سوق العمل سنويا يبلغ نحو أربعمائة ألف .

(ب) رصيد البطالة القائم فى أية لحظة زمنية وقد تراكم هذا الرصيد بسبب عجز النظام الإقتصادى عن إستيعاب كل القادمين إلى سوق العمل سنة بعد أخرى ، ويقدر هذا الرصيد بما يعادل ١,٥ إلى ٢ مليون عاطل .

(ج) البطالة الناشئة عن عملية التحول الإقتصادى ، وقد ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب الخصخصة حيث يقتضى الأمر فى بعض الحالات الإستغناء عن نسبة معينة من العمالة الفائضة فى شركات القطاع العام .

(د) البطالة المقنعة وهى تمثل تلك النسبة من القوى العاملة التى تستغل فى عمل وأخر ولكنها لا تضيف شيئا يذكر إلى الناتج القومى . وهى توجد على نطاق واسع فى المصالح الحكومية وشركات القطاع العام .

(سعيد النجار ، ١٩٩٧ : ٤٥)

ومن هنا جاءت مقاومة برنامج الإصلاح الإقتصادى من المخاوف على ضياع دور الأب والعاقل الذى تقوم به الدولة .. فتغير دور الدولة وتحول المجتمع إلى الفكر الراسمالي الحرسيرتب عليه تأثر فته كبيرة من المجتمع المصرى بفقدان مزايا كانت تمنحها لهم الدولة

بصفتها الأب والعائل الوحيد ، وقد كانت أهم هذه المزايا الوظيفة المضمونة بعد التخرج من الجامعة عن طريق وزارة القوى العاملة كحق ثابت ومكتسب للخريج مما ترتب عليه تكسب الهيئات الحكومية والوزارات بأعداد كبيرة من الخريجين تم تعيينهم بدون أى منفعة تعود على المجتمع منهم ، وأصبحت أجور الوافدين لسوق العمل كل عام من خريجي الجامعات تمثل عبئا على الموازنة العامة للدولة (نظرا لأنها قوى عمل غير منتجة والكل يفهم ذلك ولكن كانت ومازالت هناك حالة من الاستمتاع بالبطالة المقنعة وأصبح فى الهيئات الحكومية والوزارات وشركات القطاع العام مالا يقل عن مليون موظف وعامل يمكن تصيفهم تحت بند البطالة المقنعة .

أما الميزة الأخرى والتي لا تقل أهمية عن عملية التوظيف المضمون فهي الدعم الذى كانت الحكومة تقدمه للشعب فى كافة الصور وأهمها الدعم الغذائى وذلك من خلال سياسة التسعير التى كانت تضعها الحكومة لمنتجات المصانع، وقد كانت تلك السياسة من الأسباب المباشرة فى إنخفاض جودة المنتجات والمشاكل التمويلية التى عانى منها القطاع العام .
وتلك هى بعض الإعتبارات التى أدت إلى مخاوف السواد الأعظم من الشعب من سياسة الإصلاح الإقتصادى .

(منى قاسم ، ١٩٩٦ ، ٧ : ١٨ ، ١٩)

ولذلك فإن العمال من أكثر الفئات تضررا من سياسة الخصخصة :
" وفى هذا الشأن تؤكد خبرات الخصخصة أن مخاوف العمال بشأن إمكانية فقدانهم لوظائفهم لها ما يبررها حيث أن التضخم الوظيفى ظاهرة مزمنة فى الشركات المملوكة للدولة وأن تخفيض العمالة هو أمر منطقي بالنسبة للإدارة الخاصة الجديدة .

(خالد زكريا ، ١٩٩٦ : ٨٨)

أما بالنسبة للحلول المقترحة لعلاج مشكلة العمالة الزائدة :-
فيوضح دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة أنه يمكن التعامل مع قضية العمالة الزائدة من خلال مجموعة برامج اقتصادية اجتماعية هادفة ، وذلك بالتنسيق الكامل مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات العامة والصندوق الاجتماعى وقد تشمل أيضا من الإجراءات التالية :-

- صياغة برنامج لتشجيع التقاعد المبكر .

- دفع تعويضات نقدية لكل من يقرر وبمحدّث اختياره ترك الخدمة ، كما يجب أن يقتزن ذلك بنظام جديد للأجور والحوافز للحفاظ على العمالة المدربة ، ويمكن تغطية هذه النفقات الإضافية من الوفورات التي تتحقق من تنفيذ برنامج التطوير .

- إعداد برامج للتدريب التحويلي تركز على التخصصات المطلوبة حاليا أو المتوقع الاحتياج إليها في المستقبل القريب .

- إتاحة الفرصة للعاملين الراغبين في ترك العمل وبدء مشروعات خاصة صغيرة لشراء بعض الأصول الإنتاجية والورش و وحدات النقل الصغيرة ، مع توفير برامج لتمويل الشراء والمساعدة في إدارة هذه الوحدات من خلال الصندوق الاجتماعي للتنمية وبنك التنمية الصناعي ومؤسسة ضمان مخاطر الائتمان* .

كما يمكن علاج الآثار السلبية على العمالة من جراء عملية الخصخصة عن طريق :-

مساهمة العمال في الملكية : حيث يوضح Charles Vugesteke أنه يجب العمل على تشجيع العمال من خلال الحوافز على تملك أسهم المشروع ، وذلك لكسب تسأيدهم لسياسة للتخصيص ، كأسلوب لتعويضهم أيضا إذا تطلب الأمر تخفيض قوة العمل . وقد استخدم هذا الأسلوب في العديد من الدول . ففي بريطانيا ، في حالة شركة الخطوط الجوية البريطانية ، نجد أن ٩٤% من موظفي الشركة أصبحوا مساهمين في الشركة المخصصة . وهناك العديد من الإجراءات التي اتخذت للتشجيع . ففي فرنسا كانت دائما تحرص على الحفاظ على حوالي ١٠% من الأسهم المطروحة للإكتتاب العام للموظفين والعمال ، هذا بالإضافة إلى حصول مشتري السهم على خصم ٥% قد يصل إلى ٢٠% إذا تم الاحتفاظ بالسهم لمدة سنتين . وفي كندا ، في حالة تخصيص شركة Tell globe Canada فإن حوالي ٥% من الأسهم المعدة للطرح العام خصصت للموظفين . وفي حالة تخصيص شركة كندا لمنتجات الأسماك حصل العمال على حوالي ٤% من الأسهم المطروحة للإكتتاب العام .

(نجوى عبد الله عبد العزيز ، ١٩٩٤ : ٥١)

وترى الباحثة أن مساهمة العمال في الملكية سوف تغير من اتجاهاتهم نحو برنامج الخصخصة ويتغير موقفهم من الرفض الكامل إلى الموافقة ، وذلك لأن العامل إذا أصبح مالك

* المكتب الفني ، وزير قطاع الأعمال العام ، تلهد الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية وإعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة ١٩٩٦ ، ص ٤٣

لمكان عمله سوف يسعى بكل جهده إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية وذلك لأن العائد الأول والأخير سيكون له .

ثانيا : مشكلة التقييم :-

اعتبرت مسألة تقييم الوحدات المطروحة للبيع مسألة حيوية للغاية ، وأشارت الكثير من الجدل، نظرا لعدم وجود معايير موحدة يمكن على أساسها تقييم الوحدة المطروحة للبيع ، كما أن استخدام الحكومة المصرية لشركات أجنبية للتقييم لم يعط مصداقية للتقديرات الموضوعية، حيث أولت الحكومة في البداية لشركة " بكتل الأمريكية " تقييم الوحدات المزمع طرحها للبيع والتي إستعانت بمكاتب مصرية مساعدة تم تغييرها فيما بعد بشركة " آرثر أندرسون " ذات الجنسية الأمريكية أيضا .

وقد تركزت آراء المعارضين على الطريقة التي تم بها التقييم والبيع ، والتي قد تتيح فرص المضاربة على الشراء بأقل من القيمة الحقيقية يضيع من خلالها حق الدولة الأصلي ، وقد استند هؤلاء على أن تقييم شركة الكوكاكولا للمصرية كان بقيمة ٢٢٧ مليون جنيه في الوقت الذي بيعت فيه بمبلغ ٣٢٣ مليون جنيه طبقا للقيمة السوقية للأصول المطروحة .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩١)

ويمكن إيجاد حل لمشكلة تقييم وحدات القطاع العام من خلال الرجوع إلى مكاتب مصرية وقيام خبراء متخصصين بدراسات عن أصول المشروع ووحداته الإنتاجية وما يتضمنه من معدات والآت حتى لا تبخس الدولة في حقها وحتى يتسنى لها استخدام حصيلة بيع الشركات في سداد الديون للبنوك وفي التعامل مع عمالة الشركة لتوفير السيولة النقدية لخدمة نظام المعاش المبكر واعطاء العمال حقوقهم كاملة .

ثالثا : مشكلات خاصة بديون شركات قطاع الأعمال العام :-

إن ديون شركات قطاع الأعمال العام هي حجر عثرة أمام الإسراع في تنفيذ برنامج الخصخصة ، على الأقل بالنسبة للمشروعات المتفق على قيام القطاع الخاص بتملكها وإدارتها.

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٩٦)

وقد بلغت ديون شركات القطاع حتى ١٩٩٦ نحو ٥٣,٤ مليار جنيه - وفي تقدير آخر ٧٩ مليار جنيه من بينها ٧٠ مليار جنيه للدائنين و ٩,٥ مليار حقوق للدولة .

(رينهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩٧)

ولحل هذه المشكلة حددت الحكومة منذ البداية تخصيص جزء من حصة بيع الشركات لسداد مديونية هذه الشركات لدى البنوك .

رابعا : زيادة نسبة الملكية الأجنبية :-

ولقد أشارت الباحثة إلى هذه المشكلة في تناولها لعيوب القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والخصاص بتنظيم خصخصة شركات قطاع الأعمال العام .

وتعد هذه المشكلة تراثا من عهد الإستعمار ، عندما كانت اقتصاديات الدول الأقل تقدما ، تدار بواسطة مصالح غربية إلى حد كبير ، والواقع أن الرغبة في التملك المحلي للصناعات كانت عاملا رئيسيا في تأميم العديد من المشروعات ، ولم يقتصر الخوف من تركيز الملكية في يد الأجانب على الدول النامية فقط ، بل شمل معظم الدول لغرض المحافظة على المصلحة العامة ، وخفض درجة التحكم الأجنبي في الاقتصاد .

(نجوى عبد الله ، ١٩٩٤ : ٥٥)

وبالطبع يجب وضع كل هذه المشكلات موضع الدراسة لإيجاد حلول سريعة لها حتى يتمكن برنامج الخصخصة من تحقيق أهدافه .

وكما للخصخصة جوانب سلبية لها أيضا بعض الجوانب الإيجابية :-

* فمن الآثار الاقتصادية الإيجابية المترتبة على الخصخصة :-

١- تغير ايدلوجية النظام الإقتصادي والإجتماعي :-

يتشكل النظام الإقتصادي تبعاً لنمط الملكية السائدة ، ونمط الإنتاج السائد داخل النظام ، فكلما ازدادت الملكية العامة كلما أصبح النمط الإشتراكي هو السائد ، وبالتالي يصبح النظام الإقتصادي هو نظاما اشتراكيا . وعلى النقيض يكون النظام رأسمالي مع سيادة نمط الملكية الخاصة . وبالتالي فإذا كانت الخصخصة تهدف لزيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص ، فإن

مؤدى ذلك هو سيادة نمط الملكية الخاصة ، وبالتالي تحول النظام الإقتصادي إلى نظام رأسمالى . وبذلك يتضح أن الخصخصة هى أداة هامة فى تحول النظم الإقتصادية .

٢- زيادة سيطرة الدولة على الموارد المالية :-

يذكر " حازم الببلاوى " أن عملية الخصخصة تطوى على عملية تبادل يتم فيها تبادل الموارد العينية التى تملكها الدولة بموارد مالية من القطاع الخاص ، وهذا يعنى حصول الحكومة على عوائد مالية سائلة تتصرف فيها كيفما تشاء فى حين أنها قبل عملية التبادل هذه لم تكن للدولة أى حرية أو سيطرة على هذه الموارد المالية .

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ ، ٢٦ ، ٢٧)

ولكن من الواضح أن الآثار السلبية للخصخصة تتعدى الآثار الايجابية لها ، وترى الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى أن هذه السياسة هى اتجاه عالمى ، وقد فرض على مصر بناء على توصيات البنك وصندوق النقد الدوليين من جيه وإلى الخسارة التى حققها القطاع العام من جهة أخرى " حيث تؤكد الإحصاءات تزايد عدد الشركات الخاسرة كل عام ، إذ وصل عددها فى ١٩٩١/٦/٣٠ إلى نحو ٦٢ شركة بنسبة ١٥,٥% من إجمالى شركات القطاع العام ، وتحل شركات وزارة الصناعة المرتبة الثانية بعدد ١٧ شركة خاسرة من إجمالى ١٤٣ شركة فى القطاع ، وتتشتر ظاهرة الشركات الخاسرة فى جميع القطاعات باستثناء قطاع البنوك والتأمين .

(إيهاب الدسوقي ، ١٩٩٤ ، ١٤١)

وعلى الرغم من الصعوبات والتحديات التى واجهت البرنامج ، إلا أن برنامج الخصخصة قد حقق إنجازات كثيرة ، ولإيضاح ذلك ، تعرض الباحثة فيما يلى لأهم الإنجازات التى حققها البرنامج منذ بدايته وحتى شهر مارس ٢٠٠٠ بناء على إحصاءات وزارة قطاع الأعمال :-
ويوضح جدول رقم (١) الشركات التى تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسى ، وتاريخ البيع ، والنسبة المبيعة وكذلك قيمة البيع .

ويوضح جدول رقم (٢) الشركات التى تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها لإتحادات العاملين المساهمين .

ويوضح جدول رقم (٣) الشركات التى تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها فى بورصة الأوراق المالية .

ويوضح جدول رقم (٤) الشركات التي تم بيع ٤٠% من أسهمها فقط .
ويوضح جدول رقم (٥) الشركات التي بيعت حصص صغيرة من أسهمها بالبورصة .
ويوضح جدول رقم (٦) الأصول الإنتاجية التي تم التصرف فيها باتباع أو الإيجار لمستثمر رئيسي .

أى أن عدد الشركات التي بيعت لمستثمر رئيسي ٢٥ شركة ، وعدد الشركات التي بيعت بالبورصة ٣٧ شركة ، بينما وصل عدد الشركات التي تم بيعها لاتحاد العاملين المساهمين ٣٠ شركة ، والشركات التي بيعت كأصول وتحت التصفية ٢٧ شركة وبلغ عدد الشركات التي بيعت منها ٤٠% فقط بالبورصة ١٠ شركات ، وبلغ عدد الشركات التي بيع منها أقل من ٥٠% ٦ شركات .

وبهذا يصل اجمالي الشركات التي تم بها خصخصة ١٣٥ شركة بينما كان عدد شركات قطاع الأعمال العام فى ١٩٩١/٦/٣٠ ٣١٤ شركة ، وبالتالي وصلت نسبة عدد الشركات التي طرحت للبيع وتم بها عملية الخصخصة إلى الاجمالي ٤٢,٩٩% .

وقد بلغت قيمة ما تم بيعه من شركات قطاع الأعمال ١٤١٨٧ مليون جنيه. أما عن الإحصاءات المتعلقة بالعمالة : فقد بلغ اجمالي عدد العاملين الذين خرجوا على المعاش المبكر حتى ٩٩/٤/٣٠ (١٢٩٤٩٢) عامل* .

جدول رقم (١)

الشركات التي يبيعها بالكامل لمستثمر رئيسي مليون جنيه

م	اسم الشركة	تاريخ البيع	النسبة المبيعة	قيمة البيع
١	النصر لتعبئة الزجاجات - كوكاكولا	١٩٩٤/٤	١٠٠	٣٢٣
٢	المصرية لتعبئة الزجاجات - بيبسى كولا	١٩٩٤/٤	١٠٠	١٥٦
٣	المراجل البخارية	١٩٩٥/١	١٠٠	٥٨
٤	الماكو	١٩٩٦/٧	٨٩	١٢٨
٥	النصر للرافق والتركيبات	١٩٩٦/١١	١٠٠	٣٦
٦	الاهرام للمشروبات	١٩٩٦/١١	١٠٠	٢٨٠
٧	ايديال	١٩٩٧/١٢	١٠٠	٣١٣
٨	النصر للمسيوكات	١٩٩٧/١٢	١٠٠	٤٧,٥
٩	قها	١٩٩٨/٢	١٠٠	١٤٨
١٠	الوادي لتصدير الحاصلات الزراعية	١٩٩٨/١١	١٠٠	١١٦
١١	جناكليس	١٩٩٩/٢	١٠٠	٣٢
١٢	نوباسيد	١٩٩٩/٢	١٠٠	١٠٣
١٣	مصر للتوزيع ودور العرض السينمائي	١٩٩٩/٢	١٠٠	٥٥
١٤	العربية للتجارة الخارجية	١٩٩٩/٤	١٠٠	١٦
١٥	الدلتا للطوب الرملي	١٩٩٩/٤	١٠٠	٥٧
١٦	بنى سويف للأسمنت	١٩٩٩/٧	٩٠	١٣٢٨
١٧	أسمنت أسيوط	١٩٩٩/١١	٧٧	١٠٨٠
١٨	أسمنت الاسكندرية	١٩٩٩/١١	١٠٠	٦٥٣
١٩	الغازات الصناعية	١٩٩٩/١٢	٩٠	٥٤
٢٠	المعدات التليفونية	٢٠٠٠/١	٩٠	١١٤
٢١	أسمنت طرة	٢٠٠٠/١	٨٧	١٢١٢
٢٢	رمسيس الزراعية	٢٠٠٠/١	١٠٠	١٥٣
٢٣	الاسكندرية للطوبيات والشيكولاتة	٢٠٠٠/١	١٠٠	٣٣
٢٤	البلاستيك والكهرباء	٢٠٠٠/١	٩٠	٩٣
٢٥	مصر للهندسة والعدد - ميكار	٢٠٠٠/٣	٩٠	٢٥
	الاجمالي			٦٦١٤

جدول (٢)

الشركات التي تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها لاتحادات العاملين مساهمين (مليون جنيه)

م	الشركة التابعة	النسبة	القيمة	التاريخ
١	المكتب الهندسى للتصميمات والرى	%٩٥	٥	
٢	وادي كوم امبو لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٧٠	١٩٩٤/١٢/٢١
٣	الشركة العامة لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٦١	١٩٩٤/١٢/٢٣
٤	الشركة المصرية العقارية	%٩٥	٤٦	١٩٩٤/٣/١٥
٥	الرى للاشغال العامة	%٩٥	٢٣	١٩٩٥/١/٨
٦	الكراكات المصرية	%٩٥	١٨	١٩٩٥/٢/٢
٧	كراكات الوجه القبلى	%٩٥	٨	١٩٩٥/٢/١١
٨	العربية لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٦١	١٩٩٥/٢/٤
٩	العامة لابحاث والمياه الجوفية - ريجوا	%٩٥	٢٨	١٩٩٥/٢/٢١
١٠	شركة مساهمة البحيرة	%٩٥	٤٩	١٩٩٥/٦/٢١
١١	النيل العامة للنقل البرى	%٩٥	٢٧	٩٧/٦/١٩
١٢	النيل العامة للنقل الثقيل	%٩٥	٢٧	٩٧/٦/١٩
١٣	النيل العامة لنقل البضائع	%٩٥	٢٤	٩٧/٦/١٩
١٤	النيل العامة للنقل المباشر	%٩٥	جارى توقيع العقود	٩٧/١٢/١٣
١٥	النيل العامة لاعمال النقل	%٩٥	جارى توقيع العقود	٩٧/١٢/١٣
١٦	المصرية للتوريدات والاشغال البحرية	%٥١	١٦	١٩٩٨/٥
١٧	مارى ترانس	%٥١	٤٤	١٩٩٨/٥
١٨	مضارب الشرقية	%٩٥	٣٩	١٩٩٨/٦
١٩	امون للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٢٦	١٩٩٨/٧
٢٠	طيبة وابو سمبل للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٢٦	١٩٩٨/٧
٢١	مفيس للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٤٣	١٩٩٨/٧
٢٢	مضارب الدقهلية	%٩٥	٣٧	١٩٩٨/١٠
٢٣	مضارب الاسكندرية	%٩٥	٢٧	١٩٩٨/١٠
٢٤	مضارب دمياط	%٩٥	٤٩	١٩٩٨/١٠
٢٥	مضارب رشيد	%٩٥	١٢	١٩٩٨/١٠
٢٦	مضارب البحيرة	%٩٥	٢٢	١٩٩٨/١٠

تابع جدول (٢)

١/١٩٩٩	٥	%٩٥	المصرية للرى والصرف	٢٧
١٩٩٩/٢	١٧	%٩٥	صان الحجر الزراعية	٢٨
١٩٩٩/٣	١٣	%٩٥	مضارب كفر الشيخ	٢٩
١٩٩٩/٣	جارى توقيع العقود	%٦٢	السويس للشحن والتفريغ	٣٠
	٨٢٤		الاجمالى	

جدول (٣)

الشركات التي تم بيعها بالكامل أو اغلبيية اسهمها في بورصة الأوراق المالية واصبحت تحت مظلة قانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المبيعة	قيمة البيع
١	مدينة نصر للاسكان والتعمير	١٩٩٦/٥	٧٤,٨	١٩٠
٢	المالية والصناعية	١٩٩٦/٥	٧٤,٧	٧١
٣	المتحدة للاسكان	١٩٩٦/٥	٨,٨	٣
٤	ابو قبير للاسمدة	١٩٩٦/٥	٢,٨	٢٠
٥	النشا والجلوكوز	١٩٩٦/٦	٦١	٩٣
٦	كفر الزيات للمبيدات	١٩٩٦/٨	٧٤,٦٥	٢٦
٧	مصر للزيوت والصابون	١٩٩٦/٨	٥٤,٤٧	١١٠
٨	النصر لتجفيف الحاصلات الزراعية	١٩٩٦/٨	١٠٠	١٨
٩	النيل للكبريت والمساكن الشعبية	١٩٩٦/٨	٦٤,٥٧	٢٩
١٠	مطاحن وسط وغرب الدلتا	١٩٩٦/٩	٦١	١٧٧
١١	التعمير والاستثمارات الهندسية	١٩٩٦/٩	١٠٠	٩٦
١٢	مطاحن مصر العليا	١٩٩٦/٩	٦٠,٩٢	١٦٥
١٣	تليمصر	١٩٩٦/٩	١٠٠	٤٠
١٤	العربية لخليج الاقطان	١٩٩٦/٩	٦٢	٨٢
١٥	مطاحن شرق الدلتا	١٩٩٦/٩	٦٢,٦	١١٠
١٦	اسمنت العامرية	١٩٩٦/١١	٥٢,٢	٤٦١
١٧	اسمنت بورتلاند حلوان	١٩٩٦/١٢	٥١,٦	٥٣٥
١٨	مصر للأسواق الحرة	١٩٩٦/١٢	٩٨	١٢٠
١٩	العربية والمتحدة للغزل والنسيج	١٩٩٦/١٢	٦٢,٦	١٠٣
٢٠	النيل لطبيخ الاقطان	١٩٩٦/١٢	١٠٠	٤١٤
٢١	القاهرة للاسكان	١٩٩٧/٣	١٠٠	١٠٦
٢٢	النوبار للميكنة والهندسة الزراعية	١٩٩٧/٥	٨٠	٢٤
٢٣	الصعيد العامة للمقاولات	١٩٩٧/٥	١٠٠	٢٥
٢٤	النصر للمنسوجات والملبويات - كايو	١٩٩٧/٥	٩٠	٢٢٠
٢٥	كهروميكا	١٩٩٧/٥	٦١	٩١

تابع جدول (٣)

٥٦	٨٥	١٩٩٧/٥	الورق للشرق الاوسط - سيمو	٢٦
٣٤	٨٠	١٩٩٧/٩	الجيزة للمقاولات	٢٧
٣٠٩	١٠٠	١٩٩٧/١٠	الكابلات المصرية	٢٨
٥٣١	٦٢	١٩٩٧/١٠	البويات والصناعات الكيماوية	٢٩
٢٧٥	٨٠	١٩٩٧/١٠	المشروعات الصناعية والهندسية	٣٠
٢٥	٥١	١٩٩٧/١١	الشمس للاسكان	٣١
٥٤	٨٠	١٩٩٧/١٢	المحمودية للمقاولات	٣٢
٨٣	٩٠	١٩٩٧/١٢	الإسكندرية للغزل والنسيج	٣٣
٦٦	٥١	١٩٩٨/١	الزيوت المستخلصة	٣٤
٩٠	٨٠,٥	١٩٩٨/٥	النصر للاعمال المدنية	٣٥
٧٤	٥٥	١٩٩٨/٦	بسكو مصر	٣٦
٣٠	٥١	١٩٩٨/٧	العربية والمتحدة للشحن والتفريغ	٣٧
٤٩٥٦			الاجمالي	

جدول (٤)

شركات بيع ٤٠% من أسهمها فقط - أقلية مليون جنيه

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المبيعة	ثمن البيع
١	مطاحن شمال القاهرة	١٩٩٥/٤	%٤٠	١٢٤
٢	مطاحن مصر الوسطى	١٩٩٦/٤	%٤٠	٦٤
٣	مطاحن جنوب القاهرة	١٩٩٦/٥	%٤٠	٢٩
٤	مفيس للأدوية	١٩٩٦/٦	%٤٠	٤٨
٥	العربية للأدوية	١٩٩٦/٩	%٤٠	١٨
٦	القاهرة للأدوية	١٩٩٦/١١	%٤٠	٦٢
٧	الإسكندرية للأدوية	١٩٩٦/١٠	%٤٠	٥٣
٨	العامه للصوامع و التخزين	١٩٩٦/١١	%٤٠	١٥٦
٩	مطاحن ومخابز الإسكندرية	١٩٩٧/٦	%٤٠	١٢٤
١٠	المكتب العربى للاستشارات الهندسية	١٩٩٤/١٢	%٤٠	١
	الإجمالي			٦٧٩

جدول (٥)

الشركات التي بيعت حصص صغيرة من أسهمها شرانح بالبورصة مليون جنيه

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المباعة	ثمن البيع
١	مصر لصناعة الكيماويات	١٩٩٤	%٢٩,٩	٢٣
٢	الشرقية للدخان	١٩٩٤	%٣٤	٥٤٤
٣	النيل للأدوية	١٩٩٤	%٢٠	٢٩
٤	مصر الجديدة للإسكان والتعمير	١٩٩٤	%٢٥	١٢٤
٥	مصر للألمونيوم	٩٨/١	%١٧	٤٤٩
٦	مختار إبراهيم	٩٨/٦	%١٤	٢٦
	الإجمالي			١١٩٥

جدول (٦)

اصول إنتاجية تم التصرف فيها بالبيع أو الإيجار لمستثمر رئيسي

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	قيمة البيع أو الإيجار	ملاحظات
١	فندق شيراتون	١٩٩٥/٤	٥٠٠	تم
٢	فندق النيل	١٩٩٧/١١	٨	تم
٣	مصنع اجا للغزل والنسيج - شركة القهيلية للغزل والنسيج	١٩٩٧/٥	١,٥٩	إيجار
٤	مصنع مسطرد - شركة اسكو	١٩٩٧/٧	٢,٥٥	إيجار
٥	فندق سان استيفانو	١٩٩٨/٨	٢٧٥	بيع
٦	مصنع المقطرات	١٩٩٩/١	٢٥	تم
٧	مصنع مينا القمح - الشرقية للغزل والنسيج	١٩٩٩/٥	٩	إيجار
٨	مصنع البلاستيك بالقباري - شركة البلاستيك الاهلية	١٩٩٩/٧	٢,٤	تم
٩	مصنع الاكياس - شركة البلاستيك الاهلية	١٩٩٩/٨	٦	تم توقيع العقد
١٠	مصنع كور الطحن	١٩٩٩/٨	٢٨	تم توقيع العقد
١١	مصنع صباغة الخيوط - القاهرة للصباغة والتجهيز	١٩٩٩/٩	١,٧	إيجار
١١	مصنع صباغة الالياف - القاهرة للصباغة والتجهيز	١٩٩٩/١٠	٠,٣٧	إيجار
١٢	مصنع نادلر - الاسكندرية للحلويات والشيكولاتة	٢٠٠٠/١	٨	جارى توقيع العقد
١٣	فندق النيل	٢٠٠٠/٢	٥٢	تم
١٤	استديو جلال - مراكز الإنتاج السينمائي	٢٠٠٠/١	٨	إيجار
١٥	استديو الأهرام - مراكز الإنتاج السينمائي	٢٠٠٠/٢	٤٢	تم
١١	استديو مصر - مراكز الإنتاج السينمائي	٢٠٠٠/٢	٤٥	تم
١٧	استديو مصر - مراكز الإنتاج السينمائي	٢٠٠٠/٢	١٠٨	تم
	الإجمالي		١١٢٢,٦١	

الفصل الثالث

الدراسات السابقة والفروض

مقدمة

- دراسات اهتمت بالصحة النفسية في المجال الصناعي
- دراسات اهتمت بالإضطرابات السيكوسوماتية
- دراسات اهتمت بالكفاية الإنتاجية
- دراسات اهتمت ببرنامج الخصخصة
- فروض الدراسة

مقدمة

من خلال مسح الدراسات السابقة قد تبين أنه لا توجد دراسات عربية قد اهتمت بتناول برنامج الخصخصة من منظور سيكولوجي ، هذا بالإضافة إلى قلة البحوث والدراسات التي تجسرى في المجال الصناعي على عينات مختلفة من العمال وقد يرجع ذلك "من وجهة نظر الباحثة" إلى الصعوبات الكثيرة التي تواجه الباحثين في هذا المجال حيث التعقيدات المختلفة التي تقف في سبيل الحصول على عينات من العمال أو المديرين ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى لا يوجد تخطيط لتوجيه البحوث في مجال علم النفس الصناعي حتى تتمكن من تغطية التغيرات والتحولت التي تطرأ على مجتمعنا المصري .

وقد وجدت الباحثة أن هناك ندرة في البحوث المحلية التي اهتمت بالصحة النفسية للعمال في المجال الصناعي بمظاهرها المختلفة (محمود أبو النيل ١٩٧٨ ، أحمد سعد ١٩٨٧ ، هنياء فهم ١٩٨٨ ، عادل محمد هريدي ١٩٨٨ ، ولذلك سوف تعرض الباحثة إلى :-

- (١) الدراسات التي اهتمت بالصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة بها في المجال الصناعي
- (٢) الدراسات المتعلقة بالإضطرابات السيكوسوماتية باعتبارها أحد جوانب الصحة النفسية .
- (٣) الدراسات المتعلقة بالكفاية الإنتاجية باعتبارها أحد جوانب الصحة النفسية للعامل .

ثم تخصص الباحثة جزء لعرض الدراسات التي اهتمت ببرنامج الخصخصة من وجهات نظر مختلفة (اجتماعية وإقتصادية) وسوف تعتمد الباحثة على نماذج مختارة من هذه الدراسات بما يتناسب مع طبيعة الدراسة .

أولاً : الدراسات التي اهتمت بالصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة بها :-

- ١- دراسة " محمود أبو النيل " ١٩٧٨ عن الحوافز والصحة النفسية في الصناعة :-

وتهدف الدراسة إلى الإجابة عن تساؤل مؤداه : هل هناك علاقة بين الحوافز والصحة النفسية في المجال الصناعي ؟ وذلك إنطلاقاً من فرض يرى وجود علاقة بين حوافز العمل المادية أو المعنوية أو كلاهما معاً ، وبين الصحة النفسية للعامل والخاصة بتوافقه الذاتي والاجتماعي وقد بلغ مجموع أفراد عينة الدراسة ٤٠٠ عامل من صناعات مختلفة طبقت عليهم الأدوات الإكبية :-

- ١- قائمة كورنل لقياس النواحي السيكاترية والسيكوسوماتية .
- ٢- مقياس الروح المعنوية للمركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية .
- ٣- محكات النجاح في العمل (الغياب بصوره المختلفة) وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :-

- ١- يعتبر الغياب مؤشراً لمدى توافق العامل مع العمل ، ويتأثر بدرجة كبيرة بالحوافز التي كلما زادت ، انخفضت في المقابل نسب الغياب .
- ٢- كلما زاد الأجر كلما ارتفعت الروح المعنوية
- ٣- يرتبط الإنتاج بالصحة النفسية ارتباطاً دلاً حيث الخلو من الصراعات والتوترات النفسية وغياب أعراض القلق والاكتئاب .

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٢ ، ٢٥١ ، ٢٥٩)

- ٢- دراسة " أحمد سعد محمد " ١٩٨٧ بعنوان دراسة مقارنة فسي الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص

وقد استهدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين عمال القطاعين العام والخاص في الصحة النفسية ، كما سعت إلى توضيح أياً من القطاعين يبسر ويسهل الظروف التي من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وفي نفس الوقت يشعر بالرضا عن عمله وعن نفسه وعن الآخرين ، وقد تكونت العينة من ٨٠ عامل صناعي بقطاع الغزل والنسيج مقسمين إلى ٤٠ عاملاً بالقطاع العام ، و ٤٠ عاملاً بالقطاع الخاص واعتمد الباحث في دراسته على الأدوات التالية :

- (١) اختبار بل للتوافق العام والمهني للراشدين .
- (٢) مقياس الروح المعنوية .
- (٣) مقياس كورنل للشخصية .
- (٤) مؤشرات الكفاية الإنتاجية .

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي :-

- ١- عمال القطاع الخاص أكثر توافقاً من عمال القطاع العام وذلك من الناحية المنزلية والصحية والإنفعالية .

٢- أن الكفة راجحة تماماً لصالح عمال القطاع الخاص على متغيرات الروح المعنوية الآتية :
الأجر وفرص الترقى ، الثقة في الإدارة ، كفاءة الإدارة .

٣- عمال القطاع الخاص أكثر رضا عن عملهم وأكثر توافقاً وتماسكاً وأعلى كفاية إنتاجية وروح معنوية ، وبالتالي فإنهم أكثر صحة نفسية من عمال القطاع العام .
(أحمد سعد محمد ، ١٩٨٧)

٣- دراسة " عادل محمد هريدي " ١٩٨٨ بعنوان (الصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الإستثماري " دراسة مقارنة " :-

واستهدفت الدراسة التعرف على أبرز مظاهر الصحة النفسية لدى العاملين بالقطاع العام والعاملين بالقطاع الإستثماري ، والكشف عن تأثير ظروف العمل ولوائحه في كل قطاع على الصحة النفسية المهنية ، وبلغ مجموع أفراد العينة الكلية للدراسة ١٦٨ مبحوثاً ، منهم ٨٦ مبحوثاً من العاملين بشركات القطاع العام ، ٨٢ مبحوثاً من العاملين بشركات القطاع الإستثماري ، وبلغ مجموع الذكور ١١٠ مبحوثاً ، والإناث ٥٨ مبحوثاً ، وقد استند الباحث إلى الأدوات التالية :-

١- مقياس مظاهر الصحة النفسية الإيجابية (من أعداد الباحث)

٢- مقياس التوافق المهني .

٣- مقياس الرضا عن العمل .

٤- مقياس قيم العمل . وقد كشفت نتائج الدراسة عن الآتي :-

- تتجه معظم الفروق على المقاييس الفرعية لأدوات الدراسة لصالح عينة القطاع الإستثماري

مع بلوغ الفروق حد الدلالة الإحصائية على مقياس الشعور بالمسئولية الإجتماعية والبارانويا .

- زيادة الفروق بين المجموعتين على مقياس الطموح والأعراض السيكوسوماتية لصالح عينة القطاع الإستثماري .

(عادل محمد هريدي ، ١٩٨٨)

٤- دراسة " هناء فهم محمد ١٩٨٨ " بعنوان (دراسة مقارنة فى سيكولوجية التوافق المهنى بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية) :-

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية فى التوافق المهنى ، وقد أجريت الدراسة على مجموعتين : مجموعة المصريين العاملين فى بنوك وطنية وكان قوامها ٥٢ عاملاً ، ومجموعة المصريين العاملين فى بنوك أجنبية وتكونت من ٤٢ عاملاً واستندت الباحثة فى دراستها على الأدوات التالية :-

- ١- اختبار الشخصية الإسقاطى الجمعى .
- ٢- اختبار الروح المعنوية .
- ٣- اختبار رسم المنزل والشجرة والشخص .

وكشف الدراسة عما يلى :-

١- أن هناك فروقاً لها دلالة إحصائية بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية فى نسبة الذكاء ك الخام .

٢- هناك فروقاً داله احصائياً بين المجموعتين فى الروح المعنوية على متغيرات علاقة العامل بالمشرف وسلامة الإتصال ويسره عند مستوى ٠,٠١ ، ومزايا العاملين والسود والتعاون بين العاملين ، وكفاءة الإدارة ، والأمن فى العمل والدرجة الكلية عند مستوى ٠,٠٠١

٣- هناك فروقاً دالة احصائياً بين مجموعتى الدراسة فى مقياس الشخصية على متغيرات معامل انخفاض التوتر والرعاية ، والانزواء وطلب النجدة ، أما متغيرات العصابية والانتماء فلم يكن لها دلالتها الإحصائية .

(هناء فهم محمد ، ١٩٨٨)

٥- دراسة Chris و Clegg وآخرون ١٩٩٠ بعنوان "العلاقة بين الصحة النفسية والأعمال البسيطة"

وقد اهتمت الدراسة بالعلاقة بين الصحة النفسية للعامل ومدى صعوبة وسهولة الاعمال التي يقوم بها وفي هذا الصدد استعان الباحثون بمجموعتين من العمال :

المجموعة الأولى : انقسمت الى قسمين :

١-١٥ عامل يقومون بأعمال سهلة

٢-٤٢ عامل يقومون بأعمال أكثر تعقيداً

المجموعة الثانية : انقسمت الى :

١-٤٢ عامل يعملون بأعمال سهلة ٢-٥٤ عامل يعملون بأعمال معقدة ، وقد كان مجال الدراسة الصناعات التكنولوجية المتقدمة ، وقد انتهت الدراسة إلى افتراض مؤداه :-

أن هناك علاقة ارتباطية بين ضعف الصحة النفسية والأعمال السهلة وذلك لدى مجموعة العمال الذين يشعرون بأنهم غير مستغلين لمهارتهم ولديهم مستوى مرتفع من القصور المعرفي .

(Clegg , Chris : 1990)

٦- دراسة Khurana , Amulya وآخرون ١٩٩٠ عن الصحة النفسية والأداء المهني لعمال الصناعة وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٠٠ عامل من العمال المهرة ، وقد استعان الباحثون بالأدوات التالية :-

(١)- مقياس الصحة النفسية .

(٢)- مقياس تقييم الأداء وقد أسفرت الدراسة عما يلي :-

١- هناك ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية بأبعادها الاجتماعية والشخصية والمهنية (والأداء المهني) .

٢- كانت أبعاد الصحة النفسية أبعاد تنبؤية للأداء المهني للعامل

(Khurana , Amulya :1990)

٧- دراسة Mehra , Gita ١٩٩١ بعنوان " الصحة النفسية كمتغير وسسيط بين الرضا الفعلى عن العمل والضغط المهنى "

وقد اهتمت الدراسة بالبحث فى العلاقة بين الرضا عن العمل وضغوط العمل بالإضافة إلى تأثير الصحة النفسية على كليهما ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ عامل من عمال الصناعة بالهند ، واستند الباحثون إلى الأدوات التالية :

- (١) مقياس الصحة النفسية
- (٢) قائمة ضغوط العمل .
- (٣) قائمة الرضا عن العمل .

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الصحة النفسية لها تأثير قوى على العلاقة بين الرضا عن العمل وضغوط العمل .

(Mehra , Gita ; 1991)

٨- دراسة Wadud , Nasreen ١٩٩٢ عن ضغوط العمل والصحة النفسية والرضا عن العمل لموظفى الصناعات العامة والخاصة :-

تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ عامل مقسمين إلى ١٠٠ عامل من القطاع العام و ١٠٠ عامل من القطاع الخاص ، وتم الاستعانة بالأدوات التالية :

- (١) استبيان الصحة النفسية .
 - (٢) استبيان ضغوط العمل .
 - (٣) استبيان الرضا عن العمل .
- وكشفت الدراسة عما يلى :-

- (١) أظهر عمال القطاع العام مشكلات تتعلق بالصحة النفسية أكثر من عمال القطاع الخاص.
- (٢) يتمتع عمال القطاع الخاص برضا عن العمل أكثر من عمال القطاع العام .

(٣) يسائى القطاع الخاص من ضغوط العمل أكثر من عمال القطاع العام .

(Wadud , Nasreen : 1992)

٩- دراسة Koskela , viinamaki , Heimo وآخرون ١٩٩٣ عن
(التدعيم الاجتماعي في علاقته بالصحة النفسية بين العاطلين عن العمل
(دراسة لمصنع مطلق في فنلندا)
اهتمت الدراسة بالقاء الضوء على الارتباط بين التدعيم الاجتماعي والصحة النفسية ، وقد
شملت الدراسة عينة قوامها ١٣٥ ممن تركوا عملهم في أحد المصانع الفنلندية المغلقة
منذ ٦ أشهر ، واستند الباحثون للأدوات التالية :-

(١) استبيان الصحة العامة

(٢) مقياس بك للاكتئاب

(٣) استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

مع ملاحظة أن ١٦% من العينة لديهم عدم كفاية في التدعيم الاجتماعي ، ٨٤% لديهم كفاية
في هذا الصدد . وقد كشفت نتائج الدراسة عما يلي :

(١) أن الأفراد الذين يعانون من عدم كفاية التدعيم الاجتماعي يعانون من تدهور في صحتهم
النفسية أكثر من الآخرين .

(٢) إن الارتباط بين عدم كفاية التدعيم الاجتماعي وتدهور الصحة النفسية لم يكن لسه أية
علاقة بالسن أو الحالة الاجتماعية .

(٣) عدم كفاية التدعيم الاجتماعي وضعف الموقف المالي قد أدى الى تدهور الصحة النفسية .

(٤) وجود ارتباط بين عدم كفاية التدعيم الاجتماعي وتدهور الصحة النفسية لدى العمال
الذين لا يشعرون بالإطمئنان على مستقبلهم وكذلك لدى المتعاطلين للكحوليات بشكل زائد .
(Viinamaki , Heimo 1 : 1993) .

١١- دراسة Orpen, Christopher ١٩٩٣ بعنوان (الارتباط بين عدم
الإحساس بالأمن في العمل والصحة النفسية لدى الموظفين البيض والسود
بشمال أفريقيا)

هدفت الدراسة إلى التركيز على العلاقة الارتباطية بين الإحساس بالأمن في العمل وتأثيره
على الصحة النفسية ، وتكونت عينة الدراسة من ٥٤ من المديرين البيض ممن يشعرون
بالأمن في عملهم و٧٨ من عمال الإنتاج السود ممن يفقدون الإحساس بالأمن في الأعمال

التي يعملون بها ، وقد توصلت للدراسة إلى أن الإحساس بعدم الأمان فسي العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً مع كلاً من القلق والإكتئاب وذلك يؤكد على ضرورة توفير الشعور بالأمان في بيئة العمل .

(Orpen , Christopher , 1993)

١٢- دراسة EZOE Satoko وآخرون ١٩٩٤ عن (العلاقة بين أسلوب المعيشة والصحة النفسية لعينة من العمال اليابانيين)

وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال أحد المصانع اليابانية ، بلغ قوامها ٢٨٠٠ من الذكور والإناث ، وقد استخدم الباحثون الأدوات الآتية .

(١) استبيان الصحة العامة (G . H . Q .)

(٢) مقياس الصحة المهنية (H . P . I .)

وبلغ متوسط عمر العينة ٣٦,٣ و ٣٠,٨ سنة ، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي :-

(١) هناك علاقة سلبية قوية بين عدد مرتفع ممن لديهم أسلوب معيشي جيد كما يقيسه (مقياس الصحة المهنية) والألم النفسي كما يقيسه (استبيان الصحة العامة)

(٢) هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس الصحة المهنية ودرجات كل بند استبيان الصحة العامة وذلك بعد التحكم في المتغيرات الوسيطة من سن وحالة إجتماعية وحالة بدنية .

(٣) هناك احتمال قوى بأن العمال الذين يعانون من ضغط نفسي شديد لديهم أعراض سيكاثرية (مرضية) وهذه النتيجة بعد استبعاد متغير الجنس وحالة الصحة النفسية للعامل .

(EZOE , Satoko : 1994)

١٣- قام كلا من Cooper, Cary Donald ١٩٩٧ " بدراسة عن العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا عن العمل والصحة النفسية بين موظفي شركة التليفزيونات بهونج كونج "

وقد تكونت عينة الدراسة من ١٠١ من موظفي شركة التليفزيونات بهونج كونج ، واستند الباحثون إلى مؤشر الضغط المهني وذلك للكشف عن مصادر الضغوط في العمل ومؤشر الرضا عن العمل ومقياس الصحة الجسمية والنفسية للعاملين ، وقد أسفرت الدراسة عما يلي :-

- (١) كان هناك ارتباط سالب بين استقبال العمال لضغوط العمل والرضا عنه .
 (٢) كان هناك ارتباط موجب بين استقبال العمال للضغوط والأمراض الجسمية والنفسية .
 (٣) كان هناك ارتباط سالب بين مصادر الضغوط والرضا عن العمل ، إلا أن هذا الارتباط إيجابي بين مصادر الضغوط والأمراض الجسمية والنفسية .
 (Cooper , CaryL. , 1997)

١٤ - قام كل من Suzuki ' Iwata ١٩٩٧ بدراسة عن " العلاقة بين الصحة النفسية وضغوط العمل لدى عينة من عمال البنك الياباني (تأثير التدعيم الإجتماعي كمتغير وسيط)

واستهدفت الدراسة بحث العلاقة بين الصحة النفسية وضغط العمل ومدى تأثير التدعيم الإجتماعي على هذه العلاقة ، وبلغ مجموع العينة ٢٥٦ عاملاً من عمال إحدى البنوك اليابانية ، وقد انتهت الدراسة إلى النتائج التالية -

- (١) كان هناك ارتباط كبير بين عبء العمل الزائد والصحة النفسية .
 (٢) كان هناك ارتباط بين التدعيم الاجتماعي للعمال والصحة النفسية .
 (٣) ينبغي النظر إلى التفاعل مع زميل العمل على كونه يمثل علاقة قوية ومؤثرة .
 (٤) أن التدعيم القوي من قبل زميل العمل كان له أثر كبير في الحفاظ على الصحة النفسية للعامل وذلك في المستويات المتوسطة من عبء العمل إلا أن هذا الأثر قد انخفض في المستويات المتزايدة من عبء العمل .
 (٥) أن العلاقة بين التدعيم من قبل زميل العمل والصحة النفسية قد تضاعفت وبخاصة لدى موظفي الحسابات من الذكور ولكنها اختلفت لدى الإناث ، ولم يكن لهذه العلاقة أي دلالة لدى رؤساء الحسابات من الذكور .

(I Wata , Suzuki : 1997)

١٥ - دراسة Musharraf , Hossain , ١٩٩٧ بعنوان (بعض العوامل المرتبطة بالأداء في المجال الصناعي)

ركزت هذه الدراسة على العلاقات الداخلية بين الأداء وبعض العوامل الأخرى والتي تضمنت الرضا عن العمل وضغوط العمل والتعب والصحة النفسية وكان اهتمام الدراسة بعينة مسن عمال تصنيع السيارات في بنجلاديش وكان قوامها ٩٠ عاملاً (بمتوسط سن ٣٢ سنة) وقد تم اختيار العينة بشكل عشوائي ، واعتمد الباحثان على الأدوات التالية :-

- (١) مقياس الرضا عن العمل (P .warr et al , 1979)
 (٢) مقياس ضغوط العمل (c.l. Cooper and J . Marshafi 1976)
 (٣) مقياس التعب (K. Kozi etal , 1976)
 (٤) استبيان الصحة النفسية (D.P Goldberg , 1978) وأسفرت الدراسة عما يلي:
 (١) كان هناك ارتباط إيجابي بين الأداء وكلاً من الرضا عن العمل والصحة النفسية .
 (٢) كان هناك ارتباط سلبي بين الأداء والتعب .
 (٣) لم يكن هناك ارتباط ذو دلالة بين ضغوط العمل والأداء
 (٤) هناك ارتباط سالب بين التعب وضغوط العمل والرضا عن العمل .
 (٥) كان هناك ارتباط موجب بين الرضا عن العمل والصحة النفسية للعمال .
 (Hossain , Musharaf : 1997)

ثانياً : الدراسات التي اهتمت بالإضطرابات السيكوسوماتية :-

- ١- قام محمود أبو النيل ١٩٧٢ بدراسة عن "علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهني في الصناعة "
- صمم البحث للكشف عن العوامل المختلفة في التوافق المهني والتي تقترن وتكون لها علاقة بالإضطراب السيكوسوماتي ، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعتين :
- (١) المجموعة التجريبية من ٢٥ من المرضى لديهم إضطرابات سيكوسوماتية
 (٢) المجموعة الضابطة من ٢٥ من الأسوياء الذين ليس لديهم أي اضطرابات سيكوسوماتية ،
 وقد اعتمد الباحث على الأدوات التالية :-

- (١) الاختبار السوسيومترى ، (٢) استمارة تحليل العمل ، (٣) قائمة كورنل ، (٤) مقياس الروح المعنوية ، (٥) اختبارات الإستعدادات والقدرات .
 وخلصت الدراسة إلى أن العوامل الآتية والخاصة بالتوافق المهني لها علاقة بالإضطراب السيكوسوماتي :-

- أ-المكانة والتقدير وعلاقة العامل بعمله ، ب - سرعة إدراك العلاقات المكانية ، ج - الأعراض العصابية للروح المعنوية ، د- القلق ، هـ - المكانة السوسيومترية ، و - القيادة.

(محمود أبو النيل ، ١٩٧٢)

٢- دراسة محمود أبو النيل ١٩٨٥ عن العوامل الإنفعالية والسيكوسوماتية المتعلقة بالتوافق المهني للعمال غير المنتجين في الصناعة :-

أجريت الدراسة على مجموعتين من العمال : مجموعة من العمال المنتجين ومجموعة من العمال غير المنتجين بشركة النصر لصناعة السيارات بولادي حوف ، وكان تحديد العامل المنتج وغير المنتج يعتمد على رأى المشرف ، اذ كان يحدد أحسن عشرة (منتجين) وأقل عشرة (غير منتجين) فى القسم الذى يقوم بالإشراف فيه على العمال وذلك على أساس المحكات التالية (الأداء فى العمل - التمارض - الغياب بدون إذن - التأخير فى العمل - ترك العمل بدون إذن - عدم انجاز العمل المطلوب - الخطأ فى العمل -إساءة استخدام الآله) ، وتم تطبيق قائمة كورنل للتشخيص السيكائترنى والسيكوسوماتى على المجموعتين ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ان :-

- (١) مجموعة العمال المنتجين والذين يتقاضون أجوراً أعلى من مجموعة العمال غير المنتجين يتصفون بمستوى عال من التوافق الذاتى والصحة النفسية .
 - (٢) أن المجموعة غير المنتجة والتي تتقاضى أجراً أقل تعاني من صراعات داخلية بشكل كبير وتتمثل هذه الصراعات فى قدر كبير من الخوف والإكتئاب والقلق والسلوك المضاد للمجتمع .
- (محمود أبو النيل ، ١٩٨٥)

٣- دراسة كمال عبد المحسن البنا ١٩٨٧ بعنوان (التوافق النفسى للمديرين دراسة عن العلاقة بين النمط الإدارى ونوع الإضطرابات السيكوسوماتية فى الصناعة) .

هدفت الدراسة إلى التحقق من مجموعة من الفروض التى صاغها الباحث وتضمنت :

- (١) أن لكل نمط إدارى حدوده وإطاره وخصائصه التى تميزه عن غيره من الأنماط الإدارية .
- (٢) أن لكل نمط إدارى طريقته الخاصة فى التعامل مع ضغوط العمل المختلفة .
- (٣) أن لكل نمط إدارى ارتباط بسمات شخصية معينة ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٩٢

مديراً من شركة النصر لصناعة السيارات ، واعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات لخدمة أهداف الدراسة وهي :-

- (١) قائمة كورنل .
- (٢) اختبار الشخصية الإنشاقطي الجمعي .
- (٣) اختبار القيم الإجتماعية .
- (٤) اختبار التقييم الذاتي للسلوك الإداري (ترجمة الباحث)
- (٥) اختبار الإضطرابات السيكوسوماتية (من إعداد الباحث) ، وأسفرت الدراسة عن الآتي :-

(أ) أن أكثر الأنماط تعرضاً للإضطرابات العضوية والإنفعالية هو النمط المهتم بالعمل حيث تعرض لكل أنواع الإضطرابات السيكوسوماتية تقريبا .

(ب) أن النمط المهتم بالعامل والعمل يتميز صاحبه بالصحة الجيدة والسعادة والنضج والاتزان.

(كمال عبد المحسن ، ١٩٨٧)

(٣) قام كل من Vlinamaki ` Heimo Koskela وآخرون ١٩٩٣ بدراسة عن (تأثير البطالة على الأعراض السيكوسوماتية والصحة النفسية) وقد اهتمت الدراسة بالبحث في مدى تأثير البطالة على كل من :

- (١) الأعراض السيكوسوماتية (Psc)
- (٢) الصحة النفسية (MWB)

وشملت عينة الدراسة مجموعتين من العمال :-

الاولى : مجموعة العمال وبلغت ١٨٧ عاملاً ، الثانية : مجموعة التاركيين عملهم حديثاً وبلغت ١٣٢ و تم أخذ العينة من مصنعين لصناعة الأخشاب ، واستند الباحثون في دراستهم على

- (١) استبيان الصحة العامة (GHQ)
- (٢) مقياس بك للإكتئاب (Beck depression Inventory) (BDI) وذلك بهدف قياس الصحة النفسية للعامل

(٣) استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

وقد انتهت الدراسة الى النتائج التالية :-

أولاً : بالنسبة لمجموعة العاطلين عن العمل

(أ) وجد أن هناك درجات مرتفعة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية يقابلها درجات منخفضة على استبيان الصحة العامة .

(ب) هناك ارتباط بين نقص التدعيم الاجتماعي وعدم الإطمئنان إلى المستقبل وارتفاع الدرجة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

(ج) هناك ارتباط بين ظهور الأعراض السيكوسوماتية والإكتئاب ويزن الحاجة إلى المساعدة النفسية .

ثانياً : بالنسبة لمجموعتي الدراسة :-

وجد ارتباط بين المشكلات الصحية الشخصية وارتفاع الدرجة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

(Viinamaki , Heimo : 1993)

٥- دراسة Motohashi , Yutaka ١٩٩٥ وآخرون بعنوان (عادات

النوم والشكاوى السيكوسوماتية لعمال احدى البنوك بمدينة ميكا باليابات)

اهتمت الدراسة بالعلاقة بين عادات النوم والشكاوى السيكوسوماتية على عينة مكونة من ١٤٨ عامل من عمال احدى البنوك اليابانية وقد تراوحت أعمار أفراد العينة من ١٨ إلى ٥٩ سنة ، وأشار الباحثون إلى أن وقت النوم اليومي كان أكثر مرونة من وقت الإستيقاظ ، كما ان كلاً منهما كانا يميلان إلى التكبير مع التقدم في السن ، وقد كشفت الدراسة عن أن الشكاوى السيكوسوماتية مثل النوم المضطرب ، والتعب ، واضطرابات المعدة والحالة الاكتئابية كانت ترتبط بشكل دال مع عادات النوم وكذلك مع الإجهاد العقلي .

(Motohashi , yutaka : 1995)

٦- دراسة Al - otai bi' Adam Ghazi ١٩٩٧ عن تأثير ضغوط

العمل على الإضطرابات السيكوسوماتية والغياب بين موظفي الحكومة بالكويت وقد اهتمت الدراسة بتأثير ضغوط العمل على الإصابة بالإضطرابات السيكوسوماتية وإنتشار الغياب لدى موظفي الحكومة بدولة الكويت ولدى مجموعة من الموظفين من خارج دولة الكويت ، وقد تكونت أدوات الدراسة من :-

١- النسخة العربية من مقياس ضغوط العمل (B.steffy and J . Jones 1988)

٢- النسخة الأجنبية من مقياس الاضطرابات النفسية سوماتية

(ullrich and Fitzgerald's English version 1990)

وشملت عينة الدراسة ٤٦٢ من الكويتيين و ١٩٦ من خارج دولة الكويت ، وقد كشف نتائج

التحليل الإحصائي عن :-

(أ) حصول عينة الكويتيين على درجات أعلى على مقياس ضغوط العمل والاضطرابات

السيكوسوماتية من عينة غير الكويتيين .

(ب) يتعرض الكويتيون لضغوط العمل أكثر من غيرهم

(مع ملاحظة أن نتائج هذه الدراسة يتم تفسيرها وفقاً للإطار الإجتماعي الثقافي لدولة الكويت)

(AL . otaibi : 1997)

٧- قام كل من Lund berg , Dohns وآخرون سنة ١٩٩٩ بدراسة عن:

الاستجابات النفسية والفسولوجية للضغوط مثل الشد العضلي والآم الرقبة

والكتف لدى عمال الخزينه في السوبر ماركت)

قد هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الضغوط النفسية والفسولوجية والإستجابة لها وهذه

الاستجابة قد شملت الشد العضلي muscle tension ، والأعراض العضليكلية

musculoskeletal symptoms ، وشملت الدراسة ٧٢ سيدة ممن يعملن على خزينة

إحدى السوبر ماركت ، وكانت مستويات الضغط التي يتعرضن لها في العمل من شأنها أن

تحدث تأثير على كل من ضغط الدم blood pressure ومعدل نبضات القلب heartrate

والنشاط الكهربائي للعضلات electromyographic activity وقد أظهرت الدراسة

مايلي :-

(١) أن ٥٠ من السيدات (٧٠ % من العينة) يعانين من الآم في الرقبة والكتف وتلك المعاناة

أنت إلى ارتفاع النشاط الكهربائي للعضلات لهن أثناء العمل كما ظهر عليهن إرهاق أكثر بعد

انتهاء فترة العمل .

(أ) عانى هؤلاء السيدات من ارتفاع ضغط الدم ومن ضغوط العمل كما ظهر عليهن أعراض

سيكوسوماتية . (وقد ظهر ذلك من المذكرات اليومية لهن) .

(Lund berg , Dohns : 1999)

ثالثاً : الدراسات التى اهتمت بالكفاية الإنتاجية :-

١- دراسة سامية حافظ حسن ١٩٧٤ بعنوان " دراسة فى العلاقة بين القدرات والميول وبين الكفاية الإنتاجية للعامل " :-

اهتمت هذه الدراسة بالميول على اعتبار أنها أساس للنجاح المهني كما اهتمت بدراسة العلاقة بين الميول والقدرات من ناحية وبين الميول والكفاية الإنتاجية من ناحية أخرى ، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٥٥ عامل من شركة النصر لصناعة السيارات ، وقد استندت الباحثة الى الأدوات الآتية :-

- (١) بطارية اختبارات القدرات .
- (٢) استبيان الميول المهنية
- (٣) استمارة تقدير المشرف لمدى كفاية العامل الإنتاجية وأسفرت الدراسة عما يلي : (١) ترتبط كفاية العامل الإنتاجية فى عمل ما بقدراته اللازمة لهذا العمل ، (٢) ترتبط كفاية العامل فى عمل ما بما لديه من ميل لهذا العمل . (٣) ترتبط كفاية العامل بعدد من القدرات والميول ذات مكونات معينة .

(سامية حافظ حسن ، : ١٩٧٤)

٢- قام " محمد نبيل عبد الحميد " ١٩٧٤ " بدراسة فى العلاقة بين المكانة السوسيو مترية للعامل وكفايته الإنتاجية " :- واستهدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين المكانة السوسيو مترية للعامل وكفايته الإنتاجية ، وفى هذا الصدد استند الباحث الى الأدوات التالية :-

- (١) الاختبار السوسيو مترى .
 - (٢) استمارة مؤشرات الكفاية الإنتاجية (كم الإنتاج - جودة الإنتاج - الغياب بدون إذن - الغياب المرضى - الجزاءات)
- وتكونت عينة الدراسة من أربع مجموعات :-

- (١) المجموعة الاولى : من ٣٦ عاملة ، (٢) المجموعة الثانية : من ٣٤ عاملة
 - (٣) المجموعة الثالثة : من ٤٤ عاملة ، (٤) المجموعة الرابعة : من ٢١ عاملة
- وكشفت الدراسة عما يلي :-

(١) بالنسبة للمجموعات الأربع معاً :-

- كانت هناك فروق دالة احصائيا بين أعلى وأقل الأعضاء من حيث المكانة على مؤشرات الكم والجودة والغياب المرضى والغياب بدون إذن والجزاءات لصالح المجموعة الأعلى مكانة - هناك فرق في الكفاية الإنتاجية بين النجم والعزول .

(٢) بالنسبة لكل مجموعة على حدة :-

- المجموعة الأولى : كانت العلاقة بين المكانة السوسيوومترية والكفاية الإنتاجية ضعيفة وغير دالة احصائياً .

- المجموعة الثالثة :- كانت هناك علاقة دالة وموجبة بين المكانة السوسيوومترية ومؤشرات الكفاية الإنتاجية ، فكلما اتخفضت المكانة السوسيوومترية كلما ارتفعت معدلات الغياب المرضى ، والغياب بدون إذن والجزاءات .

(محمد نبيل عبد الحميد ، : ١٩٧٤)

٣- قامت " باكيناز حسن حسيب " ١٩٧٧ بدراسة عن " علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين "

وقد هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعية العلاقة بين أسلوب القيادة والإنتاج والروح المعنوية لدى العمال الصناعيين ، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين من العمال احدهما تحت إشراف ديمقراطي ويبلغ عددهم ٣٥ عاملا ، والأخرى تحت إشراف إستبدادي ويبلغ عددهم ٣٥ عاملا ، واستخدمت الباحثة الأدوات التالية :-

(١) مقياس الروح المعنوية .

(٢) قائمة كورنل لقياس النواحي الإنفعالية لدى العمال والمشرفين .

(٣) اختبار الشخصية الإسقاطي الجمعي لقياس دينامية شخصية العامل والمشرف ومدى توافقهم النفسي .

(٤) محكات العمل لقياس الإنتاج .

وقد خلصت الدراسة إلى ما يلي :-

(١) متوسط درجات المجموعة التي تحت إشراف إستبدادي أعلى بشكل دالا إحصائياً على جميع محكات العمل (الجزاءات - الغياب بدون إذن - مخالفة التعليمات - التمارض - التأخير - التحقيقات الإدارية) ما عدا محك الحوادث عن متوسط درجات المجموعة التي تحت إشراف ديمقراطي .

(٢) متوسط درجات المجموعة التي تحت إشراف إستبدادي أعلى بشكل دال إحصائياً لسي أغلب المقاييس الفرعية لقائمة " كورنل " والتي تقيس في مجموعها الإضطرابات والنواحي العصبية عن المجموعة التي تحت إشراف ديمقراطي .

(٣) متوسط مجموعة العمال الخاضعة لإشراف إستبدادي منخفض على مقياس الروح المعنوية بشكل دال إحصائياً عن المجموعة الخاضعة لإشراف ديمقراطي ، ما عدا متغير " مزاييا العاملين " والذي لم يكن الفرق فيه ذا دلالة إحصائية ، وإن كان في صالح المجموعة الخاضعة لإشراف ديمقراطي .

(باكيناز حسن ، ١٩٧٧)

٤- قام " محمود أبو النيل " ١٩٨٥ بمجموعة من الدراسات حول مفهوم الكفاية الإنتاجية وبعض المتغيرات المتعلقة بها : كالقيم والشخصية والروح المعنوية وتمت جميعاً في المجال الصناعي وسنعرض لهذه الدراسات كل على حدة :-

" بحث الفروق فى القيم لدى العمال المنتجين وغير المنتجين فى الصناعة "

هدف البحث هو الكشف عن القيم التى تتميز بها العمال المنتجين والقيود التى تتميز بها العمال غير المنتجين ويتحدد الهدف أكثر فى الإجابة عن التساؤل التالى : ما هى القيم سواء كانت اقتصادية أو جمالية أو دينية أو نظرية أو اجتماعية والتى تسود لدى العمال المنتجين بشكل ملحوظ عنه لدى العمال غير المنتجين ؟ ، وقد أجريت الدراسة فى مجموعة من الشركات الصناعية والتى شملت : شركة اسكو للحريز الصناعى ، شركة النصر لصناعة السيارات ، شركة الحديد والصلب ، شركة القاهرة للملبوسات والتريكو ، شركة سابى للإلات والأجهزة الدقيقة ، مطبع دار المعارف ، وقد اشتملت أدوات الدراسة على : (١) استمارة الكفاية الإنتاجية ، (٢) استمارة تحديد الأهمية النسبية لمحكيات الكفاية الإنتاجية ، (٣) مقياس القيم ثابوت وفرنون ولندزى وتكونت عينة الدراسة الكلية من ٨١٨ عامل وعاملة منسبم ٤٢٣ مجموعة العمال المنتجين و ٣٩٥ عمال غير منتجين ، وانتهت الدراسة إلى النتائج التالية :-

- (١) أن مجموعة العمال المنتجين أكثر كفاءة من العمال غير المنتجين .
- (٢) هناك اختلاف جوهري بين مجموعة العمال المنتجين والعمال غير المنتجين فى كل من القيم النظرية ، الجمالية ، الاقتصادية ، السياسية .
- (٣) هناك ارتباط دال وموجب بين مخالفة التعيينات والحوادث والتعارض والتحققات الإدارية وتصل قيمة هذا الارتباط على التوالى : ٠,١٢٨ ، ٠,٢٨٢ ، ٠,٦١٣
- (٤) هناك ارتباط دال وموجب بين الحوادث والتحققات الإدارية ووصل معامل الارتباط إلى ٠,٦١٣
- (٥) أن متوسط مجموعة العمال المنتجين أعلى على القيمة الجمالية عن مجموعة العمال غير المنتجين

٥- علاقة الشخصية والروح المعنوية بالكفاية الإنتاجية لدى عمال الغزل والنسيج

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الشخصية من (قلق وانتماء وتوتر) بالكفاية الإنتاجية لدى عينة من العمال الصناعيين ، وشملت عينة الدراسة ١٠٠ عامل ممن يعملون فى مسهن الغزل والنسيج ببلوان ووقعت أعمارهم من ٢٠-٣٧ عاما بمتوسط ٢٨,٥ عاما وانصراف معبرى ٤,٩٢ واعتمد الباحث على الأدوات الآتية :

- (١) اختبار الشخصية الإنشائى الجمعى .
- (٢) قائمة كورنل .

- (٣) مقياس الروح المعنوية، وخلصت الدراسة الى مايلي :-
- (١) يرتبط التوتر ارتباطاً موجباً مع كل من مقياس أعراض التنفس والدوره الدموية ومقياس الأعراض الميكوسوماتية . ومقياس الخوف على الصحة كما يرتبط بمحك الغياب بسدون اذن وبمخالفة التعليمات وبالتمارض .
- (٢) يرتبط التوتر ارتباطاً سلبياً مع مقاييس الود والتعاون بين العاملين وعلاقة العمال بالمشرف ، وبمقياس كفاءة الإدارة ، والمكانه والتقدير .
- (٣) يرتبط مقياس طلب النجدة ارتباطاً دالاً وسلباً بمقياس الخوف وعدم الكفاية والفرزع والشك.
- (٤) يرتبط مقياس الرعاية ارتباطاً دالاً وموجباً مع محك مخالفة التعليمات .

٦- علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال في صناعة الحديد والصلب:-

استهدفت الدراسة الكشف عن مكونات العلاقة بين الشخصية والكفاية الإنتاجية لدى العامل ، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٤٠ عامل في شركة الحديد والصلب بحلوان وبلغ متوسط عمر أفراد العينة ٣١,٤ عاماً بانحراف معيارى ٧,٥ ، وشملت الدراسة الأدوات التالية:-

- (١) المثلث الذهانى والمثلث العصائى باختبار الشخصية المتعدد الأوجه M.M.P.I.
- (٢) مقياس الروح المعنوية .
- (٣) قائمة كورنل .
- (٤) المقياس اللفظى لاختبار وكسلر ، بالإضافة الى جمع بيانات عن تقرير الكفاية الإنتاجية فى العمل ، وعدد مرات التردد على العيادة الطبية ، وأيام الأجازات المرضية وعدد الإصابات ، والجزاءات ، وقد أشارت الدراسة إلى أن :
- أ- هناك ارتباط موجب بين الحالة الإجتماعية والتردد على العيادة الطبية بلغت قيمته ٠,٣٩ .
- ب- هناك ارتباط سالب بين الإصابات وكل من العمر والإحساس بالأمنة فى العمل .
- ج- هناك ارتباط موجب بين مقاييس الفرزع والأعراض الميكوسوماتية والميكوباتية مع عدد الإصابات .
- د - يوجد ارتباط موجب ودال بين أعراض التنفس والدوره الدموية والأعراض الميكوسوماتية والجزاءات عند مستوى ٠,٠٥ .
- هـ - يوجد علاقة سلبية بين الأعراض الميكوسوماتية والأعراض المعدية معوية والحساسية والشك والميكوباتية مع دجة تقرير الكفاية ،

و- أن الذكاء والذاكرة والإستدلال العددي والتوحد بالعمل ومستوى التعليم والخبرة والنواحي العصابية والسيكوسوماتية (المدخلات) جوانب ترتبط بالكفاية الإنتاجية للعامل الصناعي لدى عمله (المخرجات) .

٧- القيمة الدينية والكفاية الإنتاجية لدى العمال " مناقشة وتفسير "

استهدفت هذه الدراسة المستقلة من " بحث الفروق في القيم بين العمال المنتجين وغير المنتجين في الصناعة " إلى مناقشة وتفسير علاقة القيمة الدينية والكفاية الإنتاجية لدى العامل ، وأشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة إرتباطية سالبة بين القيمة الدينية ومؤشرات الكفاية الإنتاجية (الجزاءات - الحوادث - الأمراض - مخالفة التعليمات - التأخير عمن العمل) وذلك في كلتا المجموعتين :

مجموعة العمال المنتجين و مجموعة العمال غير المنتجين ، أن مجموعة العمال ذوي القيم الدينية المرتفعة وذوى الكفاية الإنتاجية المرتفعة مجموعة متوافقة نفسياً وإجتماعياً أى أنهم يتمتعون بصحة نفسية عالية .

(محمود أبو النيل، ١٩٨٥ : ٣٩٣-٤٤٥، ٤٤٩-٤٨٤، ٤٨٥-٥١٢)

٨- قام Noweir , Madbuli ١٩٨٤ بدراسة عن التعرض للضوضاء

وارتباطه بالكفاية الإنتاجية والإضطباط والغياب والحوادث لدى عمال النسيج (وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٤٥٨ عامل ممن يتعرضون لمستويات متوسطة من الضوضاء (من ٨٠ إلى ٩٠ ديسيبل) وتم أخذ العينة من ثلاث مصانع للنسيج موزعة فيما بين الريف والضاحية والمدينة ، واهتمت الدراسة بمعرفة أثر الضوضاء على الإنتاجية العامل وغيابه ومعدل وقوعه في الحوادث وتم الحصول على هذه المعلومات من تقارير المصانع ، وقد توصلت الدراسة الى ما يلي :-

(١) أن العمال الذين يتعرضون لمستويات من الضوضاء (أكثر من ٩٠ ديسيبل) كانوا أقل في إنتاجيتهم وأكثر في معدلات الغياب من العمال الذين يتعرضون للضوضاء (أقل من ٩٠ ديسيبل)

(٢) أن الضوضاء تؤثر بشكل كبير على نوعية العمل Quality of work وعلى معدل انضباط العمال disciplinary وهذا التأثير قد يظهر من خلال مدى إتسلاف المواد الخام وبخاصة في أقسام غزل النسيج وفي الأعمال التي تتطلب قدر عالي من اليقظة والحذر Vigilance

(٣) أن معدل الحوادث في الأقسام التي تتعرض لمستويات مرتفعة من الضوضاء كان أكثر من تلك الأقسام ذات المستوى الأقل من الضوضاء

(Noweir : 1984)

٩- دراسة " بو قصارة منصور ١٩٨٩ " عن " دينامية العلاقة بين اتجاهات القادة نحو العمال وكفايتهم الإنتاجية على ضوء خصائص الشخصية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط اتجاهات المشرفين الإيجابية والسلبية نحو العمال بإنتاجية العمال وغيابهم وروحهم المعنوية واتجاهاتهم نحو المشرفين ، كما تهدف إلى التعرف على مدى تأثير متغير الشخصية - العصاب - على العلاقة بين اتجاهات المشرفين الإيجابية والسلبية نحو العمال وغيابهم وروحهم المعنوية واتجاهاتهم نحو المشرفين ، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣٠ مشرفاً و ٦٠ عاملاً ، وقد استخدم الباحث :

١- قائمة ايزنك للشخصية

٢- مقياس الروح المعنوية

٣- مقياس اتجاهات العمال نحو المشرفين (من تصميم الباحث)

٤- مقياس اتجاهات المشرفين نحو العمال (من تصميم الباحث)

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :-

(١) وجود فرق جوهري عند مستوى ٠,٠٥ بين العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية والعمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالغياب بأن لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية .

(٢) وجود فرق جوهري عند مستوى ٠,٠٢ بين المجموعتين من العمال فيما يتعلق بمزايا العاملين ، لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية .

(٣) وجود فرق جوهري عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين العمال لمنخفضي العصاب والمرتفعي العصاب الذين يشرف عليهم مشرفين ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالكفاية الإنتاجية لصالح المرتفعي العصاب .

(٤) وجود فروق جوهريّة في الغياب بين العمال المرتفعي العصاب الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية والعمال المرتفعي الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية .

(٥) وجود فرق جوهري عند مستوى الدلالة ٠,٠٢ بين العمال المنخفضي العصبان الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالتمارض والغياب بساؤن لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات ايجابية .
(بوقسارة منصور : ١٩٨٩)

١٠- قام Khaleque ١٩٩٢ بدراسة عن (قيم واتجاهات العمل وأداء عمال الصناعة ببنجلايش)

وقد ركز الباحث في دراسته على قيم واتجاهات العمال نحو العمل بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين قيم العمل واتجاهاته ، وشملت الدراسة عينه مكونة من ٣٠ من الذكور و ٣٠ من الإناث ، واعتمد الباحث على الأدوات الآتية :-

(١) مقياس الدافعية للإنجاز .

(٢) استبيان المشاركة في العمل .

(٣) مقياس المنافسة في العمل .

وخلصت الدراسة إلى أن

أ - معدل إنتاج الذكور أعلى من إنتاج الإناث بشكل دال احصائياً .

ب - يرتبط الأداء في العمل ارتباطاً إيجابياً مع أخلاقيات العمل work ethic ومع الإتجاه نحو التفوق والتنافس في العمل .

(Khaleque : 1992)

التعليق

يمكننا أن نلاحظ أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية كالتالي :-

- * قد تشابهت بعض الدراسات السابقة من حيث موضوع الدراسة مع دراستنا الحالية حيث الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص كدراسة (أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد ١٩٨٨ ، هناك فهيم ١٩٨٨ ، (Wadud 1992)
- * كما اعتمدت بعض الدراسات في قياس الصحة النفسية على قائمة كورنل ومحكات الكفاية الإنتاجية مما يدل على أنهما أحد المظاهر اليزمة للصحة النفسية للعامل - مثل دراسة (محمود أبو النيل ١٩٧٨ ، أحمد سعد محمد ١٩٨٧)
- * كذلك اعتمدت الكثير من الدراسات على عينات من العمال في المجال الصناعي وذلك يتفق مع عينة الدراسة الحالية كما في دراسة (باكيناز حسيب ١٩٧٧ ، محمود أبو النيل ١٩٧٨ ،

١٩٨٥ ، أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد ١٩٨٨ ، Khurana 1990 , Ezoe 1994 ,
 (Koskela 1993 , wadud 1992 , Mehra 1991, Mu sharra f 1997)
 • إلا أن بعض الدراسات قد اختلفت في ربط الصحة النفسية ببعض المتغيرات الأخرى مثل
 ضغوط العمل كدراسات
 (I wata 1991 , wadud 1992 , Mehra 1991 cooper 1997)
 وعدم الإحساس بالأمن في العمل كدراسة (Orpen 1993) .

رابعاً : الدراسات التي اهتمت بالخصخصة :-

إن الدراسات التي اهتمت ببرنامج الخصخصة قد تناولته من نواحي اقتصادية وتنظيرية أي
 أنها قد تناولت المفهوم وأهدافه ومتطلباته والعقبات التي تقف في طريق هذه السياسة هذا من
 ناحية ، ومن ناحية أخرى وجدت - الباحثة - دراسات قد اهتمت بالأبعاد الإجتماعية لبرنامج
 الخصخصة إلا أنه لا توجد دراسة محلية قد اهتمت بالأبعاد النفسية لبرنامج الخصخصة من
 حيث تأثيره الواضح على الصحة النفسية للعمال وبخاصة في المجال الصناعي (وهو
 موضوع الدراسة الحالية) ، وكذلك قياس اتجاهات العمال سواء بالقبول أو بالرفض لمثل هذه
 السياسة ولذلك اهتمت الباحثة بدراسة تلك الجوانب لعلها قد تكون البداية لدراسات أخرى تهتم
 بشريحة العمال باعتبارهم عصب الإنتاج في مجتمعنا ، لذلك سوف تعرض الباحثة نماذج
 مختارة من الدراسات الإقتصادية والإجتماعية تلك التي اهتمت ببرنامج الخصخصة .

(١) قام كل من Balaw ajder , krystyne ١٩٩٣ بدراسة بعنوان
 (لماذا يكره الناس خصخصة أماكن عملهم ؟)

وقد شملت الدراسة ١٠٠ عامل ممن تم خصخصة شركتهم حديثاً وذلك بهدف الكشف عن
 مدى معرفة العمال بطبيعة عملية الخصخصة وكيفية تقييم العمال للتغيرات المرتبطة بهذه
 العملية ، وقد أشارت الدراسة إلى أن العمال لم تكن لديهم معرفة تامة بالموقف الإقتصادي
 الإجتماعي الجديد المصاحب لعملية الخصخصة ، كما أنهم كانوا تواقين لطلب المساعدة لنفسهم
 هذه العملية ، كما أشارت إلى أن اتجاه الإزدراء والاستخفاف بعملية الخصخصة قد ينبع من
 الآمال والتوقعات المرجوة من هذه العملية والتي تم التعامل معها على أنها أمر محتوم ومتعذر
 تغييره .

وقد اعتمدت المظاهر السلبية من العملية على ما يلي :-

(١) كيفية اعداد الشركة لعملية الخصخصة .

(٢) كيفية تقديم العملية .

(٣) حرمان العامل من إمتيازات عملية الخصخصة .

(Balawajder : 1993)

(٢) دراسة " إيهاب إبراهيم الدسوقي ١٩٩٤ " بعنوان (إمكانية تطبيق

التخصيصية فى الدول النامية مع التطبيق على جمهورية مصر العربية) :-

استهدفت الدراسة الاهتمام بالجوانب المختلفة لسياسة التخصيصية وإمكانية تطبيقها فى الدول النامية ، مع دراسة تفصيلية لتطبيقها فى جمهورية مصر العربية وقد اهتم الباحث باستجلاء مفهوم التخصيصية والأساليب المتنوعة لتطبيقه كمسا اهتم بمشاكل ومتطلبات تطبيق التخصيصية فى الدول النامية مثل مشكلة فائض العمالة ، كما تناول مبررات تطبيق التخصيصية فى مصر .

ولقد خلصت الدراسة إلى إمكانية تطبيق التخصيصية فى الدول النامية ولكن بشرط أن تتلاءم مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية وأن تكون فى إطار إستراتيجية للتنمية ، كما انتهى الباحث ببعض الإقتراحات التى تضمن نجاح هذه السياسة كان من أهمها -

(١) صدور قانون يمنع الإحتكار .

(٢) وضع حد أقصى على ملكية الأجانب .

(٣) اضطلاع وزارة قطاع الأعمال بعلاج مشكلة فائض العمالة بصورة متوازنة مع تطبيق البرنامج .

(٤) نشر المعلومات الاقتصادية الحقيقية عن الإقتصاد القومى (إيهاب الدسوقي : ١٩٩٤)

(٣) دراسة شفيق أحمد شفيق ١٩٩٥ عن الآثار الإجتماعية للخصخصة من

منظور التخطيط الإجتماعى فى الخدمة الإجتماعية)

وقد استخدم الباحث منهج المسح الإجتماعى بطريقة العينة العشوائية البسيطة مستخدماً استمارة مقابلة مع المستفيدين من برنامج الخصخصة الزراعية بمديرية التحرير بالإضافة إلى مقابلات شبة متضمنة مع بعض المسؤولين عن برنامج الخصخصة الزراعية . وقد بلغت العينة ١٨٠ مفردة من العاملين السابقين بالمشروعات الزراعية فى مديرية التحرير والذين تم بيع الأراضي الزراعية لهم وقد ركزت الدراسة على الآثار الإجتماعية الإيجابية والسلبية ، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلى :-

أولاً : الآثار الاجتماعية الإيجابية للخصخصة :

- (أ) الاحساس بالولاء والانتماء للمجتمع .
- (ب) تحول الفرد من عامل إلى صاحب ملك .
- (ج) زيادة حقيقية في الإنتاج .
- (د) تشجيع القطاع الخاص على النمو والحركة .
- (هـ) تقوية إقتصاديات السوق على حساب الدولة .
- (و) المشاركة في الإنتاج المحلي والقومي .

ثانياً : الآثار الاجتماعية السلبية للخصخصة :-

- (أ) التخلي من جانب الدولة عن ضمان حد أدنى من الدخل لكل مواطن .
- (ب) تزايد مشكلات الفقر .
- (ج) انتشار البطالة .
- (د) ترك فرص العمل للعرض والطلب .

(اقبال أمير ، ١٩٩٦ : ٣٩٨ - ٣٩٩ ، ٤٠٧ - ٤٠٨)

(٤) قام كل من Nelson , Adrian وآخرون ١٩٩٥ بدراسة عن :-

(تأثير الخصخصة على الرضا عن العمل والصحة النفسية للعامل)

وتكونت عينة الدراسة من ٩٨ من المديرين و ١٦٦ من المساعدين و ١٣٣ من العمال وقد تراوحت أعمارهم من ١٨ إلى ٦٥ سنة ، وتمت الدراسة على ثلاث مراحل كالتالي :

- (١) بعد عملية الخصخصة مباشرة .
 - (٢) بعد مرور ٨ شهور على خصخصة الشركة .
 - (٣) بعد مرور ١٢ شهر على عملية الخصخصة .
- ولقد حدد الباحثون المتغيرات التابعة كالتالي :-

الرضا عن العمل Job Satisfaction ، والصحة الجسمية والنفسية ، أما المتغيرات

المستقلة فكانت :- وجهة الضبط (Locus of control

- نمط السلوك type A behavior

- العصابية Neuroticism

وأُسفرت الدراسة عما يلي :-

- (١) وجود فروق داله احصائياً في متغيرات الرضا عن العمل بين مجموعات الدراسة للثلاث وذلك في ثلاث مراحل الدراسة .

(٢) حد أدنى من التغيرات فى أعراض الصحة النفسية mental health symptoms فى المرحلة الثانية والثالثة من القياس .
 (٣) وجود فروق دالة احصائياً فى أعراض الصحة الجسمية Physical health symptoms فى المرحلة الأولى والثانية .
 (Nelson , Adrian : 1995)

(٥) دراسة ماهر أحمد عبد العال ١٩٩٧ بعنوان (بعض الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصيصية " دراسة فى بناء القوة لتنظيم صناعى مصرى)
 استهدفت الدراسة الكشف عن أهم الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصيصية داخل التنظيمات الصناعية وعلى الأخص فى النواحي التالية -
 بناء القوة داخل التنظيمات - العلاقات الإجتماعية داخل التنظيمات الصناعية ، الإتجاهات الإجتماعية والجوانب التنظيمية والإقتصادية لتلك التنظيمات ، وأجريت الدراسة على عينة من العمال قوامها ٢٢٠ مفردة من إحدى الشركات التى تم تحويل ملكيتها وهى شركة الكابلات الكهربائية المصرية ، واستند الباحث إلى عدد من الأدوات شملت :-

(١) الاستبيان .

(٢) المقابلة .

(٣) دراسة الحالة .

وقد كشفت الدراسة عن النتائج التالية :-

- (١) أن تطبيق التخصيصية أدى إلى حدوث تغير جذرى فى ملامح بناء القوة داخل التنظيم الصناعى ، حيث أصبح هذا البناء مركزاً فى يد الإدارة العليا دون باقى أطراف القوة .
- (٢) أن تحويل ملكية التنظيم أدت إلى تغير فى اتجاه العمال داخله .
- (٣) إن تحويل ملكية التنظيم أدت إلى حدوث تحولاً فى العلاقات الإجتماعية داخله .
- (٤) إن تطبيق التخصيصية قد غير نظام المراقبة والإشراف داخل التنظيم .
- (٥) بتحويل ملكية التنظيم طرأ تغير على نسق الجزاءات الذى يسود التنظيم .
- (٦) إن تطبيق التخصيصية أدى إلى انخفاض عدد العمال داخل التنظيم .
- (٧) لم يطرأ على أجور العمال أى تحسن بعد تطبيق البرنامج .
- (٨) اتسم موقف العمال من برنامج التخصيصية بالرفض .
- (٩) بتحويل ملكية التنظيم تراجعت الخدمات التى تقدم للعمال .

(١٠) سيادة نظره تشاؤمية بين العمال تجاه مستقبلهم و مستقبل التنظيم فسى ظل الخضوع للقطاع الخاص .

(ماهر أحمد عبد العال ، ١٩٩٧)

(٦) قامت سوزان أحمد أبو رية " ١٩٩٩ بدراسة عن الخصخصة والبعء الاجتماعى "

هدفت الدراسة إلى توضيح موقف العمال وآرائهم واتجاهاتهم تجاه برنامج الخصخصة وقد اهتمت الدراسة بمعرفة مدى رضا العامل عن تطبيق الخصخصة ، وتكونت العينة من ٤٩٥ عامل شملت ٢٥٠ عامل من شركة النصر لصناعة المواسير الصلب بعين حلوان بالإضافة إلى ٢٤٥ عامل من شركات ومصانع أخرى عددها ٣٣ مصنع ، وقد اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة واستندت إلى :-

(أ) مقابلات للمسؤولين والإداريين .

(ب) مقابلات العمال ورؤساء العمال والملاحظين والمهندسين .

(ج) المشاهدة .

(د) الملاحظة الدقيقة للعامل فى المصنع . واستعانت الباحثة بأداء منهجية أساسية وهى مقياس تقييم الرضا عن الخصخصة (من إعداد الباحثة) وخلصت الدراسة إلى ما يلى :-

- (١) أن نسبة المساندة لعملية الخصخصة كانت ٠,٦% ونسبة المتعاطفين تجاهها ٣٢,١%
- ونسبة المحايدين ٥١,٧% بينما كانت نسبة المعارضين ١٥,٦% .
- (٢) أن العمال ليس لديهم توعية كافية وفهم واضح عن الخصخصة .
- (٣) انتشار حالة من القلق والخوف على المستقبل لدى العمال .

(سوزان أحمد : ١٩٩٩)

٧- دراسة (توفيق عبد الوهاب ١٩٩٩ عن (دور البنوك فى دعم وتنشيط برنامج الخصخصة)

تناولت الدراسة دور البنوك فى دعم برنامج الخصخصة فى مصر حيث أوضح الباحث أن البنوك تحملت عبئ التحول الإقتصادى والتغير الجذرى والشامل فى السياسات والنظم الإقتصادية منذ ثورة يوليو ١٩٥٢ ، وأخيراً كان للبنوك أكبر الأثر فى إنجاح سياسات الإصلاح الإقتصادى فى مصر والتي بدأت منذ عام ٩١/٩٠ ، كما أوضح الباحث أن برنامج الخصخصة فى مصر من أهم سياسات التنمية الإقتصادية فى المرحلة الحالية وبخاصة فى ظل تحرير الإقتصاد المصرى والعمل فى ظل آليات السوق وتطبيق اتفاقية الجات إلا أنه نجد

أن التنفيذ انغلى للبرنامج المعلن من قبل الدولة يتسم بالبطء وعدم الفاعلية حيث أنه من ضمن السـ ٣١ شركة الخاضعة للخصخصة منذ بداية ٩١/٩٠ لم تتم الخصخصة الحقيقية سوى على ٦٦ شركة فقط وبنسبة ٢١% من إجمالي عدد الشركات الخاضعة للبرنامج وبنسب بيعية تقدر بحوالى ٦٣% من إجمالي عدد الشركات المباعة وذلك حتى ١٩٩٧/٦/٣٠ . وتتمثل المشكلة الحقيقية التى تواجه الدولة فى أن ٦٠% من الشركات التى تمت خصخصتها حتى الآن هى من الشركات الرابحة ، فى حين أن المتبقى من الشركات هو من الشركات الخاسرة والمعتررة التى فى حاجة لإعادة الهيكلة . ومن هنا يوضح الباحث أن البنوك يمكن أن تلعب دوراً حيويًا وفعالاً فى تنشيط عملية الخصخصة فى مصر ، وذلك من خلال :

(١) تطوير وتنوع هيكل الخدمات المصرفية المقدمة للعملاء والمستثمرين .
(٢) السماح للقطاع الخاص بزيادة نصيبه فى البنوك المشتركة بأكثر من ٤٩% من أسهم هذه البنوك .

(٣) تنشيط سوق الأوراق المالية ، وتنشيط برنامج بيع الوحدات العامة .

ورأى الباحث أن أداء البنوك لدورها فى ذلك المجال يتوقف على :-

- (١) تطوير النظم الإدارية وتطوير هيكل العمالة بها .
 - (٢) خصخصة هذه البنوك ذاتها وتحريرها من التبعية للقطاع العام ، وخاصة فصل الإدارة عن الملكية لما لذلك من دور هام فى تطوير العمل بهذه البنوك
- (توفيق عبد الوهاب : ١٩٩٩)

(٨) قام " راضى عويد العنزى ٢٠٠٠ بدراسة عن (أثر سياسة الخصخصة على توظيف العمالة الوطنية فى دولة الكويت " دراسة تطبيقية على وزارة المواصلات الكويتية "

أن مشكلة الدراسة التى سعى الباحث إلى تحليلها هى : كيف يمكن حل التناقض بين سياسة الخصخصة والتوظيف فى دولة الكويت فى ظل ما تسعى إليه الخصخصة من خفض قوة العمل ، وما تقوم عليه سياسة التوظيف من زيادة معدلات الإحلال والتكويست فى القطاع الحكومى فى دولة الكويت ، ودارت تساؤلات الدراسة عن :-

- ماهى محددات أثر سياسة الخصخصة فى دولة الكويت ؟
- ماهى أهداف سياسة الخصخصة ، وما هى الوسائل التى اعتمدت عليها لتحقيق الأهداف ؟
- ما هى التحديات التى تواجه تطبيق سياسة الخصخصة فى دولة الكويت ؟
- وما وظيفة الجهود التى بذلتها الدولة لمواجهة هذه التحديات ؟

- ما أثر سياسة الخصخصة على التوظيف فى القطاع العام الحكومى بدولة الكويت مع التطبيق على وزارة المواصلات ؟ وكيف تمت إدارة هذه الآثار ؟
وقد خلص الباحث إلى أن التردد والتخوف من برنامج الخصخصة وآثاره السلبية قد يكون مبالغ فيه فى الكثير من الأحيان لذلك لابد من الإقدام على الخصخصة لتحقيق الأهداف الموضوعية بعد التروى والانتقائية والدراسة العلمية والتنفيذ المحكم والشفاف كما أنه يمكن توفير الخدمة عن طريق القطاع الخاص وتوزيعها بشكل أكثر فاعلية .

(راضى عويد : ٢٠٠٠)

- التعليق :-

يتبين لنا من الدراسات السابقة التى اتخذت من برنامج الخصخصة موضوعاً للدراسة أنها لم تتفق على استخدام مقابل عربى واحد للمصطلح الأجنبى " Privatization " فالبعض منها استخدم المصطلح بمعنى الخصخصة والبعض الآخر استخدمه بمعنى التخصيصية ، كما يتضح أيضاً غلبة الطابع النظرى على هذه الدراسات التى اهتمت فقط بطبيعة مفهوم الخصخصة ومتطلباته ودور البنوك فى تنشيط هذه السياسة فبدت الدراسات وكأنها محاولات نظيرية .

وهناك ملاحظة أخرى ألا وهى أن الدراسات التى اهتمت بأخذ عينات انسانية لمعرفة الإتجاهات والآراء نحو برنامج الخصخصة بالقلّة مما يدعم الدراسة الحالية ويظهر لنا أن الباحثين المهتمين بدراسة القضية ينتمون لعلم الاقتصاد مما يؤدى بهم إلى إغفال جوانب فى غاية الأهمية بحيث يقع اهتمامهم فى دائرة واحدة ، ومن ثم تشابهت الأهداف المرجوة من تلك الدراسات .

كما ان هناك ملاحظة لا يمكن إغفالها وهى أن الدراسات التى اهتمت بالسلب الإجماعى للخصخصة واهتمت كذلك بأخذ عينات من العمال (ماهر أحمد عبد العال ١٩٩٧ ، سوزان أبورية ١٩٩٩) قد اعتمدت فى قياس اتجاهات العمال ومدى رضائهم عن الخصخصة على استبيانات قام بتصميمها الباحثون، ولكن تلك الاستبيانات تهتم بقياس مدى معرفة العمال بطبيعة برنامج الخصخصة والأضرار المتوقع أن تلحق بهم جراء هذه السياسة وذلك مع إغفال الهدف الأساسى ألا وهو قياس مدى رضا العمال واتجاههم بالقبول أو بالسلب نحو برنامج الخصخصة .

وكذلك يمكن ملاحظة أنه لا توجد دراسة محلية واحدة قد اهتمت بالمتغيرات المتعلقة بالنواحي
السيكوسوماتية والعصابية كأحد صور الانحراف عن الصحة النفسية من حيث علاقتها باتجاه
العمال نحو التخصص ، وهذا الجانب تولية الدراسة الحالية بالإهتمام ، ومن ثم يتم صياغة
فروض هذه الدراسة على النحو التالي :-

الفرض الأول :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى
شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم تخصصتها .

الفرض الثاني :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التخصص بين عمال إحدى شركات القطاع
العام وعمال إحدى الشركات التي تم تخصصتها .

الفرض الثالث :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات
القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم تخصصتها .

الفرض الرابع :-

توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والاتجاه نحو
التخصص لدى كل من مجموعتي الدراسة .

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

- ١- العينة
- ٢- الأدوات
- ٣- إجراءات التطبيق
- ٤- صعوبات الدراسة
- ٥- خطة التحليلات الإحصائية

الإجراءات المنهجية للدراسة :-

عرضت البحنة فى الجزء السابق للمفاهيم والأض النظرية وللدراسات السابقة المرتبطة بمفاهيم الدراسة ، وسوف تعرض فى هذا الجزء للإجراءات الميدانية للدراسة والتي تتضمن الآتى :-

أولاً : عينة الدراسة .

ثانياً : أدوات الدراسة .

ثالثاً : خطة التحليل الإحصائية .

أولاً : عينة الدراسة

(أ) أجريت الدراسة على عينة قوامها ١٥٠ عامل مقسمين إلى مجموعتين :-

(١) المجموعة الأولى : وشملت ٧٥ عامل من عمال شركة الدلتا الصناعية (ايديال)

(٢) المجموعة الثانية : وتضمنت ٧٥ عامل من عمال شركة النعسر للهندسية والتبريد (كولدير)

وتمثل مجموعة عمال شركة الدلتا الصناعية القطاع الذى تم خصصته أى تحولت الشركة من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، بينما تمثل المجموعة الثانية من العمال إحدى الشركات التى مازالت تحت سيطرة القطاع العام .

(ب) خصائص أفراد العينة :-

ونعرض فيما يلى خصائص أفراد العينة من حيث : السن - عدد سنوات الخبرة - الدخل - المستوى التعليمى - الحالة الإجتماعية - الوظائف ، حيث نوضح دلالة الفرق بين المجموعتين من حيث السن والخبرة والدخل ، بينما نوضح التكرارات والنسب المئوية لها كلاً من المستوى التعليمى والحالة الإجتماعية والوظائف .

جدول (٤-١) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتى الدراسة فى السن :-

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
السن	٤٥,٣١	٥,٤٩	٣٧,٣٦	٨,٢٠	٦,٩٧	دال عند ٠,٠٠١

جدول (٢-٤) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتي الدراسة في عدد سنوات الخبرة :-

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
الخبرة	٢٣,٦٧	٥,٧٦	١٤,٤٩	٨,٩٦	٧,٤٦	دال عند ٠,٠٠١

جدول (٣-٤) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتي الدراسة في الدخل :

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
الدخل	٣٧٥,٨١	١١٨,٤٥	٣٨٣,٠١	١٦٤,٠١	٠,٣١	غير دال

جدول (٤-٤) يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة :-

المستوى التعليمي	القطاع العام		القطاع الخاص	
	العدد	%	العدد	%
بدون مؤهل	٩	%١٢	٥	%٦,٧
ابتدائي	٣	%٤	٤	%٥,٣
إعدادي	٥	%٦,٦	٩	%١٢
ثانوي صناعي	٥٦	%٧٤,٦	٤٨	%٤٣
معهد فني صناعي	٢	%٢,٦	٩	%١٢
المجموع	٧٥	%١٠٠	٧٥	%١٠٠

جدول (٥-٤) يوضح الحالة الاجتماعية لمجموعتي الدراسة :-

الحالة الاجتماعية	القطاع العام		القطاع الخاص	
	العدد	%	العدد	%
متزوج	٧٤	%٩٨,٧	٦٦	%٨٨
أعزب	١	١,٣	٩	%١٢
المجموع	٧٥	%١٠٠	٧٥	%١٠٠

(٦) الجدول التالي يوضح الوظائف لعمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص :-

جدول (٤-٦) يوضح الوظائف لعمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص

القطاع الخاص		القطاع العام		الوظائف
%	العدد	%	العدد	
١٤,٧%	١١	-	-	١- الإسطميات
١٧,٣%	١٣	٢٩,٣%	٢٢	٢- الصاج
١٤,٧%	١١	٩,٣%	٧	٣- تجميع منتجات
١٤,٧%	١١	٩,٣%	٧	٤- الصيانة
١٢%	١٠	-	-	٥- البلاستيك
١٠,٧%	٨	١٢%	٩	٦- اللحام
٢,٧%	٢	-	-	٧- تشغيل ماكينات
٢,٧%	٢	-	-	٨- الجودة
١,٣%	١	٥,٣%	٤	٩- البراده
١,٣%	١	-	-	١٠- تخطيط انتاج
٥,٣%	٤	-	-	١١- تجميع نص مشغول
-	-	١,٣%	١	١٢- الدهان
-	-	٨%	٦	١٣- الخرطاة
-	-	١,٣%	١	١٤- الكهرباء
-	-	٨%	٦	١٥- الكوابلات
-	-	٥,٣%	٤	١٦- تصنيع منتجات
-	-	١,٣%	١	١٧- الغسيل
-	-	٤%	٣	١٨- النمادج
-	-	٢,٦%	٢	١٩- تجهيز وتركيب
-	-	٢,٦%	٢	٢٠- عتالة
١,٣%	١	-	-	٢١- بحوث وتطوير
١٠٠%	٧٥	١٠٠%	٧٥	المجموع

ويتضح من الجدول الخاص بالسن والجدول الخاص بعدد سنوات الخبرة أن هناك فروق ذات دلالة بين مجموعة عمال القطاع العام ومجموعة عمال القطاع الخاص وهذه الفروق لها ما يبررها حيث أنه وجد انخفاض في عدد العمال بشركة الدلتا الصناعية وذلك لتطبيق نظام المعاش المبكر بعد خصخصة الشركة حيث وصل عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر بمصنع مدينة نصر (وهو ما تم به إجراء الدراسة) إلى ١٧٤ عامل ومعظم العمال الخارجين للمعاش من كبار السن حيث قام المستثمر الرئيسي (صاحب الشركة بعد خصخصتها) بعمل قومسيون طبي للتخلص من عدد من العمال وتعيين عمال جدد أصغر سناً، ولذلك لم تستطع الباحثة أن تكافئ بين مجموعتي الدراسة من حيث السن وبالتالي مسن حيث عدد سنوات الخبرة .

كما يتضح من الجدول الخاص بالمستوى التعليمي وبالحالة الاجتماعية أن هناك تقارباً بين مجموعتي الدراسة وأن الاختلاف بينهما ليس اختلافاً كبيراً وذلك يتضح من النسب المئوية .
- نبذة عن مجال الدراسة المأخوذ منه العينة :-

لؤلؤ : شركة النصر للهندسة والتبريد (كولدبير)

- تأسيس الشركة :- صدر مرسوم ملكي بتأسيس للشركة في ١٤ شعبان ١٣٦٥ الموافق ١٩٤٦/٧/١٣ .

- الاختصاصات الرئيسية :-

أ- قطاع مقاولات لأعمال التكييف والتبريد والتدفئة والترطيب والتهوية .

ب- قطاع لإنتاج مايلي :-

(١) جميع أجهزة التكييف طراز شباك بأنواعها وأجهزة الوحدات المنفصلة .

(٢) الوحدات القائمة بذاتها ٥ ، ١٠ ، ٩٥ طن .

(٣) مبردات المياه لأغراض الشرب بسعاتها ٩ ، ١٧ ، ٤٠ .

(٤) ديب فريزر مقاسات .

(٥) غسالات ملابس أوتوماتيكية .

(٦) جميع الأجهزة والمستلزمات اللازمة لأعمال تكييف الهواء المركزي .

(٧) مبردات ألبيان بسعاتها ٣٠٠ ، ٥٠٠ لتر .

(٨) ثلاجات عرض لحفظ المأكولات والمثلجات ١١ ، ٢٢ قدم .

وشركة النصر للهندسة والتبريد تقع بحى المنيب بالجيزة .

وقد قامت الشركة بتطبيق نظام المعاش المبكر من ١٠/١/١٩٩٧ وكان عدد العمال وقت تطبيق هذا النظام ١٥٨٤ (عمال وموظفين) وظل العدد في الإنخفاض إلى أن وصل إلى ٥٦٤ عامل وموظف .

ويقدر عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر ٨٦٢ عامل أي بنسبة ٥٤,٤ % ممن عدد العمال بالشركة ، وذلك بخلاف المعاش القانوني والوفيات ومعاش العجز الطبي *

ثانياً : شركة الدلتا الصناعية (ايديال) :-

تأسست الشركة عام ١٩٢٠ للقيام بالأعمال التجارية وبدأت نشاطها الصناعي في إنتاج الأثاث عام ١٩٤٩ و التلاجات عام ١٩٥٤ .

وللشركة أربع مصانع :-

الأول بالمعاطة لإنتاج الأجهزة الكهربائية المنزلية ، والثاني بشبرا لإنتاج الأثاث المعدنية المكتبية والمنزلية ، والثالث بجزيرة بدران بشبرا لإنتاج أثاث المطابخ وبعض نوعيات الأثاث المعدني ، والرابع بمدينة نصر أكبر مجمع لإنتاج التلاجات ذات الأحجام المختلفة وإنتاج مكونات التلاجات الأساسية والغسالات فول أتوماتيك . ومصنع مدينة نصر هو المصنع الذي أجريت الدراسة الميدانية به . ويبلغ عدد العاملين بجميع مواقع الشركة ٧٣١٣ عاملاً .

وقد تم تطبيق نظام المعاش المبكر بالشركة بتاريخ ١٥/٥/١٩٩٩ ، ووصل عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر بمصنع مدينة نصر إلى ٤١٧ عامل من ٧٠١ عامل وموظف قبل تطبيق هذا النظام . *

ثانياً : أدوات الدراسة

اعتمدت الباحثة على أدوات محددة تخدم هدف الدراسة ولقد شملت :-

(١) قائمة كورنل الجديدة للنواحي العصبية والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦) تعريب وإعداد محمود السيد أبو النيل ١٩٩٥ .

(٢) استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة (من إعداد الباحثة)

(٣) مؤشرات الكفافية الإنتاجية . وسوف تعرض الباحثة لكل أداة على حده .

* مجدى عبد العزيز خالد ، إدارة التهيئة العامة وإحصاء العمالة ، شركة النصر للهندسة والتبريد .
الإدارة العامة لبحوث التسويق والدعاية ، شركة الدلتا الصناعية .

أولاً : قائمة كورنل

بعد أربعين عاماً من صدور طبعة ١٩٤٦ لقائمة كورنل قام فريق من الباحثين هم " برودمان ، اردمان ، ولف ، ومسكو فيتز " بإخراج طبعة جديدة للقائمة هي طبعة ١٩٨٦ . وتمثل تطويراً كبيراً للقائمة من أهم معاملة أنها تضمنت ١٨ ثمانية عشر مقياساً بدلاً من ١٠ عشرة مقياس (في قائمة ١٩٤٦) ومائتين وثلاثة وعشرين ٢٢٣ سؤالاً بدلاً من ١٠١ سؤال .

- وصف القائمة :

تتكون القائمة من ٢٢٣ سؤالاً تتوزع على ثمانية عشر مقياساً فرعياً مقسمين الى :
أولاً المقاييس الخاصة بالأعراض البدنية .
ثانياً المقاييس الخاصة بالنواحي المزاجية والإنفعالية

أولاً: المقاييس الخاصة بالأعراض البدنية :

(١) مقياس السمع والإبصار :

رمزه A ويتكون من (١٣) ثلاثة عشر سؤالاً ، وتتعلق الأسئلة الثلاثة عشر هذه بقياس التشكاوي والأعراض التي تختص بضعف الإبصار ، والحاجة لرؤية الأشياء البعيدة ، وإحمرار العينين ووجود النجاب بها ، ونزول الدموع منها ، فقدان الكامل للرؤية ، ووجود آلام شديدة في العينين ، ووجود سخابة على العين ، والإصابة بالجلوكوما أي وجود ميساء زرقاء بالعين ، واستعمال عتسات لاصقة ، ووجود ازدواج في الرؤية كذلك تختص الأسئلة بوجود صعوبة في السمع ، استعمال سماعات في الأذن ، ووجود طنين بها .

(٢) الجهاز التنفسي :-

رمزه B ويتكون من (١٧) سبعة عشر سؤالاً تتعلق بوجود ألم في الحلق ، والتسهاب في الأنف مع وجود رشح فيها ، والمعاناة المستمرة من شدة البرد ومرض الربو ، والتسهاب بالجيوب الأنفية ، ومن الكحة المستمرة أو المصحوبة بدم أو الإلتهاب الرئوي .

(٣) القلب والأوعية :-

رمزه C ويتكون من (١٩) سؤالاً تقيس الإصابة بالذبحة الصدرية ، والنوبات القلبية ، ومعاناه أفراد في العائلة من المتاعب القلبية ، وعمل الرسوم القلبية تحت ظروف المشقة ، وحسوث

ضيق في التنفس أثناء الليل ، وزيادة أو انخفاض ضغط الدم ، وسرعة نبضات القلب ، ووجود تورم في الساق والقدم ، وتناول أدوية للتخلص من الماء بالجسم ، والإصابة بالحمى الروماتيزمية ، ووجود لغط في القلب ، ومشاكل في صمامات القلب .

(٤) الجهاز الهضمي :-

رمزه D ويتكون من (٢٠) عشرين سؤالاً تقيس كثيراً من الجوانب كنزف اللثة ، وصعوبة البلع والتهابات الفم والشفيتين ، والمعاناة من آلام أثناء البلع ، وحدوث تهييج في القولون أو المعدة ، ووجود حصوات في المرارة ، والتهاب في فتحة الشرج ، أو الغشاء المخاطي للقولون ، وكذلك تقيس الأسئلة الإصابة بالدوسنتريا . كما يتعلق بزيادة أو نقصان الوزن ووجود دم في البراز والإصابة بالقرحة .

(٥) الهيكل العظمي :-

رمزه E ويتكون من (١١) إحدى عشر سؤالاً تختص بحدوث كسور العظام أو وجود ضعف أو هشاشة فيها ، وحدوث التهابات في المفاصل ، والمعاناة من الآلام والتورمات فيها ، وكذلك المعاناة من تئيب في العضلات والمفاصل ، وإنتشار الروماتيزم في الأسرة ، وحدوث آلام في الظهر .

(٦) الجلد :-

رمزه F ويتكون من (سبعة) أسئلة تقيس الإصابة الجلدية المزمنة ، والطفح الجلدي ، والحساسية الجلدية ، ووجود جروح بالجلد ، والإحمرار الشديد بالوجه ، والعرق الكثير ، والمعاناة من الحكّة الجلدية .

(٧) الجهاز العصبي :-

رمزه G ويتكون من (١٨) ثمانية عشر سؤالاً تقيس حدوث صداع بالرأس ، وإنتشار الصداع في العائلة ، وحدوث نوبات من السخونة أو البرودة ، أو الإغماء ووجود تخدير أو وخز في أحد أعضاء أو أجزاء الجسم ، وكذلك تقيس التشنجات أو النوبات الصرعية ، وأيضاً تقيس وجود هذه التشنجات أو النوبات الصرعية في الأسرة ، كما تقيس التهتهسة أو اللعنة والمشى أثناء النوم والبول الليلي .

(٨) البولى والتناسلى :-

رمزه H ويتكون من (١٣) ثلاثة عشر سؤالاً تختص بالألام والالتهابات فى الأعضاء التناسلية والعلاجات الخاصة بها ، ووجود فتق فى الجسم ، ووجود دم فى البول ، والمشكلات المرتبطة بالقدرة الجنسية والجهاز التناسلى ، ووجود اضطرابات فى الكلية . وصعوبة النهوض من النوم للتبول ، وكثرة التبول أثناء النهار ، كما تتضمن المشاكل الخاصة بفقد القدرة على التحكم فى المثانة .

(٩) التعب :-

رمزه A ويتكون من (٧) سبعة أسئلة تختص بالمعاناه من النوبات المتكررة من الإجهاد والتعب ، والإرهاك الناتج من العمل حتى ولو كان المجهود المبذول ضئيلاً ، وكذلك تتناول الأسئلة الإجهاد العصبى ، وانتشاره بين أفراد الأسرة .

(١٠) تكرار المرض :-

رمزه J وعند الأسئلة فى هذا المقياس (٩) تسعة أسئلة ، تتناول تكرار حدوث المرض وكثرة ملازمة الفراش بسبب المرض ، واستمرار ضعف الصحة ، وحدث المرض باستمرار ، ومعناه أفراد فى الأسرة من المرض ، وإعاقة الصداق المستمر قياساً بالشخص بالعمل ، والبؤس من ضعف الصحة والمعاناة باستمرار من المرض .

(١١) أمراض مختلفة :

رمزه K ويتضمن (١٨) ثمانية عشر سؤالاً تتعلق بالإصابة بمرض الحمى فى الطفولة ، أو حدوث مرض الملاريا أو الأنيميا أو أى مرض تناسلى خبيث ، أو الإصابة بمرض السكر أو وجود التهاب بالغدة الدرقية ، أو وجود ورم سرطانى ، وزيادة أو نقص الوزن عن المعدل العادى ، كذلك تتعلق الأسئلة بتضخم أوردة الساق .

(١٢) العادات :

رمزه L ويتكون من (٢٠) عشرين سؤالاً يتعلق بوجود صعوبة فى النوم أو الاستمرار فيه ، وصعوبة أخذ فترة راحة يومياً ، وكثرة التدخين وتناول القهوة والشاي والكحوليات وتعاطى المخدرات ، وتعاطى أدوية دون استشارة الطبيب ، كما تختص الأسئلة بسهولة اقتناء

حيوانات كالسلاحف والثعابين في المنزل ، كما تتعلق بتناول الحبوب المنومة والمهدئة
والفيتامينات بانتظام .

ثانياً : المقاييس الخاصة بالنواحي المزاجية والإنفعالية :-
(١٣) عدم الكفاية :

رمزه M ويتضمن مقياس عدم الكفاية (١٢) اثني عشر سؤالاً تتناول المصاحبات
الفسولوجية كالعرق والارتعاش وقت الامتحانات والشعور بالعصبية وعدم الثبات في حالة
وجود الرؤساء في العمل كذلك الارتباك والإضطراب في أداء العمل في وجودهم (الرؤساء)
، وأداء العمل ببطء شديد درءاً للوقوع في الخطأ ، كما تتضمن الأسئلة فهم الأوامر بطريقة
خاطئة ، وصعوبة اتخاذ القرار ، والإفتقار للخبرة والضيق من تناول الطعام خارج المنزل .

(١٤) الاكتئاب :

رمزه N ويتكون من (٦) ستة أسئلة تتعلق بالشعور بالعزلة وعدم السعادة رغماً من إشاعة
جو من الفرح ، كذلك تتعلق بالشعور المستمر بالكآبة والحزن والبؤس وفقد الأمل في الحياة
والرغبة في الموت .

(١٥) القلق :-

رمزه O ويتضمن (٩) تسعة أسئلة تختص بالشعور المستمر بالقلق ، ووجود القلق في العائلة
، والانتقار العصبية لأتفه سبب ، ووجود العصبية في أفراد الأسرة والإصابة بالإنهيار
العصبي والعلاج منه .

(١٦) الحساسية :-

رمزه P ويتكون من (٦) ستة أسئلة تتعلق بالخلج الزائد عن الحد والثورة وسرعة الغضب
من نقد الآخرين وإساءة فهمهم .

(١٧) الغضب :-

رمزه Q وعدد أسئلته (٩) تسعة أسئلة تتعلق بالاندفاع المفاجئ في فعل الأشياء ، وسهولة
الإثارة ، والغضب لأتفه الأسباب أو إذا لم يستطع الفرد الحصول فوراً على ما يطلبه .

(١٨) التوتر :-

رمزه R وعدد أسئلته (٩) تسعة أسئلة تتعلق بالعصبية الشديدة والإرتجاج مسن الأصوات المفاجئة ، والشعور بالضعف في مواجهة الآخرين ، والخوف مسن الحركات المفاجئة أو الضوضاء ليلاً ، والاستيقاظ من النوم بسبب الأحلام المزعجة ، ومعاودة الأفكار المخيفة دون سبب معقول وتصيب العرق البارد من الجسم .

ويلاحظ أن الأسئلة التي تتناول النواحي الجسمية وأعضاء الجسم (١١٨) مائة وثمانية عشر سؤالاً وهي التي تتوزع على المقاييس الفرعية الثمانية الأولى والمختصة بالأعراض والشكاوى الجسمية وهي : السمع والإبصار ، والجهاز التنفسي والقلب والأوعية ، والجهاز الهضمي ، والهيكلي العظمي ، والجلد ، والجهاز العصبي والجهاز البولي والتناسلي وتبلغ نسبة هذه الأسئلة (١١٨) سؤالاً إلى المجموع الكلي (٢٢٣) %٥٣. كما يلاحظ أن عدد الأسئلة التي تختص بالمقاييس العشرة الباقية والخاصة بالنواحي النفسية (١٠٥) مائة وخمس سؤال وهذه المقاييس هي : التعب ، تكرار حدوث المرض ، الوقوع في أمراض مختلفة ، العادات ، وعدم الكفاية ، الإكتئاب ، القلق ، الحساسية ، الغضب ، التوتر .

وتبلغ نسبة هذه الأسئلة (١٠٥ سؤالاً) إلى المجموع الكلي (٢٢٣) %٤٧ .

- الهدف من استخدام قائمة كورنل :-

هدفت الباحثة من استخدامها لقائمة كورنل الكشف عن الاضطرابات السيكوسوماتية والعصابية التي قد يتعرض لها العمال في الشركات التي تمت خصصتها ، حيث افترضت الباحثة أن هؤلاء العمال قد تعرضوا لظروف المشقة والضغط وذلك نتيجة لتحويلهم مسن الإدارة تحت القطاع العام إلى إدارة مختلفة تحت مظلة القطاع الخاص ، ومن شأن هذا التحول أن يحدث نوع من الضغوط على هؤلاء العمال مقارنة بمن يعمل تحت سيطرة القطاع العام .

- التطبيق :-

لجأت الباحثة إلى استخدام التطبيق الفردي أحياناً والتطبيق الجمعي في أحيان أخرى وذلك بناء على إمكانية ترك العمال لمهامهم ، حيث دارت جلسات التطبيق أثناء فترة العمل ، وقد استغرقت جلسة التطبيق من ٢٥ إلى ٣٠ دقيقة للإجابة على أسئلة القائمة .

- التصحيح :-

يتم تصحيح كل مقياس فرعى من المقاييس الثمانية عشر على حده بإعطاء درجة على كل سؤال أجاب عنه المبحوث " بنعم و الإجابة " بلا " تعطى صفرا .
 وفي إجراءات التطبيق يتم إعطاء كراسة الأسئلة للمبحوث ويطلب منه الإجابة على أسئلتها في ورقة منفصلة هي ورقة الإجابة وتتمثل الإجابة في تسويد العلامة الخاصة أمام رقم السؤال إما بنعم أو بلا ، وذلك بعد ملء البيانات الأساسية الموجودة في الصفحة الأولى لورقة الإجابة والتي تضمنت : الاسم - السن - المؤهل التعليمي - عدد سنوات الخبرة - عدد الأخوة - الترتيب الميلادى - الدخل الشهري - مجموع دخل الأسرة - مستوى تعليم الأب ووظيفته - مستوى تعليم الأم ووظيفتها .

- الثبات

في دراسة لمحمد صديق (١٩٩٩) قام بتطبيق قائمة كورنل الجديدة وقام بحساب الثبات عن طريق الإعادة بفواصل زمنية (١٥) خمسة عشر يوما على عينة تتكون من ٣٠ فردا ، (١٥) خمسة عشر فردا منهم من المودعين أموالهم في شركات توظيف الأموال وفقدوا الأمل فسي استردادها ، وخمسة عشر فردا من غير المودعين ، وتراوحت معاملات الثبات عن طريق الإعادة في هذه الدراسة بين (٠,٤٢ - ٠,٩٢) ولا يوجد سوى مقياسين معامل الثبات فيهما منخفض وهما مقياس عدم الكفاية (٠,٤٢) ، ومقياس أمراض متنوعة (٠,٥٠) وباقي المقاييس وعندها ١٦ سنة عشر يتراوح ثباتها بين (٠,٦٥) - (٠,٩٢) .

وفي دراسة أمال عبد الحلیم (١٩٩٩) قامت بحساب ثبات القائمة بطريقة التقسيم النصفى على ثلاث مجموعات : مجموعة ضغط الدم المرتفع ، ومجموعة القرحة المعدية ، ومجموعة الأسوياء ، وكل مجموعة عددها (٣٠) ثلاثين فردا ، وتراوحت قيمة معاملات الثبات بين (٠,٢٠ - ٠,٩٨) وعدد معاملات الارتباط المرتفعة (٠,٦٠ فما فوق) ١٢ انشى عشر معامل بنسبة ٧٥% من المجموع الكلى للمقاييس الفرعية .

وفي دراسة مجدي زينه (٢٠٠٠) في موضوع " علاقة الإضطرابات السيكوسوماتية بأحداث الحياة لدى المتضررين من حرب الخليج الثانية " والمتضررين في عينة هذه الدراسة هم المصريين الذين تركوا كل ما لديهم من مال ومنقولات وسافروا إلى مصر بعد غزو العراق لأرض الكويت عام ١٩٩٠ ، وبلغت عينة الدراسة (٦٠) ستون متضررا من هذه الحسرب ،

ومجموعة ضابطة من (٦٠) ستين من غير المتضررين وقد بلغت معاملات ثبات قائمة كورنل بطريقة التقسيم النصفى

$$٠,٥١ - ٠,٨٨ ، وبمعادلة ألفا - كروبناخ تراوحت بين (٠,٦٤ - ٠,٩٧)$$

وفى دراسات محمود أبو النيل القائم بتعريب القائمة على الطلبة المصريين ، والطلبة الأمريكيين ، وقد تضمنت العينة المصرية (١٤٠) مائة وأربعين طالبا وطالبة جامعية (٧٠ طالبا ، ٧٠ طالبة) من مختلف الكليات العملية والنظرية ومن مختلف السنوات الدراسية وذلك فى العام الجامعى ١٩٩٥ - ١٩٩٦ ، وقد تراوحت معاملات الثبات النصفى بالنسبة لعينة الطلبة بين (٠,١٢ - ٠,٨٩) وبالنسبة لعينة الطالبات تراوحت قيمة معامل الثبات بين (٠,٢٠ - ٠,٩٥)

وبالنسبة للعينة الكلية (طلبة وطالبات) فقد تراوح معامل الثبات فيها بين (٠,٤١ - ٠,٩١) ، أما بالنسبة للعينة الأمريكية فقد بلغت (٥٠) خمسين طالبا جامعيًا من جامعة ماساشوسيتس فرع أمهرست ، وتضمنت العينة ٢٣ طالبا ، ٢٧ طالبة من كليات وأقسام مختلفة . وكانت معاملات الثبات النصفى كالتالى :-

أولاً : بالنسبة للطلبة الأمريكيين تراوح معامل ثبات المقاييس الفرعية بين (٠,٤٦ - ٠,٩٥) ، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٨٧)

ثانياً : بالنسبة للطالبات تراوح معامل الثبات بين (صفر - ٠,٩٤) ، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٧٤) .

ثالثاً : بالنسبة للعينة الأمريكية الكلية (طلبة وطالبات) تراوح معاملي ثبات الاختبار فيها بين (٠,٤٦ - ٠,٩٧) ، أما معامل الثبات للمقياس ككل فقد بلغ (٠,٨٢)

ومما سبق يتضح أن الأداة التى اعتمدت عليها الباحثة تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة ، أما عن

الثبات فى الدراسة الحالية:

فقد لجأت الباحثة إلى حساب الثبات النصفى للاختبار على (٥٠) خمسين عامل : (٢٥) خمسة وعشرين عامل من القطاع العام (شركة النصر للهندسة والتبريد) ، و (٢٥) خمسة وعشرين عامل من القطاع الذى تم خصصته (شركة الدلتا الصناعية) أى ممن تعرضوا

لظروف ضاغطة نتيجة لاختلاف الإدارة والتحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص بلوائحه ونظمه المختلفة .

وفقد بلغ معامل الثبات النصفى قبل التصحيح (٠,٩٥) وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان - براون بلغ (٠,٩٧)

- الصدق :-

وفى دراسة محمود أبو النيل السابق الإشارة إليها قد ميزت قائمة كورنل بين المصريين والأمريكيين حيث أشارت الدراسة إلى ان المصريين لديهم اضطرابات أكثر من الأمريكيين فى الجهاز الهضمى (المقياس ٤) وفى الجلد (المقياس ٦) كما أنهم أكثر معاناة نتيجة الإجهاد والتعب (المقياس ٩) من الأمريكيين ، وأكثر تكرار للوقوع فى المرض وإستمرار ضعف الصحة (المقياس ١٠) من الأمريكيين ، وأكثر شعوراً بالعصبية والإرتباك فى العمل وصعوبة اتخاذ القرار (المقياس ١٣) من الأمريكيين وكذلك أكثر قلقاً (المقياس ١٥) وحساسية المقياس (١٦) وغضب (المقياس ١٧)وتوتراً (المقياس ١٨) من الأمريكيين .

وكذلك ميزت قائمة كورنل فى دراسة محمد صديق (١٩٩٩) عن " الإضطرابات السيكوسوماتية لدى المودعين فى شركات توظيف الأموال " بين المودعين (ن = ٧٥) وغير المودعين (ن = ٧٥) أظهرت أن المودعين نتيجة الظروف الضاغطة الواقعين تحسنت تأثيره لديهم أعراضاً مرضية أكثر بصورة دالة إحصائياً على جميع مقاييس القائمة ما عدا مقياس العادات والحساسية ومقياس التعب هو المقياس الوحيد الذى لم يميز تميزاً دالاً بين المجموعتين .

وفى دراسة مجدي زينة (٢٠٠٠) أظهرت قائمة كورنل زيادة الإضطرابات السيكوسوماتية لدى مجموعة المتضررين من حرب الخليج الثانية عن غير المتضررين حيث أشارت للدراسة أن ستة عشر مقياساً وجد فيهم فرق دال بين المجموعتين وذلك يدل أن ٨٨% من مقاييس قائمة كورنل الفرعية لها قدرة عالية فى التمييز بين الأفراد الذين يتعرضون لضغوط وظروف مشقة من غيرهم الذين لا يتعرضون لهذه الظروف .

وفى دراسة محمد صديق (١٩٩٩) قام بحساب صدق القائمة عن طريق الإتساق الداخلى ووصلت فيه نسبة المقاييس الدالة ٨٩% ونسبة المقاييس غير الدالة ١١% مما يشير إلى ارتفاع درجة الاتساق الداخلى فى معظم المقاييس الفرعية للقائمة .

(محمود السيد أبو النيل ، ٢٠٠١ : ٤٤، ٣٩، ٣٥ - ٥٠، ٤٨ - ٥٣، ٥٧، ٥٩، ٧٢ - ٧٠، ٧٦، ١٠٥)

الصدق في الدراسة الحالية :-

قامت الباحثة بحساب صدق القائمة عن طريق الإتساق الداخلي (معامل الارتباط بين الدرجة على المقياس الفرعي والدرجة الكلية) وذلك على عينة الدراسة الكلية وقوامها ١٥٠ عامل في المجال الصناعي ، ويوضح جدول (٧-٤) معاملات الارتباط بين الدرجة على كل مقياس من المقاييس الفرعية وبين الدرجة الكلية لمقياس قائمة كورنل :-

جدول (٧-٤)

م	المقياس	معامل الارتباط	م	المقياس	معامل الارتباط
١	السمع والإبصار	٠,٦٦٠٢	١٠	تكرار المرضى	٠,٦٦١٠
٢	الجهاز التنفسي	٠,٦٧٨٠	١١	أمراض متنوعة	٠,٥٨٩٨
٣	القلب والأوعية	٠,٧٢١٥	١٢	العادات	٠,٥٧٤٤
٤	الجهاز الهضمي	٠,٦٢٤٢	١٣	عدم الكفاية	٠,٦٧٥٣
٥	الهيكل العظمي	٠,٧٢٣٧	١٤	الاكتئاب	٠,٦٤٩٨
٦	الجلد	٠,٥٥٩٢	١٥	القلق	٠,٦١٥١
٧	الجهاز العصبي	٠,٧٣٨٢	١٦	الحساسية	٠,٥٧٥٧
٨	البولي والتاسلي	٠,٦٥٦٦	١٧	الغضب	٠,٦٨٧٤
٩	التعب	٠,٧٣٧٦	١٨	التوتر	٠,٧١٤٤

وكل معاملات الارتباط لها دلالة عند ٠,٠٠٠١

ثانياً : استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة

وقد اعتمدت الباحثة على مقياس الروح المعنوية للمركز القومي للبحوث الإجتماعية والجذائية في إعداد الاستبيان ، ويتكون المقياس من ١٢ (اثني عشر) فئة موزع عليها ٨٤ سؤال ، ولم تعتمد الباحثة على الإثني عشر فئة ولكنها اقتصرت على (٦) ست فئات مع إضافة بعد جديد أطلقت عليه الباحثة اسم (رؤية العمال لبرنامج الخصخصة) .

وفي اختيار أبعاد محددة من مقياس الروح المعنوية رأيت الباحثة أن هناك أبعاد سوف تتسائر بشكل مباشر من جراء تطبيق سياسة الخصخصة وفيما يلي نعرض لوصف الاستبيان والهدف من استخدامه وثباته وصدقه .

أولا وصف الاستبيان :

أعدت الباحثة صورتين من الاستبيان : صورة (أ) وتطبق على عمال إحدى الشركات التي لم يتم خصصتها أى ما زالت تحت إداره القطاع العام وفي هذه الصورة تم صياغة العبارات بشكل مستقبلي حتى تتمكن الباحثة من قياس اتجاه العمال نحو هذه السياسة سواء بالقبول أو بالرفض .

وصورة (ب) وتطبق على عمال إحدى الشركات التي تم خصصتها أى تحولت من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتمت صياغة العبارات في هذه الصورة بالصيغة المضارعة للسؤال عن الوضع الحالي بعد خصخصة الشركة .

ويتكون الاستبيان من ٣٤ عبارة موزعة على (٧) سبع أبعاد ، وفيما يلي أبعاد الاستبيان وأرقام العبارات :-

(١) رؤية العمال لبرنامج الخصخصة :-

وتتوزع عبارات هذا البعد حول موافقة العامل على نظام الخصخصة ، وعن مدى تحسن وضع العمال تحت السياسة الجديدة وكذلك عن زيادة الإنتاج وعن نجاح الشركة بعد خصصتها ويتكون البعد من (٥) عبارات ، وأرقام هذه العبارات كالتالى :-
٢٩،٢٢،١٥،٨،١

(٢) الأجر:

ترتبط عبارات هذا البعد بالأجور وما طرأ عليها من تغيرات ، وبمدى المساواة بين الجهد والأجر ، وبإمكانية الحصول على مكافآت تشجيعية من الشركة ، وبمدى وفاء الأجر لاحتياجات العمال . ويتكون البعد من (٥) عبارات أرقامها كالتالى :-
٣٠،٢٣،١٦،٩،٢

(٣) علاقة العمال بالمشرف :-

تختص عبارات البعد بمقارنة العلاقة السائدة بين العمال والمشرفين تحت القطاع العام وفسى ظل السياسة الجديدة حيث تتوزع العبارات عن العلاقة الودية بين العمال والمشرفين ، وعن معالجة المشرف لمشاكل العمال وعن إهتمام المشرف بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحه . ويتكون البعد من (٥) عبارات أرقامها ، ٣، ١٠، ١٧، ٢٤، ٣١ .

(٤) ساعات العمل :-

تدور العبارات حول عدالة توزيع ساعات العمل في ظل نظام الخصخصة ، وعن إمكانية الشعور بالإجهاد نتيجة لكثرة ساعات العمل ، كما تدور حول العدالة بين ساعات العمل والأجر والمساواة بين العمال في بذل الجهد في العمل . ويتكون البعد من (٥) عبارات ، أرقامها : ٣٢،٢٥،١٨،١١،٤ .

(٥) مزايا العاملين :-

تشير العبارات إلى توافر الخدمات الطبية والاجتماعية للعامل وأسرته ، وإهتمام الشركة بالعمال الكفاء بصورة أكبر من الماضى ، وأرقام العبارات هى : ٥ ، ١٢،١٩،٢٦ أى أن البعد يتكون من (٤) عبارات .

(٦) الإحساس بالأمن :-

وتعكس عبارات هذا البعد مدى شعور العامل بالحرية في التعبير عن رأيه ، وشعوره بالاستقرار في ظل النظام الجديد ، وتعبيره عن أى ضيق في العمل ، وإحساسه بالأطمئنان ، وعن تفكيره في الانتقال لعمل آخر بعيداً عن الشركة . ويتكون البعد من (٥) عبارات ، وأرقامها هى : ٣٣،٢٧،٢٠،١٣،٦ .

(٧) الود والتعاون بين العاملين :-

وتدور العبارات حول مدى سماح الشركة لأن يكون هناك تعاون بين العمال إذا حل بأسأدهم التعب ، وعن ضعف العلاقة بين الزملاء في ظل الإدارة الجديدة وعن روح المنافسة السائدة بين العمال تحت الإدارة الجديدة . ويتكون البعد من (٥) عبارات ، أرقامها كالتالى : ٣٤،٢٨،٢١،١٤،٧ .

ثانياً : التعليمات وطريقة الإجابة والتصحيح :-

صاغت الباحثة تعليمات الإستبيان كما يلي :-

(فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس اتجاهك نحو برنامج الخصخصة ، والمطلوب منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة ، فإذا كنت توافق على العبارة ضع علامة (✓) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضع علامة (✓) أمام كلمة معارض . هذا مع العلم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما يجب أن تعبر عن رأيك الشخصى فقط .

ويجيب المفحوص بموافق أو معارض ، وتعطى موافق درجة ومعارض صفر ، ونعكس الأمر في بعض العبارات حيث تعطى موافق صفر ، ومعارض درجة واحده وهذه العبارات هي : ٣٣،٢٩،٢٨،١٨ .

ثالثاً : الثبات :-

تم حساب الثبات النصفى للإستبيان على خمسين عامل : (٢٥) خمس وعشرون عامل من شركة النصر للهندسة والتبريد (قطاع عام) ، و (٢٥) خمس وعشرين عامل من شركة الدلتا الصناعية (القطاع الخاص) .
وقد بلغ معامل الثبات قبل التصحيح (٠،٨٦) وبعد التصحيح (٠،٩٢) باستخدام معادلة سبيرمان براون مما يدل على تمتع الاستبيان بمعامل ثبات مرتفع

رابعاً : * الصدق :-

تم حساب صدق الإستبيان عن طريق الإتساق الداخلي أى حساب معامل الارتباط بين الدرجة على المقياس الفرعى والدرجة الكلية ، وذلك على عينة الدراسة الكلية وقوامها (١٥٠) عامل فى المجال الصناعى ويوضح الجدول التالى معامل الارتباط بين الدرجة على كسل مقياس فرعى والدرجة الكلية على الإستبيان :-

جدول (٤-٨)

م	المقياس	معامل الارتباط
١	رؤية العمال لبرنامج الخصخصة	٠,٨٢٦٣
٢	الأجر	٠,٨٥٠٨
٣	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩٧٢
٤	ساعات العمل	٠,٧٧٧٣
٥	مزايا العاملين	٠,٨٤٦٣
٦	الإحساس بالأمن	٠,٧٧٦٨
٧	الود والتعاون بين العاملين	٠,٨٠٠٠

وقد وجدت الباحثة أن هناك دلالة لمعاملات الارتباط كلها عند مستوى ٠,٠٠٠١ .

ملحوظة :- يحتوى الاستبيان فى الصورة (ب) على سؤال تقريرى لا يدخل فى حساب الدرجة ، والسؤال هو : هل كنت فى الشركة قبل تطبيق برنامج الخصخصة ؟ نعم () لا ()
وذلك للتأكد من أن العامل قد عايش نظام الشركة فى ظل القطاع العام ونفس ظل نظام الخصخصة .

ثالثاً :- الكفاية الإنتاجية

قد اعتمدت الباحثة على ملفات العمال للحصول على تقدير الكفاية الإنتاجية لكل عامل وقد شملت البيانات فى هذا الصدد ما يلى :-

- (١) معدل الحوادث
- (٢) الجزاءات
- (٣) الغياب بدون إذن
- (٤) عدد مرات التأخير
- (٥) الأجازات المرضية
- (٦) التردد على العيادة
- (٧) كمية الإنتاج
- (٨) دقة العمل وجودته
- (٩) التعاون مع الزملاء والرؤساء
- (١٠) الاستعداد للتعلم والتطور
- (١١) تحمل المسؤولية
- (١٢) الموظبة والسلوك

وقد تم الحصول على البيانات السابقة لمدة سنة كاملة وهى النسبة السابقة على إجراء الدراسة. وكانت الباحثة سوف تكتفى بمؤشرات لقياس الكفاية الإنتاجية حتى المؤشر السادس فقط إلا أنها قد وجدت مؤشرات أخرى تعتمد عليها الشركات فى تقدير مدى كفاية العامل الإنتاجية فأضافت هذه المؤشرات إلي الأبعاد المتعارف عليها فى علم النفس لقياس الكفاية الإنتاجية .
وهناك درجة تضعها إدارة الشركة لكل بعد من هذه الأبعاد حيث تعطى فى النهاية ١٠٠ منسبة درجة كالتالى :-

- كمية الإنتاج : ٢٥ درجة

-دقة العمل وجودته : ٢٥ درجة

- التعاون مع الزملاء والرؤساء : ١٥ درجة

- الإستعداد للتعلم والتطور : ١٥ درجة

- تحمل المسئولية : ١٠ درجات

- الموظبة والسلوك : ١٠ درجات

الدرجة الكلية ١٠٠ درجة

وفي النهاية يكون هناك تقدير للعامل وتتراوح هذه التقديرات من ضعيف إلى ممتاز بناء على

درجة العامل وتوزع كالتالي :

ممتاز : من ٩٠ درجة فيما فوق

جيد جداً : من ٧٥ إلى ٨٩ درجة

جيد من ٥١ إلى ٧٤ درجة

متوسط : ٥٠ درجة

ضعيف :أقل من ٥٠ درجة

ونظراً لعدم وجود أداء موضوعية في مجال علم النفس الصناعي لقياس كفاية العامل الإنتاجية فقد اعتمدت الباحثة على البيانات المتاحة لها بناء على تصريح من ادارة الشركات التي قد تم التطبيق بها ، وعلى الرغم مما قد يعترى هذه البيانات من تحيزات ومصالح شخصية إلا أنها السبيل الوحيد لقياس هذا المتغير .

إجراءات التطبيق :

قامت الباحثة بإرسال خطاب موجه من جامعة عين شمس إلى الشركات التي وقع الاختيار عليها لإجراء التطبيق الميداني بها ، وقد توفقت موافقة شركة النصر للهندسة والتبريد (كولدير) وهي إحدى شركات القطاع العام على خطاب من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يسمح فيه بقيام الباحثة بإجراء هذا البحث ، فقامت الباحثة بتوجيه خطاب للجهاز المركزي للسماح لها بدخول هذه الشركة ، أما شركة الدلتا الصناعية (ايديسال) باعتبارها شركة قطاع خاص فقد اكتفت بخطاب من جامعة عين شمس للسماح للباحثة .

وفي البداية قامت الباحثة بتوضيح الهدف من البحث للعمال وبأنه لا علاقة لها بإدارة الشركة، وعلى الرغم من ذلك فقد كان هناك خوف شديد من قبل العمال للتعاون مع الباحثة في الإجابة على فقرات (استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة) وكذلك في إعطاء البيانات الخاصة بالعمال من حيث الاسم والوظيفة وذلك لخوفهم الشديد من التعرض للفصل إذا عارض أحدهم

برنامج الخصخصة ، إلا أن الباحثة قد طمأنتهم بأن هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وبأن الباحثة لا علاقة لها بإدارة الشركة ، وقد أكدت لهم الباحثة أنه بدون الإجابة الصدقة على الأدوات فلنأصبح بلا قيمة وذلك لضمان الجدية فسي الإجابة على بنود الاختبارات .

* تاريخ إجراء الدراسة :-

بدأ التطبيق الميداني من ٢٩/٧/٢٠٠٠ وانتهى في ٣٠/١٠/٢٠٠٠ أى استغرق التطبيق ثلاث شهور

- صعوبات التطبيق :-

قد واجهت الباحثة مجموعة من الصعوبات أثناء التطبيق الميداني بداية من الحصول على الموافقات لإجراء البحث ونجاية بالحصول على البيانات الخاصة من ملفات العمال ، ومن أهم هذه الصعوبات :-

- (١) الحصول على موافقة من إدارة الشركة لإجراء البحث لما به من إثارة للعمال نحو سياسة تعد الآن سياسة قومية ولا رجوع فيها ، والسماح للعمال بالشكوى وإثارتهم نحو الإدارة .
- (٢) خوف العمال من الباحثة لاعتقادهم أن لها صفة إدارية وقد ترفع آراء العمال لصاحب الشركة فيقوم بفصل من يعارض والإبقاء على من يوافق .
- (٣) بعد موافقة العامل على التطبيق يبدأ في الحديث عن مساوى الإدارة الجديدة (وذلك فى عينة عمال القطاع الخاص) مما يستغرق وقت أكثر فى التطبيق .
- (٤) الصعوبة الشديدة فى الإطلاع على الملفات الخاصة بالعمال ، والاصطدام مع موظفى القطاع العام بما فيه من بيروقراطية وروتين مما يطيل الوقت لانتهاء من البحث .

ثالثاً : خطة التحليلات الإحصائية :

تم وضع خطة لتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :
أولاً : استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار " ت " لحساب الفروق بين مجموعتى الدراسة .

ثانياً : استخدام التحليل العاملى وذلك لكل من :

- (١) العينة الكلية
- (٢) عينة القطاع العام .

(٣) عينة القطاع الذي تم خصصته .
وذلك ل ٣٧ متغير وهو عدد متغيرات الدراسة
وقد لجأت الباحثة إلى استخدام الحاسب الآلي بجامعة عين شمس للقيام بالتحليلات الإحصائية
السابقة .

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

مقدمة

تناولت الباحثة في هذا الفصل مهمة عرض نتائج الدراسة وتفضل في ذلك عرض نتائج كل فرض على حدة .

١- نتائج الفرض الأول :-

جاءت صياغة هذا الفرض على النحو التالي :-

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تمت خصصتها وقد تم حساب اختبار "ت" بين مجموعتي الدراسة . ويوضح جدول (٤-٩) نتائج اختبار " ت " على (١٨) ثمانية عشر مقياس فرعي لقائمة كورنل بالإضافة إلى الدرجة الكلية للقائمة :-

وقد أظهر اختبار " ت " أن الفرض الأول لم يتحقق حيث جاءت الفسروق بين مجموعتي الدراسة ليس لها دلالة إحصائية ، وعلى الرغم من عدم وجود دلالة إحصائية إلا أنه بالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية في المجموعتين يتضح أن متوسطات عينة القطاع العام في بعض المقاييس الفرعية تكون أعلى من متوسطات عينة عمال القطاع الخاص كما في المقاييس التالية :

A	(١) السمع والإبصار
D	(٤) الجهاز الهضمي
E	(٥) الهيكل العظمي
F	(٦) الجلد
G	(٧) الجهاز العصبي
H	(٨) الجهاز البولي والتناسلي
K	(١١) أمراض متنوعة
M	(١٣) عدم الكفاية
P	(١٦) الحساسية
Q	(١٧) الغضب
R	(١٨) التوتر

جدول (٤-٩)

(١) نتائج قائمة كورنل :-

مستوى الدلالة	قيمة ت	القطاع الخاص		القطاع العام		المقاييس الفرعية
		ع	م	ع	م	
غير دال	١,٢٩-	١,٩٣	١,٧٨	٢,٢٤	٢,٢٢	السمع والإبصار A
غير دال	٠,٤٥	٣,٠١	٣,٢٦	٣,١٤	٣,٠٤	الجهاز التنفسي B
غير دال	٠,٠٣	٢,٦٤	٢,٨٨	٢,٩٠	٢,٨٦	القلب والأوعية C
غير دال	٠,٢٠-	٢,٨٤	٢,٨٦	٢,٣١	٢,٩٤	الجهاز الهضمي D
غير دال	٠,٠٨-	٢,١٦	١,٧٧	٢,١٣	١,٨٠	الهيكل العظمي E
غير دال	٠,٨٤-	٠,٩٨	٠,٧٢	١,٣١	٠,٨٨	الجلد F
غير دال	٠,٦٥-	١,٨١	١,٤٨	٢,١٨	١,٦٩	الجهاز العصبي G
غير دال	٠,٣٦-	١,٨٠	١,٢٤	١,٨١	١,٣٤	الجهاز البولي والتناسلي H
غير دال	صفر	١,٧٣	١,٢٩	١,٩٠	١,٢٩	التعب I
غير دال	٠,٠٥	١,٢٤	٠,٧٣	١,٧١	٠,٧٢	تكرار المرض J
غير دال	٠,٣١-	١,١٤	١,٢٥	١,٤٤	١,٣٢	أمراض متنوعة K
غير دال	٠,٩٤	١,٦٠	١,٨٤	١,٥٢	١,٦٠	العادات L
غير دال	١,١١-	١,٨٦	١,٥٦	٢,٢٥	١,٩٣	عدم الكفاية M
غير دال	٠,١٢	١,٢٢	٠,٨١	١,٤١	٠,٧٨	الاكتئاب N
غير دال	٠,٥١	١,٥٢	١,٠١	١,٣٨	٠,٨٩	القلق O
غير دال	٠,٣١-	١,٩١	٢,٠٢	١,٧٧	٢,١٢	الحساسية P
غير دال	٠,٢٥-	٢,١٨	١,٨٢	٢,٣٣	١,٩٢	الغضب Q
غير دال	١,٢٢-	١,٨٤	١,٠٦	٢,٠٤	١,٤٥	التوتر R
غير دال	٠,٣٧-	٢١,٥٦	٢٩,٤٤	٢٤,٣٧	٣٠,٨٤	الدرجة الكلية

كما يتضح أن متوسطات عينة عمال القطاع الخاص تكون مرتفعة عن متوسطات عينة عمال

القطاع العام في بعض المقاييس الفرعية مثل :

B (٢) الجهاز التنفسي

C (٣) القلب والأوعية

L (١٢) العادات

N	(١٤) الاكثاب
O	(١٥) القلق

٢- نتائج الفرض الثاني :-

وجاءت صياغة هذا الفرض كالتالي :-

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التخصصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تمت خصصتها " .
وقد تم حساب اختبار " ت " بين مجموعتي الدراسة على " استبيان اتجاهات العمال نحو التخصصة " بأبعاده السبع بالإضافة إلى الدرجة الكلية للاستبيان .
وأظهرت النتائج أن الفرض الثاني قد تحقق بشكل جزئي أي كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية على بعض المقاييس الفرعية للاستبيان .

ويوضح جدول (٤-١٠) الفروق بين مجموعتي الدراسة على أبعاد الاستبيان ويتضح من خلال الجدول أنه ظهرت فروقاً على الأبعاد التالية :-

- ١- هناك فرقاً دال إحصائياً بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص على بعد " الأجر " عند مستوى (٠,٠٥) والفرق لصالح عمال القطاع العام .
 - ٢- هناك فرقاً دال إحصائياً على بعد " ساعات العمل " عند مستوى (٠,٠٥) والفرق لصالح عمال القطاع الخاص .
 - ٣- هناك فرقاً دال إحصائياً على بعد الود بين العاملين عند مستوى (٠,٠٠١) والفرق لصالح عمال القطاع الخاص .
- أما باقي الأبعاد الفرعية فلم يكن الفرق عليها ذو دلالة إحصائية .

جدول (٤-١٠)

(٢) نتائج استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة :-

م	المقاييس الفرعية	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	رؤية العمال للبرنامج	١,٦١	١,٥٥	١,٧٤	١,٤٤	٠,٥٤	غير دال
٢	الأجر	١,٤٨	١,٩٤	٠,٨٤	١,٢٣	٢,٤١-	دال عند ٠,٠٥
٣	علاقة العمال بالمشرف	١,٣٧	١,٧٤	١,٧٣	١,٨٢	١,٢٢	غير دال
٤	ساعات العمل	٢,٠	١,٤٧	٢,٤٨	١,٠٠٥	٢,٣٣	دال عند ٠,٠٥
٥	مزايا العاملين	١,١٦	١,٤٦	٠,٨٥	١,١١	١,٤٥-	غير دال
٦	الإحساس بالأمن	١,٥٠	١,٤٠	١,٣٨	١,٣٩	٠,٥٢-	غير دال
٧	الود بين العاملين	١,٩٣	١,٥٢	٢,٨٦	١,٥٠	٣,١٧	دال عند ٠,٠٠١
٨	الدرجة الكلية	١١,٠٦	٩,٧٤	١١,٩٠	٧,٥٨	٠,٥٩	غير دال

٣- نتائج الفرض الثالث :-

كانت صياغة الفرض الثالث كما يلي :-

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاءة الإنتاجية بين عمال إحدى شركات

القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تمت خصصتها "

وقد أشارت نتائج حساب اختبار " ت " على ١٢ اثني عشر مؤشر للكفاءة الإنتاجية بالإضافة

إلى درجة تقرير الكفاءة الإنتاجية إلى تحقق الفرض الثالث جزئياً حيث كانت هناك فروقاً داله

بين مجموعتي الدراسة على (٩) تسع مؤشرات من الإثني عشر مؤشر .

ويوضح جدول (٤-١١) دلالة الفرق كما يلي :-

١- هناك فروقاً دالة إحصائية بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص في معدل

الحوادث عند مستوى (٠,٠١) والفرق لدى عينة القطاع العام أعلى بصورة دالة.

٢- هناك فروقاً دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في معدل الجزاءات عند مستوى

(٠,٠٥) والفرق لدى عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٣- هناك فروقاً داله إحصائية في مؤشر الغياب بدون إذن عند مستوى (٠,٠١) والفرق لدى

عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعاون مع الزملاء والرؤساء * عند مستوى

(٠,٠٠١) والفرق لدى عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المؤشرات التالية لدى عمال القطاع العام :

- (أ) كمية الإنتاج عند مستوى (٠,٠٠١)
 (ب) دقة العمل وجودته عند مستوى (٠,٠٠١)
 (جـ) الاستعداد للتعلم والتطور عند مستوى (٠,٠٠١)
 (د) تحمل المسؤولية عند مستوى (٠,٠٠١)
 (هـ) درجة تقرير الكفاية عند مستوى (٠,٠٠١)

ونلاحظ مما سبق أن الفروق في الإتجاه السلبى للكفاية الإنتاجية كانت لصالح عمال القطاع الخاص بينما كانت الفروق في الإتجاه الإيجابى لصالح عمال القطاع العام .

جدول (٤-١١)

(٢) نتائج مؤشرات الكفاية الإنتاجية :-

م	مؤشرات الكفاية الإنتاجية	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	الحوادث	٠,٥٣	٠,٢٢	٠,٢١	٠,٤١	٢,٩٥	دال عند ٠,٠١
٢	الجزاءات	٠,٠٤٦	١,٠٩	١,٩٣	٥,٧٧	٢,١٦	دال عند ٠,٠٥
٣	للغياب بدون إذن	٠,٢٢	٠,٩٣	١,٨٦	٥,٠١	٢,٧٨	دال عند ٠,٠١
٤	التأخير	٠,٤٥	١,١٦	١,٢٩	٤,٨٨	١,٤٥	غير دال
٥	الأجازات المرضية	٣,٦٤	٤,٠٧	٤,١٠	٩,٠٦	٠,٤١	غير دال
٦	التردد على العيادة	١٤,٦١	٧,٦٢	١٦,٢١	٨,٤٣	١,٢٢	غير دال
٧	كمية الإنتاج	٢٣,١٠	٠,٩٣	٢١,٧٦	٢,٢٢	٤,٨٢-	دال عند ٠,٠٠١
٨	دقة العمل وجودته	٢٣,٠٨	٠,٩٢	٢١,٥٨	٢,٣٩	٥,٠٤-	دال عند ٠,٠٠١
٩	التعاون مع الزملاء والرؤساء	١٣,٦٦	٠,٨١	١٤,١٧	٠,٨٧	٣,٦٨	دال عند ٠,٠٠١
١٠	الإستعداد للتعلم والتطور	١٣,٧٠	٠,٧٣	١٢,٨٨	٢,٥٤	٢,٧١-	دال عند ٠,٠٠١
١١	تحمل المسؤولية	٩,٠٤	٠,٧	٧,٧	١,٠٥	٩,١٣-	دال عند ٠,٠٠١
١٢	المواظبة والسلوك	٩,١٧	١,٨٦	٩,٦٩	٢,٢٧	١,٥٣	غير دال
١٣	درجة تقرير الكفاية	٩١,٧٧	٢,٩٥	٨٧,٣٠	٧,٤٤	٤,٨٣-	دال عند ٠,٠٠١

٤- نتائج الفرض الرابع :-

وقد كانت صياغة الفرض كالتالى :

" توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والإنتاج نحو الشخصية لدى كل من مجموعتي الدراسة " ولعرض نتيجة هذا الفرض سوف تعرض الباحثة لنتائج التحليل العاملي لـ ٣٧ متغير وهو عدد المتغيرات المتضمنة فى الدراسة كالتالى :-

- (١) المصفوفة الارتباطية للعيينة الكلية .
- (٢) المصفوفة الارتباطية لعمال القطاع العام .
- (٣) المصفوفة الارتباطية لعمال القطاع الخاص .
- (٤) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير للعيينة الكلية
- (٥) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير لعينة عمال القطاع العام
- (٦) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير لعينة عمال القطاع الخاص.

- ملحق (٦) المصفوفة الارتباطية للعيينة الكلية (أنظر ملحق الدراسة رقم(٦).
- ملحق (٧) يوضح المصفوفة الارتباطية لعينة عمال القطاع الخاص (انظر ملحق الدراسة رقم (٧) .
- ملحق (٨) يوضح المصفوفة الارتباطية لعينة عمال القطاع العام (أنظر ملحق الدراسة رقم(٨)

ونلاحظ أن كل مصفوفة ارتباطية من المصفوفات الثلاث تحتوى على ٦٦٦ معامل ارتباط :
(١) بالنسبة للمصفوفة الارتباطية للعيينة الكلية :- تضمنت ١٨٢ معامل ارتباط دال بنسبة ٢٧,٣% من معاملات الارتباط الكلية .

(٢) بالنسبة للمصفوفة الارتباطية لعينة القطاع العام : فقد تضمنت ١٢٤ معامل ارتباط دال بنسبة ١٨,٦% من معاملات الارتباط الكلية .

(٣) بالنسبة للمصفوفة الارتباطية لعينة القطاع الخاص : شملت ١١٩ معامل ارتباط دال بنسبة ١٧,٨% من العدد الكلى لمعاملات الارتباط .

ومن أهم النتائج التي حصلت عليها الباحثة من التحليل العاملي :-

(١) بالنسبة لعينة عمال القطاع العام قبل وبعد التدوير ن = ٧٥

ومن التحليل العاملي للـ (٣٧) متغير المتضمنة في الدراسة ، استخلصت الباحثة العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (١-٥) العوامل وتشبعاتها قبل التدوير والجدول رقم (٢-٥) يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها لعينة عمال القطاع العام.

١- نتائج عينة القطاع العام

(أ) العوامل قبل التدوير :-

العوامل وتشبعاتها قبل التدوير بالنسبة لعينة القطاع العام :- جدول رقم (٥-١)

العوامل والتشبعات		العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	
المؤشرات		الاول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن	التاسع	العامل	العامل عشر
١- تسع والبيس A	٠,٦٨	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
١- جهاز التنفس B	٠,٧٤	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢
٢- قلب والأوعية C	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
١- جهاز التنفس D	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٦٤
٥- جهاز التنفس E	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٦- اليد F	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٧- جهاز التنفس G	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦
٨- الجهاز والتنفس H	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢
١- قلب I	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٧٧
١٠- حزام التنفس J	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
١١- حزام تنورة K	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤
L- شفاط	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤
M- عدم الكفاءة	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٧٦
N- كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
O- كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
P- كفاءة	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤	٠,٤٤
Q- كفاءة	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٦٧
R- كفاءة	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢	٠,٧٢
١١- كفاءة كفاءة للبرنامج	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٠- الأجر	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢١- سلامة العمل بالمشرف	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٢- ساعات العمل	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٢- سوية العاملين	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٢- الإسهال بالأمم	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٥- فرق بين العاملين	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٦- كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٧- كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٨- كفاءة كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٩- كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٠- كفاءة كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢١- كفاءة كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٢- كفاءة الإنتاج	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٢- كفاءة العمل وجوده	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢١- كفاءة مع الزملاء والزملاء	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٥- كفاءة الاستعداد للتدريب والتطوير	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٦- كفاءة كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦
٢٧- كفاءة كفاءة	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٦

* تشير العلامة إلى التشبعات الدالة .

(ب) العوامل بعد التدوير :-

العوامل وتشعباتها بعد التدوير بالنسبة لعينة القطاع العام :- جدول رقم (٥-٢)

العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العوامل والتشعبات
												المتغيرات
٠,٠٠٩	٠,١٧	٠,٢٠٠	٠,١٩	٠,٠٠٧	٠,٠٥	٠,١٠٠	٠,٢٧٠	٠,٢٩	٠,٠٨	٠,٠٥١	٠,٠٥١	١- تسعير والإحصار A
٠,٠٧٠	٠,٠٤٢	٠,٠٠٥	٠,٠١٣	٠,٠٠٢	٠,٠٠٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٣	٠,٠٠٨	٠,٠٧٦	٠,٠٧٦	٢- جهاز القياس B
٠,٠٢٨	٠,١٢٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠١٣	٠,٠٠٦	٠,٠١٧	٠,٠٠٥	٠,٠٢٤	٠,٠٧٩	٠,٠٧٩	٣- قلب والارضية C
٠,٠٢٣	٠,٠١٧	٠,٠١٥	٠,٠١٣	٠,٠٣٣	٠,٠٠٣	٠,٠٢١	٠,٠١٠	٠,٠١٦	٠,٠٠٧	٠,٠٦٢	٠,٠٦٢	٤- جهاز القياس D
٠,٠٠٨	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	٠,٠١٥	٠,٠٠٨	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٠	٠,٠٢١	٠,٠٠٢	٠,٠٨٠	٠,٠٨٠	٥- جهاز القياس E
٠,٠١٠	٠,٠١٦	٠,٠١١	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٢٧	٠,٠٢٨	٠,٠٣٦	٠,٠١٦	٠,٠٥٣	٠,٠٥٣	٦- جدول F
٠,٠٠٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٠	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٧- جهاز القياس G
٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٥	٠,٠١٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٨- الجولي والشمس H
٠,٠٠٥	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠١	٠,٠١٦	٠,٠١٠	٠,٠١٧	٠,٠١٠	٠,٠٠٨	٠,٠٤٢	٠,٠٤٢	٩- كتاب I
٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١٣	٠,٠٠٩	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٨٠	٠,٠٨٠	١٠- كتاب المرفق J
٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٦	٠,٠٠٥	٠,٠١٥	٠,٠١٣	٠,٠١٤	٠,٠١٦	٠,٠٠٩	٠,٠٤٨	٠,٠٤٨	١١- أمراض متفرقة K
٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠٣٧	٠,٠٢٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٢٥	٠,٠٣١	٠,٠٣١	١٢- خدمات L
٠,٠٠٥	٠,٠١١	٠,٠٠٩	٠,٠١٨	٠,٠١٦	٠,٠٠٩	٠,٠٠٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١٠	٠,٠٥٦	٠,٠٥٦	١٣- حرم الكلية M
٠,٠٠٥	٠,٠١١	٠,٠٣٢	٠,٠٢٤	٠,٠٠٣	٠,٠١١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٥	٠,٠٣٧	٠,٠٠٧	٠,٠٥٧	٠,٠٥٧	١٤- كتاب N
٠,٠١١	٠,٠٠٢	٠,٠٢٥	٠,٠٠٦	٠,٠١١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٦	٠,٠١٦	٠,٠٣٤	٠,٠٣٤	١٥- نقل O
٠,٠٠٥	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠١٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٦	٠,٠٠١	٠,٠٠٤	٠,٠٠٨	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	١٦- المساحة P
٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠١٢	٠,٠١٤	٠,٠١٧	٠,٠١٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠٣٥	٠,٠٣٥	١٧- القياس Q
٠,٠٠١	٠,٠١٤	٠,٠١٢	٠,٠٠٨	٠,٠١٧	٠,٠١٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٥	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠٥٠	٠,٠٥٠	١٨- التمر R
٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٢٥	٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	١٩- رؤية لصل البرنابج
٠,٠٠٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠١٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٢٠- الأجر
٠,٠٠١	٠,٠٠٢	٠,٠١١	٠,٠٠٧	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٥	٠,٠٠٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٢	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٢١- حافلة العمل والمرفق
٠,٠٠٥	٠,٠١١	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٢٢- ساعات العمل
٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠١٣	٠,٠٠٠	٠,٠٠٧	٠,٠٠٨	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٢٣- ميزان العاملين
٠,٠١٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٥	٠,٠١١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٣	٠,٠٠٠	٠,٠١٦	٠,٠٠٧	٠,٠١٥	٠,٠١٥	٢٤- إحصائيات بالأمن
٠,٠١١	٠,٠٠٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠١	٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٢٥- الفرق بين العاملين
٠,٠٠٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠١٨	٠,٠٠١	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠١٦	٠,٠١١	٠,٠١٤	٠,٠١٤	٢٦- الصناعات
٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٢٥	٠,٠١٢	٠,٠١٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٢٧- الجوزاء
٠,٠٠١	٠,٠١٤	٠,٠١٥	٠,٠٢٢	٠,٠١٠	٠,٠٠٩	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠١٩	٠,٠٠١	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٢٨- قلب بدون إن
٠,٠٠١	٠,٠٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٦	٠,٠٢١	٠,٠١٨	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٢٩- التاجر
٠,٠٢٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠١٦	٠,٠١٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٦	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠١٦	٠,٠١٦	٣٠- الأجزاء المرشحة
٠,٠٠٨	٠,٠١٥	٠,٠٠٥	٠,٠١٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٨	٠,٠٠٣	٠,٠٢٢	٠,٠١٠	٠,٠١٠	٣١- التردد على العمدة
٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠١٦	٠,٠١٦	٣٢- كمية الإنتاج
٠,٠١٧	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٢٠	٠,٠٠٥	٠,٠٠٤	٠,٠١٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٣٣- حقة العمل وجودته
٠,٠١٨	٠,٠٢٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٣٤- التعاون مع الزملاء والرؤساء
٠,٠٠٧	٠,٠٠١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠١٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠١١	٠,٠٠٩	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٣٥- الإستعداد للتقدم والتطور
٠,٠٠٤	٠,٠١١	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠١٤	٠,٠١١	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٩	٠,٠٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٣٦- العمل المستوية
٠,٠١٨	٠,٠٠٤	٠,٠٢٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠١٠	٠,٠٠٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٣٧- المرونة والسرعة
												نسبة العوامل

* تشير العلامة إلى التشعبات الدالة

ويتضح من الجدولين السابقين ما يلي :-

- ١- أن التشبعات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (١٩ متغير) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (١٧ متغير) وقد سمي هذا العامل بالاضطرابات السيكوسوماتية .
- ٢- أن التشبعات الدالة على العامل الثاني قبل التدوير بلغت (٧ متغيرات) و بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير أيضاً (٧ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالاتجاه نحو الخصخصة .
- ٣- عدد التشبعات الدالة على العامل الثالث قبل التدوير (٩متغيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٦ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالاضطراب الانفعالي.
- ٤- بلغ عدد التشبعات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٦ متغيرات) وبلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٤ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالنواحي المعوقة للإنتاج.

-بالنسبة لعينة القطاع العام :-

- نعرض فيما يلي للعوامل وتشبعاتها بعد التدوير ، وسوف يتم تسمية العامل وفقاً لأكثر تشبع ثم ترتب باقي التشبعات ترتيباً تنازلياً .
- (١) العامل الأول : وبلغت نسبة تباين هذا العامل ٢١,٥ % وسمي العامل بالاضطرابات السيكوسوماتية .

وفيما يلي التشبعات الدالة على هذا العامل

جدول (٥-٣)

المتغير	التشيع	م
الجهاز العصبي	٠,٨٦	١
التعب	٠,٨٣	٢
الهيكل العظمي	٠,٨٠	٣
تكرار المرض	٠,٨٠	٤
القلب والأوعية	٠,٧٩	٥
الجهاز التنفسي	٠,٧٦	٦
البولي والتناسلي	٠,٧٦	٧
الجهاز الهضمي	٠,٦٢	٨
السمع والابصار	٠,٥٨	٩
الإكتئاب	٠,٥٧	١٠
عدم الكفاية	٠,٥٦	١١
الجلد	٠,٥٣	١٢
التوتر	٠,٥٠	١٣
أمراض متنوعة	٠,٤٨	١٤
الغضب	٠,٣٥	١٥
القلق	٠,٣٤	١٦
العادات	٠,٣١	١٧

(٢) العامل الثاني بلغت نسبة تباين العامل الثاني ١٤% وقد سمي بالاتجاه نحو التخصصية،

وفيما يلي التشيعات على هذا العامل : جدول (٥-٤)

المتغير	التشيع	م
علاقة العمال بالمشرف	٠,٩٢	١
مزايا العاملين	٠,٩٢	٢
الأجر	٠,٩١	٣
الود بين العاملين	٠,٨٩	٤
ساعات العمل	٠,٨٤	٥
رؤية العمال للبرنامج	٠,٨١	٦
الإحساس بالأمن	٠,٧٧	٧

(٣) العامل الثالث : بلغت نسبة تباين هذا العامل ٩,٧% وتم تسمية هذا العامل بالاضطراب الانفعالي ، وفيما يلي التشبعات على هذا العامل .

جدول (٥-٥)

م	المتغير	التشبع
١	الحساسية	٠,٨١
٢	الغضب	٠,٧٨
٣	القلق	٠,٧٦
٤	التوتر	٠,٧١
٥	الاكتئاب	٠,٣٧
٦	الجلد	٠,٣١

(٤) العامل الرابع :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٦% سمي العامل " بالنواحي المعوقة للإنتاج " وفيما يلي التشبعات على هذا العامل

جدول (٥-٦)

م	المتغير	التشبع
١	الجزاءات	٠,٨٩
٢	التأخير	٠,٨٥
٣	الغياب بدون إذن	٠,٥٥
٤	الأجازات المرضية	٠,٤٣

(٢) بالنسبة لعينة عمال القطاع الخاص قبل وبعد التدوير ن=٧٥ ومن التحليل العاملي للـ (٣٧) متغير المتضمنة في الدراسة ، استخلصت الباحثة للعوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (٥-٧) العوامل وتشبعاتها قبل التدوير والجدول رقم (٥-٨) يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها بالنسبة لعينة عمال القطاع الخاص .

٢- نتائج عينة القطاع الخاص

(أ) العوامل قبل التدوير

العوامل وتشبعاتها قبل التدوير بالنسبة لعينة القطاع الخاص (جدول ٥-٧)

المتغيرات	العوامل والتشبعات										
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الحادي عشر
١- السبع والمهجر A	٠.٦٠	٠.٠٧	٠.٢٣	٠.٠٧	٠.٣٦	٠.٠٥	٠.١٧	٠.٠٤	٠.١٢	٠.٢٤	٠.١١
٢- جهاز التليس B	٠.٤٩	٠.٠٩	٠.٢٣	٠.٠٦	٠.١٦	٠.٢٤	٠.٠٦	٠.١١	٠.١٥	٠.١٣	٠.٢٥
٣- قلب والارعية C	٠.٦٤	٠.٢٩	٠.٢٢	٠.٠٤	٠.٢٤	٠.٠٩	٠.١١	٠.١٥	٠.٠٣	٠.٢٣	٠.٠٥
٤- جهاز التليس D	٠.٦٣	٠.١٠	٠.٣٢	٠.٠٣	٠.١٦	٠.٢٦	٠.٠٦	٠.١٢	٠.١٢	٠.١٨	٠.٢٤
٥- جهاز التليس E	٠.٦٠	٠.٠٤	٠.١٢	٠.٠٣	٠.٢٣	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٣	٠.٢٦	٠.١٨
٦- جلد F	٠.٣٦	٠.٠١	٠.٢٥	٠.٠١	٠.١٥	٠.٢٥	٠.٠١	٠.١٢	٠.٠٦	٠.١٦	٠.١٢
٧- جهاز التليس G	٠.٦٣	٠.٠١	٠.٠٤	٠.٠١	٠.٣٢	٠.٠٢	٠.٠١	٠.٢٣	٠.٠٥	٠.١٧	٠.١٣
٨- العولم والتليس H	٠.٥٥	٠.٢٦	٠.٣٤	٠.٠٣	٠.١٦	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.١٩	٠.٠٣	٠.٢٦	٠.٠٤
٩- تعب I	٠.٧٤	٠.٢٩	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٤	٠.٠٣	٠.١٩	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٦
١٠- تقوى المرض J	٠.٤٧	٠.٠٧	٠.٠٢	٠.٠٦	٠.١٤	٠.٢٢	٠.٠٦	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٢٤	٠.٠١
١١- أسرى مملوكة K	٠.٧١	٠.١٦	٠.٠٣	٠.٠٦	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٠٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٦	٠.١٨
١٢- معدات L	٠.٧١	٠.٢٧	٠.٠٦	٠.٠٥	٠.١١	٠.١٦	٠.٠٤	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٢١	٠.٠٨
١٣- عدم التغطية M	٠.٥٦	٠.٠٩	٠.٢٤	٠.٠٧	٠.١٤	٠.٢٩	٠.٠٧	٠.٠٤	٠.٠٦	٠.٢٣	٠.١١
١٤- كسب N	٠.٥٩	٠.٠٢	٠.٠٧	٠.٠٣	٠.١٩	٠.٢٨	٠.٠٦	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١١	٠.١١
١٥- فلتان O	٠.٦٢	٠.١٣	٠.٠٣	٠.٠٥	٠.١٥	٠.٢٧	٠.٠٥	٠.٠٣	٠.٠٤	٠.١٧	٠.٠٥
١٦- التغطية P	٠.٧٦	٠.٠٩	٠.١٢	٠.٠٧	٠.١٤	٠.٢٧	٠.٠٧	٠.٠٣	٠.٠٤	٠.١٣	٠.٠٨
١٧- التغطية Q	٠.٦٩	٠.٠٧	٠.١١	٠.٠٥	٠.١٦	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٧	٠.١٣
١٨- فلان R	٠.٦٨	٠.٠٤	٠.١٦	٠.٠٥	٠.١٥	٠.٢٥	٠.٠٥	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٤
١٩- رؤية الصار للبرنامج	٠.٤٢	٠.٣٤	٠.٢٣	٠.٠٤	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٧
٢٠- الأجر	٠.٣٨	٠.٣٦	٠.٢٧	٠.٠٧	٠.١٣	٠.٢٣	٠.٠٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٧	٠.٢٣
٢١- علاقة العمل بالمشرف	٠.٤٣	٠.٢٥	٠.٢٧	٠.٠٧	٠.١٨	٠.٢٧	٠.٠٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٩
٢٢- ساعات العمل	٠.٣١	٠.٢٥	٠.٢٥	٠.٠٤	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٠٤	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٢
٢٣- سرعة العمل	٠.٤٨	٠.٠٣	٠.٢٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٩
٢٤- الإحساس بالأمم	٠.٤٢	٠.١٧	٠.١١	٠.٠٧	٠.١٧	٠.٢٧	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٢
٢٥- شدة بين العاملين	٠.٢٨	٠.٢٢	٠.١٢	٠.٠٥	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٠٥
٢٦- الحركات	٠.١٤	٠.١٣	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٢٣
٢٧- الحركات	٠.١٤	٠.١٣	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.٢٣
٢٨- القلوب بدون أن	٠.٢٣	٠.١٦	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٢٩- نتائج	٠.٠٩	٠.١٣	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٠- الأجزاء المرئية	٠.١٣	٠.٠٨	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣١- تردد على العادة	٠.١٣	٠.٠٦	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٢- كمية الإنتاج	٠.٢١	٠.١٦	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٣- سرعة العمل وجودة	٠.١٤	٠.١٦	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٤- التعاون مع الزملاء والزملاء	٠.٠٧	٠.١٢	٠.١٢	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٥- الإحساس بالانتماء والالتزام	٠.٣٣	٠.٣٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٦- حصول المستوية	٠.٠١	٠.٢٧	٠.١٣	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧
٣٧- شمولية والمواد	٠.٢٢	٠.٣٣	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.١٥	٠.٢٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.١٣	٠.١٧

• تشير العلامة إلى التشبعات الذاتية

(ب) العوامل بعد التدوير

العوامل وتشعباتها بعد التدوير بالنسبة لعينة القطاع الخاص جدول (٨-٥)

العوامل والتشعبات		العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل
المتغيرات		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن	التاسع	العاشر عشر
١- تسويق والإحصاء A	٠.١١٠	٠.٠٦٠	٠.٢٤	٠.١١	٠.١٨	*٠.٢٣	٠.١٨	٠.١٤	٠.٢٣	٠.٢٠	٠.٠٦٠
١- تجهيز القلمس B	٠.٠٨٠	٠.٠٧٠	٠.٣٠	٠.١٦	٠.١٦	*٠.٢٦	٠.١٦	٠.١٦	٠.١٦	٠.١٦	٠.٠٦٠
٢- طلب والإوعية C	٠.٠٦	٠.٠٠٠٢	٠.١٨	٠.٢٣	٠.٢٣	*٠.٣٩	٠.٢٣	٠.٢٣	٠.٢٣	٠.٢٣	٠.٠٦
١- تجهيز القلمس D	٠.٠٨٠	٠.٠٦	٠.١٩	٠.٢٧	٠.٢٧	*٠.٤٩	٠.٢٧	٠.٢٧	٠.٢٧	٠.٢٧	٠.٠٦
٥- تجهيز القلمس E	٠.٠٩٠	٠.١٠٠	٠.٣١	٠.١٢	٠.١٢	*٠.٢٨	٠.١٢	٠.١٢	٠.١٢	٠.١٢	٠.٠٦٠
١- تجهيز F	٠.٠١٠	٠.٠٢٠	٠.١٣	٠.١٧	٠.١٧	*٠.٤٥	٠.١٧	٠.١٧	٠.١٧	٠.١٧	٠.٠٦٠
٧- تجهيز القلمس G	٠.٠٠٥	٠.٠١٠	٠.٣٣	٠.١٦	٠.١٦	*٠.٢١	٠.١٦	٠.١٦	٠.١٦	٠.١٦	٠.٠٦٠
٨- تجهيز القلمس H	٠.٠١٠	٠.٠٠٠٢	٠.٣٢	٠.٢٥	٠.٢٥	*٠.٣٢	٠.٢٥	٠.٢٥	٠.٢٥	٠.٢٥	٠.٠٦٠
١- تشعب I	٠.٠٢	٠.٢٠	*٠.٦٤	٠.١٥	٠.١٥	*٠.٢٨	٠.١٥	٠.١٥	٠.١٥	٠.١٥	٠.٠٦٠
١٠- تجهيز قلمس J	٠.٠٣	٠.٠٩٠	٠.١٩	٠.٠٩٠	٠.٠٩٠	*٠.٢٢	٠.٠٩٠	٠.٠٩٠	٠.٠٩٠	٠.٠٩٠	٠.٠٦٠
١١- تجهيز مقروعة K	٠.٠٤	٠.٠٧٠	*٠.٣٢	٠.١٧	٠.١٧	*٠.٣٢	٠.١٧	٠.١٧	٠.١٧	٠.١٧	٠.٠٦٠
١٢- معدات L	٠.٠١	٠.٠٢٤	*٠.٤٠	٠.٢٢	٠.٢٢	*٠.٤٩	٠.٢٢	٠.٢٢	٠.٢٢	٠.٢٢	٠.٠٦٠
١٣- تجهيز مقروعة M	٠.٠٤٠	٠.٠٢	*٠.٣٤	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٥٧	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٣٩
١٤- تجهيز N	٠.٠٤٠	٠.٠٤٠	*٠.٧٣	٠.٠٤٠	٠.٠٤٠	*٠.٤٣	٠.٠٤٠	٠.٠٤٠	٠.٠٤٠	٠.٠٤٠	٠.٠٦٠
١٥- تجهيز O	٠.٠٦	٠.١٢	*٠.٨٠	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٠٨
١٦- تجهيز P	٠.٠٤	٠.٠٨٠	*٠.٥٥	٠.٠٣	٠.٠٣	*٠.٤٩	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٢٢
١٧- تجهيز Q	٠.٠١٠	٠.٠٢	*٠.٧٩	٠.٠٢	٠.٠٢	*٠.٢٨	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٠٥
١٨- تجهيز R	٠.١٢	٠.٠٧	*٠.٧٩	٠.٠٩	٠.٠٩	*٠.٥٨	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٠٩
١٩- تجهيز العمل للبريد	٠.٠٨	٠.٠٨	*٠.٨٤	٠.٠٢	٠.٠٢	*٠.٤٠	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٠٩
٢٠- تجهيز العمل	٠.١٤	٠.٠٨١	*٠.٨١	٠.٠١	٠.٠١	*٠.٤٠	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٠٩
٢١- تجهيز العمل بالمشرف	٠.٠٦	٠.٠٨١	*٠.٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	*٠.٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٠٩
٢٢- تجهيز العمل	٠.١٢	٠.٠٦٤	*٠.٤٤	٠.٠٩	٠.٠٩	*٠.٤٠	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٠٩
٢٣- تجهيز العمل	٠.٠٧	٠.٠٧٤	*٠.٧٤	٠.٠١	٠.٠١	*٠.٤٠	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٠٩
٢٤- تجهيز العمل بالأمم	٠.٠٣	٠.٠٧٨	*٠.٧٨	٠.٠٢	٠.٠٢	*٠.٤٠	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٠٩
٢٥- تجهيز العمل بين العاملين	٠.٠٨	٠.٠٧٧	*٠.٧٧	٠.٠١	٠.٠١	*٠.٤٠	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٠٩
٢٦- تجهيز العمل	٠.٠٤	٠.٠١	*٠.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٠٩
٢٧- تجهيز العمل	٠.٠٩١	٠.٠٨	*٠.٩١	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٠٩
٢٨- تجهيز العمل بدون العمل	٠.٠٧٣	٠.٠٩	*٠.٧٣	٠.٠٥	٠.٠٥	*٠.٤٠	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٠٩
٢٩- تجهيز العمل	٠.٠٦	٠.٠٨٦	*٠.٨٦	٠.٠٣	٠.٠٣	*٠.٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٠٩
٣٠- تجهيز العمل المرضية	٠.٠٧	٠.٠٥	*٠.٥٠	٠.٠٢	٠.٠٢	*٠.٤٠	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٢	٠.٠٠٩
٣١- تجهيز العمل على الجودة	٠.٠٥	٠.٠٢	*٠.٢٠	٠.٠١	٠.٠١	*٠.٤٠	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٠٩
٣٢- تجهيز العمل الإنتاج	٠.٠٨١	٠.٠٠٩	*٠.٠٩	٠.٠٦	٠.٠٦	*٠.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٦	٠.٠٠٩
٣٣- تجهيز العمل والجودة	٠.٠٧٦	٠.٠٤	*٠.٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	*٠.٤٠	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٣	٠.٠٠٩
٣٤- تجهيز العمل مع الزملاء والرؤساء	٠.٠٣	٠.٠٦	*٠.٠٦	٠.٠٤	٠.٠٤	*٠.٤٠	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٠٩
٣٥- تجهيز العمل للتطوير والتطوير	٠.٠٦٦	٠.١١	*٠.١١	٠.٠٨	٠.٠٨	*٠.٣٧	٠.٠٨	٠.٠٨	٠.٠٨	٠.٠٨	٠.٠٠٩
٣٦- تجهيز العمل المستوية	٠.٠٧١	٠.١٥	*٠.١٥	٠.٠٩	٠.٠٩	*٠.٤٠	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٩	٠.٠٠٩
٣٧- تجهيز العمل والسرعة	٠.٠٣٨	٠.٠٦	*٠.٠٦	٠.٠٤	٠.٠٤	*٠.٤٠	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٤	٠.٠٠٩
أهمية العوامل		التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات	التكسامة في المنزل والخدمات

* تشير العلاقة إلى التشعبات الدالة

ويتضح من الجداول السابقة ما يلي :-

- ١- أن التشعبات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (٢٥ متغير) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٨ متغيرات) وقد سمي هذا العامل الكفاءة في مقابل الجزاءات .
- ٢- أن التشعبات الدالة على العامل الثاني قبل التدوير بلغت (١٠ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالاتجاه نحو التخصصية.
- ٣- عدد التشعبات الدالة على العامل الثالث قبل التدوير (١٠ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (١٢ متغير) وقد سمي هذا العامل بالقلق .
- ٤- أن التشعبات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٦ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٢ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالاستعداد للتعلم والتطور .
- ٥- أن التشعبات الدالة على العامل الخامس قبل التدوير بلغت (٦ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (١٠ متغيرات) وسمى هذا العامل بالهيكل العظمى .

- بالنسبة لعينة القطاع الخاص :-

نعرض فيما يلي للعوامل والتشعبات بعد التدوير ، وسوف يتم تسمية العامل وفقاً لأكبر تشعب ، ثم ترتب باقي التشعبات ترتيباً تنازلياً :-

(١) العامل الأول : (قطبي) وسمى هذا العامل الكفاءة في العمل في مقابل الجزاءات ، وتقع تشعبات هذا العامل في تجمعين (موجب ، سالب) ووصلت نسبة التباين إلى ٢١,٦% وفيما يلي متغيرات كل تجمع وتشعباته .

جدول (٥-٩)

رقم	الموجب (+)	التشعب	رقم	السالب (-)	التشعب
١	كمية الإنتاج	٠,٨١	١	الجزاءات	- ٠,٩١
٢	دقة العمل وجونته	٠,٧٦	٢	التأخير	- ٠,٨٦
٣	تحمل المسؤولية	٠,٧١	٣	الغياب بدون إذن	- ٠,٧٢
٤	الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٦٦			
٥	المواظبة والسلوك	٠,٣٨			

٢- العامل الثاني :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ١٣,٥ %
 وسمى العامل بعلاقة العمال بالمشرف وفيما يلي التثبيعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٠)

م	المتغير	التثبيع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٤
٣	الأجر	٠,٨١
٤	الإحساس بالأمن	٠,٧٨
٥	مزاي العاملين	٠,٧٤
٦	الود بين العاملين	٠,٧٢
٧	ساعات العمل	٠,٦٤

٣- العامل الثالث :- بلغت نسبة التباين ٩,٧ % و تم تسمية العامل " بالقلق " ونوضح فيما يلي التثبيعات الدالة على العامل

جدول (٥-١١)

م	المتغير	التثبيع
١	القلق	٠,٨٠
٢	الغضب	٠,٧٩
٣	التوتر	٠,٧٩
٤	الإكتئاب	٠,٧٣
٥	التعب	٠,٦٤
٦	الحساسية	٠,٥٥
٧	العادات	٠,٤٠
٨	عدم الكفاية	٠,٣٤
٩	الجهاز العصبي	٠,٣٣
١٠	البولى والتناسلى	٠,٣٢
١١	أمراض متنوعة	٠,٣٢
١٢	الهيكل العظمى	٠,٣١

(٤) العامل الرابع :- وصلت نسبة تباين هذا العامل إلى ٦,٩ %
 وسمى العامل " بالاستعداد للتعلم والتطور " وفيما يلي التشبعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٢)

م	الموجب (+)	التشبع	م	السالِب (-)	التشبع
١	دقة العمل وجودته	١,٣٥	١	الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٣٧-

(٥) العامل الخامس :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٤,٥ %
 وسمى العامل " بالهيكل العظمى " وفيما يلي التشبعات الدالة على العامل

جدول (٥-١٣)

م	المتغير	التشبع
١	الهيكل العظمى	٠,٧٨
٢	الجهاز التنفسي	٠,٧٦
٣	عدم الكفاية	٠,٥٧
٤	الجهاز الهضمي	٠,٤٩
٥	العادات	٠,٤٩
٦	الحساسية	٠,٤٩
٧	الجلد	٠,٤٥
٨	الاكتئاب	٠,٤٣
٩	القلب والأوعية	٠,٣٩
١٠	أمراض متنوعة	٠,٣٥

(٣) بالنسبة للعينة الكلية قبل وبعد التدوير ن = ١٥٠

ومن التحليل العاملي لنتائج الب (٣٧ متغيرات) المتضمنة في الدراسة استخلصت الباحثة العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (٥-١٤) العوامل وتشبعاتها قبل التدوير والجدول رقم (٥-١٥) العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها بالنسبة للعينة الكلية.

٣- نتائج العينة الكلية
(أ) العوامل قبل التدوير

العوامل وتشعباتها بالنسبة للعينة الكلية قبل التدوير :- جدول (٥-١٤)

العامل	العوامل والتشعبات									
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر
١- تسع والإصدار A	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣
٢- جوائز التمسك B	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣
٣- كتب والأوعية C	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤
٤- جوائز التمسك D	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨
٥- جوائز التمسك E	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٧٨	٠,٧٩
٦- جوائز F	٠,٥٣	٠,٥٤	٠,٥٥	٠,٥٦	٠,٥٧	٠,٥٨	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٢
٧- جوائز G	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١
٨- جوائز H	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤
٩- الكتب I	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٧٨	٠,٧٩	٠,٨٠	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٨٣
١٠- جوائز المراسم J	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤
١١- جوائز متنوعة K	٠,٥٨	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧
١٢- جوائز L	٠,٥٦	٠,٥٧	٠,٥٨	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥
١٣- جوائز M	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤	٠,٧٥
١٤- جوائز N	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣
١٥- جوائز O	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤
١٦- جوائز P	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨
١٧- جوائز Q	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٧٨
١٨- جوائز R	٠,٦٢	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١
١٩- جوائز متنوعة	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١
٢٠- الأجر	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١
٢١- علاقة العمل بالمشرف	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١	٠,٣٢	٠,٣٣	٠,٣٤	٠,٣٥	٠,٣٦
٢٢- ساعات العمل	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١
٢٣- جزئية العاملين	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١	٠,٣٢	٠,٣٣	٠,٣٤	٠,٣٥	٠,٣٦	٠,٣٧
٢٤- الإحساس بالانتماء	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠	٠,٣١	٠,٣٢	٠,٣٣	٠,٣٤
٢٥- توتر بين العاملين	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٠
٢٦- العوامل	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٧
٢٧- الجوائز	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١	٠,١٢	٠,١٣	٠,١٤	٠,١٥	٠,١٦
٢٨- شعور بالانتماء	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧٤
٢٩- التمسك	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١	٠,١٢
٣٠- الإجازات المرضية	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٧	٠,١٨	٠,١٩	٠,٢٠	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤
٣١- تفرقة على العادة	٠,١٦	٠,١٧	٠,١٨	٠,١٩	٠,٢٠	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥
٣٢- كمية الإنتاج	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١	٠,١٢	٠,١٣
٣٣- جودة العمل وجودته	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١	٠,١٢	٠,١٣	٠,١٤	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٧	٠,١٨
٣٤- التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٢	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١
٣٥- الاستعداد للتطوير والتطور	٠,١٦	٠,١٧	٠,١٨	٠,١٩	٠,٢٠	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥
٣٦- تحمل المسؤولية	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٠	٠,١١	٠,١٢	٠,١٣
٣٧- الموثوقية والسهولة	٠,١٩	٠,٢٠	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٢٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٨

* وتشير العلامة إلى التشعبات الدالة

(ب) العوامل بعد التدوير

العوامل وتشعباتها بعد التدوير بالنسبة للعيينة الكلية بعد التدوير :- جدول (٥-١٥)

العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العامل	العوامل والتشعبات	
											الأول	الثاني
٠,٠١٨	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠١٤	٠,٠٠٥	٠,٠٢٣	٠,٠٢٧	٠,٠٠١	٠,٠٠٢	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	١- السمع والأبصار A
٠,٠٠٤	٠,٠١٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠٠٨	٠,٠١٦	٠,٠١٣	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	١- جدول التنفس B
٠,٠١٥	٠,٠٠٦	٠,٠٠٩	٠,٠٠٨	٠,٠٠٩	٠,٠١٨	٠,٠٠٩	٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٢- القلب والأوعية C
٠,٠٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠١٢	٠,٠٢٢	٠,٠١٩	٠,٠٢٣	٠,٠٠٦	٠,٠١١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٤- جهاز الهضم D
٠,٠١٣	٠,٠٢٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٤	٠,٠٢٩	٠,٠٠٣	٠,٠٢٥	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٥- الجهاز العصبي E
٠,٠٠٦	٠,٠١٩	٠,٠١٦	٠,٠١٧	٠,٠٢٦	٠,٠١٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٦- الجلد F
٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠١٣	٠,٠٠٦	٠,٠١١	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٧- الجهاز التنفسي G
٠,٠١٢	٠,٠٠٦	٠,٠١٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠٢٤	٠,٠٠٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٨- البول والثامني H
٠,٠١٥	٠,٠١٩	٠,٠١٧	٠,٠١٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٣	٠,٠٣١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٩- القلب I
٠,٠٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٤	٠,٠١٩	٠,٠٠٨	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	١٠- فقر الدم J
٠,٠١٥	٠,٠١٥	٠,٠٠٧	٠,٠٢٥	٠,٠٢٩	٠,٠١٨	٠,٠٢١	٠,٠١٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	١١- أمراض متعلقة K
٠,٠٠٦	٠,٠٢٠	٠,٠١٣	٠,٠٠٠	٠,٠٢٩	٠,٠١١	٠,٠٢٣	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	١٢- عظام L
٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠١٦	٠,٠٢٥	٠,٠٢٧	٠,٠٠٤	٠,٠٢٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	١٣- همoglobine M
٠,٠٢٢	٠,٠١٠	٠,٠١٢	٠,٠١٢	٠,٠٢٥	٠,٠٠٥	٠,٠٢٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	١٤- الكلى N
٠,٠١١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٢٦	٠,٠٠١	٠,٠١٥	٠,٠١٥	٠,٠١٥	٠,٠١٥	١٥- الفم O
٠,٠١١	٠,٠٠٩	٠,٠٢١	٠,٠١٢	٠,٠٢٥	٠,٠١٩	٠,٠٢٧	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠١٣	٠,٠١٣	٠,٠١٣	١٦- العصبية P
٠,٠١١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٩	٠,٠١٨	٠,٠٠٣	٠,٠٠٨	٠,٠٠٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	١٧- القلب Q
٠,٠٠١	٠,٠٠٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٢٥	٠,٠٠٩	٠,٠٢٢	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠١٣	٠,٠١٣	٠,٠١٣	١٨- الكلى R
٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	١٩- نسبة العنصر البروتين
٠,٠٠٦	٠,٠٠٥	٠,٠١٩	٠,٠١٣	٠,٠١٣	٠,٠١٥	٠,٠١٠	٠,٠١١	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٢٠- الأجر
٠,٠٠٨	٠,٠٠٢	٠,٠٠٧	٠,٠١٣	٠,٠٠٥	٠,٠٠٦	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٢١- خلاصة العنصر بالبروتين
٠,٠٠٣	٠,٠٠٠	٠,٠١٢	٠,٠١٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٨	٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٣	٢٢- مساحات العنصر
٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٢٣- زيادات العنصر
٠,٠٠٥	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠١٨	٠,٠٠٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٢٤- الألبان بالبروتين
٠,٠٠٥	٠,٠١٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠١٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٢٥- الفرق بين العنصر
٠,٠١١	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٢٦- الكلى
٠,٠١١	٠,٠١٠	٠,٠١٥	٠,٠٠٢	٠,٠٠٨	٠,٠٠٦	٠,٠٠٧	٠,٠٠٩	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٢٧- الزيادات
٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠٤	٠,٠١١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٠,٠٠٦	٢٨- الفرق بين العنصر
٠,٠١١	٠,٠١٥	٠,٠١٧	٠,٠٠٣	٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٢٩- خلاصة
٠,٠١٤	٠,٠٠٥	٠,٠٠٩	٠,٠١٩	٠,٠٠٤	٠,٠١٧	٠,٠٠٤	٠,٠٠٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٣٠- الأجزاء المرضية
٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠١	٠,٠٠٥	٠,٠٠٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٣١- الفرق على العنصر
٠,٠٢٢	٠,٠١٨	٠,٠٠٢	٠,٠١٣	٠,٠١٥	٠,٠١٩	٠,٠١٠	٠,٠٠٨	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٣٢- نسبة الإنتاج
٠,٠١٧	٠,٠١٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٩	٠,٠١٥	٠,٠٢٦	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٣٣- نسبة العمل بوجوه
٠,٠٠٩	٠,٠١١	٠,٠٠٣	٠,٠١١	٠,٠٠٤	٠,٠٠٦	٠,٠٠٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٣٤- الفرق بين العنصر والبروتين
٠,٠٠٩	٠,٠٠٥	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٠٨	٠,٠٢١	٠,٠٠١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٣٥- الأجزاء التنظيم والتطور
٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٠٠٢	٠,٠٢٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٦	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٣٦- معدل التغيرات
٠,٠٠٣	٠,٠١١	٠,٠٠٧	٠,٠٠٣	٠,٠٠٦	٠,٠٠٧	٠,٠١٤	٠,٠٢٤	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠٢	٣٧- الموازنة والتوازن
												نسبة العوامل

* تشير العلامة إلى التشعبات الدالة

ويتضح من الجداول السابقة ما يلي :-

- ١- أن التشعبات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (١٨ متغير) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (١٥ متغير) وقد سمي هذا العامل بالجهاز العصبي .
- ٢- أن التشعبات الدالة على العامل الثاني قبل التدوير بلغت (١٤ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالاتجاه نحو الخصخصة.
- ٣- عدد التشعبات الدالة على العامل الثالث قبل التدوير (١٣ متغير) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمي هذا العامل بالجزاءات.
- ٤- بلغ عدد التشعبات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٤ متغيرات) بينما بلغ عدد التشعبات الدالة عليه بعد التدوير (٨ متغيرات) وقد سمي هذا العامل الغضب .

بالنسبة للعينة الكلية :-

تعرض فيدر ينى للعوامل والتشبعات بعد التدوير بالنسبة لعينة الكلية . ويتم نسبة العمل وفقاً
تلكم تشبع :-

(١) العمل الأول :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٢٠.٥ %

وسمى العامل " بالجهاز العصبى " ، وفيما يلى التشبعات الدالة على العمل :

جدول (٥-١٦)

م	المتغير	التشبع
١	الجهاز العصبى	٠,٨٣
٢	تكرار المرضى	٠,٧٨
٣	البولى والتاسلى	٠,٧٣
٤	الثقب والأوعية	٠,٧١
٥	السمع والإبصار	٠,٦٥
٦	الجهاز التنفسى	٠,٤٨
٧	الجهاز الهضمى	٠,٤٨
٨	الجلد	٠,٤٨
٩	الهيكل العظمى	٠,٤٦
١٠	عدم الكافية	٠,٤٤
١١	أمراض متنوعة	٠,٤٢
١٢	الاكتئاب	٠,٣٣
١٣	القلق	٠,٣٢

العامل الثاني : وصلت نسبة تباين العامل إلى ١٢,٧%
 وسمى هذا العامل " بالاتجاه نحو التخصص " وفيما يلي التبعات الدالة للمقييس الفرعية
 على العامل :-

جدول (٥-١٧)

م	المتغير	التشيع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	الأجر	٠,٨٥
٣	مزايا العاملين	٠,٨٥
٤	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٢
٥	ساعات العمل	٠,٧٩
٦	الود بين العاملين	٠,٧٩
٧	الإحساس بالأمن	٠,٧٧

(٣) العامل الثالث :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ١١,٤% سمي العامل الثالث
 بالجزاءات ، وفيما يلي التبعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٨)

م	المتغير	التشيع
١	الجزاءات	٠,٩٠-
٢	التأخير	٠,٨٤-
٣	كمية الإنتاج	٠,٨٠
٤	دقة العمل وجودته	٠,٧٧
٥	الغياب بدون إذن	٠,٧٥-
٦	تحمل المسؤولية	٠,٦٩
٧	الاستعداد للتعليم والتطور	٠,٦٦

(٤) العامل الرابع :- وصلت نسبة التباين إلى ٥,٨ % وسمى العامل الرابع " بالغضب " ونعرض للتشبعات الدالة على العامل فيما يلي :-

جدول (٥-١٩)

م	المتغير	التشبع
١	الغضب	٠,٨٠
٢	القلق	٠,٧٦
٣	الحساسية	٠,٧٣
٤	التوتر	٠,٧٣
٥	الاكتئاب	٠,٦٤
٦	عدم الكفاية	٠,٤٦
٧	الهيكال العظمى	٠,٣٥
٨	التعب	٠,٣١

الفصل السادس

تفسير النتائج

أولاً : الفرض الأول :

والذى ينص على :-

" هناك فروق ذات دلالة فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصصتها "

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية ، إلا أن هناك ارتفاع فى متوسط درجات عمال القطاع العام فى قائمة كورنل على سبع (٧) مقاييس سيكوسوماتية وهى (السمع والإبصار - الجهاز الهضمى - الهيكل العظمى - الجلد - الجهاز العصبى - الجهاز البولى والتناسلى - الأمراض المتنوعة) وأربع (٤) مقاييس عصابية هى (عدم الكفاية - الحساسية - الغضب - التوتر) .

أما عمال القطاع الذى تم خصصته نلاحظ ارتفاع متوسط درجاتهم على خمس (٥) مقاييس : ثلاث مقاييس سيكوسوماتية وهى (الجهاز التنفسى - القلب والأوعية - العادات) ، ومقياسين عصابيين وهما (الإكتئاب - القلق) .

ومن الدراسات التى تؤيد هذه النتيجة دراسة " أحمد سعد محمد " حيث أشار فى دراسته أن عمال القطاع العام أكثر اضطراباً من عمال القطاع الخاص ، حيث وجد فروقاً دالة إحصائية بين متوسط درجات العينتين فى كل المقاييس الفرعية لقائمة كورنل ، ما عدا مقياساً واحداً ، والفروق كلها لصالح عمال القطاع العام . أى أنهم أكثر اضطراباً لأن الدرجة الأعلى تعنى مزيد من الاضطراب .

وقد يرجع ارتفاع درجات عمال القطاع العام على معظم المقاييس الفرعية لقائمة كورنل إلى أن هناك فروق دالة إحصائية فى متغير السن بين مجموعتى الدراسة والفروق لصالح عمال القطاع العام أى أنهم أكبر سناً ، وقد تظهر الأعراض السيكوسوماتية بشكل أكثر مع التقدم فى السن ، كما أننا نلاحظ ارتفاع درجات عمال القطاع الذى تم خصصته على المقاييس العصابية مثل الإكتئاب والقلق وقد يرجع ذلك إلى أن عمال القطاع الخاص يعانون من ضغوط العمل أكثر من عمال القطاع العام كما أشار لذلك Wadud وادود فى دراسته لضغوط العمل والصحة النفسية لعمال الصناعات العامة والخاصة . وذلك يعكس لنا مدى الإحساس بالقلق والخوف الذى يشعر به

العمال بعد خصخصة شركتيم وانتقالها من إدارة القطاع العام إلى القطاع الخاص ، حيث عبر العمال للباحثة عن خوفهم الشديد من تصفية نشاط الشركة أو الإستغناء عنهم للتقليل من قسوة العمالة وبالتالي قلة الأجور التي يتحملها صاحب الشركة . وهذه الحقيقة من الحقائق الشائعة عن نظام إدارة القطاع الخاص والذي يسعى دائماً إلى الحصول على أعلى وأجود إنتاج مع أقل تكلفة.

وتلك النتيجة أبدتها "سوزان أبو رية" في دراستها عن الخصخصة والبعسد الاجتماعى حيث وجدت انتشار حالة من القلق والخوف على المستقبل لدى العمال فى الشركات التى تمت خصصتها.

كما اتفق معها "ماهر أحمد عبد العال" فى دراسته عن الأبعاد الإجتماعية لبرنامج الخصخصة حيث أشار فى نتائج دراسته أن هناك سيادة للنظرة التشاؤمية بين العمال تجاه مستقبلهم ومستقبل الشركة فى ظل الخضوع للقطاع الخاص .
وذلك يفسر ارتفاع متوسط درجات القطاع الخاص على مقياس الإكتئاب والقلق .

ومما سبق يمكن القول أن عمال القطاع العام أكثر اضطراباً على الدواخى السيكوسوماتية من عمال القطاع الخاص .

ثانياً : الفرض الثاني :-

والذى ينص على : " هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تمت خصصتها " .
وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً على بعض المقاييس الفرعية لاستبيان الإتجاه نحو الخصخصة وهذه المقاييس تضمنت (ساعات العمل - الود بين العاملين - الأجر) ، وكان الفرق لصالح عمال القطاع الخاص على بعد ساعات العمل والود بين العاملين ، ولصالح عمال القطاع العام على بعد الأجر .

وهذا يشير إلى أن عمال القطاع الخاص لم يلاحظوا أى تغير طرأ على العلاقة بينهم بعد خصصته الشركة ، أى مازالت العلاقة بينهم وبين زملائهم تتميز بالتعاون والود ولم تتدخل الشركة بأى شكل فى افساد هذه العلاقة ، كما أن ساعات العمل بعد خصخصة الشركة تتميز بالعدالة والتساوى بينها وبين الأجر وبين الجهد المبذول فى العمل .

أما عمال القطاع العام فقد ارتفع متوسط درجاتهم على بعد " الأجر " بشكل دال إحصائياً ، وذلك يعنى أنهم يتوقعون زيادة فى الأجور بعد بيع الشركة وتحولها من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وقد يرجع ذلك إلى الاعتقاد السائد بأن القطاع الخاص يعطى أجوراً أفضل من القطاع العام إلا أن هذا الاعتقاد قد ثبت فشله ، والدليل على ذلك أن عمال القطاع الخاص لم يطرأ على أجورهم أى تحسن أو تغيير .

وهذا ما أبدته دراسة " ماهر أحمد عبد العال " حيث أشار فى نتائجه أن أجور العمال فى ظل برنامج الخصخصة لم يطرأ عليها أى تحسن .
وعلى الرغم من عدم وجود فروقاً دالة على باقى المقاييس الفرعية للاستبيان إلا أننا نلاحظ ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع العام على بعدى (مزايا العاملين - الإحساس بالأمن) بينما يرتفع متوسط درجات عمال القطاع الخاص على بعدى (رؤية العمال للبرنامج - علاقة العمال بالمشرف) بالإضافة إلى الدرجة الكلية .

وذلك يعنى أن عمال القطاع العام يتوقعون الحصول على مزايا أكثر (خدمات صحية - خدمات اجتماعية - الاهتمام بالعامل الكفاء) بعد بيع شركتهم وتحولها إلى القطاع الخاص . كما أنهم سوف يشعروا بحرية أكثر في التعبير عن آرائهم ، كما يشعروا بإستقرار أكثر اذا ما تم بيع الشركة .

وقد يرجع شعور العامل في القطاع العام بالأمن إلى أنه يعلم أن من الصعب جداً فصله عن عمله ، حتى وإن تم بيع الشركة .

أما عمال القطاع الخاص فنلاحظ ارتفاع متوسط درجاتهم على بعد علاقة العمال بالمشرف وذلك في ظل نظام الخصخصة وقد يرجع ذلك إلى أن العامل في القطاع العام لديه عدد كبير من المشرفين مما يجعله غير قادر على تقوية علاقته مع هذا العدد الكبير وذلك النتيجة قد أيدتها دراسة " احمد سعد محمد " حيث أشار إلى أن علاقة العمال بالمشرف في القطاع الخاص أفضل من القطاع العام ، حيث أن القطاع الخاص يحاول عموماً تقليص المرتبات بأكثر عدد ممكن ، فيقتصر في عدد المشرفين إلى الحد اللازم فقط، مما يتيح الفرصة للعمال لإقامة علاقة قوية معهم .

ثالثاً الفرض الثالث :-

وينص على " هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام و عمال إحدى الشركات التى تمت خصصتها " وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائية على تسع (٩) مؤشرات من الإثني عشر مؤشر للكفاية الإنتاجية ، حيث وجدت فروقاً دالة إحصائياً بين المجموعتين على الأبعاد التالية لصالح عمال القطاع العام :-

١- كمية الإنتاج

٢- دقة العمل وجودته

٣- الاستعداد للتعلم والتطور .

٤- تحمل المسئولية .

٥- درجة تقرير الكفاية .

فى حين كانت الفروق فى متوسط الدرجات لدى عينة القطاع الخاص أعلى بصورة دالة على الأبعاد التالية:-

١- الحوادث

٢- الجزاءات

٣- الغياب بدون إذن

٤- التعاون مع الزملاء والرؤساء

أى أن هناك زيادة فى الجوانب الإيجابية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع العام ، فى حين تزداد الجوانب السلبية لدى عمال القطاع الخاص .

وقد اختلفت نتيجة دراسة " احمد سعد محمد " مع النتائج السابقة حيث أشارت إلى أن عمال القطاع الخاص أعلى كفاية إنتاجية من عمال القطاع العام ، وهذا الاختلاف يرجع الى أن القطاع الخاص فى دراسته هو قطاع خاص منذ نشأته أما الوضع الحالى والذى نحن بصددده يشمل تحول القطاع العام إلى قطاع خاص .

وقد يرجع ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع الذي تم تخصيصته على الجوانب السلبية للكفاية الإنتاجية الى نوع الإشراف ، حيث يستعين القطاع الخاص بمشرفين متشددين مع العمال وذلك لتحقيق المكاسب المادية التي يسعى إليها القطاع الخاص .

وفى ذلك قد أشارت " باكيناز حسن حسيب " فى دراستها عن علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين إلى أن متوسط درجات العمال الذين يعملون تحت إشراف استبدادى كانت أعلى بشكل دال إحصائياً على جميع محكات العمل (الجزاءات - الغياب بدون إذن - التأخير - مخالفة التعليمات) عن متوسط درجات مجموعة العمال التي تعمل تحت إشراف ديمقراطى .

وقد يرجع ارتفاع الغياب بين العمال فى هذا القطاع إلى ضعف الأجور والحوافز ، حيث سبق أن أشرنا إلى أن الأجور لم يطرأ عليها أى تحسن بعد بيع الشركة ومما يؤيد ذلك النتيجة التي توصل إليها محمود أبو النيل فى دراسته عن الحوافز والصحة النفسية فى الصناعة حيث أشار السى أن الغياب يعتبر مؤشراً لمدى توافق العامل مع العمل ، ويتأثر بدرجة كبيرة بالحوافز التي كلما زادت انخفضت فى المقابل نسب الغياب .

كما أشار فى دراسته عن علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال فى صناعة الحديد والصلب إلى أن هناك ارتباط سالب بين الإصابات وكل من العمر والإحساس بالأمانة فى العمل .

وذلك بفسر ارتفاع الحوادث لدى عمال القطاع الخاص حيث أنهم أصغر سناً من عمال القطاع العام ، بسبب خروج الكثير من كبار السن من العمال للمعاش المبكر .

وقد يرجع ارتفاع درجات عمال القطاع الخاص على بعد التعاون مع الزملاء والرؤساء إلى الخوف الذى يشعر به العامل فى هذا القطاع نتيجة للاستغناء عن العمال الذين يثيرون أى نسوع من المشاكل أو يتخاذلون عن أداء مهامهم ، وبالتالي فالعامل يبتذل قصارى جهده للحفاظ على عمله ومصدر رزقه .

أما ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع العام على الجوانب الإيجابية الإنتاجية فقد يرجع إلى إحساسهم بالأمن أكثر والشعور المرتفع لديهم بالإستقرار ، وذلك لأن الشركة التي يعملون بها لم يتم بعد خصصتها .

كما أنه قد يرجع إلى شعور العامل في القطاع العام أن العائد من عمله سوف يعود لبلده ولمصلحة وطنه عكس العامل في القطاع الخاص والذي يشعر إلى أن العائد يعود إلى جيب صاحب العمل ، وهذا ما أشار إليه " أحمد سعد محمد " في دراسته المقارنة بين عمال القطاعين العام والخاص في الصحة النفسية .

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وثيقة بين رضا العمال عن عملهم وكفائتهم الإنتاجية ، وبالتالي فإن درجة الرضا عن العمل تؤثر على الإنتاجية ، كما أن لها تأثيراً واضحاً على ضاهرتي الغياب والفصل من العمل ، وذلك ما أشار إليه جانجولى GANGULI .

أي يمكن القول أن عمال القطاع العام أكثر رضا عن العمل وبالتالي فهم أكثر كفاية إنتاجية من عمال القطاع المخصص.

رابعاً : الفرض الرابع :-

والفائل بأنه ' توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والانتجاء نحو التخصصية لدى كل من مجموعتي الدراسة ' .

ولالإجابة على هذا الفرض ، عرضنا من قبل لأهم نتائج التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة والتي بلغت ٣٧ متغيراً ، لكل من عينة عمال القطاع العام ، وعينة عمال القطاع الخاص .

وبمقارنة العوامل وتشبعاتها بعد التكوير لكل من مجموعتي الدراسة ، نلاحظ أن نتائج العامل الأول لدى عينة عمال القطاع العام قد أشارت إلى ظهور المقاييس الفرعية لقائمة كورنل والتي تعكس اضطراب العلاقة بين النفس والجسم ، في حين أن العامل الأول لدى عينة عمال القطاع الخاص قد أظهر أن الاضطراب يتركز في محكات العمل (الكفاية الإنتاجية) ، كما يتضح من

الجدول التالي :-

جدول (٥-٢٠)

رقم	القطاع العام	التشيع	رقم	القطاع الخاص	التشيع
١	الجهاز العصبي	٠,٨٦	١	الجزاءات	٠,٩١-
٢	التعب	٠,٨٣	٢	التأخير	٠,٨٦-
٣	الهيكل العظمي	٠,٨٠	٣	كمية الإنتاج	٠,٨١
٤	تكرار المرض	٠,٨٠	٤	دقة العمل وجودته	٠,٧٦
٥	القلب والأوعية	٠,٧٩	٥	الغياب بدون إذن	٠,٧٢-
٦	الجهاز التنفسي	٠,٧٦	٦	تحمل المسؤولية	٠,٧١
٧	البولي والتناسلي	٠,٧٦	٧	الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٦٦
٨	الجهاز الهضمي	٠,٦٢	٨	المواظبة والسلوك	٠,٣٨
٩	السمع والإبصار	٠,٥٨			
١٠	الاكتئاب	٠,٥٧			
١١	عدم الكفاية	٠,٥٦			
١٢	الجلد	٠,٥٣			
١٣	التوتر	٠,٥٠			
١٤	أمراض متنوعة	٠,٤٨			
١٥	الغضب	٠,٣٥			
١٦	القلق	٠,٣٤			
١٧	العادات	٠,٣١			

وبالنسبة للعامل الأول فإن كل طرق التحليل العاملي تجمع على أن العامل الأول يكسبون مشعباً بطبيعة اختبارات البحث ، ويفسره هو تيلينج وكيلي بناءً على ما تقيسه الإختبارات الأكثر تشعباً بينما يقرر ثرستون بأنه يتضمن كل شيء مما تقيسه اختبارات البطارية ولامعنى له إلا بعد التدوير ويؤيده في ذلك جاربت والكسندر *

(محمود السيد أبو النيل ١٩٨٥ : ٤٣٨)

وبمقارنه العامل الأول في كل من القطاع العام والقطاع الخاص : نجد أن الصورة ذات الأهمية الكبرى والمؤثرة في الصحة النفسية لعينة القطاع العام تختلف عن تلك الصورة في عينة القطاع الخاص ، إذ أن التركيز في متغيرات عينة القطاع العام نجده مرتبطاً بالعلاقة بين النفس والجسم ويشير ذلك إلى أن الجوانب الإنفعالية قد لعبت دوراً كبيراً في اضطراب أجهزة الجسم بما فيها الجهاز العصبي ، والعظمي ، والجهاز التنفسي والقلب .

أما في عينة القطاع الخاص فكما سبق وأن أشرنا نجد أن الاضطراب يرتبط بمجموعة محركات العمل أي بالنتائج النهائية للسلوك ، ونستنتج من ذلك أن العبرة في عينة القطاع الخاص ترتبط بمدى التزام العامل بقوانين العمل ، ولوائحه ، وكم الإنتاج ، أي أن العبرة هنا تختص بعلاقة العامل بإدارة العمل (الجديدة) ، أي أنهم يعانون من سوء توافق مهني لاضطراب العلاقة مع إدارة العمل .

أما الأمر في عينة القطاع العام بالنسبة لهذا الجانب ، فإننا نلمح من تشعبات العامل الأول بالنسبة لهذه العينة أن الاضطراب على المستوى الذاتي أي اضطراب في العلاقة بين العامل وتوافقته الذاتي والذي انعكس نتيجة لآزمائه لفترة طويلة من الزمن على أجهزة البدن المختلفة. والنتيجة النهائية التي يعكسها العامل الأول تشير إلى أن عينة القطاع العام تعاني من سوء توافق مهني راجع إلى عوامل ذاتية بينما عينة القطاع الخاص تعاني من سوء توافق اجتماعي يرجع إلى اضطراب العلاقة بين العمال وبين إدارة العمل وبذلك يتضح أن هناك اضطراب بين العمال وبين إدارة العمل الجديدة ، وبالتالي يمكن القول أن حل الأزمة لن يكون ببيع شركات القطاع العام إلى المستثمرين وذلك على المستوى النفسي على وجه التحديد ، فإن كل هذا البيع سوف يحقق

مكاسب مادية ويخلص الشركات من عثرتها ، إلا أنه لن يحقق الراحة النفسية التي يفتدها العاملون .

أى أن المشكلة الرئيسية التي يعاني منها القطاع الصناعى هى مشكلة إدارة فى المقام الأول ، تلك المشكلة التى كانت السبب وراء خسارة القطاع العام .

أما نتائج التحليل العاملى والخاصة " بالعامل الثانى " ، فإنه يلاحظ عدم وجود فرق واضح بين مجموعتي الدراسة ، حيث تركزت العوامل وتشبعاتها على أبعاد اتجاهات العمال نحو الخصخصة، ويتضح ذلك فى الجدول التالى :-

جدول (٥-٢١)

رقم	القطاع العام	التشبع	رقم	القطاع الخاص	التشبع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٩٢	١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	مزاي العاملين	٠,٩٢	٢	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٤
٣	الأجر	٠,٩١	٣	الأجر	٠,٨١
٤	الود بين العاملين	٠,٨٩	٤	الإحساس بالأمن	٠,٧٨
٥	ساعات العمل	٠,٨٤	٥	مزاي العاملين	٠,٧٤
٦	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨١	٦	الود بين العاملين	٠,٧٢
٧	الإحساس بالأمن	٠,٧٧	٧	ساعات العمل	٠,٦٤

مع الفرق فى ترتيب هذه العوامل لكل عينة .
وذلك يشير إلى اتجاهات العامل فى القطاعين :العام والخاص نحو برنامج الخصخصة ،
والتغيرات التى أحدثتها ذلك النظام الجديد .

ونستطيع أن نلاحظ أن القطاع العام ، والذي لم يتم بيعه بعد ، لدى عماله نظرة تفاؤلية الى حد ما نحو تأثير البرنامج الإصلاحي وخاصة فيما يتعلق بالمزايا (خدمات صحية ، واجتماعية ،
والعناية بالعامل الكفاء ، التى يتوقعون الحصول عليها بعد تحول شركتهم إلى القطاع الخاص ،
وكذلك توقعهم الحصول على أجور أعلى من الأجور التى يحصلون عليها تحت مظلة القطاع
العام ، بينما جاءت هذه العوامل فى الترتيب الأقل (من حيث التشبعات) لدى عينة القطاع السدى
تم خصصته بالفعل .

وقد أشارت نتائج العامل الثالث إلى عودة ظهور النواحي الميكروسوماتية والعصابية لدى كل مجموعة ، مع اختلاف في طبيعة هذه النواحي وتشعباتها كما يتضح من الجدول التالي :-

جدول (٥-٢٢)

رقم	القطاع العام	التشعب	رقم	القطاع الخاص	التشعب
١	الحساسية	٠,٨١	١	القلق	٠,٨٠
٢	الغضب	٠,٧٨	٢	الغضب	٠,٧٩
٣	القلق	٠,٧٦	٣	التوتر	٠,٧٩
٤	التوتر	٠,٧١	٤	الاكتئاب	٠,٧٣
٥	الاكتئاب	٠,٣٧	٥	التعب	٠,٦٤
٦	الجند	٠,٣١	٦	الحساسية	٠,٥٥
			٧	العادات	٠,٤٠
			٨	عدم الكفاية	٠,٣٤
			٩	الجهاز العصبي	٠,٣٣
			١٠	البولي والتاسلي	٠,٣٢
			١١	أمراض متنوعة	٠,٣٢
			١٢	الهيكل العظمي	٠,٣١

وكما سبق وأن أشرنا في نتائج اختبار " ت " إلى أن القلق والاكتئاب من أكثر العوامل العصابية التي ظهرت بوضوح في عينة القطاع الخاص ، وذلك يشير إلى شدة الشعور بالخوف والقلق على المستقبل ، وذلك الخوف قد يكون راجعاً في علم العمال بأن صاحب العمل الجديد سوف يحافظ عليهم لمدة ثلاث سنوات ، وبعد ذلك من حقه تصفية الشركة أو تغيير نشاطها أو الاستغناء عن عدد كبير من العمال (وتلك حقيقة تنطبق فقط على الشركات التي تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسي) وربما يختلف الحال في الشركات التي بيعت لاتحاد العاملين أو تم بيع نسبة منها مع احتفاظ الدولة بالنسبة الأكبر من أصول الشركة ، وبالطبع فإن الوسائل المتعددة في التخصصة تقتضي دراسة مستقلة لكل وسيلة منها ، وذلك لتحديد أنسب الطرق لتحسين وضع القطاع العام في مصر .

خاتمة

من النتائج السابق عرضها : يتضح أن العامل في القطاع العام والعامل في القطاع الخاص كل منهما مضطرب مع اختلاف صورة الاضطراب .

فقد تركزت صورة اضطراب العامل في القطاع العام في سوء التوافق الذاتي، وظهر من خلال اضطراب العلاقة بين النفس والجسم في صورة أعراض سيكوسوماتية . بينما تركزت صورة اضطراب العامل في القطاع الخاص في سوء التوافق الاجتماعي وبخاصة في علاقة العامل مع الإدارة الجديدة [بعد بيع الشركة] وتمثلت صورة الاضطراب في عدم امتثاله للظروف الجديدة وظهر ذلك في [كثرة الجزاءات - الغياب بدون إذن - التأخير عن العمل] .

وعلى عكس النتيجة المتوقعة فقد ظهرت النواحي الإيجابية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع العام [زيادة الإنتاج كماً وكيفاً - التعاون مع الزملاء والرؤساء - المواظبة - تحمل المسؤولية] ، بينما ظهرت النواحي السلبية للكفاية الإنتاجية لدى عينة القطاع الخاص .

ومعنى ذلك أن برنامج الخصخصة كجزء من سياسة الإصلاح الاقتصادي لم يؤد إلى تحسن الحال في القطاع العام كما كان متوقفاً ، وربما يرجع ذلك إلى أن التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص قد حدث بشكل مفاجئ ولم يكن هناك مراحل تمهيدية لتهيئة العمال للتعامل مع الوضع الجديد بكفاءة . . فاختلف أسلوب الإدارة واختلاف لوائح وقوانين العمل في القطاعين من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب العامل . . فالعامل في القطاع العام قد اعتاد على عدم العقاب على الإهمال... كما اعتاد على التعامل مع الإدارة في صورة ندية . . فقد يتجرأ العامل على مديره . . لاعتقاده أن الدولة تحمي العامل فلا يستطيع أحد أن يفصله من عمله . . ويبدأ العامل بعد تحوله إلى القطاع الخاص في التعامل بنفس الفلسفة مما يصدمه بالإدارة الجديدة وبالعقاب الرادع .

وبالتالي يظهر الاضطراب في كثرة غياب العامل ، وكثرة تأخيره عن عمله مما يعرضه للجزاء .

التوصيات

ترى الباحثة أن هناك ضرورة لإعداد برنامجاً يعمل على تهيئة العمال في القطاع العام قبل التحول إلى القطاع الخاص ، ويتضمن هذا البرنامج تعريف العمال بطبيعة التغيرات التي سوف تطرأ عليهم بعد عملية البيع ، وتهيئتهم نفسياً للتعامل مع هذه التغيرات ، وذلك حتى لا يقع العامل في أخطاء قد تكلفه التعرض للجزاءات ، وللخضوع من حوافز الإنتاج .. الخ من مظاهر العقاب المتبعة في القطاع الخاص .

" بحوث مقترحة "

تقترح الباحثة إجراء دراسات متعددة للكشف عن صور الانحراف عن الصحة النفسية الأخرى (الذهان / العصاب / الانحراف السيكوباتي) في المجال الصناعي .
وإذا كان اهتمام الدراسة الحالية بطريقة البيع بالكامل لمستثمر رئيسي ، فإنه يمكن إجراء دراسات عن الطرق المختلفة للخصخصة (البيع للعمال / عقود الإدارة - البيع لاتحاد العاملين المساهمين) للتعرف على مدى تأثير كل طريقة من هذه الطرق على صحة العامل النفسية ، ومن ثم تحديد أفضل الطرق وهي الأقل تأثيراً على الصحة النفسية للعمال .

مراجع الدراسة

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- أحمد زكى بدوى (١٩٨٥) : معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصرى ، القاهرة.
- ٢- أحمد زكى صالح (١٩٥٩) : علم النفس التربوى ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.
- ٣- أحمد عزت راجح (١٩٦١) : علم النفس انصناعى ، الطبعة الأولى ، مؤسسة المطبوعات الحديثة ، القاهرة .
- ٤- أحمد رفعت على الشمس (١٩٨٢) : التغير الإجتماعى فى قرية مصرية بصعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة أسيوط .
- ٥- أحمد سعد محمد (١٩٨٧) : دراسة مقارنة فى الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٦- أسعد رزق (١٩٩٧) : موسوعة علم النفس ، الطبعة الأولى ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت .
- ٧- اقبال الأمير السمالوطى (١٩٩٦) : قراءات معاصرة فى التنمية الإجتماعية ، غير مبين دار ومكان النشر .
- ٨- السعيد الفنى ، وزير قطاع الاعمال (١٩٩٦) : دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية وإعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة .
- ٩- مكتب الفنى ، وزارة قطاع الأعمال ، جمهورية مصر العربية.
- ١٠- إيهاب إبراهيم الدسوقى (١٩٩٤) : إمكانية تطبيق التخصيصية فى الدول النامية مع التطبيق على جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ١١- باكيناز حسن حسيب (١٩٧٧) : علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ١٢- قصارة منصور (١٩٨٩) : دينامية العنقة بين اتجاهات القادة نحو العمال وكفائتهم الإنتاجية على ضوء خصائص الشخصية ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

- ١٣- توفيق عبد الوهاب أبو العينين (١٩٩٩): دور البنوك فسي دعم و تنشيط برنامج
الخصخصة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين
شمس .
- ١٤- جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفاقي (١٩٩٢): معجم علم النفس والطب النفسى ،
الجزء الخامس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٥- جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفاقي (١٩٩٣): معجم علم النفس والطب النفسى ،
الجزء السادس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٦- جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفاقي (١٩٨٨) : معجم علم النفس والطب النفسى ،
الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٧- حامد عبد السلام زهران (١٩٧٧): الصحة النفسية والعلاج النفسى ، الطبعة الثانية ،
غير مبين دار ومكان النشر .
- ١٨- حسين عمر (١٩٩٦): الجات - الخصخصة الكيانات الاقتصادية الكبرى
(مشكلة اقتصادية معاصرة) ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة .
- ١٩- خالد زكريا محمد (١٩٩٦): إدارة برامج التحول من الملكية العامة إلى القطاع الخاص .
دراسة للحالة المصرية ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد
والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
- ٢٠- رايح رتيب (ب.ت) : صناديق الاستثمار فى ظل سياسة الخصخصة ، غير مبين دار
ومكان النشر .
- ٢١- راضى عويد العنزى (٢٠٠٠) : أثر سياسية الخصخصة على توظيف العمالة الوطنية
فى دولة الكويت " دراسة تطبيقية على وزارة المواصلات
الكويتية " ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ٢٢- ريهام عبد المعطى (١٩٩٧): الخصخصة والتحويلات الاقتصادية فى مصر ، الطبعة
الأولى ، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر ، القاهرة .
- ٢٣- سامية حافظ حسن (١٩٧٤) : دراسة فى العلاقة بين القدرات والعيول وبين الكفاية
الإنتاجية للعامل ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين
شمس .
- ٢٤- سعد جلال (١٩٨٦): فى الصحة العقلية (الأمراض النفسية والعقلية والإنحرافات
السلوكية) ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- ٢٥- سعد عبد الرحمن (١٩٨٣): السلوك الإنساني ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة الفلاح
، غير مبين مكان النشر .

- ٢٦- سعيد النجار (١٩٩١): نحو استراتيجية قومية للإصلاح الإقتصادي ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، القاهرة .
- ٢٧- سعيد النجار (١٩٩٧): تجديد النظام الإقتصادي والسياسي في مصر " الجزء الثاني " الطبعة الأولى ، دار الشروق ، القاهرة .
- ٢٨٣- سوزان أحمد أبو رية (١٩٩٩): الخصخصة والبعث الإجتماعي ، كتاب الأهرام الإقتصادي ، العدد (١٤٢) أول نوفمبر .
- ٢٩- صبرى توفيق (١٩٨٠): الكفاءة الإنتاجية (مفهومها وقياساتها) كتاب العمل ، العدد (١٩٤) ابريل .
- ٣٠- عادل عز الدين الأشول (١٩٨٤): علم النفس الإجتماعي (مع الإشارة إلى مساهمات علماء الإسلام ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- ٣١- عادل محمد هريدي (١٩٨٨): الصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الإستثماري " دراسة مقارنة " رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٣٢- عباس محمود عوض (١٩٨٨): في علم النفس الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- ٣٣- عبد الفتاح محمد دويدار (ب.ت): أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية، بيروت .
- ٣٤- عبد المجيد سالمى ، نور الدين خالد، شريف بدوى (١٩٩٨): معجم مصطلحات علم النفس ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب المصرى ، القاهرة .
- ٣٥- عبد المنعم الحفنى (١٩٧٥): موسوعة علم النفس والتحليل النفسى ، الجزء الأول ، مكتبة مدبولي ، القاهرة .
- ٣٦- عماد الدين حسن ، سعيد ياسين (١٩٩٨): قضايا عمالية في عالم متغير ، الإتحاد العلم لنقابات عمال مصر ، القاهرة .
- ٣٧- علاء الدين كفاى (١٩٩٠) الصحة النفسية ، غير مبين دار و مكان النشر .
- ٣٨- فرج عبد القادر طه (١٩٦٨): سيكولوجية العامل المشكل في الصناعة " دراسة نفسية " فى التوافق المهني لعمال الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٣٩- فرج عبد القادر طه (١٩٨٢): قراءات فى علم النفس الصناعى والتنظيمى ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف ، القاهرة .

- ٤٠- فرج عبد القادر طه (١٩٨٨): علم النفس وقضايا العصر ، الطبعة الخامسة ، دار المعارف ، القاهرة .
- ٤١- فرج عبد القادر طه (٢٠٠١): علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الطبعة التاسعة ، دار قباة للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٤٢- فرج عبد القادر طه . شاكرا قنديل وآخرون (١٩٩٣): موسوعة علم النفس والتحليل النفسى ، الطبعة الأولى ، دار سعاد الصباح ، القاهرة .
- ٤٣- فرج عبد القادر طه . محمود السيد أبو النيل وآخرون (١٩٨٧): معجم علم النفس والتحليل النفسى ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ٤٤- كمال نسوقى (١٩٩٠) : ذخيرة علوم النفس ، المجلد الثانى ، السدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٤٥- كمال عبد المحسن البنا (١٩٨٧): التوافق النفسى للمديرين دراسة عن العلاقة بين النمط الإدارى ونوع الإضطرابات السيكوسوماتية فى الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٤٦- ماجده أحمد محمود (١٩٩٨): برنامج السياسة العامة للتحول نحو القطاع الخاص فى القطاع المصرفى * دراسة حالة البنك التجارى الدولى " ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
- ٤٧- ماهر أحمد عبد العال (١٩٩٧): بعض الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصصية دراسة فى بناء القوة لتنظيم صناعى مصرى ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٤٨- محمد رشاد الحملوى ، محمد درويش ، أسامة فريد (٢٠٠١): إدارة العمليات ، دار النصر للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٤٩- محمد صالح الحناوى ، أحمد ماهر (١٩٩٥): الخصخصة ببسن النظرية والتطبيق المصرى ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- ٥٠- محمد نبيل عبد الحميد (١٩٧٤): دراسة فى العلاقة بين المكانة السوسيو مترية للعامل وكفايته الإنتاجية ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٥١- محمود السيد أبو النيل (١٩٧٢): علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهنى فى الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

- ٥٢- محمود السيد أبو النيل (١٩٧٨): علم النفس الإجتماعى ، دراسات مصرية وعالمية ، ط (٢) الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية ، القاهرة .
- ٥٣- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٥): علم النفس الصناعى ، بحوث عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ٥٤- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٦): التحليل العاملى لنكاء وقدرات الإنسان ، دراسات عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ٥٥- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٧) : علم النفس الإجتماعى : دراسات عربية وعالمية ، الطبعة الخامسة ، الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، القاهرة .
- ٥٦- محمود السيد أبو النيل (١٩٩٤): الأمراض النفسية الإجتماعية فى الصحة النفسية ، سلسلة علم النفس (١١) ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- ٥٧- محمود السيد أبو النيل (٢٠٠١): قائمة كورنل الجديدة للنواحى العصابية والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦) ، المؤسسة الإبراهيمية للطباعة ، القاهرة .
- ٥٨- محمود المراغى (١٩٨٣): القطاع العام فى مجتمع متغير (تجربة مصر) ، دار المستقبل العربى ، القاهرة .
- ٥٩- مختار حمزة (١٩٨٢): أسس علم النفس الاجتماعى ، الطبعة الثانية ، دار البيان العربى ، جدة .
- ٦٠- منى محمد محمود قاسم (١٩٩٧): الإصلاح الإقتصادى فى مصر (دور البنوك فى الخصخصة وأهم التجارب الدولية) ، الطبعة الأولى السدار المصرية اللبنانية ، القاهرة .
- ٦١- نجوى عبد الله عبد العزيز (١٩٩٤): إمكانية التحول إلى القطاع الخاص فى الصناعات التحويلية فى جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراة ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
- ٦٢- ولیم و . لامبرت ، وولاس . لامبرت (١٩٨٨): علم النفس الإجتماعى ، ترجمة سلوى الملا مراجعة محمد عثمان نجاتى ، دار الشروق ، القاهرة .

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

- 63- Al- otaibi, Adam Ghazi (1997) :The effects of job stress on psychosomatic disorders and absenteeism among government employees in Kuwait, journal of social sciences, sum., vol. 25 (2) , p 177-201. (Abstract .)
- 64- Balawajder,Krystyne (1993): Why people dislike the privatization of their work places , polish psychological Bulletin , vol 24 (1), P15-24.(abstract)
- 65-. Wolman B. Benjamin (1988):Psychosomatic disorders, plenum Medical Book company, New York.
- 66- Chris , Clegg (1990):The relationship between simplified jobs and mental health , journal of occupational psychology , Dec., vol63 (4) , p 289-295. (abstract)
- 67- Cooper, Cary L., (1997):occupational stress , job satisfaction and mental health among employees of an acquired T .V . company in Hong Kong , stress Medicine , Apr. , vol 13 (2) , P 99-107 . (abstract)
- 68- Diana Sanders (1996):Counselling for Psychosomatic Problems, SAGE publications , London.
- 69- HILGARD, R. ERNEST (1957): INTRODUCTION TO Psychology, 2 and Edition, Harcourt, Brace and company, New York.
- 70- Ezoë , satoko (1994):Behavioural life style and mental health status of japanese Factory workers , preventive Medicine An Internation journal Devoted to practice and theory , jan., vol 23(1) , P 98-105-(abstract).
- 71- Costin,F., (1989):Abnormal Psychology, John wiley Juris G. draguns &sons, New York.

- 72- GANGULI,H.C. (1961) :Industrial Productivity And Motivtion ,ASIA publishing House, London.
- 73- Harari,H., Kaplan, R.,M., (1982):Social psychology , Basic And Applied, Brooks / Cole publishing Company, California.
- 74- Ibrahim M. Badáwi, wagiha A.taylor (1996): Egypt, the year 2000 And Beyond (the Biennial Cairo Conference of the AEAS in the U.S. and Canada.
- 75- I wata , suzuki (1997):Role stress-mental health relations in Japanese bank workers: Amoderating effect of social support, Applied psychology An. International Review , Apr.,vol 46(2) . (abstract).
- 76- James Waddell (1997):munshi . sonoma . edu / intl/ Privatization.
- 77-.Rosow ,M.J., (1981): Productivity Prospects For growth, VAN NOSTRAND REIN Hold companies London.
- 78-. Miner, B.,J., (1992) :Industrial organizational psychology , Mc Graw - Hill, INC., New York.
- 79- Sabini J., (1995): Social psychology, second Edition, W. W. Norton& company, London.
- 80- Stassen, K., B., (1987):The developing person through childhood and Adolescence, second Edition, woth publishers, INC., U.S.A
- 81- Khurana , Amulya (1990):Mental health and job performance of industrial workers, Indian journal of behaviour , oct., vol 14 (4) . p 5-16 . (abstract)
- 82- Khaleque (1992) :Work values, attitudes and performance of industrial workers in Bangladesh , social Indicators Research, sep., vol 27 (2) . P 187- 195 . (abstract)

- 83- Kos Kela , Viinamaki , Heimo (1993): Social support in relation To mental well being among unemployed : A factory closure study in Finland, *Nordic journal of psychiatry* , vol 47 (3) , p 195-201. (abstract).
- 84- Jewell L.N., Siegall, M., (1990): Contemporary Industrial / organizational psychology, second Edition. West publishing Company Los Angeles.
- 85- Lundberg , Dohns (1999): Psychophysiological stress responses muscletension , and , neck and shoulder pain among Supermarket cashiers, *Journal of occupational health psychology J .*, vol 4 (3) , p 245-255 . (abstract) .
- 86- Mehra . Gita (1991): Mental health as a moderator variable of intrinsic job satisfaction and occupational stress , *psychologica studies* , Nov ., vol 36 (3) , p 198-202 . (abstract)
- 87- Fogiel, M., Chief (1980) :The psychology problem solver, Research and Education Association, New Jersey.
- 88- Motohashi , yutaka (1995):sleep habits and psychosomatic health complaints of bank workers in Amega city in Japan *journal of Biosocial science* , oct., vol 27(4) , P 467-472 (abstract)
- 89- Musharraf , Hossain (1997):some correlates of performance in manufacturing industry , *journal of Behavioural sciences* , vol 8, P 35-41. (abstract)
- 90- Nelson, Adrian (1995):The impact of privatization on employee jobsatisfaction and well - being. *Journal of occupational & organizational psychology* , Mar., vol 68(1), p 57-71.(abstract)
- 91- Maier R.F..N..(1982) :Psychology in Industrial organizations, Fifth Edition. Houghton Mifflin Company . London.

- 92- Noweir, Madbuli (1984):Noise exposure as related to productivity, disciplinary actions, absenteeism, and accidents among textile workers, Journal of safety Research, win, . vol 15 (4) , p 163-174 (abstract).
- 93- Orpen , Christopher (1993):Correlations between job insecurity and psychological well-being among white and Black employees in south Africa , perceptual & Motor skills , jun., vol 16 (3pt .1) - (abstract)
- 94- WALLACE, M.,P.,et al., (1994) :An Introduction to Psychology, third Edition, W.m.c. Brown communications, INC., Madison.
- 95- Paul Starr (1988): Hed . gehog . princeton, edu /- starr/ Meaning.
- 96-. SPECTOR. E..P., (1996) : Industrial And organizational Psychology (Research and practice) , John Wiley & Sons ,INC., New york.
- 97- Zimbardo G.,P., (1988):Psychology and life, twelfth Edition, scott Foresman and company , London.
- 98- Taylor, P., (1966):Anew Dictionary Of Economics Routledge & Kegan Paul, London.
- 99- Corsini J.,R., (1994): Encyclopedia of psychology, second Edition, volume 3, John Wiley & sons , New York.
- 100- Cosini, J..R., ALAN et al., (1988):Concise Ency clopedia of psychology, John Wiley& sons, INC., New york.
- 101-. LESTER, A..R., (1951):LABOR and Industrial Relations (Ageneral Analysis). the Macmillan company , New York.

- 102- Goldenson, M., R., (1970): The Encyclopedia of human Behavior, volume Two, Double Day & company, INC., New York.
- 103- Gatchel., J., R., Lanchard, B., (1993): Psychophysiological disorders, Research and clinical Applications, American psychological Association, Washington.
- 104- Rod Plotnik (1996): Introduction to Psychology, 4th Edition , An International Thomson Publishing company.
- 105- Silverman, E., R. (1978) : Psychology, third Edition, prentice - Hall, INC. New Jersey.
- 106- Levitan., A., S. (1984): Productivity: problems, prospects and policies, the Johns Hopkins univer sity press, London.
- 107- SNYDER , H., S., (1980): Biological Aspects of Mental disorders, Ox For university press, INC., Newyork.
- 108- Sutherland, S., (1996): the International dictionary of psychology , second Edition , cross Road , New york.
- 109- The world Book Incyclopedia (1997) : Volume 9. World Book, INC London.
- 110- Rendero, T., (1974): Motivation: Key to Good Management, third printing Adivision of American Management Associations amacom) U.S.A.
- 111- Viinamaki , Heimo , KosKela (1993): The impact of unem ployment(psychosomatic and mental well-being . In ternation

journal of social psychiatry vol 39 (4), P 266-273 .
(Abstract).

- 112- Wadud , Nasreen (1992):Occupational stress , mental health and Job satisfaction of white collar employees in public and private industries , Bangladesh journal of psychology , Dec., vol 13 , p 121-126 . (abstract)

ملاحق الدراسة

٢٠١

ملحق رقم (١)

كراسة أسئلة

قائمة كورنل الجديدة

للتواحي العصابية والسيكوسوماتية

تأليف

كيف برودمان ، البرت ج . إردمان

هارو لدج . ولف ، بول في . مسكوفتش

Keev Brodman , Alber _ J. Erdmann,

Harld G. wolf, Paul F. Miskovitz

تعريب واعداد

الدكتور /محمود السيد أبو النيل

قسم علم النفس كلية الآداب جامعة عين شمس

١٩٩٥

ملخص رقم (١)

كراسة أسئلة

قائمة كورنل الجديدة

للنواحى العصبية والسيكوسوماتية

تأليف

كيف برودمان البرت ج . إردمان ، هارولد ج . ولف ، بول فى . مسكوفتش
Keev Brodman , Albert J. Erdmann, Harld G. wolf ,Paul F.
Miskovitz

تعريب وإعداد

الدكتور محمود السيد أبو النيل

قسم علم النفس كلية الآداب جامعة عين شمس

"١٩٩٥"

التعليمات : فى الصفحات التالية مجموعة من الأسئلة التى تتعلق بالصحة وأحوالك
المختلفة والمطلوب منك الإجابة بصدق وصراحة تامة علماً بأنه لا توجد إجابة صح أو
إجابة خطأ على أى من هذه الأسئلة ، فالسؤال الذى ينطبق عليك أجب عنه (بنعم)
والسؤال الذى لا ينطبق عليك أجب عنه بلا وذلك فى ورقة الإجابة المنفصلة كما فى
المثال الآتى :

مثال : السؤال : هل شهيتك للطعام جيدة ؟ نعم لا

فإذا كانت اجابتك (بنعم) أملأ الفراغ الذى بين الخططين والموجودة تحت (نعم)
كالآتى (-) وإذا كانت إجابتك (بلا) أملأ الفراغ تحت (لا) كالآتى (-) .
ملحوظة هامة : لا تكتب اسمك أو تضع أى علامة على الأسئلة التى بداخل هذه
الكراسة وجميع إجابتك فى ورقة الإجابة المنفصلة المكتوب عليها أسمك وبياناتك
المختلفة التى سبق توزيعها عليك

(A)

- ١- هل تحتاج لنظارة للقراءة ؟
- ٢- هل تحتاج لنظارة لرؤية الأشياء البعيدة ؟
- ٣- هل تطرف عينك أو تدمع باستمرار ؟
- ٤- هل عينك غالبا ما تكون حمراوين أو ملتهبتين ؟
- ٥- هل يحدث لك غالبا فقدان كامل للرؤية ؟
- ٦- هل عادة تعاني من آلام شديدة في عينيك ؟
- ٧- هل أحسست بسحابة في العين ؟
- ٨- هل سبق أن اخبرت بأن عندك جلوكوما (مياه زرقاء بالعين) ؟
- ٩- هل تستعمل عدسات لاصقة ؟
- ١٠- هل عانيت أهدامن ازدواج الرؤية ؟
- ١١- هل تسمع بصعوبة ؟
- ١٢- هل استعملت مساعدات سمعية ؟
- ١٣- هل تلاحظ طنين في أذنيك ؟

(B)

- ١٤- هل عليك أن تطرد البلغم من زورك كثيرا ؟
- ١٥- هل كثيرا ما تحس بغصبة خائقة في زورك ؟
- ١٦- هل أنفك مسدود باستمرار ؟
- ١٧- هل أنفك يرشح باستمرار ؟
- ١٨- هل سبق أن أصبت بنزيف حاد في الأنف ؟
- ١٩- هل تعاني كثيرا من شدة البرد ؟
- ٢٠- هل يعجبك تكرار الإصابة بالبرد تعيسا طوال الشتاء ؟
- ٢١- هل أصبت بالحمى (حرارة شديدة بكل الجسم) ؟
- ٢٢- هل تعاني من مرض الربو ؟
- ٢٣- هل تعاني من التهاب الجيوب الأنفية ؟
- ٢٤- هل تضايقت الكحة المستمرة ؟
- ٢٥- هل حدث أن كانت كحتك مصحوبة بدم ؟

- ٢٦- هل تعاني من الالتهاب الشعبي ؟
 ٢٧- هل يحدث أحياناً أن تعرق عرقاً غزيراً أثناء الليل ؟
 ٢٨- هل أجريت كشف بأشعة إكس على صدرك في السنتين الأخيرتين ؟
 ٢٩- هل أصبت من قبل بالالتهاب الرئوي ؟
 ٣٠- هل أنت مدخن ؟

(C)

- ٣١- هل تعاني من الذبحة الصدرية ؟
 ٣٢- هل سبق أن أصبت بنوبة قلبية ؟
 ٣٣- هل أحسست بأوجاع شديدة في مؤخرة الرأس ؟
 ٣٤- هل يعاني أفراد عائلتك من متاعب قلبية ؟
 ٣٥- هل سبق أن عمل لك رسم قلب ؟
 ٣٦- هل تصحو أثناء الليل لضيق التنفس ؟
 ٣٧- هل تقوم بتدريبات منتظمة (يومياً) ؟
 ٣٨- هل سبق أن أخبرك الطبيب أن ضغط الدم لديك مرتفع جداً أو منخفض ؟
 ٣٩- هل سبق أن علمت بأن نسبة الكوليسترول مرتفعة في دمك ؟
 ٤٠- هل تشعر بالألم في القلب أو الصدر ؟
 ٤١- هل غالباً ما تكون نبضات قلبك سريعة ؟
 ٤٢- هل تشعر بصعوبة في التنفس ؟
 ٤٣- هل تصبح مقطوع الأنفاس قبل أي شخص آخر ؟
 ٤٤- هل سبق أن وصف لك مضادات حيوية أثناء علاج أسنانك ؟
 ٤٥- هل تعاني من تورم في مفصل القدم ؟
 ٤٦- هل سبق أن تناولت أدوية لتخليص جسمك من الماء ؟
 ٤٧- هل سبق أن أصابك حمى روماتيزمية ؟
 ٤٨- هل سبق إخبارك بوجود لغط في قلبك ؟
 ٤٩- هل سبق إخبارك بوجود مشاكل في صمامات قلبك ؟

(D)

- ٥٠- هل فقدت أكثر من نصف أسنانك ؟

- ٥١- هل تعاني من نزيف في اللثة ؟
- ٥٢- هل تعاني من صعوبة في البلع ؟
- ٥٣- هل تعاني من التهابات في الفم ؟
- ٥٤- هل تعاني من التهابات في الشفة (أو الشفتين)؟
- ٥٥- هل سبق لك أن عانيت من آلام أثناء البلع ؟
- ٥٦- هل تعاني من تهيج في القولون أو المعدة ؟
- ٥٧- هل سبق أن حدث لك فتق ؟
- ٥٨- هل سبق أن أجرى لك فحص بالأشعة السينية للجزء العلوي من الجهاز الهضمي؟
- ٥٩- هل سبق أن أجرى لك فحص بالأشعة السينية باستخدام الصبغة ؟
- ٦٠- هل سبق أن كان لديك حصوات مرارية ؟
- ٦١- هل سبق أن أجريت كشفا على فتحة الشرج ؟
- ٦٢- هل سبق حدوث التهاب في الغشاء المخاطي للقولون ؟
- ٦٣- هل سبق أن أصابتك الدوسنتيريا ؟
- ٦٤- هل زاد وزنك مؤخراً ؟
- ٦٥- هل نقص وزنك مؤخراً ؟
- ٦٦- هل سبق أن أصبت بالتهاب في الزائدة الدودية ؟
- ٦٧- هل سبق أن أجريت لك جراحة في البطن ؟
- ٦٨- هل سبق أن أصبت بقرحة ؟
- ٦٩- هل سبق أن لاحظت وجود دم في البراز ؟
- (E)
- ٧٠- هل سبق أن حدث لك كسور في العظام ؟
- ٧١- هل تعاني من وجود عظام ضعيفة أو هشّة ؟
- ٧٢- هل تتناول الأسبرين بانتظام بسبب التهاب المفاصل (الروماتيزم) ؟
- ٧٣- هل تعاني كثيراً من آلام وتورمات في مفاصلك ؟
- ٧٤- هل تشعر بتلبس في عضلاتك ومفاصلك باستمرار ؟
- ٧٥- هل عادة تعاني من آلام قاسية في ذراعك أو ساقيك ؟
- ٧٦- هل أنت مقعد بسبب الروماتيزم الشديد (التهاب المفاصل) ؟
- ٧٧- هل تنتشر الرماتيزم (داء المفاصل) في عائلتك ؟

- ٧٨- هل تجعل قدمك الضعيفة أو المؤلمة حياتك بائسة ؟
 ٧٩- هل تجد صعوبة فى الإستمرار فى العمل بسبب آلام الظهر ؟
 ٨٠- هل تعاني من عجز خطير أو عاهة ؟

(F)

- ٨١- هل تعاني من اصابات جلدية مزمنة ؟
 ٨٢- هل كثيراً ما يظهر طفح جلدى لديك ؟
 ٨٣- هل جلدك حساس جداً أو رقيق ؟
 ٨٤- هل تظل الجروح فى جلدك عادة مفتوحة لمدة طويلة ؟
 ٨٥- هل يحدث غالباً أحمرار شديد فى وجهك ؟
 ٨٦- هل تعرق بشكل غزير فى الجو البارد ؟
 ٨٧- هل تعاني من وجود حكة شديدة فى جلدك ؟

(G)

- ٨٨- هل تعاني من تكرار حدوث صداع بالراس ؟
 ٨٩- هل الصداع منتشر فى عائلتك ؟
 ٩٠- هل الضغط والصداع فى الرأس غالباً ما يجعل حياتك بائسة ؟
 ٩١- هل يحدث لك نوبات سخونة أو برودة ؟
 ٩٢- هل غالباً ما تعاني من نوبات شديدة من الدوخة ؟
 ٩٣- هل كثيراً ما تشعر بالإغماء ؟
 ٩٤- هل أصيبت بالإغماء أكثر من مرتين فى حياتك ؟
 ٩٥- هل تشعر بتخدير مستمر أو وخز فى أى من أجزاء جسمك ؟
 ٩٦- هل سبق أن أصيب أحد أجزاء جسمك بالشلل ؟
 ٩٧- هل سبق أن أصيبت بضربة أفقدتك الوعي ؟
 ٩٨- هل حدث لك ارتعاش احياناً فى الوجه أو الرأس أو الأكتاف ؟
 ٩٩- هل سبق أن حدث لك نوبة مرض أو تشنج (صرع) ؟
 ١٠٠- هل سبق حدوث نوبة مرض أو تشنج (صرع) لأحد أفراد عائلتك ؟
 ١٠١- هل تقرض (تعض) أظافرك بصورة ضارة ؟
 ١٠٢- هل تعاني من التهتهة أو اللعنة ؟
 ١٠٣- هل تمشى أثناء النوم ؟

- ١٠٤- هل تتبول في الفراش ؟
١٠٥- هل كنت تتبول في الفراش وعمرك من ٨ سنوات إلى ١٤ سنة ؟

(H)

- ١٠٦- هل غالباً ما تكون أعضاؤك التناسلية بها ألم أو التهاب ؟
١٠٧- هل سبق أن وصف لك علاج لأعضاؤك التناسلية ؟
١٠٨- هل سبق أن أخبرك الطبيب بأن عندك فتق ؟
١٠٩- هل سبق أن كان تبولك مصحوباً بدم ؟
١١٠- هل لديك مشكلة عند بدء التبول ؟
١١١- هل تعاني من مشكلات خاصة بقدرتك الجنسية ؟
١١٢- هل سبق أن كان لديك مشكلة خاصة بالجهاز التناسلي ؟
١١٣- هل سبق أن كان لديك حصوة في الكلية ؟
١١٤- هل يجب أن تنهض من نومك كل ليلة لتتبول ؟
١١٥- هل عادة ما تتبول كثيراً أثناء النهار ؟
١١٦- هل تعاني غالباً من حرقان شديد عندما تتبول ؟
١١٧- هل أحياناً ما تفقد التحكم في المثانة ؟
١١٨- هل سبق أن أنبأك الطبيب بأنك تعاني من مرض في الكلية أو المثانة ؟

(I)

- ١١٩- هل غالباً ما تحدث لك نوبات من الإجهاد الكامل أو التعب ؟
١٢٠- هل العمل يذهبك (يجهد) قوتك كلية ؟
١٢١- هل عادة تحس بالتعب والإجهاد في الصباح ؟
١٢٢- هل يجهدك أى مجهود ولو كان ضئيلاً ؟
١٢٣- هل يحدث أن تكون متعب جداً ومنهمك لدرجة أنك لا تستطيع تناول الطعام ؟
١٢٤- هل تعاني من إجهاد عصبى شديد ؟
١٢٥- هل ينتشر الإجهاد العصبى بين أفراد عائلتك ؟

(J)

- ١٢٦- هل كثيراً ما تكون مريضاً ؟
١٢٧- هل كثيراً ما تلازم الفراش بسبب المرض ؟
١٢٨- هل أنت دائماً صحتك ضعيفة ؟

- ١٢٢- هل تعتبر شخصاً دائماً المريض ؟
 ١٣٠- هل أنت من عائلة أفرادها دائماً المرضى ؟
 ١٣١- هل آلام الصداع الشديد تجعل من المستحيل عليك القيام بعملك ؟
 ١٣٢- هل تقلق كثيراً وتكون منزعجاً بخصوص صحتك ؟
 ١٣٣- هل أنت دائماً مريض وغير سعيد ؟
 ١٣٤- هل ضعف الصحة يجعلك دائماً بائساً ؟

(K)

- ١٣٥- هل سبق أن أصبت بمرض الحمى القرمزية ؟
 ١٣٦- هل أصبت في طفولتك بحمى روماتيزمية أو آلام شديدة أو ارتعاشات في الأطراف ؟
 ١٣٧- هل سبق أن حدث لك مرض الملاريا ؟
 ١٣٨- هل سبق علاجك من أنيميا حادة ؟
 ١٣٩- هل سبق أن عولجت من مرض تناسلي خبيث ؟
 ١٤٠- هل سبق أن أصيبت بمرض السكر ؟
 ١٤١- هل أخبرك الطبيب أن لديك التهاب بالغدة الدرقية (في عنقك) ؟
 ١٤٢- هل سبق أن عالجتك الطبيب من ورم أو سرطان ؟
 ١٤٣- هل تعاني من أى مرض مزمن ؟
 ١٤٤- هل وزنك أقل من المعدل ؟
 ١٤٦- هل أخبرك الطبيب بوجود أوردة متضخمة في ساقيك ؟
 ١٤٧- هل سبق لك إجراء عملية خطيرة ؟
 ١٤٨- هل سبق أن حدثت لك إصابة خطيرة ؟
 ١٤٩- هل غالباً ما تحدث لك حوادث صغيرة أو إصابات ؟
 ١٥٠- هل سبق أن عانيت من حالة في الغدة الدرقية ؟
 ١٥١- هل تعاني من انخفاض من نسبة السكر في الدم (هيبوجسليكميا) ؟
 ١٥٢- هل سبق لك عمل اختبار نسبة الجلوكوز ؟

(L)

- ١٥٣- هل عادة ما تجد صعوبة كى تنام أو تستمر في النوم ؟
 ١٥٤- هل تجد من المستحيل أخذ فترة راحة منتظمة كل يوم ؟

- ١٥٥- هل تجد من المستحيل عمل تمارين منتظمة يومياً ؟
- ١٥٦- هل تدخن أكثر من ٢٠ سيجارة يومياً ؟
- ١٥٧- هل تتناول أكثر من تسعة فناجين من القهوة أو الشاي يومياً ؟
- ١٥٨- هل تتناول عادة مشروبات كحولية مرتين أو أكثر يومياً ؟
- ١٥٩- هل سبق أن أجريت لك عملية نقل دم ؟
- ١٦٠- هل سبق لك تعاطي مخدرات ؟
- ١٦٢- هل كثيراً ما تتعاطى أدوية بدون تشخيص من الطبيب ؟
- ١٦٣- هل سبق أن تعرضت تعرضاً شديداً للإشعاع ؟
- ١٦٤- هل تتعرض أو تتعامل مع الكيماويات أثناء عملك ؟
- ١٦٥- هل لك هوايات غير عادية قد تؤثر في صحتك ؟
- ١٦٦- هل تفتى في منزلك حيوانات غير مألوفة (سلاحف ، ثعابين ، قروذ الخ)؟
- ١٦٧- هل سبق إصابتك بالمرض أثناء سفرك للخارج ؟
- ١٦٨- هل تستخدم حبوباً منومة ؟
- ١٦٩- هل تستخدم الفيتامينات بانتظام ؟
- ١٧٠- هل تتناول حبوب الحديد بانتظام ؟
- ١٧١- هل سبق لك أن احتجت إلى خدمات من يعالج العمود الفقري بتقويمه يدوياً (بالتليك) ؟
- ١٧٢- هل تتناول بانتظام مهدئات ومسكنات ؟

(M)

- ١٧٣- هل تعرق أو ترتعش كثيراً أثناء الامتحانات أو حين توجه اليك أسئلة ؟
- ١٧٤- هل تحس بأنك عصبى ومهزوز عندما يقترب منك أحد رؤسائك ؟
- ١٧٥- هل تتلخبط في عملك عندما يراقبك أحد رؤسائك أثناء قيامك به ؟
- ١٧٦- هل تختلط عندك الأشياء تماماً إذا كان عليك العمل بسرعة ؟
- ١٧٧- هل يجب أن تقوم بعمل الأشياء ببطء شديد حتى لا تقع في أخطاء ؟
- ١٧٨- هل تفهم الأوامر والتوجيهات بصورة خاطئة دائماً ؟
- ١٧٩- هل تخيفك الأماكن غير المألوفة أو الناس الأغرب ؟
- ١٨٠- هل تخاف عندما تكون وحيداً بلا أصدقاء حولك ؟
- ١٨١- هل من الصعب عليك دائماً أن تأخذ قرارك ؟

- ١٨٢- هل تود أن يكون هناك دائماً أحد بجوارك لينصحك ؟
 ١٨٣- هل تعتبر شخصاً يفتقر إلى الخبرة ؟
 ١٨٤- هل يضايقك تناول الطعام في أي مكان غير منزلك ؟

(N)

- ١٨٥- هل تشعر بالعزلة والحزن أثناء تواجدك في إحدى الحفلات ؟
 ١٨٦- هل تشعر عادة بعدم السعادة والإكتئاب ؟
 ١٨٧- هل غالباً ما تبكي ؟
 ١٨٨- هل أنت دائماً مبتئس وحزين ؟
 ١٨٩- هل تبدو لك الحياة لا أمل فيها كلية ؟
 ١٩٠- هل غالباً ما تود أن تكون ميتاً وبعيداً عن كل شيء ؟

(O)

- ١٩١- هل يحيطك القلق باستمرار ؟
 ١٩٢- هل ينتشر القلق بين أفراد عائلتك ؟
 ١٩٣- هل أي شيء يثير أعصابك وينهكك ؟
 ١٩٤- هل تعتبر شخصاً عصبياً ؟
 ١٩٥- هل العصبية من صفات أفراد عائلتك ؟
 ١٩٦- هل سبق أن أصبت بانهايار عصبى ؟
 ١٩٧- هل سبق أن أصيب أحد أفراد عائلتك بانهايار عصبى ؟
 ١٩٨- هل سبق ان كنت تعالج في أحد المستشفيات النفسية (بسبب أعصابك) ؟
 ١٩٩- هل سبق علاج أحد أفراد أسرته في أحد المستشفيات العقلية (بسبب أعصابه) ؟

(P)

- ٢٠٠- هل أنت حساس أو خجول جداً ؟
 ٢٠١- هل أنت من عائلة خجولة أو حساسة ؟
 ٢٠٢- هل من السهل إيداء شعورك ؟
 ٢٠٣- هل يثيرك النقد دائماً ؟
 ٢٠٤- هل تعتبر شخصاً سريع الغضب ؟
 ٢٠٥- هل دائماً يسئ الناس فهمك ؟

(Q)

- ٢٠٦ هل تحترس لنفسك دائماً حتى وأنت مع أصدقائك ؟
 ٢٠٧ هل تفعل الأشياء دائماً بانديفاع مفاجئ ؟
 ٢٠٨ - هل من السهل إزعاجك أو إثارتك ؟
 ٢٠٩ - هل تنهار إذا لم تحافظ باستمرار على التحكم في نفسك ؟
 ٢١٠ - هل المضايقات الصغيرة تثير أعصابك وتجعلك عاضباً ؟
 ٢١١ - هل يثير غضبك أن تجد من يخبرك بما عليك أن تفعله ؟
 ٢١٢ - هل غالباً ما يضايقك الناس أو يثيرونك ؟
 ٢١٣ - هل تقع في الغضب إذا لم تستطع الحصول على ما تطلبه فوراً ؟
 ٢١٤ - هل غالباً ما يصيبك هياج عنيف ؟

(R)

- ٢١٥ - هل غالباً ما تهتز أو ترتعش ؟
 ٢١٦ - هل تكون دائماً نائراً وشديد العصبية ؟
 ٢١٧ - هل تجعلك الأصوات المفاجئة ترتجف بشدة ؟
 ٢١٨ - هل ترتعش أو تشعر بالضعف حينما يصيح أحد في وجهك ؟
 ٢١٩ - هل تخاف من الحركات المفاجئة أو الضوضاء أثناء الليل ؟
 ٢٢٠ - هل غالباً ما تصحو من نومك بسبب الأحلام المزعجة ؟
 ٢٢١ - هل تعاودك الأفكار المخيفة دائماً ؟
 ٢٢٢ - هل غالباً ما يعتريك خوف مفاجئ بدون سبب معقول ؟
 ٢٢٣ - هل غالباً ما يتصبب العرق البارد من جسمك ؟

رقم الحالة ()

رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)
١	-	-	٦٣	-	-	٣٢	-	-	A	-	-
٢	-	-	٦٤	-	-	٣٣	-	-	-	-	-
٣	-	-	٦٥	-	-	٣٤	-	-	-	-	-
٤	-	-	٦٦	-	-	٣٥	-	-	-	-	-
٥	-	-	٦٧	-	-	٣٦	-	-	-	-	-
٦	-	-	٦٨	-	-	٣٧	-	-	-	-	-
٧	-	-	٦٩	-	-	٣٨	-	-	-	-	-
٨	-	-	٧٠	E	-	٣٩	-	-	-	-	-
٩	-	-	٧١	-	-	٤٠	-	-	-	-	-
١٠	-	-	٧٢	-	-	٤١	-	-	-	-	-
١١	-	-	٧٣	-	-	٤٢	-	-	-	-	-
١٢	-	-	٧٤	-	-	٤٣	-	-	-	-	-
١٣	-	-	٧٥	-	-	٤٤	-	-	B	-	-
١٤	-	-	٧٦	-	-	٤٥	-	-	-	-	-
١٥	-	-	٧٧	-	-	٤٦	-	-	-	-	-
١٦	-	-	٧٨	-	-	٤٧	-	-	-	-	-
١٧	-	-	٧٩	-	-	٤٨	-	-	-	-	-
١٨	-	-	٨٠	-	-	٤٩	-	-	-	-	-
١٩	-	-	٨١	F	-	٥٠	D	-	-	-	-
٢٠	-	-	٨٢	-	-	٥١	-	-	-	-	-
٢١	-	-	٨٣	-	-	٥٢	-	-	-	-	-
٢٢	-	-	٨٤	-	-	٥٣	-	-	-	-	-
٢٣	-	-	٨٥	-	-	٥٤	-	-	-	-	-
٢٤	-	-	٨٦	-	-	٥٥	-	-	-	-	-
٢٥	-	-	٨٧	-	-	٥٦	-	-	-	-	-
٢٦	-	-	٨٨	G	-	٥٧	-	-	-	-	-
٢٧	-	-	٨٩	-	-	٥٨	-	-	-	-	-
٢٨	-	-	٩٠	-	-	٥٩	-	-	-	-	-
٢٩	-	-	٩١	-	-	٦٠	-	-	-	-	-
٣٠	-	-	٩٢	-	-	٦١	-	-	C	-	-
٣١	-	-	٩٣	-	-	٦٢	-	-	-	-	-

رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)
١٧٥	-	-	١٥٢	-	-	١٧٨	-	-	١٧٥	-	-
١٧٦	-	-	١٥٣	-	-	١٧٩	-	-	١٧٦	-	-
١٧٧	-	-	١٥٤	-	-	١٨٠	-	-	١٧٧	-	-
١٧٨	-	-	١٥٥	-	-	١٨١	-	-	١٧٨	-	-
١٧٩	-	-	١٥٦	-	-	١٨٢	-	-	١٧٩	-	-
١٨٠	-	-	١٥٧	-	-	١٨٣	-	-	١٨٠	-	-
١٨١	-	-	١٥٨	-	-	١٨٤	-	-	١٨١	-	-
١٨٢	-	-	١٥٩	-	-	١٨٥	-	-	١٨٢	-	-
١٨٣	-	-	١٦٠	-	-	١٨٦	-	-	١٨٣	-	-
١٨٤	-	-	١٦١	-	-	١٨٧	-	-	١٨٤	-	-
١٨٥	-	-	١٦٢	-	-	١٨٨	-	-	١٨٥	-	-
١٨٦	-	-	١٦٣	-	-	١٨٩	-	-	١٨٦	-	-
١٨٧	-	-	١٦٤	-	-	١٩٠	-	-	١٨٧	-	-
١٨٨	-	-	١٦٥	-	-	١٩١	-	-	١٨٨	-	-
١٨٩	-	-	١٦٦	-	-	١٩٢	-	-	١٨٩	-	-
١٩٠	-	-	١٦٧	-	-	١٩٣	-	-	١٩٠	-	-
١٩١	-	-	١٦٨	-	-	١٩٤	-	-	١٩١	-	-
١٩٢	-	-	١٦٩	-	-	١٩٥	-	-	١٩٢	-	-
١٩٣	-	-	١٧٠	-	-	١٩٦	-	-	١٩٣	-	-
١٩٤	-	-	١٧١	-	-	١٩٧	-	-	١٩٤	-	-
١٩٥	-	-	١٧٢	-	-	١٩٨	-	-	١٩٥	-	-
١٩٦	-	-	١٧٣	-	-	١٩٩	-	-	١٩٦	-	-
١٩٧	-	-	١٧٤	-	-	٢٠٠	-	-	١٩٧	-	-
١٩٨	-	-	١٧٥	-	-	٢٠١	-	-	١٩٨	-	-
١٩٩	-	-	١٧٦	-	-	٢٠٢	-	-	١٩٩	-	-
٢٠٠	-	-	١٧٧	-	-	٢٠٣	-	-	٢٠٠	-	-
٢٠١	-	-		-	-		-	-	٢٠١	-	-
٢٠٢	-	-		-	-		-	-	٢٠٢	-	-
٢٠٣	-	-		-	-		-	-	٢٠٣	-	-

ملحق رقم (٣)

إستبيان (أ)

(إتجاهات العمال نحو برنامج الخصخصة)

التعليمات

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس إتجاهك نحو برنامج الخصخصة ، والمطلوب منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة . فإذا كنت موافق على العبارة ضغ علامة (×) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضغ علامة (×) أمام كلمة معارض . هذا مع العلم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وإنما يجب أن تعبر عن رأيك الشخصي فقط .

العبارات

- | موافق | معارض | |
|-------|-------|--|
| () | () | ١- أوافق على تطبيق برنامج الخصخصة على الشركة التى أعمل بها . |
| () | () | ٢- من المتوقع أن يزداد راتبى بعد تطبيق برنامج الخصخصة . |
| () | () | ٣- ستكون العلاقة بين العمال والمشرفين أكثر ودا . |
| () | () | ٤- أتوقع أن تتوافر العدالة فى توزيع ساعات العمل بعد تطبيق البرنامج . |
| () | () | ٥- الشركة سوف تقدم خدمات طبية متميزة للعمال وأسرهـم أكثر فى حال تطبيق البرنامج . |
| () | () | ٦- حرية التعبير عن الرأى بصراحة سوف تزداد فى ظل نظام الخصخصة . |
| () | () | ٧- سوف تسمح إدارة الشركة لزملائى بمساعدتى فى العمل إذا حل بى التعب . |
| () | () | ٨- سوف يتحسن وضع العمال فى ظل برنامج الخصخصة . |
| () | () | ٩- أتوقع أن يتساوى الراتب مع الجهد المبذول فى العمل بعد تطبيق البرنامج . |
| () | () | ١٠- ستكون معاملة رئيسى فى العمل أكثر ودا بعد تطبيق البرنامج . |
| () | () | ١١- من المتوقع أن أعمل بالشركة ساعات إضافية بعد تطبيق البرنامج |
| () | () | ١٢- سأستفيد من الخدمات الإجتماعية للشركة (الرحلات ، الأنشطة) أكثر مما مضى . |
| () | () | ١٣- سيكون هناك شعور أكثر بالإستقرار فى ظل برنامج الخصخصة . |
| () | () | ١٤- سوف تسود روح التعاون بينى وبين زملائى أكثر من قبل . |
| () | () | ١٥- من المتوقع أن يزيد إنتاج الشركة أكثر مما مضى . |
| () | () | ١٦- بعد تطبيق البرنامج سوف أحصل على مكافآت تشجيعية أكثر . |

- | موافق | معارض | |
|-------|-------|---|
| () | () | ١٧- سوف يهتم رئيسى بشرح كل ما هو جديد لى ولزملائى فى العمل . |
| () | () | ١٨- قد أشعر بالإجهاد الشديد لكثرة ساعات العمل . |
| () | () | ١٩- سوف تهتم الشركة بعلاج العمال بصورة أكبر. |
| () | () | ٢٠- أعبر لرئيسى عن أي ضيق فى ظل نظام الخصخصة . |
| () | () | ٢١- سوف تسمح لى الشركة بمساعدة زملائى فى العمل . |
| () | () | ٢٢- علاقتى برئيسى فى العمل ستكون أفضل بعد تطبيق البرنامج . |
| () | () | ٢٣- سوف تعطى الشركة أجورا مجزية للعاملين . |
| () | () | ٢٤- سيعالج رئيسى فى الشركة كل مشاكل العمال . |
| () | () | ٢٥- الأجر سيكون عادلا بعد تطبيق النظام الجديد لتطابقه مع ساعات العمل . |
| () | () | ٢٦- سوف تهتم الشركة مستقبلا بالعمال الأكفاء . |
| () | () | ٢٧- أنا مطمئن لعملى فى هذه الشركة . |
| () | () | ٢٨- أتوقع أن تضعف علاقتى بزملائى فى ظل النظام الجديد . |
| () | () | ٢٩- نظام الشركة الحالى تحت سيطرة القطاع العام أفضل . |
| () | () | ٣٠- سيزداد أجرى فى ظل نظام الخصخصة بحيث يكفى احتياجاتى . |
| () | () | ٣١- سيهتم رئيسى بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحه . |
| () | () | ٣٢- سوف يبذل زملائى فى العمل مجهود مئلى . |
| () | () | ٣٣- فى حال تطبيق برنامج الخصخصة سأفكر فى الانتقال ل عمل آخر مضمون أكثر. |
| () | () | ٣٤- فى ظل النظام الجديد سوف تسود روح المنافسة بين العمال . |

ملحق رقم (٤)

إستبيان (ب)

(إتجاهات العمال نحو برنامج التخصصة)

التعليمات

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس إتجاهك نحو برنامج التخصصة ، والمطلوب
منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة ، فإذا كنت موافق على العبارة ضع علامة
(×) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضع علامة (×) أمام كلمة معارض .
هذا مع العلم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، ولما يجب أن تعبر عن
رأيك الشخصي فقط .

معارض	موافق	العبارات
()	()	هل كنت موجود في الشركة قبل تطبيق برنامج التخصصة ؟
()	()	١- أوافق على تطبيق برنامج التخصصة على الشركة التي أعمل بها .
()	()	٢- راتبى زاد بعد تطبيق برنامج التخصصة .
()	()	٣- هناك علاقة من الود بين العمال والمشرفين أكثر مما مضى .
()	()	٤- هناك عدالة في توزيع ساعات العمل بعد تطبيق البرنامج .
()	()	٥- تقدم الشركة خدمات طبية للعمال وأسرهم أكثر مما مضى .
()	()	٦- تمنحني الشركة الحرية في التعبير عن رأيى بصراحة .
()	()	٧- تسمح إدارة الشركة لزملائي بمساعدتى في العمل إذا تعبت .
()	()	٨- قد تحسن وضع العمال في ظل النظام الجديد .
()	()	٩- راتبى مساوى للجهد الذى أبذله فى العمل .
()	()	١٠- أصبحت معاملة رئيسى فى العمل أكثر ودا بعد تطبيق البرنامج .
()	()	١١- أعمل بالشركة ساعات إضافية بعد تطبيق البرنامج.
()	()	١٢- أستفيد من الخدمات الإجتماعية للشركة (الرحلات ، الأنشطة) أكثر مما مضى .
()	()	١٣- أشعر بالإستقرار فى ظل النظام الجديد
()	()	١٤- هناك روح من التعاون بينى وبين زملائى .

معارض	موافق	العبارات
()	()	١- زاد إنتاج الشركة عما مضى .
()	()	١- أحصل على مكافآت تشجيعية بعد تطبيق البرنامج .
()	()	١- يهتم رئيسى بشرح كل ما هو جديد لى ولزملانى فى العمل .
()	()	١- أشعر بالإجهاد الشديد لكثرة ساعات العمل .
()	()	١- تهتم الشركة حاليا بعلاج العمال بصورة أكبر .
()	()	٢- أعبر عن أى ضيق فى العمل لرئيسى
()	()	٢- تسمح لى الشركة بمساعدة زملائى فى العمل .
()	()	٢- أصبحت علاقتى برئيسى فى العمل أفضل مما مضى .
()	()	٢- تعطى الشركة أجورا مجزية للعاملين .
()	()	٢- يعالج رئيسى فى الشركة كل مشاكل العمال .
()	()	٢- توجد عدالة بين ساعات العمل والأجر حاليا .
()	()	٢- تهتم الشركة حاليا بالعمال الأكفاء .
()	()	٢- أنا مطمئن لعملى فى هذه الشركة
()	()	٢- ضعفت علاقتى بزملائى فى ظل النظام الجديد .
()	()	٢- كان نظام الشركة تحت سيطرة القطاع العام أفضل .
()	()	٢- زاد أجرى فى ظل نظام الخصخصة بحيث يكفى احتياجاتى .
()	()	٣- يهتم رئيسى بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحه.
()	()	٣- يبذل زملائى فى العمل مجهود مثلى .
()	()	٣- أفكر فى الانتقال لعمل آخر مضمون أكثر .
()	()	٣- تسود روح المنافسة بين العمال فى ظل النظام الجديد .

ملحق رقم (٥)

"بيانات عن العامل من سجله الشخصي"

إسم العامل :

تاريخ التعيين :

العدد

- ١- الحوادث التي تعرض لها العامل داخل المصنع خلال العامين الأخيرين ()
- ٢- الجزاءات التي وقعت على العامل خلال العامين الأخيرين ()
- ٣- عدد مرات الغياب بشون إذن خلال العامين الأخيرين ()
- ٤- عدد مرات التأخير عن العمل بدون إذن ()
- ٥- عدد الأجازات المرضية ()
- ٦- عدد مرات التردد على العيادة الطبية ()
- ٧- درجة تقرير الكفاية الإنتاجية ()

الدرجة

- ١- كمية الإنتاج ()
- ٢- دقة العمل وجودته ()
- ٣- التعاون مع الزملاء والرؤساء ()
- ٤- الاستعداد للتعلم والتطور ()
- ٥- المواظبة والسلوك ()
- ٦- تحمل المسؤولية ()

ملخص الدراسة

باللغة العربية

باللغة الإنجليزية

جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم علم النفس

مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى عينة من عمال الصناعة

ملخص رسالة لنيل درجة الماجستير في علم النفس
مقدمة من الطالبة /

قيثرف محمد الهادي عبد الرازق

المعدة بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة عين شمس

إشراف

الأستاذ الدكتور

محمود السيد أبو النيل

أستاذ علم النفس

كلية الآداب - جامعة عين شمس

١٤٢٢ هـ - ٢٠٠١ م

* أهمية الدراسة :-

تتبع أهمية هذه الدراسة - من وجهة نظر الباحثة - من جانبين :-
 أولهما : أن البحوث والدراسات في مجال الصحة النفسية متعددة ، إلا أن هناك قلة في الدراسات المقارنة بين عمال القطاعين العام والخاص كمناخين مختلفين لهما أكبر الأثر على توافق العامل داخل مجال العمل وخارجه .
 ثانيهما : نظراً لحدائثة قضية الخصخصة لشركات القطاع العام فلا توجد دراسة على حد علم الباحثة قد اهتمت بالأعراض السيكوسوماتية والعصابية كصورة من صور الإنحراف عن الصحة النفسية في علاقتها باتجاهات العمال نحو هذه السياسة الإصلاحية الجديدة .

* هدف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى توضيح أياً من (القطاعين العام أم القطاع الخاص) ييسر ويسهل الظروف التي من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وتحديد إلى أي مدى يؤثر التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص على صحة العامل النفسية .

* فروض الدراسة :-

- تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :-
- (١) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم خصصتها .
 - (٢) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم خصصتها .
 - (٣) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم خصصتها .

(٤) توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والاتجاه نحو التخصص لدى كل من مجموعتي الدراسة .

هيئة الدراسة :-

تكونت عينة الدراسة من مجموعتين من العمال في المجال الصناعي ، قوامها ١٥٠ عامل مقسمين إلى :-

المجموعة الأولى :- وتتكون من ٧٥ عامل من شركة الدلتا الصناعية (قطاع خاص)

المجموعة الثانية : وتتكون من ٧٥ عامل من شركة النصر للهندسة والتبريد (قطاع عام)

أدوات الدراسة :-

اعتمدت الباحثة على الأدوات التالية :-

(١) قائمة كورنل الجديدة للنواحي العصابية . والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦)
تعريب وإعداد محمود السيد أبو النيل .

(٢) استبيان اتجاهات العمال نحو برنامج التخصص (من إعداد الباحثة)

(٣) مؤشرات الكفاية الإنتاجية .

نتائج الدراسة :-

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :-

(١) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال القطاع العلم وعمال القطاع الذي تم تخصصته .

(٢) وجود فروق دالة إحصائية في بعض أبعاد اتجاهات العمال نحو برنامج التخصصية بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الذي تم خصصته في أبعاد الأجر - ساعات العمل - الود بين العاملين

(٣) وجود فروق دالة إحصائية في بعض مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الذي تم خصصته في :- الحوادث - للجزاءات - الغياب بدون إذن - كمية الإنتاج - دقة العمل - التعاون مع الزملاء والرؤساء - الإستعداد للتعلم والتطور - تحمل المسؤولية .

(٤) أشارت تشبيعات العامل الأول إلى إنتشار الأعراض السيكوسوماتية والعصبية لدى عمال القطاع العام ، وانتشار الجوانب السلبية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع المخصص.

- 4- The first factor showed psychosomatic and neurotic symptoms prevalence among public sector workers and prevalence of negative production efficiency indicators of workers in privatized sector .

- 4- There are components showing the relationship between mental health variables and attitudes towards privatization for each of the groups of the study.

The sample:

The research sample contains two groups of industrial workers. First group consists of seventy-five workers of delta industrial company (private sector).

Second group consists of seventy-five workers of Nasr engineering and cooling company (public sector).

Tools:

- 1- Cornell index (revised 1986)
(Arabicized and prepared by Mahmoud El- Sayed Abou El-Neil)
- 2- The attitudes of workers toward privatization questionnaire.
- 3- Production efficiency indicators.

Results of the study:

- 1- there are no significant statistical differences in the psychosomatic and neurotic symptoms between the workers of public sector and those of privatized sector.
- 2- there are significant statistical differences in some indicators of production efficiency between privatized sector workers concerning accidents, absence without permission, production quantity, work accuracy, cooperation with colleagues and managers, ability to learn and develop, and ability to shoulder responsibility.
- 3- There are significant statistical differences in privatization attitudes between public sector and privatized sector workers in wage, working hours and intimacy among workers

Significance

This study has two major points of significance

First:

Although there are many researches and studies in the field of mental health, few of the comparative studies conducted upon the workers of public and private sectors as two different environments affecting the adjustment of a worker in and out of work.

Second:

Being anew trend, there was no study for public sector privatization that focused on the psychosomatic and neurotic symptoms as a form of mental health deviation and its relationship with worker's attitudes toward the new social changes.

The aim of the study

This study indicates which sector public or private- ensures proper conditions wherein the worker could perform his work efficiency. It also throw light at the effect of changing from public sector at worker's mental health.

Hypothesis

- 1- There are significant statistical differences in the psychosomatic and neurotic symptoms between the workers of a public sector company and a privatized one.
- 2- There are significant statistical differences in the attitude towards privatization between the workers of a public sector company and a privatized one.
- 3- There are significant statistical differences in production efficiency indicators between the workers of a public sector company and a privatized one.

Ain Shams University
Faculty of Arts.
Psychology Department

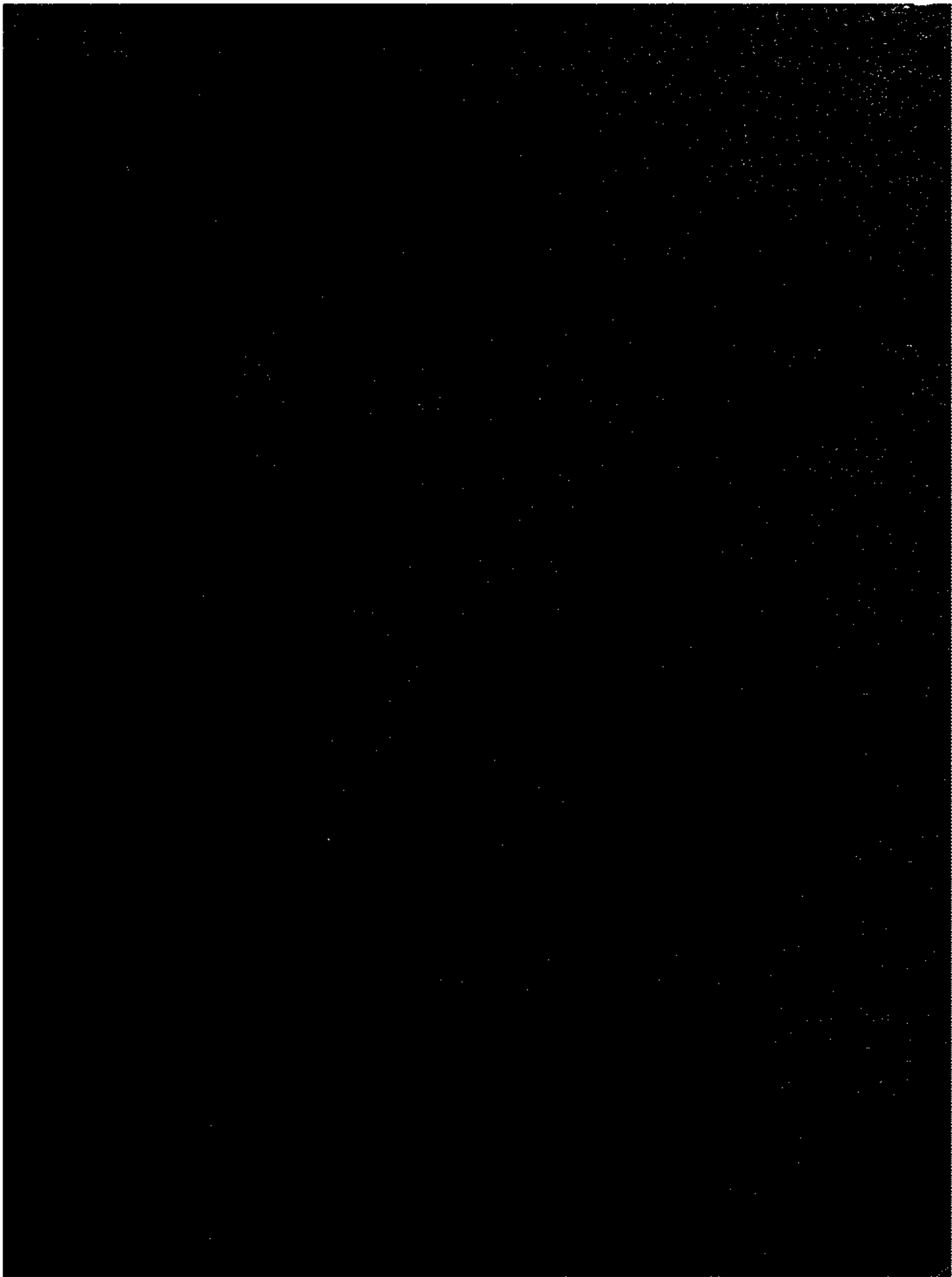
***The Relationship Components between mental
health and Attitude towards Privatization in a
sample of industrial workers***

Thesis in :
M.A. Degree in literature (psychology)

By
Vivre Mohamed El- Hady Abd El- Razik
Demonstrator in psychology Department
Faculty of Arts. Ain Shams University

Supervisor
Prof. Dr. Mahmoud El- Sayed Abou El-Neil
Professor of Psychology
Faculty of Arts. Ain Shams University

2001



To: www.al-mostafa.com