

مجلة الآداب والعلوم الإنسانية تصدرها كلية الآداب - جامعة المنيا المجلد الثالث عشر أغسطس ١٩٩٤ ص. ص. ١٠٩ - ١٥٩	نحو التوصل إلى مقياس للبطالة المقننة "بالتطبيق على بعض المؤسسات الحكومية" د. محمود مصطفى كمال مدرس علم الاجتماع كلية الآداب - جامعة المنيا
---	--

مسؤوليات البحث:

من المعروف أن اعداد المقاييس وأختبارها يتطلب
بالضرورة مرورها فى مراحل متسلسلة يترتب بعضها على
البعض الأخر . ولما كان هذا البحث يتناول قضية لها علاقة
بالقياس ، فقد تعذر فى الواقع تجزئة مهام البحث وأقتضى الأمر
أن يشترك الباحثان فى تنفيذ جميع مراحل البحث . ولذلك فان
هذا البحث بجميع ما اشتمل عليه هو محصلة جهد متساو تقريبا
قام به كل منهما .

دكتور / على عبد الرازق إبراهيم

دكتور / محمود مصطفى كمال

اهمية الدراسة واهدافها

يعتبر قياس البطالة المقنعة من بين المشكلات المهمة التي تعترض أداء عمل التنظيمات الحكومية . ويرجع ذلك فى جانب منه إلى تنوع الوظائف الحكومية والتخصصات مما يصعب معه التوصل إلى مؤشرات يمكن تعميمها على مختلف الوظائف خاصة وأن هناك ندرة فى الدراسات التى تناولت الواقع المصرى من منظوات مختلفة تتيح للباحثين الحصول على بيانات تقوم على أساسها تلك التعميمات . وقضية قياس البطالة المقنعة ليست قضية بحثية تهتم الاكاديميين فقط وإنما هى قضية مجتمعية فى الوقت نفسه . انها تؤثر فى عامة المواطنين وفى القائمين على التخطيط ومتخذى القرارات إن كافة هذه الفئات يهملها أن تعرف بالتحديد من هم الذين يعملون بالفعل ومن هم الذين يمكن الاستغناء عنهم أو تحويلهم إلى نشاطات أخرى منتجة . من هذا ، فقد قام الباحثان بدراسة استطلاعية حول أبعاد ظاهرة البطالة المقنعة وأسبابها فى قطاع الخدمات الحكومية ، لقد كا أبرز ما أنتهت إليه هذه الدراسة من نتائج أن ظاهرة البطالة المقنعة ظاهرة نسبية تتحكم فيها ثلاثة عوامل فردية ، تنظيمية ومجتمعية وإن كانت العوامل التنظيمية هى أكثر هذه العوامل تأثيراً مقارنة بالعوامل الأخرى . كما أنتهت الدراسة نفسها إلى استنتاج مهم يتعلق بالقياس مؤداه أن البطالة المقنعة ليست ظاهرة من فراغ يمكن حسابها أو قياسها بأرقام مطلقة ومعدلات عامة . فهذا النوع من القياس مضلل لأنه يغفل أو يحجب نسبية الظاهرة فيما بين القطاعات والتخصصات وفقاً لهذا فقد أهتمت الدراسة المشار إليها بإستطلاع رأى المسئولين عن أهم المؤشرات التى يمكن أخذها فى الاعتبار عند قياس الظاهرة تلك المؤشرات التى تمثل إحدى الأسس التى تقوم عليها الدراسة الراهنة . ويمكن تصنيف هذه المؤشرات إلى مجموعتين الأولى تتعلق بقياس البطالة المقنعة على مستوى التنظيم

والأخرى تتعلق بقياس البطالة المقنعة من منظور فردي . ويلاحظ على هذه المؤشرات أنها لم تعول أهمية كبيرة على مؤشرات ساعات العمل على الرغم من أنه من بين المؤشرات المعروفة فى القياس . على ضوء ما تقدم ، تتحدد مشكلة الدراسة فى تساؤل أساس مؤداة : كيف يمكن التوصل إلى مقياس إجرائى مقنن لظاهرة البطالة المقنعة لذوى الوظائف الدائمة وبالتحديد أولئك الذين يعملون بالوظائف الحكومية ؟

أما أهمية الدراسة فإنها تتضح من الاعتبارات التالية :-

١- أن هذه الدراسة تمثل اسهاماً فى مجال قياس الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التى تأخذ فى اعتبارها المنظور المتكامل فى القياس خاصة مع ندرة الدراسات التى طبقت فى هذا المجال .

٢- ان الدراسة يخطط لتطبيقها فى قطاع الحكومة ذلك القطاع الذى تعمل به نسبة كبيرة من قوة العمل المصرية وهو أيضا القطاع الذى يعانى من ظاهرة البطالة المقنعة حيث تمثل بالنسبة له اهم المشكلات البارزة .

٣- يحتاج القائمون على التخطيط ، خاصة تخطيط القوى العاملة، والمسئولون عن إدارة الخدمات الحكومية إلى بعض المؤشرات التى يمكن أخذها فى الاعتبار عند تقييم موقف العاملين معهم ودرجة أدائهم بل ومدى الحاجة إليهم . وتمثل الدراسة الراهنة أهمية أساسية فى هذا المجال ، حيث أنها تسعى إلى تحديد هذه المؤشرات فى شكل مقياس قابل للتطبيق .

٤- أن الدراسة الراهنة تنطلق من الأساس من الواقع الامبيريقى خاصة فيما يتعلق بالمؤشرات المقترحة لقياس البطالة المقنعة التى تم التوصل إلى مجموعة منها فى الدراسة الاستطلاعية السابقة التى قام بها الباحثان ، وبهذا المعنى ، فإن الدراسة تحقق مبدأ التكامل بين الناحيتين النظرية والتطبيقية فى دراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها .

أهداف الدراسة :

تحدد أهداف الدراسة فى النقاط التالية :

- ١- استخلاص مجموعة من المؤشرات المقترحة أمبيريفيا من خلال المؤشرات التى توصلت إليها الدراسة السابقة وآراء الخبراء المتخصصين فى هذا المجال ومجموعة من رؤساء العمل فى المؤسسات الحكومية التى يمكن أن تطبق عليها الدراسة .
- ٢- محاولة تطوير هذه الأبعاد والمؤشرات واعدادها فى صورة مقياس يتم عرضه على مجموعة من المحكمين لابداء الرأى حول مدى صلاحية قبل تطبيقه للاختبار .
- ٣- اختبار مدى صلاحية المقياس المقترح بتطبيقه على احدى المؤسسات الحكومية ومحاولة الحصول على مجموعة من البيانات التفصيلية الخاصة بالعوامل المفسرة للظاهرة سواء على مستوى الأفراد أو مستوى التنظيم .

المؤشرات الإجراية لقياس البطالة المقنعة فى ضوء الدراسات السابقة

كشف تحليلنا للدراسات السابقة فى دراستنا الأولى عن ظاهرة البطالة المقنعة فى قطاع الخدمات الحكومية عن مجموعة من الملاحظات كان أهمها تركيز معظم الدراسات على ظاهرة البطالة الصريحة بينما لم تنل البطالة المقنعة سوى قدراً يسيراً من الاهتمام . وعلاوة على ذلك ، فقد تبين من هذا التحليل أن ظاهرة البطالة تكاد تكون أكثر شيوعاً فى قطاع الحكومة على وجه الخصوص . (١) ، ومن هنا فإن تحديد الملامح التى تميز البطالة المقنعة أو تلك المؤشرات التى تدفعنا للقول بوجود هذه الظاهرة فى تنظيم ما أو بالنسبة لموظف ما على نفس القدر من الأهمية بل هو الأساس لأى دراسة فى هذا المجال .

وسوف نتناول فى الجزء التالى المؤشرات الاجرائية لقياس

البطالة فى ضوء الدراسات التى أجريت فى ها المجال خاصة تلك التى تناولت هذه القضية فى المجتمعات النامية بصفة عامة والمجتمع المصرى على وجه الخصوص .

ومن بين الدراسات التى تجدر الإشارة إليها تلك التى قامت بها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الباكستان عام ١٩٥٦ حيث أجرى مسح بالعينة لقياس البطالة المقنعة فى الزراعة والأنشطة غير الزراعية بالريف . واعتمد هذا المسح على المقابلات الأسبوعية والملاحظات المستمرة للنشاطات التى تقوم بها الأسرة خلال عام بالكامل . ولقد اعتمد هذا المسح على مؤشرين أساسيين لقياس البطالة المقنعة هما :

- ١- متوسط أيام العمل وعدد ساعات العمل يومياً والتى تقدر بثمان ساعات فى المتوسط بالنسبة للرجال . وهذا يعنى أن من يعمل أربع ساعات يومياً يسجل على أنه يعمل لنصف يوم عمل وهكذا .
- ٢- بعد الاعتماد على العمال المأجورين والنقص فى العمالة الزراعية فى بعض المواسم مما يترتب على ذلك ارتفاع أجورهم . هذا بالإضافة إلى مؤشر آخر وهو زيادة حجم العمل الأسرى بالزراعة مع عدم زيادة الحيازات الزراعية . (٢)

وفى دراسة قام بها « جون جافار Gafar » عن البطالة والبطالة الجزئية فى جاميكا ١٩٧٢ - ١٩٧٨ أوضح أن الأشخاص الذين يعملون فى المتوسط أقل من ٤٠ ساعة أسبوعياً ، ومن هنا يمكن اعتبارهم فى حكم البطالة الجزئية . ومن ناحية أخرى فأن هناك بعض الأشخاص الذين يتحدد مستواهم المعيشى فى مستوى أقل من المستوى المتوسط ، ومن هنا يمكن تعريفهم على أنهم يعانون من بطالة جزئية طالما أن كل شخص يحصل على أجر أقل من هذا ولا يستطيع أن يعيش بدون موارد اضافية . (٣)

أما بيرتى . ل . ج . Berouti ، فيشير إلى أشكال التوظيف غير الكامل للعمل والذى يتمثل فى رأيه فى القطاع الثالث فى الدول العربية حيث لوحظ وجود عدد كبير من الأشخاص الذين يحققون إنتاجية منخفضة ويعملون فى أعمال ذات دخل منخفض أو أعمال لا تتطابق مع مؤهلاتهم وخبراتهم . وعلى سبيل المثال ، فان خريجي الجامعات يضطرون للعمل فى أعمال دون المستوى تتطلب شهادات

ثانوية فقط . (٤)

وفى دراسة قام بها « فيليب بازوز Pasos » عن التنمية والتوظيف غير الكامل للعمل فى جمهورية الدومينكان عام ١٩٧٤ ، أقرحت البعثة التى أشرفت على إجراء الدراسة عدة مؤشرات لقياس البطالة الجزئية هى :

١- متوسط ساعات العمل أسبوعياً ، على ألا يقل هذا المتوسط عن ٤٠ ساعة عمل أسبوعياً .

٢- المقارنة بين متوسط دخل العامل فى أحسن أسبوع وأسوأ أسبوع قبل المسح وبين متوسط دخل العامل خلال الأسبوع الذى أجرى فيه المسح .

٣- نوعية دخل العامل : ثابتاً أم غير ثابت .

٤- مدى شعور العمال وتقديرهم لأهمية العمل الذى يقومون به ومدى ملاءمة هذا العمل لقدراتهم وامكاناتهم الحقيقية .

٥- اتجاه العمال للبحث عن عمل بديل أو البحث عن عمل لأول مرة وانطباعاتهم عن امكانية الحصول على فرصة جديدة للعمل أم لا .

وقد أوضحت نتائج الدراسة أن حوالى ٤٠ ٪ من العاملين فى وظائف دائمة وبدخول ثابتة كانوا لا يقومون بأعمال تتفق مع قدراتهم وامكاناتهم الحقيقية بل لم يكونوا يعملون لكل الوقت فى معظم الأحوال . وينطبق نفس الشئ على من كانت أجورهم تتصف بالتقلب وعدم الاستقرار . (٥)

وفى دراسة مسحية أجريت فى ثلاث دول هى نيكاراغوا والدومينكان وباراجواى ثم الكشف عن الأشكال الرئيسية للتوظيف غير الكامل للعمل . وقد حددت الدراسة بعض المؤشرات لقياس البطالة المقنعة أو البطالة الجزئية بين عمال الماهيات وذوى الدخول الثابتة (وهو محور اهتمام هذه الدراسة) فيما يلى :

١- متوسط عدد ساعات العمل أسبوعياً ... وتشير البطالة المقنعة فى ضوء هذا المؤشر إلى أولئك العمال الذين يعملون لساعات أقل - فى الأسبوع - عما يمكنهم القيام به . وبالتالي تعتبر رغبتهم فى العمل لساعات أكثر أسبوعياً أكبر مما هو فى الواقع الفعلى .

٢- التوظيف الكامل لمهاراتهم ، خبراتهم ، التعليم والتدريب الذى حصلوا عليه .

٣- درجة الرضا عن العمل ، رغبتهم فى تغيير العمل الذى يقومون به والتي يمكن أن ترجع إلى :

أ- نقص فرص الترقى فى العمل .

ب- عدم الرضا عن الأجر أو الدخل الذى يحصلون عليه .

ج- العمل فى جهة أخرى مع الحصول على أجر أو دخل أعلى ،

قبل العمل الحالى .

ومن ناحية أخرى ، أكدت هذه الدراسة على أهمية بعض الخصائص المتداخلة فى تحديد هذا النوع من التوظيف غير الكامل للعمل . ومن هذه الخصائص العمر ، النوع ، سنوات الدراسة ، عدد الساعات أسبوعياً ، حجم المؤسسة ، الاقدمية فى الخدمة . وقد تبين أهمية هذه الخصائص فى التأثير على الفروق فى مستوى دخول العمال بماهيات ثابتة . (٦)

وفى بعض التقارير التى أعدتها منظمة العمل الدولية حول الوضع فى كولومبيا وكينيا ، أكدت على ضرورة الاهتمام بمستوى الدخل ، أى أنه يجب التمييز بين الشخص المتعطل والشخص الذى يعمل مقابل دخل منخفض جداً نسبياً . وينطوى على نقطتين أساسيتين :

* مستوى الدخل الحقيقى .

* درجة رضا الشخص من الناحية السيكولوجية عن النشاط الذى يؤديه والدليل على هذا أن الشخص المتعطل قد يحصل على دخل من خلال نظام التأمين ضد البطالة أو المساعدات المالية من أسرته وأقاربه ، ولكنه مع ذلك لا يكون راضياً عن حالته .

ويروى تيانو Tiano أن الشخص يمكن تصنيفه ضمن العاملين عمالة كاملة لو أنه يعمل فى المتوسط ٣٥ يوماً سنوياً . وينطبق هذا على المرأة اذا ما كانت تعمل ١٥ يوماً سنوياً فى المتوسط . (٧)

وبالرغم من أن مثل هذا المؤشر وهو عدد الأيام التي يعملها الموظف كاملة مؤشر يجب أن يأخذ في الاعتبار ، إلا أن تبيانو لم يوضح الأسباب التي على أساسها تتم التفرقة بين متوسط عدد الأيام التي يجب أن يعملها الرجل وتلك التي تعملها المرأة والذي يمكن على أساسه تصنيف العاملين الى عماله كامله أو عمالة غير كاملة .

ولقد قام مكتب العمل الدولي بالتعاون مع معهد التخطيط القومي بدراسة مسحية في الفترة من ١٩٦٣ - ١٩٦٥ م حول موقف العمالة في المناطق الريفية . وقد كشف هذا المسح عن أن قياس البطالة الجزئية في الريف يمكن من خلال ما يلي :

* تقير حجم العمل المطلوب سنويا ومقارنته بحجم العمل الموجود فعليا .

- تقدير مساحة الأرض الاضافية والتي يمكن للأسرة زراعتها بالاعتماد علي حجم العمل الموجود بالفعل ، أو بطريقة أخرى المقارنه بين العمل الذي يمكن الاستغناء عنه دون أن يؤثر هذا في الإنتاج . كذلك تقاس البطالة المقنعه في ضوء مؤشر نوعية العمل واما اذا كان العمل الذي يقوم به الشخص يسمح بالاستخدام الكامل لمهاراته وقدراته . (٨)

ويشير محمد أمين محفوظ الى أن ملامح البطالة المقنعه في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات تتمثل في زيادة العمالة عن حجم العمل ، عدم تناسب المؤهلات العلمية والتخصصات الفنية مع الأعمال المسندة اليهم ، ويستطرد محمد أمين محفوظ الى أن من مظاهر البطالة المقنعه في القطاع الحكومي ما يلي :

- * القيام بعمل لا يتناسب مع المؤهلات العلمية التخصصية .
- * عدم تأدية أى عمل يذكر .
- * عدم تأدية العمل بانتاجية ، أو بكفاءة انتاجية منخفضة .
- * عدم الالمام بأسلوب أداة العمل .
- * تناول وجبات الافطار والشاي وقراءة الصحف والمجلات . (٩)

وتأتى صعوبة القياس فى هذا المجال الى عدم توافر بيانات عن العاملين بالمهن الانتاجية المنخفضه وعدم وجود معدل انتاجية العمل لكل مهنة وصعوبة معرفة الدخل الحقيقى لمن يحترف هذه المهن . ولقد اقترحت الدراسة سبيلا لمعرفة حجم البطالة المقنعه من خلال وضع توصيف مهني ومعدلات أداء لكل مهنة . وبالتالي يمكن معرفة الانتاجية عن طريق قسمة كمية الانتاج علي الانتاجية . ويمكن بهذا معرفة قوة العمل اللازمة للانتاج وما زاد عن ذلك يعتبر في حالة بطالة مقنعة . ولقياس معدل الانتاج يتم ما يلى :

* القياس الزمنى للعمل حتى يمكن حساب الوقت الضائع .

* دراسة الاجراءات اللازمة للعملية الانتاجية .

* دراسة الحركة فى المصانع والشركات حتى يمكن وضع طريقة

نمطية لأداء العمل تكون أكثر فائدة . (١٠)

ويكشف تحليل هذه الدراسات عن مجموعة من الملاحظات يمكن

تحديدها فيما يلى :

١ - أن هناك مجموعة من المؤشرات الأساسية لقياس البطالة

المقنعه والتي تتمثل في الآتى :-

أ - عدد ساعات العمل يوميا أو عدم أيام العمل سنويا . ويتفق في هذا دراسة منظمه العمل الدولية فى الباكستان تلك الدراسات التي قام بها جون جافار وبازوز وكرتيز وراموز وتيانو وذلك بالرغم من أن هذا المؤشر يتعرض لكثير من وجوه النقد لأنه لا يمثل مقياسا حقيقيا للعمل بفعالية ، الا أنه يجب أن يتكامل مع المؤشرات الأخرى ولا يجب استخدامه فى حد ذاته فقط .

ب - العمل فى وظائف لا تتناسب مع قدرات واستعدادات ومؤهلات الموظف . ويرتبط ذلك بدرجة التعليم والتدريب لدى الموظف .

ج - درجة الرضا عن العمل سواء عن نوع العمل ، أو طبيعته أو الدخل الذى يحصل عليه من العمل .

٢ - أما مجموعة المؤشرات التي تآتى فى المرتبة الثانية من

ناحية الاتفاق عليها فانها تتمثل فى المستوى المعيشى النسبى انخفاض انتاجية العمل وأخيرا القيام بنشاطات غير مرتبطة بالعمل مثل تناول الاطعمة المشروبات وقراءة الصحف والمجلات خلال فترة العمل والرغبة فى القيام بجهد أكبر وحجم العمل الحالى مقارنة باعداد العاملين .

ولعل مثل هذه المؤشرات تحتاج إلى دراسة ميدانية لتحديد مدى مصداقيتها فى الواقع الامبيريقى المصرى .

" قياس البطالة المقنعة "

الاجراءات المنهجية لاعداد المقياس

مرت عملية اعداد المقياس بالاجراءات المنهجية التالية :-

١ - تحليل أبعاد البطالة المقنعة ومؤشراتها من خلال الملاحظات الامبيريقية التى تم الحصول عليها من خلال الدراسة التى قام بها الباحثان حول " ظاهرة البطالة المقنعة فى قطاع الخدمات الحكومية ، دراسة اسنطلاعية بمدينة المنيا " . وقد تحددت هذه المؤشرات فيما يلى :- (١١)

* المعدلات الوظيفية ، ويقصد بذلك عدد العاملين مقارنة بحجم العمل

* ساعات العمل المشغولة مقارنة بع ساعات العمل الممكنة

* التوزيع الموضوعى للعمل وفقا للمؤهلات والاختصاصات .

* قدرة الموظف على أنها الأعمال التى تسند اليه يوميا مع سلامة الانجاز فى ضوء المعدلات الزمنية .

* وضوح الموظف على الاختصاصات والمهام المسندة اليه وقدرته على ترجمتها الي أعمال فرعية .

* مدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به مثل : تناول المشروبات

قراءة الصحف والمجلات ... استقبال الزوار أثناء وقت العمل وترك مقر العمل لانهاء مصالح شخصية والتحدث مع الزملاء أثناء

وقت العمل فى مصالح شخصية .

* نتيجة التقارير الدورية والسنوية مقارنة بالمعدل الأمثل

للانجاز

٢ - تحليل الدراسات السابقة والتراث النظرى الذى يتعلق بمفهوم البطالة المقنعة وطرق قياسها فى محاولة للتوصل الى بعض المؤشرات المقترحة لقياس هذه الظاهرة . وقد اتفقت الدراسات التى قام بها كل من " ادوارد Edward " فى بعض البلدان النامية وتقارير منظمة العمل الدولية فى الباكستان ومصر وبعض الدراسات المسحية فى نيكارا جوا والدومينكون وبارجواي ، اتفقت هذه الدراسات على ان اهم مؤشرات قياس البطالة المقنعة تتمثل فى: (١٢) .

* متوسط عدد ساعات العمل .

* التوظيف الكامل للمهارات والخبرات .

* الرضا عن العمل .

* مستوى الدخل الذى يحصل عليه الموظف (أى عندما ينخفض

متوسط الدخل عن مستوى معين)

ومن ناحية أخرى ، فقد أشارت بعض الدراسات الى أهمية عوامل حجم العمل والانتاجية (الانجاز) وتطابق المستوى التعليمى مع نوع العمل ومستوى التدريب وطبيعة العمل واستغلال وقت العمل بما لا يتصل به .

٣ - اجراء مقارنة بين المؤشرات الامبيريقية التى توصلت اليها الدراسة السابقة التى قام بها الباحثان وبين المؤشرات التى طرحتها الدراسات السابقة والهدف من هذه الخطوة هو تحديد الاتفاق والاختلاف فى محاولة للتوصل الى منظور متكامل لقياس البطالة المقنعة منطلقا من الواقع المصرى مستندا على توجيه نظرى .

ويعتمد المدخل المقترح لقياس البطالة المقنعة فى الدراسة الراهنة على ثلاثة ابعاد : البعد الفردى ، البعد التنظيمى والبعد المجتمعى " المستفيدون " . ووفقا لهذا ، فان المتغيرات والمؤشرات

المقترحة لقياس البطالة المقنعة في ضوء البعد الفردي " الموظف " تحددت فيما يلي :-

التوزيع الموضوعى للعمل وفقا للاختصاصات والمؤهلات :-

- * المقارنة بين المؤهل التعليمى والوظيفة .
- * مدى حصول الموظف على تدريب سابق او لاحق في مجال الوظيفة التي يقوم بها .
- * الأسس التي توزع فى ضوئها لاختصاصات والمسئوليات داخل وحدة العمل (داخل المؤسسة) مثل :-

* المؤهل التعليمى

* الأقدمية

* الخبرة

* التدريب

* نمط الشخصية

* درجة الثقة

* التوزيع العادل للعمل داخل كل وحدة على ضوء :-

متوسط حجم العمل المكلف به الموظفون ذو التخصصات المتماثلة مع مراعاة عامل النوع والأقدمية .

وضوح الموظف على المهام المسندة اليه وقدرته على ترجمتها الي اعمال فرعية :-

* درجة المام الموظف بالاختصاصات التي تقع في نطاق مسئوليته .

* الحالات التي يطلب فيها من الموظف ضرورة الرجوع الي الرئيس المباشر والحالات التي يكون له حرية التصرف فيها .

* عدد مرات الرجوع الي الرئيس او الي الزميل في نفس المجال للاستفسار عن المطلوب من الأعمال المكلف بها .

* معرفة الموظف باختصاصات الاخرين خاصة في الموضوعات

التي يتطلب الرجوع فيها لأكثر من موظف .

قدرة الموظف على إنهاء الأعمال اليومية مع سلامة

الانجاز : -

* توصيف الأعمال التي يقوم بها الموظف يوميا في الظروف

العادية

* توصيف الأعمال اليومية في الظروف غيرالعادية (بداية السنة

المالية ونهايتها : تزايد حجم العمل أثناء مواسم الذروة ومن الامثلة

على ذلك : - (..... بداية العام الدراسي ... أوقات الطوارئ

بالنسبة للمستشفيات ، المناسبات الرسمية الخاصة بالشئون

الاجتماعية الخ ..)

* حجم العمل الذي يتم اتجاذه يوميا - من الأعمال السابقة

مقارنة بحجم العمل المكلف به .

* مبررات أو أسباب تأجيل الموظف لبعض الأعمال اليومية

المكلف بها كأن يرجع ذلك مثلا الى : -

أ - ضيق الوقت

ب - زيادة حجم العمل

ج - عدم حصوله على مكافآت مناسبة

* عدم ملاءمتها لقدراته وخبراته .

* ملاحظات الرئيس المباشر على العمل والعمل المرتجع بعد

مراجعته .

* الأعمال التي يشعر الموظف أنه يمكنه القيام بها بجانب ما

يقوم به في الواقع من أعمال .

مدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به : -

* تناول المشروبات أو الأكل ... قراءة الصحف .. الاستماع الي

الراديو أثناء وقت العمل ...

* استقبال الزوار أو الاقارب أو التحدث مع الزملاء في

موضوعات خارج نطاق العمل

- * قيام بعض الموظفين بأعمال معينة مكلف بها غيرهم .
- * استغلال وقت العمل فى أعمال غير شرعية وغير معلنة (البيع واشغال الابرة والتريكو الخ) .
- الاجازات والتصاريح والتغيب أو الانقطاع عن العمل :-
- * الاجازات المرضية المتكررة
- * الاجازات بدون مرتب (رضاعة ، وضع ، حضانة ، مرافقة الزوج
- * الاجازات بدون مرتب (رضاعة ، وضع ، حضانة ، مرافقة الزوج أو الزوجة ، السفر أو الاغراض الأخرى)
- * التصاريح المكتوبة أو الشفهية .
- * الانقطاع عن العمل .
- * التصاريح الشفهية (لبعض الوقت) لانها مصالح شخصية .
- رضا الموظف عن العمل :-
- * رضا الموظف عن نوعية العمل الذى يؤديه والجهة التي يعمل بها علي ضوء العائد
- * المكانة أو الهيبة الاجتماعية
- * التخصص والخبرة
- * الميول والقدرات
- * رضا الموظف عن الزملاء والرؤساء .
- * رضا الموظف عن مكان العمل أو موقع المؤسسة .
- * رضا الموظف عن حجم العمل المكلف به سواء بالزيادة أو بالنقصان .
- * رغبته فى الاستمرار بالعمل بالحكومة بصفة عامة .
- أما فيما يتعلق بالمتغيرات والمؤشرات المقترحة لقياس البطالة المقنعة فى ضوء البعد التنظيمى (المؤسسة) فانها تتحد فى :-
- أولا :- المعدلات الوظيفية :-
- ١ - حجم العمل الذى يمكن قياسه من خلال :-
- أ - عدد المسئوليات المحددة للوظيفة .

٢ - نوعية العمل الذي تتحدد على أساسها أعداد العاملين فى كل فئة من الفئات التالية : - (فى ضوء حجم المسئوليات كما هى فى الموازنة)

أ - مستوى ادارى (مديرون أو مديرو الادارات)

ب - أعمال تخصصية (أطباء - مدرسون)

ج - أعمال مكتبية (كتبة - سكرتارية)

د - أعمال معاونة (سعاة)

٣ - اعداد العاملين كما هى فى الواقع الفعلى .

٤ - أ - المقارنة بين حجم العمل الذى ينبغى أن يقوم به كل شخص والمسئوليات التى يجب أن ينفذها وبين ما يقوم به بالفعل .

ب - المقارنة بين ٢ ، ٣

٥ - الاجازات والتصاريح بمختلف أنواعها (مدد الاجازات ، غرضها - التوقيت - حالات التقاعد المتكرر - حالات الانقطاع)

٦ - نظام الضبط التنظيمى (الحضور والانصراف ، الثواب

والعقاب)

٧ - نظام التعيين المعمول به فى التنظيم .

٨ - الدورات التدريبية بأنواعها ومستوياتها (بما فى ذلك

الترتيب التحويلى) .

ثانيا : - متابعة دورة الورقة : -

١ - مدى وجود ازدواجية فى المسئوليات الأفقية والرأسية .

٢ - درجة وضوح التنظيم على خط سير دورة الورقة (وجود دليل

للإجراءات للموظفين المستفيدين) .

٣ - وضوح المسئولين بالتنظيم على متوسط الوقت المستغرق

لانتهاء الاجراءات .

كما تحددت المتغيرات والمؤشرات الخاصة بالمستفيدين ، فيما

يلى : -

١ - حصر الخدمات التى تؤدى من خلال المستفيدين .

- ٢ - هل هناك دليل أو إرشادات توجه المستفيدين الى اجراءات معينه عند انهاء مصالحهم
- ٣ - هل هناك موظفين استقبال أو مكتب لخدمة الموظفين .
- ٤ - متى يلجأ المستفيد الى الادارة العليا فى التنظيم عند انهاء اجراءات معينة
- ٥ - هل يلم المستفيدون بخط سير انهاء اجراءات مصالحهم المرتبطة بالتنظيم موضوع الدراسة .
- ٦- تحديد الحالات التى يتم فيها اللجوء الى التنظيم موضوع الدراسة والوقت المستغرق لانهاء هذه الاجراءات .. ومتوسط الوقت المطلوب لانهاء مثل هذه الاعمال .
- ٧ - هل يقوم المستفيد بمتابعة دورة الورقة بنفسه ام يتقدم بالطلب مستوفى ويحصل على النتيجة فى النهاية دون ما حاجة الى المتابعة .
- ٤ - تحديد الأوزان التقديرية للاستجابات حيث أعد دليل لهذا الغرض موضع فيه الوزن التقديرى (القيمة) لكل استجابة من الاستجابات المطروحة للابعاد التى يتضمن عليها المقياس والمؤشرات التى تقيس كل بعد منها - وقد تم تحديد هذه الاوزان التقديرية او القيم فى ضوء التعريف الاجرائى لمفهوم البطالة المقنعة وبالتالى ما تعكسه الاستجابات المطروحة من خصائص الاشخاص الذين ينسحب عليهم هذا الوصف (١٣) .
- ٥ - الاختبار - القبلى للمقياس فى صورته الأولية وذلك بتطبيقه على عينة قوامها عشر مفردات من العاملين بقطاع التعليم روعى فيها تمثيل المستويات الادارية والفنية وقد انتهى تحليل استجابات هذه العينة الى مجموعة من الملاحظات اهمها ما يلى :-
ملاحظات شكلية :-
- اتضح من استجابات المبحوثين ان المساحة المتروكة لتسجيل الاستجابات غير كافية فى بعض المواضع . ومن الامثلة على ذلك

الاسئلة أرقام :

٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ،

* إعادة صياغة بعض الاسئلة التي صعب على المبحوثين فهمها أو تلك التي تسببت في سوء الفهم أو الخلط أحيانا . ومن الامثلة على ذلك الاسئلة أرقام ٧ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٩ ، ٢٠ .

* كتابة توقيت اجراء المقابلة (اليوم والساعة) وأنه من المفضل اجراء بعض المقابلات في منتصف يوم العمل حتى يمكن تسجيل بعض الملاحظات حول تقييم الموظفين

* أبدى بعض المبحوثين ضرورة قيام الباحث بتطبيق المقياس بنفسه لان هناك بعض القضايا التي تحتاج الي توضيح أثناء المقابلة .

ملاحظات موضوعية : -

* ابدى بعض المبحوثين بعض الملاحظات حول طول الاسئلة في بعض المواضيع مثل تلك التي تتعلق بالاختصاصات والمسئوليات وضرورة اختصار هذه الاسئلة .

* هناك بعض الاسئلة التي تحتاج الاجابة عليها الي بديل ثالث مثل الاسئلة ارقام : - ١٢ ، ١٩ ، ٢٤ .

* تبين أنه لا حاجة لاحتواء المقياس للاسئلة التصنيفية لأنها تزيد من أحساس المبحوثين بطول الاسئلة بجانب انها تؤثر في استجاباتهم وتوجههم نحو الاجابة بشكل متحيز والافضل وضعها في دليل التحليل الخاص بالبحث - ومن الامثلة علي ذلك الاسئلة أرقام : - ١ ، ٥ ، ٧ ، ٢٥ في المقياس بصورته الاولى .

* كشف الاختبار القبلى عن ضرورة اضافة بعض الاسئلة فى بعض المواضيع مثل الاسئلة أرقام : - ٣١ فى البعد الخاص بالاجازات والتصاريح

٦ - اعادة صياغة المقياس فى ضوء الملاحظات السابقة وعرضه على مجموعة من المحكمين فى مجالات علم الاجتماع وعلم النفس والاقتصاد والادارة .

والتخطيط التنموية . وتكونت لجنة التحكيم من كل من السادة : *

- ١ - أ - د ابراهيم العيسوى
 - ٢ - أ . أحمد حسن
 - ٢- د . السيد عبد المطلب غانم
 - ٤- أ . د . المصرى عبد الحميد حنورة
 - ٥ - أ . د . جودة عبد الخالق
 - ٦ - أ . د . حامد العبد
 - ٧ - أ . د . صلاح عبد المتعال
 - ٨ - أ . د . عبد الحميد محمود سعد
 - ٩ - أ . د . كريمه كريم
- معهد التخطيط القومى
استاذ مساعد بقسم
الادارة بكلية الاقتصاد والعلوم
السياسية .
- استاذ ورئيس قسم علم النفس
وعميد كلية الآب بالمنيا
استاذ بقسم الاقتصاد ، كلية
الاقتصاد والعلوم السياسية -
جامعة القاهرة
- استاذ غير متفرغ بقسم علم
النفس كلية التربية - جامعة
المنيا
- مستشار بالمركز القومى للبحوث
الاجتماعية والجنائية . بالقاهرة
استاذ ورئيس قسم الاجتماع -
جامعة المنيا
- استاذ ورئيس قسم الاقتصاد كلية
التجارة - بجامعة الأزهر

وقد انتهت عملية التحكيم الى مجموعة من الملاحظات الشكلية
والموضوعية يمكن تحديدها فيما يلى :

الملاحظات الشكلية :
١- عدم دقة البيانات المالية والتحليلات المالية المقدمة .

جاءت بعض الملاحظات الموضوعية للمحكمين على النحو التالي
١ - التأكيد على الجوانب الاقتصادية للبطالة المقنعة ، وهذا
يعنى أن هذه الظاهرة يجب أن تقاس من خلال الناتج النهائى وليس من
خلال الظروف المحيطة أو مؤشراتها الاجتماعية أو التنظيمية .
وعلى الرغم من أهمية هذه الملحوظة فإن الباحثين قد استخدموا
مفهوم البطالة المقنعة من كافة جوانبه الاجتماعية والاقتصادية وكذلك
المؤشرات الإمبريقية للظاهرة فى الواقع الإجتماعى .

٢ - أبدى البعض ملاحظات حول إعتبار الاجازات والتصاريح من
حق الموظف ولاتدخل ضمن مؤشرات قياس البطالة المقنعة . إلا أن
الباحثين اعتبروا أن الاجازات والتصاريح المتكرره والمبالغ فيها -
أيبدون مبررات أو أعذار حقيقية ملحة - تعطى مؤشرات للحكم على
هذه الظاهرة . كذلك أكد بعض المحكمين على ضرورة تصنيف
الاجازات إلى فئات : اعتيادى ، عرضى ، مرضى ، وتصاريح .

٢ - اقترح البعض أن يتم - بجانب استخدام المقياس المقترح -
معايشه الباحثين للتنظيمات التى تختار لاجراء الدراسة الميدانية
حتى يمكن تسجيل الملاحظات الواقعية وسلوك الموظفين أثناء أدائهم
لأعمالهم ، وكذلك كل ما يتعلق بالأبعاد المقترحة بقياس الظاهرة موضع
الدراسة .

ونظرا لصعوبة اجرا الملاحظات الميدانية ، فلقد تم استخدام
الاسئلة المفتوحة التى تتصل بتحديد حجم العمل اليومى المطلوب
تنفيذه مقارنة بحجم العمل الذى تم تنفيذه فعليا .

أما من حيث الملاحظات الشكاكية فيمكن تحديد أهمها فيما يلى :
١ - اعادة صياغة بعض الاسئلة التى كانت تحتسوى على بعض
المصطلحات التى لم يفسرها

٢ - حذف بعض العبارات أو الكلمات التى تشمل التباين من
جانب المتبادرين .

٣ - تركز بعض الاسئلة كثيرا على تسجيل اذيات الباحثين فى دراسة
التدابير التى اتخذتها المؤسسة مع مرأى من انكافة فئات الأبحاث

التحليل مثل الأسئلة التي تتعلق بإدراك الاختصاصات والمسؤوليات .

٤ - تضمن المقياس في صورته الأولى جدولاً يوضع فيه الموظف مراحل تنفيذ العمل المكلف به خلال كل ساعة من ساعات العمل ، إلا أن بعض المحكمين أشاروا إلى صعوبة قيام الموظف بتعبئة مثل هذا الجدول بدقة . وقد روعى هذا الاقتراح باستخدام الأسئلة المفتوحة التي سبقت الإشارة إليها .

٥ - جاءت بعض الملاحظات حول ضرورة مراعاة التوازن بين عدد المؤشرات التي اشتملت عليها ابعاد المقياس مع اتفاقهم على ضرورة مراعاة الوزن النسبي لبدايل الاستجابات بالنسبة لهذه المؤشرات .

قياس البطالة المقنعة في بعض المؤسسات

باستخدام المقياس المقترح

أولاً - الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

مشكلة الدراسة الميدانية

تحدد مشكلة الدراسة الميدانية في التساؤل الآتي :

ما حجم البطالة المقنعة في بعض المؤسسات العاملة في مجال الخدمات ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية يمكن تحديدها فيما يلي :

. هل يستطيع المقياس المقترح أن يقيس ما صمم من أجله - أن يحدد البطالة المقنعة - في ضوء الاتساق الداخلي له والانطباعات العامة والدراسات السابقة في هذا المجال ؟

. ما حجم البطالة المقنعة في قطاعي البنوك والتربية والتعليم باعتبارهما من القطاعات العاملة في مجال الخدمات ؟

. هل تتباين هذه الظاهرة بتباين القطاعات ؟ .

أهداف الدراسة الميدانية :

- ١ - تحديد درجة صدق المقياس وذلك من خلال تحديد درجة الاتساق الداخلى بين أبعاده
- ٢ - تحديد حجم البطالة المقنعة فى بعض المؤسسات العاملة فى مجال الخدمات .
- ٣ - الكشف عن درجة التباين بين هذه المؤسسات فيما يتعلق بحجم البطالة المقنعة .

مجالات الدراسة الميدانية

على ضوء الدراسات السابقة ، والدراسة الإستطلاعية التى قام بها الباحثان حول ظاهرة البطالة المقنعة بمحافظة المنيا ، إتضح أن هناك اختلافات فيما بين قطاعات العمل المختلفه حول حجم هذه الظاهرة وتشير البيانات التفضيلية من ناحية أخرى إلى أن هذه الظاهرة تنتشر فى قطاع التعليم بدرجة أكبر من قطاع البنوك .

لذا فقد إختار الباحثان الإدارة التعليميه بمدينة المنيا لتمثيل قطاع التعليم وفرع بنك الدلتا الدولى لتمثيل قطاع البنوك ، وذلك للتحقق من صدق الافتراضات التى توصلت إليها الدراسة التى سبقت الإشارة إليها .

أما من حيث عينه الدراسة ، فقد اختيرت عينه - بالحصة - ممثلة لمختلف الوحدات والمستويات فى التنظيمين السابقين .

ففى التربيه والتعليم تم إختيار الوحدات التالية : التربيه الاجتماعيه ، التعليم الزراعى وشنون الطلاب والتدريب وشنون المالىه وخدمه المواطنين والمواد الاجتماعيه والاقتصاد المنزلى والتربيه الرياضيه واللغه العربيه ... وتقع جميع هذه الوحدات فى الإدارة التعليميه بمدينة المنيا .

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم استيعاد الوحدات المماثله للوحدات السابقه من حيث طبيعه النشاط . كذلك تم تمثيل مختلف المستويات الواقعه فى التسلسل الهرمى لهذه الوحدات ، حيث اختيرت العينه من المستويات التاليه : الموجه الأول وما يعادله رؤساء الأقسام ، وكلاء الأقسام ، الموجهون ، الفنيون ، الإداريون ، الكتبه .

وقد بلغ حجم العينه في هذا التنظيم أربعة وأربعون مبحوثا .
أما في بنك الدلتا الدولي فقد روعيت الاعتبارات ذاتها التي
طبقت في قطاع التسليم ، حيث تم تمثيل مختلف الوحدات
والمستويات في هذا البنك الذي أختيرت منه العينه على ضوء
ذلك بلغ حجم العينه أربعة عشر مبحوثا .

المنهج والأدوات :

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد حجم ظاهرة البطالة المقنعه في
بعض المؤسسات العامله في مجال الخدمات ، وكذا الكشف عن درجة
التباين بين هذه المؤسسات فيما يتعلق بحجم هذه الظاهرة ، ولهذا
فأن المنهج المقارن هو الأكثر ملاءمة لتحقيق هذه الأهداف ولقد
اتجهت الدراسة إلى أجزاء المقارنه بين إدارة التربيه والتعليم بمدينه
المنيا وبنك الدلتا الدولي .

أما فيما يتصل بأدوات جمع البيانات فقد أستخدم المقياس
المقترح الذي يتضمن عدة أبعاد لظاهرة البطاله وهى :

* التوزيع الموضوعى للعمل وفقا للمؤهلات والاختصاصات

* وضوح الموظف على مسؤولياته واختصاصاته .

* قدرة الموظف على إنهاء أعمال اليوميه مع سلامة الإنجاز .

* مدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به .

* الإجازات والتصاريح .

* درجة رضا الموظف عن العمل .

ولتحديد حجم الظاهرة أعطيت أوزان تقديرية لاستجابات
المبحوثين على المؤشرات الفرعيه التي يشتمل عليها كل بعد من الأبعاد .

وقد مرت عملية حساب الدرجة الكليه على المقياس بعدة خطوات

* اعطاء أوزان تقديرية للاستجابات تتراوح في الغالب بين ١ ، ٣

على المؤشرات التي أمامها ثلاث استجابات (أ ، ب ، ج) وأوزان

بدرجة ١ ، ٢ على المؤشرات التي أمامها استجابتان فقط أ ، ب .

* تحديد الدرجة العليا والوسطى والدنيا على كل بعد من أبعاد

المقياس وهى على النحو التالى

الابحار التي اشتمل عليها المقياس

بدرجاتها العليا والنوسماني والذنيا

البعد	الدرجة العليا	الوسطى	الذنيا
الأول	١١	٧,٥	٤
الثاني	٨	٥,٥	٣
الثالث	٨	٥,٥	٣
الرابع	٢٢	١٤,٥	٧
الخامس	١٦	١١,٥	٧
السادس	٢١	١٤	٧
اجمالي المقياس	٨٦	٥٨,٥	٣١

. تحديد المسافة التي تشير إلى البطالة المقنعة وهي على النحو التالي

$$\frac{86 - 58.5}{86} = 0.32$$

ثانيا - نتائج الدراسة الميدانية

يتجه تحليل الدراسة الميدانية في عدة اتجاهات :

الأول : تحليل الدرجات الكلية للمبحوثين على مقياس البطالة المقنعة وأبعاده وذلك في ضوء متصل البطالة المقنعة الذي تم تحديده فيما سبق .

الثاني : المقارنه بين حجم البطالة المقنعة في عينة التربيه والتعليم وحجم البطالة المقنعة في عينة البنوك ، وذلك من خلال التكرارات والنسب المئوية

الثالث : محاولة التوصل إلى بعض التفسيرات حول هذه الظاهرة - شخصيا وتنظيميا - وذلك من خلال الاستناد على تحليل الإنحدار التدريجي ، في ضوء متغيرات السن والتعليم والمهنة والرجة المالية والمؤهل والموقع في التسلسل الإداري .

١- خصائص عينة الدراسة

بلغ اجمالي عينة الدراسة ثمانى وخمسون موظفا ، منها أربعين عشر موظفا يعملون في بنك الدلتا الدولي ، وأربع وأربعون موظفا يعملون في التربيه والتعليم .

ويوضح جدول (١) أن نسبة المبحوثين من الذكور بلغت ٥٦,٤٪ بينما بلغت نسبة الاناث ٤٣,٦٪ ، وأن كان من الواضح ان نسبة الاناث

فى عينه التربيه والتعليم أعلى من مثيلتها فى عينه البنوك .
أما من حيث متغير العمر فيلاحظ من جدول (٢) أن الموظفين فى
عينه البنوك يتركزون فى الفئات العمرية المتوسطة حيث وقع هؤلاء
فى الفئة العمرية ٤٠ سنة فأقل ومن ناحية أخرى فان الموظفين فى
عينه التربيه والتعليم يتركزون بدرجة أكبر فى الفئات العمرية العليا
، ففى الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر بلغت نسبة المبحوثين ٤٧.٧٪ .
وتوضح قراءة جدول (٤) أن أكثر من نصف الموظفين هم من بين
الحاصلين على الشهادات الجامعية حيث بلغت نسبتهم ٦٣.٨٪ من
إجمالى عينه الكليه .

ومن الجدير بالذكر أن عينة البنوك تتميز عن عينة التربيه
والتعليم فى هذه الناحية حيث بلغت نسبة الحاصلين على المؤهلات
الجامعية فى البنك ٨٥.٧٪ ، بينما إنخفضت فى التربيه والتعليم إلى
٥٦.٨٪ ومن ناحية أخرى يتضح وجود نسبة كبيره تبلغ ٢٧.٣٪ فى
عينه التربيه والتعليم من بين الحاصلين على مؤهلات متوسطة ، فى
حين انخفضت هذه النسبه إلى ١٤.٣٪ فى عينه البنوك .

هذا وتكشف البيانات بوضوح عن تباينات ملحوظه بين
التنظيمين فيما يتصل بمستوى الدخل ففى حين يتوزع المبحوثون
بالتساوى فى عينه البنوك بين فئتي الدخل (١٥٠ - ٣٠٠ ، ٣٠٠ -
فأكثر) حيث تبلغ نسبتهم ٥٠٪ فى كل فئة من هاتين الفئتين ، فان
نسبة المبحوثين فى عينه التربيه والتعليم قد بلغت ٣٦.٤ ، ٢٩.٥٪
فى كل فئة من هاتين الفئتين على التوالى . (جدول ٥)

وربما تعكس هذه البيانات مدى تميز عينة البنوك عن التربيه
والتعليم فى العائد المادى للمبحوثين ، والذي ينعكس بدوره على درجه
رضا الموظف عن عمله وأدائه له .

أما من ناحية الموقع فى التسلسل الهرمى فيلاحظ من جول (٦)
أن نصف العينه تقريبا من بين الموظفين الفنيين والاداريين ، فى
حين يتوزع باقى المبحوثين على المستويات الأخرى .

أما من حيث التاريخ الوظيفي للمبحوثين فيوضح جدول (أ) أن جميع الموظفين في عينة البنوك يعملون في وظائف لها علاقة بأعمالهم السابقة في حين تظهر نسبة ٩.١٪ في عينة التربية والتعليم يعملون في وظائف ليس لها علاقة بأعمالهم السابقة. وقد يكون ذلك مرتبطا بالتدريب التحويلي أو سوء توزيع قوة العمل في هذا القطاع. وبصفة عامة يمكن القول ان العاملين في مجال البنوك يتميزون - نسبيا بالمستوى التعليمي المرتفع ، وارتباط أعمالهم الحاليه بأعمالهم السابقه ، وذلك مقارنة بالعاملين في عينة التربية والتعليم .

٢ - البطالة المقنعه في قطاع البنوك :

أشرنا فيما سبق إلى أن البطالة المقنعه تقع علي متصل يبدأ بدرجة قيمتها ٢١ وينتهي بالدرجة العليا وتبلغ ٨٦ في حين أن الدرجة الوسطي تبلغ ٥٨.٥ درجه ونصف وعلي هذا فان كل موظف يحصل علي درجة أعلى من ٥٨.٥ يمكن القول أنه يقترب من حالة البطاله المقنعه الكامله .

وفي ضوء ذلك وبتحليل بيانات الموظفين في هذا القطاع يتضح

ما يلي :

- ١ - لا توجد أية حالات ينطبق عليها مفهوم البطالة المقنعه ، حيث أن أعلى درجة للموظفين في هذا القطاع بلغت سبع وخمسون درجه ومع هذا يلاحظ أن هناك أربع حالات تقترب من الدرجه الوسطى
- ٢ - بالنسبه للبعد الأول والذي يشير إلى التوزيع الموضوعي للعمل وفقا للمؤهلات والاختصاصات توجد حالة واحدة تقع في مجال البطالة المقنعه ، وان كانت لم تصل إلى الحد الأعلى حيث بلغت درجتها ثمانى درجات بينما الدرجه الوسطى بلغت سبع درجات ونصف ومن ناحية أخرى تسير النتائج في البعد الثالث في الاتجاه ذاته مع النتيجة السابقه ، حيث توجد حالة واحدة أيضا تقع في مجال البطالة المقنعه حيث بلغت درجتها ست درجات بينما الدرجه الوسطى بلغت خمس درجات ونصف .

ولعل هذه النتائج تتوافق مع طبيعته البناء التنظيمي للعمل في البنوك حيث توزيع العمل وفقا للتخصص والتدريب المستمر أثناء العمل حتى أن الموظف يمكن أن يكون قد قام بالعمل في معظم وحدات البنك ووجود معايير محددة للأداء وانجاز العمل في أوقات محددة . فالمعاملات ترتبط بمواعيد محددة والحرص الشديد على إنهاء معاملات العملاء بسرعة

٣ - ومع هذه النتائج الايجابية إلى حد كبير في هذا النظام * يرتفع عدد الحالات في أبعاد أخرى ، حيث نجد حالتين ينطبق عليهما مفهوم البطالة المقنعة في ضوء بعدى وضوح الموظف على مسؤولياته واختصاصاته ، ومدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به . حيث بلغت درجات هذه الحالات ٦ درجات لكل حالة على البعد الثاني ، خمس عشره درجة للبعد الرابع بينما وصلت الدرجة الوسطي ٥.٥ درجة للبعد الثاني ، ١٤.٥ درجة للبعد الرابع .

ولعل هذه النتائج تتوافق - نسبيا - مع انتشار الفئات العمريه المنخفضه للموظفين الذين يمارسون العمل في البنك المذكور ، الذي يؤثر سلبيا على إدراك الاختصاصات على الرغم من برامج التدريب الداخليه .

وتتفق النتائج على البعد السادس والذي يشير إلى درجة رضا الموظفين عن أعمالهم مع النتائج السابقه ، حيث نلاحظ وجود حالتين تقعان في مجال البطالة المقنعه ، في حين ان هناك سبع حالات اقتربت من هذا المجال .

٤ - أما بالنسبة للبعد الخامس والذي يتصل بحصول الموظفين علي الاجازات والتصاريح ، فيلاحظ وجود ثلاث حالات قد وصلت الي الدرجة العليا في مجال البطالة المقنعة حيث بلغت درجاتهم ١٦ ، ١٦ ، ١٧ علي التوالي بينما بلغت الدرجة العليا للمقياس ست عشره درجة . ومن الملاحظات الجديرة بالاهتمام ان باقي عينه المبحوثين في البنك وعددهم احد عشر موظفا ، قد وقع في مجال البطالة المقنعه في

ضوء هذا البعد . وهذا يعنى ان جميع المبحوثين حريصون على الحصول على الاجازات والتصاريح المتاحة لهم سواء كان ذلك لأسباب ملحة أم غير ملحة .

٢ - البطالة المقنعة فى التربيه والتعليم :

فى ضوء متصل البطاله المقنعه السابقه يمكن ملاحظه ما يلي :

* يلاحظ من تحليل البيانات والأوزان التقديرية أن هناك سبع حالات بنسبه ٩ . ١٥٪ تقع فى مجال البطالة المقنعه وذلك علي اجمالي الدرجة الكلية للمقياس . ففى حين نلاحظ أن هناك عشر موظفين بنسبه ٧ . ٢٧٪ قد اقتربوا من هذا المجال ، بالنسبة للبعد الأول والذي يقصد به التوزيع الموضوعى للعمل ، فيلاحظ أن هناك ستة أشخاص يقعون فى مجال البطالة المقنعه .. ومن ناحية أخرى نلاحظ أن هناك ٢١ حالة قد اقتربت من هذا المجال وذلك بنسبه ٧ . ٤٧٪ من اجمالى عينة التربية والتعليم .

مع ملاحظه أن الاقتراب من مجال البطاله المقنعه يشير إلى درجتى ٦ ، ٧ ، بينما الدرجة الوسطى للمتصل فتشير الي ٥ . ٧ درجه . وقد يرجع ذلك الي عدة متغيرات من أبرزها ضعف الدورات التدريبية لني تتم فى هذا المجال ، الاستناد الي الاقدميه أولا مع التخصص خاصه فى الاعمال الاداريه .

* أما البعد الثانى والذي يقصد به وضوح الموظف على مسؤولياته واختصاصاته . فتجد ان هناك خمس حالات تقع فى مجال البطاله المقنعه وذلك بنسبه ٤ . ١١٪ ... وهذا يعنى أن هؤلاء لا يستطيعون ان يذكروا اختصاصات وظائفهم بالتحديد كما جاءت فى اللوائح المقرره ، كما أنهم يرجعون باستمرار الى رؤسائهم المباشرين فى جميع الأعمال . ومن ناحية أخرى فان هناك أربع عشرة حالة تقترب من هذا المجال وذلك بنسبه ٨ . ٣١٪ ... ومن الجدير بالذكر أن من يقترب من مجال البطاله المقنعه يعنى أنه قد حصل على درجه من الدرجة الوسطى التى وصلت خمس درجات ونصف .

* أما البعد الثالث فيلاحظ أن هناك اثنتى عشرة حالة تقع فى مجال البطالة المقنعة وذلك بنسبة ٢٧.٢٪ ، بينما نجد ان هناك ١٩ حالة تقترب من هذا المجال وذلك بنسبة ٤٣.٢٪ . وهذا يعنى أن هناك نسب ملحوظة فى قطاع التربيه والتعليم ليست لديها القدره على انهاء أعمالها اليوميه ... وبالطبع فان هذا لاياتى كما يرى بعضهم لضغوط العمل وإنما يرتبط بالدرجة الأولى بأعمال أخرى لاتتصل بطبيعة العمل ذاته وتأجيل الأعمال الأساسيه .

* أما بالنسبة للبعد الرابع والذي يشير الى مدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به فيلاحظ وجود سبع حالات تقع فى مجال البطالة المقنعة وذلك بنسبة ١٥.٩٪ .. ومن ناحية أخرى فأننا نجد ست حالات تقترب من هذا المجال وذلك بنسبة ١٣.٦٪ . ومن الجدير بالذكر أن الاقتراب هنا يشير إلى درجة ١٤ فى حين أن الدرجة الوسطى تشير إلى ١٤.٥ درجه .

وقد تظهر سلوكيات شغل وقت العمل بما لايتصل به من خلال الملاحظات المباشرة فى تناول المأكولات وعمل المشروبات داخل المكاتب .. كما يلاحظ ذلك من خلال الحوارات العامة التى تتم بين الموظفين والتى لاحظها الباحثان خلال زيارتهما المتكرره لادارة التربية والتعليم .

* أما بالنسبة للبعد الخامس والخاص بالحصول على التصاريح والاجازات فتشير النتائج إلى أن هناك ٢٦ حالة تقع فى مجال البطالة المقنعة وذلك بنسبة (٥٩.١٪) ، بينما نلاحظ أيضا أن هناك أربع حالات تقترب من هذا المجال وذلك بنسبة ٩.١٪ مع الاخذ فى الاعتبار أن الاقتراب يشير إلى درجة ١١ بينما الدرجة الوسطى تشير إلى ١١.٥ .

* أما بالنسبة لدرجة الرضا عن العمل فان هناك اثنتى عشر حالة تقع فى مجال البطالة المقنعة وذلك بنسبة ٢٧.٣٪ ومن ناحية أخرى فان هناك ١٢ حاله بنسبة ٢٧.٣٪ تقترب من هذا المجال .

وقد يرجع عدم الرضا عن العمل كما يرى هؤلاء إلى عدة متغيرات مثل عدم مطابقة العمل للتوظيفة ، وعدم مناسبة حجم العمل ، الأكثر أهميه من ذلك عدم مناسبة الدخل الذي يحصلون عليه مقارنة بالعاملين في مجال البنوك .

٤ - الفروق فيما بين المجموعتين فيما يتصل

بظاهرة البطالة المقنعه :

جدول يوضح البطالة المقنعه فى عينتى التربية والتعليم وقطاع البنوك على أبعاد المقياس المقترح

العدد	البنوك		التربية والتعليم		العدد
	%	عدد	%	عدد	
١	٧.١	٦	١٣.٦	١	الأول
٢	١٤.٣	٥	١١.٤	٢	الثانى
١	٧.١	١٢	٢٧.٣	١	الثالث
٢	١٤.٣	٧	١٥.٩	٢	الرابع
٣	٢١.٣	٢٦	٥٩.١	٣	الخامس
٢	١٤.٣	١٢	٢٧.٣	٢	السادس
—	—	٧	١٥.٩	—	إجمالى المقياس
١٤	—	٤٤	—	—	إجمالى العينه

توضح قراءة الجدول السابق عدة نتائج يمكن تحديدها على النحو

التالى :

- وجود اختلافات - نسبيه - واضحه بين عينتى الدراسة ، ففى حين لا توجد أية حالات ممن يشملهم مفهوم البطالة المقنعه بالنسبه لعينه البنك ، فقد بلغت نسبة من يشملهم هذا المفهوم ١٥.٩٪ بالنسبة لعينه التربية والتعليم .

ومع هذا فان هذه الاختلافات ليست ذات دلالة احصائية حيث بلغت قيمة T الجدوليه ١.٦٧ عند ٥. ، فى حين بلغت المحسوبه ٢٩٤ وبدرجات حريه ٥٦ . وهذا يعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين على المقياس كله .

وذلك ذلك بشطرين مع الانطباعات العامة التي تشير الي ان قطاع البنوك يمثل أقل القطاعات في مجال ظاهرة البطالة المقنعة مقارنة بالقطاعات الأخرى ، وعلى العكس من ذلك فان هذه الانطباعات تشير إلى أن قطاع التربية والتعليم هو الذي يسوعب فائض العماله بين الخريجين ، ومن ناحية أخرى فان هذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقه في هذا المجال .

* أنا البعدين الثالث والسادس - اللذان يشيران الي قدرة الموظف على إنهاء أعماله اليوميه مع سلامة الانجاز ودرجة رضا الموظف عن عمله - ترتفع فيهما نسبة المبحوثين الذين تنطبق عليهم حالة البطالة المقنعه في قطاع التربية والتعليم مقارنة بقطاع البنوك ففي حين بلغت هاتان النسبتان ٢٧.٣ ، ٢٧.٢ في القطاع الأول ، فقد بلغنا ٧ ، ١ ، ١٤.٣ في القطاع الثاني على التوالي .

ولعل ذلك يرجع الي أن قطاع البنوك يتصف بعدة خصائص أهمها * التحديد الدقيق للعمل والمسئوليات .

* المتابعه الدوريه مع ضروريه إنهاء المعاملات أولا بأول .

* الربط المباشر بين سلامه الإنجاز ونظام الثواب والعقاب خاصه نظم الحوافز والمكافآت .

أما الوضع في التربيه والتعليم - خاصة جانبه الاداري - فان الوضع يختلف تماما عن هذه الخصائص ، حيث ان هناك نسبة ملحوظه قد أشارت إلى أن لاتوجد أعمال حتى تؤجل إلى اليوم التالي * توجد نسبة ملحوظه في كل من عينتي البنوك والتربية والتعليم أشارت إلى شغل وقت العمل بما لايتصل به ، حيث بلغت هذه النسبة ١٤.٣٪ ، ١٥.٩٪ على التوالي . ومع هذا فاننا لانزال نلاحظ أن هذه النسبه في قطاع التربية والتعليم أعلى من نظيرتها في قطاع البنوك .

يلاحظ إرتفاع نسبة المبحوثين الذين يحصلون علي التصاريح أو

الاجازات في عينتي الدراسة ، حيث بلغت ٢١.٣٪ في عينة البنوك

١.٩٩٪ في عينه التربيه والتعليم ويمكن ان يرجع ارتفاع هذه النسبه في عينه التربيه والتعليم مقارنة بعينه البنوك الي عدة عوامل منها :
* ان التغيب - حتى من خلال التصاريح والاجازات - لايؤثر في رواتب أو مكافآت الموظفين من قريب أو بعيد .
* أن حجم العمل المخصص للموظف في التربيه والتعليم اقل من حجم العمل المخصص للموظف في مجال البنوك . ولعل ذلك يرتبط بدرجة ضغوط العمل مما يسهل للمبحوثين في قطاع التعليم بطلب الاجازات او التصاريح وتكرارها .
* إن توزيع العمل في قطاع البنوك الذي يستند على تحديد المسؤوليات والاختصاصات ربما لا يعطى الفرصه بتكرار التصاريح أو الاجازات ، أما في مجال العمل بالتربيه والتعليم فانه يسهل على الموظف ان يتغيب عن العمل - من خلال تصاريح او اجازات - من دون ان يتأثر مسار هذا العمل .
* أن قوانين العمل وضوابطه والقواعد المرتبطه بها مسؤلة جزئيا ، عن حدوث مثل هذه الظاهرة الواضحه .

٥ - صدق المقياس .

للتحقق من صدق المقياس ، استخدمت أولا الطريقة الاحصائية وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس وبين بقية الأبعاد التي اشتمل عليها ، وكذلك بينه وبين اجمالي المقياس ككل (الدرجات الكلية للمبحوثين على متصل البطالة المقنعه) . وقد اتضح انه توجد علاقة ايجابية بين هذه الابعاد وبعضها والبعض الاخر وبين كل بعد منها وبين المقياس ككل وأن كانت هذه العلاقات ضعيفة وغير دالة معنويا .

وتنطوى هذه النتائج على أمر مهم يتعلق بالمقياس توصى به الدراسة وهو ضرورة استخدام الملاحظة بالمشاركة أو المعايشة كاجراء منهجي اضافي لتسجيل الملاحظات الامبيريقية والشواهد الواقعية المساعدة لقياس البطالة المقنعه .
ومن ناحية أخرى ، فقد كشفت الدراسة عن فروق ملحوظة بين

قطاعى التربية والتعليم والبنوك فيما يتعلق بنسبة المبحوثين الذين يشملهم مفهوم البطالة المقنعة حيث لوحظ ارتفاع نسبة هؤلاء المبحوثين فى قطاع التربية والتعليم عنها فى قطاع البنوك . وتجدر الاشارة الي ان هذه الفروق والاختلافات لم تقتصر فقط على الدرجات الكلية للمبحوثين علي متصل البطالة المقنعة بل شملت ايضا كل بعد من الابعاد الستة التي اشتمل عليها المقياس المستخدم فى هذه الدراسة .

وتدلل هذه النتائج فى مجملها على صدق المقياس المستخدم حيث أنها تتفق الى حد كبير مع الانطباعات العامة وكذلك مع نتائج الدراسات السابقة التى تتفق علي تباين حجم وطبيعة البطالة المقنعة فيما بين قطاعات العمل والتي من بينها ايضا ان قطاع البنوك هو اقل هذه القطاعات فى هذا الشأن .

ومع ذلك فأن التحقق من صدق المقياس يقتضى بالضرورة اختباره فى أكثر بين مؤسسه واكثر من قطاع حتي يصبح صالحا كطريقة اجرائية مقنعة تعتمد عليها كافة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لقياس البطالة المقنعة .

توصيات الدراسة

إنتهت الدراسة الي مجموعة من التوصيات يمكن تحديدها علي النحو التالي :

- ١ - استخدمت الدراسة وسيلة القياس فى الكشف عن ظاهرة البطالة المقنعة ، وحيث أن ظاهرة البطالة المقنعة تعبر عن ذاتها فى مجموعة من السلوكيات ، فمن الضروري تدريب الباحثين على اجراء الملاحظه واستخدامها إضافة إلى أساليب القياس .
- ٢ - أوضحت الدراسات السابقة ان معظم التراث النظري فى هذا المجال يعتمد على الأبعاد الاقتصادية فى قياس البطالة المقنعة . وحيث ان الدراسة الراهنة تمثل محاولة فى دراسة الأبعاد الاجتماعية لهذه الظاهره ، إلا أن الباحثين يوميا بضرورة إجراء دراسات أخرى فى هذا المجال .

ومن ناحية أخرى يشير الباحثان إلى أهمية الدراسات التي تأخذ في اعتبارها المنظور التكاملى وذلك بتحليل الظاهرة من خلال أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية .

٣ - ضرورة أن تتوافر هذه المقاييس لدى كافة المؤسسات الحكومية حتى يمكن الاستفادة بها فى قياس البطالة المقنعة والتعرف بدقه على احتياجاتها الفعلية من العماله .

٤ - كشفت الدراسة عن فروق ملحوظه بين قطاعى البنوك والتربية والتعليم فيما يتعلق بحجم البطاله المقنعه .. وترجع مثل هذه الفروق الي تمييز قطاع البنوك بنظم دقيقه في توزيع العمل والضبط والثواب والعقاب .. وعليه توصي الدراسه بضروره الاخذ بهذه النظم في كافة المؤسسات مع مراعاة أسس التقييم المستخدمه فى تطبيقها .

٥ - توصى الدراسة بضرورة وضع ضوابط مقننه لحصول الموظفين على الاجازات التصاريح وضرورة ربطها بالعلاوات والمكافآت وأسس الترقية .

٦ - كشفت الدراسة عن أن هناك سلوكيات من جانب بعض الموظفين لشغل وقت العمل بما لا يتصل به مثل تناول المشروبات والماكولات وقراءة الصحف اليومية واستقبال الزوار وغيرها من الأمور التى لا تتعلق بالعمل .. ولذلك توصي الدراسه بأن تقوم الجهات المسؤله بتحديد أوقات معينه يسمح فيها للموظفين بهذه الممارسات .

الهوامش والمراجع :

- ١ - محمود مصطفى كمال وعلى عبد الرازق ابراهيم ، ظاهرة البطالة المقنعة فى قطاع الخدمات الحكومية ، ودراسة استطلاعية بمدينة المنيا ، دراسة منشورة ، أسوان ، ١٩٨٩ م ، ص ١٩ .
- ٢ - Islam , N., Concepts and Measurment of . Unemplsytment and Underemployment in Deelopng Economies, I.L.R, No., 19
- ٣ - John Gafar, " Unemployment and Underemployment in Jamica , - 1972 - 1978 " in . I.L. R.,
Vol . 119, No. 6. (Noember - December , 1980) pp - 773 - 784 .
- ٤ - Berouti, L. J., " Employment Promotion Problems in Areb Count - ries " in : International labour Reiew , Vol . 114 , No . 2 (September - October) 1976 , pp 169 - 184 .
- ٥ - Felipe Pasos , Development and the Underutilisation of labour - lessons of the Dominicon Republic Employment Mission, International labour Review, Vol . 109 . No . 3, March 1974, PP . 235 - 250 .
- ٦ - Krit 2, E. F Rames , J., The Measurment of Urban Unemploy- ment, A Report on three Experiment Sarveys . I . L. R ., Vol . 113 , No . 1 . 1976 . pp . 115 - 127 .
- ٧ - Phillp, N. & Powelson , J.P. , Employment in Africa , I.L.O., - Geneva , 1977 , P.3 .
- ٨ - I.L.O.Rural Employment Problems in U.A.R., I.L.O., Geneva , - 1969, pp. 57 - 65 .
- ٩ - محمد أمين محفوظ ، البطالة : مظاهرها فى كل من الريف والحضر ، اشرف محمد كاظم حنفى وسامى خميس معهد التخطيط القومى ، القايره ، ١٩٧٦ ، ص ٤٦ - ٤٩
- ١٠ - المزجج السابق ، ص ٦٥
- ١١ - انظر : محمود مصطفى كمال وعلى عبد الرازق ابراهيم ، ظاهرة البطالة المقنعة فى قطاع الخدمات الحكومية ، دراسة

- بمدينة المنيا ، دراسة منشورة ، أسوان ، ١٩٨٨ .
- ١٢ - لمزيد من التفاصيل ، أنظر الجزء الخاص بالدراسات السابقة .
- ١٣ - انظر الملاحق .

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١)

" المقياس المستخدم في الدراسة "

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة المنيا
كلية الآداب
قسم الاجتماع

نحو التوصل الى مقياس للبطالة المقننة

" بالتطبيق على بعض المؤسسات الحكومية "

اعداد :

دكتور / محمود مصطفى كمال

دكتور / علي عبد الوازق ابراهيم

١٤١ هـ

١٩٩ م

النوع :

السن :

الحالة الاجتماعية :

الحالة التعليمية :

الوظيفة السابقة (ان وجدت)

الوظيفة الحالية :

الدرجة المالية :

الموقع فى التسلسل الادارى (مثلا : موظف فنى أو ادارى ،

رئيس مكتب ، رئيس قسم ، مدير

ادارة ، مير عام ، وكيل وزارة ...

(الخ)

يذكر الموقع بالتحديد :

الدخل الشهرى بالتقريب :

مكان العمل السابق :

مكان العمل الحالى :

اولا : التوزيع الموضوعى للعمل وفقا للمؤهلات والاختصاصات

١ - بالنسبة لطبيعة وظيفتك التى بتقوم بها حاليا وعلاقتها

بآخر مؤهل حصلت عليه ، فى رأيك أنك .

أ - تعمل فى وظيفة مطابقة لمؤهلك الدراسى ()

ب - تعمل فى وظيفة قريبة لمؤهلك الدراسى ()

ج - تعمل فى وظيفة مختلفة عن مؤهلك الدراسى ()

٢ - فيه مؤسسات بتنظيم دورات تدريبية للموظفين بنوعها :
هل سبق لك أنت الحصول على تدريب من أى نوع ؟

أ - حصلت على تدريب فى مجال الوظيفة قبل التعيين وخلال
العمل ()

ب- حصلت على تدريب فى مجال الوظيفة خلال العمل فقط ()

ج - لم أحصل على أى تدريب فى مجال الوظيفة ()

٣ - توزيع العمل فى المصالح الحكومية عادة ما يتم وفقا لقواعد
معينة . فى رأيك توزيع المسئوليات والتخصصات هنا يتم على أى أساس ؟

أ - التخصص ()

ب - الخبرة والتدريب ()

ج - الاقدمية ()

٤ - طيب رئيسك المباشر يميل الى القاء العبء الاكبر على مين ؟

أ - يتساوى الرجل مع المرأة فى حجم العمل ونوعيته ()

ب - الرجل بيتحمل مسئوليات أكبر ()

ثانيا : وضوح الموظف على مسئولياته واختصاصاته :

- تقدر تذكر بالتحديد أية اختصاصاتك فى العمل ؟

-

-

-

-

٦ - من الاختصاصات السابقة ، أية اللى انت بتقوم به فعلا من

هذه الاختصاصات ؟

- ٧ - يرتبط عمل الموظف فى كل مستوى ادارى بالمستوى الأعلى أو الأدنى : أيه الحالات اللى انت بتترى انه لازم ترجع فيها لرئيسك المباشر ؟
- أ - بترجع للرئيس المباشر اذا لم تستطع التصرف بنفسك ()
- ب - فى الحالات التى تتطلب قرارات داخله فى اختصاصاته هو شخصيا ()
- ج - بترجع للرئيس المباشر فى كل صغيرة وكبيرة ()
- ٨ - عند تكليف رئيسك المباشر لك للقيام بعمل من الاعمال .. بتعمل أيه ؟

- أ - تنفذ العمل بدون مناقشات ()
- ب - تنفذ العمل بعد ابداء بعض الملاحظات ()
- ج - تنفذ العمل بعد ابداء كثير من الملاحظات ()

ثالثا : قدرة الموظف على إنهاء أعماله اليومية مع سلامة الانجاز

- ٩ - فى رأيك كمية وحجم العمل اللى بتقوم بيه فى اليوم الواحد بتأخذ منك وقت قد أيه فى العادة ؟
- أ - بتأخذ وقت العمل كله ()
- ب - بتأخذ أكثر من نصف الوقت ()
- ج - بتأخذ أقل من نصف وقت العمل ()

١٠ - طيب تقدر تحدد لنا خطة العمل " النهارية " بالنسبة للاعمال اللى أنت مكلف بها ومفروض تخلصها ؟

-
-
-
-
-

١١ - فى حالة وجود أعمال سوف تؤجل لليوم التالى : ياترى أية اسباب التأجيل ؟

-
-

رابعاً : مدى شغل وقت العمل بما لايتصل به :

١٢ - أنت فى العادة بتفطر فى البيت قبل ماتروح الشغل ؟

نعم () لا ()

فى حالة الاجابة بلا يسأل السؤال رقم ١٥

١٣ - فى حالة ما تكون بتفطر فى الشغل ... بتصرف ازاي ؟

- أ - لا أتناول الفطار فى الشغل ()
ب - بتفطر لوحده فى الشغل ()
ج - بتفطر مع زمايلك ()

١٤ - طيب بالنسبة للمشروبات ، بتحصل عليها ازاي ؟

- أ - لا اشرب ()
ب - من البوفيه بتاع الشغل ()

- ج- بتعمل أنا وزميلي فى المكتب ()
- ١٥ - معروف أن الموظفين بيشرّبوا شاي أو قهوة أثناء الشغل ، انت تقريبا بتشرب كام مرة فى اليوم ؟
- أ- لا اشرب ()
- ب- مرة واحدة ()
- ج- مرتين ()
- د- أكثر من مرتين ()
- ١٦ - انت متعود تقرأ الجراي امتى ؟
- أ- لما بترجع من الشغل ()
- ب- فى الشغل بعد ما تخلص المطلوب منك ()
- ج- أول ما توصل الشغل ()
- ١٧ - لو جالك حد من معارفك قاصدك فى خدمة خارج نطاق عملك ، تتصرف معاه ازاي ؟
- أ- تديله معاد تانى ()
- ب- تأخذ تصريح وتقابل به الشغل ()
- ج- لازم تستقبله وتشوف مصالحه ()
- ١٨ - لما بتخلص شغلك بتعمل ايه فى العادة ؟ ()
- أ- أساعد حد من زميلي فى الشغل بتاعه ()
- ب- نتكلم مع بعض أو تقرأ الجرايد ()
- ج- انتظر انغاية مايجيلى شغل تانى ()
- ١٩ - لما بتغيب أو تأخذ تصريح ، ايه اللى بيحصل للشغل اللى مفروض انت تقوم به ؟
- أ- بيقوم بيه زميل تانى فى نفس التخصص بتاعى ()
- ب- اللى يقوم به كثير ()

ج- لايقوم به أحد ()

خامسا : الاجازات والتصاريح :

٢٠- خلال العام الماضى تقدر تقولنا أخذت كام يوم اجازة ؟

- عارضة :

- اعتيادى :

- مرضى :

٢١- فى العادة لما كنت بتطلب اجازاتك اجراءاتها كانت

أ- غير مرتبطة بشروط طالما انها من حقك ()

ب- مرتبطة بشروط حتى ولو كانت من حقك ()

٢٢- طيب هل حصل أنك أستأذنت من الشغل خلال الشهر الماضى ؟

نعم () لا ()

٢٣- فى حالة نعم ، كم مرة استأذنت فيها ؟

أ- لم أستأذن () ب- مرة ()

ج- مرتين فأكثر ()

٢٤- هل سبق لك أنك أخذت اجازة بدون مرتب ؟

أ- نعم () ب- لا ()

٢٧- فى حالة نعم ، كم مرة أخذت فيها اجازة بدون مرتب ؟

أ- لم يأخذ () ب- مرة () ج- مرتين فأكثر ()

٢٨- طيب مدة الاجازات دى كانت قد آيه ؟ وآيه اسبابها ؟

الاجازة الفترة من إلى الغرض أو السبب

المررة الأولى

المررة الثانية

التمرين الثالث

عندما : درجة زكاً الموظف من العمل :

٢٩ - أية رأيك فى العمل الذى أنت تقوم به ؟

أ- مبسوط خالص ()

ب- مبسوط إلى حد ما ()

ج- موش مبسوط ()

٣٠ لو صدر قرار بنقلك إلى قسم تانى : حاتعمل أية ؟

أ- أرفض النقل ()

ب- اتظلم لرئيسى فى العمل ()

ج- أنفذ النقل ()

٣١ - طيب أية رأيك لو استمررت فى نفس العمل بس مع زملاء

جدة غير زمايلك اللى بتشتغل معاهم دلوقت ؟

أ - لن أكن مستريحاً لهذا الوضع ()

ب - أكون مستريحاً إلى حد ما ()

ج - أكون مستريحاً لهذا الوضع ()

٣٢ - أية رأيك فى نوع العمل اللى أنت بتقوم بيه فى علاقته

بالوظيفة اللى أنت اتعينت عليها ؟

أ - العمل مطابق للوظيفة ()

ب - العمل قريب للوظيفة ()

ج - العمل مختلف عن الوظيفة ()

٣٣ - كل واحد له طاقة فى العمل .. أنت أية رأيك فى كمية العمل

اللى أنت بتقوم بيها ؟

- أ - حجم العائدات مناسب ()
- ب - حجم المبيعات زيادة ووفق طاقاتي ()
- ج - العمل هـ يوش كفاية وممكن أقوم بأعمال اضافية ()
- ٣٤ - طيب أية رأيك فى العائد المادى اللى بتحصل عليه من عملك الحالى ؟
- أ - مناسب جداً () ب - معقول ()
- ج - موش مناسب ()
- ٣٥ - أية رأيك فى فرض الترقية بالنسبة لك فى مجال الشغل بتاعك ؟
- أ - فرص الترقية متيسرة ()
- ب - فرص الترقية معقولة (موش كثيرة) ()
- ج - مافيش فرص ترقية ()

ملحق (٢)

الأوزان التقديرية للاستجابات

الوزن	الاستجابة	السؤال	البيعد
١ ٢ ٣	أ ب ج	الأول	الأول : التوزيع الموضوعي للعمل وفقاً للمؤهلات والاختصاصات .
١ ٢ ٣	أ ب ج	الثاني	
١ ٢ ٣	أ ب ج	الثالث	
١ ٢	أ ب	الرابع	
١ ٢	أ ب	الخامس والسادس	الثاني : وضوح الموظف على مسؤولياته وإختصاصاته .
١ ٢ ٣	أ ب ج	السابع	
١ ٢ ٣	أ ب ج	الثامن	

الوزن	الاستجابة	السؤال	البيعد
١	أ	التاسع	الثالث : قدرة الموظف على انهاء أعماله اليومية مع سلامة الإنجاز .
٢	ب		
٣	ج		
٢	أ	العاشر	
١	ب		
١	أ	الثالث عشر	
٢	ب		
٣	ج		
١	أ	الرابع عشر	
٢	ب	الخامس عشر	الرابع : مدى شغل وقت العمل بما لا يتصل به .
٣	ج		
١	أ	السادس عشر	
٢	ب		
٣	ج		
١	أ	السابع عشر	
٢	ب		
٣	ج		
٤	د		
١	أ	الثامن عشر	
٢	ب		
٣	ج		

الوزن	الاستجابة	السؤال	العدد
١	أ	التاسع عشر	
٢	ب		
٣	ج		
١	أ	العشرون	
٢	ب		
٣	ج		
١	أ	الواحد	
٢	ب	والعشرون	
٣	ج		
١	أ	الثاني	الخامس : الإجازات والتصاريح
٢	ب	والعشرون	
١	أ	الثالث	
٢	ب	والعشرون	
١	أ	الرابع	
٢	ب	والعشرون	
١	أ	الخامس	
٢	ب	والعشرون	
٣	ج		
٢	أ	السادس	
١	ب	والعشرون	

الوزن	الاستجابة	السؤال	البيانات
١	أ	السابع	السادس : درجة رضا الموظف عن العمل .
٢	ب	والعشرون	
٣	ج		
١	أ	الثامن	
٢	ب	والعشرون	
١	أ	التاسع	
٢	ب	والعشرون	
٣	ج		
١	أ	الثلاثون	
٢	ب		
٣	ج		
١	أ	الواحد	
٢	ب	والثلاثون	
٣	ج		
١	أ	الثاني	
٢	ب	والثلاثون	
٣	ج		
١	أ	الثالث	
٢	ب	والثلاثون	
٣	ج		
١	أ	الرابع	
٢	ب	والثلاثون	
٣	ج		
١	أ	الخامس	
٢	ب	والثلاثون	
٣	ج		

ملحق (٣) خصائص عينة البحث
جدول (١) توزيع المبحوثين وفقاً للنوع

النوع	البنك		مديرية التربية والتعليم		إجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
ذكور	١٠	٧١,٤	٢٣	٥٢,٣	٣٣	٥٦,٩
أناث	٤	٢٨,٦	٢١	٤٧,٧	٢٥	٤٣,١
إجمالي	١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٨	١٠٠

جدول (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لفئات السن

فئات السن	البنك		مديرية التربية والتعليم		إجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢.	٧	٥٠,٠	—	—	٧	١٢,١
٣.	٧	٥٠,٠	٧	١٥,٩	١٤	٢٤,١
٤.	—	—	١٤	٣١,٨	١٤	٢٤,١
٥. سنة	—	—	٢١	٤٧,٧	٢١	٣٦,٢
غير مبين	—	—	٢	٤,٦	٢	٣,٤
إجمالي	١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٨	١٠٠

جدول (٣) توزيع المبحوثين وفقاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	البنك		الإدارة		إجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
أعزب	٥	٣٥,٧	١	٢,٣	٦	١٠,٣
متزوج	٩	٦٤,٣	٣٩	٨٨,٦	٤٨	٨٢,٨
مطلق	—	—	١	٢,٣	١	١,٧
أرمل	—	—	٣	٦,٨	٣	٥,٢
إجمالي	١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٨	١٠٠

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقاً للمستويات التعليمية

إجمالي		الإدارة		البنك		المستوى التعليمي
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٢٤.١	١٤	٢٧.٣	١٢	١٤.٣	٢	متوسط
٦٣.٨	٣٧	٥٦.٨	٢٥	٨٥.٧	١٢	جامعي
١.٠٤	٦	١٣.٦	٦	—	—	فوق الجامعي
١.٧	١	٢.٣	١	—	—	غير مبين
١.٠	٥٨	١.٠	٤٤	١.٠	١٤	إجمالي

جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقاً للدخل

إجمالي		الإدارة		البنك		فئات الدخل
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٢٥.٩	١٥	٤٣.١	١٥	—	—	أقل من ١٥.
٣٩.٦	٢٣	٣٦.٤	١٦	٥.٠	٧	١٥. - ٣٠.
٣٤.٥	٢٠	٢٩.٥	١٣	٥.٠	٧	٣٠. فأكثر
١.٠	٥٨	١.٠	٤٤	١.٠	١٤	إجمالي

جدول (٦) توزيع المبحوثين وفقاً للتسلسل الإداري

إجمالي		الإدارة		البنك		التسلسل الإداري
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٥١.٧	٣٠	٤٥.٥	٢٤	٤٢.٩	٦	موظف فني وإداري
١٢.١	٧	١٣.٦	٦	٧.١	١	رئيس مكتب
٢٤.١	١٤	٢.٠	٩	٣٥.٧	٥	رئيس قسم
١٢.١	٧	١١.٤	٥	١٤.٣	٢	مدير إدارة
١.٠	٥٨	١.٠	٤٤	١.٠	١٤	إجمالي

جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقاً للدرجة المالية

الدرجات المالية	البنك		الإدارة		إجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الدرجة المالية الرابعة	—	—	٢	٤,٥	٢	٣,٤
الدرجة المالية الثالثة	٣	٢١,٤	١٠	٢٢,٧	١٣	٢٢,٤
الدرجة المالية الثانية	٧	٥٠,٠	٩	٢٠,٥	١٦	٢٧,٦
الدرجة المالية الأولى	٤	٢٨,٦	٢٣	٥٢,٣	٢٧	٤٦,٦
إجمالي	١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٨	١٠٠

جدول (٨) توزيع المبحوثين وفقاً لتاريخهم الوظيفي

التاريخ الوظيفي	البنك		الإدارة		إجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
يعمل في وظيفة بها علاقة بالوظيفة السابقة	١٤	١٠٠	٤٠	٩٠,٩	٥٤	٩٣,١
يعمل في وظيفة ليس بعلاقة بالوظيفة السابقة	—	—	٤	٩,١	٤	٦,٩
إجمالي	١٤	١٠٠	٤٤	١٠٠	٥٨	١٠٠