

مشاكل القوى العاملة في بعض الشركات الصناعية في محافظة البصرة الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية، الشركة العامة لصناعة البتروكيمياويات (أ نموذجاً)

م. سندس أحمد عبد القادر الرضمان

مركز دراسات البصرة والخليج العربي/ جامعة البصرة

Email: sarahsnaa@gmail.com

الملخص

تُعد الأيدي العاملة إحدى المقومات الأساسية لقيام الصناعة وتطورها، والتي لا يمكن قيامها إلا من خلال تطوير كفاءة العاملين، وتوفير كافة أنواع الخدمات الصحية والثقافية فضلاً عن توفير بيئة عمل مناسبة لهم، إذ يهدف البحث إلى دراسة مجموعة من المشاكل التي تعاني منها القوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة للعام ٢٠٢٤، بُغية تحسين وزيادة الكفاءة الانتاجية من خلال رفع مستوى الاداء وتقليل الهدر في الوقت واستثمار العمالة بصورة افضل، فضلاً عن تحديد المهارات وتحديد الحالة الاجتماعية من اجل توفير السكن والخدمات المناسبة للتخلص من الضغوط النفسية التي تؤثر على انتاجية العامل، حيث تم توزيع استمارة الاستبانة وبواقع (١٠٠) استمارة لكل شركة بشكل عشوائي، تم جمع (٢٠٠) استمارة تم ملؤها جميعاً من قبل القوى العاملة في كلا الشركتين، كما تناول البحث عرض للعديد من المشاكل التي تعاني منها القوى العاملة، واختتم البحث بعرض الاستنتاجات ومجموعة من المقترحات بُغية إيجاد حلول لتلك المشكلات.

الكلمات المفتاحية: مشاكل القوى العاملة، شركة الأسمدة الجنوبية، شركة البتروكيمياويات، التركيب المهني.

Labor Force Problems In Some Industrial Companies In Basra ProvincThe state company of Southern Fertilizer , The General Company for Petrochemical Industries As A Sampl

Lect . Sudus Abd AlQader Al Ramdan

Basrah and Arabian Gulf Studies Centre / University of Basrah

Email: sarahsnaa@gmail.com

Abstract

The labor force is one of the fundamental components of industrial development which can only be achieved by developing the skills of workers providing all types of health , cultural services and a suitable work environment for them. The research aims at examining a set of problems facing the labor force at The state company of Southern Fertilize and The General Company for Petrochemical Industries in the Governorate of Bara for the year 2024. In order to improve and increase productivity by raising performance levels, reducing the wasted time, and optimizing workforce utilization, as well as identifying skills and social status in order to provide suitable housing and services to alleviate psychological stress that affects worker productivity. A questionnaire form was distributed randomly, with 100 forms for each company. 200 forms were collected, all of which were filled out by the labor force in both companies. The study addressed several problems facing the labor force. It concluded by presenting a set of recommendations like: increasing wages in line with the nature of the work, providing a suitable residential environment that meets all the necessary health requirements for living, and other proposals that serve the worker.

Keywords: Labor force problems, The State company of Southern Fertilizer , The General Company for Petrochemical Industries, Occupational Composition.

أولاً: - مشكلة البحث: تتمحور مشكلة البحث حول التساؤل الرئيسي وهو ماهي مشاكل القوى العاملة في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة ، والتي تتنبق منها تساؤلات اخرى منها :

١- ما الخصائص الديمغرافية للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات؟.

٢- ما الحلول الناجعة للحد من المشاكل التي تواجه القوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤ .

ثانياً :- فرضية البحث : افترض البحث الآتي:

١- تبعاً لتباين حجم القوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات انعكس ذلك على تباين في الخصائص الديمغرافية للقوى العاملة .

٢- هنالك جملة من المشاكل التي تعاني منها القوى العاملة في كلتا الشركتين والمتمثلة بالسكن وقلة الحوافز ومقدار الراتب الذي لا يتناسب مع طبيعة العمل .

ثالثاً:- هدف البحث

يهدف البحث إلى دراسة أبرز المشكلات التي تواجه القوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات ، ومحاولة ايجاد حلول لتلك المشكلات ، فضلاً عن دراسة الخصائص الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة ، وبيان مدى تأثيرها في الإنتاجية والمشاكل التي تعاني منها القوى العاملة في كلتا الشركتين .

خامساً :- عينة البحث

وفقاً لمتطلبات البحث تم توزيع استمارات الاستبانة على القوى العاملة في شركتي والأسمدة والبتروكيمياويات من قبل الباحثة وبإشراف مباشر من مسؤول شعبة التدريب في كلتا الشركتين حيث تم توزيع الاستمارات بشكل عشوائي على عدة أقسام وكما مشار اليه في الجدول ادناه .

وَبُغية التعرف المباشر على طبيعة المشاكل التي تواجه القوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات تم تصميم استمارة استبانة تضم (٩) فقرات في طيات كل فقرة مجموعة من الأسئلة التي تنص على طبيعة العمل وطبيعة المشاكل التي تواجه تلك القوى العاملة، لذلك جاء تصميم الاستمارة وتوزيع فقراتها لكلتا الشركتين وفقاً لما موضح في الجدول (١) .

جدول (١) التوزيع العددي لاستثمارات الاستبانة بحسب الاقسام في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات

البتروكيمياويات		الاسمدة الجنوبية	
عدد الاستثمارات	القسم	عدد الاستثمارات	القسم
٦	التدريب	٥	التدريب
١٠	السيطرة على الخزن	٨	السيطرة على الخزن
٥	الاستثمار	٢٠	السيطرة النوعية
٧	التجارة الذاتية	١٠	مركز المعلومات
٦	التسويق	١٠	التخطيط
٢	الرقابة الداخلية	٧	شؤون الموظفين
٣٥	التصاريح	٤	الارشيف
-	-	٥	البيانات
٢٩	الفنيين المناوبين	٣١	الفنيين المناوبين
١٠٠		١٠٠	المجموع

المصدر: بالاعتماد على الدراسة الميدانية واستثمارات الاستبانة

سادساً :- الحدود المكانية والزمانية

الحدود المكانية : تمثلت الحدود المكانية لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في ناحية خور الزبير في محافظة البصرة ، أما الموقع الفلكي لمحافظة البصرة فيتمثل بحدود محافظة البصرة ، والتي تقع في القسم الجنوبي من العراق بين دائرتي عرض (٥ ٢٩ ° - ٢٠ ٣١ °) شمالاً ، وبين خطي طول (٤٦ ٤٠ ° - ٣٠ ٤٨ °) شرقاً ، الخريطة (١) .

الحدود الزمانية : تمثلت بدراسة واقع المشاكل والمعوقات التي تواجه القوى العاملة في شركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤ .

سابعاً :- هيكلية البحث: لتحقيق هدف البحث تم تقسيمه على محورين

تناول المحور الأول نبذة تاريخية مختصرة عن تأسيس شركتي الصناعات البتروكيمياوية والاسمدة الجنوبية في محافظة البصرة فضلاً عن التطرق للخصائص الديمغرافية للقوى العاملة في

كلتا الشركتين والمتمثلة بالتركيب النوعي والعمرى والحالة الزوجية والتعليمية والتركيب المهني والحالة الصحية ، أما المحور الثاني فقد سلط الضوء على أبرز المشكلات التي تعاني منها القوى العاملة في كلا الشركات ، في حين اختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات لحل تلك المشكلات.

خريطة (١) موقع منطقة الدراسة من محافظة البصرة



المصدر: جمهورية العراق ، الهيئة العامة للمساحة ، خريطة العراق الإدارية ، لعام ٢٠٢٤

المحور الأول :- نبذة تاريخية عن شركتي الصناعات البتروكيمياوية والأسمدة الجنوبية في محافظة البصرة والخصائص الديمغرافية للقوى العاملة في كلتا الشركتين .

تناول هذا المحور نبذة مختصرة عن بداية تأسيس شركتي الصناعات البتروكيمياوية والاسمدة الجنوبية في محافظة البصرة ، كما تم التطرق إلى الخصائص الديمغرافية للقوى العاملة في كلتا الشركتين وكما موضح ادناه .

أولاً : نبذة تاريخية مختصرة عن شركتي الصناعات البتروكيمياوية والأسمدة الجنوبية

١- الشركة العامة للصناعات البتروكيمياوية

تأسست الشركة العامة للصناعات البتروكيمياوية في محافظة البصرة في منطقة البترو في خور الزبير عام (١٩٧٧) بموجب الفقرة (٢) من المادة (٤) من قانون المؤسسات العامة التابعة لوزارة الصناعة والمعادن ، وهي إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن تختص بصناعة المواد الأولية التي تدخل في صناعة المواد البلاستيكية (البولي أثلين - البولي فاينيل كلوريدا) وغيرها من المنتجات التي تعتمد على الغاز الطبيعي أو المنتجات النفطية الأخرى

(<https://addpages.company/site>) .

بدأ الإنتاج للشركة عام (١٩٧٩) ، بطاقة انتاجية بلغت (١٥٠) ألف/ طن/ سنوياً وبطاقة تصميمية (٦٠) ألف / طن /سنوياً(محمد ، ٢٠٢٤: ٢٧٢) ، ولكن بسبب العدوان الايراني والعدوان الثلاثي على العراق توقف عن العمل ، وفي عام (١٩٩١) عاود الإنتاج واصبحت كافة الوحدات التشغيلية جاهزة للعمل ، ويتكون المعمل من عدد من المصانع وهي (مصنع الاثيلين ومصنع بولي اثيلين واطىء الكثافة و مصنع بولي اثيلين عالي الكثافة و مصنع بولي فينل كلورايد الاحادي ومصنع بولي فينل كلورايد واخيراً مصانع الكلور والصودا الكاوية والهيدوكلوريك .(كريم ،١٨٣،٢٠١٩).

٢- الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية

تأسست الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية عام (١٩٩٧) في خور الزبير وبرأسمال يصل إلى (٣٢٠٣٦٤٠٠٠) ثلاثمائة وعشرون مليون وثلاثمائة واربع وستون الف دينار ، تهدف هذه الشركة إلى دعم الاقتصاد الصناعي في العراق بشكل عام والبصرة بشكل خاص في مجال الاسمدة الكيماوية ومشتقاتها .

حيث تقوم بإنتاج الاسمدة النتروجينية (سماد اليوريا) وبطاقة تصميمية تصل إلى (٥٠) الف طن/مترى /سنوياً ، وكبريتات الالمنيوم وبطاقة تصميمية تبلغ (١٣٥) /طن/مترى/سنوياً ، اما المنتجات الثانوية والمتمثلة بمادة الامونيا فقد بلغت طاقتها التصميمية (٦٥) ألف طن/ مترى / سنوياً، فضلاً عن حامض الكبريتيك الذي يعمل بطاقة تصميمية تبلغ (١٠٠) ألف طن/ مترى/

سنيوياً (محمد ، ٢٠٢٤ : ٢٧٦) ، كما تم تطوير وتوسيع المعامل والخطوط الانتاجية وتسويق المنتج داخل العراق وخارجه ، ومن المصانع الإنتاجية في الشركة (مصنع الامونيا / ١ و ٢ ، ومصنع اليوريا / ١ و ٢ ، والطاقة وشعبة تعبئة اليوريا) .

ثانياً: الخصائص الديمغرافية للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة

أولاً: - حجم القوى العاملة

لدراسة القوى العاملة أهمية كبيرة في جميع الدول لما له من دور كبير في معرفة عدد القوى العاملة ومدى قدرتها على العمل .

لذا نجد إن كثير من دول العالم تهتم بالقوى العاملة كونها الركيزة الأساسية ومحور القوة والمحرك الأساس للنشاط الاقتصادي (الخياط ، ٣٢ ، ١٩٨٢) .

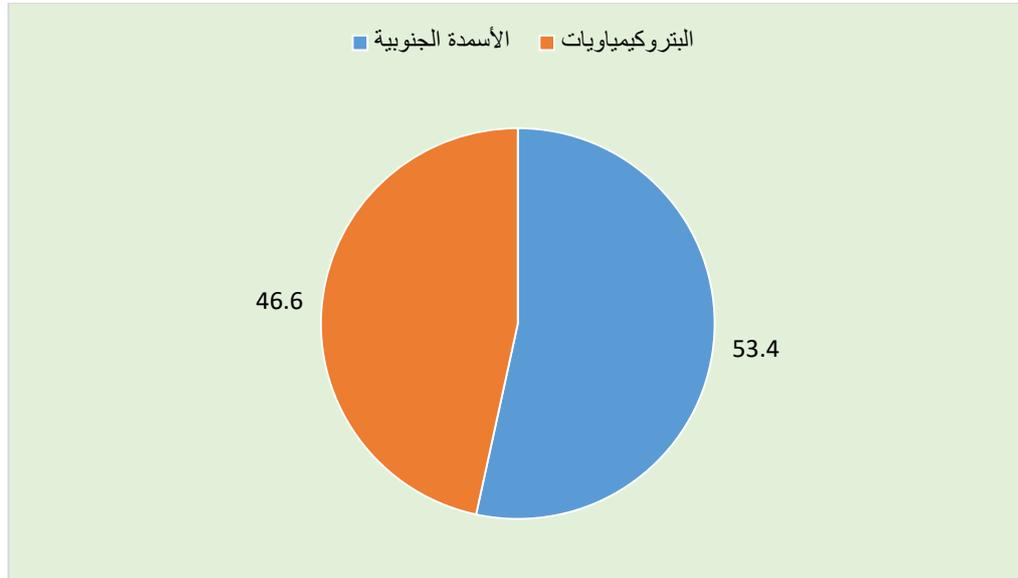
يتضح من بيانات الجدول (٢) والشكل (١) التباين في حجم القوى العاملة في شركتي البتروكيمياويات والاسمدة الجنوبية ، إذ بلغ المجموع الكلي للقوى العاملة في شركة الاسمدة الجنوبية (٣٨٨٤) عاملاً وبنسبة بلغت (٥٣,٤%) من المجموع الكلي للقوى العاملة لكنتا الشركتين ، في حين بلغ المجموع الكلي للقوى العاملة في الشركة العامة لصناعة البتروكيمياويات (٣٣٨٩) عاملاً وبنسبة شكلت (٤٦,٦%) من المجموع الكلي لعدد القوى العاملة في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات، مما يدل ذلك على إن الشركتين تمتلكان عدد كافي من القوى العاملة يسد احتياجات كلتا الشركتين.

الجدول (٢) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)

الشركة	العدد	%
الاسمدة الجنوبية	٣٨٨٤	٥٣,٤
البتروكيمياويات	٣٣٨٩	٤٦,٦
المجموع	٧٢٧٣	١٠٠

المصدر: بالاعتماد على: وزارة الصناعة والمعادن، الشركة العامة للأسمدة الجنوبية ، قسم التخطيط والمتابعة ، بيانات غير منشورة ، ٢٠٢٤ . وزارة الصناعة والمعادن، الشركة العامة للبتروكيمياويات ، قسم التخطيط والمتابعة ، بيانات غير منشورة ، ٢٠٢٤ .

شكل (١) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)



المصدر: جدول (٢)

ثانياً: - التركيب النوعي

يقصد بالتركيب النوعي هو توزيع السكان تبعاً للذكور أو الإناث ، بمعنى آخر هو تحديد عدد الذكور إلى الإناث في المجتمع .

تُعد دراسة التركيب النوعي مهمة في الدراسات السكانية ، حيث الكثير من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما تعتمد على مدى التوازن بين أعداد (الذكور والاناث) (سمحة ، ٢٠٠٨ ، ٨٧ ،) ، ومن الجدول (٣) والشكل (٢) يلاحظ إن المجموع الكلي للقوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية بلغ (٣٨٨٤) عاملاً ، حيث شكلت نسبة الذكور إلى الإناث (٩٣,٢%) من المجموع الكلي للقوى العاملة في الشركة ، في حين شكلت نسبة الإناث النسبة الأقل جداً والبالغة (٦,٨%) من المجموع الكلي . أما شركة البتروكيمياويات فقد شكل نسبة الذكور (٨٧,٥%) من المجموع الكلي للقوى العاملة في الشركة والبالغ (٣٣٨٩) عاملاً ، كما شكلت نسبة القوى العاملة من الإناث (١٢,٥%) من المجموع الكلي . مما يدل ذلك على إن الغالبية العظمى للقوى العاملة في كلتا الشركتين هم من الذكور والذي يعود لطبيعة العمل الشاق الذي تتمثل به تلك الشركات الذي تفوق فيه قدرة الإناث على التحمل .

جدول (٣) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة بحسب النوع في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)

المعمل	الذكور		الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الأسمدة	٣٦١٩	٩٣,٢	٢٦٥	٦,٨	٣٨٨٤	١٠٠
البتروكيمياويات	٢٩٦٤	٨٧,٥	٤٢٥	١٢,٥	٣٣٨٩	١٠٠

المصدر: بالاعتماد على:

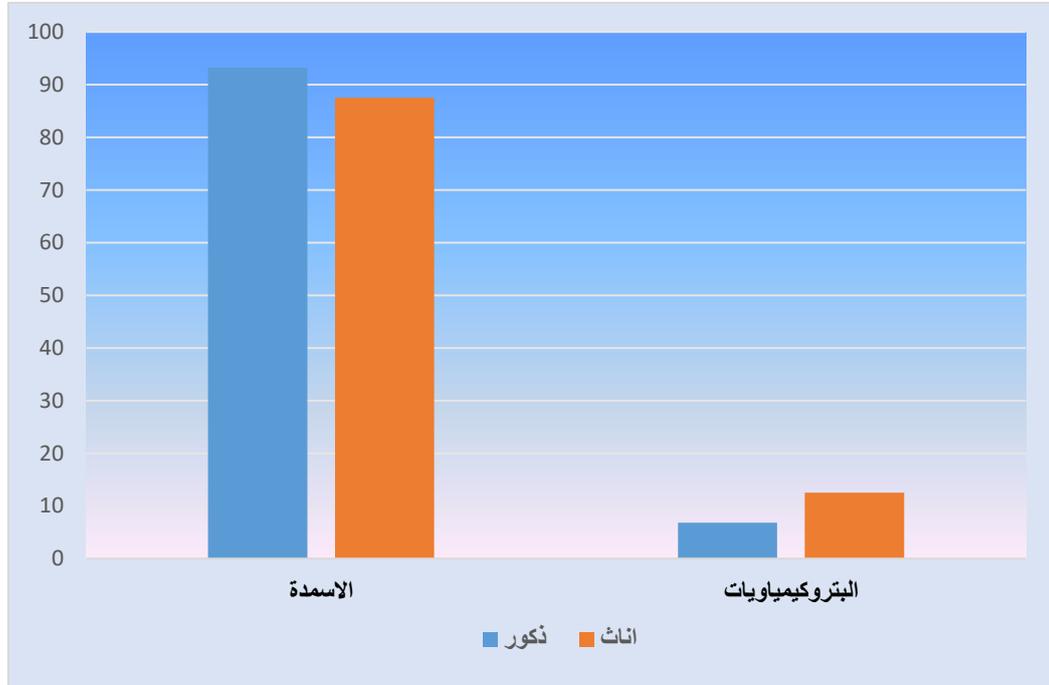
وزارة الصناعة والمعادن، الشركة العامة للأسمدة الجنوبية، قسم التخطيط والمتابعة، بيانات غير

منشورة، ٢٠٢٤.

وزارة الصناعة والمعادن، الشركة العامة للبتروكيمياويات، قسم التخطيط والمتابعة، بيانات غير

منشورة، ٢٠٢٤.

شكل (٢) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)



المصدر: جدول (٣)

ثالثاً: - التركيب العمري

يقصد بالتركيب العمري هو عدد السكان أو نسبهم في الأعمار أو الفئات العمرية المختلفة (الخریف، ٢٠٠٨: ١٨٣)، كما تُعد دراسة التركيب العمري على قدر كبير من الأهمية كونه يوضح الملامح الديمغرافية للمجتمع ذكوراً وإناثاً لتحديد الفئات المنتجة والتي يقع على عاتقها عبئ إعالة باقي أفرادها (أبو عيانه، ١٩٩٣: ٢٩٥)، كما يُعد التركيب العمري من العوامل الديمغرافية المهمة التي تؤثر بشكل كبير في القوة العاملة والتي تُظهر من هم في سن العمل اللذين يتحملون إعالة عوائلهم.

ومن معطيات الجدول (٤) والشكل (٣) يتبين إن النسب الغالبة على القوى العاملة في شركة الاسمدة الجنوبية هم ممن أعمارهم تكون أكثر من (٤٠) سنة حيث شكلوا نسبة (٥١%) من المجموع الكلي لعينة البحث، في حين شكلت الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة نسبة (٣٣%)، أما النسبة الأقل والتي تصل إلى (١٦%) فكانت من نصيب من تقل أعمارهم عن (٣٠) سنة. أما الشركة العامة لصناعة البتروكيمياويات فنجد إن نسبة القوى العاملة التي تتجاوز أعمارهم (٤٠) سنة مثلوا النسبة الأكبر والبالغة (٥٤%)، أما فئة القوى العاملة التي تتراوح أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة بلغت نسبة (٢٩%)، بينما شكلت فئة العمال التي تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة نسبة (١٧%) من المجموع الكلي للقوى العاملة عينة البحث.

جدول (٤) التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة بحسب الفئات العمرية في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)

المعمل/ الفئة العمرية	الاسمدة %	البتروكيمياويات%
من ٢٠ - ٣٠ سنة	١٦	١٧
من ٣١ - ٤٠ سنة	٣٣	٢٩
٤١ فما فوق	٥١	٥٤
المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٣) التوزيع النسبي لحجم القوى العاملة بحسب الفئات العمرية في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)



المصدر : جدول (٤)

يتضح مما سبق إن القوى العاملة التي تزيد أعمارهم عن (٤٠) سنة شكلت النسبة الأكبر والتي تصل إلى أكثر من نصف القوى العاملة في عينة البحث لكل من شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات، مما يدل على إن الغالب على القوى العاملة هم من كبار السن الذين يمتلكون الخبرة الفنية والإدارية، في حين بلغت القوى العاملة التي تتراوح أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) والتي تعتبر فئة الشباب ثلث مجموع القوى العاملة في كلا الشركتين والتي تعتبر الفئة النشطة اقتصادياً، في حين مثلت القوى العاملة التي تقل أعمارهم عن (٣٠) سنة والتي تمثل مرحلة الفتوة ربع مجموع القوى العاملة في شركة الأسمدة والبتروكيمياويات، مما يدل ذلك على إن فئة الشباب والفتوة شكلوا النسبة الأقل وذلك يعود اما بسبب قلة اتاحة الفرص للعمل لتلك الفئة في كلا الشركتين او تفضيل تلك الفئة العمل في اماكن تكون أقرب لمكان سكنهم ولا تتطلب جهداً كبيراً في العمل .

رابعاً: - العوامل الثقافية والاجتماعية

١- المستوى التعليمي والتدريب :

أ - المستوى التعليمي

يعد التعليم المدخل الحقيقي للتنمية البشرية، والمؤثر على احوال السكان الاقتصادية والاجتماعية بصورة مباشرة أو غير مباشرة (الهاجري ،٢٠٠٠، ٢٢) ، فضلاً عن كونه احد الوسائل المهمة لإعداد القوى العاملة المتعلمة أو المؤهلة للقيام بدورها في رفع عملية التنمية إلى الأمام ، كونه ليس مجرد خدمة تقدم للموظفين أو استهلاك لرأس المال (كريم ،١٩٠٠، ٢٠١٩)، كما يعد التعليم من العوامل

المهمة في تكوين شخصية العامل ، فمن معطيات الجدول (٥) والشكل (٤) تبين إن المستوى التعليمي لعينة البحث يغلب عليها صفة التعليم على اختلاف مراحل التعليم ، إذ شكل اعداد القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية ذات التحصيل الدراسي بكالوريوس النسبة الأكبر والبالغة (٣٧%) ، يأتي بعدها حملة شهادة الإعدادية إذ شكلوا نسبة (٢٠%) ، من مجموع القوى العاملة في الشركة في حين نجد القوى العاملة من حملة شهادة المتوسطة والمعهد والدبلوم مثلوا نسب متقاربة تتراوح ما بين (١٢ % و١٠ % و٩ %) على التوالي ، أما القوى العاملة من حملة شهادة الماجستير فقد شكلوا النسبة الأقل والبالغة (٣%) ، في حين بلغت نسب حملة شهادة (ابتدائية ، يقرأ ويكتب) (٥% و٤%) وعلى التوالي من المجموع الكلي لعينة البحث من القوى العاملة في شركة الاسمدة الجنوبية.

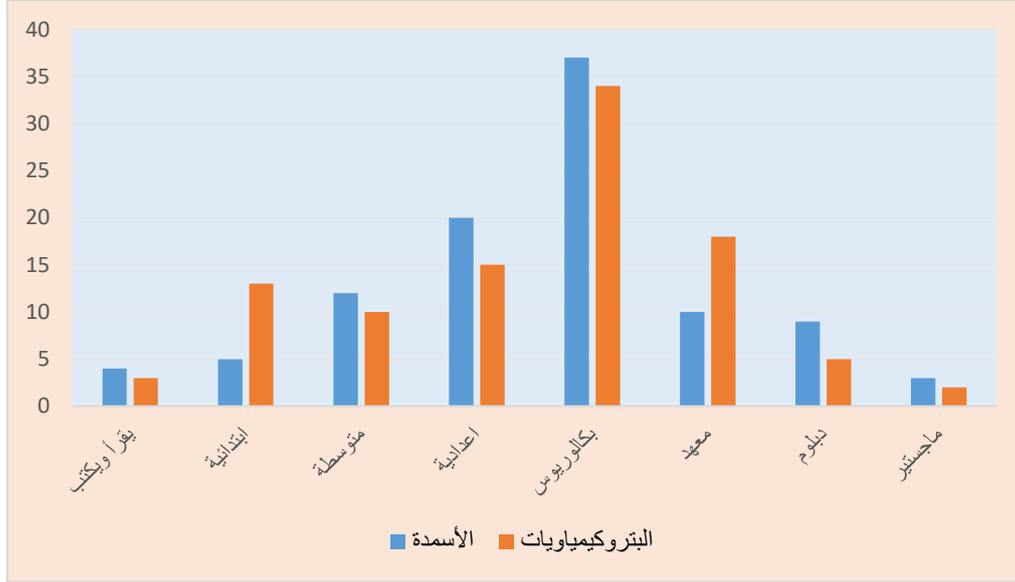
أما القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات نجد إن القوى العاملة من حملة شهادة البكالوريوس احتلوا المرتبة الأولى بنسبة (٣٤%) ، في حين نجد إن حملة شهادة المعهد شكلوا نسبة (١٨%) ، أما حملة شهادة الاعدادية والمتوسطة والابتدائية فمثلوا نسب متقاربة (١٥% و١٣% و١٠%) ، بينما شكل حملة شهادة الماجستير أقل النسب والبالغة (٢%) ، وأخيراً شكل حملة شهادة الدبلوم ، يقرأ ويكتب نسب (٥% و٣%) وعلى التوالي من المجموع الكلي من القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات .

جدول (٥) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب المستوى التعليمي لعام(٢٠٢٤)

المعمل / المستوى التعليمي	الاسمدة	البتروكيمياويات
	%	%
يقرا ويكتب	٤	٣
ابتدائية	٥	١٣
متوسطة	١٢	١٠
اعداديه	٢٠	١٥
بكالوريوس	٣٧	٣٤
معهد	١٠	١٨
دبلوم	٩	٥
ماجستير	٣	٢
المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٤) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب المستوى التعليمي لعام (٢٠٢٤)



المصدر : جدول (٥)

وفيما يخص تحليل العلاقة بين المستوى التعليمي وفئات العمر يعرض لنا الجدول (٦) تفصيلاً لهذه العلاقة ، إذ احتلت القوى العاملة من حملة شهادة البكالوريوس ممن هم فوق (٤٠) سنة النسبة الأكبر لشركة الاسمدة والبتروكيمياويات والبالغة (١٦%) لكلتا الشركتين ،في حين شكلت نسبة القوى العاملة من حملة شهادة الاعدادية ذات الفئة العمرية الأكثر من الاربعين سنة نسبة (١٢%) ، أما القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات نجد إن (١٤%) من حملة شهادة المعهد هم ممن تزيد اعمارهم فوق (٤٠) سنة ، و(١٠%) ممن تزيد اعمارهم عن (٤٠) سنة هم من حملة شهادة الابتدائية ، أما النسبة الأقل من القوى العاملة فكانت من نصيب حملة شهادة الماجستير حيث شكلوا نسبة (٢%) والتي تزيد اعمارهم على (٤٠) سنة ، نستنتج مما سبق إن الفئة العمرية التي تزيد على (٤٠) سنة يشكلون الغالبية في كلا الشركتين هم من حملة الشهادات على اختلاف انواعها .

جدول (٦) العلاقة بين المستوى التعليمي وفئات العمر للقوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات			الأسمدة			المعمل / المستوى التعليمي
٤٠ فما فوق	من ٣٠-٣٩	أقل من ٣٠	٤٠ فما فوق	من ٣٩-٣٠	أقل من ٣٠	
-	٢	١	-	١	٣	يقرأ ويكتب
١٠	٣	-	٢	١	٢	ابتدائية
٢	٦	٢	٦	٣	٣	متوسطة
٦	٤	٥	١٢	٧	١	اعدادية
١٤	٤	-	٥	٣	٢	معهد
٥	-	-	٦	٣	-	دبلوم
١٦	١١	٧	١٦	١٣	٨	بكالوريوس
٢	-	-	٢	١	-	ماجستير

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

ب - التدريب المهني

لتدريب القوى العاملة مسألة مهمة بُغية تطويرهم وزيادة خبرتهم وقدرتهم على إداء الاعمال المناطة بهم ، وكما موضح من الجدول (٧) هنالك (٣٢,٧ %) من القوى العاملة في شركة الاسمدة قد شاركوا في الدورات التأهيلية للعمال الجدد ، كما شارك (٣٢%) بالدورات التطويرية للقوى العاملة، أما فيما يخص الدورات خارج العراق فنسبة (٤٥,١%) لم تتسنى لهم فرصة الحصول على تلك الدورات، في حين حضي (١١,٣%) من القوى العاملة في شركة الاسمدة بالمشاركة في تلك الدورات، أما القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات نجد (٤٤,٨%) شاركوا في الدورات التأهيلية و(٤١,٢%) شاركوا في الدورات التطويرية ، و(٣٧,٤%) ممن لم يتسنى لهم المشاركة في الدورات داخل العراق، في حين نجد (٤٦,٦%) لم يحالفهم الحظ بالمشاركة بدورات خارج العراق ، مع الاخذ بنظر الاعتبار إن البعض من القوى العاملة قد حالفهم الحظ بالمشاركة لأكثر من مرة في الدورات سواء كان خارج أو داخل العراق .

جدول (٧) التوزيع النسبي للقوى العاملة المشاركة في الدورات التأهيلية والتطويرية داخل وخارج العراق لشركتي لأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)

البتروكيمياويات		الأسمدة		المعمل / الدورات				
%	كلا	%	نعم	%	نعم			
٦,٣	١٣	٤٤,٨	٨٧	١٣,٦	٢٢	٣٢,٧	٧٨	دورات تأهيلية
٩,٧	٢٠	٤١,٢	٨٠	١٤,٨	٢٤	٣٢	٧٦	دورات تطويرية
٣٧,٤	٧٧	١١,٩	٢٣	٢٦,٥	٤٣	٢٤	٥٧	دورات داخل العراق
٤٦,٦	٩٦	٢,١	٤	٤٥,١	٧٣	١١,٣	٢٧	دورات خارج العراق
١٠٠	٢٠٦	١٠٠	١٩٤	١٠٠	١٦٢	١٠٠	٢٣٨	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

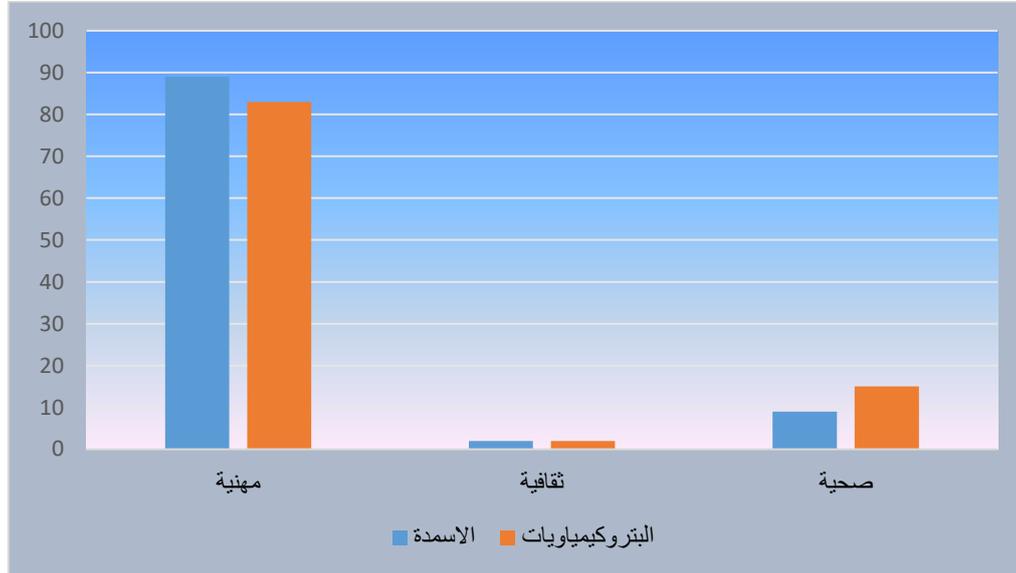
ولأهمية نوع الدورات والندوات التي يفترض قيامها في الشركات الصناعية والتي تساهم بشكل كبير في تطوير القوى العاملة وزيادة خبرتهم العملية والتي تنعكس بدورها على زيادة الإنتاجية وتقليل مشاكل القوى العاملة في كلا الشركتين، تم طرح سؤال حول أفضل الدورات التي يرغب العامل بتوفيرها، وتبين من الجدول (٨) والشكل (٥) إن (٨٩%-٨٣%) من القوى العاملة يفضل قيام دورات مهنية تدخل في صميم عملهم لتطوير خبراتهم الفنية والادارية ، في حين (١٥%-٩%) من القوى العاملة يرغبون بقيام دورات السلامة والصحة المهنية لتعريفهم بشروط السلامة وكيفية تلافي الحوادث ومعالجتها ، ونسبة (٢%) من القوى العاملة يرغب بقيام دورات ثقافية .

جدول (٨) الأهمية النسبية للندوات والدورات التي تفضلها القوى العاملة لشركتي الأسمدة البتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات %	الاسمدة %	الندوة او الدورة
٨٣	٨٩	مهنية
٢	٢	ثقافية
١٥	٩	صحية
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٥) الأهمية النسبية للندوات والدورات التي تفضلها القوى العاملة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤



المصدر: جدول (٨)

٢- الحالة الزوجية

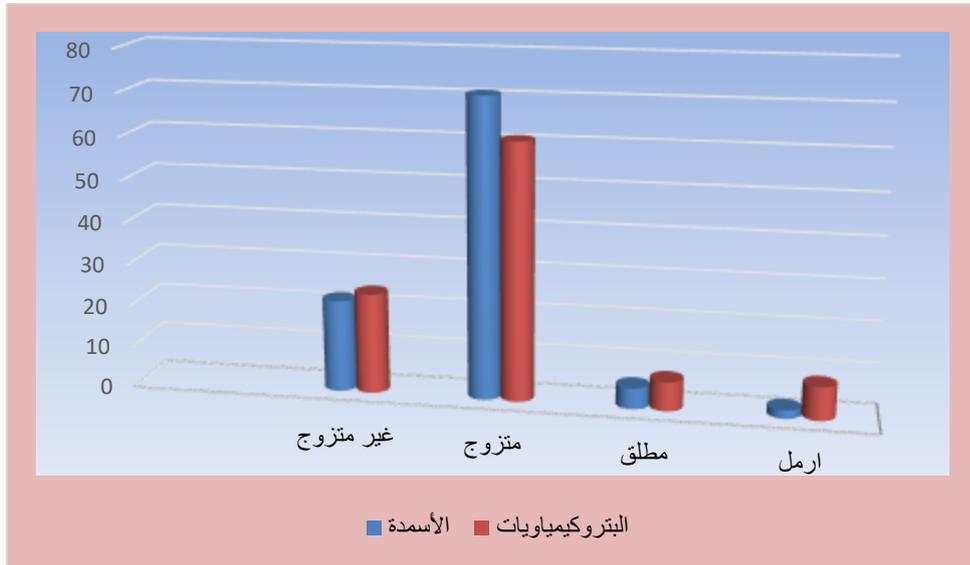
تُعد دراسة الحالة الزوجية في أي مجتمع على قدر كبير من الأهمية سواء بالنسبة لمدى ارتباطها بخصوبة الإناث أو بالنسبة للتركيب السكاني . ويقصد بالحالة الزوجية تركيب السكان من حيث نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج أو المتزوجين أو الأرمال أو المطلقين ، وتتأثر هذه النسب بشكل مباشر بالتركيب العمري ونسبة النوع السائد ، وكذلك بالنظم الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع (أبو عيانة ، ١٩٨٠، ٢٥٠) ، لذلك تهتم التعدادات السكانية في الحصول على الحالة الزوجية للسكان وتقسيمهم إلى (عزاب ، متزوجين ، أرمال ، مطلقين) ، كما تهتم بتحديد العلاقة بين الحالة الزوجية ونوع العمل، والحالة التعليمية والاجتماعية للسكان (السعدي، ٢٠١٥، ٢٣١) ، ويتضح من الجدول (٩) والشكل (٦) إن الغالبية العظمى من القوى العاملة عينة البحث هم من المتزوجين حيث شكلوا نسبة (٧١%) من المجموع الكلي للقوى العاملة عينة البحث في شركة الاسمدة الجنوبية ، في حين شكلوا (٢٢%) من المتزوجين نسبة (٢٢%) ، بينما شكلوا كل من فئة المطلقين والأرمال النسبة الأقل والبالغة (٥%) و (٢%) وعلى التوالي ، أما شركة البتروكيمياويات فقد شكل نسبة المتزوجين (٦١%) من المجموع الكلي للقوى العاملة عينة البحث ، كما شكلوا الغير متزوجين نسبة (٢٤%) ، وأخيرا مثلت نسبة المطلقين والأرمال (٧% و ٨%) وعلى التوالي .

(٩) جدول التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب الحالة الزوجية لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات	الأسمدة	المعمل / الحالة الزوجية
%	%	
٢٤	٢٢	غير متزوج
٦١	٧١	متزوج
٧	٥	مطلق
٨	٢	أرمل
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٦) التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب الحالة الزوجية لعام ٢٠٢٤



المصدر: جدول (٩)

ومن معطيات الجدول (١٠) يتضح إن النسبة الأكبر من القوى العاملة في كلتا الشركتين هم من المتزوجين اللذين تتجاوز اعمارهم الاربعين سنة، إذ شكلت في شركة الأسمدة نسبة (٤٦%) بينما مثلت نسبة (٣٦%) في شركة البتروكيمياويات ، أما الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٤٠) سنة بلغت نسبتهم في شركة الأسمدة (٢١%) كما شكلت نسبة (١٨%) في شركة البتروكيمياويات كما نجد هذه النسبة تقل بشكل كبير ضمن الفئة العمرية الأقل من ثلاثون سنة في كلتا الشركتين ، حيث تصل إلى (٤%) في شركة الأسمدة و(٧%) في شركة البتروكيمياويات ، أما نسبة غير المتزوجين من القوى العاملة عينة البحث في شركة الأسمدة للذين هم اقل من ثلاثون سنة فشكلت نسبة (١٢%) وانخفضت إلى (٩%) للفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٤٠) سنة ، في حين نجد نسبة غير المتزوجين للقوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات تصل إلى (١٢%) للفئة التي تتراوح ما بين(٣٠-٤٠) سنة وبنسبة(٨%) للفئة الأقل من (٣٠) سنة و(٤%) للفئة التي تتجاوز اعمارهم (٤٠) سنة ، في حين تقل بشكل كبير نسبة الأرامل والمطلقين في شركة الأسمدة ضمن الفئة العمرية(٣٠-٤٠) سنة والفئة العمرية التي تزيد عن (٤٠) سنة إذ تصل إلى (١%) وعلى التوالي ، في حين شكلت نسبة المطلقين والأرامل من القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات (٧%) و(٨%) وعلى التوالي .

جدول (١٠) التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب العلاقة بين الفئات العمرية والحالة الزوجية لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات				الأسمدة				الفئة العمرية / الحالة الزوجية
أرمل	مطلق	متزوج	غير متزوج	أرمل	مطلق	متزوج	غير متزوج	
-	-	٧	٨	-	٣	٤	١٢	أقل من ٣٠ سنة
-	-	١٨	١٢	١	١	٢١	٩	٤٠-٣٠
٨	٧	٣٦	٤	١	١	٤٦	١	٤٠ فما فوق
								المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

٣- التركيب المهني

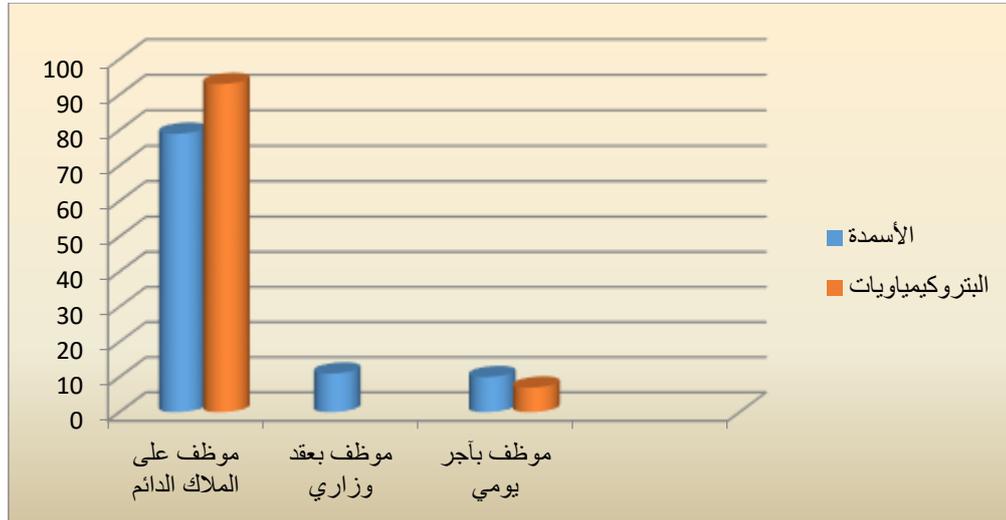
يشير التركيب المهني إلى نوع وطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد والذي اكتسبه الخبرة أو التعليم ، حيث يقضي أغلب وقته في العمل (السعدي، ٢٠١٥، ٢٢٩) ، ومن معطيات الجدول (١١) والشكل (٧) يتبين إن المتعين على الملاك الدائم تصدر المرتبة الأولى من حيث العدد حيث شكل نسبة (٩٣%) في شركة البتروكيمياويات في حين شكل نسبة (٧٩%) في شركة الأسمدة الجنوبية ، كما نلاحظ إن هنالك (١١%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة المتعينين بعقد وزاري، و(١٠%) من القوى العاملة عينة البحث هم أجر يومي ، في حين شكلوا نسبة (٧%) من المجموع الكلي للقوى العاملة في شركة البتروكيمياويات .

جدول (١١) التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب التركيب المهني لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات	الأسمدة	المعمل / الحالة المهنية
%	%	
٩٣	٧٩	موظف على الملاك الدائم
-	١١	موظف بعقد وزاري
٧	١٠	موظف باجر يومي
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٧) التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب التركيب المهني لعام ٢٠٢٤



المصدر: جدول (١١)

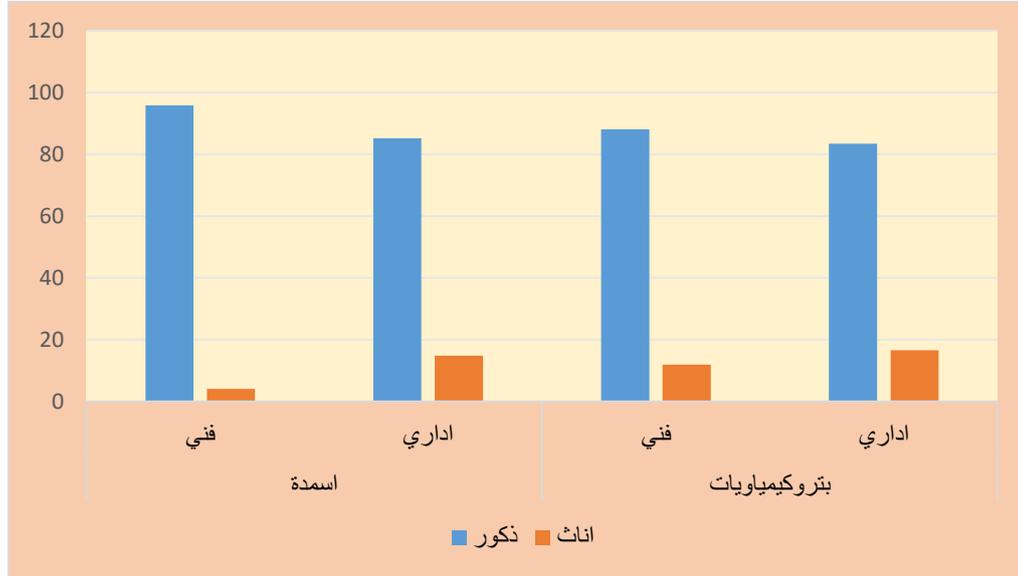
كما يلاحظ من الجدول (١٢) والشكل (٨) إن العدد الغالب من القوى العاملة في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية هم من الذكور ، إذ بلغت نسبة الذكور الفنيون (٩٥,٩%) أما الإناث شكلن النسبة الأقل والبالغة (٤,١%) ، أما الذكور الإداريون فقد شكلوا نسبة (٨٥,٢%) في حين شكل الإناث نسبة (١٤,٨%) ، أما الشركة العامة لصناعة البتروكيمياويات فهي الأخرى تميزت بتفوق الذكور في العدد عنهم في الإناث ، فبلغت نسبة الذكور من الفنيين (٨٨,١%) ، أما نسبة الذكور فشكلوا نسبة (٨٣,٤%) ، بينما شكلت نسبة الإناث من الإداريين النسبة الأكبر والبالغة (١٦,٦%) مقارنة بنسبة الإناث من الفنيين والبالغة (١١,٩%) .

جدول (١٢) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة لشركتي الأسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب نوع العمل لعام ٢٠٢٤

نوع العمل	الاسمدة				البتروكيمياويات			
	فني	%	اداري	%	فني	%	اداري	%
ذكور	٢٧٧٨	٩٥,٩	٨٤١	٨٥,٢	٢٥٨٨	٨٨,١	٣٧٦	٨٣,٤
اناث	١١٩	٤,١	١٤٦	١٤,٨	٣٥٠	١١,٩	٧٥	١٦,٦
المجموع	٢٨٩٧	١٠٠	٩٨٧	١٠٠	٢٩٣٨	١٠٠	٤٥١	١٠٠
نسبة الجزء من المجموع الكلي	٧٤,٦		٢٥,٤		٨٦,٧		١٣,٣	

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٨) التوزيع النسبي للقوى العاملة لشركتي الأسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة بحسب نوع العمل لعام ٢٠٢٤



المصدر: جدول (١٢)

يتضح مما سبق إن الذكور في شركة الأسمدة الجنوبية بلغت النسبة الأكبر والتي تصل إلى (٩٣ %) في حين شكلت النسبة للفئة نفسها في شركة البتروكيمياويات (٨٧,٥%) ، كما شكل الفينيون في شركة البتروكيمياويات النسبة الأكبر والبالغة (٨٦,٧%) ، بينما مثل الفينيون في شركة الاسمدة نسبة (٧٤,٦%) ، مما يدل على أنّ كلتا الشركتين تمتلكان العدد الكافي من القوى العاملة القادرة على زيادة الانتاجية وتحسين جودة العمل .

٤ - السكن

يُعد السكن الملاذ الآمن الذي يلجأ إليه الانسان بعد يوم طويل من العمل الشاق ، وعلى أساس ملكية السكن يتبين إن مساكن القوى العاملة في شركتي الاسمدة والبتروكيمياويات تنوعت ما بين سكن خاص وسكن تابع للمؤسسة التي يعمل فيها وآخر تم تأجيره ومنهم من كان يسكن في سكن عشوائي ، يتضح من الجدول (١٣) والشكل (٩) إن (٧١%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية يسكنون في مساكن تابعة لهم شخصياً أي ملك خاص ، و(١٩%) من القوى العاملة عينة البحث تسكن في مساكن مؤجرة وبمقدار يتجاوز (٥٠٠٠٠٠) ألف ديناراً شهرياً ، مما يزيد من كاهل الموظف ، وبنسبة (٨%) من القوى العاملة عينة البحث يسكنون في المساكن التابعة للشركة وهي نسبة قليلة مقارنة بعدد القوى العاملة في الشركة ، أما السكن العشوائي فشكل نسبة (٢%) فقط من القوى العاملة في الشركة ، أما شركة البتروكيمياويات فشكلت القوى العاملة التي تسكن في مساكن خاصة بمقدار النصف تقريباً من مجموع القوى العاملة عينة البحث في الشركة وبنسبة بلغت (٥٢%) ، اما عدد القوى العاملة التي كانت تسكن في مساكن مؤجرة فشكلت نسبة (٣٣%) ، في حين بلغت نسبة القوى العاملة التي تسكن في مساكن تابعة للشركة (١٥%) من المجموع الكلي للقوى العاملة عينة البحث وهي نسبة تصل للضعف تقريباً مما هي عليه في شركة الأسمدة الجنوبية .

مما سبق يتضح إن النسبة الأكبر من القوى العاملة في الشركتين كليهما هم ممن يسكنون في مساكن خاصة بهم ، تأتي بعدها نسبة اللذين يسكنون في الإيجار ، ونسبة قليلة جداً من القوى العاملة في كلتا الشركتين يسكنون في المساكن التابعة للشركة ؛ لأن توزيع المساكن كان عام ٢٠١٨ ، ولم تتم إعادة التخصيص منذ ذلك الوقت مما يدل على وجود خلل اداري في كلتا الشركتين ؛ لأن تلك المساكن لم توزع بشكل عادل مما يكبد العامل مشقة بعد المسافة ، فضلاً عن افتقار تلك المساكن للشروط الصحية للسكن .

جدول (١٣) توزيع القوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات بحسب ملكية السكن في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)

البتروكيمياويات	الأسمدة	المعمل / السكن
%	%	
٥٢	٧١	ملك خاص
١٥	٨	ملك حكومي
٣٣	١٩	ايجار
-	٢	عشوائي
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٩) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات بحسب ملكية السكن في محافظة البصرة لعام (٢٠٢٤)



المصدر: جدول (١٣)

أما توزيع القوى العاملة حسب قربهم أو بعد مناطق سكنهم عن مكان عملهم ومدى ملائمة السكن للعيش من عدمه يتضح من الجدول (١٤) إن (٨٢%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة ممن يسكنون في مساكن بعيدة مما يستغرق أكثر من ساعة للوصول لمكان عملهم ، و(١٨%) هم ممن يسكنون في مناطق قريبة عن مكان عملهم إذ لا يتجاوز معدل وصولهم إلى مكان عملهم ربع ساعة، أما القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات نجد إن (٦٧%) يسكنون بعيداً عن مكان عملهم، و(٣٣%) يسكنون قريباً عن مكان عملهم .

جدول (١٤) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الاسمدة والبتروكيمياويات بحسب موقع السكن في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

المعمل / موقع السكن	الأسمدة	البتروكيمياويات
قريب	١٨	٣٣
بعيد	٨٢	٦٧

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

خامساً :- الأجور وعلاقتها بنوع العمل وطبيعته

لتلبية احتياجات الفرد العامل على اختلاف أنواعها لا بد من حصوله على الأجر الذي يتقاضاه مقابل ما يبذله من جهد عضلي أو فكري ، والذي يسهم بدوره برفع الإنتاجية وتحقيق الاهداف للمؤسسة التي يعمل فيها ، إذ تعمل الأجور على دفع عجلة التقدم والتنمية للمجتمع بشكل عام ، وفي هذه الفقرة تم تصنيف البيانات وتحليلها ليسهل التعرف على تباين الأجور ومدى ارتباطها بنوع العمل وطبيعته .

١- فئات الأجر

تشير بيانات الجدول (١٥) إن النسبة الأكبر من القوى العاملة عينة البحث هي من ضمن فئة الأجور التي تتراوح ما بين (٣٥٠-٥٩٩) الف ديناراً في كلا الشركتين ، إذ تصل النسبة إلى (٢٩%) للقوى العاملة في شركة الأسمدة وهي النسب الأقل ضمن فئة الأجور ، في حين تشكل نسبة (٢٠%) في شركة البتروكيمياويات ، أما نسبة القوى العاملة التي تتراوح أجورهم ما بين (٨٠٠-٨٩٩) تصل إلى (٢٠%) في شركة الاسمدة و(٣٥%) في شركة البتروكيمياويات ، أما نسبة القوى العاملة التي

تقع ضمن فئة الأجور الأعلى لكلا الشركتين والتي تزيد عن (٩٠٠) ألف دينار فقد مثلت نسبة (٢٧%) في شركة الأسمدة ونسبة (١٠%) في شركة البتروكيمياويات .

جدول (١٥) التوزيع النسبي للقوى العاملة في شركتي الاسمدة والبتروكيمياويات بحسب فئة الأجر الشهري في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات%	الأسمدة%	المعمل / فئة الأجر/ألف دينار
٢٠	٢٩	٥٩٩-٣٥٠
١٧	١٦	٦٩٩-٦٠٠
١٨	٨	٧٩٩-٧٠٠
٣٥	٢٠	٨٩٩-٨٠٠
١٠	٢٧	٩٠٠-فما فوق
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

أما من ناحية علاقة نوع العمل بفئة الأجر اليومي ، وحسب معطيات الجدول (١٦) يتضح إن (١٨%) من القوى العاملة عينة البحث في شركة الأسمدة ممن تتراوح رواتبهم ما بين (٥٩٩-٣٥٠) ألف ديناراً/شهرياً هم من الإداريين و(٧%) من الخدميين و(٤%) من الفنيين ، أما اللذين تتراوح رواتبهم ما بين (٧٩٩-٦٠٠) ألف ديناراً/شهرياً اغلبهم من الفنيين حيث مثلوا نسبة (١٨%) ، أما القوى العاملة التي تتراوح أجورهم الشهرية ما بين (٨٠٠ - ٨٩٩) شكلوا الفنيون نسبة (١٦%) في حين شكل الإداريين نسبة (٤%) ، كما بلغت نسبة القوى العاملة التي تتجاوز رواتبهم الشهرية (٩٠٠) ألف ديناراً/ (١٧%) كما شكل الإداريون نسبة (١٠%)، اما القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات شكل الاداريون النسبة الأكبر أيضاً ضمن فئة الاجور التي تتراوح ما بين (٥٩٩-٣٥٠)ألف ديناراً /شهرياً والبالغة (١٢%) ،أما الفنيون فشكلوا نسبة (٦%) والخدميون مثلوا نسبة (٢%)، أما القوى العاملة التي تتراوح أجورهم الشهرية بين (٨٠٠-٨٩٩) ألف ديناراً فشكل

الإداريون النسبة الأكبر والبالغة (٢٩%) في حين شكلوا نسبة (٧%) ضمن فئة الأجر الشهري التي تتجاوز (٩٠٠) ألف ديناراً ، إذ إن انخفاض الأجور واضح .
جدول (١٦) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب العلاقة بين نوع العمل وفئة الأجر الشهري لشركتي الأسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات			الأسمدة			فئة الأجر/ نوع العمل
خدمي	اداري	فني	خدمي	اداري	فني	
٢	١٢	٦	٧	١٨	٤	٥٩٩-٣٥٠
-	١٣	٤	-	٦	١٠	٦٩٩-٦٠٠
-	٦	١٢	-	-	٨	٧٩٩-٧٠٠
-	٢٩	٦	-	٤	١٦	٨٩٩-٨٠٠
-	٧	٣	-	١٠	١٧	٩٠٠-فما فوق
٢	٦٧	٣١	٧	٣٨	٥٥	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

٢- العلاقة بين نوع العمل وطبيعته

أما من حيث العلاقة بين نوع العمل وطبيعته ، يتبين من معطيات الجدول (١٧) إن (٥٠%) من القوى العاملة عينة البحث في شركة الأسمدة هم ممن يتميز طبيعة عملهم بالروتين أي لا يحتاج إلى بذل جهداً كبيراً للقيام به ، توزع ما بين (٢٣%) فنيون و(٢١%) إداريون و(٦%) يمارسون الأعمال الخدمية ، في حين نجد نسبة (٢٨%) من الفنيون ممن يمتاز عملهم بالخطورة ، و(٢٠%) ممن يصف عملهم بالشاق ، في حين نجد نسبة (٥٤%) من القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات يصفون عملهم بكونه روتيني أو عادي لا يحمل أي خطورة ، و(٣٥%) يجدون في عملهم مشقة وتعب أغلبهم من الإداريين ، بينما شكل الذين يصفون عملهم بالخطر نسبة (١١%) من القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات.

مما سبق يتبين إن النسبة الأكبر من القوى العاملة عينة البحث في كلا الشركتين هم ممن يمارسون الأعمال الادارية والفنية التي تكون خليط ما بين الروتين اليومي للعامل المخلوط بين التعب والخطورة.

جدول (١٧) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب العلاقة بين نوع العمل وطبيعته لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات			الأسمدة			نوع العمل / طبيعة العمل
خدمي	اداري	فني	خدمي	اداري	فني	
١	٣٧	١٦	٦	٢١	٢٣	عادي
١	٢٣	١١	١	١٥	٤	شاق
-	٧	٤	-	٢	٢٨	خطر
٢	٦٧	٣١	٧	٣٨	٥٥	المجموع

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

سادساً :- الجانب الصحي

يشمل الجانب الصحي أمور عدة تتعلق بصحة العامل من حيث توفر الضمان الصحي والدروع والتعويضات المالية في حال اصابة العامل اثناء العمل ، فضلاً عن مدى توافر اجراءات السلامة من عدمه ، حيث يشير الجدول (١٨) إلى إن أكثر من (٩٤%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية تؤيد بتوفر جميع شروط السلامة الضرورية للعامل ، في حين نجد إن هذه النسبة تختلف كثيراً عنها في شركة البتروكيمياويات إذ نسبة (٧٢%) من القوى العاملة تجزم بعدم توفر ضمان صحي للعامل ، كما نلاحظ أن هنالك تفاوت في الرأي حول تقديم الشركة للتعويضات المالية في حال اصابة العامل اثناء العمل ، إذ شكلت نسبة (٥٥%) ممن يؤكد بالحصول على التعويضات المالية ، و(٤٥%) ممن يؤكد بعدم توفر التعويضات المالية لهم ، كما شكلت نسبة (٦٧%) ممن تتوفر لهم إجراءات السلامة و(٣٣%) من القوى العاملة يفتقرون لها مما يؤثر وبشكل كبير على انخفاض انتاجية العامل الذي لا يتوفر لديه ضمان صحي أو اية تعويضات مالية في حالة الاصابة

اثناء العمل والتي تتعكس بدورها على انتاجية المعمل فحينما يتوفر الرضا المادي والمعنوي للعامل يؤثر ذلك ايجاباً على زيادة انتاجيته .

جدول (١٨) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب الجانب الصحي لشركتي الازمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

المعمل	الاسمدة		البتروكيمياويات	
	نعم	كلا	نعم	كلا
هل يتوفر ضمان صحي	٦٥	٣٥	٢٨	٧٢
هل تتوفر دروع	٩٦	٤	٧٤	٢٦
التعويضات المالية	٩٤	٦	٥٥	٤٥
إجراءات السلامة	٩٤	٦	٦٧	٣٣
	١٠٠			١٠٠

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

سابعاً : الحوافز والإدارة

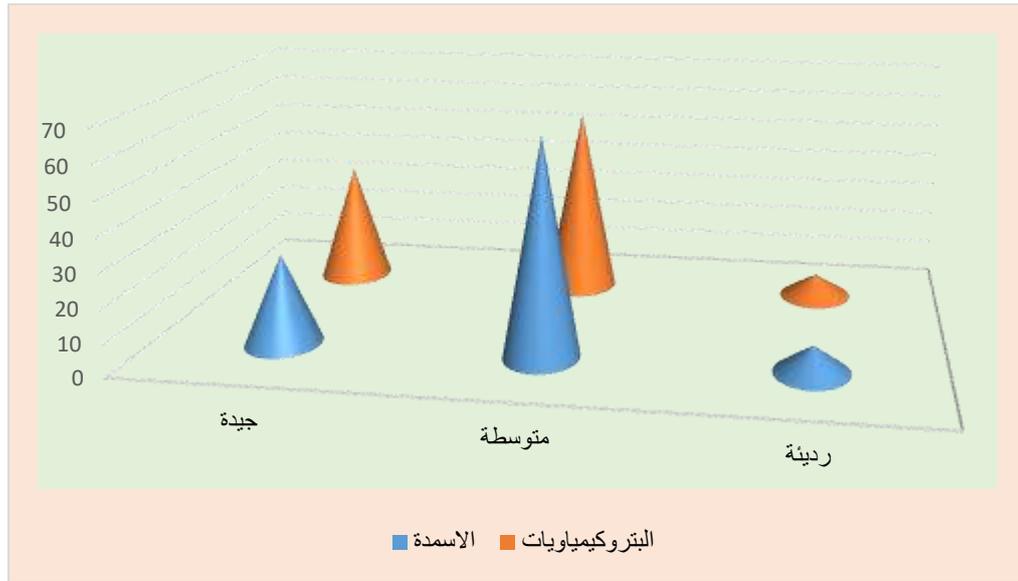
يتضح من معطيات الجدول (١٩) والشكل (٩) طبيعة العلاقة في شركة الاسمدة الجنوبية ما بين القوى العاملة والإدارة علاقة متوسطة حيث شكلت نسبة (٦٥%) ، في حين شكلت طبيعة العلاقة الجيدة ما بين القوى العاملة والإدارة نسبة (٢٧%) من القوى العاملة ، بينما شكلت طبيعة العلاقة الرديئة مع الإدارة نسبة (٨%) ، أما من ناحية طبيعة العلاقة بين القوى العاملة والإدارة في شركة البتروكيمياويات فقد شكلت العلاقة المتوسطة نسبة (٥٧%) ، فيما بلغت طبيعة العلاقة الجيدة فيما بين القوى العاملة والإدارة نسبة (٣٦%) ، في حين مثلت القوى العاملة الذين كانت طبيعة علاقتهم بالإدارة رديئة نسبة (٧%) ، وهذا ينعكس بشكل كبير على انتاجية العمل فكلما كانت علاقة المدير بموظفيه جيدة خالية من الضغوط النفسية والجسدية كلما زاد ذلك من رغبة العامل بزيادة انتاجية العمل المناطق به.

جدول (١٩) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب طبيعة العلاقة مع الإدارة لشركتي الاسمدة والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

المعمل / العلاقة مع الإدارة	الاسمدة %	البتروكيمياويات %
جيدة	٢٧	٣٦
متوسطة	٦٥	٥٧
رديئة	٨	٧

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

شكل (٩) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب طبيعة العلاقة مع الإدارة لشركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤



المصدر: جدول (١٨)

أما من ناحية حصول القوى العاملة في كلتا الشركتين على استحقاقاتهم من الحوافز والمكافآت ، ومن بيانات الجدول (١٩) يتضح إن (٨٠%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية ممن يؤكدون على توفر الحوافز والمكافآت لكنها تتحدد تبعاً لطبيعة وكمية الإنتاج ، بينما نجد نسبة (٢٠%) يؤكد على عدم تمتعه بتلك الحوافز كونه من المتعنيين الجدد ، في حين نجد نسبة القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات تنخفض بشكل كبير إلى (٦١%) هم ممن لم يحضوا بأي نوع من

الحوافز أو المكافآت وذلك لارتباط الأخير بكمية الإنتاج ووفرتة ، وبالتالي فإن زيادة الحوافز تعمل على تشجيع العامل على العمل المكثف بغية زيادة الانتاج وتحسين نوعيته ، في حين قلة الحوافز او انعدامها يؤثر بشكل سلبي على انتاجية العامل .

جدول (١٩) التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب توفر الحوافز لشركتي الاسمدة والبتروكيماويات في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

المعمل / الحوافز	نعم	كلا
الاسمدة	٨٠	٢٠
البتروكيماويات	٢٩	٦١

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

المحور الثاني :- المشكلات التي تواجه القوى العاملة في معملتي الاسمدة الجنوبية

والبتروكيماويات في محافظة البصرة :

هنالك مجموعة من المشكلات التي تواجه القوى العاملة في معملتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيماويات ومن أبرز تلك المشكلات التي تناولها البحث :

١- الأجور والحوافز

تشكل الاجور أهمية كبيرة بالنسبة للقوى العاملة كون أغلب العاملين في الشركتين يجدون إن الراتب الشهري لا يكفي لسد احتياجاتهم وعائلاتهم، إذ إن (١٠٠%) من العاملين في شركتي الاسمدة الجنوبية والبتروكيماويات صوتوا على إن الراتب الشهري لا يسد احتياجاتهم اليومية ، في حين نجد إن (٥٩%) من القوى العاملة في الاسمدة الجنوبية قالو إن الراتب لا يتناسب مع طبيعة عملهم الشاق والخطر ، بينما نسبة (٨٢%) من القوى العاملة في البتروكيماويات ممن يؤكد على عدم تناسق الراتب مع طبيعة عملهم كما إن هنالك عدم تكافؤ في الراتب ما بينهم وبين اقرانهم في العمل ، أما بالنسبة للحوافز التي يتم منحها للعامل فهي قليلة إلى منعدمة إذ ترتبط بزيادة الإنتاجية فكلما زادت إنتاجية المعمل كلما زادت فرصة الحصول على المكافآت والحوافز والعكس بالعكس . ونتيجة لقلّة الأجور الشهرية أو الحوافز والمكافآت نجد حركة الانتقال ما بين القوى العاملة من مكان إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى بغية الحصول على امتيازات وزيادة في الراتب تساعدهم في سد احتياجاتهم اليومية، كما يتضح إن النسبة الأكبر من القوى العاملة عينة البحث في شركة الاسمدة والتي تتراوح

اجورهم الشهرية ما بين (٣٥٠-٥٩٥) ألف ديناراً هم من الإداريين ، بينما شكل الفنيون النسبة الأكبر ضمن فئة الأجور الشهرية التي تصل إلى أكثر من (٩٩٠) ألف ديناراً ، في حين شكل الإداريين من القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات النسبة الأكبر ضمن فئة الأجور التي تتجاوز (٩٠٠) الف ديناراً ، كما شكل الفنيون النسبة الأكبر ضمن فئة الأجور التي تتراوح ما بين (٧٠٠-٧٩٥) ألف ديناراً .

٢- المستوى التعليمي والتدريب

يُعد المستوى التعليمي والتأهيل والتدريب المهني من الشروط الأساسية لتقويم وإعداد العامل كونه الأداة التي تساعد على زيادة الإنتاجية وتحسين نوعيتها ، لذا من الضروري إعداد ورش واقامة دورات تطويرية وتأهيلية تساعد في رفع المستوى الثقافي والفكري للعامل ، ومن خلال الدراسة أكد أكثر من (٨٠%) من القوى العاملة في كلتا الشركتين على وجود دورات تطويرية وتأهيلية تحتوي على دروس نظرية وعملية تساهم بشكل كبير في تطوير العامل وتحسين كفاءته الإنتاجية ، فضلاً عن التحاق أكثر من (٢٠%) من القوى العاملة في شركة الاسمدة بدورات تدريبية في مدينة بغداد ومنهم من حضى بأكثر من دورة ، و(٤%) تم التحاقهم بدورات خارج العراق ، في حين أفاد (٧٢%) من القوى العاملة في الشركة السابقة الذكر بافتقار الشركة للدورات التنقيفية والترفيهية التي يكون لها دوراً كبيراً في إنتاجية العامل ، في حين انشطرت الآراء ما بين القوى العاملة عينة البحث في شركة البتروكيمياويات بين المؤيد لوجود تلك الدورات التنقيفية وبنسبة شكلت (٥٤%) ، في حين مثلت نسبة (٤٦%) ممن اجزم بعدم وجود مثل تلك الدورات ، ويعود سبب هذا الاختلاف إلى إن أغلبهم هم من المتعينين الجدد أو اللذين تم انتقالهم من مؤسسة إلى أخرى ، فضلاً عن عدم تدريب العاملين الجدد على مهارات العمل والسلوك الوظيفي ، إضافة إلى التقنيات العشوائية المستخدمة مما يربك وتيرة العمل بصورة كبيرة .

وفي مجال تصنيف القوى العاملة تبعاً لمستوياتهم التعليمية وارتباطها بفئات العمر تبين إن النسبة الأكبر من القوى العاملة التي تقع ضمن فئة العمر (٣٠) فما فوق هم من حملة شهادة البكالوريوس والتي تقع ضمن الفئة النشطة والفعالة اقتصادياً والتي تمتلك الخبرة والقابلية على تحمل مسؤولية العمل .

٣- الخدمات الصحية

تُعد الخدمات الصحية من الأمور البالغة الأهمية بالنسبة للعامل ؛ كونها تؤثر بشكل كبير على قدرته على تحمل الأعمال المناطة به ، إذ أفاد أغلب العاملين في كلتا الشركتين بعدم توفر

التأمين الصحي أو الدروع الخاصة بطبيعة عملهم ، خصوصاً أن العمل المناط بهم يحمل الكثير من المخاطر وما يتعرض له العامل من اصابات اثناء العمل .

٤- علاقات العمل

على الرغم من كون العلاقة ما بين المدراء والقوى العاملة وما بين بعضهم البعض تتصف بالجيدة والتي تم توضيحها فيما سبق إلا أن هنالك مشاكل تتمثل باحتكار الرأي لصالح المسؤولين دون مبالاة لما يعانيه العامل من مشاكل قد تعيق من قدرته على اتمام عمله بالشكل الصحيح ، كما يبرز التمايز لأصحاب العلاقات الجيدة مع المسؤولين في منحهم المكافآت وفرص الحصول على دورات تطويرية خارج المحافظة وأحياناً خارج القطر وهذا ناتج عن غياب حسن المسؤولية والأمانة في العمل المناط بهم ، فضلاً عنه سوء معاملة مدراء الأقسام للموظفين أو العاملين والتفريق في التعامل ما بين الذكور والإناث ، وهذا يعود إلى سوء اختيار بعض المسؤولين والتغيير المستمر لهم ووضعهم في أماكن لا تتناسب وطبيعة المستوى التعليمي الحاصل عليه مما يخلق صعوبة في التعامل فيما بين المسؤول والعامل .

٥- السكن والنقل

تعتبر مشكلة عدم توفر السكن من المشاكل الكبرى التي يعاني منها الغالبية العظمى من القوى العاملة في جميع مؤسسات الدولة والتي تنعكس بشكل كبير على جودة أدائه للعمل المكلف به ، فأكثر من (٧٠%) من القوى العاملة في شركة الاسمدة يسكنون في مساكن خاصة بهم بعيدة عن مكان عملهم مما يستغرق وقت طويل يصل إلى أكثر من ساعة وربع للوصول إلى الشركة حيث يعانون من طول الطريق ومخاطره ، كما افاد (٧٩% - ٨٨%) من القوى العاملة في كلتا الشركتين بعدم منح المساكن المخصصة للشركة بشكل عادل حيث تم منحها تبعاً للعلاقات والمصالح منذ تأسيس الشركة عام ١٩٨٠ ولم يتم تجديد التوزيع منذ ذلك الوقت ، فضلاً عن كون تلك المساكن تفنقر للشروط الصحية كونها مساكن قديمة ومتهالكة وكما مشار اليه في الجدول (١٩) .

جدول (١٩) توزيع القوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات بحسب حالة السكن في محافظة البصرة ٢٠٢٤

البتروكيمياويات%	الأسمدة%	المعمل / حالة السكن	حالة السكن
٥٣	٧٦	صالح للسكن	
٤٧	٢٤	يفتقر لبعض الشروط الصحية	
١٠٠	١٠٠	المجموع	

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

أما من ناحية توافر وسائل النقل من عدمه وحسب ما تم جمعه من استمارات الاستبانة تبين إن أكثر من (٩٦%) من القوى العاملة في كلتا الشركتين أشاد بتوفر وسائل النقل التابعة للشركة ، حيث شكلت نسبة (٨٨%) ممن يستخدمون تلك الوسائل وأكثر من (١٢%) يستخدمون سياراتهم الخاصة في التنقل من وإلى مكان عملهم وكما موضح في الجدول (٢٠) .

جدول (٢٠) توزيع القوى العاملة في شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات بحسب وسائل النقل في محافظة البصرة لعام ٢٠٢٤

البتروكيمياويات		الأسمدة		المعمل / وسائل النقل
نعم	كلا	نعم	كلا	
٩٦	٤	٩٧	٣	هل تتوفر وسائل النقل
٨٧	١٣	٨٨	١٢	هل يتم استخدام سيارات تابعة للدولة
١٠٠		١٠٠		

المصدر: الجدول من عمل الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة

٦- التلوث

تُعد مشكلة التلوث من المشاكل المنتشرة بكثرة في أغلب الشركات والمعامل الصناعية ومنها شركتي الأسمدة والبتروكيمياويات ؛ وذلك يعود لما يتصاعد من تلك المعامل من غازات سامة مثل الكلور والهيدروجين وغاز الأثلين وغيرها من المواد الكيميائية الخطرة والتي تسبب الكثير من الأمراض على اختلاف مسمياتها وخطورتها ، حيث إن أكثر من (٨٨%) من القوى العاملة في كلتا الشركتين أفاد بوجود الملوثات الناجمة عن المحروقات التي تنبعث من تلك المعامل ، والتي ينجم عنها

(حساسية القصبات الهوائية - والاختناق - والأمراض القلبية - الربو)، أما النسبة المتبقية توزعت ما بين الأمراض المختلفة المتمثلة بـ (الأمراض السرطانية- والعقم -الامراض الجلدية - التسمم - هشاشة العظام - الحروق - والتدرن) .هذا وإن لم يتم اتخاذ اجراءات السلامة الضرورية من ارتداء دروع السلامة والكمادات وغيرها سنلاحظ انتشار هذه الأمراض بشكل كبير وواسع .

٧- مشاكل أخرى

هنالك مجموعة من المشكلات والصعوبات الأخرى والتي تكون وليدة عوامل خارجية تسبب المشاكل للعامل ونذكر منها :-

أ- زيادة في ساعات العمل المتعب والشاق الذي لا يقابله الدعم المادي للعامل كتشجيع له مثل المكافآت أو الحوافز .

ب- تدوير المقاعد والتي تعاني منها الكثير من الدوائر مما ينتج عنها تكدأ بالعمل كون العامل يتم تعيينه في مكان لا يمتلك الخبرة الكافية للعمل فيه .

ت- نقص أو تقادم في الأجهزة الكهربائية المتواجدة كالحاسوب مما يصعب خزن البيانات ويعرضها للضياع .

ث- تقادم وعطل في أجهزة التبريد الخاصة بشركة البتروكيمياويات فضلاً عن تقادم البناية وعدم اجراء صيانة دورية لها مما يجعلها عرضة لتساقط بعض اجزائها .

ج- عدم مواكبة التطور الحاصل على مستوى إنتاج الأسمدة في العالم والدول المجاورة .

ح- عدم توفر بيئة مناسبة للعمل كون المسؤول لا يراعي ظروف العامل وكبر سنه كونه يحتاج إلى مكان مبرد ومريح .

الاستنتاجات والمقترحات

توصلت نتائج البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات ومنها :

الاستنتاجات

١- اثبتت الدراسة اختلاف في حجم القوى العاملة في كلتا الشركتين كما ينتج عنه اختلاف في التركيب النوعي والعمرى ، إذ يشكل مجموع القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية نسبة (٥٣,٤%) ، وتبلغ نسبة الذكور (٩٣,٢%) ، أما الإناث فتمثل نسبة قليلة تصل إلى (٦,٨%) ، في حين يشكل مجموع القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات نسبة (٤٦,٦%) ، وينسبة ذكور شكلت (٨٧,٥%) ، أما الإناث فبلغت نسبتهم (١٢,٥%) ، مما يدل ذلك على ارتفاع نسبة الذكور على نسبة الاناث وفي كلتا الشركتين والذي ينعكس بدوره على زيادة الانتاجية .

٢- الغالبية من القوى العاملة في كلتا الشركتين هم من الفئة النشطة اقتصادياً ، إذ تصل نسبة اللذين تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠-٤٠) في شركة الأسمدة الجنوبية (٤٩%) ، أما الفئة التي تزيد أعمارهم عن (٤٠) سنة (٥١%) ، في حين نجد نسبة القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات التي تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠-٤٠) سنة (٤٦%) ، كما شكلت الفئة التي تزيد أعمارهم عن (٤٠) سنة نسبة (٥٤%) ، مما يدل على تقارب في الفئات العمرية الفتية والشابة وكبار السن التي يمكن أن توصف بكفاءة إنتاجية تكون خليط ما بين الخبرة والكفاءة والقدرة على العمل مما ينعكس إيجاباً على جودة الإنتاج .

٣- أكدت دراسة البحث إن النسبة الأكبر من القوى العاملة في كلتا الشركتين هم من حملة الشهادات على اختلاف أنواعها ، إذ بلغت نسبة اللذين يحملون شهادة البكالوريوس والماجستير والمعهد والدبلوم والمتوسطة والاعدادية واللذين تتجاوز أعمارهم عن (٤٠) سنة أكثر من (٤٥%) ، أما ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠-٤٠) سنة اللذين هم ممن يقرؤون ويكتبون ويحملون شهادة الابتدائية فقد شكلوا نسبة (٧%) ، مما يدل ذلك على ارتفاع المستوى التعليمي للقوى العاملة في كلتا الشركتين فكلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل زادت خبرته ومهارته وزادت رغبته في تطوير نفسه والذي ينعكس بدوره على زيادة الانتاجية وتحسين نوعيتها .

٤- يتضح من خلال نتائج البحث إن هنالك تباين ما بين القوى العاملة من حيث مدى مشاركتهم في الدورات والندوات المقامة سواء داخل العراق أو خارجه، إذ يلاحظ (٦٦,٦%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية شاركوا في الندوات والدورات المقامة داخل العراق و(٢٧%) شاركوا بالدورات المقامة خارج العراق ، في حين نجد نسبة (٥١,٥%) من القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات قد شاركوا في تلك الدورات والندوات المقامة داخل العراق ونسبة (٤%) فقط تم منحهم فرصة المشاركة خارج العراق ، مما يدل ذلك على إن القوى العاملة في شركة الأسمدة قد حظيت بفرصة أكبر للمشاركة في الدورات والندوات سواء كانت داخل أو خارج العراق ، والذي يكون له الدور الأكبر في زيادة خبرة العامل والتي تنعكس ايجاباً على تحسين نوعية الانتاج وزيادته.

٥- أفادت نتائج البحث إن (٩٢%) من القوى العاملة في شركة الأسمدة هم ممن يسكنون في مساكن خاصه بهم سواء كانت ملك أو مؤجرة أو عشوائية ، وأغلب هذه المساكن تكون بعيدة مما يكبد العامل مشقة الطريق وبعد المسافة ، في حين نجد انخفاض بسيط في هذه النسبة في شركة البتروكيمياويات تصل إلى (٨٥%) من القوى العاملة في الشركة ، كما شكلت نسبة القوى العاملة في شركة البتروكيمياويات ممن يسكنون في المساكن التابعة للشركة (١٥%) ، في حين انخفضت هذه النسبة في شركة الأسمدة الجنوبية لتصل إلى (٨%) من مجموع القوى العاملة في الشركة ، مما يدل ذلك على عدم وجود العدالة في توزيع المساكن للعاملين .

٦- نسبة اللذين تقل رواتبهم عن (٦٠٠) ألف ديناراً / شهرياً تبلغ (٢٩%) بالنسبة للقوى العاملة في شركة الأسمدة الجنوبية في حين تصل إلى (٢٠%) في شركة البتروكيمياويات وهي نسب مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى ، يقابلها تفاوت في كمية الحوافز التي تصرف للقوى العاملة ففي شركة الأسمدة الجنوبية نجد ارتفاع في عدد القوى العاملة التي أكدت بوجود الحوافز والمكافآت في حين ينخفض عدد القوى العاملة بشكل كبير في شركة البتروكيمياويات اللذين يؤكدون بعدم صرف الحوافز والمكافآت والذي له ارتباط كبير بطبيعة العلاقة ما بين العامل والإدارة .

المقترحات : خرج البحث ببعض المقترحات التي تساهم في التقليل من مشاكل تلك القوى العاملة ومنها :

١- ضرورة التركيز على مسألة الأجور إذ يجب أن تتناسب مع طبيعة ونوع العمل الذي يقوم به العامل من جهة ، وطبيعة التحصيل الدراسي للعامل من جهة أخرى وبالشكل الذي يتلاءم مع متطلبات الحياة المعيشية .

٢- التأكيد على مسألة رفع نسبة الحوافز والمكافآت الشهرية للعامل مما تنعكس إيجاباً على زيادة إنتاجية العامل وزيادة رغبته بإداء العمل المناط به بكل محبة وإخلاص .

٣- الحث على زيادة وتنوع الدورات على اختلاف أنواعها وأهدافها ويفضل أن تكون ضمن الاختصاص لزيادة الخبرة الفنية والإدارية للقوى العاملة ، ومن الندوات المقترحة هي (السلامة المهنية ، فن التعامل والمخاطبة ، ندوات تثقيفية على المستوى القانوني والسياسي ، ندوات اجتماعية وتطويرية ، ندوات مالية..... الخ) .

٤- تقليل ساعات العمل كونها تمتد لساعات طويلة والتي تصل إلى (١٠) ساعات والعمل على توفير بيئة عمل مريحة ، من خلال فتح كافتريات وإقامة نوادي رياضية ، وإنشاء مكتبات تحتوي على كتب تثقيفية وذلك بغية استغلال وقت الفراغ في أعمال مفيدة ، فضلاً عن توفير أسواق قريبة من مكان العمل كي لا يتكبد العامل مشقة الحصول على ما يحتاجه من الأسواق وخصوصاً في فصل الصيف الحار .

٥- توفير سكن تتواجد فيه كافة الشروط الصحية والملائمة للسكن من خلال إنشاء مجمعات سكنية جديدة وتوزيعها بشكل عادل على القوى العاملة .

٦- ضرورة رفع قيمة الأجور للقوى العاملة ذات الفئة الأدنى التي تقل عن (٦٠٠) ألف ديناراً/ شهرياً ، خصوصاً إن أغلب هذه الفئات هم من الإداريين والخدميين والذي يختلط عملهم ما بين المتعب والشاق .

٧- الابتعاد عن فقرة تدوير المقاعد في تلك الشركات كي يتجنب العامل الوقوع في عقبات اختلاف الاختصاص .

٨- تفنقر شركة البتروكيمياويات للبنى التحتية الملائمة للعمل والمتمثلة بقدّم البناية فضلاً عن قدم وتعطيل الأجهزة الكهربائية ووسائل التبريد مما يعرض العامل للإحباط والتعب والارهاق والتي تنعكس سلباً على مستوى إنتاجيته ، لذا يقترح إعادة ترميم تلك البناية ، فضلاً عن انشاء ورش خاصة تتوفر فيها جميع المستلزمات من قطع غيار ومواد أولية لتصليح العطل في الاجهزة الكهربائية .

المصادر

الكتب

١. الهاجري ، فريال بنت محمد ، رؤية جغرافية لخصائص القوى العاملة في مصانع الحديد والصلب في المملكة العربية السعودية ، رسائل جغرافية ، الجمعية الجغرافية الكويتية، جامعة الكويت ، ٢٠٠٠ .
٢. أبو عيانه ، فتحي ، جغرافية السكان أسس وتطبيقات ، ط٤ ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٣ .
٣. الخياط ، حسن عليوي ، الرصيد السكاني لدول الخليج العربي ، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، قطر ، ١٩٨٢ .
٤. سمحة ، موسى ، جغرافية السكان ، ط٢ ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
٥. أبو عيانه ، فتحي ، جغرافية سكان الاسكندرية ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٠ .
٦. السعدي ، عباس فاضل ، المفصل في جغرافية السكان ، الجزء ٢ ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان ، ٢٠١٥ .
٧. الخريف ، رشود بن محمد ، السكان (المفاهيم والاساليب والتطبيقات) ، الطبعة الثانية ، دار المؤيد للنشر ، الرياض ، ٢٠٠٨ .

المجلات

١. كريم ، شكرية عبدالله وفارس مهدي محمد ، الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة في معمل الحديد والصلب والبتروكيمياويات في محافظة البصرة لعام ٢٠١٨ ، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية ، العدد ٤ ، المجلد ٢٠١٩ ، ٤٤ .
٢. محمد ، فارس مهدي ، الصناعات الكبيرة المتوقفة في محافظة البصرة ، مجلة العلوم الأساسية، العدد (٢٣) ، ٢٠٢٤ .

مواقع الانترنت

<https://addpages.company/site>.

Sources

Books

- 1- Al-Hajri, Ferial bint Muhammad, A Geographical Perspective on the Characteristics of the Workforce in Iron and Steel Factories in the Kingdom of Saudi Arabia, Geographical Letters, Kuwait Geographical Society, Kuwait University, 2000
- 2- Abu Ayana, Fathi, Population Geography: Foundations and Applications, 4th ed., University Knowledge House, 1993.
- 3- Al-Khayyat, Hassan Alawi, Population Stock of the Arab Gulf States, Center for Documentation and Humanistic Studies, Qatar, 1982.
- 4- Samha, Musa, Population Geography, 2nd ed., United Arab Company for Marketing and Supplies, Cairo, 2008.
- 5- Abu Ayana, Fathi, Population Geography of Alexandria, University Culture Foundation, Alexandria, 1980.
- 6- Al-Saadi, Abbas Fadel, The Detailed Guide to Population Geography, Part 2, 1st ed., Al-Warraq Foundation for Publishing and Distribution, Amman, 2015.
- 7- Al-Kharif, Rashoud bin Muhammad, Population (Concepts, Methods, and Applications), 2nd ed., Al-Muayyad Publishing House, Riyadh, 2008.

Journals

- 1- Karim, Shukriya Abdullah and Faris Mahdi Muhammad, Demographic, Social, and Economic Characteristics of the Workforce in the Iron and Steel and Petrochemical Plants in Basra Governorate for the Year 2018, Basra Journal of Human Sciences Research, Issue 4B, Volume 44, 2019.
- 2- Muhammad, Faris Mahdi, Large Industries That Have Ceased Operation in Basra Governorate, Journal of Basic Sciences, Issue (23), 2024.

Websites

<https://addpages.company/site>.

استمارة الاستبانة

الملاحق

أسم الشركة / المؤسسة :

أولاً: المعلومات الشخصية : ضع علامة (√) أما الإجابة الاتي تراها مناسبة لك .

١-العمر أقل من ٣٠ سنة من ٣٠-٣٩ من ٤٠ فما فوق

٢-الحالة الاجتماعية : متزوج مطلق أرمل غير متزوج

٣-المستوى التعليمي : يقرأ ويكتب ابتدائية متوسطة أعدادية بكالوريوس

معهد دبلوم ماجستير

٤-المهنة : موظف على الملاك الدائم موظف بعقد وزارتي أجر يومي

ثانياً : التجمع السكني :ضع علامة (√) أما الإجابة الاتي تراها مناسبة لك .

١- نوع السكن : ملك إيجار إذا كان إيجار كم مقداره شهرياً

٢- ماهي حالة سكنك : تتوفر فيه جميع الشروط التي تليق بالسكن يفتقر لبعض الشروط الصحية

٣- هل سكنك قريب من مكان عملك : نعم كلا

٤- هل توفر المؤسسة التي تعمل فيها وسائل نقل لنقلكم من سكنكم إلى مكان عملكم : نعم كلا

٥- كم تستغرق من الوقت للوصول إلى مكان عملك

٦- هل توفر المؤسسة سكن للعاملين فيها نعم كلا

إذ كانت اجابتك بنعم

أ- هل يتم منح هذه المساكن بشكل عادل اي حسب الاستحقاق أم غير ذلك

ب- هل أنت تسكن في المساكن التابعة لمؤسستك نعم كلا

ج- هل تستخدم السيارات التابعة لمؤسستك لنقلك من مكان بيتك لمكان عملك وبالعكس أم تستخدم

سيارتك الخاصة في النقل

ثالثاً : الخدمات الصحية :

- ١- هل تتوفر مستوصف أو شعبة خاصة للإسعافات الأولية في مكان عملكم نعم كلا
- ٢- هل توفر لكم المؤسسة ضمان صحي نعم كلا
- ٣- هل تمنحك المؤسسة تعويضات مالية في حال الإصابة أثناء العمل نعم كلا
- ٤- هل توفر لكم المؤسسة ملابس ودرع سلامة أثناء العمل نعم كلا

رابعاً : التدريب المهني:

- ١- هل تتوفر دورات تدريبية تأهيلية للعاملين الجدد في المؤسسة نعم كلا
- ٢- هل تتوفر دورات تدريبية تطويرية للعاملين في المؤسسة نعم كلا
- ٣- هل تمنح المؤسسة فرص للالتحاق بدورات تطويرية خارج المؤسسة (داخل العراق) نعم إذ
- كانت الإجابة بنعم كم عدد الدورات التي شاركت فيها داخل العراق
- ٤- هل تمنح المؤسسة فرص للالتحاق بدورات تطويرية خارج العراق نعم كلا
- إذ كانت الإجابة بنعم كم عدد الدورات التي شاركت فيها خارج العراق

خامساً : الأجور والحوافز والمكافآت

- ١- مامقدار راتبك الشهري
- ٢- هل يتناسب مقدار الراتب مع عملك نعم كلا
- ٣- هل تعتقد أن هنالك عدالة في مقدار الراتب بينك وبين زملائك نعم كلا
- ٤- هل يكفي راتبك الشهري لسد احتياجاتك وعائلتك نعم كلا
- ٥- هل يتم الحصول على مكافآت مالية أو حوافز من قبل المؤسسة نعم كلا

سادساً : الخدمات الثقافية والترفيهية :

١- هل تتوفر ندوات تثقيفية على اختلاف انواعها سواء كانت ثقافية أو صحية أو مهنية أو اجتماعية:

نعم كلا

٢- هل تتوفر لك سبل الراحة في عملك نعم كلا

٣- هل تتوفر أسواق في مكان عملك نعم كلا في حال كانت الإجابة بنعم هل هي قريبة أم بعيدة.

٤- مانوع الندوات التي ترغب في توفرها في مؤسستك

سابعاً : طبيعة وعلاقات العمل :

١- ما نوع العمل الذي تقوم به اداري فني خدمي

٢- ما طبيعة العمل الذي تقوم به عادي شاق خطر

٣- هل تتوفر اجراءات السلامة في عملك نعم كلا

٤- ماهي طبيعة علاقتك مع الادارة جيدة متوسطة رديئة

ثامناً : التلوث :

١- هل طبيعة عملكم يسبب تلوث بالبيئة التي تعملون فيها نعم كلا

٢- ماهي طبيعة الامراض التي تكونون معرضين للإصابة بها

تاسعاً : مشاكل أخرى تعاني منها في العمل لم يتم ذكرها باستمارة الاستبانة وتؤثر على عملك وانتاجك

سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.