تقوم النشاط الداخلي للعلاقات العامة
دراسة ميدانية على العاملين بشركة
أسطوان لتكبير البترول

المبحث الأول
منهج الدراسة

أولاً: أهمية الدراسة ومشكلاتها:

إن عالمنا الذي نعيش فيه اليوم قد تقدم من الناحية
التكhnولوجية تقدماً كبيراً، أدى إلى زيادة وسرعة أشكال الاتصالات
والموارد مما ساعد على تطوير الدور الذي يلعبه مختلف وسائل
الاتصال، وكثيراً ما يتبقي على نظام Feed Back في هذا
كان من الضرورة أن تظل النظام الأدارية في مختلف المؤسسات بانشاء
إدارة تكون مهمتها التدخل لتحقيق الأنشطة التي لا تجد موجباً في ظل
الأعمال الجماهري، وبذلك تساعده هذه الإدارة بشريحاً وتسيرها على
زيادة الانسجام والالياف والرضا والفهم لما يجري حول العاملين داخل
المعاهد التي يعملون فيها، فإن الإدارة التي تقوم بذلك تعنى إدارة
العلاقات العامة التي توفر إحدى تعريفاتها على أنها تنتشر المعلومات
والآراء والحقائق متنوعة ومفرطة لجماهير المؤسسة، وكذلك تساعد
المعلومات والآراء والحقائق من الجمهور إلى المؤسسة، وذلك بفيرة
الوصول إلى الانسجام أو التكيف الاجتماعي بين المؤسسة والجمهور (1).

ولذلك نرى أن العلاقات العامة جزء من النظام الأداري، حيث
الكيان المتكون الذي يمثل الأطر العام للعمل الأداري في مجتمع
ما (2)، والنظام الأدراei عبارة عن تجميع أشياء أو أجزاء بحيث تكون
عالية واحداً (3)، وذلك النظام الذي هو كيان من العناصر المعتمدة
على بعضها والتي تتفاعلها تؤثر على بعضها، كما تؤثر على النواتج
والأحذاث المطلوب تحقيقها (4).

وفي ضوء أن العلاقات العامة تعد إحدى الادارات داخل
النظام فإن عليها دوراً هاماً في تكامل ذلك النظام وتحقيق أهدافه،
بل إنها الفلسفة الأدارية التي تسير عليها منظمة ما (5) خاصة
إذا هدفت هذه الإدارة إلى تحقيق نتائج تؤدي إلى الأشاع الإنساني
وتوفير مزيد من الرفاهية للمجتمع (6).

---

- 143 -
وإذا كانت الحاجة ماسة لادارة علاقات عامة تساعده على صورة طيبة للمؤسسة على مستوى جماهيرها الخارجية وخصوصاً التعاوناء، فإن الحاجة المؤسسة ادارة علاقات عامة تهدف إلى تحقيق حالة الرضا والانسجام داخل العمل بين الجماهير الداخلية.

يجب هدفاً أكثر أهمية حتى تستطيع ادارة العلاقات العامة أن تخلص جمهوراً من المستخدمين لديه المقدرة والقدرة على تنفيذ كل ما يطلب منه العمل من صبر ومثابرة وجد في سبيل تحقيق زيادة في الانتاج خاصة في المؤسسات ذات الطابع الصناعي الذي تؤكد عليه هذه الدراسة حيث أن هذه الزيادة سوف تؤدي إلى رفع مستوى المعيشة على المستوى القومي وعلى مستوى الأفراد. (8) ولا تعد الإدارة الصناعية تنظيم للمؤسسات الصناعية والأنتاجية فحسب بل هي تنظيم القوة البشرية وتنور العلاقات الصناعية لخدمة العمل والانتاج، (8) حيث أكد سمير حسنين على أن المنشأة تعتمد نظاماً متفاعلاً في داخله ومنتجحاً على البيئة وهميتها احداث تأثيرات إيجابية في الرأي العام السائد لدى الجماهير ومعلوماتهم واتجاهاتهم (9) بحيث يتحقق التفاهم بين المنشأة وموظفها (10);، ويتفرع الروح المعنوية للعاملين وتتفجر اتجاهاتهم وزيادة الاحساس بالولاء والانتماء لديهم نحو المنشأة مما يودي إلى درجة إنجاز كبير وفعال للعمل (11).

ان ذلك النشاط الداخلي للمؤسسات العامة يؤدي إلى إيجاد التكامل بين اتجاهات المنشأة وسلوكها نحو جماهيرها واتجاهات هذه الجماهير نحو المنشأة عن طريق مجموعة البرامج التي تنفذها العلاقات العامة لجماهيرها الداخلية (12) التي ينبغي تثبيتها بدقة دون الغوص في تعريفات وتحديدات سطحية من شأنها الخلط بين الجمهور الداخلي والخارجي (13).

وتوجه هذه الدراسة إلى التعرف على النشاط الذي تؤديه ادارة العلاقات العامة لجماهير العاملين داخل المؤسسة التي تتبعها، خاصة بعد أن لاحظنا من مقابلتانا ل كثير من العاملين في معظم المؤسسات الحكومية وغيرها من مؤسسات قطاع الأعمال، عدم الاحساس بدور العلاقات العامة وأنشطتها المختلفة فكان من الضروري أن
تنسبم رصد هذه الملاحظة، بالإضافة إلى تقويم هذا النشاط في نظاعه السلبي، وقد اختيرنا لتطبيق هذه الدراسة إحدى شركات الهيئة المصرية العامة للبترول، وهي شركة أسيوط لتكريير البترول باعتبارها إحدى المؤسسات الصناعية.

ثانياً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأنشطة التالية:

1- نشاط العلاقات العامة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والترفيهي.
2- نشاط العلاقات العامة في مجال الاهتمام بصحة العاملين.
3- نشاط العلاقات العامة في مجال التوعية الثقافية وأخطار المهنة.
4- نشاط العلاقات العامة في مجال التدريب والأمن الصناعي.
5- نشاط العلاقات العامة في مجال استخدام وانتاج وسائل الاتصال.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

تجيب هذه الدراسة على التساؤلات الآتية:

س 1: ما هي أنشطة العلاقات العامة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والترفيهي.

س 2: ما هي أنشطة العلاقات العامة في مجال الاهتمام بصحة العاملين؟

س 3: ما هي أنشطة العلاقات العامة في مجال صناعة التوافق بين الإدارة والعاملين؟

س 4: ما هي أنشطة العلاقات العامة في مجال التدريب والأمن الصناعي؟

س 5: ما هي أنشطة العلاقات العامة في مجال التوعية الثقافية وأخطار المهنة?

س 6: ما هي أنشطة العلاقات العامة في مجال استخدام وانتشار وسائل الاتصال؟
رابعاً: أنواع الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار الدراسات الوعيية التي تستهدف تقدر خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين تغلب عليه شفته التحديد، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتسيرها لاستخلاص دلالاتها وتصول من طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة المستي يقوم الباحث بدراسةها (14).

خامساً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج المسحي، ذلك المنهج الذي يعتبر جهداً علمياً منظماً يعتمد مسح الرأي العام فيه التعرف على الآراء والأفكار والأتجاهات والمفاهيم والقيم والدوافع والمعتقدات والأنظمة والتأثيرات المختلفة لدى مجموعات معينة من الجماعات.(15)

سادساً: طريقة جمع البيانات:

استخدم الباحث لجمع البيانات المطلوبة "صحيفة استقصاء"، حيث تم استيفاها بالمقابلة من خلال فريق عمل من طلاب السنة التمهيدية للعاجسيت بقسم الصحافة بالكلية، حيث تم تدريبهم على أسلوب وهدف صحيفة الاستقصاء.

 السابعاً: مجتمع الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على الجماهير الداخلية للعاملين بشركة أسيوط لتركيز البترول والتي كلفت إدارة العلاقات العامة.

تقرر في أكتوبر عام 1984 إنشاء شركة أسيوط لتركيز البترول لمواجهة احتياجات المتزايدة من المنتجات البترولية وصعوبة وخطورة نقل هذه المنتجات عبر الطرق الزراعية ووسائل النقل الأخرى، وهي تقـ
بالإعتمادات التالية:

- تنفيذ السياسة العامة للشركة في مجال الاتصال بالجهاز الخارجي للحصول على ثقة وتآيده.
- إعداد الأبحاث والدراسات الإعلامية وبحث الرأي العام وذلك لكسب الرأي العام.
- تنفيذ برامج العلاقات العامة في ضوء الخطة التي تضعها الهيئة.
- اقتراح وسائل إساهمة الشركة بأماكنها في المناسبات العامة وفق الاتجاه القومي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي.
- عمل سجل تصويري لجميع مشروعات الشركة بحوي المراحل المختلفة لعملية الانتقاء لنكم أمام المسؤولين مسؤولة واضحة عن انجازات المشروعات.
- استقبال الضيوف من الأفراد أو الهيئات كذلك الوفود وإطلاعهم على نشاط الشركة الاقتصادي ودورها في خطة التنمية والخدمات المقدمة منها للعاملين بها (16).

ويتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسات العامة بشركة أسيوتو لتكوين البترول كما يلي (17):

---

على بعد 42 كم، غرب مدينة أسيوتو في الصحراء، وقُد بدأ تشييده المعامل في نوفمبر عام 1987 ليعمل على نفخ قذيفة ضخمة مليئة طن كل عام، وقد أُقيم المشروع على مساحة 1030 فدان، ويعمل بالشركة 1400 مهندس وعامل وإداري، والشركة بالإضافة إلى توفير الاحتياجات البترولية ومشتقاتها لمنطقة المملوكة والمشتركة المختلفة مثل شركة الأسمنت. وقد جاء ذلك في احدى مبادرات الهيئة المصرية العامة للبترول من خلال أزمات الأهرام عام 1987.
شامنا: عينة الدراسة:

تم سحب عينة عشوائية من العاملين بالشركة والبالغ عددهم 1400، حيث كانت نسبة العينة 5% والتي تم تطبيق الاستقصاء عليها. فكان العدد المقابل للفئة هو 70 فرد من واقع الكشف بشكن عاملين الشركة.
حيل تم تطبيق الاستقامة على مجموعة من المبحوثين خلال فترتين زمنيتين غير متباعدتين، وقد حققت نتائج مثيرة بعـد أن أجري تحليل الثبات على عينة عدها 48 فردًا بواقع 10%، وبعـد تطبيق قانون التجاعد كان معامل الثبات لكل المحللين هو 0.960، وهي نسبة عالية تدل على ضج المقياس للتطبيق.

ويقدم به صلاحيه أساليب القياس لما يفترض أن يقيسهـ وأن يوفر هذا سلوك للمعلومات المطلوبة، وقد تم تحكيم الاستقامة عن طريق نخبة من الأساتذة المتخصصين في مجالات البحث العلمي ولذلك فقد اعادة صياغة بعض الأسائط التي يشوبها اللبس وعدم الفهم.

* عاشرا: نتائج الدراسة:

* الهيئة محكمة صحية الاستقامة:
  أ.د. محمد حسن حسن
  أ.د. عبد الوهاب كحيل
  د. محمد الغريب عبد الكريم

أ.د. محمد بنير حسن
أ.د. محمد بنير حسن
أ.د. محمد بنير حسن
أ.د. محمد بنير حسن
أ.د. محمد بنير حسن
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>الجملة</th>
<th>موهل جامعي</th>
<th>موهل متوسط</th>
<th>يقرأ ويكتب</th>
<th>أمي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>480</td>
<td>100</td>
<td>170</td>
<td>10</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>30,7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>60,7</td>
<td>3,05</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>الجملة</th>
<th>مطلق</th>
<th>أرمل</th>
<th>متزوج</th>
<th>آمن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>680</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>180</td>
<td>33,95</td>
</tr>
<tr>
<td>66,07</td>
<td>33,95</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>3,05</td>
<td>10</td>
<td>3,05</td>
<td>0,35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8,93</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>52,14</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>430</td>
<td>430</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
<td>480</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
<td>380</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
<td>380</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
<td>380</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>الجملة</th>
<th>من 50 أقل من 60</th>
<th>من 40 أقل من 50</th>
<th>من 30 أقل من 40</th>
<th>من 20 أقل من 30</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10,71</td>
<td>3</td>
<td>34</td>
<td>23</td>
<td>98</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>11,44</td>
<td>23</td>
<td>22</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>45,85</td>
<td>150</td>
<td>150</td>
<td>150</td>
<td>150</td>
<td>150</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ ما يلي:

1- في مجال خصائص العينة من ناحية السن أن نسبة الشباب من 20 سنة تقل إلى أقل من 30 سنة تسجل النسبة الأكبر. خاصة أن هذه المرحلة من العمر تمتع بالقدرة على العمل اليدوي أكثر من غيرها (18).

2- بينما رأينا أن الاتجاه نحو تشغيل مراحل سنية متوسطة أيضاً يميز الفئة الثانية من حيث النسبة، ففجأة المرحلة التي يقتصر أصحابها ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 23%.

3- وكانت المرحلة الباقيتين من العمر وهما بين 40 سنة إلى أقل من 50 سنة، بنسبة 24% مجملة، وننزل هذه النسب إلى سيطرة الأقل سنًا على سوق العمل، خاصة شركة تكريير البترول باسبوتو.

4- بخصوص موطن العاملين بالشركة اتضح أن أبناء المنطقة النبيستانى تقع فيها الشركة أكثر استغاثة من غيرهم حيث نجد أن نسبة 82% من العاملين من أسمنط ويأتي بعد ذلك موقع الشركة مما يخفيف العبء في مسألة الإقامة في كثير من الأحيان.

5- بينما جاءت سوهاج والقاهرة والمنيا مشتركة في تمثيل النسبة الباقية للعاملين داخل الشركة.

6- ظهر أن الشباب الذين يسيطرون على العمل، مستقرون بدرجة عالية حيث كانت نسبة المتزوجين 72% مقابل 33% للأعراب. ولم نجد نسبة تذكر قد تعيش عن العمل وهي مشكلات النزل والطلاق.

7- تعود الشركة على الذين تلقوا قسماً كبيراً من التعليم وهو اتجاه طيب، حيث يساعد التعليم على سرعة الفهم والتعامل مع الآلية الجديدة التي أصبحت أكثر تعقيداً (19). فقد وجدنا أن نسبة 60% من الموظفات المتوسطة ونسبة 35% من الموظفات العليا، بينما كانت نسبة من البكالوريوس 3% وكانت نتيجة طيبة للغاية، إننا لم نجد أبداً واحداً داخل العاملين بالشركة خاصة أن التعليم شرطًا أساسيًا لكل مشاركة فعالة في حياة المجتمعات وتقدمها (30).
بقراءة الجدول يتضح لنا الآتي:

1- أن النسبة الأكبر من العاملين تسكن بالقرب من الشركة، وذلك

انجاه صحيح يساعد على استقرار العمل، حيث كانت نسبة القرب

إلى البعد 17,8% مقابل 37,14% وإن كانت النسبة الأخيرة

ليست ضعيفة وتحتاج فعلاً إلى معالجة موضوع المسكن.

2- وقد عبرت نسبة 51,71% من العينة عن رغبتها في مسكن من الشركة

وقد أبلغت نسبة 43,91% منهم المسؤولين برغبتهم في المسكن

وكان في مقدمة هذه الأدارات التي ساندتهم وتلغت شكوكهم

إدارة العلاقات العامة ثم النقابة ثم مدير العمل ثم الشكوى

للسادة الأساتذة الذين يلقون محاضرات في مناسبات مختلفة.

3- وقد أكدت نسبة 31,78% من العينة على حصولها على مسكن وقند

كان ملائماً.

4- كما تم حل مشكلة البعد السكن لجانب من العينة عن طريق توفير

وسائل مواصلات تابعة للشركة تنقلهم من أماكنهم المجاورة حيث

أكدت نسبة 91% على ذلك.
<table>
<thead>
<tr>
<th>گزینه</th>
<th>مقدار</th>
<th>نرمال</th>
<th>محدودیت</th>
<th>ضریب</th>
<th>معادله</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گزینه 1</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 2</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 3</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 4</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 5</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 6</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 7</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 8</td>
<td>80</td>
<td>80</td>
<td>80</td>
<td>80</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 9</td>
<td>90</td>
<td>90</td>
<td>90</td>
<td>90</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>گزینه 10</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(1) توضیحات
بقراءة الجدول السابق يتضح الآتي:

1- إن الشركة قد انتشرت حضانة لأطفال العاملين حتى تساعدهم على الاستقرار وبالتالي يحسن الانتاج والانتاجية، فقد جاءت نسبة 78% من العاملين تؤكد على وجود حضانة لأطفالهم مقابل نسبة 43% لا تستفيد من ذلك.

2- كما إن الشركة قد فكرت جيداً في المدارس والتعليم الذي يعتبر السند الحقيقي لتنمية المجتمع إلى عديد من المؤسسات الإنسانية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلى جانب توفير الخدمات الأساسية لأبناء هذا المجتمع (11) ولذلك فقد أكدت نسبة 100% من العينة على انشاء مدارس للمرحلة الابتدائية وذلك اتجاه طيب من الشركة.

3- وأثبتت نسبة 79% من العينة على الدور الذي تقوم به العلاقات العامة في المناسبات حيث أكدا على تقديمها للهدايا وبعض أشكال المساعدات المالية بالإضافة إلى إمكانية نشر أخبار سواء للتهنئة أو المواساة.

4- وأثبتت نسبة 81% من العينة على استخدامها لنادي الشركة حيث يساهمونها على إشاعة الأحساس بالألقاب، كما أكدتدراسة أن العاملين بالشركة يقدرون الدور الذي تلعبه إدارة العلاقات العامة في دعم نشاط النادي من حيث تنظيم حفلات سر للعاملين والأمسيات الشعرية وعرض الأفلام والمسرحيات الدرامية وعرض الأفلام الثقافية، وعقد لقاءات غير رسمية في جلسات ودية بالنادي بعيداً عن نهر العمل بين الروسين ومراعيهم. كما تحاول الإدارة أن ترضي أبناء وصغار أسر العاملين بتوفير مجالات اللهو المختلفة لهم بالإضافة إلى مسليات أوقات الفراغ للكبار.
<table>
<thead>
<tr>
<th>الجملة</th>
<th>32,14</th>
<th>41,18</th>
<th>30,91</th>
<th>41,44</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>metro contract</td>
<td>40</td>
<td>70</td>
<td>100</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>contract with</td>
<td>480</td>
<td>118</td>
<td>114</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>the</td>
<td>480</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
<tr>
<td>hospital</td>
<td>100</td>
<td>14,88</td>
<td>80,81</td>
<td>480</td>
</tr>
<tr>
<td>payment of</td>
<td>114</td>
<td>330</td>
<td>340</td>
<td>530</td>
</tr>
<tr>
<td>hospital</td>
<td>78,57</td>
<td>80,81</td>
<td>88,97</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>14,88</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
<tr>
<td>medical</td>
<td>70</td>
<td>100</td>
<td>97,57</td>
<td>370</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>48,57</td>
<td>47,44</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>68,87</td>
<td>50</td>
<td>40</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>78,57</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>580</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>48,57</td>
<td>47,44</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>68,87</td>
<td>50</td>
<td>40</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>78,57</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
<tr>
<td>care</td>
<td>580</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>80,81</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بالنظر للجدول السابق يتبّح لنا:

1- أن نسبة 93.85% أكّدت قيام العلاقات العامة بنشاط ملحوظ يهدف إلى الترفيه عن العاملين حيث تنظّم لهم رحلات خارج الشركة.

2- كما أن الاستمتاع بجذب الصيف على شواطئ البحر حاز على نسبة الأكبر، حيث أكد على تلك الخدمة نسبة تزيد عن 82% من العينة بالإضافة إلى تقديم حفلات لمشاهير النجوم وإقامة مباريات طرفتها فرقة كبرى أو قومية.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>०७५६</th>
<th>०७५७</th>
<th>०७५८</th>
<th>०७५९</th>
<th>०७६०</th>
<th>०७६१</th>
<th>०७६२</th>
<th>०७६३</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>१</td>
<td>०७५४</td>
<td>०७५५</td>
<td>०७५६</td>
<td>०७५७</td>
<td>०७५८</td>
<td>०७६०</td>
<td>०७६१</td>
<td>०७६२</td>
</tr>
<tr>
<td>२</td>
<td>०७५३</td>
<td>०७५४</td>
<td>०७५५</td>
<td>०७५६</td>
<td>०७५७</td>
<td>०७५८</td>
<td>०७६०</td>
<td>०७६१</td>
</tr>
<tr>
<td>३</td>
<td>०७५२</td>
<td>०७५३</td>
<td>०७५४</td>
<td>०७५५</td>
<td>०७५६</td>
<td>०७५७</td>
<td>०७५८</td>
<td>०७६०</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(3)
بقراءة الجدول السابق يتضح أن:

1- أن نسبة 96% من العينة أكمل على اهتمام الشركة بصحة العاملين وذلك من خلال تحويلهم للمركز الطبي التابع للشركة وعلاجهم بالمجان بالإضافة إلى إمكانية مساهمة الشركة المادية بالنسبة للعلاج إذا لم يكن مجانياً في بعض الأحيان حيث كثيراً ما يتم العلاج داخل مستشفى خاص.

2- وتؤكد نسبة 85% على دور العلاقات العامة في مجال الاهتمام بالمصحة حيث تساعد في تحمل جزء من نفقات العلاج الخارجي بالإضافة إلى زيارته العلاجية وتقديم الدعم العاطفي والمساعدة المالية.

3- وقد أكدت نسبة 85% من العينة أن هناك درجات من الخدمات الصحية المقدمة من الشركة وأيضا كانت نسبة 40% منها قد اقتصرت اضافات جديدة للخدمات المقدمة وكان أهمها ضرورة التغفو التعافى المقدم بين الشركة ومستشفى القصر العيني بأسلوب واستبادية بالتعاقد مع مستشفى خاص ومع أساتذة أو أخصائيين، وقد طالبت بنسبة 41% بضرورة تحسين معاملة العاملين.
<table>
<thead>
<tr>
<th>الجملة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>176</td>
</tr>
<tr>
<td>114</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>198</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بقراءة الجدول السابق ينصح لنا الآتي:

1- أن نسبة التعاون بين الزملاء جاءت بدرجة عالية 96%.

2- إذا كانت نسبة 41% لا ترى أو تلمس حب الرؤساء في مجال العمل، فإن نسبة 78% ترى ذلك الحب وتلمسه.

3- وإذا كانت نسبة 48% لا يصح لها بشرح وجهة نظرها لأمّام رؤسائها، فإن نسبة 71% رأت أنها تستطيع ذلك.

4- إذا كانت نسبة 31% ترى أن رئيس العمل منجز في معاملته لأفراد العمل المختلفين، فإن نسبة 19% ترى رئيس العمل حيادي ولا يفرق في المعاملة.

5- أن نسبة من رأى رئيس العمل متباطأً معه خارج مقر العمل تقارب مع من رأى عكس ذلك وكانت نسبة الأولى 50،087% بينما المعاكسة 49،048%.

6- أما تشجيع الإدارة للعمل الجيد فقد أكدت نسبة 82% من العينات عليه ولم ترفض سوى نسبة 17%.  

7- كما تناول الأحساس بالعدالة في مسألة الترقيات بين العاملين حيث أيد ذلك نسبة 76% ولم يرفضه إلا 19%.

8- كما أن نسبة 83% من العينات أكدت على أنها لا تفقد كيانها الشخصي في العمل أو أمام الرؤساء، وإن نوعية العمل تدعم الأحساس بهذا الكيان ولم يخالف تلك النسبة المرتفعة 17%.

9- رأت نسبة 58% أن العلاقات العامة بالشركة تساهم في توافقهم مع العمل وأن كانت نسبة 41% قد أثرى هذا الواجب الذي ينبغي أن تؤديه العلاقات العامة. وترى النسبة الأكبر المؤيدة أن العلاقات العامة كثيرة ما تعرض مشاكليهم على رؤسائهم لاحقًا مناسب، كما تعدد الندوات لمناقشة اقتراحات العمل المختلفة بالإضافة للاهتمام بتقديم حوافز عينية أو مادية للمتميزين.
يتبين من الجدول السابق:

1- أن نسبة 20% توافق على وجود تدريب بينما أنثر ذلك نسبة تصل إلى 40% وهي كبيرة إلى حد ما. ونحن نعرف أن التدريب يلقى في كافة الدول اهتماماً بارزاً نظراً لما يسهم به في إعداد القوى العاملة على اختلاف تخصصاتها اللازمة لمواجهة التطور السريع في المجالات المختلفة (44).

2- وإذا كان 53% لا يرغبون في تقديم اقتراحات جديدة للتدريب فإن نسبة 44% تطالب بضرورة استخدام أدوات ومعلومات جديدة في التدريب، واستخدام وسائل الإيضاح، وزيادة الوقت المخصص لذالك الغرض وتنمية اللغة الأجنبية لديهم مع ضرورة عدالة توزيع الدورات ومتابعة أثر التدريب وأن يكون محاور التدريب متخصص.

3- ومن علاقة العلاقات العامة بالتدريب أكدت نسبة 87% أهميتها في مجال التدريب وتحقيق الأمان الصناعي عن طريق تنظيم الدورة التدريبية والتنسيق مع مختلف الأدارات، ومرافقة التدريب خارج الشركة، وإقامة حفل نهاية الدورة وتقديم الجوائز وعمضـل ملصقات للتذكير من أخطار المهنة.
<table>
<thead>
<tr>
<th>الجملة</th>
<th>300</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>480</td>
</tr>
<tr>
<td>لا</td>
<td>48,07</td>
</tr>
<tr>
<td>نعم</td>
<td>71,44</td>
</tr>
</tbody>
</table>

أكبر من مستدير

النظام الاقتصادي الجديد 120
الموقف السياسي 130
علوم الدين 170
الطرف الديني 140
الهجرة 30
الثروة 80
الادمان 90
تنظيم الأسرة 180
الجملة 480

لم أحضر 40
بعضها 130
كلها 100

الجملة 800
لا 148
نعم 70,71

 степень
بدراسة الجدول السابق ينضح لنا الآتي:

1 - أكدت نسبة 71.5% على عقد محاضرات وندوات ثقافية بينما جملت نسبة 44.1% بذلك.

2 - إن نسبة 48% يحضرون بشكل متفرق لهذه المحاضرات ويجعلهما جميعاً نسبة 35% بينما لم يستفيد من ذلك المجال الحيوي نسبة 16%.

3 - وقد تفرقت هذه الموضوعات في مجالات شتى تتم التعبير عنهم بالترتيب التالي حسب كثافة عرضها على العاملين فوجدنا تنظيم الأسرة في مجال علوم الدين بالإضافة إلى النظام الاقتصادي الجديد فالسياسي فموضوع التطرف الديني ثم الادمان فالتلود ثم الهجرة.

4 - وقد أكدت نسبة 71% على أن هذه المجالات الخاصة بالتنموية الثقافية تساعد على تدريب أو تعديل في أفكارهم ومؤقتهم.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>----</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(1)
بقراءة الجدول السابق يتضح لنا الآتي:

1- أن وسائل الاتصال التي هي العامل الرئيسي في تطور المجتمع البشري وتحضره (33) وذلك للعمل على إقامة عادات ومبادئ ومارسات ومهارات جديدة وبالتالي في بناء علاقات جيدة واحترام تغييرات كبيرة في المواقف والاتجاهات والسلوك والأوضاع الاجتماعية (34). ومن منطلق هذه الأهمية البوكرة تعرف على وسائل الاتصال التي تستخدمها إدارة العلاقات العامة بالشركة وأهمها لدى العاملين فنجدها كالتالي:

إن الملصقات احتلت المركز الأول كأهم وسيلة اتصال، والملخص وسيلة هامة حيث يمكن من خلالها الإعلان والإعلان والتحذير، وفي ذلك تم كان الاتصال الشخصي، حيث يتمتع ذلك النصوص بمقدرة كبيرة على الاقتناص وسهولة التعرف على رجع المدفوع، ثم تأتي المعارض ثم الصحيفة ثم دليل الشركة وهو مكتب صغير ثم الخطابات البريدية الرسمية من العمل ثم الإعلان ثم التلفزيون ثم الراديو.

2- وقد اقترحت نسبة 28% إضافة خدمة جديدة وهي عمل الإذاعة الداخلية وقاعة عرض سينمائي وفيديو.
حادي عشر: خاتمة البحث:

1 - النتائج:

1- ان قرب موطن العينة من موقع الشركة، قد ساعد بما لا يدعي مجالاً للشك، من حدة أزمة الأسكان الطاحنة.

2- ان المرحلة السنية التي تتمتع بالسيطرة والقوة الجسدية هي العمود الفقري لعمال الشركة.

3- ان الشركة قد ساهمت في حل مشكلة الأسكان عن طريق توفير مسكن لـ 36% من العاملين مما يخلق استقراراً في الأسرة وأداء أفضل في العمل.

4- ان نسبة 79% من العاملين تستفيد من وجود حضانة وذلك لتحل مشكلة الصغر أثناء فترات العمل.

5- وفرت الشركة مدرسة تعليم أساسي لأبناء العاملين.

6- وقد أُكدت نسبة 79% من العينة أن الدور الاجتماعي الذي تقوم به إدارة العلاقات العامة بالشركة خلال المناسبات المختلفة من حيث تقديم الهدايا والمساعدات المالية ونشر الأخبار السارة وخصوصا المواساة.

7- وفي مجال النادي الاجتماعي، نجد أن العلاقات العامة تقوم بواجبها في إقامة حفلات سمر وأمسيات شعرية وعرض أفلام ومسرحيات درامية وثقافية، وتزييد الجو بعقد لقاءات غير رسمية بين العاملين والأدارة من خلال النادي.

8- تحرص العلاقات العامة على تهيئة الجو المناسب لاستمتاع أبناء العاملين بهواياتهم المختلفة.

9- كما تساهم العلاقات العامة بالشركة في الجانب الترفيهي أيضاً، خارج الشركة بعمل الرحلات القصيرة ورحلات المصايف السنوية، وإقامة حفلات لمشاهير الفن بالشركة وإقامة مباريات على مستوى عالٍ.
10 - إن الشركة تهتم جداً بالجانب الصحي للعاملين، كما تساهم في العلاقات العامة في تحمل جزء من نفقات العلاج خارج المركز الصحي التابع للشركة، وزيارة المرضى وتقديم هدايا عينية أو مادية لهم.

11 - إن العلاقات العامة تحرص على صناعة التوافق بين العاملين واتصالهم من خلال عرضاً للمشكلات الخاصة وйтиاج حل لها، وتدعم الندوات لمناقشة اقتراحات العمل بالإضافة إلى تقديم حوافز للمتميزين، وقد رأينا آذان أن الجلسات خارج العمل الرسمي تؤدي إلى التبادل والراحة النفسية في التعامل وتشجيع مهارات العاملين.

12 - إن الإدارة للشركة تسعى في الاتجاه الصحيح الذي يتبنيه العلاقات العامة وفي تشجيع أداء الأفراد من قبل العاملين، وتنمية الأحساس بأنهم كيان شعبي متميز، بالإضافة إلى عدم انسحاب القائد الإداري.

13 - أكدت العينية أهمية تلبية دورات تدريبية وزيادة الأمان بتوسيعهم عن أخطار المهنة والأمن الصناعي، وذلك طراباً للعينة، بإضافة جرعة التدريب تنظيمها، كما أكدت العينية على طبيعة الدور النشط الذي تؤديه إدارة العلاقات في مجال التدريب عن طريق التنسيق مع مختلف الادارات ومرافقة الأفراد الذي تقرر عقد دورات تدريبية لهم خارج الشركة وعمل الملفقات التي تحرز مالم أخطار المهنة وتربت في سلوك معين.

14 - إن العلاقات العامة تساعد في تنمية الوعي الثقافي في داخل فصاعل ومحاضرات في مجالات مختلفة، كان أهمها موضوع تنظيم الأسرة في القيم الدينية، وتنظيم الاحتفالات الجديدة والنظم السياسية والاجتماعية والاجتماعية ثم النثر. كما أكدت العينية أن تنمية الوعي الثقافي لديها ساعدتها في تدريع أفكارها أو تعديلها.

15 - احتلت الملفقات كوسيلة اتصال المركز الأول في أهمية الوسائط التي تستخدم مع العاملين ثم جاء الاتصال الشخصي وآخرون.
الصحيفة إلى حد كبير، مع الإذاعة بشقيها المسموع والمرئي، وكان الخطابات البريدية وعمل دليل للشركة أهم من وسائل الاتصال الجاهزية. ولذلك طلبت العينة بالرغبة في إذاعة داخليّة لهم مما يشير إلى تفضيلهم لوسائل اتصال خالصة لهم بشكل مستمر، وهي حقيقة أمام العلاقات العامة.

2. المقتراحات (تقييم النشاط):

1 - ضرورة إنشاء مدارس ثانوية لتجميع الأسرة في موقع واحد هو موقع الشركة.

2 - ضرورة زيادة ممارسة العلاقات العامة لدورها في المناسبات الخاصة لدى العاملين.

3 - خلق نشاط ترفيهي يشارك فيه تقديمه العاملين بالشركة بأنفسهم دون الاعتماد بالمشاهدة.

4 - ضرورة التنبيه على أطباء التأمين الصحي داخل الشركة سواء في المركز الطبي أو مستشفى القصر العيني بحسن معاملة المرضى ممن العاملين.

5 - محاولة تطوير العلاج بالكشف على المرضى في مستشفى أفضل وأساتذة أكثر تخصصا.

6 - مساعدة العامل في شرح وجهة نظره وضرورة الحب في المعاملة من الرؤساء للمروءين وزيادة التشجيع مقابل العمل الجيد، وشاملاً الاحساس بأن الترقيات تتم بعد نام وفياً لقواعدهم المتبعة.

7 - على العلاقات العامة أن تقوم بواجبها في صنع توافق الإدارة مع العاملين وهو أساس عملها وهدفه.

8 - ضرورة زيادة التدريب وزيادة الجرعة الخاصة بالأمن الصحي والتحذير من أخطار المهنة.

9 - توزيع مجال الموضوعات التي تغطيها خريطة النوعية الثقافية بالعلاقات العامة بالشركة.
10- ضرورة الاهتمام بأشكال الاتصال التي تجاوب معها بشكل أفضل العاملين بالشركة وتخصيص إذاعة داخليّة لهم، مع تطوير الاهتمام بنتائج الملحق من ناحيتي الشكل والعضو حيث يناسب نوعية الجمهور المتعلّمة التي تسود الشركة.

إذا الالتزام بهذه المقترحات يؤدي إلى تقويم ملبيات النشاط التي انتخبت من الدراسة.
صحيفة استقصاء
عن
تقييم النشاط الداخلي للعلاقات العامة
دراسة ميدانية على العاملين بشركة أسيوط لتكريير البترول

إعداد
دكتور / فوزى عبد الفاتي خلاب

البيانات المطلوبة لا تستخدم إلا في الغرض العلمي للبحث

١٧٣
أولا: بيانات شخصية:

1- العمر:
( )

2- الجنس:
( )

3- الحالة الاجتماعية:
   - متزوج
   ( )
   - أعزب
   ( )
   - أرمل
   ( )
   - متزوج
   ( )
   - مطلق
   ( )

4- المستوى التعليمي:
   - أمي
   ( )
   - يقرأ ويفتتح
   ( )
   - مؤهل متوسط
   ( )
   - مؤهل عالٍ
   ( )

ثانيا: أنشطة العلاقات العامة في المجال الإسكاني والاجتماعي والترفيهي:

س 1: ما مدى قرب مسكنك من الشركة؟
   - قريب
   ( )
   - بعيد
   ( )

س 2: هل كنت في حاجة إلى توفير مسكن لك من الشركة؟
   - نعم
   ( )
   - لا
   ( )

في حالة الإجابة (نعم) أجب س 3

س 3: هل أخطرتك أحد في الشركة بحاجتك إلى مسكن؟
   - نعم
   ( )
   - لا
   ( )

في حالة الإجابة (نعم) أجب س 4
س 4: من الذي قمت باخطافه؟

س 5: هل حصلت على مسكن من الشركة؟
(نعم)
(لا)

س 6: هل تعتبر المسكن الذي حصلت عليه مناسبًا؟
(نعم)
(لا)

س 7: في حالة بُعد مسكنك هل وفرت لك الشركة وسيلة مواصلات؟
(نعم)
(لا)

س 8: هل وفرت الشركة حضانة للصغار؟
(نعم)
(لا)

س 9: هل وفرت الشركة مدارس للأبناء؟
(نعم)
(لا)

في حالة الإجابة (نعم) أجب س 10

س 10: ما هي أنواع هذه المدارس؟
(تعليم أساسي)
(تعليم ثانوي)

س 11: هل تشارك العلاقات العامة بالشركة في مناسباتك الأسرية المختلفة؟
(نعم)
(لا)

في حالة الإجابة (نعم) أجب س 12
س 13 : هل يوجد نادي اجتماعي بالشركة؟
( نعم )
( لا )
في حالة الإجابة (نعم) أجب س 14
س 14 : هل يساعدك النادي في الاحساس بجو الألفة؟
( نعم )
( لا )
س 15 : هل تشعر بوجود دور للعلاقات العامة في خدمات النادي؟
( نعم )
( لا )
في حالة الإجابة (نعم) أجب س 16
س 16 : ما هو الدور الذي تؤديه العلاقات العامة في النادي الاجتماعي؟
( تنظيم حفلات سمر من العاملين )
( تنظيم أمسيات شعرية )
( عرض أفلام ومسرحيات درامية )
( عرض أفلام تعليمية تثقيفية )
( تنظيم لقاءات ادارية خارج الأطر الرسمي للمعمل بالنادي )
( الاشراف على هوايات والعاب الأطفال )
( توفير احتياجات الأفراد من العاب الترفيه المختلفة )
( أخرى تذكر )

____________________________________
____________________________________
س 17: هل تقدم لك العلاقات العامة أنشطة ترفيه أخرى خارج الشركة؟
( ) نعم
( ) لا

س 18: في حالة الإجابة (نعم) أجب س 18
س 18: ما هي أشكال الترفيه التي تقدمها العلاقات العامة خارج الشركة؟
( ) تنظيم رحلات خارج الشركة.
( ) عمل مصايف سنوية.
( ) تنظيم حفلات من نجوم الطرف.
( ) إقامة مباريات مع فرق كرة معروفة قومياً.
( ) أخرى تذكر ________________________

ثالثًا: أنشطة العلاقات العامة في المجال الصحي للمعلمين:

س 19: هل تهتم الشركة بصحتك؟
( ) نعم
( ) لا

س 20: كيف يكون ذلك الاهتمام؟
( ) علاجك مجاناً.
( ) علاجك مع تحمل الشركة جزء من الأجر.
( ) بالمركز الطبي بالشركة.
( ) إذا استمتعت حولك للعلاج بمستشفى خاص.
( ) أخرى تذكر ________________________

س 21: هل تعتقد في دور للعلاقات العامة في المجال الصحي؟
( ) نعم
( ) لا

س 22: في حالة الإجابة (نعم) أجب س 22
س 24: ما هو الدور الذي تؤديه العلاقات العامة في الاهتمام بصحتك؟
( ) يتم التحويل إلى المركز الطبي من خلالها.
( ) تحمل جزء من نفقات العلاج خارج الشركة.
( ) زيارة المريض أثناء فترة مرضه.
( ) تقديم الهدايا.
( ) دفع مبالغ تقديرية لمساعدة المريض.
( ) أخرى تذكر.

س 23: هل أنت راضٍ عن الخدمة الصحية التي تقدمها لك الشركة؟
( نعم )
( لا )

س 24: هل لك اقتراحات بإضافة خدمات صحية جديدة؟
( نعم )
( لا )

في حالة الإجابة ( نعم ) أجب س 25

س 25: ما هي هذه الاقتراحات التي تود إضافتها؟
( ) خدمت معاملة المرضى.
( ) إلغاء التعاقد مع مستشفى القصر العيني.
( ) التعاقد مع أساتذة من الخارج ومتخصصين.
( ) التعاقد مع مستشفيات خاصة.
( ) أخرى تذكر.

رابعا: نشاط العلاقات العامة في مجال صناعة التوافق بين الإدارة والعاملين:

س 26: هل تتعاون مع زملاء العمل؟
( نعم )
( لا )
س 27: هل تشعر أنك محبوب من رؤسائك؟
( نعم )
( لا )

س 28: هل يتعجب لك رؤسائك بالعمل شرح وجهة نظرك في العمل؟
( نعم )
( لا )

س 29: هل يتمتع رؤسائك بالشدة على البعض وبالليلين على البعض الآخر؟
( نعم )
( لا )

س 30: هل يتباطأ معك رؤسائك خارج العمل؟
( نعم )
( لا )

س 31: هل يشجعك رؤسائك على عملك الجيد؟
( نعم )
( لا )

س 32: هل تتهيئ لك فرص الترقية بالعدل والاستحقاق؟
( نعم )
( لا )

س 33: هل تشعر الإدارة بكيانك الشخصي؟
( نعم )
( لا )

س 34: هل تساعدك العلاقات العامة في توافقك مع العمل؟
( نعم )
( لا )

في حالة الإجابة ( نعم ) أجب س 35.
س 35 : كيف تساعدك ؟
( ) عرض مشكلتي على رؤسائي.
( ) عقد ندوات تقدم فيها الاقتراحات.
( ) تقديم حوافز للمتميزين.
( ) أخرية تذكر.

خامساً : أنشطة العلاقات العامة في مجال التدريب والأمن الصناعي :

س 36 : هل تقدم لك الشركة تدريبا لرفع كفاءتك في العمل ؟
( ) نعم.
( ) لا.

س 37 : هل تعتقد في أهمية هذه الدورات التدريبية ؟
( ) نعم.
( ) لا.

س 38 : هل استفادت من هذه الدورات التدريبية ؟
( ) نعم.
( ) لا.

س 39 : هل تلك اقتراحات لتطوير الاستغادة من الدروات التدريبية ؟
( ) نعم.
( ) لا.

في حالة الإجابة ( نعم ) أجبت س 40

س 40 : ما هي اقتراحاتك للتدريب ؟
( ) استخدام معلومات حديثة.
( ) استخدام وسائل إيضاح.
( ) زيادة الوقت.
( ) زيادة دورات اللغة الأجنبية.
( ) اتباع العدالة في توزيع الدورات التدريبية على الأفراد.
( ) متابعة أثر التدريب على العامل.
( ) أن يكون المحاضر متخصصا في الموضوع.
( ) أخرية تذكر.
س 41 : هل تعتقد أن هناك علاقة بين التدريب والعلاقات العامة ؟
( نعم )
( لا )
في حالة الإجابة ( نعم ) أجب س 42
س 42 : ما هي العلاقة بين العلاقات العامة والتدريب ؟
( تنظيم الدورة التدريبية )
( التنسيق مع الأقسام المختلفة )
( موافقة اخصائي علاقات عامة للأفراد المتقربين تدريبيهم خارج الشركة )
( عمل احتفال نهاية الدورة التدريبية )
( توزيع الجوائز على الذين حصلوا على مراكز متقدمة في الدورة )
( عل ملحقات للتحذير من أخطار المهنة لدى الأمن الصناعي )
سادسًا : أنشطة العلاقات العامة في مجال التوعية الثقافية :
س 43 : هل تقوم إدارة العلاقات العامة بتنظيم محاضرات توعية ثقافية عامة ؟
( نعم )
( لا )
س 44 : هل حضرت هذه المحاضرات ؟
( كلها )
( بعضها )
س 45 : ما هي الموضوعات التي ركزت عليها المحاضرات ؟
( تنظيم الأسرة )
( الأدمن )
( الخلوث )
( الهجرة )
( علوم الدين )
( الموقف السياسي )
( النظام الاقتصادي الجديد )
أخرى تذكر
س 46: هل ساعدتك هذه المحاضرات على تدعيم أو تعديل في مواقفك؟
( ) نعم
( ) لا

سابعًا : أنشطة العلاقات العامة في مجال استخدام أشكال الاتصال


وانتهاجها :

س 47: ما هي أكثر وسائل الاتصال التي تستخدمها العلاقات العامة في الاتصال بك؟
( ) الاتصال الشخصي
( ) الخطابات البريدية
( ) دليل الشركة
( ) الملصقات
( ) الأفلام
( ) تقارير دورية عن سير العمل
( ) الراديو
( ) التليفزيون
( ) الصحيفة (جريدة مطبوعة) أو (مجلة مطبوعة)
( ) أخرى تذكر

س 48: ما هي أهم وسائل الاتصال السابقة من وجهة نظرك؟

س 49: هل تقترح أشكال أخرى للاتصال بك؟
( ) نعم
( ) لا

س 50: ما هي أشكال الاتصال الأخرى التي تقترحها؟

تَمَت بِحَمْدِ اللَّهِ ۚ ۤدَوْزِي عِبَادَالْقَنِي خَلَف
المراجع

2 - علي السلمي: الإدارة العامة. مكتبة غريب، القاهرة، 1983، ص 33.
3 - صلاح الشواني: التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال. مؤسسة شباب جامعة الإسكندرية، 1987، ص 374.
4 - أحمد ماهر: الإدارة مدخل بناء المهارات، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1985، ص 41.
5 - حسن محمد خير الدين: العلاقات العامة "المبادئ والتطبيق". دار وهران للطباعة والنشر، القاهرة، 1983، ص 15.
6 - على السلمي: مرجع سابق، ص 18.
8 - احسان عسكر: المدخل إلى العلاقات العامة. نحو مجتمع آمن. متفاهم، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980، ص 193.
12 - حسن أحمد توفيق: العلاقات العامة. دار الكتب، القاهرة، 1974، ص 100.

14 - عبد الباسط حسن: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة الإنجليزية المصرية، ط 4، القاهرة، 1975، ص 181.

15 - سمير حسين: بحوث الإعلام، "الأسس والمبادئ"، مساهمون، الكتب، القاهرة، 1976، ص 131.

16 - تقرير صادر عن شركة أسيوط لتكبير البترول الصادر سنة 1991، ص 136.

17 - مقابلة مع السيد مدير العلاقات العامة والإطلاع على الهيكل التنظيمي لإدارة العلاقات العامة بالشركة في 1997/7/45.

18 - فوزي عبد الغني: العلاقة بين شكل الصحيفة ومضمونها، ماجستير غير منشور، جامعة أسوان، قسم الصحافة بسوهاج، مكتبة كلية الآداب، 1983، ص 113.

19 - فوزي عبد الغني: تطور أساليب إخراج التحقيق الصحفي، دكتوراه غير منشور، مكتبة كلية الآداب بسوهاج، 1988، ص 284.

20 - الدراسات الإعلامية: محو الأمية، وتعليم الآثاث، دراسات اليونسكو، مقال عبد الواحد يوسف، العدد 44، 1986، ص 157.

21 - الدراسات الإعلامية: العلاقات العامة في الجامعات، رسالة ماجستير، قدمته نادية منصور، العدد 44، 1988، ص 84.

22 - تنمية المجتمع: تدريب القادة، مقال عادل الدين حسن إبراهيم، العدد رقم (4)، 1983، ص 44.

23 - الوحدة: لغة الأعلام، بحث سمير أبو حمدان، العدد 94، 1994، الصادر عن المجلس القومي للثقافة العربية، المملكة المغربية، الرياض، ص 49.

24 - الدراسات الإعلامية: وسائل الاتصال وبناء الإنسان، د. محيي الدين عبد الحليم، العدد 37، 1989، ص 87.