

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التأثير الاقتصادي والاجتماعي لشركات الدواجن في تنمية المجتمعات الريفية

(شركة داجن - محلية شرق النيل ولاية الخرطوم)

**Socio-economic Impact of Poultry Companies on Rural
Communities Development**

(Dajen Company – Shargelnil locality- Khartoum State)

بحث للاستيفاء الجزئي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

إعداد الدارس:

مدثر الطيب آدم التوم

بكلوريوس الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية 2014م

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

إشراف:

د. الشفاء على ميرغني

2017

الآية

قال تعالى:

اللَّهُ عَمَّا لَمْ يَكُفِّرُوا بِلِئَالِهِمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَسَتُحَدِّثُونَ إِلَى
الشَّهَادَةِ فِي ذُنُوبِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

صدق الله العظيم

سورة التوبة الآية (105)

إهداء

أهدي هذا البحث إلى كل من قضى زهرة عمره وريعان شبابه في حقل العلم والتعلم
ناصرنا وأميننا مربيا ومعلما في خدمة الأجيال والدين والوطن.

وإلى كل العاملين والمستثمرين في قطاع صناعة الدواجن بولاية الخرطوم خاصة
شركتي داجن لإنتاج الدواجن وشركة كورال.

وإهداء خالص للدكتورة/ الشفاء علي ميرغني التي أشرفت على هذه الدراسة منذ أن
كانت فكرة فعنواننا وبحثنا.

الباحث

شكر و عرفان

الشكر لله رب العالمين الذي بنعمته تتم الصالحات ثم شكري للدكتورة/ الشفاء علي ميرغني البحر الزاخر بأنواع العلم والمعارف تعطي القريب جواهرًا وترسل للبعيد السحائب، فهي كذلك نبعا للحكمة والتواضع الجم فلها منا كل التقدير.

ثم شكري يمتد لكل أساتذة وعلماء قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية- كلية الدراسات الزراعية- جامعة السودان بكل درجاتهم العلمية ومقاماتهم السامية.

وشكري للأخ والصديق المهندس إبراهيم حسب الرسول حاج سليمان مدير شركة كورال، والأخ الصديق د. سنوسي حسن السنوسي المدير العام السابق لشركة داجن لإنتاج الدواجن والعضو الحالي في مجلس إدارة شركة داجن لإنتاج الدواجن ورئيس مجلس إدارة شركة الصفار لإنتاج بيض المائدة، اللذين كان لهم القدح المعلا في إصدار هذا البحث وهذه الدراسة وكانا رافدين من روافد المعلومات والمعارف التي مكنتنا من إتمامه وإكماله وكذلك البروفيسور/ أسامة الشيخ يس بكلية علوم وتكنولوجيا الإنتاج الحيواني بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا والذي كان له الفضل في مدنا بعدد مقدر من المراجع والتي كانت لي سفرا أضاء لي بواطن صناعة الدواجن بالسودان، وشكري للعاملين بشركة داجن لإنتاج الدواجن وعلى رأسهم د/ تجاني حسن سليمان و د/ مصعب والمهندس مزمل علي محمد النيل. ود/ عصام بابكر أحمد جاويش مساعد المدير العام لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية لشئون الثروة الحيوانية ولكل الذين ساهموا في هذا البحث سائلين المولى عز وجل أن يعظم لهم الثواب ويضاعف لهم الأجر.

الباحث

فهرس المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
الآية	أ.....
إهداء	ب.....
شكر وعرهان	ج.....
فهرس المحتويات	د.....
فهرس الجداول	ح.....
مستخلص الدراسة	ك.....
Abstract	ن.....
الباب الأول	1.....
مقدمة البحث	1.....
1-1 تمهيد:	1.....
2-1 المشكلة الحياتية:	3.....
3-1 مشكلة البحث:	3.....
4-1 أهمية البحث:	3.....
5-1 أهداف البحث:	4.....
6-1 متغيرات البحث:	4.....
7-1 أسئلة البحث:	5.....
8-1 فروض البحث:	5.....
9-1 هيكل البحث:	6.....
10-1 مصطلحات الدراسة:	6.....

7.....الباب الثاني

7.....الإطار النظري

7.....1-2 مقدمة عن تطور صناعة الدواجن بالسودان:

8.....2-2 مراحل تطور صناعة الدواجن في السودان

8.....1-2-2 التطور في الفترة 1950-1960

12.....2-2-2 التطور في الفترة من 1961-1970م:

13.....3-2-2 التطور في الفترة 1970-1980م:

15.....4-2-2 التطور في الفترة 1981-1989م:

16.....5-2-2 التطور في الفترة 1990-2009:

19.....3-2 صناعة الدواجن بولاية الخرطوم:

20.....1-3-2 شركة داجن لإنتاج الدواجن:

24.....2-3-2 المراحل التخطيطية التي مرت بها الشركة منذ أن كانت فكرة وحتى تنفيذها:

25.....3-3-2 مراحل تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

27.....4-2 تجارب ناجحة في مجال صناعة الدواجن

32.....الباب الثالث

32.....منهجية البحث

32.....1-3 منطقة البحث:

34.....2-3 مجتمع البحث:

34.....3-3 عينة البحث:

34.....4-3 منهج البحث:

35.....5-3 طرق جمع المعلومات:

35.....6-3 طرق التحليل:

36 الباب الرابع
36 تحليل النتائج والمناقشة والتفسير
36 1-4 النوع:
37 2-4 العمر:
38 3-4 المستوى التعليمي:
39 4-4 الحالة الاجتماعية
40 5-4 عدد أفراد الأسرة:
41 6-4 نوع السكن:
42 7-4 نوع العمل قبل الانضمام للشركة:
43 8-4 نوع العمل بالشركة:
44 9-4 كيفية السماع عن الشركة:
45 10-4 طبيعة العمل بالشركة:
46 11-4 مكان العمل بالشركة:
47 12-4 فترة العمل بالشركة:
48 13-4 متوسط الدخل قبل العمل بالشركة:
49 14-4 متوسط الدخل بعد العمل بالشركة:
50 15-4 تحسن الوجبة الغذائية بعد العمل بالشركة:
51 16-4 درجة تحسن الوجبة:
52 17-4 زيادة عدد الوجبات:
53 18-4 تحسن المسكن بعد العمل بالشركة:
54 19-4 العمل بالشركة مكن من اقتناء ملابس:
55 20-4 عدد مرات شراء الملابس قبل العمل بالشركة:

56	21-4 المشاركة في الأفراح والأتراح بعد العمل في الشركة:
57	22-4 نوع المشاركة في الأفراح والأتراح:
58	23-4 مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى التعليمي:
59	24-4 أفراد الأسرة الذين يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي:
60	25-4 مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى الصحي:
61	26-4 إمتلاك بطاقة تأمين صحي:
62	27-4 مساهمة الشركة في تملك بطاقة التأمين الصحي:
63	28-4 مساهمة الشركة في تحسين المرافق التعليمية:
64	29-4 مساهمة الشركة في تطوير المرافق الصحية:
65	30-4 مساهمة الشركة في توفير مياه الشرب:
66	31-4 حدوث انفصال مع الزوج قبل العمل بالشركة:
67	32-4 حالات الطلاق بين الزوجين بعد العمل بالشركة:
68	33-4 الزواج للمرة الثانية:
69	34-4 اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة بين المتغيرات
76	الباب الخامس
76	ملخص النتائج والخلاصة والتوصيات
76	1-5 ملخص النتائج:
79	2-5 الخلاصة:
80	3-5 التوصيات:
84	المراجع:
85	الملحقات

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالنوع:	جدول (1-4)
37	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالفئة العمرية	جدول (2-4)
38	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمستوى التعليمي:	جدول (3-4)
39	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالحالة الاجتماعية:	جدول (4-4)
40	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بعدد أفراد الأسرة:	جدول (5-4)
41	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع السكن:	جدول (6-4)
42	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بنوع العمل قبل الانضمام للشركة:	جدول (7-4)
43	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بنوع العمل بالشركة:	جدول (8-4)
44	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بإفادتهم عن كيفية السماع عن الشركة والعمل بها	جدول (9-4)
45	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بطبيعة العمل بالشركة:	جدول (10-4)
46	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب مكان العمل بالشركة:	جدول (11-4)
47	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بفترة العمل بالشركة:	جدول (12-4)
48	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بإفادتهم بمتوسط دخلهم الشهري قبل بالشركة:	جدول (13-4)
49	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بزيادة دخلهم الشهري بعد العمل بالشركة	جدول (14-4)
50	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بتحسن الوجبة الغذائية بعد العمل بالشركة	جدول (15-4)

جدول (4-16) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بدرجة تحسن الوجبة الغذائية بعد	51
جدول (4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بزيادة عدد الوجبات	52
جدول (4-18) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالتحسن الذي طرأ على المسكن بعد العمل بالشركة	53
جدول (4-19) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بإقتنائهم ملابس إضافية بعد العمل في الشركة	54
جدول (4-20) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بعدد مرات شراء الملابس بعد العمل بالشركة	55
جدول (4-21) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمشاركاتهم في الأفراح والأتراح بعد العمل بالشركة	56
جدول (4-22) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع المشاركة في الأفراح والأتراح	57
جدول (4-23) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب اعتقادهم بأن العمل في الشركة ساهم في تحسين المستوى التعليمي لهم	58
جدول (4-24) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بأعداد أفراد الأسرة الذين يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي	59
جدول (4-25) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى الصحي	60
جدول (4-26) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بامتلاكهم لبطاقة التأمين الصحي	61
جدول (4-27) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين الذين يملكون بطاقات تأمين صحي بإفادتهم بمساهمة الشركة في بطاقة التأمين الصحي	62
جدول (4-28) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمساهمة الشركة في تحسين المرافق التعليمية بالمنطقة	63

- جدول (4-29) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمساهمة الشركة في تطوير المرافق الصحية 64
- جدول (4-30) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بإفادتهم بمساهمة الشركة في توفير خدمات مياه الشرب النظيفة والصحية بالمنطقة 65
- جدول (4-31) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بإفادتهم بحدوث انفصال بين الزوجين قبل العمل الشركة 66
- جدول (4-32) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بإفادتهم بحدوث حالات الطلاق بين الزوجين بعد العمل بالشركة 67
- جدول (4-33) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بحالات الزواج للمرة الثانية بعد العمل بالشركة 68
- جدول (4-34) اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين الانضمام للعمل بالشركة وزيادة الدخل: 69
- جدول (4-35) يوضح اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين العمل بالشركة وتحسين المسكن 70
- جدول (4-36) اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين العمل بالشركة والمشاركة في الأفراح والأتراح: 71
- جدول (4-37) اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة بين العمل في الشركة وبين تحسين المستوى التعليمي: 72

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لشركة داجن لإنتاج الدواجن بمحلية شرق النيل- بولاية الخرطوم على العمالة الريفية حيث بنيت على فرضية أساسية لتحقيق أهداف الدراسة والتي تتمثل في أن العمل في شركة داجن لإنتاج الدواجن له آثار اقتصادية واجتماعية على العمالة الريفية.

تم اخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية من 76 مبحوثا من مجتمع العمالة المباشرة في الإنتاج بالشركة وعددهم 760 عاملا.

تم جمع المعلومات عن طريق الاستبيان الذي احتوى على عدد 36 سؤالا وكذلك تم إجراء مقابلات بعمق مع مجتمع الدراسة والإداريين بالشركة كمصادر معلومات أولية.

واستخدم الباحث المراجع وتقارير الشركات العاملة في مجال صناعة الدواجن ووزارة الثروة الحيوانية والسمكية ووزارة الزراعة والري ولاية الخرطوم ومحلية شرق النيل وتقارير منظمة الزراعة العالمية الفاو لجمع البيانات الثانوية.

بعد جمع المعلومات قام الباحث بتفريغها وجدولتها ثم تحليلها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science وقد تم استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية لتحليل البيانات وصفا. وكذلك تم استخدام مربع كاي لاختبار الفروض. وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية والتي فيها:

- 86.8% من المبحوثين من الرجال.

- 96.1% من المبحوثين هم من فئة الشباب.
- 96.1% من المبحوثين تلقوا تعليماً بمراحل مختلفة.
- 77.6% من المبحوثين أفادوا بأن متوسطات دخولهم قد زادت بعد العمل بالشركة.
- 67.1% من المبحوثين أوضحوا أنه لم يطرأ أي تحسن على مساكنهم بعد التحاقهم بالشركة.
- 77.8% من المبحوثين تمكنوا من اقتناء ملابس إضافية بعد العمل بالشركة.
- لوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العمل في وحدات الشركة وزيادة الدخل بلغ مستوى الدلالة (0.002) عند مستوى معنوية (0.05).
- عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العمل في الشركة وتحسن المسكن حيث بلغ مستوى الدلالة (0.263) عند مستوى معنوية (0.05) ..
- توجد علاقة معنوية بين العمل في الشركة وبين المشاركة في الأفراح والأتراح حيث بلغ مستوى الدلالة (0.035) عند مستوى معنوية (0.05).

ومن خلال هذه النتائج توصل الباحث إلى توصيات عدة ومن أهمها:

1. نوصي الاهتمام بقطاع الدواجن باعتباره قطاع اقتصادي اجتماعي يساهم مساهمة واضحة في استيعاب عمالة بمختلف التخصصات والمؤهلات العلمية وغيرها.

2. على شركة داجن لإنتاج الدواجن الاهتمام بإنسان الريف في (إطار المسؤولية الاجتماعية) بالمساهمة الفعلية بتقديم خدمات الصحة والمياه والتعليم في جميع القرى المحيطة بالمشروع حسب احتياجات كل قرية.

3. تبين أن هنالك نسبة 47.4% من العاملين المبحوثين الذين يعملون في وظائف ثابتة ليس لديهم بطاقات التأمين الصحي ونوصي إدارة الشركة بالعمل على تكملة إجراءات تمليكهم بطاقات التأمين الصحي لهم ولذويهم أسوة برصفائهم بالشركات تحقيقا لمبدأ العدالة.

4. ضرورة معرفة ومواكبة العاملين بالشركة على نوع وحجم الخدمة التي تقدمها الشركة لأهاليهم وقراهم وهذا مما يساهم في عملية تبني العاملين للشركة وهذا مما يحقق نوعا من الرضا الوظيفي.

Abstract

The study aimed to identify the socio- economic impact of Dajin Company for poultry production in Sharg Aneel locality- Khartoum State.

The research aimed to achieve its objectives and hypothesis that working at Dajin company have socio- economical effects on rural workers.

Multi- stage proportional sampling technique were used to select 76 workers from the community which consist of 760 workers. The data were collected through direct personal interview by the researcher using questionnaire that consist of 36 question. Secondary data was collected from references, reports, internet state all.

The collected data was classified, tabulated and analyzed using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) and Chi- square Test for testing hypothesis.

The study came out with a number of useful results the most important of which are mentioned below:

- 86.4% of respondents were males.
- 96.1% of respondents were from youth category.
- 96.1% of respondents were of different educational levels.
- 67.1% of respondents asserted that there was no improvement in their housing.
- 77.8% of respondents obtained more clothes due to their working in the company.

- 77.6% of respondents stated that the average of their incomes was increased after working in the company.
- There was a high significant relationship between the work in the unit of the company and increasing of income as quire square was (0.002) at the level of significance (0.05).
- No significant relationship between work in the company and home improvement was significant as chi-square (0.263).
- High significant relationship between work in the company and participation in a happy or sad communities at the level of significant (0.035).

Based on the above results the researcher recommends the following:

- More emphasis on poultry sector considering it's better contribution in solving problems of unemployment.
- Dajin Company for poultry production should give more consideration to rural people in the context of social responsibility (health, water, education) services specially in the villages surrounding the project area.
- Dajin Poultry Company should provide all permanent workers with health insurance cards in addition to their families to fulfill justice principles .
- Raise awareness of Dajin workers about the services provided by the company to surrounding villages to promote job satisfaction.

الباب الأول

مقدمة البحث

1-1 تمهيد:

شهدت صناعة الدواجن منذ العام 2005 وحتى يومنا هذا نهضة كبيرة ومتسارعة وتطورا ملحوظا خاصة في القطاع الخاص الذي شهد قيام مشاريع ضخمة بنظم تربية حديثة. فالقطاع يساهم بنسبة 14% من مساهمة الثروة الحيوانية في الناتج المحلي، كما يساهم قطاع الدواجن مساهمة مقدره في الاقتصاد القومي الأمر الذي يعكس أهميته في تنمية موارد البلاد الزراعية والبشرية. حيث تقدر جملة الاستثمارات في مجال صناعة الدواجن بالسودان بحوالي 500 مليون دولار ويوفر القطاع فرص عمل مباشرة لعدد 30.000 فرد من بياطرة وزراعيين ومهندسين وفنيين وعمالة مدربة.

(إبراهيم، 2011)

ويعتبر القطاع مصدر دخل للعديد من الأسر الفقيرة المنتجة والخريج المنتج. كما أنه يعد محركا أساسيا للتنمية الاقتصادية من خلال روابطه الأمامية والخلفية بالقطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى مثل مدخلات الإنتاج حيث يستوعب القطاع واحد مليون طن من الذرة والرودة وصناعة الزيوت (الإكساد) كما يساهم القطاع في تحريك وسائل النقل ومخازن التبريد والقطاع التجاري والمصارف وشركات التأمين.

(مرجع سابق)

ومن المحفزات لتطوير صناعة الدواجن بالسودان وجود مكونات أعلاف الدواجن (ذرة، إكساد، ردة) كما يتميز السودان من بين الدول الإفريقية والعربية بتوفير 95%

منها ويتم استيراد فقط 5% من المركبات والتي يمكن إنتاجها محليا مستقبلا وبالإضافة إلى القوانين الاستثمارية المشجعة في مجال صناعة الدواجن كإعفاءات الجمركية والضرائب والقيمة المضافة لمدة خمسة سنوات اعتبارا من تاريخ التصديق. وإعادة مال المستثمر في حالة تصفية المشروع ومنح الأراضي الزراعية اللازمة للمشاريع الإستراتيجية مجانا أو بالسعر التشجيعي ووضع اعتبارات الخسائر التي تتجم خلال فترة الإعفاء المنصوص عليها في قانون الاستثمار. كذلك عدم تأميم أو مصادرة المشروع المستثمر أو نزع عقاراته كلها أو بعضها أو شهادة المنفعة إلا بقانون ومقابل تعويض عاجل ولا يجوز لأي ولاية أو محلية فرض ضرائب أو رسوم على المشاريع الاستثمارية المرخصة اتحاديا أو ولائيا خلال مدة الإعفاء الضريبي المنصوص عليه في قانون الاستثمار.

(إبراهيم، 2011)

وتشير دراسات منظمة الزراعة والأغذية العالمية (الفاو) للعام 2005م أن استهلاك الفرد في العالم من لحوم الدواجن بلغ 16 كيلوجراما وعدد 186 بيضة في العام. و استهلاك الفرد في السودان حوالي 3 كيلوجرام من لحوم الدواجن وعدد 34 بيضة في العام.

واستهلاك الفرد من لحوم الدواجن حوالي 5 كيلوجرام وعدد 40 بيضة في العام في ولاية الخرطوم وإذا نظرنا للاستهلاك بولاية الخرطوم مقارنة بالولايات الأخرى فنجد أن هنالك فارقاً ملحوظاً وهذا إن دل إنما يدل على كثافة الإنتاج بالولاية وحالة الوعي الغذائي بأهمية منتجات الدواجن كمصدر للبروتين الحيواني.

وهذا الإنتاج الكبير لعبت فيه العمالة دوراً كبيراً حيث استوعب هذا القطاع نسبة مقدره من قطاعات العمالة المهنية والفنية والعمالة المدربة مما أثر تأثيرا واضحا في

زيادة فرص العمل وتقليل نسبة البطالة وتقليل نسبة معدلات الفقر وفي هذه الدراسة يود الباحث أن يتعرف على الأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي أحدثته هذه الصناعة على العمالة وبعض المناطق التي توجد بها الشركات العاملة في مجال الدواجن بولاية الخرطوم.

1-2 المشكلة الحياتية:

على الرغم من التطور الكبير الذي صاحب صناعة الدواجن بالسودان عامة وولاية الخرطوم بصفة خاصة وقيام الشركات حول المدن وفي المناطق الريفية إلا أن أثرها الاقتصادي والاجتماعي على سكان تلك المناطق لم يحظ بالاهتمام اللازم والمطلوب وذلك لأهمية تلك الشركات في دفع عجلة التنمية بالمناطق الريفية والعمل على استقرار السكان. ولهذا تسعى هذه الدراسة معرفة أثر صناعة الدواجن على المستوى الاقتصادي والاجتماعي على الريفيين.

1-3 مشكلة البحث:

ما هو الأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي أحدثته شركة داجن على تنمية المجتمع الريفي - بمحلية شرق النيل.

1-4 أهمية البحث:

هذا البحث يسلط الضوء على صناعة الدواجن بولاية الخرطوم من خلال دراسة حالة شركة داجن لإنتاج الدواجن بمحلية شرق النيل باعتباره نشاطا استثماريا ساهم مساهمة فعالة في تحقيق الأمن الغذائي وفتح مجالات متعددة للعمالة بمختلف التخصصات والمهام ولذا تسعى هذه الدراسة لتقييم الأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي أحدثته هذه الصناعة على المجتمعات الريفية.

5-1 أهداف البحث:

1. قياس دخل المبحوثين قبل وبعد العمل بالشركة.
2. قياس وتحليل حالات الاستقرار الأسري للشرائح العاملة بالشركة.
3. قياس مدى مساهمة الشركة في نشر الوعي بأهمية التعليم بين العاملين.
4. تقييم دور الشركة في تقديم الخدمات الاجتماعية للسكان الريفيين الذين يقطنون حولها.
5. قياس مدى مساهمة الشركة في تقليل نسبة البطالة في المجتمع.
6. قياس مستوى التحسن الذي طرأ على السلوك الغذائي للمبحوثين.

6-1 متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
1/ العمل بمشاريع الدواجن في شركة داجن	التنمية الاقتصادية والاجتماعية (1) تحسين المستوى المعيشي (أ) توفير فرص عمل (ب) زيادة مستوى الدخل. (ج) تحسن السلوك الغذائي توفير مراكز ومؤسسات خدمية (أ) تعليمية. (ب) صحية. (ت) مياه الشرب النقية. (ث) الترفيهية.

7-1 أسئلة البحث:

1. هل ساهمت الشركة في زيادة دخل العمالة؟
2. هل ساهمت الشركة في توفير مياه الشرب النقية وتطوير خدمات التعليم والصحة؟
3. هل أدى قيام الشركة بالمناطق الريفية إلى الاستقرار الأسري وسط الشرائح العاملة بها؟
4. هل ساهمت الشركة في نشر الوعي بأهمية التعليم لدى الريفيين؟
5. هل ساهمت الشركة في تقليل نسبة العطالة؟
6. إلى أي مدى أدى قيام الشركة إلى إحداث تغيير في السلوك الغذائي وسط الريفيين؟

8-1 فروض البحث:

فرض البحث الرئيسي:

لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل بوحدات داجن وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي لسكان منطقة شرق النيل.

فروض البحث الفرعية:

1. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل في الشركة وبين زيادة مستوى الدخل للعمالة الريفية.

2. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل في الشركة وبين تحسين المسكن.

3. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل في الشركة وبين نشر الوعي والاهتمام بالتعليم وسط السكان العاملين بالشركة.

4. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل في الشركة وبين التغيير في السلوك الغذائي للعاملين بالشركة.

9-1 هيكل البحث:

يشتمل البحث على خمسة أبواب تفاصيلها كالآتي:

1. الباب الأول: يحتوي على تمهيد، والمشكلة الحياتية، ومشكلة البحث، وأهمية البحث، وأهداف البحث، وأسئلة البحث، ومتغيرات البحث، وهيكل ومصطلحات البحث.

2. الباب الثاني: يحتوي على الإطار النظري والذي يشمل مقدمة تاريخية عن صناعة الدواجن في السودان ونبذة عن مراحل شركة داجن لإنتاج الدواجن وتجارب ناجحة في مجال صناعة الدواجن بولاية نهر النيل.

3. الباب الثالث يحتوي على منهجية الدراسة.

4. الباب الرابع ويشتمل على النتائج والمناقشة والتفسير.

5. الباب الخامس ويشتمل على ملخص النتائج، الخاتمة،

6. المراجع

7. والملاحق.

10-1 مصطلحات الدراسة:

1. الشركات: هي الجهات التي تقوم بصناعة الدواجن.
2. صناعة الدواجن: ونقصد بها الحلقات الإنتاجية أو السلسلة الإنتاجية والتي تشمل إنتاج الكتاكيت، التربية داخل الحضائر، إعداد وتصنيع الأعلاف، المجازر الآلية لعمليات الذبيح والنظافة، التجميد، التبريد، التعبئة والتغليف وخدمات الترحيل المبرد.
3. المجتمع الريفي: هم سكان القرى المجاورة لهذه الشركات والمشاريع.
4. العمالة الريفية: هم الأفراد الذي يعملون بهذه الشركات في الحلقات الإنتاجية المختلفة وهم من الريف.

الباب الثاني

الإطار النظري

صناعة الدواجن في السودان

1-2 مقدمة عن تطور صناعة الدواجن بالسودان:

ليس هنالك سجل مكتمل يحوي تاريخ صناعة الدواجن بالسودان حيث تم في عام 1926م استيراد دجاج الوياندوات (Wyandott) بواسطة طبيب بيطري بالإضافة لمجموعات أخرى نفقت نتيجة المرض وشهدت هذه الفترة تشخيص مرض زهري الدجاج في منطقة الشلك واستعمل علاج الأتوكسيل (Atoxyl) لعلاج هذا المرض لأول مرة.

وفي عام 1929م تم إدخال أول مفرخ كهربائي هاريسن (Harrison) في السودان والذي كان يستخدم في مصلحة المساحة والجيولوجيا وتم وضع 150 بيضة فقست منها 24 في أول محاولة للتفريخ وفي عام 1947م وتمكن عبد الجليل فرح في

مشروع الجزيرة من اقتناء أول ماكينة تفريخ لبداية مزرعة مختلطة في مديرية النيل الأزرق.

(Halbrook,1959- 1961)

2-2 مراحل تطور صناعة الدواجن في السودان

1-2-2 التطور في الفترة 1950-1960

وفي عام 1956م برزت فكرة تربية الدواجن في مشاريع النيل الأبيض المروية وقام مجلس إدارة النيل الأبيض بالاتصال بسلطات الثروة الحيوانية لإقامة وحدة نموذجية في مشاريع 12 بوصة وأكثر وكانت الفكرة أن يبدأ مشروع عبد الماجد بأبي قوطة بتدريج الدواجن (Up- Grading) والقيام بعمليات الإرشاد في هذا المجال.

في عام 1958م أنشأت وحدة الدواجن بومدني لخدمة أغراض مشابهة لوحدة الخرطوم بحري بالإضافة إلى توزيع ديوك اللجهورن الأبيض لتدريج القطعان بمزارع الجزيرة والنيل الأبيض على مستوى القرى.

وفي عام 1961م بدأت كلية الزراعة بجامعة الخرطوم إنشاء وحدة مصغرة كنواة مستقبلية لتدريس علوم الدواجن وفي عام 1963م أنشئت وحدة الدواجن بحلة كوكو بمساعدة المعونة الأمريكية لخدمة الأغراض الآتية:

1. تدريب الكوادر الحكومية لإدارة المزارع الإقليمية الحكومية في المديريات المختلفة.

2. إجراء المسوحات وجمع المعلومات الأولية والقيام بالأبحاث التطبيقية في مجالات الدواجن المتعددة.

3. إمداد المزارع حول الخرطوم بالكتاكيت عمر يوم وبالعلف المتزن.

4. إمداد الوحدات الحكومية الإقليمية بالمديريات المختلفة بالكتاكيت عمر يوم والمركزات العلفية المستوردة.

5. المساعدة في خطة قومية لتطوير الدواجن بالسودان.

(يس، 1988)

في خمسينات القرن الماضي بدأت تربية الدواجن تدخل التحديث من الناحية المزرعية ببداية المزارع المكثفة التي تربي من الألف إلى خمسة ألف دجاجة حول الخرطوم كما وأخذت المحطات الإهتمام بعمليات التحسينات الإنتاجية والإرشادات البيطرية بداية بوحدة الدواجن بحري ثم وحدة دواجن ومدني فكرة جديدة ولكن نظرا لعدم وجود سياسة داجنية كاملة فقد صادف الكثير من لوحدات العاملة آنذاك بعض الفشل للأسباب الآتية:

1. عدم تفرغ معظم أصحاب المزارع للإنتاج الداجني فقط.

2. عدم توفر الخبرة الفنية والكوادر المقتدرة والتوعية الكافية.

3. انتشار الأمراض الوبائية وأمراض سوء التغذية وسوء الإدارة.

4. عدم توفر وسائل الإنتاج بسهولة من كتاكيت وعلف متكامل.

5. صغر حجم الوحدات الإنتاجية جعلها غير مجزية اقتصاديا ولا تتحمل تقلبات السوق.

(يس، 1988)

تميزت هذه الفترة بمجموعة من الملامح والمؤشرات يمكن توضيحها فيما يلي:

1. اهتمام محطة الخرطوم بحري بالبحث وتحسين البيئة والأنواع ومقارنة الصفات الوراثية والإنتاجية بين القطعان غير المهجنة والمحلية (البلدي) كالرقباني (Bare Neck) والقزم (Betwil) وقد أعطت الأنواع المستوردة غير المهجنة 150 بيضة في المتوسط للعام مع مقارنة 40-50 بيضة للأنواع المحلية عدا القزم (Betwil) الذي أعطى من 70-80 بيضة صغيرة الحجم.

2. تدرج القطعان المحلية بالتهجين مع ذكور اللجهورن الأبيض في منطقة الجزيرة المروية وتحت ظروف القرية أما عن طريق إستبدال الديوك البلدية باللجهورن الأبيض أو بدفع مبلغ إسمى ثمناً للديك الأبيض وكان خمسة قروش آنذاك وهذا سعر إسمى وفي حالة الإستبدال كان الديك البلدي يذبح ويعطى للمزارع لطبخه للأسرة كطريقة للتخلص من الذكور المحلية إلا أن نادرا ما كانت تباع هذه الذكور من اللجهورن إلا إذا برزت حوجة مالية عند أسرة المزارع وبالرغم من ذلك فقد أعطت التجربة بعض النتائج الإيجابية خاصة واللون الأبيض كان طاغيا (Dominant) مع زيادة الإنتاجية بعد التهجين.

3. متابعة وتسجيل الصفات الوراثية للقطعان من إنتاج البيض وخواصه ونسبة الخصوبة والفقس والحيوية ونسبة النفوق في الأعمار المختلفة.

4. التدريب على أعمال الدواجن التطبيقية في المجالين العام والخاص.

5. بداية الوحدات الإقليمية في حجم 50-150 دجاجة تربية في كل من ودمدني، الأبيض، شندي، واو وجوبا بالإضافة إلى 200 دجاجة تربية في

وحدة عطبرة وقد تركزت معظم الأعمال البحثية في هذه الفترة في تجميع المعلومات الأساسية والاستطلاعات الميدانية في مجالات التغذية.

وقد صدر كتيب تربية الدواجن الحديثة للدكتور أسامة الشيخ كنواة للكتيبات الإرشادية في مجال الدواجن.

(يس، 1988)

كذلك هنالك مجموعة من الصعوبات التي واجهت تنمية صناعة الدواجن في هذه الفترة وتتمثل في: كما أورد (يس، 1988)

1. عدم تفرغ معظم أصحاب المزارع وأكثرهم لم يكونوا مزارعين أساسا وتعوزهم المعرفة العلمية والإدارية لمزارع الدواجن.

2. لم تكن هنالك ميزانيات وحسابات مدروسة ومحللة لتقييم هذه المزارع اقتصاديا.

3. لم تكن هنالك كوادر عمالية مقننة بل كان خفض الأجور هو القياس لاختيار العمالة وعلى حساب الإنتاج.

4. عدم توفر الوجبات العلفية المتزنة والمكتملة.

5. ضعف العناية الصحية وانتشار الأمراض الفتاكة والوبائيات خاصة النيوكاسل مع عدم انتظام التحصينات الوقائية.

6. ظهور أمراض السرطان الليمفاوي وتضخم الكبد مع القطعان المستوردة.

7. التخطيط وبناء الوحدات وتوزيعها لم يكن على أسس علمية بل على أساس أقل التكاليف دونما حساب للنتائج الاقتصادية والصحية المترتبة على ذلك.

(يس، 1988)

رغم الصعوبات والمشاكل التي واجهت صناعة الدواجن في السودان إلا أنها تميزت بمجموعة من الإيجابيات يمكن توضيحها كما يلي:

1. بروز صناعة الدواجن كعمل ذي حجم تجاري.
2. إزدياد الخبرة والمعرفة في إدارة مزارع الدواجن.
3. عدم الاعتماد على القطاع العام لتوفير الكتاكيت والأعلاف.

2-2-2 التطور في الفترة من 1961 - 1970م:

بدأت وحدات الدواجن في التزايد حول الخرطوم والمدن الكبرى ومنطقة الجزيرة المروية تزايداً أفقياً ورأسياً وارتفع عدد مزارع الدواجن حول الخرطوم من 10 إلى 80 مزرعة وارتفعت طاقة وحدة الدواجن المركزية بكوكو إلى طاقة تفريخ تسع إلى 30 ألف بيضة وازدادت طاقة إنتاج العلف لمقابلة الطلب المتزايد من أصحاب المزارع. وبدأ بعض أصحاب هذه المزارع تصنيع حوجتهم من العلف بطاقة إنتاجية تراوحت بين $\frac{1}{2}$ - 1 طناً في الساعة كما بدأت بعض الوحدات أكثر تخصصاً في إنتاج الكتاكيت عمر يوم لأصحاب المزارع الأخرى الخاصة.

وأدخلت المفرخات الكهربائية في الوحدات الحكومية في ود مدني والأبيض وعطبرة وجوبا وكسلا لحمل جزء من العبء من الوحدة المركزية بكوكو.

وفي هذه الفترة نبعت فكرة التحسين والتدرج عن طريق التهجين مع القطعان المحلية وصار الاعتماد على الأنواع التقنية وغير المهجنة كاللجهورن الأبيض الرودايلاذ والسكتس والنيوهامشير والفيومي وبدأ الكثير من وحدات القطاع الخاص استيراد الكتاكيت التجارية من البلاد الأوربية وبعضهم استفاد من سلفيات البنك الزراعي

والتي توقفت في عام 1968م لفشل كثير من أصحاب تلك المزارع من تسديد استحقاقات البنك ولتحويل الكثير منهم لأغراض هذه السلفيات. المرجع وأشارت الدراسات إلى عدد من المعوقات في صناعة الدواجن التي صاحبت هذه الفترة والتي شملت:

1. عدم تفرغ أصحاب المزارع وعدم كفاءة العاملين بهذه المزارع.
2. تفشي أمراض سوء التغذية وعدم اتزان الخلطات العلفية وندرة البروتين الحيواني وعدم توفر المركبات العلفية.
3. موسمية الإنتاج وسوء تصميم الوحدات.
4. خلط نظم التربية وظهور هجين على أسس غير علمية.
5. ارتفاع نسبة النفوق نتيجة للطفيليات وسوء الإدارة الصحية والظروف المناخية الصعبة.

2-2-3 التطور في الفترة 1970 - 1980م:

قام اتحاد منتجي الدواجن في العام 1972م لخدمة مصالح أصحاب المزارع مما شجع زيادة عددية المزارع وزيادة إنتاجيتها رأسيا وأفقيا. وفي عام 1974م ظهرت فكرة تربية الدواجن في الحظائر المغلقة وبدأت التجربة في مزرعة أميل مرعى قرنقلي (المصادرة آنذاك) ببيري وكان الغرض من إنشاء هذه الوحدة شبه الحكومية توفير الكتاكيت عمر يومها يقاف استيرادها بالإضافة لتجميع المعلومات عن هذا النمط من التربية وأن أول مشكلة قابلت هذا المشروع كانت عدم توفر بعض القطعان وأن النوعية لم تقف بمقابلة احتياجات أصحاب المزارع الإنتاجية.

وفي عام 1979م قام مشروع الشركة الكويتية السودانية على نظام حديث وعلى نمط المساكن محكومة البيئة والمغلقة وفي نفس العام بدأ مشروع مؤسسة الإنتاج الحيواني التابعة لوزارة الزراعة (المشروع القومي لإنتاج الكتاكيت بمنطقة جبل أولياء) بهدف إنتاج مليون كتكوت عمر يوم للمزارع. وإنتاج العلف لجمهور المزارعين على أن يكتمل المشروع على مدى 2-4 سنوات.

قام فريق من الروس والسودانيين بوضع خطة لتحسين الأداء وتحديث صناعة الدواجن بزيادة الإنتاج وتقليل التكلفة ورفع استهلاك الفرد من 29.7 بيضة في العام كما قدر في عام 1969-1970م إلى 36 بيضة وذلك بإنتاج 40 مليون بيضة في عام 1975م وكان للخطة الخيارات الآتية:

1. توفر الدولة القطعان من الكتاكيت وعلى القطاع الخاص رفع حجم الإنتاجية وعدد الوحدات المنتجة والعاملة في مجال الدواجن.

2. الخيار الثاني أن تقوم الدولة ببناء مشروع متكامل زراعي وصناعيا لمقابلة كل احتياجات القطر من الدواجن ولم ينفذ أي خيار من الخيارين للأسباب الآتية:

أ- تردد المزارعين في صرف المبالغ ذات الحجم الكبير لمشاريع الدواجن خوفا من المرض ومن فقدان القطعان والخسارة المادية الكبيرة المتوقعة.

ب- عدم توفر الجهات الممولة وإنسحاب البنك الزراعي من تمويل مشاريع الدواجن.

ج- عدم اكتمال خطة تطوير مشاريع الدواجن بوحدة الخرطوم بحري المركزية بالمشاركة بين حكومة السودان وهيئة المعونة الأمريكية لما وراء البحار.

(وزارة الثروة الحيوانية والسمكية، 1999).

ومن أهم المعوقات التي قابلت تنفيذ برنامج تطوير صناعة الدواجن خلال تلك الفترة هي:

1. قلة الكوادر السودانية المدربة.
2. صغر حجم الوحدات المركزية والإقليمية لمقابلة متطلبات المربين من بيض التفريخ والكتاكت مع توفر المصادر.
3. عدم توفر أماكن الرعاية للقطعان في هذه الوحدات وقلة عدد الكتاكت المستوردة لتنفيذ البرنامج.
4. كان الدجاج البلدي والرومي ومفرخات الغاز المصدر الوحيد للتفريخ مما أدى لعدم توفر الكتاكت مع طلبات المربين.
5. عدم توفر الخلطات العلفية المتزنة.

ولكن كان هنالك إيجابيات شهدتها هذه الفترة تركزت في الآتي:

1. المزيد من الرغبة في تربية الدواجن كعمل تجاري وبرز أهمية الدواجن في القطاع الزراعي والتخطيط القومي وأهمية الدواجن ومنتجاتها في غذاء الإنسان.
2. أنتجت وحدة الخرطوم بحري المركزية 11 ألف كتكوت عمر يوم في الفترة 1960-1961م وأنتجت وحدة ودمدني 7038 كتكوت في ذات الفترة.

(وزارة الثروة الحيوانية والسمكية، 1999)

2-2-4 التطور في الفترة 1981-1989م:

كما أورد يس هذه الفترة شهدت قيام الشركات العربية الكبرى والمتخصصة في إنتاج بيض المائدة وفراخ اللحم وتصنيع الأعلاف وشملت الشركة العربية السودانية للدواجن بطاقة كلية ممرحة قدرها 6.34 مليون بيضة مائدة و 3.6 مليون فرخة لاحم. والشركة العربية لتنمية الثروة الحيوانية بطاقة كلية في ذات المرحل قدرها 51 مليون بيضة مائدة وعدد 2 مليون فرخة لاحم ثم شركة الإمارات والسودان لإنتاج 2.1 مليون فرخة لاحم إضافة إلى العديد من المشاريع التي تمت دراسة جدواها ولم تنفذ بعد.

وإضافة لهذه المشاريع فهناك مشروع المؤسسة العامة للإنتاج الحيواني بجبل أولياء لإنتاج مليون كتكوت غير مجنسة تم إنشاؤها في عام 1985م. وكلفت وزارة الثروة الحيوانية الدكتور أسامة الشيخ يس لوضع دراسة لتقييم سلالات الدواجن الأجنبية بالسودان وتمت الدراسة وشملت الدراسة دخول السلالات الأجنبية وتصنيفها ونبذة تاريخية عن إنتاج الدواجن في السودان وشملت العرض والطلب على المنتجات الداجنة كما شملت العرض والطلب على منتجات الدواجن وصناعة الأعلاف وصحة القطعان وكذلك سياسات وطرق التحسين والإحلال وسياسة الاستيراد والعون الأجنبي ودور محطات البحوث وإصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنظمة لصناعة الدواجن.

2-2-5 التطور في الفترة 1990-2009:

شهد العام 1996 إنشاء وقيام هيئة بحوث الثروة الحيوانية وتم تجميع كل المراكز البحثية تحتها وشملت وحدة بحوث الدواجن بمركز بحوث الإنتاج الحيواني حلة كوكو.

وفي العام 1999م تم إعداد خريطة استثمارية للثروة الحيوانية تضمنت الدواجن وشملت محاور - الموارد الطبيعية في السودان والبنيات الأساسية والخدمات المساندة ودور الثروة الحيوانية في البنيان الاقتصادي والاستثمار. وفي العام 1997-1998 قام الجهاز المركزي للإحصاء بالتعاون مع وزارة الزراعة والثروة الحيوانية- ولاية الخرطوم بإجراء تعداد الدواجن شمل 817 حيازة بمجموع كلي من الدواجن شرق النيل 43% بالخرطوم 41% في أمدردان 16%.

تمت العديد من الأنشطة ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر في أبريل 2011 قامت ورشة إنتاج الدواجن في السودان بالتعاون مع وزارة الزراعة والثروة الحيوانية ولاية الخرطوم والمنظمة العربية للتنمية الزراعية شملت المحاور الآتية:

1. واقع إنتاج الدواجن في الوطن العربي.

2. اقتصاديات إنتاج الدواجن في الوطن العربي.

3. واقع إنتاج الأعلاف- المشاكل والحلول.

4. تصنيع المركبات والبدائل العلفية محليا.

5. المواصفات القياسية لمنتجات الدواجن.

في العام 2001 تم إعداد الإستراتيجية ربع القرنية للدواجن بتكوين لجنة من المختصين في وزارة الثروة الحيوانية برئاسة الدكتور أسامة الشيخ حيث قامت بإعداد الوثيقة الإستراتيجية للدواجن 2002 - 2007 وفي عام 2003 تم إعداد دراسة لسوق لحوم الدواجن في السودان لمجموعة دلة البركة للاستثمار.

(ميرغني وآخرون، 2001)

وفي عام 2006 شهد قيام الورشة الإستراتيجية الصحية لصناعة الدواجن في السودان وذلك بكلية الطب والإنتاج الحيواني بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ولأول مرة كان التركيز على الأمن الحيوي في صناعة الدواجن في السودان.

وشهد ذات العام دراسة عمل الرؤية المستقبلية لصناعة الدواجن في السودان الآثار الاقتصادية والاجتماعية لظهور مرض أنفلونزا الطيور والذي ضرب ولاية الخرطوم.

وفي العام 2009 أقيمت الدراسة التثويرية الأولى عن مرض أنفلونزا الطيور وإجراءات السلامة في قطاع تربية الدواجن والتحديات النوعية وشملت الجوانب الاقتصادية والأمن الحيوي والإرشاد والتوعية بالتركيز على الجوانب الصحية.

(وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم، 2011).

2-3 صناعة الدواجن بولاية الخرطوم:

شهدت صناعة إنتاج الدواجن بولاية الخرطوم في العقد الأخير من هذه الألفية شأواً عظيماً وتطوراً ملحوظاً بدخول شركات عربية كبرى ومتخصصة في إنتاج وصناعة الدواجن ببعض الدول العربية كشركة أمات العربية وشركة إنماء حيث بلغت شركات ومزارع الدواجن 305 منها 13 شركة متخصصة في إنتاج الكتاكيت بطاقة تصميمية تصل إلى 160 مليون كتكوت في العام. وعدد 38 شركة منتجة لفراخ اللحم وعدد 22 شركة منتجة لبيض المائدة بولاية الخرطوم حسب الإحصاءات الأخيرة للعام 2016م. وعدد 138 شركة ومزرعة لإنتاج اللحم وبيض المائدة ومزرعة واحدة لإنتاج طائر السمان. ودخلت حديثاً مزرعة واحدة للجود لإنتاج أمات اللحم والبيض.

ساهمت هذه الشركات والمزارع في إنتاج عدد 98.009.000 كتكوت في العام وإنتاج 58.000 طن من بيض المائدة وإنتاج 73.000 طن من لحوم الدواجن.

(وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري 2016)

هذا التوسع الرأسي والأفقي في مجال صناعة الدواجن بولاية الخرطوم استوعب قوى عاملة في جميع التخصصات تستحق الدراسة، وشركة داجن لإنتاج الدواجن هي إحدى هذه الشركات العاملة في مجال صناعة الدواجن وتعتبر من أكبر الشركات العاملة في هذه الصناعة في السودان وفي ولاية الخرطوم لذلك تم أخذها كدراسة حالة.

ومن الشركات التي كانت تعمل في مجال صناعة الدواجن الشركة الكويتية السودانية، العربية لإنتاج الدواجن، الشركة العربية لتنمية الثروة الحيوانية (Acolid)

وشركة كورال. ومن الشركات الوطنية التي دخلت حديثا شركة الرويال جكن وشركة داجن لإنتاج الدواجن حيث بلغ عدد الشركات والمزارع العاملة في هذا المجال بولاية الخرطوم 305.

2-3-1 شركة داجن لإنتاج الدواجن:

تأسست شركة داجن لإنتاج الدواجن المحدودة في العام 2005م بموجب عقد اتفاق بين كل من شركة ميكو لصناعة الدواجن (شركة خاصة) وتمتلك 81% من أسهم الشركة ووزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم تمتلك 19% من أسهم الشركة.

جاءت مبررات قيام الشركة مستندة على حاجة ولاية الخرطوم لمستثمر جاد يمتلك خبرة في مجال الدواجن توفر له الضمانات المطلوبة لتنفيذ مشروع متكامل في مجال صناعة الدواجن يسهم في زيادة الإنتاج ويعمل في قيادة قطاع الدواجن نحو التطوير والنماء وذلك حتى عام 2014.

وفي عام 2014 وعند إيفاء الشركة بكافة التزاماتها تجاه ضمان الولاية، انفضت الشراكة بين شركة داجن ووزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم حيث أصبحت الشركة ملكا كليا بنسبة 100% لصالح شركة داجن برأس مال وطني خالصا.

تعتبر شركة داجن لإنتاج الدواجن من أكبر الشركات العاملة في مجال صناعة الدواجن بالسودان حيث تعمل في إنتاج اللحم وإنتاج الكتاكيت اللحم عمر يوم والعلف التجاري، حيث تسهم الشركة بحوالي 30.26% من الإنتاج الكلي للكتاكيت في السودان وحوالي 18% من الإنتاج للفراخ المجمد في السودان.

(شركة داجن لإنتاج الدواجن، 2014)

تعتبر شركة داجن لإنتاج الدواجن شركة متكاملة الوحدات الإنتاجية والتي تتكون من:

1/ الأمات Breeders

وتتكون من:

أ. مواقع التربية.

ب. مواقع الإنتاج.

أ/ مواقع التربية تفاصيلها كالاتي:

- 6 حظائر أرضية بطاقة (65.000 كتكوت) عمر يوم/ الدورة الواحدة.

- 2 بطارية بطاقة (60.000 كتكوت) عمر يوم/ الدورة الواحدة.

ب/ مواقع الإنتاج تفاصيلها كالاتي:

- عدد 8 حظائر إنتاج أرضية بطاقة (58000-60000) كتكوت.

- عدد 3 مواقع إنتاج بطاريات بكل موقع عدد 2 بطارية بطاقة إنتاجية 50.000 طائر للبطارية.

يبلغ إنتاج البيض المخصب الكلي سنويا 27.000.000 بيضة.

يبلغ إنتاج الكتاكيت عمر يوم سنويا 23.000.000 كتكوت.

2/ الفقاسة: Hatchery

وتتكون من حضانات وفقاسات لإنتاج 23 مليون كتكوت عمر يوم في العام. المرجع

الحضانات:

وتكون من 12 حاضنة بطاقة (115.200 بيضة فقس) للحضانة الواحدة وسوف تتم زيادة 12 حاضنة بسعة (19.200 بيضة فقس) للحضانة الواحدة (خطة عام 2016م).

الفقاسات:

تتكون من 12 فقاسة بسعة (19.200) للفقاسة الواحدة ليصبح سعة الفقاسة الكلية (28 مليون بيضة فقس) في العام و 23 مليون كتكوت في العام.

3/ مزارع إنتاج اللحم: Broilers

تمتلك الشركة 45 حظيرة دجاج لاحم تفاصيلها كالاتي:

أ. 27 حظيرة أرضية سعة الحظيرة 30.000 طائر.

ب. 4 حظائر أرضية سعة الحظيرة 27.000 طائر.

ت. 14 حظيرة بطارية سعة البطارية 60.000 طائر.

وعليه يصبح الإنتاج السنوي 10.56 مليون فرخة ويوزن كلي 13.000 طن لحم/ للعام.

4/ المجزر الآلي: Processing plant

- يوجد مجزر آلي بطاقة 3000 طائر/الساعة.

- كما توجد مخازن التجميد السريع - 40 درجة مئوية بطاقة 40 طن/اليوم.

- وكذلك توجد مخازن للبريد والحفظ - 18 درجة مئوية بطاقة 300 طن/اليوم.

- يوجد مصنع معالجة المخلفات Recording plant.

- وحدة التقطيع Portioning unit

5/ مصنع العلف: Feedmill factory

- تبلغ طاقة المصنع 13 طن/الساعة علف بدرة و 6-8 طن/ الساعة في حالة العلف المحبيب.

- توجد مخازن لمواد العلف الخام سعة 2.500 طن بمساحة 2000 م²

- توجد مخازن لمواد العلف لمصنع سعة 600 طن بمساحة 1000 م²

- توجد أربعة صوامع بطاقة 16000 طن بواقع 4000 طن للصومعة.

- يوجد ميزان الشاحنات لوزن المواد الخام والأعلاف بطول 36 متر وحمولة 100 طن.

- هنالك ملحقات أخرى وتشمل مولد احتياطي وغلاية وكمبرسون وتتك زيت وورشة ومخازن إسبيرات.

- هنالك خطة لزيادة سعة طاقة الإنتاج إلى 21 طن/الساعة بإضافة خط إنتاجي جديد (خطة العام 2016م).

6/ مصنع معالجة المخلفات: Rendering plant

تماشيا مع المتطلبات البيئية واستدامة استخدامات الموارد الطبيعية عملت الشركة على تأسيس مصنع لمعالجة مخلفات الذبيح بصورة يومية وينتج المصنع بدرة لاحم بسعة 45 طن شهريا والتي تستخدم في تغذية الأسماك.

ويتكون المصنع من غلاية سعة 600 بار Bar - جهاز التحضير - خلاط- أحواض تجفيف- ماكينات فصل الزيوت من منتج البدرة- طاحونة 3 طن في الساعة- سيور ناقلة وماكينة تعبئة ومولد كهربائي.

هذه الشركة تستوعب عدد 760 عدد سبعمائة وستون من العمالة المباشرة من الجنسين من أطباء بيطريين وزراعيين ومهندسين وفنيين وعماله مدربة تعمل كلها في تجانس لتحقيق أهداف الشركة. (خطة المشروع للعام 2016)

(شركة داجن لإنتاج الدواجن، 2016)

2-3-2 المراحل التخطيطية التي مرت بها الشركة منذ أن كانت فكرة وحتى تنفيذها:

شركة داجن تم إنشاء هبلنأً على تخطيط مسبق ومدروس ويمكن توضيح مراحلها على النحو التالي:

1/ مرحلة تحديد الأهداف:

أ. تم إعداد شراكة بين الشركة وحكومة ولاية الخرطوم تحقيقا للهدف الاستراتيجي لحكومة الولاية لسد حوجة الولاية من لحوم الدواجن وإيقاف استيراد الفراخ من خارج البلاد وتوفير العملات الحرة حيث شاركت حكومة الولاية بنسبة 19% من تكلفة المشروع الإنشائية كهدف إستراتيجي قومي.

ب. دخلت الشركة في مجال إنتاج وصناعة الدواجن بالولاية بناء على دراسة اقتصادية وفنية لقطاع الدواجن وحاجة القطاع لمزيد من الإنتاج. لتغطية حاجة الفرد من منتجات الدواجن (اللحم).

2/ مرحلة جمع المعلومات الضرورية ومنها تم جمع معلومات عن:

أ. تم جمع معلومات عن الطاقة الإنتاجية لقطاع الدواجن بالولاية وطريقة توزيعها على ولايات السودان.

ب. معدل نمو القطاع خلال 5 أعوام.

ج. استعراض المعوقات والتحديات التي تواجه قطاع الدواجن.

د. البنية التحتية المتوفرة (الأرض، المياه الجوفية الصالحة، العمالة، الطرق والكهرباء).

هـ. سياسات الدولة نحو قطاع الدواجن حيث تقدمت الدولة بحزمة من الإجراءات والسياسات الداعمة لقطاع صناعة الدواجن كإعفاءات الجمركية والضرائب على السلع الرأسمالية ومدخلات إنتاج الدواجن والأعلاف من ضرائب أرباح الأعمال مما كان له عظيم الأثر على التوسع الأفقي والرأسي على صناعة الدواجن بالسودان.

و. دراسة السوق لمعرفة حجم الطلب على منتجات الدواجن والإنتاج الفعلي وحجم الفجوة علاوة على الدراسة الاقتصادية لمستويات دخل الفرد والتغير في نمط وسلوك الاستهلاك لدى المجتمع مثل عودة أسر المغتربين ودخول مستثمرين أجانب وعمالة أجنبية مزودة بثقافة استهلاك اللحوم البيضاء.

ز. معدل النمو الاقتصادي المتصاعد ساهم في رفع مستوى المعيشة للأفراد مما أدى إلى زيادة الطلب على لحوم الدواجن.

ح. زيادة صادر اللحوم الحمراء أدى إلى ارتفاع أسعارها محليا حيث تمثل لحوم الدواجن بدائل البروتين الحيواني مما أدى إلى زيادة الطلب عليها.

2-3-3 مراحل تنفيذ الخطة الإستراتيجية

الخطة الخاصة بالشركة تم إعدادها وتنفيذها عبر عدة مراحل يمكن استعراضها كما يلي:

أولاً: المرحلة الأولى للخطة:

تم إعداد الخطة لإنتاج 700.000 فرخة لآحم للعام وذلك بإنشاء حظائر والاعتماد على مصادر أخرى لتوفير الكتاكيت والأعلاف من جهات أخرى. والاعتماد على الذبح التقليدي في إعداد الفراخ. حيث أدت هذه الخطة قصيرة الأجل لدخول الشركة إلى السوق.

ثانياً: المرحلة الثانية لخطة المشروع:

تم إعداد خطة للتوسع الرأسي وذلك برفع الطاقة الإنتاجية من 700.000 للعام إلى 3.000.000 فرخة للعام. هذه الخطة تمتبناً على الخطة الإستراتيجية الأولى وصاحب هذه الخطة في المرحلة الثانية عدة مراحل منها:

1. التحول من الذبح اليدوي التقليدي إلى الذبح الآلي بإعداد وتركيب مجزر آلي بطاقة إنتاجية 1500 طائر في الساعة.

2. تركيب مصنع أعلاف بطاقة إنتاجية 8 طن/الساعة.

ثالثاً: المرحلة الثالثة للخطة:

1. تم إعداد خطة لرفع الطاقة الإنتاجية من 3.000.000 فرخة للعام إلى 10.000.000 فرخة للعام.

2. بناءً على هذه الخطة تم إعداد خطة لتوسعة المجزر الآلي ليواكب الطاقة الإنتاجية المستهدفة حيث تمت توسعة المجزر الآلي من 1500 طائر في الساعة إلى 3000 طائر في الساعة.

3. خطة لتوسعة مصنع العلف لإنتاج العلف المحبب الجاهز للاستهلاك. بطاقة إنتاجية إلى 10 طن/ الساعة وكذلك صاحب هذه المرحلة عمل مخازن وصوامع لتخزين الأعلاف بطاقة تخزينية تقدر بحوالي 16.000 طن.

رابعاً: المرحلة الرابعة:

تم إعداد خطّين على التوسع الرأسي في الإنتاج وللتوسع الأفقي في صناعة الدواجن بالولاية بإنشاء مزرعة للأمات لإنتاج البيض المخصب ومفقس بطاقة إنتاجية تصل إلى 22 مليون كنعوت للعام لتغطية حاجة الشركة والشركات والمزارع الأخرى بالسودان.

حيث كان في كل مرحلة من مراحل الشركة عدداً من العمالة للقيام بالمهام الإنتاجية حيث كان في المرحلة الأولى من عمر الشركة عدد خمسة عشر عاملاً في وظائف ثابتة وتعتمد الشركة على العمالة المؤقتة أو اليومية في عملية الذبيح اليدوي.

وفي المرحلة الثانية التي صاحبت عملية التوسع الرأسي برفع الطاقة الإنتاجية بلغ عدد العمالة 110 عاملاً وفي المرحلة الثالثة من عمر الشركة بلغ عدد العمالة 292 عاملاً. وفي المرحلة الرابعة بلغ عدد العمالة المباشرة في الإنتاج والتي أجري عليها البحث عدد 760 عاملاً.

(أدم، 2016)

2-4 تجارب ناجحة في مجال صناعة الدواجن

هنالك مجموعة من التجارب الناجحة في مجال صناعة الدواجن والتي أكدت أهميته في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي وللأسر التي عملت في هذه الصناعة

ومشاريع الأسر المنتجة من المشاريع التي تم العمل بها سابقا في عدة دول مثل الهند ومصر. وتم نقل التجربة إلى السودان في فترة السبعينات من القرن الماضي بواسطة عدة بنوك وهيئات حيث نفذت بعض الولايات هذا المشروع مثل ولاية الخرطوم وولاية النيل الأزرق وولاية نهر النيل. وقد كانت تجربة محلية أم بدة بولاية الخرطوم وتجربة أسرة الشرطة والسجون ومنطقة الفكي هاشم بشمال بحري خير مثال للتجارب الفردية للبطاريات في تربية الدواجن حيث تسع البطارية عدد 80 دجاجة بياضة. ويمكن استعراض تجربة واحدة من مشاريع الدواجن الناجحة بولاية نهر النيل وذلك على النحو التالي:

أولا: أهداف المشروع:

يهدف هذا المشروع إلى تحقيق الآتي:

1. نشر ثقافة الأسرة المنتجة.

2. تعميق مفهوم التمويل الأصغر.

3. إحداث نقلة نوعية في سبل كسب العيش.

ثانيا: المجموعة المستهدفة:

يستهدف هذا المشروع عدد 600 أسرة فقيرة لديها الوعي والإدراك التام بأهمية المشروع، والمقدرة البشرية ذهنيا وبدنيا، ولها الجدية في استرداد التمويل.

ثالثا: مراحل تنفيذ المشروع:

تم تنفيذ هذا المشروع عبر عدة مراحل شملت:

1. الدراسة الاجتماعية وتحديد الأسر المستهدفة.

2. تجهيز الأرض الزراعية التي يقوم عليها المشروع.

3. توزيع المجموعات وتدريبها.

4. تشغيل المشروع.

رابعاً: الجهات المشاركة في تنفيذ برنامج مشروع الأسر المنتجة:

هنالك مجموعة من الجهات شاركت بالتمويل والإشراف والدعم والرعاية وتشمل الآتي:

1. ديوان الزكاة حيث شارك في دعم المشروع

2. بنك الإدخار شارك في تمويل المشروع

3. بنك الأسرة شارك أيضا في تمويل المشروع

4. شركة الإدخار شاركت في تمويل وشراء المواد داخليا وخارجيا

5. شركة كورال حيث قامت بالتنفيذ والإشراف بواسطة فنيي تسويق المنتجات

6. الهيئة الشعبية ومنظمة الغيث حيث شاركت بالرعاية والإشراف والتمويل

خامساً: البداية الفعلية للمشروع وموقف المشروع:

تمت بداية تنفيذ المشروع في يوليو 2010م وبدأ إنتاج البيض في ديسمبر 2010م

وكان موقف المشروع في أبريل من عام 2012م كالآتي:

1. ظهور الإنتاج بالأسواق بانتظام.

2. الالتزام بسداد أقساط البنك قبل موعدها المحدد حيث أن أقساط البنك حسب

الخطة تنتهي في شهر أبريل 2012م وقد انتهت في شهر فبراير 2012م.

3. دخل الأسرة الشهري بدون سداد قيمة التمويل يبلغ 473 جنيها.

سادسا: الوسيلة الإنتاجية لمشروع دواجن الأسر المنتجة:

1. مجمع إنتاجي له عدد 8 حظائر أرضية بالإضافة إلى مباني الخدمات

الأخرى (مستودعات، مكاتب، منافع).

2. بطاريات دواجن بسعة 150 دجاجة لكل بطارية ولكل أسرة بطاريتين.

سابعا: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لمشروع الأسر المنتجة بولاية نهر النيل:

أظهرت الدراسات الخاصة بتقييم المشروع من الآثار الإيجابية التي تحققت والتي تتمثل في الآتي:

1. إتاحة فرص عمل لعدد مقدر من الخريجات.

2. توفير مصدر دخل لعدد 600 أسرة.

3. وفر المشروع غطاء ائتماني مكن المستفيدين من الحصول على احتياجاتهم

من بعض السلع بتسهيلات مثل الثلجات، التلفزيونات... الخ

4. خلق وظائف جديدة في المجتمع المحيط (ارتفاع عدد مراكز توزيع البيض

بالمدينة من عدد 2 مركز إلى 11مركز في أقل من عام.

5. بروز شريحة من صغار التجار وموزعي البيض عبر الطريق القومي

(البصات السفرية) تغطي المدن حتى بورتسودان شمالا.

6. تحسن الوضع الغذائي لكثير من الأسر بسبب دخول بيض المائدة في أكثر

من وجبة في اليوم.

7. عودة الاستقرار الأسري ومعالجة العديد من حالات الطلاق التي تمت بسبب عدم الإنفاق.

8. تعمق ثقافة العمل والهجرة العكسية لعدد مقدر من المستفيدين.

(شركة كورال، 2016)

الباب الثالث

منهجية البحث

3-1 منطقة البحث:

منطقة البحث مشروع داجن لإنتاج الدواجن بولاية الخرطوم - محلية شرق النيل على طريق العيلفون الذي يربط ولاية الخرطوم بولاية الجزيرة بمنطقة العسيلات وهي الوحدة الإدارية التي يقع فيها المشروع.

جغرافية المشروع:

تحده من جهة الشمال الشرقي قرية أم ضوا بان وغريا قرיתי، الأحامدة غرب، الأحامدة شرق، وجنوبا قرية أم ريل وشرقا المحس كترانج وكترانج رفاعة.

السكان:

يبلغ عدد السكان بالقرى المحيطة بالمشروع 35977 نسمة موزعون على تلك القرى حيث يقطن بقرية أم ضوبان 23370 نسمة وقرיתי الأحامدة شرق 1309 نسمة والأحامدة غرب 1397 نسمة وقرية أم ريل 446 نسمة والمحس كترانج 5480 نسمة وكترانج رفاعة 3976 نسمة.

ومن القبائل السائدة التي تقطن هذه المنطقة هم قبائل المحس والمسلمية والرفاعيين والأحامدة. وهي قبائل مستقرة.

(محلية شرق النيل، مركز المعلومات، الإحصاء السكاني 2008).

النشاط الاقتصادي:

يعمل هؤلاء السكان بالزراعة المروية على شريط النيل الأزرق والزراعة المطرية على المناطق البعيدة من النيل وكذلك حرفة الرعي وتربية الحيوان.

الخدمات التعليمية والصحية:

تحظى قرى أم ضوا بان بعدد 15 مدرسة أساس ومدرسة ثانوية وأخرى ثانوي زراعي ومعهد حرفي وخلوة لتحفيظ القرآن الكريم. وفي مجال الصحة بها واحد مستشفى، 2 مركز صحي، 5 عيادات، 5 صيدليات.

وقرية الأحامدة غرب بها مدرسة واحدة مختلطة أساس وواحد شفاخانة. وقرية الأحامدة شرق بها واحد مدرسة أساس مختلطة وعدد واحد شفاخانة.

أما قرية أم ريل تعتمد على خدمات التعليم والصحة على القرى التي تقع بالقرب منها.

أما قرية المحس كترانج بها 3 مدارس أساس منها 2 للبنات واحد للبنين وعدد واحد مدرسة ثانوية مختلطة أما في ما يلي الخدمات الصحية فتعتمد على المراكز القريبة منها أما قرية كترانج رفاعة بها 2 مدرسة أساس وواحد مدرسة ثانوية مختلطة وواحد مركز صحي.

خدمات مياه الشرب:

تعتمد هذه القرى على مياه الآبار والحفائر.

(محلية شرق النيل، مركز المعلومات، الإحصاء السكاني، 2008)

2-3 مجتمع البحث:

أجري هذا البحث على العمالة الريفية التي تعمل كعمالة مباشرة في إنتاج الدجاج اللاحم والصيصان بشركة داجن لإنتاج الدواجن والبالغ عددها الكلي 760 عاملاً غالبيتهم من الذكور.

3-3 عينة البحث:

تم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية من مجتمع البحث بلغ عددها 76 مبحوثاً حيث يمثل كل موقع من مواقع المشروع طبقة وهي خمسة مواقع وهي حظائر اللاحم، حظائر الأمات، مصنع العلف، المجزر الآلي والفقاسة بنسبة 10% من كل طبقة كما في الجدول (3-1) الذي يوضح عينة البحث:

الموقع	عدد العاملين	العينة المأخوذة
1/ حظائر الأمات	300	30
2/ حظائر اللاحم	190	19
3/ المجزر الآلي	170	17
4/ مصنع العلف	60	6
5/ الفقاسة	40	4
المجموع	760	76

(المسح الميداني، 2016)

3-4 منهج البحث:

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي عن طريق أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية واستخدم الاستبانة ومجموعات النقاش والمقابلات العميقة كأدوات لجمع

المعلومات لمعرفة وقياس الأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي أحدثته شركة داجن لإنتاج الدواجن على العمالة الريفية.

3-5 طرق جمع المعلومات:

تم جمع المعلومات عن طريق الاستبانة ومجموعات النقاش مع العمالة الريفية والمقابلات الشخصية مع الإدارة بشركة داجن لإنتاج الدواجن.

وقد تم جمع المعلومات الأولية عن طريق استبانة والتي تحتوي على 36 سؤالاً حيث تم ترتيبها حسب أهميتها في البحث وكذلك عن طريق مجموعات النقاش والمقابلات أما المعلومات الثانوية تم الحصول عليها من المراجع العلمية والدوريات وتقارير الأداء للوزارات والشركة وورش العمل والدراسات والبحوث السابقة.

3-6 طرق التحليل:

تم تحليل البيانات باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم تحليل البيانات وصفيًا عن طريق التوزيع التكراري والنسب المئوية، كما استخدم التحليل الاستدلالي عن طريق مربع كاي وذلك لاختبار فروض الدراسة بمستوى معنوية 0.05.

الباب الرابع

تحليل النتائج والمناقشة والتفسير

يحتوي هذا الباب على البيانات التي تم جمعها من المبحوثين وهم العمالة الريفية التي تعمل بشركة الداجن لإنتاج الدواجن بمدينة شرق النيل- ولاية الخرطوم حول الأثر الاقتصادي والاجتماعي الذي أحدثته الشركة على العمالة الريفية.

وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) واختبار مربع كاي Chi- square, والنسب المئوية والتكرارات على النحو التالي:

1-4 النوع:

جدول (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب النوع:

النوع	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	66	86.8
أنثى	10	13.2
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

من الجدول أعلاه يتضح أن عدد الذكور 66 والإناث 10 بنسبة 13.2% إناث وهذا يعكس أن العدد الأعظم من القوى العاملة بشركة داجن هم من الذكور وهذا لطبيعة العمل في مشاريع الدواجن لأن العمل في معظم الحلقات الإنتاجية يتم بنظام الورديات وعمل النساء ينحصر في المفقس والمجزر الآلي الذي يرتبط بنظام الوردية الواحدة وهذا يتواءم مع طبيعة عمل المرأة في السودان.

2-4 العمر:

جدول (2-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب الفئة

العمرية

العمر	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 31	55	72.4
31-40	18	23.7
41-50	2	2.6
أكثر من 50	1	1.3
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول أعلاه إلى أن 55 من المبحوثين أعمارهم أقل من 31 عاما بنسبة 72.4% من جملة المبحوثين والبالغ عددهم 76 فردا وأن 18 عاملاً أعمارهم ما بين 31-40 عاما بنسبة 23.7% وهذا يشير بصورة واضحة أن الشباب هم الشريحة العاملة بهذه الشركة إذ تبلغ نسبتهم 96.1% وهم الذين أعمارهم أقل من 40 عاما. وعاملان فقط أعمارهم ما بين 41-50 وعاملا واحدا أكثر من 50 سنة.

وهذا يؤكد على أن صناعة الدواجن دخلت حديثا وتحتاج إلى عمالة بمواصفات ومتطلبات قد لا تتوفر في كبار السن وربما ترغب الشركة في عناصر شابة تقوم بتدريبهم وتأهيلهم في هذه الصناعة وهم الشرائح الأكثر قبولا وتبنياً للتقانات الحديثة.

3-4 المستوى التعليمي:

جدول (3-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
3.9	3	أمي
19.7	15	أساس
6.6	5	متوسط
46.1	35	ثانوي
22.4	17	جامعي
1.3	1	فوق الجامعي
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

من الجدول أعلاه اتضح أن مستوى التعليم في الشرائح العاملة عالياً وسط المبحوثين بنسب مختلفة في مراحل العملية التعليمية حيث تمثل الشريحة التي أكملت الثانوي العالي 46.1% تليها نسبة الجامعيين إذ تبلغ 22.4% ثم مرحلة الأساس بنسبة 19.7% والمتوسط بنسبة 6.6% ثم نسبة الأميين 3.9% وأخيرا الدراسات فوق الجامعية بنسبة 1.3% حيث تمثل الطبقة المتعلمة 96.1% وهؤلاء يمكن أن يكتسبوا خبرات أكثر عبر الجرعات التدريبية والتأهيلية لمواصلة تطوير وتحسين الأداء.

4-4 الحالة الاجتماعية

جدول (4-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الاجتماعية
63.2	48	عازب
30.3	23	متزوج
3.9	3	مطلق
1.3	1	أرمل
1.3	1	مهجور
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 63.2% من المبحوثين غير متزوجين وأن نسبة 30.3% متزوجين و 3.9% مطلقين وأرامل بنسبة 1.3% ومهجور بنسبة 1.3% وربما يرجع ذلك إلى أن هنالك حالات إستقرار أسري وسط القوى العاملة بالشركة.

4-5 عدد أفراد الأسرة:

جدول (4-5) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب عدد أفراد الأسرة:

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 4	12	15.8
4-6	29	38.2
7-9	20	26.3
أكثر من 9	15	19.7
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول أعلاه أن 12 مبحوثا بنسبة 15.8% من المبحوثين عدد أفراد أسرهم أقل من 4 أشخاص وأن عدد 29 عاملا بنسبة 38.2% عدد أفراد أسرهم ما بين (4-6) فردا وأن 20 عاملا بنسبة 26.3% عدد أفراد أسرهم ما بين (7-9) وعدد 15 عاملا بنسبة 19.7% عدد أفراد أسرهم أكثر من 9 لأفراد. ويشير هذا الجدول أن العاملين بالشركة لهم أسر كبيرة وممتدة وهذا يشكل عبئا اقتصاديا لهم.

6-4 نوع السكن:

جدول (6-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع السكن:

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية%
ملك	46	60.5%
إيجار	25	32.9%
أخرى	5	6.6%
المجموع	76	100%

المصدر: المسح الميداني 2016م

من خلال نتائج الجدول رقم (6-4) يتبين أن 46 مبحوثاً بنسبة 60.2% من المبحوثين يقطنون في منازل يمتلكونها و 25 عاملاً بنسبة 32.9% يقطنون بالإيجار و 5 عاملاً بنسبة 6.6% يسكنون مع أهلهم أو مساكن الشركة تحت مسمى آخر. ويشير هذا الجدول أن هنالك استقرار وسط العاملين بالشركة لما يمتازون به من مساكن يمتلكونها وقليل منهم يسكن منازل الشركة.

4-7 نوع العمل قبل الانضمام للشركة:

جدول (4-7) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع العمل قبل الانضمام للشركة:

النسبة المئوية%	التكرار	العمل قبل الانضمام للشركة
46.1	35	عامل
10.5	8	موظف
5.3	4	إداري
10.5	8	مهني
3.9	3	فني
22.4	17	بدون عمل
1.3	1	أكثر من مهنة
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول رقم (4-7) أن 35 مبحوثاً من المبحوثين بنسبة 46.1% كانوا عمالاً بمواقع مختلفة و 17 عاملاً بنسبة 22.4% كانوا بدون عمل و 8 عمال بنسبة 10.3% كانوا موظفين و 8 عاملاً بنسبة 10.3% مهنيين يعملون بمواقع أخرى و 4 عمال بنسبة 6.3% كانوا إداريين وعدد 3 بنسبة 3.9% فنيين و عاملاً واحد بنسبة 1.3% له أكثر من مهنة. وهذا يعتبر مكسباً لصالح الشركة إذ أن الشركة استطاعت أن تجذب 77.6% من العاملين من مواقع أخرى كانوا يعملون بها فضلاً على أنها استطاعت أن توظف 22.4% كانوا بلا عمل أي أن الشركة استطاعت أن تخلق فرص عمل مباشرة بنسبة 22.4% وفرص عمل بديلة بنسبة 77.6%.

8-4 نوع العمل بالشركة:

جدول (8-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	نوع العمل بالشركة
80.3	61	عامل
5.3	4	موظف
5.3	4	إداري
5.3	4	مهني
3.9	3	فني
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول رقم (8-4) أن 61 مبحوثاً بنسبة 80.3% من المبحوثين يعملون بوظائف عمالية و 4 مبحوثين بنسبة 5.3% في وظائف موظفين . ونسبة 5.3% من المبحوثين يعملون في وظائف إدارية ونسبة 5.3% يعملون في وظائف مهنية وبقية المبحوثين بنسبة 3.9% في وظائف فنية وهذا يوضح أن العمال هم الشريحة الأكبر في القوى العاملة بالشركة.

9-4 كيفية السماع عن الشركة:

جدول (9-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفاداتهم عن كيفية السماع عن الشركة والعمل بها

النسبة المئوية%	التكرار	كيفية السماع عن الشركة
65.8	50	الأصدقاء والمعارف
31.6	24	الأقارب
2.6	2	إعلانات الشركة
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (9-4) أن 50 مبحوثاً بنسبة 65.8% من المبحوثين سمعوا عن الشركة بواسطة الأصدقاء والمعارف و 24 مبحوثاً بنسبة 31.6 بواسطة الأقارب و 2 من المبحوثين بنسبة 2.6% بواسطة إعلانات الشركة. وهذا يوضح أن هنالك علاقة بين العاملين وهي عبارة عن صداقات ومعارف بنسبة 65.8% وهذا يؤدي إلى الانسجام في العمل بروح الفريق. أما الأقارب والأهل هم بنسبة 31.3% من القوى العاملة وهذا يعظم الفوائد الاقتصادية وسط الأسر.

10-4 طبيعة العمل بالشركة:

جدول (10-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بطبيعة العمل بالشركة:

النسبة المئوية%	التكرار	طبيعة العمل بالشركة
92.1	70	أعمل بصورة دائمة
7.9	6	أعمل بنظام اليومية
0.0	0	أعمل في المواسم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يبين الجدول (10-4) أن نسبة 92.1% من المبحوثين يعملون بصورة دائمة وبينما 7.9% منهم يعملون بنظام اليومية. يوضح هذا الجدول أن 92.1% من المبحوثين هم في وظائف ثابتة وهذا يدل على الاستقرار الوظيفي. مما ينعكس ايجابيا على عمل الشركة وكذلك العامل وتحسين مستوى دخله.

11-4 مكان العمل بالشركة:

جدول (11-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب والمئوية للمبحوثين حسب مكان العمل بالشركة:

النسبة المئوية%	التكرار	مكان العمل بالشركة
39.5	30	حظائر الامات
22.4	17	المجزر الآلي
7.9	6	مصنع العلف
5.3	4	الفقاسة
25.0	19	حظائر اللحم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول رقم (11-4) أن 30 مبحوثا بنسبة 39.5% من المبحوثين يعملون في حظائر الأمامات و 19 مبحوثا بنسبة 25% في حظائر اللحم وعدد 17 مبحوثا بنسبة 22.4% يعملون في المجزر الآلي وعدد 6 عمال بنسبة 7.9% في مصنع العلف و 4 مبحوثين بنسبة 5.3% يعملون في المفقس. لأن العمل فيها بنظام الورديات وكذلك المواقع الأخرى تحتاج لعمالة أقل لأن العمل بها بنظام الدوام اليومي العادي.

4-12 فترة العمل بالشركة:

جدول (4-12) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب فترة العمل بالشركة:

فترة العمل بالشركة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من سنتين	45	59.2
2-5 سنوات	22	28.9
6-8 سنوات	6	7.9
9-11 سنة	0	0.0
أكثر من 11 سنة	3	3.9
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يتضح من الجدول (4-12) أن عدد 45 مبحوثاً بنسبة 59.2% من المبحوثين فترة عملهم أقل من سنتين وأن 22 عاملاً بنسبة 28.9% تتراوح فترة عملهم بالشركة بين (2-5) سنوات وعدد 6 مبحوثين بنسبة 7.9% تتراوح فترة عملهم بين (6-8) سنوات و 3 مبحوثين بنسبة 3.9% فترة عملهم أكثر من 11 سنة. ويشير هذا الجدول إلى أن 59.2% من العمالة سنين خدمتهم بالشركة أقل من عامين وهذا يشير إلى أن نسبة التحسن في أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية قد لا تكون كبيرة وذلك لقصر فترة العمل بالشركة. أيضاً قد يكون التطور الذي حدث في الشركة مؤخراً أدى إلى تعيين مجموعة كبيرة من العاملين خلال هذه الفترة.

13-4 متوسط الدخل قبل العمل بالشركة:

جدول (13-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمتوسط دخلهم الشهري قبل بالشركة

متوسط الدخل قبل العمل بالشركة	التكرار	النسبة المئوية%
أكبر من 3000	4	5.3
2999-2000	7	9.2
1999-1000	12	15.8
أقل من 1000	53	69.7
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (13-4) أن عدد 53 مبحوثا بنسبة 69.7% من المبحوثين أفادوا بأن متوسط دخلهم أقل من 1000 جنيها في الشهر وعدد 12 مبحوث بنسبة 15.8% أفادوا بأن متوسط دخلهم في الشهر ما بين 1000-1999 جنيها و 7 مبحوثين بنسبة 9.2% أفادوا أن متوسط دخلهم يتراوح ما بين (2000-2999) جنيها وعدد 4 مبحوثين بنسبة 5.3% كانت دخولهم أكثر من 3000 جنيها. يشير هذا الجدول أن متوسط دخل الغالبية العظمى من العاملين بالشركة قبل العمل بالشركة كان أقل من ألف جنيها في الشهر بنسبة 69.7% وهذا يشير إلى أن غالبية القوى العاملة كانوا فقراء وأن متوسطات دخولهم لا تفي بالتزاماتهم الأسرية الضرورية.

4-14 متوسط الدخل بعد العمل بالشركة:

جدول (4-14) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بزيادة دخلهم الشهري بعد العمل بالشركة

متوسط الدخل بعد العمل بالشركة	التكرار	النسبة المئوية%
زاد بدرجة كبيرة	8	10.5
زاد بدرجة متوسطة	34	44.7
زاد بدرجة أقل	17	22.4
ظل كما هو	11	14.5
نقص	6	7.9
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (4-14) أن عدد 34 مبحوثا بنسبة 44.7% من المبحوثين أفادوا بأن متوسط دخلهم زاد بدرجة متوسطة وأن 17 مبحوثا بنسبة 22.4% أوضح أن دخلهم زاد بدرجة قليلة وعدد 11 مبحوثا بنسبة 14.5% أفادوا بأن دخلهم ظل كما عليه وأن عدد 8 مبحوثا بنسبة 10.5% أوضحوا أن دخلهم زاد بدرجة كبيرة وعدد 6 عاملا بنسبة 7.9% أفادوا أن دخلهم نقص مما كان عليه قبل العمل بالشركة. يشير هذا الجدول إلى أن متوسط دخل العمالة بالشركة قد ارتفع بعد العمل بالشركة حسب إفادة 77.6% من المبحوثين وهذا يشير إلى تحسن في مستويات الدخل الذي ينعكس قطعا على أوضاعهم الاقتصادية.

4-15 تحسين الوجبة الغذائية بعد العمل بالشركة:

جدول (4-15) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بتحسين الوجبة الغذائية بعد العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	تحسن الوجبة الغذائية بعد العمل بالشركة
6.6	5	تحسنت بدرجة كبيرة
40.8	31	تحسنت بدرجة متوسطة
26.3	20	تحسنت بدرجة أقل
26.3	20	ظلت كما هي قبل العمل بالشركة
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يبين الجدول (4-15) أن 31 مبحوثاً بنسبة 40.8% من المبحوثين أوضحوا أن الوجبة الغذائية عندهم تحسنت بدرجة متوسطة و 20 مبحوثاً بنسبة 26.3% أوضحوا أن الوجبة تحسنت بدرجة أقل و 20 مبحوثاً بنسبة 26.3% أوضحوا أن الوجبة ظلت كما هو عليه قبل العمل بالشركة و 5 مبحوثين بنسبة 6.6% أوضحوا أن الوجبة تحسنت بدرجة كبيرة. يشير هذا الجدول إلى التحسن في الوجبة الغذائية التي يتناولها العمال بعد العمل بالشركة ما بين التحسن بدرجة كبيرة ومتوسطة حسب إفادتهم 73.7% من المبحوثين. وهذه النتائج تتفق مع النتائج الواردة في الجدول (4-14) والتي أوضحت أن 77.6% من المبحوثين أفادوا بأن هنالك تحسن ملحوظ في دخولهم وبدرجات متفاوتة بعد العمل في الشركة.

16-4 درجة تحسن الوجبة:

جدول (16-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم

بدرجة تحسن الوجبة الغذائية بعد

النسبة المئوية%	التكرار	درجة تحسن الوجبة
5.4	3	تحسنت بدرجة كبيرة جدا
64.3	36	تحسنت بدرجة متوسطة
30.3	17	تحسنت بدرجة قليلة
100	56	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (16-4) أن 36 مبحوثا بنسبة 64.3% من المبحوثين أوضحوا أن درجة التحسن في الوجبة كانت متوسطة وعدد 17 مبحوثا وبنسبة 30.3% أوضحوا أن درجة التحسن كانت قليلة وعدد 3 مبحوثا بنسبة 5.4% أوضحوا أن درجة التحسن كانت كبيرة. وهذا مؤشر لزيادة الدخل.

17-4 زيادة عدد الوجبات:

جدول (17-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب والمئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بزيادة عدد الوجبات

زيادة عدد الوجبات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	7	9.2
لا	69	90.8
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول (17-4) أن 69 مبحوثاً بنسبة 90.8% من المبحوثين أوضحوا أنه لم تزداد عدد وجباتهم و 7 مبحوثين بنسبة 9.2% أوضحوا أن عدد وجباتهم زادت. يشير هذا الجدول إلى عدد الوجبات الغذائية التي يتناولها العاملون بالشركة لم تزداد أي لم يتغير من حيث العدد على ما كانت عليه قبل العمل بالشركة بنسبة 90.8%. وهؤلاء ربما تكون وجباتهم كانت ثلاثة وجبات ولم تزداد أو ربما كانت وجبتان وظلت كما كانت عليه باعتبار أن غالبية الشعب السوداني فقيرهم وغنيهم أصبحوا يتناولون وجبتين فقط وهذا ربما يكون مقياس غير دقيق.

18-4 تحسن المسكن بعد العمل بالشركة:

جدول (18-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب التحسن الذي طرأ على المسكن بعد العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	تحسن المسكن بعد العمل بالشركة
32.9	25	نعم
67.1	51	لا
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (18-4) أن 51 مبحوثاً بنسبة 67.1% من المبحوثين أوضحوا أنه أن لم يطرأ أي تحسن على مساكنهم و 25 مبحوثاً بنسبة 32.9% أوضحوا بأنه قد طرأ تحسن على مساكنهم بعد العمل بالشركة. يمكن تفسير أن نسبة 67.1% من المبحوثين لم يطرأ أي تحسن في مساكنهم وأن هذه النسبة تقاربها نسبة العمالة التي كانت فترة عملها أقل من سنتين وهي 59.2% والتي فترة عملها أكثر من سنتين وهي دون الخمسة سنوات 28.9% وهذه الفترة قد لا تمكن العامل من إجراء أي إصلاحات في المنزل من حيث التأسيس أو الأثاث.

4-19 العمل بالشركة مكن من اقتناء ملابس:

جدول (4-19) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بإقتنائهم ملابس إضافية بعد العمل في الشركة

النسبة المئوية%	التكرار	العمل بالشركة مكن من اقتناء ملابس
2.6	2	مكنني بدرجة كبيرة
39.5	30	متوسطة
35.5	27	قليلة
22.4	17	لم يمكنني
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول (4-19) أن 30 مبحوثا بنسبة 39.5% من المبحوثين أوضحوا أن العمل بالشركة مكنهم بدرجة متوسطة من اقتناء الملابس وأن 27 مبحوثا بنسبة 35.5% أوضحوا أن العمل بالشركة مكنهم من الاقتناء بدرجة قليلة و 17 مبحوثا بنسبة 22.4% أوضحوا أن العمل لم يمكنهم ومبحوثان بنسبة 2.6% أوضحوا أن العمل بالشركة مكنهم من الاقتناء بدرجة كبيرة. يشير هذا الجدول إلى أن الذين أوضحوا أن العمل بالشركة مكنهم من اقتناء الملابس بدرجات متفاوتة بلغت نسبتهم 77.8% من جملة المبحوثين وهذا يعتبر مكسب من مكاسب الشركة.

20-4 عدد مرات شراء الملابس قبل العمل بالشركة:

جدول (20-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفاذتهم بعدد مرات شراء الملابس بعد العمل بالشركة

عدد مرات شراء الملابس بعد العمل بالشركة	التكرار	النسبة المئوية%
مرة في السنة	32	42.1
مرتان في السنة	27	35.5
ثلاث مرات	10	13.2
أخرى	7	9.2
المجموع	76	100

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (20-4) أن 32 مبحوث بنسبة 42.1% من المبحوثين أفادوا بأنهم يشترون الملابس مرة واحدة في العام وعدد 27 مبحوث بنسبة 35.5% أوضحوا أنهم يشترون الملابس مرتان في العام و 10 مبحوثين بنسبة 13.2% ثلاث مرات في العام وعدد 7 مبحوثين بنسبة 9.2% تأتيمهم الملابس من جهات أخرى. ويمكن تعليل ذلك بأن العمل بالشركة مكن العاملين بها من شراء الملابس ما بين واحدة في العام إلى ثلاثة مرات كحد أقصى بنسبة تصل إلى 90.8% من المبحوثين وهذا يبرهن أنهم في وضع اقتصادي أفضل.

4-21 المشاركة في الأفرح والأتراح بعد العمل في الشركة:

جدول (4-21) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمشاركاتهم في الأفرح والأتراح بعد العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	المشاركة في الأفرح والأتراح بعد العمل في الشركة
1.3	1	زادت بدرجة كبيرة
39.5	30	زادت بدرجة متوسطة
22.4	17	زادت بدرجة قليلة
9.2	7	ظلت كما هي قبل الشركة
27.6	21	غير متأكد
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (4-21) أن 30 مبحوثاً بنسبة 39.5% من المبحوثين أفادوا بأن مشاركتهم في الأفرح والأتراح زادت بدرجة متوسطة وعدد 21 مبحوثاً بنسبة 27.6% أوضحوا أنهم غير متأكدين وعدد 17 مبحوثاً بنسبة 22.4% أوضحوا أن مشاركتهم زادت بدرجة قليلة وعدد 7 مبحوثين بنسبة 9.2% أوضحوا أن مشاركتهم ظلت كما كانت عليه قبل العمل بالشركة وقد أوضح 1.3% من المبحوثين بأن مشاركتهم زادت بدرجة كبيرة. يشير جدول المشاركات الاجتماعية في الأفرح والأتراح بنسب متفاوتة بعد العمل بالشركة من الزيادة بدرجة كبيرة ومتوسطة وقليل بنسبة 63.3% ويؤكد بأن هنالك تواصل اجتماعي وهذا عادة مرتبطة بزيادة الدخل بدرجة كبيرة.

4-22 نوع المشاركة في الأفرح والأتراح:

جدول (4-22) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب نوع المشاركة في الأفرح والأتراح

النسبة المئوية%	التكرار	نوع المشاركة في الأفرح والأتراح
9.2	7	بالحضور فقط
42.1	32	بالحضور والمساهمة المالية دائما
36.8	28	بالحضور والمساهمة أحيانا
11.8	9	لا أشارك
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يبين الجدول (4-22) أن 32 مبحوثا بنسبة 42.1% من المبحوثين أوضحوا أنهم يشاركون بالحضور والمساهمة المالية وأن 28 مبحوثا بنسبة 36.8% أفادوا بأنهم يشاركون بالحضور والمساهمة المالية أحيانا. وأن عدد 9 مبحوثين بنسبة 11.8% أوضحوا أنهم لا يشاركون وقد أفاد 9.2% من المبحوثين بأنهم يشاركون بالحضور. يشير هذا الجدول إلى نوع المشاركة في المناسبات الخاصة والأفرح والأتراح بالحضور والمساهمة المالية وهي النسبة الأكبر من المبحوثين وتبلغ 42.1% مقارنة بالذين لم يشاركوا أو يشاركون بالحضور فقط 21%. عموما يمكن القول أن نسبة 88.1% من المبحوثين أفادوا بأنهم يشاركون في المناسبات الاجتماعية وهذا مؤشر جيد له آثار اجتماعية ايجابية على المجتمع.

4-23 مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى التعليمي:

جدول (4-23) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب اعتقادهم بأن العمل في الشركة ساهم في تحسين المستوى التعليمي لهم

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى التعليمي
10.5	8	ساهم بدرجة كبيرة
30.3	23	متوسطة
22.4	17	قليلة
36.8	28	لم يساهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول (4-23) أن 28 مبحوثاً بنسبة 36.8% من المبحوثين يرون أن العمل بالشركة لم يساهم في العملية التعليمية و 23 مبحوثاً بنسبة 30.3% يرون أنه ساهم بدرجة متوسطة و 17 مبحوث بنسبة 22.4% يرون أنه ساهم بدرجة قليلة وعدد 8 عاملاً بنسبة 10.5% يرون أنه ساهم بدرجة كبيرة. يشير هذا الجدول إلى مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى التعليمي وبالرغم من أن هنالك نسب بسيطة متفاوتة بين الذين يرون أن العمل ساهم بنسبة كبيرة ومتوسطة وقليلة تصل نسبة 63.2% حسب إفادة المبحوثين وهذه النسبة تؤكد أن هنالك مساهمة مقدرة ساهم بها العمل في الشركة في تحسين المستوى التعليمي لهم أو لأبنائهم .

4-24 أفراد الأسرة الذين يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي:

جدول (4-24) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بأعداد أفراد الأسرة الذين يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي

النسبة المئوية%	التكرار	أفراد الأسرة الذين يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي
46.1	35	كل الأفراد يتلقون تعليمهم
11.8	9	غالبيتهم يتلقون تعليمهم
31.6	24	نسبة قليلة منهم يتلقون تعليمهم
10.5	8	كلهم لا يتلقون تعليمهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (4-24) أن 35 مبحثاً بنسبة 46.1% من المبحوثين أفادوا بأن كل أفراد الأسرة يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي وعدد 24 مبحثاً بنسبة 31.6% أوضحوا أن نسبة قليلة من أبنائهم يتلقون تعليمهم الآن وعدد 9 مبحوثين بنسبة 11.8% أوضحوا أن غالبية أفراد الأسرة يتلقون تعليمهم وعدد 8 بنسبة 10.5% من المبحوثين بأن جميع أفراد أسرهم لا يتلقون تعليمهم في الوقت الحالي. يوضح هذا الجدول أن أفراد الأسرة يتلقون تعليماً بنسب متفاوتة حسب إفادة 89.5% وهذا قد يعود إلى أن الشركة قد ساهمت في رفع الوعي عند الأهالي بأهمية التعليم.

25-4 مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى الصحي:

جدول (25-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى الصحي

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة العمل بالشركة في تحسين المستوى الصحي
2.6	2	ساهم بدرجة كبيرة
44.7	34	متوسطة
13.2	10	قليلة
39.5	30	لم يساهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (25-4) أن 34 مبحوثاً بنسبة 44.7% من المبحوثين يرون أن العمل بالشركة ساهم في تحسين المستوى الصحي لهم ولأفراد عائلاتهم بدرجة متوسطة كما أن 30 مبحوثاً بنسبة 39.5% يرون أنه لم يساهم وعدد 10 مبحوثين بنسبة 13.2% يرون أن المساهمة قليلة وعدد 2 من المبحوثين بنسبة 2.6% أفادوا أن المساهمة كانت بدرجة كبيرة. يشير هذا الجدول إلى أن نسبة 60.5% من المبحوثين أشاروا إلى أن الشركة ساهمت بدرجات متفاوتة وهذا قد يكون مرتبطاً بفترة عمل المبحوثين حيث كانت أقل من سنتين وبين سنتين وخمسة سنوات والتي لها تأثير مباشر على زيادة الدخل.

26-4 إمتلاك بطاقة تأمين صحي:

جدول (26-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب امتلاكهم لبطاقة التأمين الصحي

النسبة المئوية%	التكرار	امتلاك بطاقة تأمين صحي
52.6	40	نعم
47.4	36	لا
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (26-4) أن عدد 40 مبحوثا وبنسبة 52.6% من المبحوثين أفادوا بأنهم يمتلكون بطاقة تأمين صحي وأن 36 مبحوث بنسبة 47.4% أوضحوا أنهم لا يمتلكون بطاقة تأمين صحي. يشير هذا إلى نسبة المبحوثين الذين يمتلكون بطاقات للتأمين الصحي لهم ولعوائلهم يبلغ 52.6% وأن الذين لا يمتلكون بطاقات التأمين قد يكونوا هم العاملون الذين تم تعيينهم حديثا.

27-4 مساهمة الشركة في تملك بطاقة التأمين الصحي:

جدول (27-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين الذين يملكون بطاقات تأمين صحي بإفادتهم بمساهمة الشركة في بطاقة التأمين الصحي

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة الشركة في تملك بطاقة التأمين الصحي
100	40	ساهمت في تملك البطاقة
0.0	0	لم تساهم
100	40	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يشير الجدول (27-4) أن عدد 40 من المبحوثين أوضحوا أن الشركة ساهمت الشركة في تملكهم بطاقة تأمين صحي وهذا يدل على أن الشركة هي التي قامت بتمليك العاملين بطاقات التأمين الصحي.

28-4 مساهمة الشركة في تحسين المرافق التعليمية:

جدول (28-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بمساهمة الشركة في تحسين المرافق التعليمية بالمنطقة

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة الشركة في تحسين المرافق التعليمية
0.0	0	ساهمت بدرجة كبيرة
25.0	19	ساهمت بدرجة متوسطة
1.3	1	ساهمت بدرجة قليلة
73.7	56	لم تساهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يبين الجدول (28-4) أن 56 من المبحوثين بنسبة 73.7% من المبحوثين أوضحوا بان الشركة لم تساهم في تحسين المرافق التعليمية بالمنطقة وعدد 19 عاملا بنسبة 25% يرون أن الشركة ساهمت في العملية التعليمية مساهمة متوسطة وعدد واحد بنسبة 1.3% يرى أن مساهمة الشركة كانت قليلة وهذه النسب تشير على أن العاملين من قرى متعددة وربما تكون الشركة قدمت مساهمة إلى قرية أو قرى محددة ولم تشمل جميع المناطق التي تقع بالقرب من الشركة.

29-4 مساهمة الشركة في تطوير المرافق الصحية:

جدول (29-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إاداتهم بمساهمة الشركة في تطوير المرافق الصحية

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة الشركة في تطوير المرافق الصحية
1.3	1	ساهمت بدرجة كبيرة
22.4	17	متوسطة
1.3	1	قليلة
75.0	57	لم تساهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يعكس الجدول (29-4) أن عدد 57 مبحوثا بنسبة 75% من المبحوثين أوضحوا أن الشركة لم تساهم في تطوير المرافق الصحية بالمنطقة وعدد 17 عاملا بنسبة 22.4% أفادوا أن الشركة ساهمت في تطوير المرافق الصحية مساهمة متوسطة وعدد واحد بنسبة 1.3% يرى أنها قليلة وعدد واحد بنسبة 1.3% يرى أنها ساهمت بدرجة كبيرة. لأن الشركة تحيط بها أكثر من 5 قرى وربما تكون الشركة قد ساهمت في قرى محددة ولم تساهم في الأخرى.

30-4 مساهمة الشركة في توفير مياه الشرب:

جدول (30-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب افادتهم بمساهمة الشركة في توفير خدمات مياه الشرب النظيفة والصحية بالمنطقة

النسبة المئوية%	التكرار	مساهمة الشركة في توفير مياه الشرب
3.9	3	ساهمت بدرجة كبيرة
21.1	16	متوسطة
1.3	1	قليلة
73.7	56	لم تساهم
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (30-4) أن عدد 56 مبحوثا بنسبة 73.7% من المبحوثين أوضحوا أن الشركة لم تساهم في توفير مياه الشرب وعدد 16 مبحوثا بنسبة 21.1% يرون أن الشركة ساهمت بدرجة كبيرة في توفير خدمات مياه الشرب وعدد واحد بنسبة 1.3% يرى أن المشاركة كانت قليلة. هذا التباين يدل على أن تقديم خدمات المياه قد انحصر في قرى معينة ومحدودة.

31-4 حدوث انفصال مع الزوج قبل العمل بالشركة:

جدول (31-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بحدوث انفصال بين الزوجين قبل العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	حدوث انفصال بين الزوجين قبل العمل بالشركة
3.9	3	نعم
96.1	73	لا
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يبين الجدول (31-4) أن عدد 73 مبحوثاً بنسبة 96.1% من المبحوثين أفادوا بأنه لم تحدث بينهم حالات طلاق وعدد 3 مبحوثين بنسبة 3.9% أفادوا بأنه حدثت حالات طلاق بينهم. هذه النسبة تؤكد أن هنالك حالات استقرار أسري وسط أسر العاملين بالشركة قبل العمل بالشركة. وقد تشير إلا أن طبيعة سكان هذه القرى نادراً جداً أن يحدث انفصال بين الزوجين.

4-32 حالات الطلاق بين الزوجين بعد العمل بالشركة:

جدول (4-32) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب إفادتهم بحدوث حالات الطلاق بين الزوجين بعد العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	حالات الطلاق بين الزوجين بعد العمل بالشركة
0.0	0	نعم
100	25	لا
100	25	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (4-32) أن عدد 25 مبحثاً بنسبة 100% أفادوا بأنه لم تحدث بينهم حالات طلاق بعد العمل من الشركة. وهذا يؤكد أن العمل بالشركة ساهم في خلق استقرار أسري بين العاملين حيث لم تحدث بينهم حالات طلاق.

33-4 الزواج للمرة الثانية:

جدول (33-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب حالات الزواج للمرة الثانية بعد العمل بالشركة

النسبة المئوية%	التكرار	الزواج للمرة الثانية
0.0	0	تزوجت للمرة الثانية
28	28	لم أتزوج
100	76	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2016م

يوضح الجدول (33-4) أن عدد 28 مبحوث وهم جملة المبحوثين أفادوا بأنه لم يحدث أن تزوجوا للمرة الثانية بعد العمل بالشركة.

وهذا يؤكد أن هنالك استقرار أسري وسط العاملين بالشركة وانصرافهم إلى قضية التعليم والصحة والمساهمات الاجتماعية.

34-4 اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة بين المتغيرات

جدول (34-4) اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين الانضمام للعمل بالشركة وزيادة الدخل:

المجموع		نقص		ظل كما هو		زاد بدرجة أقل		زاد بدرجة متوسطة		زاد بدرجة كبيرة		مكان العمل
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
39.5	30	66.7	4	45.5	5	52.9	9	35.3	12	-	-	حظائر الأمامت
22.4	17	5.5	5	9.1	1	11.8	2	17.6	6	100	8	المجزر الآلي
7.9	6	16.7	1	9.1	1	-	-	11.8	4	-	-	مصنع العلف
5.3	4	5.5	5	9.1	1	5.9	1	5.9	2	-	-	الفقاسة
25	19	16.7	1	27.3	3	29.4	5	29.4	10	-	-	حظائر اللحم
0.002												مستوى الدلالة

يوضح جدول رقم (34-4) وجود علاقة معنوية بين العمل في وحدات الشركة وزيادة الدخل حيث بلغ مستوى الدلالة (0.002) عند مستوى معنوية (0.05).

اختبار مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين العمل بالشركة وتحسين المسكن

تحسن المسكن بعد العمل بالشركة					
المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
39.5	30	43.1	22	32.0	8
22.4	17	15.7	8	36.0	9
7.9	6	8.8	5	4.1	1
5.3	4	3.9	2	8.0	2
25	19	27.5	14	20	5
0.263					

(عدم وجود علاقة معنوية بين العمل في الشركة وتحسين المسكن حيث بلغ مستوى الدلالة (0.263) عند مستوى

مربع كاي لتوضيح العلاقة المعنوية بين العمل بالشركة والمشاركة في الأفرح والأتراح:

المجموع		غير متأكد		ظل كما هو		زاد بدرجة قليلة		زاد بدرجة متوسطة		زاد بدرجة كبيرة	
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار
39.5	30	47.6	10	28.6	2	47.1	8	33.3	10	0	0
22.4	17	0	0	28.6	2	11.8	2	40	12	100	1
7.9	6	0	0	0	0	17.6	3	10	3	0	0
5.3	4	4.8	1	0	0	5.9	1	6.7	2	0	0
25	19	47.6	10	42.9	3	17.6	3	10	3	0	0
0.035											

(وجود علاقة معنوية بين العمل في الشركة وبين المشاركة في الأفرح والأتراح حيث بلغ مستوى الدلالة (0.035) (0.035).

مربع كاي لتوضيح العلاقة بين العمل في الشركة وبين تحسين المستوى التعليمي:

المجموع		لم يساهم		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		ساهمت بدرجة كبيرة	
%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار
80.3	61	75.5	21	76.6	13	82.6	19	100	8
5.3	4	7.1	2	11.8	2	0	0	0	0
5.3	4	7.1	2	5.9	1	4.3	1	0	0
5.3	4	7.1	2	5.9	1	4.3	1	0	0
3.9	3	3.6	1	0	0	8.7	2	0	0
0.834									

(37-3) عدم وجود علاقة معنوية بين العمل في الشركة وبين تحسين المستوى التعليمي حيث بلغ مستوى الدلالة معنوية (0.05).

مجموعات النقاش

تم إجراء مقابلات عميقة لمجموعتان تحتوي المجموعة على (12-20) عاملاً وعاملة ووجهت لهم بعض الأسئلة (ملحق 2) وأسفرت المناقشات على الآتي:

1. 80% من الأعضاء امنوا على أن الشركة أعدت لهم سكن داخل مواقع العمل وهذه فقط لشريحة الرجال.
2. 90% من الأعضاء أفادوا بأن الشركة تقدم لهم وجبتي الإفطار والغداء مجاناً للعاملين أثناء ساعات العمل الرسمية والتي تبدأ من الساعة السادسة صباحاً وحتى السادسة مساءً .
3. 100% من العاملات أفدن بأن الشركة تقوم بترحيلهم من مواقع قراهم إلى العمل ومن مواقع العمل إلى قراهم.
4. من خلال المناقشة تبين لنا أن 100% من النساء العاملات بالمشروع لم يكن لهن عملاً مسبقاً قبل الشركة.
5. 100% من العاملات بالمشروع لم يتطعن عمل صناديق توفير لشراء المستلزمات الباهظة الثمن والتي لا يمكن شرائها من المرتب الشهري الذي يتقاضينه.
6. 100% من الأعضاء أكدوا أن العمل بالشركة أكسبهم خبرات في مجال استخدام التقانات الحديثة في مجال عمله الذي يشغله
7. تبين من خلال المقابلة أن النساء العاملات بالشركة لم يعملن من قبل في وظيفة أو في موقع آخر لبعد قراهم عن المدن التي يتيسر فيها العمل ويعتبرن شركة

داجن لإنتاج الدواجن هي النافذة الوحيدة التي مكنتهن وقامت بتدريبهن على العمل في المجزر الآلي في قسم الباطنية والتعبئة والفقاسة في فرز الكتاكيت.

لقاء مع مفاتيح المعرفة (المدير العام السابق للشركة)

توجهنا بسؤال للسيد/ المدير السابق للشركة وعضو مجلس إدارة الشركة د. سنوسي حسن السنوسي عن دور الشركة في تقديم خدمات التنمية للقري الريفية حول المشروع. وهل هنالك ميزانية لتنمية المناطق الريفية في الميزانية السنوية للشركة؟

فأجاب:

ليس هنالك ميزانية لتنمية المناطق الريفية حول المشروع وهي تدرج في ميزانية الشركة السنوية ولكن للشركة مساهمات عينية ومالية:

إيماننا منا بالمسئولية الاجتماعية دأبت الشركة في تقديم الدعم والخدمات للمجتمعات الريفية على النحو التالي:

1. تنظيم أهالي الأحامدة في جمعية تعاونية زراعية تهدف إلى المساهمة في الإنتاج.
2. ساهمت الشركة في تسجيل الأرض الزراعية لأهالي الأحامدة ودفعت مبلغ 400.000 جنيها لوزارة الزراعة كقيمة رسوم تسجيل الأرض الزراعية للجمعية.
3. تقوم الشركة بمدهم بمياه للري لزراعة الأرض لصالح الأهالي بدون رسوم مياه ري.
4. تقوم الشركة بتقديم الدعم المباشر لبعض المدارس والخلوي والمراكز الصحية.
5. توصيل الكهرباء العامة للمشروع ساهم في توصيل الكهرباء لبعض القرى التي لم تكن في السابق تتمتع بخدمات الكهرباء.

6. تقوم الشركة بدفع رسوم سنوية لمحلية شرق النيل والتي يمكن أن تستغل لتنمية المناطق الريفية.

7. دأبت الشركة في حضور جميع النفقات التي تقيمها المحلية وذلك بتقديم الدعم العيني والمالي ورعاية بعض البرامج التنموية.

الباب الخامس

ملخص النتائج والخلاصة والتوصيات

1-5 ملخص النتائج:

أوضحت نتائج الدراسة أن:

- 86.8% من المبحوثين كانوا من الرجال بنسبة.
- 96.1% من المبحوثين هم من فئة الشباب.
- 96.1% من المبحوثين تلقوا تعليماً بمراحل مختلفة.
- 63.2% من المبحوثين غير متزوجين.
- 38.2% من المبحوثين أفراد أسرهم ما بين (4-6) فرداً.
- 60.5% من المبحوثين يمتلكون مساكن.
- 46.1% من المبحوثين كانوا عمالاً بمواقع مختلفة.
- 80.3% من المبحوثين يعملون في وظائف عمالية.
- 65.8% من المبحوثين سمعوا عن الشركة عبر الأصدقاء والمعارف.
- 92.1% العمالة يعملون في وظائف دائمة أو ثابتة.

- 39.5% من العاملين يعملون في حظائر الأمات.
- 59.2% من المبحوثين فترة عملهم بالشركة أقل من سنتين.
- 69.7% من المبحوثين أفادوا بأن متوسط دخلهم قبل العمل بالشركة كان أقل من 1000 جنيه في الشهر.
- 77.6% من المبحوثين أفادوا بأن دخولهم قد زادت بعد العمل بالشركة.
- 73.7% من المبحوثين أفادوا بأن وجبتهم الغذائية قد تحسنت بعد العمل بالشركة.
- 64.3% من المبحوثين أفادوا أن درجة تحسن الوجبة متوسطة.
- 90% من المبحوثين أوضحوا أن عدد الوجبات لم يزداد.
- 67.1% من المبحوثين أوضحوا أنه لم يطرأ أي تحسن في المسكن.
- 77.8% من المبحوثين تمكنوا من اقتناء ملابس بعد العمل بالشركة.
- 96.7% من المبحوثين تمكنوا من اقتناء ملابس ما بين مرة واحدة إلى ثلاث مرات في العام.
- 63.3% من المبحوثين أفادوا بأن مشاركتهم في الأفراح والأتراح زادت بعد العمل بالشركة ما بين زيادة بدرجة قليلة والمتوسطة وكبير.
- 42.1% من المبحوثين أفادوا بأن مشاركتهم في الأفراح والأتراح كانت بالحضور والمساهمة المالية.
- 63.2% من المبحوثين أوضحوا أن العمل بالشركة ساهم في تحسين المستوى التعليمي لهم ولأبنائهم.

- 89.5% من المبحوثين أفادوا بأن أفراد أسرهم يتلقون تعليماً بنسب مختلفة في الوقت الحالي.
- 60.5% من المبحوثين أفادوا بأن العمل بالشركة ساهم في تحسين المستوى الصحي لهم بنسبة.
- 52.6% من المبحوثين أفادوا بأنهم يمتلكون بطاقة تأمين صحي لهم ولعائلتهم.
- 100% من المبحوثين أوضحوا أن الشركة ساهمت في تملكهم بطاقات التأمين الصحي.
- 73.7% من المبحوثين الذين يمتلكون بطاقات تأمين صحي أفادوا بأن الشركة لم تساهم في تحسين المرافق التعليمية بمناطقهم.
- 75% من المبحوثين أفادوا بأن الشركة لم تساهم في تطوير المرافق الصحية بمناطقهم.
- 73.7% من المبحوثين أفادوا بأن الشركة لم تساهم في توفير خدمات مياه الشرب النقية بمناطقهم.
- أغلب المبحوثين أفادوا بأنهم لم تحدث بينهم حالات انفصال بين الزوجين قبل العمل بالشركة وهؤلاء نسبة 96.1%
- 100% من المبحوثين أفادوا بأنهم لم تحدث بينهم حالات الطلاق بعد العمل بالشركة.
- 100% من المبحوثين أفادوا بأنهم لم يتزوجوا للمرة الثانية بعد العمل بالشركة.

- توجد علاقة معنوية بين العمل في وحدات الشركة وزيادة الدخل حيث بلغ مستوى الدلالة (0.002) عند مستوى معنوية (0.05).
- عدم وجود علاقة معنوية بين العمل في الشركة وتحسن المسكن حيث بلغ مستوى الدلالة (0.263) عند مستوى معنوية (0.05).
- توجد علاقة معنوية بين العمل في الشركة وبين المشاركة في الأفراس والأفراح حيث بلغ مستوى الدلالة (0.035) عند مستوى معنوية (0.05).
- عدم وجود علاقة معنوية بين العمل في الشركة وبين تحسين المستوى التعليمي حيث بلغ مستوى الدلالة (0.834) عند مستوى معنوية (0.05).

2-5 الخلاصة:

إن صناعة الدواجن بولاية الخرطوم في تزايد مستمر اعتمادا على نظام التربية المكثفة والحديثة والتي تتطلب عمالة مدربة ومؤهلة وغير ذلك وقد ساهمت مساهمة واضحة في تحقيق الأمن الغذائي بتوفير اللحوم البيضاء وبيض المائدة مما أحدث نوعا من التغيير في السلوك الغذائي لدى مواطني المحلية بصورة خاصة وولاية الخرطوم بصورة عامة.

ومما لا شك فيه فقد ساهمت شركة داجن لإنتاج الدواجن في استيعاب عمالة شابة مما زاد من مستوى دخولهم فضلا عن إكسابهم خبرات ومعارف في استخدام التقانات الحديثة في مجال الذبيح الآلي وتقانات التلقيح الاصطناعي للدواجن وعمليات الفقس والفرز للكناكيت، والتربية المغلقة بالإضافة إلى فتح فرص للعاملات اللائي يقطن بتلك المناطق ولم يكن لهن عملا قبل قيام الشركة مما جعل هؤلاء النسوة يقمن بعمل صناديق توفير لشراء مستلزماتهن ذات التكلفة العالية وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوضحت أن هنالك قصورا في مجال المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركة في مجال توفير خدمات المياه والصحة والتعليم للقرى حول المشروع وربما تكون الشركة قد ساهمت في هذه المجالات في بعض القرى لكن لم يسلط عليها الضوء حتى يكون العاملون بالشركة على علم بها وقد تكون في قرى محدودة جدا.

3-5 التوصيات:

توصيات خاصة لشركة داجن لإنتاج الدواجن:

1. الاهتمام بإنسان الريف وذلك بتعزيز المساهمة في خدمات الصحة ومياه الشرب النقية وخدمات التعليم في جميع القرى المحيطة بالمشروع حسب احتياجات كل قرية من هذه القرى.

2. ضرورة تعريف وتتوير العاملين بالشركة على نوع وحجم الخدمة التي تقدمها الشركة لأهاليهم وقراهم وهذا مما يساهم في عملية تبني العاملين للشركة ويحقق نوعاً من الرضا الوظيفي.

3. تكملة إجراءات الشركة في تمليك العاملين بها بطاقات التأمين الصحي

توصيات لوزارة الزراعة ولاية الخرطوم:

1. ضرورة عمل خارطة الدواجن بالولاية ومراعاة عمليات التوسع الرأسي والأفقي لمشاريع الدواجن. وذلك بتوقع زيادة الطلب على لحوم الدواجن وبيض المائدة في حالة اعتبار الهجرة المتصلة إلى الولاية.

2. على وزارة الزراعة ولاية الخرطوم وإدارة المخزون الإستراتيجي التفكير الجاد في عمل صوامع ومخازن جافة لتغطية احتياجات الدواجن من مدخلات الذرة والأمياز آخذين في الاعتبار أن إنتاج الدواجن بولاية الخرطوم يقدر بحوالي 85% من الإنتاج في السودان (حسب تقارير وزارة الزراعة ولاية الخرطوم) وكذلك المخازن المبردة لتخزين الفائض من لحوم الدواجن.

توصيات لمؤسسات التعليم العالي والكليات ذات الصلة بنشاط الدواجن:

1. دراسة قطاع الدواجن باعتباره قطاع اقتصادي واجتماعي يساهم مساهمة واضحة في استيعاب عمالة بمختلف التخصصات والمؤهلات العلمية وغير المؤهلة علميا.

2. التركيز على قطاع الدواجن في الخطط الإستراتيجية للدولة باعتباره البديل الفعلي للحوم الحمراء التي تصدر للخارج لاستجلاب العملات الحرة فضلا على أنه يساهم في تحقيق الأمن الغذائي.

3. الاستفادة من الميزة النسبية للسودان من حيث توفر 95% من مدخلات صناعة الدواجن والمناخ الحار الجاف الذي يحد من انتشار الأمراض الوبائية للدواجن والمساحات الشاسعة والمنبسطة ووفرة المياه الجوفية النقية.

4. على حكومات الولايات والمجالس التشريعية والوزارات ذات الصلة بهذا النشاط عكس التجارب الناجحة في هذا المجال كتجربة مشاريع الزهراء للأسر المنتجة في ولاية نهر النيل وشركة داجن لإنتاج الدواجن بولاية الخرطوم باعتبارها مشاريع تساهم في تقليل نسبة البطالة وتساهم في تحقيق الأمن الغذائي.

دراسات مستقبلية

1. التركيز على دراسة سوق الدواجن.
2. استخدام التقانات الحديثة لتطوير قطاع الدواجن

المراجع:

1. إبراهيم، فيصل حسن (2011). وزير الثروة الحيوانية والسمكية/ مجلة بولتري كير العدد الأول، يوليو 2011م.
2. آدم، مدثر الطيب، تخطيط المشروعات نموذج شركة داجن لإنتاج الدواجن، أوراق غير منشورة، الدراسات العليا، جامعة السودان 2016.
3. الخريطة الاستثمارية للثروة الحيوانية والسمكية 1999.
4. تقرير شركة داجن لإنتاج الدواجن، 2016م.
5. تقرير مشاريع الأسر المنتجة، 2016، شركة كورال.
6. تقرير وزارة الزراعة والثروة الحيوانية للعام 2016.
7. خطة وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري 2011. ولاية الخرطوم.
8. محلية شرق النيل، مركز المعلومات، الإحصاء السكاني للعام 2008.
9. عبد الرحمن عبد القادر وأسامة الشيخ يس مرغني عثمان ابنعوف (2001). اقتصاديات إنتاج الدواجن في السودان، ورشة إنتاج الدواجن في السودان (وزارة الثروة الحيوانية بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الخرطوم).

أوراق علمية:

10. يس، أسامة الشيخ (1988)، دراسة تقييم سلالات الداجن الأجنبية وزارة الثروة الحيوانية..

11. يس، أسامة الشيخ 2001. إستراتيجية صناعة الدواجن في السودان للفترة ما بين (2011-2027).

12. Poultry Development in E. R. Halbrook (1961-1959)

13. تقرير منظمة الزراعة والأغذية العالمية (الفاو) 2005.

الملحقات

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

استمارة استبيان عن: الأثر الاقتصادي والاجتماعي لشركة داجن لإنتاج الدواجن على العمالة الريفية

• ملحوظة: المعلومات الواردة أدناه تستخدم لأغراض الدراسة فقط.
استمارة رقم ()

- 1/ النوع: أ/ ذكر ب/ أنثى
- 2/ العمر: أ/ أقل من 31 ب/ 31-40 ج/ 41-50 د/ أكثر من 50
- 3/ المستوى التعليمي:
أ/ أمي ب/ خلوة ج/ أساس د/ ثانوي ه/ جامعي و/ فوق الجامعي
- 4/ الحالة الاجتماعية:
أ/ عازب ب/ متزوج ج/ مطلق د/ أرمل ه/ مهجور
- 5/ عدد أفراد الأسرة:
أ/ أقل من 4 ب/ 4-6 ج/ 7-9 د/ أكثر من 9
- 6/ السكن: أ/ ملك ب/ إيجار ج/ أخرى د/ حدد.....
- 7/ نوع العمل: (قبل الانضمام إلى الشركة)
أ/ عامل ب/ موظف ج/ إداري د/ مهني ه/ فني و/ بدون عمل
ز/ أخرى حدد.....
- 8/ نوع العمل بالشركة:
أ/ عامل ب/ موظف ج/ إداري د/ مهني ه/ فني و/ أخرى
حدد.....
- 9/ كيفية السماع عن الشركة والعمل بها:
أ/ الأصدقاء والمعارف ب/ الأهل والأقارب ج/ إعلانات الشركة
- 10/ طبيعة العمل في الشركة:

أ/ أعمل في الشركة بصورة دائمة ب/ أعمل مع الشركة في المواسم فقط
ج/ أعمل بنظام اليومية د/ أخرى حدد.....

11/ مكان العمل:

أ/ الحظائر ب/ المجزر الآلي ج/ مصنع العلف د/ الففاسة

12/ فترة العمل:

أ/ أقل من سنتين ب/ 2-5 سنوات ج/ 6-8 سنوات

د/ 9-11 سنة ه/ أكثر من 11 سنة

13/ ما هو متوسط دخلك قبل أن تعمل بالشركة؟

أ/ أكبر من 3000 جنيه ب/ من 2199-3000 ج/ من 1500-2200
د/ أقل من 500 جنيه

14/ هل متوسط دخلك زاد بعد أن عملت بالشركة؟

أ/ زاد بدرجة كبيرة ب/ زاد بدرجة متوسطة ج/ زاد بدرجة قليلة
د/ ظل كما هو ه/ نقص

15/ هل تعتقد أن الوجبة الغذائية التي تتناولها تحسنت بعد عملك في الشركة؟

أ/ تحسنت بدرجة كبيرة ب/ تحسنت بدرجة متوسطة ج/ تحسنت بدرجة قليلة
د/ ظلت كما هي قبل العمل في الشركة

16/ إذا كان هنالك درجة من التحسن وضح الآتي:

أ/ زادت بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم تتحسن

17/ هل زاد عدد وجباتك اليومية؟

أ/ نعم ب/ لا

18/ هل هنالك تحسن طراً على المنزل الذي تسكن فيه بعد عملك في الشركة:

أ/ نعم ب/ لا

19/ هل تعتقد أن العمل في الشركة مكنك من اقتناء ملابس إضافية لك ولأفراد أسرته بسهولة؟

أ/ مكنني بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم يمكنني

20/ كم مرة كنت تشتري الملابس بعد عملك في الشركة لك ولأفراد أسرته

أ/ ولا مرة ب/ مرة واحدة في السنة ج/ مرتان كل سنة د/ ثلاث مرات كل سنة
أخرى حدد.....

21/ هل مشاركتك في الأفراح والأتراح زادت أم نقصت بعد عملك بالشركة؟

أ/ زادت بدرجة كبيرة ب/ زادت بدرجة متوسطة ج/ زادت بدرجة قليلة
د/ ظلت كما هي قبل العمل في الشركة ه/ غير متأكد

22/ هل شاركت في الأفراح والأتراح بعد عملك في الشركة تكون بالحضور فقط أم الحضور والمساهمة المالية؟

- أ/ بالحضور فقط ب/ بالحضور والمساهمة المالية دائما
ج/ بالحضور والمساهمة المالية أحيانا د/ لا أشرك
23/ هل تعتقد أن العمل بالشركة ساهم في تحسين المستوى التعليمي لك ولأفراد أسرتك؟
أ/ ساهم بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم يساهم

- 24/ هل كل أفراد الأسرة في سن المدرسة يتلقون تعليمهم الآن؟
أ/ كل الأفراد في المدرسة يتلقون تعليمهم
ب/ غالبيتهم يتلقون تعليمهم
ج/ نسبة قليلة منهم يتلقون تعليمهم
د/ كلهم لا يتلقون تعليما في المدرسة
25/ هل تعتقد أن العمل في الشركة ساهم في تحسين المستوى الصحي لك ولأفراد أسرتك؟

- أ/ ساهم بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم يساهم
26/ في حالة مساهمته في تحسين المستوى الصحي وضح كيف ذلك.....
.....

- 27/ هل تمتلك بطاقة تأمين صحي لك ولأفراد أسرتك؟
أ/ نعم ب/ لا
28/ في حالة نعم وضح هل ساهمت الشركة في ذلك؟
أ/ نعم ب/ لا ج/ لا أمتلك بطاقة
29/ هل ساهمت الشركة في تطوير وتحسين المرافق التعليمية بالمنطقة؟
أ/ ساهمت بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم تساهم
30/ في حالة مساهمتها في تطوير وتحسين المرافق التعليمية وضح كيفية المساهمة

-
31/ هل ساهمت الشركات في تطوير المرافق الصحية بالمنطقة؟
أ/ ساهمت بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم تساهم
32/ هل ساهمت الشركات العاملة في إمداد المواطنين بمياه شرب صحية ونظيفة
أ/ ساهمت بدرجة كبيرة ب/ متوسطة ج/ قليلة د/ لم تساهم
33/ هل هنالك مرافق أخرى تعتقد أن الشركة ساهمت في تطويرها وضح ما هي؟
.....

34/ هل حدث انفصال بينك وبين زوجك قبل العمل بالشركة؟

نعم ب/ لا

35/ هل حدث انفصال بينك وبين زوجك بعد العمل في الشركة؟

نعم ب/ لا

36/ هل تزوجت للمرة الثانية بعد العمل بالشركة؟

نعم ب/ لا