

المستند رقم ٢٠٠٠/٢٠٠٠

بسم الله الرحمن الرحيم

اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو
نظم الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية والاجتماعية
(دراسة لاتجاهات العاملين بمحافظة أريحا)

إعداد الطالب :

منذر عبد الله حسن عريقات

إشراف الدكتور

هشام جبر

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في إدارة الأعمال .

بكلية الدراسات العليا.

جامعة القدس

نيسان ٢٠٠٠ م

لجنة المناقشة :

١. الدكتور هشام جبر رئيساً ومشرفاً .
٢. الدكتور محمد قاسم القريوتي عضواً .
٣. الدكتور سمير حزبون عضواً .

الملخص

اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز

بأنواعها المادية والمعنوية والاجتماعية .

" دراسة لاتجاهات العاملين بمحافظة أريحا "

إعداد : منذر عبد الله عريقات

إشراف : الدكتور هشام جبر

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة في محافظة أريحا نحو نظم الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية والاجتماعية ، ومن ثم القيام بتحليلها ، ولقد ارتكزت الدراسة إلى ستة أسئلة أساسية ، حيث تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحليلها مثل التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار (ت) ، تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه بالإضافة إلى معامل ارتباط بيرسون .

أما أداة جمع البيانات الرئيسة فقد كانت الاستبانة التي تم توزيعها على كافة المؤسسات الصناعية الخاصة والمدرجة في سجلات وزارة الصناعة باستثناء تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن عشرة عاملين .

ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة الذي تكون من المؤسسات الصناعية المتبقية وعددها خمس مؤسسات صناعية ، حيث تم توزيع (١٥١) استبانة على كافة العاملين في هذه المؤسسات الصناعية ، وكانت عدد الاستبانات المعادة (١٤٧) استبانة اعتمد منها للتحليل (١٤١) استبانة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أولاً : _ أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة في محافظة أريحا كانت منخفضة نحو نظم الحوافز المادية والمعنوية في حين أظهرت نتائج الدراسة ان اتجاهات العاملين كانت متوسطة نحو نظم الحوافز الاجتماعية .

ثانياً : - كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز السائدة فيها حسب الجنس ، وقد كانت هذه الفروق لصالح فئة الإناث اللواتي كانت اتجاهاتهن متوسطة نحو نظم الحوافز ، في حين كانت اتجاهات العاملين من فئة الذكور منخفضة .

ثالثاً : _ تبين من نتائج الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز السائدة حسب المستوى

الإداري ، حيث كانت هذه الفروق لصالح العاملين في مستوى الإدارة العليا ،
الذين كانوا أكثر رضا عن هذه الحوافز ، تبعهم العاملون في الإدارة الوسطى
فالعاملين في الإدارة الدنيا الذين كانوا أقل العاملين رضا عن هذه الحوافز .

رابعا :- تبين من نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات
العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز السائدة فيها حسب الخبرة
الوظيفية ، حيث كانت هذه النتائج لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة الطويلة
الذين كانوا أكثر رضا عن هذه الحوافز ، تبعهم العاملون ذوي سنوات الخبرة
القصيرة ، فالعاملون ذوو سنوات الخبرة المتوسطة الذين كانوا أقل العاملين رضا
عن هذه الحوافز .

خامسا :- كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين
اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز السائدة فيها
حسب المؤهل العلمي ، حيث كانت هذه الفروق لصالح العاملين من حملة درجة
البكالوريوس فما فوق ، الذين كانوا أكثر رضا عن هذه الحوافز تبعهم العاملون
من حملة شهادة الثانوية العامة ، فحملة شهادة الدبلوم وأخيراً العاملون الذين
مستواهم العلمي أقل من الثانوية العامة ، الذين كانوا أقل العاملين رضا عن هذه
الحوافز .

سادساً :ـ أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في المؤسسات الصناعية الخاصة نحو نظم الحوافز السائدة فيها حسب الدخل ، حيث كانت هذه الفروق لصالح العاملين ذوي الدخل الشهري العالي (٤٠٠١ شيكل فأكثر) ، الذين كانوا أكثر العاملين رضا عن هذه الحوافز ، تبعهم العاملون ذوو الدخل الشهري (٢٥٠١ - ٤٠٠٠) فالعاملون ذوو الدخل الشهري (١٥٠١ - ٢٥٠٠) ، وأخيراً العاملون ذوو الدخل الشهري (١٠٠٠ - ١٥٠٠) ، الذين كانوا أقل العاملين رضا عن هذه الحوافز .

وبناءً على النتائج السابقة فقد وضع الباحث عدة توصيات أهمها :-

أولاً - نظراً لأن احتياجات العاملين ليست ثابتة وإنما هي متغيرة بتغير الظروف الاقتصادية ، فيقترح على المؤسسات الصناعية الخاصة أن تأخذ بعين الاعتبار هذه التغيرات وأن تقوم بدراسة الاحتياجات بين الفترة والأخرى وتعمل على تنميتها مع ما يتفق مع مواردها ومع احتياجات العاملين وتطلعاتهم .

ثانياً: تحسين ظروف وأحوال العاملين من خلال قيام المؤسسات الصناعية بالاهتمام أكثر بالحوافز المادية والمعنوية والعمل على تنميتها عن طريق محاولة تحسين مستوى الرواتب والأجور وربطهما بغلاء المعيشة ، وتطبيق فرص الترقية العادلة حسب الكفاءة والخبرة وعدد سنوات الخدمة .

ثالثاً : بما أن اتجاهات العاملين كانت منخفضة نحو حافز المشاركة في اتخاذ القرارات فيقترح الباحث إفساح المجال أمام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات مما يزيد من دقة تنفيذ القرارات كون العاملين ينفذون قراراً شاركوا في صنعه واتخاذها ، الأمر الذي يتيح للعاملين فرصاً للخلق والإبداع وينعكس بالتالي على أهداف المؤسسة الصناعية .

رابعاً : التأكيد على أهمية التوسع في تطوير قدرات العاملين من خلال منحهم الفرصة للمشاركة في دورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم ، والعمل على ترغيب العاملين على اللحاق بهذه الدورات والبعثات الأكاديمية .

خامساً : ضرورة قيام المؤسسات الصناعية بعقد ندوات بشكل دوري ومستمر من أجل توعية العاملين بأن نجاح المؤسسة الصناعية في تحقيق أهدافها يعتمد على قدرة العاملين بها وكفاءتهم في العمل وإخلاصهم لمؤسستهم ، وإن إستجابة تلك المؤسسة لطلبهم واحتياجاتهم يعتمد على الفهم الدقيق للمصالح المشتركة بين العاملين ومؤسستهم .

سادساً : تشجيع النشاطات الاجتماعية داخل المؤسسة على كافة المستويات الإدارية لتنمية الروابط الاجتماعية والعلاقات الإنسانية بين جميع العاملين بما لا يتناقض مع مصلحة العمل وذلك بالتنسيق مع إدارة المؤسسة .