

The impact of wages and benefits systems on the performance of employees
A field study in the General Company for Food Industries in the city of Baghdad
تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة
للصناعات الغذائية في مدينة بغداد
م.م. معاذ غسان إسماعيل / الجامعة العراقية / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

25
19

OPEN ACCESS



P - ISSN 2518 - 5764
E - ISSN 2227 - 703X

Received:8/4/2019
Accepted:30/5/2019

مستخلص البحث:

يهدف البحث إلى معرفة تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين، وشمل مجتمع البحث على عينة من العاملين في الشركة، وتألقت العينة من (50) موظف وموظفة، كما أعدت استبانة مكونة من (23) فقرة، استعمل فيها عدت أساليب أحصائية في تحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستبيان توصلت البحث إلى عدد من النتائج كان أبرزها: وجود علاقة ارتباط بين أنظمة الأجور والمزايا وأداء العاملين، ووجود تأثير لأنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين. وقدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها: زيادة فاعلية نظام الأجر في المؤسسات الحكومية، والإيحاء بتفعيل أنظمة المزايا خاصة فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي.

المصطلحات الرئيسية للبحث / تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين





تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

المقدمة:

يعد المورد البشري هو المحرك الأساسي والعنصر الفاعل من بين عناصر الإنتاج، وذلك بكون الأفراد طاقة (ذهنية وفكرية) ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعناصر فعالة قادرة على المشاركة الفعالة بالفكر والرأي، فإنهم يرغبون بطبيعتهم في المشاركة وتحمل المسؤولية وأيضاً المبادرة والسعي إلى التطوير والإنجاز، فعليه يعتمد الاستمرارية والتطور، لذلك تعمل الإدارات على تحفيز ودعم العامل للعمل بظروف وأجر مجدي. وتعتبر الأجور والمزايا الممنوحة للعاملين من أهم الوسائل التي تستطيع المنظمة من خلالها أن تحفز العامل للعمل لرفع مستوى أدائهم وتحسين إنتاجيتهم. إذ يعد أحد شروط تحسين الأداء هو أن يحصل العاملون على أجر يتناسب مع ما يقدمونه للمنظمة من إمكانيات وقدرات مختلفة تستوجبها متطلبات الوظيفة. كما يحتل موضوع الأجور والمزايا اهتماماً متزايداً من جانب الأفراد في مؤسسات الدولة باعتباره وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المتعددة" (درّة، والصباغ، 2008: 345). وفي ظل عصر العولمة والانفتاح والضغطات التي تتعرض لها منظمات الأعمال في وقتنا هذا والتي يعتبر من أهمها ظهور التكتلات الاقتصادية والشركات الكبرى والتي لن يبقى في السوق إلا الأقوى والأجدر، مما يفرض على متخذي القرار والمسؤولين عن هذه المنظمات ومن أجل المحافظة على استمرارهم وبقائهم أن يمتلكوا نظاماً إدارياً فعالاً من أجل مواكبة التطور، فوجود نظام أجور عادل يتوافق مع الجهد الذي يبذله الفرد ويحقق احتياجاته ونظام مزايا يغطي احتياجات العامل الشخصية والعائلية سيعمل على تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجية العامل ومن أجل تحقيق هذا الأداء الأمثل والفعال فيجب دراسة هذا الأداء والعوامل المؤثرة به.

إن الشركات والمؤسسات في العراق وخاصة القطاع العام تعاني كثرة المشاكل فيما يتعلق بأداء العاملين كازدياد معدل دوران العمل، العمل بالحد الأدنى من طاقاتهم والرطوبة وغير ذلك وإن العامل المهم والأساسي الذي يدفع العامل للإقدام على مثل هذه الأمور هو قلة الأجر.

المحور الأول / منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: مشكلة البحث:

يعد العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج، لكن الكثير من الإدارات لا تعطي لهذا العنصر الأهمية الكافية بكثير من الجوانب المتعلقة به، كالأجور التي تدفع للأفراد العاملين والمزايا المقدمة لهم، وبما أن الأجور تعتبر من أهم الوسائل لتحسين أداء الأفراد وتحفيزهم، لذلك يجب أن تكون مستويات الأجور متناسبة ومنسجمة مع أداء الأفراد لأن عدم تناسبها قد ينعكس بالسلب على أدائهم كازدياد معدل دوران العمل وانخفاض الإنتاجية وبالتالي يقلص فرصة تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة. وكذلك بالنسبة للمزايا المقدمة للعامل فإذا كان هناك ظلم في منح هذه المزايا فإنه سيؤثر سلباً على أداء الأفراد وذلك لشعورهم بعدم مساواتهم مع الأفراد الآخرين، وهذا يعني أن ضعف الأجور والمزايا يؤدي إلى عرقلة سير العملية الإنتاجية، والسؤال هنا هل استطاع المدير العراقي في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد من توظيف نظام الأجور والمزايا لتحسين أداء العاملين؟

وتتبلور مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- 1- ما هي نظرة أفراد عينة البحث لأنظمة الأجور والمزايا المقدمة لهم؟
- 2- ما مدى أهمية إجابات أفراد عينة البحث حول (أداء العاملين)؟
- 3- ما أثر أنظمة الأجور والمزايا في تحسين أداء العاملين؟

ثانياً: أهمية البحث:

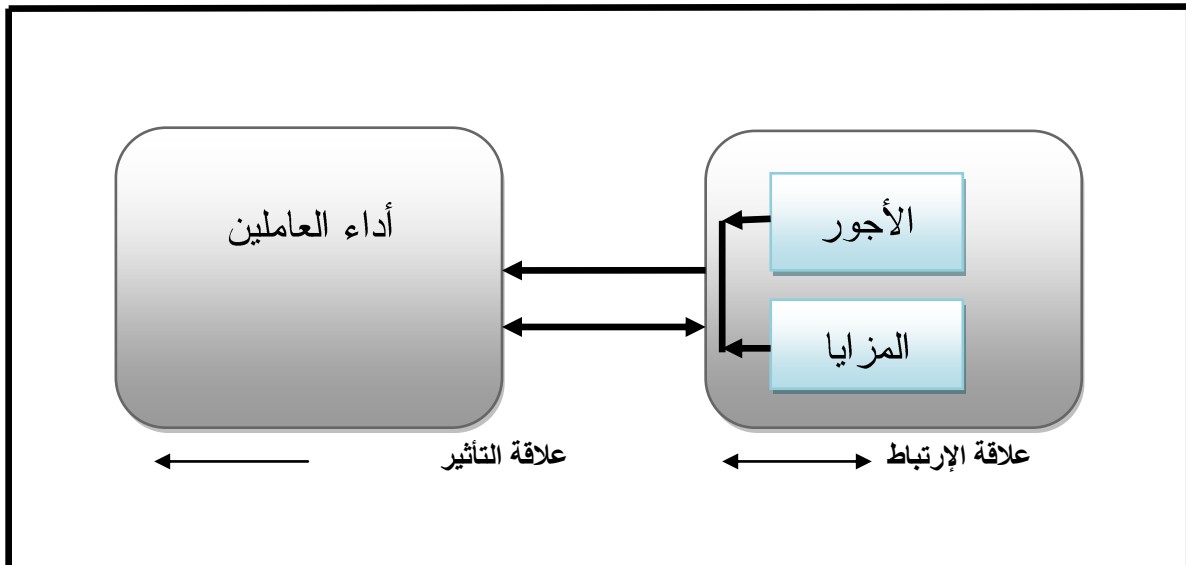
يعد هذا البحث موضوعاً مهماً في أدبيات إدارة الموارد البشرية حيث تكمن في البحث عن مدى توافر نظام أجور ومزايا يتناسب مع احتياجات العاملين ورغباتهم والكشف عن دور هذه الأنظمة في تحسين أداء العاملين في الشركة عينة البحث.

ثالثاً: أهداف البحث:

- تتمثل أهداف البحث بما يلي:
- 1- التعرف على كيفية وضع هيكل مناسب للأجور وأنواع المزايا المقدمة للعاملين.
 - 2- التعرف على مستوى الأداء في الشركة المبحوثة.
 - 3- لمعرفة العلاقة بين أنظمة الأجور والمزايا وأداء العاملين في العينة المبحوثة.
 - 3- قياس أثر أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

لاستكمال المعالجة التحليلية لمنهجية البحث تم بناء مخطط فرضي ليظهر طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة والمتمثلة في الأجور والمزايا وأداء العاملين، كما موضح في الشكل (1)



المصدر: من إعداد الباحث، 2018. شكل (1) "المخطط الفرضي للبحث"

خامساً: فرضيات البحث:

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى:
توجد علاقة ارتباط معنوية بين (أنظمة الأجور والمزايا) و (أداء العاملين).
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة الأجور وأداء العاملين.
ب- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة المزايا وأداء العاملين.
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية:
يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لـ (أنظمة الأجور والمزايا) على (أداء العاملين).
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:-
أ - يوجد تأثير معنوي لأنظمة الأجور على أداء العاملين.
ب - يوجد تأثير معنوي لأنظمة المزايا على أداء العاملين.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

سادساً: حدود البحث:

- 1- الحدود الموضوعية: سيقترن هذا البحث على نظام الأجور والمزايا وتأثيرها في أداء العاملين.
- 2- الحدود المكانية: الشركة العامة للصناعات الغذائية.
- 3- الحدود الزمانية: 2018-2019 م.
- 4- الحدود البشرية: العاملين في الشركة المبحوثة.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث شمل العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد، والمكون من (275) موظف وموظفة، تم اختيار عينة طبقية عشوائية قدرها (50) شخص وفقاً للمعادلتين التاليتين:

$$nN1/N \dots\dots(1)$$

وإن:

n: حجم العينة المطلوبة، N1: عدد الذكور، N: حجم المجتمع.
وبتطبيق المعادلة (1):

$$50*110/275=20$$

$$nN2/N \dots\dots(2)$$

حيث إن:

n: حجم العينة المطلوبة، N2: عدد الإناث، N: حجم المجتمع.
وبتطبيق المعادلة (2):

$$50*165/275=30$$

$$20+30=50 = \text{حجم العينة المطلوبة}$$

سابعاً: أدوات البحث:

استعمل الباحث الاستبانة وقد تكونت من ثلاثة أجزاء، إذ يتعلق الجزء الأول بالمتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث ممثلة في (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، والمنصب الوظيفي، عدد سنوات الخبرة). أما الجزء الثاني من الاستبانة تضمن العبارات الخاصة بالمتغير المستقل الأجور والمزايا من خلال الاجابة على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى المبحوثين في عينة البحث، وتشتمل على (15) فقرة وفقاً لمقياس (Agarwal, 2007: 144). أما الجزء الثالث فقد تضمن العبارات الخاصة بالمتغير التابع أداء العاملين من خلال الاجابة على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى المبحوثين، وتشتمل على (8) فقرات وفقاً لمقياس (الحلابة، 2013: 63) ونسقت فقرات الاستبانة واعيدت صياغتها بما يتلائم مع الواقع المحلي.

ثامناً: اختبارات صدق وثبات الاستبانة:

1. اختبار الصدق:

لغرض التأكد من الصدق الظاهري (Face Validity Tests) للاستبانة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي التخصص في مجالات البحث العلمي والإدارة والذي يعرف أيضاً بصدق المحكمين (Trustees Validity) والبالغ عددهم (5) محكماً، (انظر الهامش)¹.

¹ الاستاذ الدكتور صلاح الدين حسين صالح، الاستاذ الدكتور صلاح الدين عواد الكبيسي، الاستاذ المساعد الدكتور أحمد هاشم الصقال، الاستاذ المساعد الدكتور سامي أحمد عباس، الاستاذ المساعد الدكتورة خالدية مصطفى عطا.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

2. اختبار الثبات:

للتأكد من ثبات الأداة تم حساب معامل الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ على عينة البحث، تكونت من (50) موظف وموظفة في العينة المبحوثة، إذ بلغ (0.92)، ما يؤكد توفر صدق جيد في الاستبانة وأن مقياس البحث يتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية في قياس المتغيرات المصمم من أجلها.

سابعاً: التعريفات الإجرائية:

1- تعريف المتغير المستقل:

الأجور:- ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد لقاء الأعمال التي يقومون بها في المنظمة بغض النظر عن أي امتيازات أخرى، بحيث تمكنهم من تأمين احتياجاتهم الأساسية بالدرجة الأولى ، وتمكنهم من الادخار الذي يمكنهم من الاستثمار ، وبحيث تكون قادرة على تحفيز الأفراد لبذل المزيد من الجهد (ناصر، 2003 :11).
المزايا:- جميع المدفوعات المالية وغير المالية التي يتلقاها الموظف ليواصل عمله أو عملها في الشركة (ديسلر، 2009: 450).

2- تعريف المتغير التابع:

أداء العاملين: تفاعل لسلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المؤسسة (الجباسي، 2010 :103).

ثامناً: دراسات سابقة:

1- دراسة (مخامرة، 1991): تعويضات العاملين في القطاع الخاص في الأردن: دراسة ميدانية.
هدفت الدراسة التعرف على أنظمة التعويضات في شركات القطاع الخاص في الأردن وذلك باستعمال استبيان، وزّع على (62) شركة عاملة في القطاع الخاص، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: إن معظم الشركات الأردنية تستعمل أنظمة متماثلة في الأجور، وإن جميع الشركات تقدم الضمان الاجتماعي للعاملين بها، في حين الخدمات الاجتماعية والترفيهية هي الأقل وجوداً.
2- دراسة (الحنيطي، 1992): تحليل الرواتب والأجور في الشركات والمؤسسات المساهمة المحدودة في الأردن: دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة التعرف على آراء المستوى الهرمي للإدارة (العليا، والوسطى، والدنيا) فيما يتعلق بمستويات الأجور والرواتب التي تدفع للعاملين في الشركات والمؤسسات المساهمة المحدودة في الأردن، والبحث عن طرق وحلول بديلة قد تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، وحتى تتحقق هذه الأهداف وزعت ثلاث استبانات لكل شركة أو مؤسسة في هذه الدراسة بحيث يكون المجموع الكلي (300) استبانة، إذ توصلت الدراسة على أن الرواتب والأجور المدفوعة غير كافية وفشلت في تلبية احتياجاتهم.

3- دراسة (cheo & yin, 2006): Managerial power, stock based incentives and firm performance

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين سلطة الإدارة والمزايا التي يحصل عليها المديرين وأداء المنظمة ككل عند استعمال المشاركة في أسهم المنظمة كحوافز للمدراء وكيف تؤثر السلطة الإدارية على أداءهم، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو: إن رواتب المدراء ليست مقبولة بقيود في حال المشاركة بالأسهم كحافز، وإن تأثير المهام الإدارية للمدير تكون أكبر في حال عدم وجود سقف لراتبه.

4- دراسة (Agarwal, 2007): " Role of managerial incentives and discretion in hedge fund performance

يهدف هذا البحث إلى إيضاح حدود التمويل لأداء الافراد والحوافز، وعدم التقيد في تحديد واختيار الأداء الأفضل، توصلت الدراسة إلى: إن حدود تمويل الأداء تشتمل على اجراءات تعاقدية متميزة مقارنة بالتمويل التبادلي، الذي يقيس الانفاق للحوافز على أساس الأداء، والحاجة لتوظيف مالي طويل الأجل، وإن تمويل الأداء في ظل الحوافز ينتج عنه أداء أفضل.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

• أوجه الافادة من الدراسات السابقة:

ساعدت الدراسات السابقة في بناء التصورات الأولية لهذا البحث كما شكلت بمجملها مقدمة مفاهيمية ومنهجية، وأسهمت الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل ودقيق عن متغيرات البحث الحالية من حيث المفهوم والمنهجية، والغزارة في المعلومات والمعرفة، وإغناء الاطار الفكري للبحث، وكذلك الاستفادة من النتائج والتوصيات التي توصلت إليها في بيان مدى إتفاقها أو إختلافها مع البحث الحالي، حيث هدف البحث إلى معرفة تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين في الشركة المبحوثة، وهو محاولة جادة لبذل كل جهد ممكن لاستقصاء واقع ممارسات نظام الأجور والمزايا في القطاع الصناعي، وأثر ذلك على أداء العاملين لعينة البحث.

المحور الثاني / الإطار النظري

أولاً: مفهوم الأجور:

هناك العديد من التعاريف التي تضمنت موضوع الأجور ومنها:
عرفت الأجور على أنها " الأجر هو المقابل الذي يحصل عليه الموظف من جرّاء قيامه بالعمل الموكل إليه". (وهيجه، 2007: 12)، وهناك من عرفها على أنها " العوائد المالية والفوائد والخدمات التي تقدم إلى الموظفين في المنظمة" (الوليد، 2009: 111)، وكما عرف الأجر على أنه "المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد لقاء الأعمال التي يقومون بها في المنظمة بغض النظر عن أي امتيازات أخرى، بحيث تمكنهم من تأمين احتياجاتهم الأساسية بالدرجة الأولى، وتمكنهم من الادخار الذي يمكنهم من الاستثمار، وبحيث تكون قدرة على تحفيز الأفراد لبذل المزيد من الجهد" (ناصر، 2003: 11).

ثانياً: أهمية الأجور:

1- أهمية الأجور بالنسبة للأفراد:

تعد الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين في المنظمة وهي المصدر الأساسي لمعيشتهم هذا ويحدد الأجر التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، والأجور تؤثر أيضاً على مكانة الفرد الاجتماعية وذلك من خلال ما يؤمنه الفرد من حاجات، وتدفع أجور الأفراد للترقي الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت، وكذلك تلعب الأجور دوراً هاماً في بقاء الفرد في المنظمة الحالية التي يعمل بها أو الانتقال منها (الوليد، 2009: 112).

2- أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:

إن إدارة الأجور هي من أهم وظائف الإدارة وانها تتعامل مع أكثر من جانب مؤثر في حياة الفرد وفي تسيير عمل المنشأة وهو تعويضات العاملين، وأن المبالغ التي تصرف للموظفين نظير ما يؤدونه للمنشأة من أعمال يشكل في الغالب الأعم أعلى نسبة من مصروفات المنظمة. (الصافي، 1996: 197)، كما أن ذلك بالنسبة للأفراد يعتبر المصدر الأساسي لدخلهم وأن تحفيزهم للعمل لا يمكن أن يتم إلا إذا تأكد لهم بأن الإدارة تهتم بمطالبهم وفي مقدمتها الأجر الذي يعتمدون عليه في سد احتياجاتهم، ولهذا فالإدارة تسعى بكل امكانياتها المالية والفنية للتوصل إلى تحقيق قدر من التوازن إلى اشباع رغبات الموظفين إلى أقصى حد ممكن مع المحافظة على مستوى الأداء الذي يحقق لها أهدافها، وذلك من خلال وضع سياسة عادلة وسليمة للأجور في المنظمة (يحيى، 2005: 23).

3- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

تمثل الأجور المصدر الجوهري للقوة الشرائية، وكلما تحسنت الأجور يميل السوق إلى الانتعاش لكل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع، مع ملاحظة أن يرتبط ارتفاع الأجور بالانتاجية: ما يعزز تحقيق النمو الاقتصادي للدولة (الوليد، 2009: 113) فإذا زادت الأجور وتسببت في ارتفاع الاسعار فيحدث التضخم أو الركود أو ينخفض الطلب على بعض المنتجات التي ينتجها العاملون مما قد يسبب انخفاضاً في عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض في تكلفة فرص العمل وهو ما يعني زيادة البطالة. إذ أن الأجر



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

بالنسبة للمجتمع يمثل واجهة المنظمة وسمعتها وهو وسيلة لاستقطاب الكفاءات البشرية النادرة والحرص على الاحتفاظ بها في المنظمة (شاويش، 2011: 245).

ثالثاً: الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور

هناك بعض الاعتبارات التي تشير إلى قيمة الأجر وأهميته بالنسبة للموظف، وهذه الاعتبارات هي: الاعتبارات الاقتصادية، والاعتبارات الاجتماعية، والاعتبارات النفسية، والاعتبارات الاخلاقية. فالاعتبارات الاقتصادية هي إن المبالغ التي تدفع للموظفين بشكل أجور ورواتب تمثل تكلفة إنتاجية للإدارة وهي المقابل للخدمات التي يحصل عليها صاحب العمل من الموظفين، وبمعنى آخر، هي عملية بيع من جانب الموظف بما يعرضه من مجهودات ذهنية وبدنية وخبرة في سبيل القيام بعمل للمشتري صاحب العمل، الذي يدفع نظير ذلك السعر المناسب وهو ما يعرف بالأجر أو الراتب، لذلك فإن التقييم الذي يحدد على أساسه الأجر يكون للوظيفة ومكوناتها دون التأثير بشاغل الوظيفة (يحيى، 2005: 21) أما الاعتبارات الاجتماعية فإن الفرد ينظر إلى الأجر كونه يمثل مقياساً لقيمه بالمنظمة التي يعمل بها وبالتالي قيمته في المجتمع الذي يعيش فيه، أي أن الأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد ولأسرته، وهذا ما يفسر لنا ما يعطقه الفرد من آمال على زيادة الأجور وارتفاعها (ناصر، 2003: 16) كما أن الاعتبارات النفسية تعني إن أداء الأفراد يتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات ومن أهمها العوامل النفسية، التي تؤثر سلباً أو ايجاباً على هذا الأداء، وهذه العوامل النفسية تتأثر بدورها بالعديد من المتغيرات من أهمها الأجور، وبالتالي تسهم في تحسين أدائهم في العمل، فإذا كانت الأجور غير قادرة على تأمين احتياجات الأفراد فستجعلهم في حالة قلق وتفكير مستمرين لتأمين متطلباتهم مما يؤثر سلباً على أدائهم في العمل وبالتالي على النتائج المتوقع تحقيقها منهم (فلاح، 2008: 35) لذلك تنطوي الاعتبارات الأخلاقية على مدى تأثير المستوى الأخلاقي للأفراد بالأجور التي يتقاضونها، وعلى العدالة في توزيع الأجور والمساواة فيما بين الأفراد وذلك بالنسبة لبعض الأعمال، وبالتالي يجب أن تساهم الأجور في المحافظة على السوية الأخلاقية للأفراد والعمل على رفعها وتصحيحها، لأن انخفاض الأجور قد يدفع الأفراد إلى سلوك غير أخلاقي كالرشوة أو استغلال الوظيفة لأغراض خاصة وغير ذلك (ناصر، 2003: 17).

رابعاً: آلية تحديد هيكل الأجور

يرى (يحيى، 2005: 30) إن المبادئ الأساسية التي يستند عليها هيكل الأجور هي:

- 1- مبدأ العدالة: أي يجب أن يكون الراتب عادلاً ويسري على جميع الأفراد في المنظمة دون تفرقة.
- 2- مبدأ المساواة: أي أن يكون هناك مساواة في تحديد الأجور في الوظائف أو الاعمال التي تتساوى أو تتشابه في الواجبات والمسؤوليات وهو ما يعرف بالأجر المتكافئ للعمل المتكافئ.
- 3- مبدأ الكفاية: وتعني أن يكون الأجر كافياً لمواجهة التزامات الموظف أو العامل الضرورية، مما يتطلب يؤخذ في الاعتبار عند تحديد الأجر بعض الأسس مثل مستوى المعيشة، ومعدل الأسعار وغيرها.

خامساً: المزايا

تشكل المنافع جزء هام من الأجر لكل موظف تقريباً، حيث عرفها (ديسلر، 2009: 450) بأنها "جميع المدفوعات المالية وغير المالية التي يتلقاها الموظف ليواصل عمله أو عملها في الشركة" ومن هذه المزايا التي بينها (ديسلر، 2009) و (العكش، 2007) هي:

- 1- الاجازات مدفوعة الأجر: وتشمل هذه الاجازات:
 - مزايا الأجر التكميلي: وهذه المزايا هي من النوع الأكثر كلفة بسبب القدر الأكبر من الاجازة والذي يتلقاه الكثير من الموظفين، وفترات الاجازة مدفوعة الأجر والشانعة هي: الاجازات والعطلات والحكم القضائي أو الواجب الشرعي واجازة جنائزية والاجازة المرضية والسنوية واجازة الزواج وغير ذلك (ديسلر، 2009: 451).
 - التأمين ضد العجز وإصابات العمل: ويرعى الحوادث والأمراض المهنية والذي يتكفل في تقديم تعويضات للأشخاص في حال عدم تمكنهم من الاستمرار في أداء أعمالهم نتيجة اصابات أو أمراض تعرضوا لها (العكش، 2007: 14).



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

2- مزايا التقاعد: وتأخذ المزايا التي يحصل عليها العامل عند تقاعده عن العمل عدة أشكال، منها:

- الضمان الاجتماعي: يوفر ثلاثة انماط من المزايا. أولها، مزايا التقاعد المألوفة، وهي تقدم دخلاً إذا تقاعدت عند سن 62 عاماً أو بعد ذلك ويتم التأمين عليك في ضوء قانون التأمين أو الضمان الاجتماعي. وثانياً، يوجد تأمين بعد وفاتك وهي توفر مبالغ شهرية لعائلتك بغض النظر عن عمرك عند وفاتك. وأخيراً، هناك مدفوعات للعجز، وهي تقدم مبالغ شهرية لك ولعوائلك إذا أصبحت عاجزاً تماماً عن العمل.
- خطط المعاشات: وتأخذ انماط عدة فمثلاً هناك خطط المساهمة المحددة التي سيقدمها صاحب العمل لصندوق الادخارات وللتقاعد والموظف وهناك ايضاً خطط مزايا معاشات محددة وتشمل معادلة حسابية لتحديد مزايا التقاعد فمثلاً ربما تشمل الخطة معادلة تحدد مبلغاً أو نسبة من المرتب السنوي للتنبؤ بالمعاش السنوي للفرد (ديسلر، 2009: 468).

3- مزايا أخرى:

- تأمين الصحي: ويقوم بتغطية نفقات العلاج الطبي ونفقات الاستشفاء كلياً أو جزئياً، للشخص أو لأفراد أسرته، أو تقديم خدمات العلاج في مركز صحي داخل المنظمة.
- تأمين المواصلات: حيث تقدم بعض الشركات خدمة نقل العاملين بمقابل رمزي أو بدون مقابل.
- خدمات استراحة وتغذية: تهتم الشركة بتقديم خدمات تسلية وترفيه وقضاء وقت الفراغ، وايضاً تقدم للعامل وجبات تغذية بمقابل رمزي (العكش، 2007: 15).

سادساً: أداء العاملين

1. مفهوم الأداء وأهميته:

تعددت التعريف التي أوردها الكتاب حول هذا المفهوم فمنهم من عرف الأداء على أنه " تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها " (أبوشرخ، 2010: 18) وعرفه آخرون بأنه "تفاعل لسلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة" (الجبسائي، 2011: 103) وعرف أداء الموظفين على أنه " الجهد الذي يبذله الفرد للقيام بالأعمال الموكلة إليه، وبالتالي تحقيق نتائج معينة بمستويات مختلفة تبعاً لتأثير الفرد بمناخ العمل ورغبة الفرد وقدرته على القيام بالعمل " (الحلايبي، 2013: 23).

2. محددات الأداء:

أوضح (الحلايبي، 2013: 24) إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدد بثلاث عوامل رئيسية هي:

أ. الجهد المبذول: وهو يعكس درجة إنسجام الأفراد لأداءهم الأعمال المنوطة بهم فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

ب. القدرات والخصائص الفردية: تمثل القدرات، والخبرات السابقة للفرد التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول.

ج. إدراك الفرد لوظيفته: تعني تصورات الفرد وانطباعاته الذاتية عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس به دوره في المنظمة.

3. عناصر الأداء الوظيفي:

أكد (Haynes, 1984: 222) و (Yilmaz, 2015: 3) إن الأداء يتكون من مجموعة عناصر وهي الآتي:

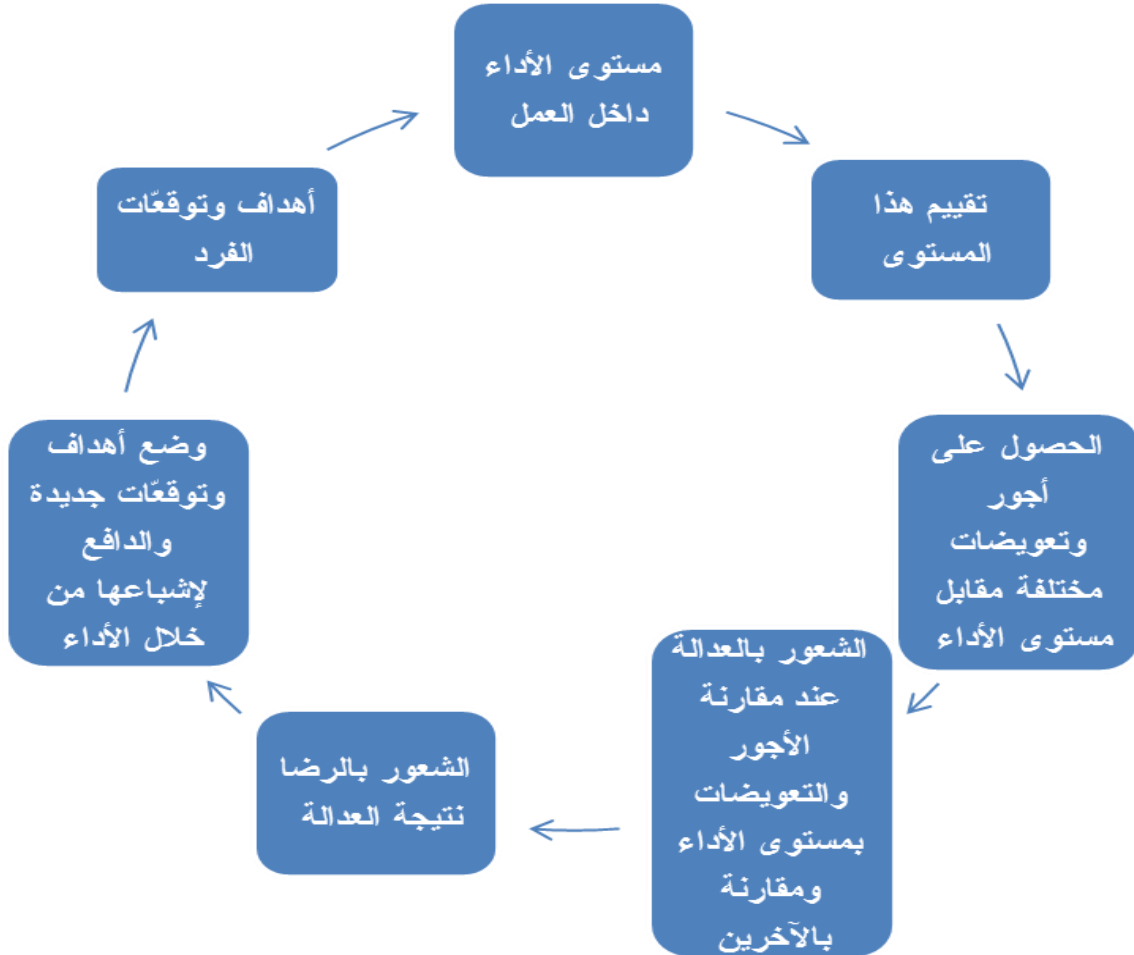
أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارات الفنية، والمعارف العامة، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة المرتبطة بها.

ب- نوعية عمل الفرد: وتتمثل في مدى ما يدركه عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع بالأخطاء.

ج- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

د- المثابرة في العمل: وتشمل الجدية والتفاني وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه.

سابعاً: العلاقة بين أنظمة الأجور والمزايا وأداء العاملين
هناك علاقة مباشرة بين الأجور والتعويضات التي يحصل عليها الفرد والدافع للعمل. ويمكن تمثيل العلاقة بالشكل التالي:



شكل (2) العلاقة بين الأجور والتعويضات والدافع للعمل

المصدر: درة، عبد الباري. الصباغ، زهير. (2008)، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل، عمان: 18.
في هذا الشكل يبين لنا (درة، والصباغ، 2008: 346)، الربط المباشر بين ما يحصل عليه الفرد من أجور وحوافز تتساوى مع مستوى الأداء الذي يقوم به وبين الدافع للعمل، ذلك أنّ للفرد العديد من الرغبات التي يتم إشباعها من خلال ما يحصل عليه من أجور وتعويضات من المنظمة بكافة أنواعها، ومن هنا فإن حصوله على التعويضات يساعده أو لا يساعده، بناء على مستوى أدائه على إشباع العديد من الرغبات، وهذا يعني وجود العلاقة المباشرة بين الأجور والتعويضات وإشباع الرغبات مما يدفع الفرد إلى إعادة مستوى الأداء السابق أو تحسين هذا المستوى بحيث يتسنى له الحصول على المزيد من التعويضات لإشباع المزيد من الدوافع والرغبات، وكلما كان هناك توازن أو تساوي إلى حد ما بين ما يتوقع أن يحصل عليه الفرد من أجور وتعويضات وبين ما يحصل عليه فعلاً زاد معدل الرضا عن عمله وبالتالي الدافع للعمل.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

ويرى الباحث إن الأجور والمزايا تلعب دوراً هاماً وأساسياً في تحديد أداء الأفراد وتوجيه هذا الأداء، ما يدفع الأفراد لسلوك معين، فهناك علاقة وثيقة بين الأفراد وبين ما يحصلون عليه من أجر، تنعكس نتائجها على النتائج المتوقع تحقيقها من الأفراد ما يؤثر على النتائج المتوقعة على مستوى المنظمة وبالنتيجة يؤثر على مستوى المجتمع، لذلك وضع سياسة عادلة ومنطقية ومنظمة للأجور تتوافق مع الجهد الذي يبذل من قبل الأفراد ومستويات المعيشة وتكاليفها، يعتبر من أهم عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد في المنظمات مما ينعكس على نجاح هذه الإدارات في تحقيق أهدافها، فقصور الأجور أو التعويضات عن تأمين الاحتياجات الأساسية للأفراد وانخفاضها وعدم قدرتها على تحفيز الأفراد يترتب عليه الكثير من النتائج الخطيرة التي تستدعي الوقوف عندها وإدراك خطورتها.

المحور الثالث / الجانب العملي

أولاً: المتغيرات الديمغرافية للبحث:

الجدول أدناه وصف لمتغيرات البحث الديمغرافية إذ ستكون ممثلة بالتكرارات والنسب المئوية:

جدول (1) المتغيرات الديموغرافية

الجنس			
النسبة المئوية التراكمي %	النسبة المئوية %	التكرار	
%40	%40	20	ذكر
%100	%60	30	انثى
	%100	50	المجموع
العمر			
%8	%8	4	أقل من 25
%44	%36	18	35-26
%84	%40	20	45-36
%100	%16	8	45 فأكثر
	%100	50	المجموع
المؤهل العلمي			
%4	%4	2	أقل من ثانوي
%18	%14	7	ثانوي
%28	%10	5	دبلوم
%92	%64	32	بكالوريوس
%100	%8	4	ماجستير
	%100	50	المجموع
المنصب الوظيفي			
	0	0	مدير عام
	0	0	نائب مدير
%4	%4	2	رئيس قسم
%20	%16	8	مدير شعبة
%100	%80	40	موظف
	%100	50	المجموع
عدد سنوات الخبرة			
%4	%4	2	أقل من 5
%32	%28	14	10-5
%64	%32	16	15-11
%100	%36	18	أكثر من 15
	%100	50	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الجانب الميداني، 2019.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

من الجدول (1) نلاحظ ان فئة الذكور حصلت على (20) تكرار بنسبة (40%) وان فئة الإناث حصلت على تكرار (30) بنسبة (60%)، وهذا يعني أن نسبة الإناث كانت هي الأكبر في هذه الاستبانة. كما نلاحظ أن الفئة العمرية الأولى حصلت على تكرار قدره (4) بنسبة (8%)، وأن الفئة العمرية الثانية حصلت على تكرار قدره (18) بنسبة (36%)، إذ ان الفئة العمرية الثالثة كان تكرارها (20)، وبنسبة (40%)، والرابعة على تكرار قدره (8) بنسبة (16%)، ويتبين هنا أن النسبة الأعلى للمستبنيين كانوا ضمن الفئة العمرية (36-45) سنة. أما المتغير المؤهل العلمي فالفئة الأولى حصلت على تكرار واحد بنسبة (4%) والفئة الثانية حصلت على تكرار واحد بنسبة (14%) وجانت الفئة الثالثة عند تكرار قدره (5) بنسبة (10%)، أما الفئة الرابعة فتكرارها قدره (32) بنسبة (64%)، والفئة الخامسة حصلت على تكرار قدره (4) بنسبة (8%)، وقد كانت الفئة الرابعة التي تمثل البكالوريوس هي الأعلى في تمثيل هذه العينة.

كما نلاحظ من الجدول أعلاه حول متغير المنصب الوظيفي أن الفئة الأولى والفئة الثانية لم تحصل على أي تكرار، وأن الفئة الثالثة هي تكرارين بنسبة (4%)، وأن الفئة الرابعة تكرارها قدره (8) بنسبة (16%)، والفئة الخامسة حصلت على تكرار قدره (40) ما نسبة (80%)، وهي الأعلى في هذه العينة. أما متغير سنوات الخبرة فإن الفئة الأولى من حيث التكرار كان (2) بنسبة (4%)، وأن الفئة الثانية حصدت تكرار قدره (14) بنسبة (28%)، والفئة الثالثة قد حصدت على تكرار قدره (16) بنسبة (32%)، والفئة الرابعة حصلت على تكرار قدره (18) ما نسبة (36%).

ثانياً: الإجابة على التساؤلات:

وصف وتشخيص متغيرات البحث:

1- وصف متغيرات البحث الخاصة بأنظمة الأجور والمزايا:-

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأستجابات عينة البحث الخاصة بأنظمة الأجور والمزايا

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أنظمة الأجور		
1	تسود العدالة نظام الرواتب المتبع في شركتك	2.7200	1.10000
2	الراتب الذي تتقاضاه يناسب عملك ويحقق حاجاتك	2.2000	1.00000
3	ترى أنّ الرواتب تمنح وفقاً لمعايير واضحة	2.7200	1.10000
4	تعتقد أنّ تحليل العمل (الوصف الوظيفي ومتطلبات الوظيفة من مؤهلات وخبرات) يشكل أساساً لتحديد وتقدير قيمة أجرك	3.3600	1.03602
5	الراتب المقابل لجهودك يدفعك لتحسين أدائك الوظيفي	3.5600	1.04403
6	تعتقد أنّ نظام الرواتب الحكومي جيد ويعمل على تحسين أداء العاملين	1.9200	0.86217
7	ترى الشركة أنّ تدني أنظمة الرواتب تؤدي إلى ارتفاع معدل الدوران لدى العاملين	3.3200	0.98826
	الوسط الحسابي	2.8286	0.62814
	نظام المزايا		
1	تشعر بالأمان والاستقرار نظراً لوجود نظام تقاعد	4.0400	0.67577
2	يوفر الأجر لك ولأسرتك ضماناً اجتماعياً	3.3600	1.03602



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

0.64031	4.0800	تأمين المواصلات من العمل إلى البيت يشعرك بالراحة في العمل	3
1.04083	3.2000	وجود نظام تأمين صحي يدفعك للتمسك بالعمل	4
0.94340	2.1600	إذا كان هناك ظلم في منح المزايا فإن ذلك لا يؤثر على أدائك	5
0.78102	4.1200	تعتقد أن نظام المزايا يشجعك لأداء أفضل	6
1.27410	3.0400	اجازتك السنوية مدفوعة الاجر تغطي جميع احتياجاتك الشخصية والعائلية	7
0.57155	4.0800	الحصول على راحة اثناء العمل لأغراض شخصية وتناول الطعام براحة	8
2.51275	3.5100	الوسط الحسابي	
0.49183	3.1693	المتوسط العام بأنظمة الأجور والمزايا	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الإلكتروني، (spss)، 2019. أشارت نتائج الجدول (2) ان أنظمة الأجور والمزايا حصلت على وسط حسابي عام قدره (3.1693) وانحراف معياري (0.49183) وهذا يدل على تجانس اجابات العينة حول قيمة وسطها الحسابي وأما على مستوى الأبعاد فقد جاء البعد (أنظمة الأجور) بمتوسط (2.8286) وبانحراف معياري قدره (0.62814)، وأما على مستوى الفقرات جاءت الفقرة رقم (6) الخاصة بـ (تعتقد ان نظام الرواتب الحكومي جيد ويعمل على تحسين أداء العاملين) هو الاكثر تجانساً إذ حصل على وسط حسابي قدره (1.9200) وبانحراف (0.86217)، وان الاتجاه العام لإختيار الموظفين هو (محايد).

2- وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بأداء العاملين

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأستجابات عينة البحث الخاصة بأداء العاملين

ت	أداء العاملين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	3.8400	0.62450
2	ينجز الموظفون المهام طبقاً للمعايير المرسومة لشركة	3.7600	0.59722
3	تعمل الإدارة على مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات مما يساهم في زيادة دافعيتهم للأداء بشكل أفضل	3.0400	1.30639
4	يطور الموظفون أدائهم بقيامهم بمهام جديدة أكثر صعوبة	3.3200	0.90000
5	يتوفر لدى الموظفين الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية	2.8800	1.36382
6	يتمتع الموظفون بالقدرة على حل مشاكل العمل	2.6800	1.10755
7	يتقيد الموظفون بقواعد وإجراءات العمل	3.2400	1.05198
8	يحدد نظام تقييم الأداء نقاط القوة والضعف لدى الموظف	3.8000	0.81650
	المتوسط العام لأداء العاملين	3.3200	0.71360

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الإلكتروني، 2019.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

تشير نتائج الجدول (3) إن أداء العاملين قد حصل على وسط حسابي عام قدره (3.3200) وانحراف معياري (0.71360) وهذا يدل على تجانس اجابات أفراد العينة حول قيمة الوسط الحسابي. وكانت الفقرة (1) الخاصة بـ (يقوم الموظفون بتأدية الاعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة) الاكثر تجانساً في تشكيل لتقييم الأداء إذ حصل على متوسط حسابي قدره (3.84) وبانحراف معياري (0.6240), وأن الاتجاه العام لأداء الموظفين هو (موافق).

ثانياً: أختبار الفرضيات:

أختبار الفرضية الرئيسية الاولى: والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين (أنظمة الأجور والمزايا) وأداء العاملين.

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين (أنظمة الأجور والمزايا) وأداء العاملين.

H_1 : توجد علاقة ارتباط معنوية بين (أنظمة الأجور والمزايا) وأداء العاملين.

وتنتبثق عنه الفرضيات الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة الأجور وأداء العاملين.

ب- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة المزايا وأداء العاملين.

جدول (4) علاقات الارتباط

أنظمة الأجور والمزايا	أنظمة المزايا	أنظمة الأجور		
0.636	0.403	0.726	ارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.001	0.046	0.000	Sig. (2-tailed)	
25	25	25	N	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الإلكتروني (spss)، 2019.

الجدول (4) يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين (أنظمة الأجور والمزايا) وأداء العاملين حيث كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.636) وهو ارتباط طردي قوي وذلك لأن القيمة المعنوية (0.01) أقل من (0.05)، هذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم أي يوجد ارتباط معنوي بين (أنظمة الأجور والمزايا) وأداء العاملين.

أما على مستوى الفرضيات الفرعية فكانت النتائج:-

أ- جدول (4) يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة الأجور وأداء العاملين حيث كانت قيمة الارتباط تساوي (0.726) وهو ارتباط طردي قوي وذلك لأن القيمة المعنوية (0.000) أقل من (0.05) وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم أي يوجد ارتباط معنوي بين (أنظمة الأجور) وأداء العاملين.

ب- جدول (4) يشير لوجود علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة المزايا وأداء العاملين حيث كانت قيمة المعامل تساوي (0.403) وهو ارتباط طردي ضعيف وذلك لان القيمة المعنوية (0.046) أقل من (0.05) وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم أي يوجد ارتباط معنوي بين (أنظمة المزايا) وأداء العاملين.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:- والتي تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لـ(أنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين.

H_0 : لا يوجد تأثير (لأنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين.

H_1 : يوجد تأثير (لأنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين.

وتنتبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:-

أ - يوجد تأثير معنوي لأنظمة الأجور على أداء العاملين.

ب - يوجد تأثير معنوي لأنظمة المزايا على أداء العاملين.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

جدول (5) تحليل التباين

Sig.	قيمة F	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.001	15.596	1	4.938	4.938	الانحدار
		23	0.317	7.283	الخطأ
		24		12.221	المجموع

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على المخرجات من الحاسب الإلكتروني (spss)، 2019. تشير نتائج اختبار التأثير لـ (أنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين في الجدول (5)، أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (15.596) عند مستوى معنوية (0.05) إذ كانت قيمة (P-value) تساوي (0.01) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم وهذا يشير إلى أنه يوجد تأثير لـ (أنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين.

جدول (6) تأثير أبعاد (أنظمة الأجور والمزايا) على أداء العاملين

أداء العاملين				المتغير المعتمد
دلالة التأثير	B	R ²	F	المتغيرات المستقلة
معنوي	0.458	0.162	4.461	أنظمة الأجور
معنوي	1.010	0.527	25.595	أنظمة المزايا
معنوي	0.922	0.404	15.596	أنظمة الأجور والمزايا

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)، 2019. يشير جدول (6) إلى أن قيمة (R²) تساوي (0.404) وهذا يعني أن (أنظمة الأجور والمزايا) قد فسّر ما نسبته (40.4%) من التغيرات التي تطرأ على أداء العاملين وقد بلغت قيمة (B = 0.922) أي أن زيادة متغيرات أنظمة الأجور والمزايا وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة (أداء العاملين) بنسبة (92.2%) من وحدة الانحراف معياري.

أما على مستوى الفرضيات الفرعية فكانت النتائج كما يلي:

أ- يشير جدول (6) إلى وجود أثر لأنظمة الأجور على أداء العاملين وإن قيمة (R²) تساوي (0.162) وهذا يعني أن أنظمة الأجور قد فسّر ما نسبته (16.2%) من التغيرات التي تطرأ على أداء العاملين وقد بلغت قيمة (B = 0.458) أي أن زيادة أنظمة الأجور وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (45.8%) من وحدة الانحراف معياري.

ب- يشير جدول (6) إلى وجود أثر لأنظمة المزايا على أداء العاملين، وإن قيمة (R²) تساوي (0.527) وهذا يعني أن أنظمة المزايا قد فسّر ما نسبته (52.7%) من التغيرات التي تطرأ على أداء العاملين وقد بلغت قيمة (B = 1.01) أي أن زيادة أنظمة المزايا وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (101.0%) من وحدة الانحراف معياري.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات

- 1- من خلال التحليلات المتحصّل عليها سابقاً يمكن تلخيص أهم الإستنتاجات :
أظهرت النتائج أن أنظمة الأجور والمزايا عينة البحث جاء فوق المتوسط، وفقاً لمقياس البحث وهذا يدل على تجانس اجابات العينة.
- 2- ثبت من النتائج في الجدول (2) بأن أفراد عينة البحث لا يرون أنّ نظام الأجر الحكومي جيّد ويعمل على تحسين أداء العاملين، أمّا بالنسبة لنظام المزايا فكان هنالك اتجاه ايجابي إلى حد ما لنظام المزايا وخاصة عن تأمين المواصلات ونظام التقاعد.
- 3- ومن خلال ملاحظة جدول رقم (3) لأداء العاملين نلاحظ أنّ هنالك اتجاه إيجابي إلى حد ما لأداء العاملين حيث أجمع أفراد عينة البحث على أنّ العاملين يقومون بتأدية أعمالهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.
- 4- ثبت إن إدارة الشركة استطاعت توظيف نظام الأجور والمزايا في تعزيز فرص تحسين أداء العاملين.
- 5- ظهر إن إدارة الشركة استطاعت توظيف التغيرات الايجابية التي أدخلتها في نظام الأجور والمزايا لإحداث المزيد من التغيرات الايجابية في أداء العاملين.

ثانياً: التوصيات

- 1- يوصى الباحث العمل على زيادة فاعلية نظام الأجر الحكومي وذلك من خلال:
أ. وضع السياسات الشاملة والمستقرّة والعادلة للأجور مع الأخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والمالية في الدولة والتركيز على مبدأ الأجر المتساوي ومبدأ الأجر كحافز لتحسن الأداء والإنتاجية بغرض تحقيق الاستقرار الوظيفي.
ب. ربط نتائج تقييم الوظائف ومنح الأجور بما يضمن أن يكون تقييم الوظائف الأداة الرئيسية في منح الأجور.
ج. أن يتناسب الأجر مع جهد الموظف في العمل.
د. أن يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة وقدّر مناسب من الرفاهية وإمكانية الإذخار بحيث يستطيع أن يستثمر أي مبلغ يدخره لتحقيق حياة أفضل.
- 2- يوصى الباحث فيما يتعلّق بنظام المزايا فيما يأتي:-
أ. ضرورة تفعيل نظام تأمين صحي للمساهمة في تغطية الأعباء الصحية التي يتكبّدها الموظف.
ب. تسهيل منح الموظفين إجازات غير مدفوعة الأجر من أجل التعلّم أو المرض.
ج. تقديم الدعم والرعاية لأطفال الموظفين لتقليل معدلات الغياب عن العمل.

ثالثاً: المقترحات

- 1- الحد من الإنفاق الحكومي غير الإستثماري لما له تأثير على الأجور.
- 2- إجراء دراسات مقارنة بين الأجور والمزايا في العراق وإحدى دول الجوار.
- 3- إجراء دراسة مماثلة على باقي القطاعات.
- 4- تصوّر مقترح لتطوير أنظمة الأجور والمزايا في شركات القطاع العام في العراق.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

المصادر:

1. أبو شرخ، نادر حامد عبدالرزاق. (2010)، "تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
2. بن سعيد، غنية. غسيل، وردة. (2010)، "تأثير الحوافز على أداء العاملين" بحث مقدم لنيل شهادة البكالوريوس في العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي، معهد العلوم الاقتصادية، الجمهورية الجزائرية.
3. الجسّاسي، عبدالله حمد محمد. (2011)، "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين مستوى أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، سلطنة عمان.
4. الحلابية، غازي أحمد عودة. (2013)، "أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن: دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
5. الحنيطي، فالح (1992)، "تحليل الرواتب والأجور في الشركات والمؤسسات المساهمة المحدودة في الأردن: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، عمان، الأردن.
6. درة، عبد الباري إبراهيم، الصبّاغ، زهير نعيم. (2008)، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. ديسلر، جاري. (2009)، "إدارة الموارد البشرية"، دار الراجية للنشر، عمان، الأردن.
8. سراج، وهيجة. (2007)، "دراسة اقتصادية سياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجمهورية الجزائرية.
9. شاويش، مصطفى نجيب. (2011)، "إدارة الموارد البشرية، (ط1)، دار الشروق للنشر وتوزيع، عمان، الأردن.
10. الصافي، حامد التاج حامد. (1996)، "إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي، مطبعة الملك فهد، الرياض.
11. العكش، علاء خليل محمد. (2007)، "نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
12. فلاح، مارية. (2008)، "دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد"، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، الجمهورية الجزائرية.
13. مخامرة، محسن. (1991)، "تعويضات العاملين في القطاع الخاص في الأردن: دراسة لأنظمة التعويضات وممارستها في الشركات الأردنية، أبحاث اليرموك، المجلد (7)، العدد (4).
14. ناصر، أديب سومر. (2004)، "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام في سورية: دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري"، رسالة ماجستير، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، قسم إدارة أعمال، الجمهورية العربية السورية.
15. الوليد، بشّار يزيد. (2009)، "الإدارة الحديثة للموارد البشرية"، دار الراجية للنشر، عمان، الأردن.
16. يحيى، محي الدين عثمان. (2005)، "دور المجلس الأعلى للأجور في رسم سياسة الأجور في الخدمة العامة"، شهادة ماجستير، جامعة الخرطوم، كلية الدراسات العليا، معهد دراسات الإدارة العامة والحكم الإتحادي.
17. Agarwal, V. et al., (2007), "Role of managerial incentives and discretion in hedge fund performance.", Georgia University.
18. Choe, ch., & Yin, X, (2006), Managerial Power, Stock-Based Incentives, and Firm Performance, SSRN Electronic Journal, Pp.1-78.
19. Haynes, M.E., (1984), Managing performance a comprehensive guide to effective supervision, Crisp publications, INC. Menlo park California.
20. Yilmaz, O.D., (2015), Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance: Results from Front-Line Employees, Turizam, Vol. 19, No 1, 34-46.



تأثير أنظمة الأجور والمزايا على أداء العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الغذائية في مدينة بغداد

The impact of wages and benefits systems on the performance of employees A field study in the General Company for Food Industries in the city of Baghdad

**Assistant Lecturer Moath Ghassan Ismail
College of Administration and Economics Al-Iraqia University/
Business Administration Department**

Abstract:

The research aims to find out the impact of wages and benefits systems on the performance of employees, which included the research community on a sample of employees in the company, and the sample consisted of (50) employees and an employee, A questionnaire composed as prepared (23) paragraph, use the promised statistically methods in data collected by the questionnaire analysis. The research reached a number of results, the most prominent of which were: There is a correlation between wage systems, benefits and performance of employees, and the presence of the impact of the systems of wages and benefits to the performance of employees. The research was presented a set of recommendations including: increasing the effectiveness of the wage system in government institutions, and recommending to activate especially with regard to health insurance benefits systems.

Key words: The impact of wage and benefits systems on the performance of employees