

القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الإستهلاكية في دولة الكويت

خصائصها، مشكلاتها، رضاها الوظيفي ومستقبلها
د. عبيد سرور العتيبي *

مقدمة:

ظهرت بوادر التعاون التلقائي المنطلق من معطيات المجتمع الكويتي في بواكير الأربعينيات من هذا القرن وذلك من خلال بعض المحاولات التعاونية في مدرسة المباركية ثم مدارس الصديق، وصلاح الدين، والشامية، وبعد ذلك بخمس عشر عاما وتحديداً في عام ١٩٥٥ أخذت هذه المحاولات بعداً أوسع، فتأسست الجمعية التعاونية الاستهلاكية لموظفي دائرة الشئون الاجتماعية ثم الجمعية التعاونية الاستهلاكية لموظفي دائرة المعارف، وكانت تهدف إلى شراء وتوفير احتياجات الأعضاء من السلع وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم وتشجيعهم على الادخار والتوفير.

ويعتبر صدور دستور الكويت في عام ١٩٦٢ إيذاناً بحقبة تاريخية رسمية للحركة التعاونية حيث صدر أول تشريع قانوني في الكويت، إذ نصت المادة (٢٣) منه على تشجيع التعاون والادخار. وتأكيداً لاهتمام الدولة بالحركة التعاونية فيها وتطويرها صدر أول تشريع تعاوني بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٢ والذي يتولى تنظيم وإنشاء المنظمات التعاونية وكيفية إدارتها والرقابة عليها وحلها وتصفيته، وفي ظل هذا القانون أنشئت أول جمعيتين استهلاكيتين في منطقتي كيفان والشامية، ونظراً لنجاحهما كنموذج تعاوني جيد أخذت الجمعيات التعاونية تنشأ في المناطق السكنية الجديدة وذلك من خلال خطط الدولة الحضرية نحو توفير جميع الخدمات في تلك الضواحي الجديدة حتى وصل عددها إلى أربع عشرة جمعية تعاونية بحلول عام ١٩٧١. وفي ذلك العام تقدمت الجمعيات التعاونية إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بطلب إنشاء اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية حيث تمت الموافقة عليه في حينه، وبذلك أصبح الاتحاد هو الممثل الشرعي والكيان القانوني لتلك المؤسسات التعاونية وأصبح الاتحاد يمثل أعضائه لدى الجهات الرسمية وغير الرسمية على المستوى المحلي والعربي والدولي، والعمل على مصالح

* جامعة الكويت/ كلية الآداب، قسم الجغرافيا

أعضائه ونشر الوعي التعاوني الاستهلاكي والعمل على رفع كفاءة الأداء في الجمعيات الأعضاء والقيام بالمصالح المشتركة كالقيام بعملية الشراء المحلي والخارجي والتخطيط لها وتنسيق أعمالها. ورأت الدولة نتيجة لتعاظم أهمية ودور الحركة التعاونية وتزايد خدماتها وانتشارها وتغير الظروف والمعطيات ضرورة إعادة النظر في قانون التعاون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٢ لسد الثغرات التي برزت فيه أثناء التطبيق فأصدرت تشريعا آخر متضمنا أحكاما جديدة هو القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٩ لكي يواكب التطورات التي حدثت في الحركة التعاونية.

وخلال تلك المسيرة التعاونية ومنذ صدور أول تشريع تعاوني عام ١٩٦٢ توالي إنشاء الجمعيات التعاونية حتى بلغت في نهاية عام ١٩٩٣ أربعين جمعية تعاونية استهلاكية يبلغ عدد المساهمين فيها (١٧٨, ٩٧٨) مساهما، ويبلغ عدد الأسهم (١٧٠, ٨٨٩, ٣) سهما بما قيمته (٦, ٩٢٩, ٩٠٣) دينارا كويتيا وبلغ إجمالي مبيعاتها (٨٣٩, ٨٠٨, ٢٥٥) دينارا كويتيا، كما بلغ مجموع العاملين فيها ٨, ٧١٧ عاملا (اتحاد الجمعيات التعاونية، ١٩٩٣). إضافة إلى ثلاث جمعيات تعاونية جديدة قد تم استبعادها لأنها ما زالت في مرحلة التأسيس، ويتوقع افتتاحها في عام ١٩٩٥، وهي غرب الفنطاس (رقم ٤١)، والقرين (رقم ٤٢)، وجنوب الراية (رقم ٤٣)، (انظر الشكل رقم ١).

وتمثل الأسواق المركزية للجمعيات التعاونية وفروعها قدرة تسويقية تزيد على ٧٠٪ من السلع الغذائية والاستهلاكية الضرورية للمستهلك والمجتمع. فضلا عن تأثيرها في التجارة الخارجية وذلك من خلال الاستيراد الجماعي عن طريق اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية أو الجمعيات منفردة (المناعي والتابعي، ١٩٨٧).

وتعتبر الجمعيات التعاونية الاستهلاكية من القطاعات المهمة التي أخذت تستقطب نسبة كبيرة من القوى العاملة (العاملين والمديرين العاملين)، كما أصبح لها دور بارز في تنمية موارد المجتمع خصوصا الموارد البشرية. وإنه لمن نافلة القول أن من ضمن أهداف الجمعيات التعاونية أن توفر فرص عمل لقطاع كبير من قطاعات المجتمع، وكذلك محاولة التقليل من أشكال البطالة في المجتمع وخلق فرص سانحة لتكوين الوظائف. وليس أدل على ذلك من ازدياد وتطور أرقام القوى العاملة في الجمعيات التعاونية خلال مسيرتها.

فلقد أشارت إحصائية عام ١٩٧٣ أن إجمالي القوى العاملة بلغ ١١٠٠ عامل في ١٨ جمعية وبلغت نسبة الكويتيين منهم ٢,٧٪ في حين أن غير الكويتيين ٩٧,٣٪ (المناعي والتابعي، ١٩٨٧)، بينما أشار آخر تقرير سنوي لعام ١٩٩٣ أن عدد العمالة وصل ٨٧١٧ عاملا في أربعين جمعية في حين بلغت نسبة الكويتيين منهم ٥,٥٪، أي تضاعفت النسبة خلال عقدين من الزمن، لكن في حقيقة الأمر بقيت النسبة كما هي ضئيلة على الرغم من ازدياد عدد الجمعيات التعاونية، (اتحاد الجمعيات التعاونية، ١٩٩٣). وتعتبر هذه الأرقام مؤشرات على وجود أزمة وظيفية حقيقية وغياب أو عدم وضوح الاستراتيجيات الداعمة والمشجعة لخلق وظائف للكويتيين في تحمل مسؤولية إدارة هذا القطاع الحيوي في الاقتصاد الكويتي والذي يعتبر أحد الروافد المهمة والمساهمة في الناتج القومي الإجمالي للدولة.

أهمية البحث:

لقد زاد الاهتمام في البلاد الأجنبية بالدراسات المتعلقة بالقوى العاملة في محلات التجزئة ومراكز التسوق بشكل عام ولم تدرس خصائص هذه القوى العاملة إلا على نطاق ضيق في تلك الدول. ومن الجدير بالذكر أن هذا الموضوع ما زال منسيا إلى حد كبير في الوطن العربي خصوصا في الدول التي يوجد بها جمعيات تعاونية استهلاكية كما هو الحال في مصر وسوريا وقطر.

ولا يختلف اثنان على أهمية هذا الموضوع، لا سيما وأن ما كتب عن أدبيات القوى العاملة في القطاع التعاوني محدود جدا. لقد طرق موضوع القوى العاملة بصورة مجملة في ثلاث دراسات فقط (في حدود علم الباحث) سيأتي الحديث عنها لاحقا. فضلا عن فقر المكتبة الكويتية والعربية إلى

موضوع القوى العاملة بخصائصها ومشكلاتها في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في الكويت. لذلك جاء هذا البحث ليثري هذا الجانب ويشير حماسة الباحثين في الكويت والوطن العربي للقيام ببحوث مشابهة، وهو في رأي الباحث إضافة جديدة للمكتبتين الكويتية والعربية اللتين ما زالتا تفتقران إلى مثل هذا النوع من البحوث.

أهداف البحث:

- ١ - يهدف هذا البحث إلى التحليل والفحص لخصائص القوى العاملة (العاملين والمديرين العاملين) في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بدولة الكويت.
- ٢ - التعرف على مشكلات القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
- ٣ - التعرف على متوسطات الرضا الوظيفي للقوى العاملة من خلال بعض المتغيرات الشخصية والتوزيع الجغرافي للجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
- ٤ - التعرف على طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي للقوى العاملة من خلال بعض المتغيرات الشخصية والتوزيع الجغرافي للجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
- ٥ - تقييم دور الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في مدى توفيرها لفرص العمل، وتطبيقها لاستراتيجية إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية وتكوين الوظائف.
- ٦ - تعريف صانعي القرار بطبيعة ومشكلات القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية والعمل على حلها والتخطيط لمستقبلها.

الدراسات السابقة

فيما يتعلق بالدراسات العربية التي أجريت في دولة الكويت فهناك ثلاث دراسات عن الجمعيات التعاونية الاستهلاكية طرقت جانب العمالة في الجمعيات التعاونية طرقاً خفيفاً، منها الدراسة التي قام بها (سامي وآخرون، ١٩٧٤) التي كانت تهدف إلى تصوير واقع الحال في الجمعيات التعاونية العاملة في الكويت وذلك في مجالات التنظيم والعمالة والشراء والتخزين وتمويل السوق المركزي وذلك لعدد ١٦ جمعية تعاونية. ولقد تطرق الباحثون إلى أعداد العاملين وجنسياتهم ومؤهلاتهم العلمية، وكذلك قيمة الأجور والمرتبات. وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن الجمعيات التعاونية لا تقوم بتدريب العاملين بها، وذلك يرجع لضعف المقدرة المالية لهذه الجمعيات، وأن على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية أن يقوموا بهذا الدور. وكذلك أظهرت الدراسة أن مجلس إدارة الجمعية التعاونية

هي الجهة التي تحدد الراتب الخاص بالعاملين فيها في ضوء المؤهلات والخبرات ومتطلبات الوظيفة قياساً على المرتبات في الجمعيات الأخرى والقوانين الخاصة بالقطاع الأهلي. وفرت الدراسة بين أسلوب الجمعيات التعاوني في تقديم الحوافز للعاملين فيها، فأظهرت أن هناك جمعيات تقدم حوافز مالية وذلك في شكل زيادة رواتب ومكافآت شهرية للمجدين بحسب تقدير إدارة الجمعية، وجمعيات أخرى تقدم حوافز معنوية في شكل كتب شكر المجدين في أعمالهم. وقد أبرزت الدراسة أن الترقية تتم وفقاً للكفاءة والأقدمية في معظم الجمعيات، بينما هناك جمعيات تتم الترقية فيها على أساس الكفاءة وجمعيات أخرى على أساس الأقدمية.

ومن المشكلات التي أظهرتها دراسة (سامي وآخرون، ١٩٧٤) والمتعلقة بالعاملين بها ما يلي:

أ- تأخر العاملين عن الحضور في مواعيد العمل.

ب- انخفاض الرواتب قياساً لارتفاع الأسعار.

ج- ارتفاع معدل دوران العمل.

د- عدم توحيد المرتبات والأجور بين العاملين في الجمعيات مما يساهم في ارتفاع معدل دوران العمل نتيجة لتنقل العاملين بين الجمعيات.

هـ- عدم معرفة العاملين بطبيعة أعمال الجمعية مما يؤثر على أدائهم في العمل.

و- قصر مدة الإجازة السنوية.

وفي دراسة أخرى، تحدث فيها (هاشم، ١٩٨٥) عن أوضاع وظروف الحركة التعاونية في دولة الكويت، وتحليل نتائجها، والوقوف على مختلف المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تعترض مسار هذه الحركة وتقديم الحلول المناسبة لها.

وقد تساءلت الدراسة عن مدى قيام الجمعيات التعاونية واتحاد الجمعيات التعاونية بدور فعال في توفير الكوادر البشرية اللازمة لدعم الحكومة التعاونية، وتشير نتائج الدراسة إلى الانخفاض الكبير لدور الجمعيات التعاونية واتحادها، في توفير الكوادر البشرية واقتصارها على ترشيح بعض العاملين بها في دورات تدريبية.

وترجع الدراسة ذلك إلى عدد من الأسباب أهمها عدم وجود تنسيق كاف بين الاتحاد والجمعية في مجال التدريب التعاوني، وعدم كفاية الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب التعاوني، وعدم اهتمام المسؤولين بالجمعية بالتدريب التعاوني، وعدم إقبال الشباب الكويتيين على العمل بالقطاع التعاوني وهو أمر يقلل من اهتمام المسؤولين بالجمعيات الاستهلاكية بتوفير التدريب التعاوني.

وقد أوصت الدراسة بأهمية إنشاء مركز متخصص للتدريب التعاوني للقادة التعاونيين والعاملين الفنيين بالمنظمات التعاونية، يتبع إدارة التعاون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل،

ويتولى هذا المركز تنظيم دورات تدريبية متخصصة لتعميق مفاهيم وأساليب الإدارة التعاونية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالمنظمات التعاونية وغرس الوعي التعاوني لدى العاملين بتلك المنظمات. على أن تتوافر لهذا المركز الكوادر المتخصصة في مجال التدريب التعاوني والتجهيزات اللازمة لكي يقوم بدور فعال في تطوير الحركة التعاونية.

وأوصت الدراسة كذلك بتدريس مادة التعاون في التعليم العام والمستوى الجامعي لنشر الوعي التعاوني بين أفراد الشعب وتوفير الكوادر البشرية اللازمة لدفع مسيرة وتغذية القطاع التعاوني. كذلك أوصت الدراسة بإيفاد المهتمين بالحركة التعاونية إلى الدول التي سبقتنا في هذا المجال لكسب الخبرة والاطلاع.

وفي دراسة ثالثة قام بها (أبو جمعة، والشربيني ١٩٨٨) والتي كانت تبحث في اتجاهات الخريجين والمرتقبيين من الكويتيين نحو العمل بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية وعلاقتها بالعزوف عن العمل. واستهدفت الدراسة قياس اتجاهات الخريجين المرتقبيين، وتحديد العلاقة بين اتجاهات هؤلاء الخريجين وسلوكهم المتوقع، والتوصل إلى عدد من التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تفيد في التأثير على الاتجاهات بحيث تنعكس على السلوك المرغوب متمثلاً في تفضيل العمل بالجمعيات التعاونية.

أظهرت نتائج الدراسة - أن اتجاهات هؤلاء الخريجين المرتقبيين من الكويتيين - ميلاً نحو الجانب السلبي أكثر منه نحو الجانب الإيجابي. وأوصت الدراسة باتخاذ كافة الإجراءات نحو تغيير السلوك والاتجاهات بحيث تصبح إيجابية وذكرت مجموعة من التوصيات ترى أنها الأنسب لعلاج السلبية لدى الخريجين المرتقبيين الكويتيين من جامعة الكويت، أهمها:

- تنمية الوعي بطبيعة وأهمية وأنظمة العمل بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية خاصة لدى الخريجين المرتقبيين.

- قيام الجمعيات التعاونية بإجراء دراسات مقارنة بين أنظمة العمل فيها ونظم العمل في الجهات الأخرى وذلك لتحديد جوانب القوة والضعف.

- إعادة النظر في أنظمة العمل الحالية بالجمعيات بواسطة الجهات المعنية خاصة اتحاد الجمعيات التعاونية وإدارة التعاون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

- دراسة اتجاهات العاملين الحاليين نحو أنظمة العمل بالجمعيات ودرجة رضاهم عنها والاستفادة منها للتأثير إيجابياً على العاملين المرتقبيين.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية في المجال التعاوني فيعتبر دوسن، فنلندي وسباركس (Daw-son, Finlady and Sparks) من المهتمين والباحثين في موضوع العمالة في قطاع التجزئة من

خلال مجموعة الدراسات التي قاموا بها ومن أولى هذه الدراسات، دراسة (Dawson et al, 1987a) حول العمالة في محلات تجارة التجزئة الكبرى Superstores في بريطانيا. وقد غطت هذه الدراسة المستوى القومي، وكان لهذه الدراسة ثلاثة أهداف عامة وهي التحقق بعمق من تركيب وخصائص العمالة الجديدة في محلات Superstores وثاني الأهداف هو تقييم مدى أهمية هذا النوع من محلات تجارة التجزئة في خلق فرص وظيفية بأنواعها المختلفة، وثالثهما المقارنة بين فرص العمل بين محلات Superstores، والأنواع الأخرى من محلات التجزئة خاصة التقليدية منها. وقد أبرزت نتائج البحث أن محلات Superstores تعتمد على الإناث وعمالة العمل الجزئي Part-time.

أما فيما يتعلق بمناطق العمالة Labour Catchment areas، وجد أن الإناث اللاتي يعملن بالعمل الجزئي يسكن في المنطقة القريبة من محلات Superstores. أما من حيث عامل العمر فقد وجد أن الشباب هم النسبة المؤثرة في قوة العمل في هذه المحلات، وكثير منهم يعمل جزئياً. ولم يجد الباحثون بشكل واضح أن للتكنولوجيا الحديثة وخاصة المسح بالليزر Laser Scanning تأثيراً واضحاً على فقد الوظائف، لكن تأثيرها ظهر على تغير الوظائف وأنماط مواعيد العمل.

وفي نفس العام (Dawson et al, 1987 b) قام الباحثون بإجراء دراسة حول فرص الوظائف بالنسبة للإناث في محلات Superstores كأحد قنوات تجارة التجزئة. وكان هدف الدراسة هو تقييم فرص الوظائف بالنسبة للنساء والتي تقدمها محلات Superstores. ولقد قام الباحثون بدراسة مسحية ومقارنتها مع نتائج دراسة سابقة عن المرأة والتوظيف قامت بها دائرة العمل في السبعينيات. ولقد كان هناك ثلاثة مجالات استهوت الباحثين أولها: تركيز العمالة النسائية بشكل عام في وظائف محددة مثل: وظائف البيع والأعمال الكتابية. وقد أطلقوا على ذلك الانعزال الوظيفي Segregation. وثانيهما: عمل الإناث وعلاقة ذلك بدورات الحياة Life Cycles بالنسبة لهن، وثالثهما: اتجاهات ونظرة الإناث للعمل. لقد أظهرت النتائج أن الانعزال الوظيفي بالنسبة للإناث يحد من مشاركتهن وتفاعلهن ونظرتهم للعمل. وأن محلات Superstores ما زالت تؤكد ذلك وتؤكد مساهمة الإناث في العمل الجزئي Part-time بشكل كبير، ويأمل الباحثون أن يمتد عمل المرأة إلى وظائف المديرين وذلك لكسر حاجز العزلة الوظيفية أو قصر الوظائف القيادية على الرجال.

والدراسة الثالثة التي قام بها الباحثون (Dawson et al, 1988)، درست انعكاسات العمالة على اتخاذ قرار موقع المحلات الكبرى Superstores سواء التي تقع في المدن أو خارجها.

ويهدف البحث لتقييم الاختلاف المكاني في صنع القرار المتعلق بإدارة العمالة من خلال إظهار التباين في التأثير المكاني والوظيفي على سوق العمل بالنسبة للمحلات الكبرى Superstores التي تقع داخل المدينة وخارجها. وأظهرت النتائج أن هناك اختلافا في مناطق العمالة Labour Catchement Areas، وإعداد العمالة، والمستويات الوظيفية، واستخدامات العمالة في المواقع المختلفة. وقد وجد الباحثون في المحلات الكبرى Superstores التي تقع خارج المدينة أن بها نسبة كبيرة من العمالة الجزئية Part-time وأعدادا لا بأس من النساء.

منهج البحث

أ- مجتمع وعينة الدراسة:

نظرا لوجود أربعين جمعية تعاونية عاملة بعد استبعاد ثلاث جمعيات تعاونية لم تستكمل خدماتها بعد والتي ورد ذكرها سابقا. قام الباحث بمخاطبة هذه الجمعيات للتعاون معه بشأن إجراء الاستبانتين (العمالة، والمديرين العامين). فاعتذرت جمعية واحدة عن المشاركة في استبانة العمالة ليصبح مجتمع البحث ٣٩ جمعية تعاونية. وكان إجمالي العاملين في الجمعيات التعاونية وفقا لإحصائية ١٩٩٣ هو ٨٧١٧ عاملا واتخذ ذلك إطارا للمجتمع، وتم تحديد العينة بحيث تتراوح ما بين ١٠ - ٢٠٪ من إجمالي العاملين أي تقع فيما بين ٨٧٢ - ١٧٤٣ عاملا. وقام الباحث بتوزيع الاستبانة على الجمعيات التعاونية (٣٩)، وبلغ مجموع العائد هو ١٦٤١ استبانة أي ما يعادل ٨, ١٨٪ من إجمالي العمالة في الجمعيات التعاونية أي جاءت في مدى العينة المطلوبة.

أما فيما يتعلق بأداة الاستقصاء المتعلقة بالمديرين العامين للجمعيات التعاونية، فقد اعتذرت جمعيتان عن المشاركة وبذلك يصبح مجتمع البحث ٣٨ جمعية تعاونية، أي ٣٨ مديرا عاما.

ب- الأدوات (قوائم الاستقصاء):

قام الباحث بتطوير أدوات البحث، وتتكون الأداة المتعلقة بالعاملين من أربعة أقسام كما يلي:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد العينة (المعلومات العامة) مثل: الجمعية التي يعمل بها الفرد، الوظيفة، الجنس، الجنسية، العمر، الراتب الشهري، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تتعلق بموضوع السكن ووسيلة النقل مثل: نوع السكن، منطقة السكن، وسيلة النقل، زمن الرحلة.

القسم الثالث: وهو عبارة عن سبعة أسئلة تتعلق بالخبرات السابقة، والتدريب ونوع العمل مثل: عدد سنوات الخبرة، وارتباطها بالعمل الحالي، وساعات العمل، عدد أيام العمل، المشاركة في البرامج التدريبية وعلاقتها بالعمل.

القسم الرابع: وهو عبارة عن ثلاثة أسئلة ومجموعة من العبارات تتعلق بظروف العمل والرضا الوظيفي. أما الأسئلة فتركز حول أسباب اختيار الوظيفة والرغبة في تجديد العقد، ومدى وجود الاستقرار الوظيفي في العمل. وأما العبارات الخمس الأخيرة فهي لقياس الرضا الوظيفي لدى العامل، حيث طلب من المستجيب أن يحدد درجة رضاه عن كل عبارة على مقياس متدرج من أربع نقاط وهي: راض تماماً، راض، غير راض، غير راض مطلقاً. ويتدرج المقياس: ما بين أربع درجات للإجابة «راض تماماً» ودرجة واحدة للإجابة «غير راض مطلقاً». (انظر الملحق «ب»).

ولقد قام الباحث بترجمة الاستبانة إلى اللغة الانجليزية نظراً لوجود بعض العمالة الآسيوية التي لا تتحدث اللغة العربية.

وأداة الاستقصاء الثانية هي المتعلقة بالمديرين العاملين في الجمعيات التعاونية وتتكون هذه الأداة من خمسة أقسام كما يلي:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات العامة لأفراد العينة (المتغيرات الشخصية) مثل: الجمعية التي يديرها، الجنسية، العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والراتب الشهري.

القسم الثاني: يشمل مجموعة من الأسئلة حول البرامج التدريبية، المرتبات، الحوافز، والترقيات.

القسم الثالث: وهو ما يتعلق بالعمالة الكويتية وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة عما يلي: وجود العمالة الكويتية، أنواع الوظائف التي يقومون بها، معايير تعيينهم، وعن مدى وجود خطة لتكوين الوظائف، وخطواتها التنفيذية.

القسم الرابع: يتعلق بأسباب عزوف العمالة الكويتية عن العمل، وكذلك أسباب الاستعانة بالعمالة الوافدة وتحديد أهمية هذه الأسباب، حيث طلب من المستجيب أن يحدد أهمية العبارة على مقياس متدرج من خمس نقاط هي: سبب مهم جداً، سبب مهم، سبب قليل الأهمية، سبب غير مهم، وسبب غير معروف، ويتدرج المقياس ما بين خمس درجات للإجابة «سبب مهم جداً» و«درجة واحدة للإجابة» «غير معروف» سبب مهم جداً = 5 درجات، سبب مهم = 4 درجات، سبب قليل الأهمية = 3 درجات، سبب غير مهم = 2 درجات، غير معروف = 1 درجة واحدة).

القسم الخامس: يتضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بوجود العمالة النسائية، وطبيعة أعمالها، وساعات عملها، وأسباب تدني أعدادها.

القسم السادس: ويتضمن مجموعة من العبارات تتعلق بالرضا الوظيفي لدى المديرين العاملين في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. حيث طلب إلى المدير أن يحدد درجة رضاه عن كل عبارة على مقياس متدرج من أربع نقاط، هي: راض تماما، راض، غير راض، غير راض مطلقا. ويتدرج المقياس إلى أربع نقاط للإجابة «راض تماما»، ودرجة واحدة للإجابة «غير راض مطلقا». (انظر الملحق «ج»).

ج- التحليل الإحصائي:

بعد تجميع الاستبانات تم تفريغها في الأوراق الخاصة بذلك وإعطائها الرموز Codes المناسبة ثم أدخلت في الحاسب الآلي واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

أولا: التكرارات والنسب المئوية (Frequencies)

ثانيا: المتوسطات والانحرافات المعيارية (Means and Standard Deviations)

ثالثا: تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)

رابعا: اختبار شيفية (Scheffe)

النتائج والمناقشة

خصائص مشكلات القوى العاملة:

سوف يستعرض البحث خصائص ومشكلات القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية من خلال التكرارات والنسب المئوية بدءا بالعاملين ثم المديرين العاملين ويشير الجدول رقم (١) إلى توزيع العاملين في عينة الدراسة على وظائف الجمعية، حيث وجد من خلال الجدول أن ٢٤٪ تقريبا من العاملين يعملون في وظائف إشرافية (مسؤول أو مشرف) يلي ذلك وظيفة الباعة بنسبة ٢٠، ٤٪ ثم المحاسبين بنسبة ١٥، ٤٪ ثم العاملين في الأعمال الكتابية، وتشكل الوظائف الأخرى المختلفة ما نسبته ٢٨، ٧٪ ويتركز معظمها في (السائقين المندوبين، وعمال المخازن والتحميل والتنزيل والنظافة).

أما من حيث التركيب النوعي لعينة الدراسة فالغالبية العظمى من نصيب الذكور (٩٤، ٤٪) والنسبة الباقية للعمالة النسائية.

وفيا يتعلق بجنسية العاملين، فالغالبية العظمى من غير الكويتيين ٩٦، ٢٪ وذلك مطابق

للتقارير السنوية لاتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. ونسبة الكويتيين لا تتجاوز ٤٪. وتغلب الجنسية المصرية على العاملين وذلك بنسبة ٦٠٪ وهي أيضا موافقة لزيادة أعداد العمالة المصرية في القوى العاملة في الكويت خصوصا بعد فترة التحرير وتغير الظروف السياسية والاقتصادية عما كانت عليه قبل الغزو الغاشم. وتتقارب الجنسية العربية (غير المصرية) مع الجنسية الآسيوية من حيث النسبة (١١٪) تقريبا.

وبالنسبة للفئات العمرية لعينة الدراسة، فتركز نسبة كبيرة من العاملين (٤٣٪) ما بين ٣١ - ٤٠ سنة وأقل منها (٣٩٪، ١) ما بين ٢١ - ٣٠ سنة، وتقل هذه النسبة لدى الفئة العمرية من ٤١ - ٥٠ سنة وتصل إلى أدنى حد (٤، ٣٪) في الفئة العمرية أكثر من ٥٠ سنة. وهذا مؤشر على أن القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية هي عمالة في سن الشباب والعطاء.

وفيا يتعلق بتقسيات رواتب العاملين في الجمعيات التعاونية، فتركز فيما بين ١٠١ - ٢٠٠ دينار كويتي وذلك بنسبة ٥٨٪، تليها الفئة التي أقل من ١٠٠ دينار كويتي بنسبة ٢٠٪. ولو أضفنا هذه النسبة على سابقتها لاتضح لنا أن أكثر من ثلاثة أرباع العاملين في عينة البحث يتقاضى مرتبات تقل عن ٢٠٠ دينار كويتي، يدفع منها الموظف مصاريف السكن، والتنقل والمأكل والمشرب وغيره.

وعند النظر إلى الجدول رقم (١) والذي يبين المؤهل العلمي لأفراد العينة. تبين لنا أن ٦، ١٠٪ لا يحملون أي مؤهل علمي وأن ٩، ٤٪ تحمل شهادات أقل من الثانوية العامة، والنسبة الأعلى ٦، ٢٨٪ هي لحملة الشهادات الثانوية، ونسبة حملة الدبلوم (ستتان بعد الثانوية) ٧، ٢٤٪ ونسبة أخرى مماثلة هي لحملة الشهادات الجامعية، وبشكل عام يتبين لنا أن ٨٠٪ تقريبا من العاملين تحمل شهادات ثانوية عامة فما فوق، وهذا مؤشر على أن معظم العاملين في الجمعيات التعاونية متعلمة.

أما بالنسبة للحالة الاجتماعية لأفراد العينة، فتصل نسبة المتزوجين منهم إلى ٧٠٪ تقريبا ٣٠٪ هم العزاب.

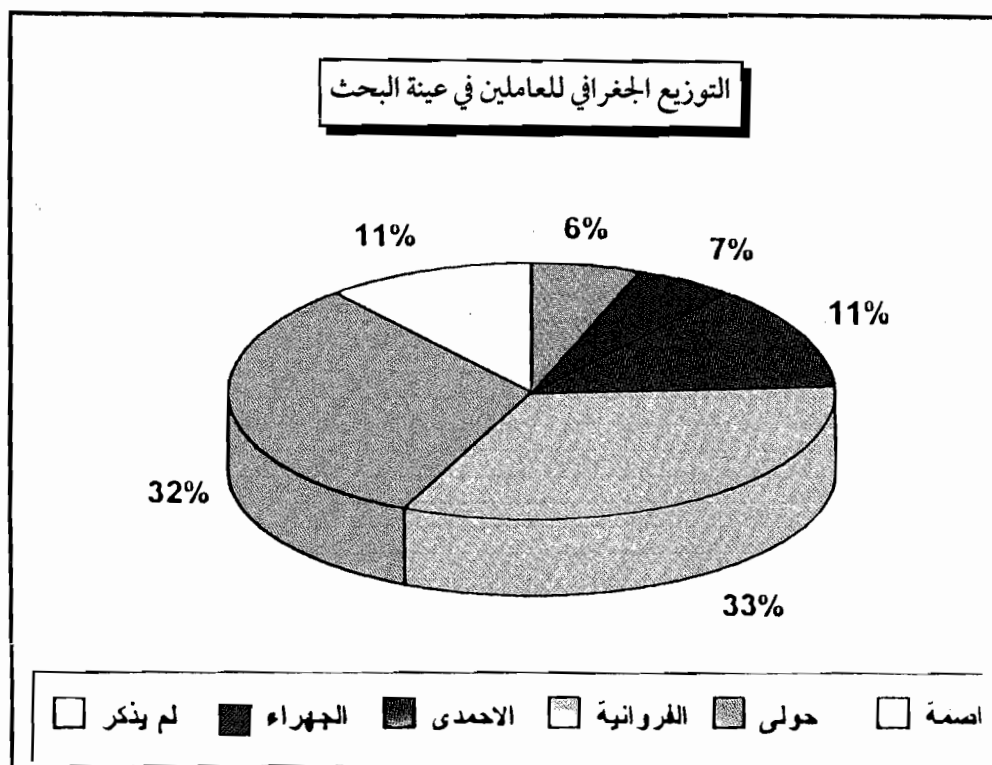
هذا ويتضح لنا من خلال الاستفسار عن سنوات الخبرة في العمل الحالي حيث تبين لنا من الجدول رقم (١) أن (٤، ٧٪) من العاملين لا يوجد لديهم خبرة على الإطلاق وأن أكثر من نصف تراوحت سنوات الخبرة لديهم ما بين سنة إلى خمس سنوات، وتصل نسبة من يملك ثمر من ٢٠ سنة خبرة إلى (١، ٥٪) فقط، وهذا دليل على عدم الاهتمام بخبرة العامل، مما عكس سلبا على أدائه لعمله.

جدول رقم (١)
الخصائص الشخصية لعينة العاملين في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية

المتغيرات	العدد	%
الوظيفة		
مؤول/ مشرف	٣٩٣	٢٣,٩
محاسب	٢٥٣	١٥,٤
أعمال كتابية	١٨٩	١١,٥
بائع	٣٣٥	٢٠,٤
أعمال أخرى	٤٧١	٢٨,٧
الجنس		
ذكر	١٥٤٠	٩٤,٤
أنثى	٩٢	٥,٦
الجنسية		
الكويتية	٦٢	٣,٨
المصرية	٩٨٦	٦٠,١
العربية	١٨٥	١١,٣
الآسيوية	١٩٠	١١,٦
فئة «غير محددى الجنسية»	٨	٠,٥
لم يذكر	٢١٠	١٢,٨
الفئة العمرية بالسنوات		
٣٠ - ٢١	٦٤٢	٣٩,١
٤٠ - ٣١	٧٠٥	٤٣
٥٠ - ٤١	٢٣٨	١٤,٥
أكثر من ٥٠	٥٦	٣,٤
الراتب الشهري (دينار كويتي)		
أقل من ١٠٠	٣٢٨	٢٠
٢٠٠ - ١٠١	٩٥٢	٥٨
٣٠٠ - ٢٠١	٢٢٧	١٣,٨
٤٠٠ - ٣٠١	٧٦	٤,٦
أكثر من ٤٠٠	٣٠	١,٨
لم يذكر	٢٨	١,٨
المؤهل العلمي		
لا يوجد	١٧٤	١٠,٦
أقل من الثانوية	١٥٤	٩,٤
ثانوية عامة	٤٧٠	٢٨,٦
دبلوم (سنتان)	٤٠٦	٢٤,٧
جامعي	٣٩٢	٢٣,٩
دراسات عليا	١٧	١
لم يذكر	٢٨	١,٧
الحالة الاجتماعية		
متزوج	١١٣٦	٦٩,٢
أعزب	٥٠٥	٣٠,٨
سنوات الخبرة		
لا يوجد	١٢٢	٧,٤
٥ - ١	٩٦١	٥٨,٦
١٠ - ٦	٣٠٤	١٨,٥
١٥ - ١١	١٨٥	١١,٣
٢٠ - ١٦	٤٥	٢,٧
أكثر من ٢٠	٢٤	١,٥
الإجمالي	١٦٤١	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وعند النظر إلى توزيع العاملين بحسب منطقة السكن وذلك على مستوى المحافظات وجد أن النسبة الأعلى (٣٣٪) منهم يسكنون في محافظة الفروانية، و(٣٢٪) يسكنون محافظة حولي وينسب متقاربة ما بين محافظة العاصمة، ومحافظة الأحمدى، (١١٪ تقريبا) وكان نصيب محافظة الجهراء (٧٪) وذلك يرجع إلى وجود جمعيتين فقط في المحافظة هما جمعيتا الجهراء والصليبية وهذا متناغم إلى حد كبير مع توزيع السكان بحسب الجنسية في المحافظات الخمسة على مستوى الدولة (وزارة التخطيط، ١٩٩٤)، (انظر الشكل رقم ٢).



المصدر : من عمل الباحث

شكل ٢

ومن خلال النظر إلى الجدول رقم (٢) الذي يظهر خصائص العاملين في عينة البحث، يتبين لنا أن ٥٥٪ من العاملين يسكنون في سكن جماعي، و ٤٣,٥٪ يفضلون السكن الخاص وبينما يذهب ٤٦,٧٪ من العاملين ماشيا على الأقدام إلى مكان أعمالهم في الجمعيات التعاونية وبينما يستخدم ١٨,٢٪ النقل العام، فإن من يستخدمون سياراتهم الخاصة يقارب ٢٧٪ من عينة البحث وقليل جدا من العاملين يستخدم سيارات الجمعية التعاونية، وقد يعود ذلك إلى عدم توفير الجمعية التعاونية وسيلة نقل خاصة للعاملين، (انظر الجدول رقم ٢).

وأما بالنسبة لزمن الرحلة التي يقطعها الموظف من سكنه إلى مقر عمله (الجمعية التعاونية)، وجد أن ٣٢٪ تقريبا يقطعون المسافة في وقت يتراوح ما بين ١١ - ١٥ دقيقة، و ٢٠,٨٪ من العاملين يقطعون المسافة في وقت يتراوح ما بين ٦ - ١٠ دقيقة وفي نسبة مقاربة لها ١٩,٧٪ فيما بين ١٦ - ٣٠ دقيقة، و ١٤٪ يقطعون المسافة في ٥ دقائق، وأكثر من ١٢٪ يقطعون المسافة في أكثر من ٣٠ دقيقة وهؤلاء إما أنهم يسكنون بعيدا عن الجمعية التعاونية أو أنهم يمشون إلى مقر عملهم مما يستغرق وقتا أطول (انظر الجدول رقم ٢).

جدول رقم (٢)

خصائص العاملين في عينة البحث من حيث نوع السكن ووسيلة النقل وزمن الرحلة التي يقطعها (الموظف/العامل) إلى عمله في الجمعية التعاونية

المتغيرات	العدد	%
نوع السكن		
جماعي	٩٠٢	٥٥
خاص	٧١٤	٤٣,٥
لم يذكر	٢٥	١,٥
وسيلة النقل		
سيارة خاصة	٤٤٥	٢٧,١
سيارة الجمعية	٧١	٤,٣
النقل العام	٢٩٨	١٨,٢
ماشيا	٧٦٦	٤٦,٧
أخرى	٦١	٣,٧
زمن الرحلة (دقيقة)		
٥	٢٢٨	١٣,٩
٦ - ١٠	٣٤٢	٢٠,٨
١١ - ١٥	٥٢٦	٣٢,١
١٦ - ٣٠	٣٢٣	١٩,٧
أكثر من ٣٠	٢٠٠	١٢,٢
لم يذكر	٢٢	١,٣
الإجمالي	١٦٤١	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وعما إذا كان العاملون قد عملوا في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية من قبل، تبين لنا أن أكثر من ثلاثة أرباع عينة البحث لم يسبق لهم العمل في القطاع التعاوني عند تعيينهم وأن هذا العمل جديد بالنسبة لهم، وأقل من الربع يملكون خبرة سابقة. وهذا مؤشر على أن إدارات الجمعيات التعاونية لا تحرص على توظيف أصحاب الخبرات مما يساهم في رفع كفاءة أداء الجمعيات التعاونية وأسواقها المركزية وكذلك خدماتها المتعددة، مما يجعل العامل الجديد يكتسب خبراته من خلال التجربة والخطأ في عمله في الجمعيات التعاونية وهذا يتفق مع دراسة (سامي وآخرون، ١٩٧٤).

ويشير الجدول رقم (٣) إلى العلاقة بين سنوات الخبرة السابقة والعمل الحالي الذي يقوم به العامل، أي إذا كانت الجمعيات التعاونية قد استفادت من خبرات العاملين كل في مجال عمله أم لا.

أو أنه عمل في مجال جديد يختلف عن خبرته السابقة مما يعتبر هدرا جديدا وعدم الاستفادة المثلى من خبرات العاملين. ويتبين من الجدول أن أكثر من ربع العاملين بقليل يعملون في مجالات لا تمت لخبراتهم بصلة، وأن ما يقارب الثلث لا يزالون يعملون في أعمال مقارنة لأعمالهم السابقة.

وفيما يتعلق بساعات العمل (الدوام) اليومي للعاملين. فيتضح من الجدول رقم (٣) أن ٧٢٪ تقريبا يعملون ساعات إضافية فوق ساعات العمل الأساسية والتي عددها ٨ ساعات، وذلك وفقا للقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي. بينما يعمل ٢٨٪ تقريبا في فترة واحدة (٨ ساعات). وهذا مؤشر على ازدياد العمل على فترتين (العمل الإضافي) في ضوء التطور الجديد في الأسواق المركزية واستمرارها في العمل على مدار ٢٤ ساعة في كثير من الجمعيات التعاونية مما يساهم في تغير نمط ساعات العمل وكذلك التوظيف خاصة للعمالة الجزئية Part-time Labour، وبالنسبة لعدد أيام العمل خلال الأسبوع أجاب ٧٨٪ من عينة العاملين بأنهم يعملون ستة أيام في الأسبوع ويأخذون إجازة في اليوم السابع والذي غالبا ما يكون يوم الجمعة، (انظر الجدول رقم ٣).

ولقد حاولنا أن نتعرف مدى اهتمام إدارات الجمعيات التعاونية بتدريب العاملين لديها وتزويدهم بالمعرفة المتجددة وتطوير أدائهم من خلال البرامج التدريبية، وذلك من خلال الجدول رقم (٣). حيث يظهر لنا أن ١٥,٥٪ فقط من العاملين قد حضروا برامج تدريبية في أثناء عملهم الحالي وأن الغالبية العظمى ٨٤,٥٪ لم يشاركوا في أية برامج تدريبية، وهذا مؤشر

آخر على عدم إعطاء الأولوية والاهتمام للبرامج التدريبية وكذلك عدم تقدير فوائدها على العاملين وعلى أسلوب وعمل الجمعيات التعاونية. فلقد أثبتت البرامج والدورات التدريبية دوار هاما ومميزا في تطوير ورفع كفاءة العاملين في المؤسسة مما يعود بالنفع عليها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (سامي وآخرون، ١٩٧٤، وهاشم ١٩٨٥، والشاذلي ١٩٨٨).

وعند سؤال العاملين الذي تدريبوا عما إذا كانت هناك علاقة بين البرامج التدريبية التي حضروها والعمل الحالي، أو بمعنى آخر هل هذه البرامج تخدم العمل وتطور أداء هؤلاء العاملين. أفاد ٩٤٪ أنها تخدم العمل الحالي، و٤٪ أنها تخدم إلى حد ما، و٤١٪ أنها نادرا ما تخدم عملهم، و٧٠٪ لا يرون أن هناك علاقة بين هذه البرامج التدريبية وأعمالهم، (انظر جدول رقم ٣).

الجدول رقم (٢)
خصائص العاملين في عينة البحث من حيث
الخبرات السابقة، وساعات العمل، والبرامج التدريبية

المتغيرات	العدد	%
العمل في الجمعيات التعاونية من قبل		
نعم	٣٨٢	٢٣,٣
لا	١٢٥٩	٧٦,٧
علاقة الخبرة السابقة بالعمل الحالي		
لا توجد علاقة مطلقا	٢٧١	١٦,٥
لا توجد علاقة	١٧٣	١٠,٥
توجد علاقة إلى حد ما	٦٤٣	٣٩,٢
توجد علاقة كبيرة	٤٣٢	٢٦,٣
لم يذكر	١٢٢	٧,٤ (لا يوجد في جدول ١)
ساعات العمل		
فترة واحدة (٨ ساعات)	٤٦٣	٢٨,٢
فترتان (أكثر من ٨ ساعات)	١١٧٨	٧١,٨
عدد أيام العمل		
٦ أيام	١٢٧٥	٧٧,٧
٧ أيام	٣٦٦	٢٢,٣
حضور البرامج التدريبية في أثناء العمل		
نعم	٢٥٤	١٥,٥
لا	١٣٨٧	٨٤,٥
وجود علاقة بين البرامج التدريبية والعمل الحالي		
لا تستخدم العمل الحالي	١١	٠,٧
نادرا	٢٣	١,٤
إلى حد ما	٦٥	٤
تستخدم العمل الحالي تماما	١٥٥	٩,٤
لم يذكر	١٣٨٧	٨٤,٥ (أجاب (لا) سابقا)
الإجمالي	١٦٤١	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وفيا يتعلق بالقسم الخاص بظروف العمل والرضا الوظيفي فلقد بدأنا بالسؤال عن أسباب اختيار العاملين لهذه الوظيفة (العمل في الجمعيات التعاونية) فبالنظر إلى الجدول رقم (٤) يظهر لنا أن ٤٤٪ تقريبا ذكروا أنها تحقق رغباتهم وطموحهم وتعتبر بالنسبة لهم فرصة مثلى، ويرى ما يقارب ٣٧٪ أنها الوظيفة الوحيدة المتاحة أمامه ولا يوجد ما هو أفضل منها، ويرى ٢، ١٤٪ أنه يعمل لفترة مؤقتة حتى تسنح له فرصة أخرى ويتنقل، أي أنه غير مستقر ويفكر في الانتقال. وإذا جمعت النسبتين الأخيرتين فمعنى ذلك أن أكثر من نصف العاملين غير مستقرون مما سوف يساهم في احتمالات فرص دوران العمل في وظائف الجمعيات التعاونية وبالتالي تعتبر هذه إحدى مشكلات العاملين في الجمعيات التعاونية ويعزز هذا التفسير دراسة (سامي وآخرون، ١٩٧٤) حول المشكلات المتعلقة بالعاملين.

ولقد أبدى ٨٥٪ تقريبا من عينة البحث رغبتهم في تجديد عقودهم مع الجمعية التعاونية و ٩٪ تقريبا أظهروا عدم الرغبة في تجديد العقد وامتنع ٦٪ تقريبا عن إبداء الرأي، (انظر الجدول رقم ٤). يعني ذلك أن العاملين لديهم الرغبة في تجديد عقودهم لضمان العمل والاستمرار فيه وكذلك الإقامة، خاصة في ظل ظروف التشدد في قوانين العمل والإقامة وإجراءات ترك العمل، وفي نفس الوقت فإنهم يبحثون عن فرص عمل أفضل مما هم فيه إذا سنحت لهم الفرصة المناسبة.

ولمعرفة مدى شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي والذي يعتبر أمرا في غاية الأهمية بالنسبة للعاملين أنفسهم والذي سوف ينعكس على أدائهم لأعمالهم وزيادة إنتاجيتهم مما يرفع أداء عمل الجمعية التعاونية ويحقق منافع اقتصادية واجتماعية وخدمائية. أبدى ٤ / ٥ العاملين نوعا من الشعور بالاستقرار حيث تراوح بين إلى «حد ما» و«دائما». ولقد أظهر ١ / ٥ العاملين (٢، ١٩٪) تقريبا شعورا تراوح بين عدم الاستقرار وندرته. وهذا مؤشر جيد يدل على أن معظم العاملين يشعرون بقدر من الاستقرار الوظيفي مما يعطي فرصة لرفع أداء الجمعيات التعاونية، (انظر جدول رقم ٤).

جدول رقم (٤)
ظروف العمل بالنسبة للعاملين في عينة البحث

المتغيرات	العدد	%
أسباب اختيار الوظيفة		
تحقيق رغباتي وطموحي	٧٢٠	٤٣,٩
لا توجد وظيفة أفضل	٦٠٥	٣٦,٩
مؤقتا حتى أجد وظيفة أفضل	٢٣٣	١٤,٢
لم يذكر	٨٣	٥,١
الرغبة في تجديد العقد الحالي مع الجمعية		
نعم	١٣٩٦	٨٥,١
لا	١٤٥	٨,٨
لم يذكر	١٠٠	٦,١
الشعور بالاستقرار الوظيفي		
لا أشعر بالاستقرار	١٧٥	١٠,٧
نادرا ما أشعر بالاستقرار	١٣٩	٨,٥
أشعر بالاستقرار الى حد ما	٨٤١	٥١,٢
أشعر بالاستقرار دائما	٤٨٦	٢٩,٦
الإجمالي	١٦٤١	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

سوف نستعرض في الصفحات القادمة خصائص ومشكلات المديرين العاملين في الجمعيات التعاونية التي استجابت للدراسة. حيث يشير الجدول رقم (٥) الذي يتضمن الجداول التي توضح التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات استبانة المديرين العاملين للجمعيات التعاونية، جنسية المديرين العاملين حيث وصل عدد المديرين من الجنسية الكويتية ٣٧,٧٪ وهذا مؤشر أكثر من جيد على ازدياد إعداد المديرين الكويتيين وإحلال هذا المنصب الهام والتنفيذي في الجمعية التعاونية بعد أن كانت تدار في السابق من جنسيات عربية متعددة. وجاءت الجنسية المصرية بنسبة ٢١٪ تقريبا والسعودية بنسبة ٣,٥٪.

وبالنسبة للفئات العمرية للمديرين العاملين، فقد جاءت الفئة ٤٠ - ٤٩ سنة بنسبة ٣٩,٥٪ وهي الفئة الأعلى نسبيا ثم تلتها الفئة ٣٠ - ٣٩ سنة بنسبة ٣١,٦٪ وأخيرا الفئة ٥٠ - ٥٩ سنة بنسبة ٢٩٪ تقريبا. أي أن أكثر من ثلثي مجتمع المديرين أكثر من ٤٠ سنة وهي سنوات الخبرة وكذلك العطاء، مما يعود بالنفع على الجمعيات التعاونية (انظر جدول رقم ٥). وجاء المديرون كلهم من المذكور ولم يكن لالانات نصيب في تقلد منصب المدير العام في الجمعيات التعاونية، وكذلك كلهم متزوجون.

وتركزت مؤهلات هؤلاء المديرين في فئة المؤهل الجامعي بنسبة تصل ٥٨٪ تقريبا وفئة الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) بنسبة تصل إلى ٢١٪، أي أن ٨٠٪ تقريبا من المديرين العاملين يحملون مؤهلات عليا، مما سوف يكون له الأثر الإيجابي على أداء الجمعيات التعاونية إضافة إلى الخبرة وذلك من خلال النظر إلى الجدول رقم (٥). والذي تأكد أيضا من خلال النظر إلى سنوات الخبرة لدى مديري الجمعيات التعاونية (مجتمع الدراسة) حيث ظهر أن أكثر من النصف بقليل لديهم خبرة لا تقل عن خمس سنوات، و٢٩٪ تقريبا لديهم خبرة تتراوح بين ٦ - ١١ سنة، و١٣٪ تقريبا تتراوح خبراتهم بين ١١ - ٢٠ سنة. وهذا مؤشر إيجابي على أهمية الخبرة في إدارة أهم قطاع من قطاعات العمل التعاوني ألا وهو القطاع الاستهلاكي.

وبالنظر إلى المرتبات الشهرية للمديرين العاملين من خلال جدول رقم (٥) والذي يبين أن ٥٥٪ منهم تقع مرتباتهم بين ١٠٠٠ - ١٤٩٩ ديناراً كويتياً، و٤٠٪ تقريبا تقل مرتباتهم عن ١٠٠٠ دينار كويتي، وحوالي ٥٪ يحصلون على أكثر من ١٥٠٠ دينار كويتي شهرياً.

الجدول رقم (٥)
الخصائص الشخصية للمديرين العاملين
في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في مجتمع البحث

المتغيرات	العدد	%
الجنسية		
كويتي	٢٨	٧٣,٧
مصري	٨	٢١,١
سعودي	٢	٥,٣
الفئة العمرية بالسنوات		
٣٠-٣٩	١٢	٣١,٦
٤٠-٤٩	١٥	٣٩,٥
٥٠-٥٩	١١	٢٨,٩
الجنس		
ذكر	٣٨	١٠٠
أنثى	---	---
الحالة الاجتماعية		
متزوج	٣٨	١٠٠
أعزب	---	---
المؤهل العلمي		
ثانوية عامة	٤	١٠,٥
دبلوم (ستان)	٤	١٠,٥
جامعة	٢٢	٥٧,٩
دراسات عليا	٨	٢١,١
سنوات الخبرة		
لا يوجد	٢	٥,٣
١-٥	٢٠	٥٢,٦
٦-١٠	١١	٢٨,٩
١١-١٥	٢	٥,٣
١٦-٢٠	٣	٧,٩
الراتب الشهري (دينار كويتي)		
٩٩٩-٥٠٠	١٥	٣٩,٥
١٠٠٠-١٤٩٩	٢١	٥٥,٣
١٥٠٠- فأكثر	٢	٥,٣
الإجمالي	٣٨	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وقد حضر ٥٣٪ تقريبا من المديرين العاملين برامج تدريبية خلال السنوات الثلاث الأخيرة، بينما النسبة الباقية منهم لم تحضر أية برامج ولم يسبق لهم التعرف على أساليب ومفاهيم الإدارة والتسويق وإدارة الجمعيات بصفة خاصة ولم تنظم لهم دورات تدريبية في قضايا الإدارة، وهذا مؤشر غير جيد ينبىء عن إغفال أهمية ودور البرامج والدورات التدريبية في تطوير المدير العام نفسه وتطوير العمل في الجمعية وكذلك العاملين فيها، والعمل على متابعة آخر التطورات في المعرفة والتكنولوجيا. ويتحمل اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية الجزء الأكبر من هذا القصور، فكيف له أن يتوقع تطور أداء الجمعيات التعاونية من مديرين لم يحضروا أو يشاركوا في أية دورات أو برامج تدريبية منذ عدة سنوات، (انظر الجدول رقم ٦). ولقد قمنا بسؤال من حضر هذه البرامج التدريبية، عما إذا كانت هذه البرامج تخدم عمل المدير العام. فأجاب ٣٤٪ تقريبا بأنها تخدم العمل الحالي تماما، و١٨٪ تقريبا قالوا تخدم إلى حد ما، وهذا يؤكد أهمية وفائدة البرامج التدريبية وينبغي تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين والعاملين على اختلاف وظائفهم، من أجل تطوير أداء عمل الجمعيات التعاونية.

وعن البرامج التدريبية التي تقدمها الجمعية التعاونية للعاملين فيها جاءت النتائج كما يشير الجدول رقم (٦) إلى أن ٤٠٪ تقريبا من أن الجمعيات التعاونية لا تقدم للعاملين فيها أية برامج تدريبية، و٥٣٪ تقريبا تقدم بعض البرامج في بعض الوظائف و٨٪ فقط في أغلب الوظائف. وهذا مؤشر سلبي يدل على أن بعض مجالس إدارات الجمعيات لا تقدر أهمية البرامج التدريبية ودورها في رفع كفاءة العاملين فيها. مما يوجب تغيير اتجاهات الرأي لدى المديرين العاملين وإبراز الفوائد الجمة لهذه الدورات التدريبية على العاملين والتي تعتبر استثمارا مهما ومجديا للعمل التعاوني.

ويشير الجدول رقم (٦) إلى من بيده قرار تحديد رواتب العاملين في الجمعيات التعاونية، وأوضحت البيانات أن ٥٨٪ تقريبا من الجمعيات التعاونية يقوم فيها أعضاء مجلس الإدارة بتحديد رواتب وأجور العاملين فيها ووافقت هذه النتيجة دراسة (سامي وآخرون، ١٩٧٤)، و٤٢٪ تقريبا شارك مجلس الإدارة المدير العام في تحديد المرتبات، ولم يقيم المدير العام في أي من الجمعيات التعاونية بتحديد مرتبات العاملين منفردا.

وجاءت معايير تحديد أجور رواتب العاملين في الجدول رقم (٦)، حيث يتضح لنا أن معيار المؤهلات والخبرات جاء بنسبة ٤٠٪ تقريبا، وجاء القياس على ما هو معمول به في الجمعيات التعاونية الأخرى بنسبة أكبر حيث حصل على ٤٢٪ تقريبا، وجاء استخدام المعيارين معا في

١٨٪ تقريبا من الجمعيات التعاونية ويتضح لنا من البيانات السابقة أن مجالس إدارات الجمعيات التعاونية تعتمد على خبرة الجمعيات التعاونية الأخرى وتجاربها في تحديد رواتب وأجور العاملين لديها، وهذه أيضا إحدى المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تعاني منها الجمعيات التعاونية أو عدم وجود ووضوح معايير تحديد المرتبات والأجور واعتمادها على التجارب والاجتهاد، مما يوجد فوارق بين الجمعيات المختلفة ويساهم بشكل غير مباشر في دوران العاملين.

وبينما يقدم ثلثا الجمعيات التعاونية حوافز مادية ومعنوية للجهاز الإداري والعاملين فيها بنسبة ٤, ٦٨٪، أجاب ثلث المديرين العاملين بأنهم لا يقدمون أي نوع من الحوافز (انظر الجدول رقم ٦)، وينبغي على الجمعيات التي لا تقدم الحوافز للعاملين فيها أن تحذو باقي الجمعيات، فكيف يتوقع أن نحقق إنتاجية عالية وأن نرفع كفاءة العاملين مادام يعرف الموظف مسبقا أنه لن يحصل على أي حوافز أو مكافآت. إن بعض مجالس الإدارات بهذا الإجراء يقتلون الحماسة والذاتية والاندفاع نحو العطاء والتفاني في العمل. وتقدم ١٣٪ من الجمعيات التعاونية حوافز مادية فقط، و ٥٥٪ تقريبا حوافز مادية ومعنوية فيما لا يوجد أي جمعية تعاونية تقدم حوافز معنوية فقط. فقد أكدت هذه النتيجة دراسة (سامي وآخرون، ١٩٧٤) في جانب، وتحالفه في جانب آخر من أسلوب الجمعيات في تقديم الحوافز، أي أن بعض مجالس إدارات الجمعيات التعاونية لا يعير أي اهتمام لكتب الشكر، والتقارير المكتوبة عن الموظف، وكذلك شهادات التقدير، ويعتبر هذا في حد ذاته الاستغناء عن وسيلة هامة لا تقل أهمية عن الجانب المادي في رفع إنتاجية العاملين والتنافس الشريف في خدمة المستهلك في النهاية.

ولمعرفة معايير ترقية الجهاز الإداري والعاملين في الجمعيات التعاونية، أجاب المدبرون العامون بأن معيار الكفاءة هو الأولى وحيث حصل على ما نسبته ٥٥٪ تقريبا، وحصل معيار لأقدمية على ٤٥٪ تقريبا. وهذا يبين عدم وضوح سياسات وإجراءات الترقية لدى الجمعيات لتعاونية، (انظر الجدول رقم ٦).

الجدول رقم (٦)
استجابات المديرين العاملين حول البرامج التدريبية
والمرتبات والحوافز والترقيات في مجتمع البحث

المتغيرات	العدد	%
حضور البرامج التدريبية خلال السنوات الثلاث الأخيرة		
نعم	٢٠	٥٢,٦
لا	١٨	٤٧,٤
وجود علاقة بين البرامج التدريبية والعمل الحالي		
لا تخدم العمل الحالي	---	---
نادرا	---	---
إلى حد ما	٧	١٨,٤
تخدم العمل الحالي تماما	١٣	٣٤,٢
لم يذكر	١٨	٤٧,٤ (أجاب (لا) سابقا)
وجود برامج تدريبية للعاملين في الجمعيات		
توجد في كل الوظائف	---	---
في أغلب الوظائف	٣	٧,٩
بعض الوظائف	٢٠	٥٢,٦
لا توجد مطلقا	١٥	٣٩,٥
من يحدد مرتبات العاملين		
مجلس الإدارة	٢٢	٥٧,٩
المدير العام	---	---
معا	١٦	٤٢,١
معايير تحديد مرتبات العاملين		
المؤهلات والخبرات	١٥	٣٩,٥
قياسا على ما هو معمول به في الجمعيات التعاونية الأخرى	١٦	٤٢,١
معا	٧	١٨,٤
إدارة الجمعية والحوافز		
نعم	٢٦	٦٨,٤
لا	١٢	٣١,٦
نوع الحوافز		
مادية	٥	١٣,١
معنوية	---	---
معا	٢١	٥٥,٣
لم يذكر	١٢	(أجاب (لا) سابقا)
معايير ترقية العاملين		
الكفاءة	٢١	٥٥,٣
الأقدمية	١٧	٤٤,٧
الإجمالي	٣٨	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وحول اكتفاء الجمعيات التعاونية بالعاملين الموجودين لديها أو أن هناك نقصا فيهم. فأوضحت بيانات الجدول رقم (٧) أن ثلاثة أرباع الجمعيات التعاونية تقريبا ترى أن العمالة كافية (٥, ٦٠٪) أو أنها زائدة عن الحاجة (٨, ١٥٪)، بينما يرى الربع الأخير من الجمعيات أن هناك نقصا كبيرا في إدارات الجمعيات التعاونية في قضية تقدير حاجتها إلى العمالة أو زيادة العمالة لديها. وهذا يظهر في ظل عدم وجود استراتيجية واضحة ومستقبلية حول العمالة، إضافة إلى أن الجمعيات التعاونية تدفع أجورا ومرتبات تصل إلى حوالي ٧٥٪ من إجمالي المصروفات، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل إنفاقها والتأثير على أدائها الحالي.

وتوظف ٣٧ جمعية تعاونية من مجتمع الدراسة عمالة كويتية عدا جمعية واحدة فقط بلا عمالة كويتية، على الرغم من تدني عدد العمالة الكويتية بشكل عام إذ وصلت إلى ٥, ٥٪ في عام ١٩٩٣ (التقرير السنوي للاتحاد، ١٩٩٣) إلا أنه ما زال إحلال العمالة الوطنية محل عمالة وافدة محدودة جدا ودون الطموح. وتركزت العمالة الوطنية في وظائف الإدارة (مساعد المدير العام، مدير السوق المركزي) بنسبة ٢١٪ تقريبا، وفي وظائف الإشراف (مشرف ومسؤول، ورئيس قسم وملاحظ) بنسبة ٣٢٪ تقريبا، وفي وظائف الأعمال الكتابية بنسبة ١٨٪ تقريبا، وفي المحاسبة بنسبة ٦, ٢٪ تقريبا والباقة ٦, ٢٪ تقريبا، وفي الوظائف الأخرى (سائق، مراسل) بنسبة ٢١٪ تقريبا. وتشير بيانات الجدول رقم (٧) إلى ميل العمالة الكويتية إلى الوظائف الإدارية والإشرافية (الباقات البيضاء) والابتعاد عن الأعمال اليدوية والمهنية (الباقات الزرقاء).

وأوضح المدير العام اعتبارات تعيين العمالة الكويتية، حيث حصل اعتبار المهارات الفنية على نسبة ٣٢٪ تقريبا يلي ذلك اعتبار العلاقات الشخصية والمحسوبة والمعرفة كأحد الاعتبار المهمة في تعيين العمالة الكويتية بنسبة ٢٩٪ تقريبا، وهذا أمر غير متوقع ويشير إلى صراحة المديرين العاملين وكذلك على مدى الإحباط الذي يشعرون به من خلال الضغوط التي يتعرضون لها من قبل مجالس الإدارات المتعاقبة وتدخلها في عملهم متجاوزين صلاحياتهم التخطيطية والإشرافية ووضع السياسات، وحصل اعتبار المؤهل العلمي على ما نسبته ٤٧٪ تقريبا (انظر الجدول رقم ٧).

ولمعرفة ما إذا كان هناك تفكير استراتيجي ومستقبلي لدى مجالس إدارات الجمعيات التعاونية والمديرين العاملين بخصوص تكوين الوظائف وإحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية شار المدير العام إلى وجود استراتيجية وذلك بنسبة ٥٨٪ تقريبا ونفى الباقون وجود أي استراتيجية لتوظيف الكويتيين، وذلك خلال الجدول رقم (٧). وعند الاستفسار حول

الخطوات الإجرائية والتنفيذية لهذه الخطط، ذكر المديرون العامون عبارات إنشائية عامة لا تعدو كونها أماني وتوصيات مثل:

- العمل على تكوين الوظائف القيادية والوسطى.
- حصر الوظائف التي يمكن شغلها وإخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بها.
- الإعلان عن الوظائف في الصحف اليومية، وكتابة عبارات الأولوية للكويتيين.
- استقطاب أصحاب التخصص.

الجدول رقم (٧)
استجابات المديرين العامين حول العاملين من حيث
الاكتفاء وأنواع الوظائف واعتبارات التعيين ووجود الاستراتيجية

المتغيرات	العدد	%
اكتفاء الجمعية من العمالة		
يوجد نقص كبير	١	٢,٦
يوجد نقص إلى حد ما	٨	٢١,١
العمالة كافية	٢٣	٦٠,٥
العمالة زائدة عن الحاجة	٦	١٥,٨
وجود العمالة الكويتية		
نعم	٣٧	٩٧,٤
لا	١	٢,٦
أنواع وظائف العمالة الكويتية		
الإدارة	٨	٢١,١
الإشراف	١٢	٣١,٥
المحاسبة	١	٢,٦
أعمال كتابية	٧	١٨,٤
باعة	١	٢,٦
أخرى	٨	٢١,١
لم يذكر	١	٢,٦ (أجاب (لا) سابقا)
اعتبارات تعيين العمالة الكويتية		
المؤهل العلمي	١٠	٢٦,٣
المهارات الفنية	١٢	٣١,٥
العلاقات الشخصية	١١	٢٩,١
اعتبارات أخرى	٤	١٠,٥
لم يذكر	١	٢,٦ (أجاب (لا) سابقا)
وجود استراتيجية لتوظيف الكويتيين		
نعم	٢٢	٥٧,٩
لا	١٦	٤٢,١
الإجمالي	٣٨	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

وعن أسباب عزوف العمالة الكويتية وتراجع أعدادهم في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية كما يراها المدبرون العامون، جاء سبب انخفاض الرواتب في الجمعيات مقارنة مع القطاعين الحكومي والخاص بنسبة ٧٤٪ تقريباً كسبب مهم جداً، ثم جاء سبب طبيعة العمل في الجمعية التعاونية في فترتين بنسبة ٧٣٪ كسبب مهم جداً، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو جمعة، والشربيني، ١٩٨٨)، ثم جاءت بعد ذلك أسباب ثانوية مثل (عدم وجود تشجيع من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على المشاركة في تحمل رواتب العاملين الكويتيين)، وكذلك (ليس للجمعية التعاونية القدرة المالية على تحمل الرواتب العالية للعمالة الكويتية)، واعتبر سبب (الانطباع السائد بأن التزام العمالة الكويتية بالعمل ضعيف) غير مهم وليس له أولوية كسبب لعزوف العمالة الكويتية عن العمل في الجمعيات التعاونية، انظر الجدول رقم (٨).

وحول موضوع أسباب استعانة الجمعيات التعاونية بالعمالة الوافدة وتفضيلها على العمالة الوطنية. أعطى المدبرون العامون سبب (عدم وجود عمالة كويتية بديلة) ٦٨٪ تقريباً، وكذلك سبب (أن العمالة الوافدة تكلف أقل) ما نسبته ٨٢٪ تقريباً كسبب مهم جداً. وتراوحت الأسباب التالية: (العمالة الوافدة أكثر خبرة)، و(العمالة الوافدة تلقى قبولا من المستهلكين)، و(العمالة الوافدة تتميز بالتفاهم والتعاون) بين أسباب غير مهمة إلى قليلة الأهمية.

ومن خلال بيانات الجدول رقم (٨) وكذلك من أولويات الأسباب يتبين لنا أن عدم وجود عمالة كويتية يعتبر سببا رئيسا ومهما، ويعود ذلك ما ذكرنا سابقا إلى غياب استراتيجية التوظيف والتكوين والتي تعتبر مصدرا للعمالة الكويتية وإيجاد الحل المناسب لمشكلة الرواتب، حيث يؤكد السبب التالي ذلك (تكلف العمالة الوافدة رواتب وأجور أقل).

دراسة ميدانية حول أسباب البطالة في الكويت

أسباب عزوف العمالة الكويتية عن العمل في الجمعيات		مهم جداً		مهم		قليل		غير مهمة		غير معروف		الإجمالي	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٤	٣٦,٨	٨	٢١,١	١	٢,٦	٧	١٨,٤	٨	٢١,١	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- لا يوجد تشجيع من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تحمل الراتب													
٧٨	٧٣,٧	٨	٢١,١	١	٢,٦	-	-	١	٢,٦	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- الراتب منخفض من القطاعين الحكومي والخاص													
١٣	٣٤,٢	١٢	٣١,٦	٤	١٠,٥	٦	١٥,٨	٣	٧,٩	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- ليس للجمعية القدرة المالية على تحمل الراتب													
٧٨	٧٣,٦	٥	١٣,٢	٣	٧,٩	-	-	٢	٥,٣	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- طبيعة العمل في الجمعية على فترتين													
٤	١٠,٥	٧	١٨,٤	١٤	٣٦,٨	٩	٢٣,٧	٤	١٠,٥	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- الانطباع السائد بأن التزام العمالة الكويتية بالعمل ضعيف													
أسباب الاستمالة بالعمالة الوافدة في الجمعيات													
٢٦	٦٨,٤	٦	١٥,٨	٣	٧,٩	١	٢,٦	٢	٥,٣	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- لا توجد عمالة كويتية بديلة													
٢	٥,٣	٨	٢١,١	١١	٢٨,٩	١٣	٣٤,٢	٤	١٠,٥	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- العمالة الوافدة أكثر خبرة													
٣١	٨١,٦	٦	١٥,٨	-	-	١	٢,٦	-	-	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- العمالة الوافدة تكلف أقل													
٢	٥,٣	٧	١٨,٤	١٥	٣٩,٤	٩	٢٣,٧	٥	١٣,٢	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- العمالة الوافدة تتميز بالانتماء والحدوث													
٢	٥,٣	٣	٧,٩	١٢	٣١,٥	١٣	٣٤,٢	٨	٢١,١	٣٨	٧١,١	٣٨	٧١,١
- العمالة الوافدة تلتزم بقوانين العمل													

وفيما يتعلق بوجود العمالة النسائية في الجمعيات التعاونية وازدياد أعدادها، فقد أوضحت بيانات الجدول رقم (٩) أن ٩٠٪ تقريبا أن الجمعيات تضم ضمن عملتها عمالة نسائية و ١٠٪ تقريبا لا يوجد فيها عمالة نسائية. وتركز العمالة النسائية في وظائف البيع (عند آلة دفع الحساب Checkout Operators، في محلات العطورات، أدوات التجميل، والملابس النسائية) بنسبة ٦٠, ٥٪ وفي الأعمال الكتابية (سكرتارية، طباعة) بنسبة ٢٣, ٧٪ وفي الأعمال الأخرى (على سبيل المثال: مأمورة بدالة) بنسبة ٥, ٣٪. ويلاحظ أن وظائف العمالة النسائية مقتصرة على مجالات معينة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Dawson et al, 1987b) حول تركيز العمالة النسائية في بعض الوظائف. ويعود هذا النقص الشديد في أعداد العمالة وفي محدودية مجالات عملها إلى عدم وجود استراتيجية متكاملة للتوظيف بشكل عام وتكوين هذه الوظائف وإدخال العنصر النسائي في العمل التعاوني بشكل خاص.

وتعمل العمالة النسائية على فترتين (أكثر من ٨ ساعات) بنسبة ٥٨٪ تقريبا ونسبة ضئيلة تصل إلى ٥٪ تقريبا تعمل على فترة واحدة. وهناك جمعيات تعاونية لديها عمالة نسائية بعضها يعمل على فترة واحدة والبعض الآخر يعمل على فترتين، وذلك بنسبة ٢٦٪ تقريبا، وقد جاء ذلك في الجدول رقم (٩). ويرجع المديرون العامون أسباب تدني أعداد العمالة النسائية في الجمعيات التعاونية لأسباب اجتماعية بنسبة تصل إلى ٥٥٪ تقريبا وجاء سبب انخفاض الرواتب في المرتبة الثانية بنسبة تصل إلى ٢٤٪ وجاءت الأسباب القانونية بنسبة ٨٪ تقريبا، (انظر الجدول رقم ٩).

الجدول رقم (٩)
استجابات المديرين العاميين حول العمالة النسائية
من حيث وجودها ووظائفها وظروفها

المتغيرات	العدد	%
وجود عمالة نسائية		
نعم	٣٤	٨٩,٥
لا	٤	١٠,٥
نوعية الأعمال التي تقوم بها العمالة النسائية		
أعمال كتابية	٩	٢٣,٧
البيع	٢٣	٦٠,٥
أخرى	٢	٥,٣
لم يذكر	٤	١٠,٥ (أجاب (لا) سابقا)
ساعات العمل		
فترة واحدة	٢	٥,٣
فترتين	٢٢	٥٧,٩
معا	١٠	٢٦,٣
لم يذكر	٤	١٠,٥ (أجاب (لا) سابقا)
أسباب تدني أعداد العمالة النسائية		
اجتماعية	٢١	٥٥,٣
قانونية	٢	٥,٣
انخفاض المرتبات	٩	٢٣,٧
أخرى	٦	١٥,٧
الإجمالي	٣٨	١٠٠

* المصدر: من عمل الباحث

الرضا الوظيفي للقوى العاملة:

سوف نستعرض هنا الرضا الوظيفي للقوى العاملة بدءاً بالعاملين في الجمعيات التعاونية في عينة البحث ثم المديرين العامين لهذه الجمعيات. وسوف نستعرض أولاً، متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي لدى العاملين وهي: الرضا عن الراتب، وعن العلاقة مع زملاء العمل، وعن المسؤولين، وعن الأعمال المكلفين بها، وأخيراً الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية من خلال بعض المتغيرات الشخصية. ثم نخرج على متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي لدى المديرين العامين وهي: الرضا عن الراتب، وعن زملاء العمل، وعن معاملة مجلس الإدارة، وعن الأعمال المكلفين بها. ثانياً، البحث في الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي (الرضا التام) وأين توجد هذه الفروق لدى العاملين والمديرين العامين على حد سواء، مع نفس المتغيرات الشخصية التي أظهرت دلالة إحصائية.

أولاً: متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي للقوى العاملة:

أ- العاملون:

ولمعرفة متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي التالية: الرضا عن الراتب، وعن العلاقة مع زملاء العمل، وعن المسؤولين، وعن الأعمال المكلفين بها، وأخيراً الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، مع ثلاثة متغيرات شخصية هي: وظائف العاملين وجنسياتهم، ومنطقة عملهم بحسب المحافظات الخمس.

فقد أظهر الجدول رقم (١٠) أن هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي في جميع الوظائف ما عدا وظيفتي المحاسب والأعمال الكتابية، فقد أبدى رضا منخفضاً فقط عن الحوافز المادية والمعنوية وينبغي على مجالس إدارات الجمعيات التعاونية أن تعيد النظر في نظام الحوافز لديها خاصة فيما يتعلق بتلك الشريحتين من الوظائف.

أما فيما يتعلق بجنسية العاملين فقد أظهرت أيضاً درجة عالية من الرضا الوظيفي، ما عدا العمالة الكويتية التي أظهرت رضا منخفضاً عن الرواتب والحوافز، وكذلك العاملين من فئة «غير محددى الجنسية» التي أظهرت أيضاً رضا منخفضاً عن الأعمال المكلفين بها والحوافز، وقد يعود السبب بالنسبة للعمالة الكويتية في انخفاض درجة رضاهم هذا إلى أنهم يقارنون رواتبهم مع رواتب ونظام الترقيات والحوافز في الوظائف الحكومية، فضلاً عن أنهم ينفقون معظم رواتبهم على المصروفات الأساسية والكمالية. بينما يعود سبب رضا الوافدين عن الرواتب لأن

أنفاقهم بشكل عام أقل من العمالة الوطنية فضلا عن أنهم يقيسون رواتبهم بما يحصلون عليه من رواتب في بلادهم الأصلية، وكذلك قيامهم بتحويل مدخراتهم إلى أوطانهم.

وأما بالنسبة لفئة «غير محددية الجنسية» فقد يعود انخفاض الرضا لديهم إلى تغير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعيشونها بعد الغزو الغاشم لدولة الكويت.

وحول الرضا الوظيفي الذي أبداه العاملون في المحافظات الخمس، فقد أبدى العاملون بشكل عام رضا مرتفعاً، ما عدا العاملين في محافظة حولي الذين أظهروا رضا منخفضاً عن الحوافز. وينبغي على جمعيات محافظة حولي (٨ جمعيات) إعادة النظر في نظام تقديم الحوافز بنوعيتها للعاملين فيها وأن تستفيد من تجارب الجمعيات الأخرى.

ولقد أكدت هذه النتائج ما ذهبت إليه دراستا (بدر، ١٩٨٣، والعديلي ١٩٨٣) حول ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي مع متغيري العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وكذلك دراسة (العتيبي، ١٩٩٢) حول ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العمالة الوافدة عنه لدى العمالة الوطنية.

جدول رقم (١٠)
يبين متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي بحسب متغيرات
الوظيفة والجنسية ومنطقة العمل (المحافظة)
بالنسبة للعاملين في الجمعيات التعاونية

المتغيرات الشخصية		الرضا عن الراتب		الرضا عن زملاء العمل		الرضا عن المسؤولين		الرضا عن الأعمال المكلف بها		الحوافز	
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الوظيفة											
مسؤول / مشرف	١٤,٥٠	٤,٥٧	١٨,٥٠	٢,٨٠	١٨,٠٩	٣,٠٦	١٧,٧١	٣,٢٩	١٣,٠٧	٥,١٧	
محاسب	١٣,٠٦	٤,٦١	١٧,٥٩	٣,١٧	١٧,٠٨	٣,٥٣	١٦,٧٦	٣,٥٩	١١,٧٦	٥,١٠	
أعمال كتابية	١٢,٩٦	٤,٤٣	١٧,٣٣	٣,١٦	١٧,٠١	٣,٥٦	١٥,٨٧	٤,٠٨	١١,١٦	٤,٩٤	
بائع	١٣,٨١	٤,٥٠	١٧,٨٢	٢,٩٥	١٧,٤٣	٣,٤١	١٦,٧٦	٣,٩١	١٣,٣١	٥,٠٢	
أعمال أخرى	١٤,٠٢	٤,٣٥	١٨,٠٧	٢,٨٨	١٧,٦٤	٣,٢٢	١٦,٨٤	٣,٤٦	١٢,٩٠	٥,١٠	
الجنسية											
كويتي	١١,٧٧	٤,٧١	١٨,٤٧	٢,٣٢	١٧,٣٤	٢,٢٣	١٧,٢٦	٢,٨٢	١١,٢١	٥,١٠	
مصري	١٤,١٣	٤,٤١	١٨,٠٦	٣,٠٩	١٧,٦٢	٣,٣٦	١٧,١٤	٣,٥٧	١٢,٤٨	٥,١٨	
عربي	١٢,٣٠	٤,٦٠	١٧,٨٤	٢,٦٩	١٧,٥١	٣,٠٩	١٦,٥٩	٣,٦٩	١١,٦٢	٥,١١	
آسيوي	١٣,٩٧	٤,١٩	١٧,٤٢	٢,٧٦	١٧,٣٩	٢,٩٠	١٦,١٨	٣,٦٨	١٤,١٣	٤,٣٢	
بدون	١٣,١٣	٥,٣٠	١٦,٨٨	٢,٥٩	١٤,٣٨	٤,٩٦	١١,٢٥	٤,٤٣	١٠,٦٣	٤,٩٦	
لم يذكر	١٤,٢١	٤,٧١	١٧,٩٨	٢,٩٩	١٧,٥٥	٣,٦٧	١٦,٨٦	٣,٩٠	١٣,٥٠	٥,٢٠	
المحافظة											
العاصمة	١٣,٥٨	٤,٦٥	١٨,٠٨	٢,٩٧	١٧,٧٥	٣,١٩	١٦,٨٩	٣,٧٦	١٢,٦٥	٥,٠٩	
حولي	١٢,٩٠	٤,٢٤	١٧,٢٨	٣,٣١	١٦,٩١	٣,٤٩	١٦,٠٩	٣,٧٢	١١,٩٧	٤,٧٦	
الفروانية	١٤,٠٤	٤,٦٤	١٨,٠٨	٢,٩٢	١٧,٥٨	٣,٣٤	١٧,٠٨	٣,٦٢	١٢,٣٢	٥,٤١	
الأحدي	١٤,٦٧	٤,١٧	١٨,٦١	٢,٤٨	١٨,٥٣	٢,٧٢	١٧,٩٩	٣,١٠	١٣,٥٩	٥,٠٣	
الجهراء	١٥,٤١	٤,٢٠	١٨,٢٥	٢,٤٦	١٧,٢٩	٣,٦٧	١٧,٢٣	٣,٣٧	١٤,٣٢	٤,٩٠	

* المصدر: من عمل الباحث

ب. المديرون العامون:

وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي للمديرين العامين فقد أظهرت متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي التالية بالرضا عن الراتب، وعن العلاقة مع زملاء العمل، وعن معاملة مجلس الإدارة، وعن الأعمال المكلفين بها مع ثلاثة متغيرات شخصية هي: الوظيفة، والجنسية، ومنطقة عملهم وفقا للتوزيع الجغرافي لمناطق الجمعيات التعاونية.

فقد بين الجدول رقم (١١) أن هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي بالنسبة للوظيفة والجنسية، وكذلك المحافظات ما عدا محافظة الجھراء (جمعتي الجھراء والصليبية)، فلقد ظهر جليا أن المديرين العامين في الجمعيتين غير راضين عن الراتب وعن معاملة مجلس الإدارة، وأبدوا كذلك رضا منخفضا عن زملاء العمل وعن الأعمال المكلفين بها، وهذا مخالف لوضع المحافظات الأخرى. وقد يعود السبب للكثافة السكانية والضغط على أسواق وخدمات الجمعية التعاونية، وكذلك لبعدها عن مدينة الكويت العاصمة. وينبغي على مجلسي إدارة الجمعيتين أن يحققا الرضا الوظيفي للمديرين العامين.

جدول رقم (١١)

متوسطات درجات عناصر الرضا الوظيفي بحسب متغيرات الوظيفة والجنسية ومنطقة العمل (المحافظة) بالنسبة للمديرين العامين في الجمعيات التعاونية

المتغيرات الشخصية	الرضا عن الراتب		الرضا عن زملاء العمل		الرضا عن معاملة مجلس الإدارة		الرضا عن الأعمال المكلف بها	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الوظيفة	١٤،٨٧	٤،١١	١٨،١٦	٢،٧١	١٦،٣٢	٣،٨٠	١٧،١١	٢،٧٦
الجنسية								
كويتي	١٤،٨٢	٤،٨١	١٧،٨٦	٢،٨٦	١٦،٢٥	٤،٠٠	١٧،٣٢	٢،٨٨
مصري	١٥،٦٣	٣،٢٠	١٩،٣٨	١،٧٧	١٧،٥٠	٢،٦٧	١٦،٨٨	٢،٥٩
سعودي	١٢،٥٠	٣،٥٤	١٧،٥٠	٣،٥٤	١٢،٥٠	٣،٥٤	١٥،٠٠	،٠٠
المحافظات								
العاصمة	١٦،٢٥	٢،٢٦	١٨،٣٣	٢،٤٦	١٧،٥٠	٣،٣٧	١٧،٩٢	٢،٥٧
حولي	١٣،٧٥	٥،١٨	١٨،١٣	٢،٥٩	١٦،٢٥	٣،٥٤	١٦،٢٥	٢،٣١
الفروانية	١٥،٥٠	٣،٦٩	١٩،٠٠	٢،١١	١٦،٠٠	٣،١٦	١٧،٠٠	٢،٥٨
الأحدي	١٤،١٧	٤،٩٢	١٨،٣٣	٢،٥٨	١٦،٦٧	٤،٠٨	١٨،٣٣	٢،٥٨
الجهراء	١٠،٠٠	٧،٠٧	١٢،٥٠	٣،٥٤	١٠،٠٠	٧،٠٧	١٢،٥٠	٣،٥٤

المصدر: من عمل الباحث

ثانياً: الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للقوى العاملة:

أ- العاملون:

ويتضح من الجدول رقم (١٢) لتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع الوظائف لأفراد العينة. وقد بلغت قيمة $F(11, 6)$ وهي دالة عند مستوى $(0, 001)$. ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لاستجابات العاملين في العينة التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe). وبين الجدول رقم (١٣) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي

بين أنواع الوظائف المختلفة بالنسبة للعاملين

مصدر التباين	درجة الحرارة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤	٣٧٤, ١٤٤	٩٣٥, ٣٦	١١, ١٦	٠, ٠٠١
داخل المجموعات	١٦٣٦	١٣٧١٥, ٦٧١	٨, ٣٨٤		
المجموع	١٦٤٠	١٤٠٨٩, ٨١٥	---	---	---

* المصدر: من عمل الباحث

تبين من الجدول رقم (١٣) أن الوظائف أو المجموعات التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً هي وظيفة الأعمال الكتابية مقابل وظائف الباعة والمسؤولين والأعمال الأخرى، وكذلك وظيفة المحاسب مع وظيفة المسئول. ولو رجعنا إلى المقارنة بين متوسطات الرضا الوظيفي لرأينا أن متوسط رضا العاملين في وظيفة الأعمال الكتابية $(14, 86)$ أقل من متوسط رضا العاملين في وظائف الباعة والمسؤولين والأعمال الأخرى، وربما يعود السبب في ذلك إلى انخفاض الراتب الشهري وقلة الامتيازات لوظيفة الأعمال الكتابية عنه في الوظائف الأخرى. وعند النظر إلى الفرق بين متوسط الرضا الوظيفي لوظيفة المحاسب $(15, 24)$ والتي هي أقل من وظيفة المسئول أو المشرف $(16, 37)$ ، وقد يعود السبب في ذلك لانخفاض الراتب في وظيفة المحاسب عنه في الوظائف الإشرافية وكذلك الامتيازات التي يحصل عليها المسئولون والمشرفون في الجمعيات التعاونية والتي غالباً ما يكونون من أصحاب الخبرات والمؤهلات العليا.

جدول رقم (١٣)
نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضا الوظيفي
بين أنواع الوظائف المختلفة بالنسبة للعاملين

نوع الوظيفة	أعمال كتابية	محاسب	بائع	أعمال أخرى	مسئول
أعمال كتابية (م = ١٤,٨٦)			*	*	*
محاسب (م = ١٥,٢٤)					*
بائع (م = ١٥,٨٢)					
أعمال أخرى (م = ١٥,٨٩)					
مسئول (م = ١٦,٣٧)					

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

* المصدر: من عمل الباحث

ويتضح من الجدول رقم (١٤) لتحليل التباين الأحادي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع الجنسيات لأفراد العينة. وقد بلغت قيمة ف (٤,٤٨) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٠١). ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لاستجابات العاملين في العينة التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً تم استخدام اختبار شيفية. وبين الجدول رقم (١٥) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٤)
نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)
للضروق في متوسطات الرضا الوظيفي
بين أنواع جنسية العاملين

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٥	١٤٩,١٩٠٢	٣٧,٢٩٧٥	٤,٤٨	٠,٠٠١
داخل المجموعات	١٤٢٦	١١٨٥٦,٦٥٨٩	٨,٣١٤٦		
المجموع	١٤٣١	١٢٠٠٥,٨٤٩١	----	---	---

المصدر: من عمل الباحث

تبين من الجدول رقم (١٥) أن أكثر الجنسيات أو المجموعات التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائيا هي الجنسية العربية مقابل الجنسية المصرية. ولو رجعنا إلى المقارنة بين متوسطات الرضا لرأينا أن متوسط رضا العاملين من الجنسية العربية (١٥, ١٧٥٠) أقل من متوسط رضا العاملين من الجنسية المصرية (١٥, ٨٨٧٤)، وقد يعود السبب في ذلك لارتفاع عدد العاملين من الجنسية المصرية وتوزعها في مختلف الوظائف وكذلك لمقارنة المراتب التي يحصلون عليها مقابل مرتباتهم في بلدتهم الأصلي لاختلاف مستويات المعيشة بين الكويت ومصر فضلا عن سعر صرف الدينار الكويتي مقابل الجنيه المصري، وأخيرا وليس آخرا فهي ملائمة الظروف السياسية والاقتصادية بعد الغزو الغاشم للجنسية المصرية ووقوف دولة مصر مع الحق الكويتي. وقد لا تتفق كثيرا هذه العوامل مع الجنسيات العربية الأخرى.

جدول رقم (١٥)
نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضا
الوظيفي بين أنواع جنسية العاملين

نوع الجنسية	فئة «البدون»	عربي	كويتي	مصري	لم يذكر
فئة «البدون» (م = ١٣, ٢٥)					
عربي (م = ١٥, ١٧)				*	
كويتي (م = ١٥, ٢٠)					
اسوي (م = ١٥, ٨٢)					
مصري (م = ١٥, ٨٨)					
لم يذكر (م = ١٦, ٠٢)					

* دالة عند مستوى ٠,٠٠١
المصدر: من عمل الباحث

يتضح لنا من الجدول رقم (١٦) لتحليل التباين الأحادي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المحافظات المختلفة للعاملين في عينة البحث. وقد بلغت قيمة ف (١٣, ٢٣) وهي دالة عند مستوى (٠, ٠٠١). ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لاستجابات العاملين في عينة البحث التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائيا تم استخدام اختبار شيفية لفروق المتوسطات.

جدول رقم (١٦)
نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)
للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي
بين مناطق عمل العاملين في المحافظات الخمسة

مصدر التباين	درجة الحرارة	مجموع المربعات	متوسطة المربعات	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤	٤٤١,٧٩٥٣	١١٠,٤٤٨٨	١٣,٢٣	٠,٠٠١
داخل المجموعات	١٦٣٦	١٣٦٤٨,٠١٩٥	٨,٣٤٢٣		
المجموع	١٦٤٠	١٤٠٨٩,٨١٤٧	---	---	---

المصدر: من عمل الباحث

تبين من الجدول رقم (١٧) أن المحافظات أو المجموعات التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً هي محافظة حولي مقابل المحافظات الأخرى، وكذلك محافظة العاصمة مقابل محافظة الأحدي، ومحافظة الفروانية مقابل محافظة الأحدي. ولو رجعنا إلى المقارنة بين متوسطات الرضا لرأينا أن متوسط رضا العاملين في محافظة حولي (١٥,٣) أقل من متوسط رضا العاملين في المحافظات الأخرى، وربما يعود السبب إلى انخفاض الراتب الشهري وقلة تقديم الحوافز في جمعيات محافظة حولي عنه في باقي جمعيات المحافظات الأخرى. وعند النظر إلى الفرق بين متوسط الرضا الوظيفي للعاملين في محافظة العاصمة (١٥,٧٨) ومحافظة الفروانية (١٥,٨٢) والتي هي أقل من متوسط الرضا الوظيفي للعاملين في جمعيات محافظة الأحدي (١٦,٦٧)، والذي ربما قد يعود لنفس السبب السابق.

جدول رقم (١٧)
نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضا الوظيفي
بين مناطق عمل العاملين في المحافظات الخمسة

منطقة العمل حسب المحافظة	حولي	العاصمة	الفروانية	الجهراء	الأحمدي
حولي (م=١٥,٣)	*	*	*	*	*
العاصمة (م=١٥,٧٨)					*
الفروانية (م=١٥,٨٢)					*
الجهراء (م=١٦,٤٧)					
الأحمدي (م=١٦,٦٧)					

دالة عند مستوى ٠,٠٠١
 مصدر: من عمل الباحث

ب - المدبرون العامون:

يتضح من الجدول رقم (١٨) لتحليل التباين الأحادي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين العاملين العاملين في المحافظات الخمس فقط. وقد بلغت قيمة $F(2, 92)$ وهي دالة عند مستوى (0.05) . ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لاستجابات المديرين العاملين في البحث، التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً تم استخدام اختبار شيفية لفروق المتوسطات.

جدول رقم (١٨)
نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)
للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي
بين مناطق المديرين بحسب المحافظات الخمسة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسطة المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤	٧٠,٢٢٠٠	١٧,٥٥٥٠	٢,٩٢٢	٠,٠٥
داخل المجموعات	٣٣	١٩٨,٢٤٢٢	٦,٠٠٧٣	٣	
المجموع	٣٧	٢٦٨,٤٦٢٢	---	---	---

المصدر: من عمل الباحث

تبين من الجدول رقم (١٩) أن أكثر المحافظات أو المجموعات التي ساهمت في النتيجة الدالة إحصائياً هي محافظة الجهراء مقابل محافظة الأحمدية. ولو رجعنا إلى المقارنة بين متوسطات الرضا لرأينا أن متوسط رضا المديرين في جمعيات محافظة الجهراء (١١, ٢٥) أقل من متوسط رضا المديرين في جمعيات محافظة العاصمة (١١, ٥٠)، وقد يعود السبب لانخفاض الراتب وقلة المزايا في محافظة الجهراء عنه في محافظة العاصمة وكذلك لضغط العمل الناتج عن الضغط على الأسواق المركزية وخدمات جمعيات محافظة الجهراء باعتبارها من المناطق ذات الكثافة السكانية، أضف إلى ذلك بعد المسافة بين محافظة الجهراء ومدينة الكويت العاصمة مما يحمل العاملين عبئاً مالياً إضافياً.

جدول رقم (١٩)
نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضا الوظيفي
بين مناطق عمل المديرين بحسب المحافظات الخمسة

منطقة العمل حسب المحافظة	الجهراء	حولي	الفروانية	الأحمدي	العاصمة
الجهراء (م=١١,٢٥)					*
حولي (م=١٦,٠٩)					
الفروانية (م=١٦,٨٧)					
الأحمدي (م=١٦,٨٧)					
العاصمة (م=١٧,٥٠)					

* دالة عند مستوى ٠,٠٥
المصدر: من عمل الباحث

مستقبل العمالة:

لقد زادت القوى العاملة في الجمعيات التعاونية مع ازدياد أعداد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ونموها وتوزعها في المناطق السكانية واتساع مجالاتها وأسواقها وفروعها وأنشطتها. وتعتمد الجمعيات التعاونية على الأيدي العاملة الوافدة اعتمادا شبة كلي على حساب العمالة الوطنية، ويتضح ذلك من الجدول رقم (٥) حيث بلغ عدد العاملين في عام ١٩٩٣ (٨٧١٧) عاملا أي تضاعف ٨ مرات منذ عام ١٩٧٣. وتبين لنا من بيانات الجدول رقم (٥) أن أعداد العمالة الوافدة تمثل الغالبية العظمى (٩٤,٥ ٪)، وينبغي العمل على وضع خطة طويلة المدى نحو إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة والبحث في أسباب عزوف العمالة الكويتية عن العمل في القطاع التعاوني، وإيجاد الحلول الإيجابية واستقطاب العمالة الوطنية.

ومن خلال معرفة النمو السكاني لأعداد العاملين الكويتيين وغير الكويتيين، حيث كان النمو السنوي خلال الفترة ٧٣ - ١٩٨٣، ٦,٨ ٪ بالنسبة للكويتيين و ٥,٧ ٪ لغير الكويتيين، تراجع النمو السنوي في السنوات العشر التالية (١٩٨٣ - ١٩٩٣) حيث كان النمو كالتالي: ٥,٨ ٪ و ٤,٨ ٪. وبناء عليه يتوقع أن يكون متوسط النمو السنوي للعمالة الكويتية وغير الكويتية ٥,٤ ٪ و ٤,٨ ٪ على التوالي، حيث يتوقع أن يصل عددها إلى ١٠,٦١٣ عاملا في ٢٠٠٠، تصل إلى ما يقارب ١٥,٠٠٠ عام ٢٠١٠ وتصل بعد ذلك إلى ٢١,٠٠٠ عاملا في عام ٢٠٢٠ مقسمة على ٨٣ جمعية تعاونية بزيادة ٤٣ جمعية يتوقع أن تؤسس خلال نفس الفترة. (العتيبي، ١٩٩٥).

وليس لدى مجالس إدارات الجمعيات التعاونية ومديريها العاملين وكذلك اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ولا لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أية تصورات مستقبلية فضلاً عن وجود استراتيجية نحو خلق فرص وظيفية جديدة خاصة للعمالة الكويتية وكذلك عدم وجود تصور مستقبلي في مدى مشاركة الجمعيات التعاونية في دور تنموي ريادي في المجتمع وحل مشكلة البطالة وإحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية. وكل ما ذكر في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون أمني ومطالب ليس أكثر ولا توجد خطوات جادة وإجراءات تنفيذية نحو الإحلال والمشاركة في تنمية الموارد البشرية لهذا المجتمع.

جدول رقم (٢٠)

تطور القوى العاملة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية خلال الفترة ١٩٧٣ - ١٩٩٣، والتوقعات المستقبلية

السنوات	كويتي	النمو السنوي	غير كويتي	النمو السنوي	إجمالي عدد
	العدد	%	العدد	%	العالمين
* ١٩٧٣	٣٠	٢,٧	١,٠٧٠	٩٧,٣	١,١٠٠
* ١٩٨٣	٢١٨	٤,٨	٤,٣٠٤	٩٢,٢	٤,٥٢٢
** ١٩٩٣	٤٧٩	٥,٥	٨,٢٣٨	٩٤,٥	٨,٧١٧
٢٠٠٠	٦٤٦	--	٩,٩٦٧	--	١٠,٦١٣
٢٠١٠	٩٦٩	--	١٣,٦٥٥	--	١٤,٩٢٤
٢٠٢٠	١,٤٥٣	--	١٩,٥٣٧	--	٢٠,٩٩٠

المصدر:

* فوزي الشاذلي وآخرون، الحركة التعاونية في الكويت، الكويت، مطابع الخط، الطبعة الأولى، ١٩٨٦، ص: ٧٠.
** اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. التقرير السنوي لمجلس الإدارة والميزانية العمومية والحسابات الختامية عن السنة المالية المنتهية في ٣١/١٢/١٩٩٣. ص: ٦٤.

خلاصة النتائج:

أسفر هذا البحث عن مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

أولاً: العاملون:

أ - الخصائص: الغالبية العظمى من العاملين هم من الذكور ومن غير الكويتيين، وغلب عليهم الجنسية المصرية. وتقل أعمار ٨٢٪ منهم عن ٤٠ سنة ويتقاضى أكثر من ثلاثة أرباع العاملين مرتبات تقل عن ٢٠٠ دينار كويتي. وتحمل النسبة الأعلى منهم شهادة الثانوية العامة، و ٧٠٪ منهم متزوجون، وأن ٥٩٪ تقريباً من العاملين لديهم خبرة تراوحت بين سنة إلى خمس سنوات. ويتركز سكن العاملين في محافظتي الفروانية وحولي بنسبة ٣٥,٥٪ و ٣١,٨٪ على

التوالي. ويذهب ٤٧٪ منهم إلى أعمالهم في الجمعيات التعاونية مشيا على الأقدام، والنسبة الأعلى منهم (٣٢٪) يقطعون الرحلة في وقت يتراوح ما بين ١١ - ١٥ دقيقة: وأن أكثر من ثلاثة أرباع العاملين لم يسبق لهم العمل في الجمعيات التعاونية. وأن ٦٦٪ تقريبا يعملون في مجالات قريبة من خبراتهم السابقة، وأن ٧٢٪ تقريبا يعملون أكثر من ٨ ساعات، ونسبة قريبة منها يعملون ستة أيام في الأسبوع.

وفيا يتعلق بتدريب العاملين أظهرت النتائج أن الأغلبية العظمى منهم (٨٤,٥٪) لم يشاركوا في أي برامج تدريبية. وأجاب ٣٧٪ من العاملين على أن هذه الوظيفة هي الفرصة المتاحة أمامهم الآن ويرى ١٤٪ تقريبا منهم أن يعمل لفترة مؤقتة وسوف يترك هذه الوظيفة إذا ما سنحت له الفرصة.

وأبدى ٨٥٪ من العينة رغبتهم في تجديد عقودهم من الجمعية، وأظهر أربعة أخماس العاملين نوعا من الشعور بالاستقرار الوظيفي.

ب. المشكلات المتعلقة بالعاملين:

١ - عدم استقرار العاملين بصفة عامة وتركهم العمل في الجمعيات التعاونية لعدة أسباب أهمها:

- عدم وجود لائحة ثابتة للعاملين تتضمن أجورا وحوافز مناسبة مقارنة مع القطاعين الحكومي والخاص.

- عدم وجود كادر وظيفي موحد للجمعيات التعاونية من حيث توصيف الوظائف، وتحديد الرواتب أو الأجور.

- التفكير المستمر لدى العاملين في البحث عن فرص عمل أفضل.

٢ - توظيف العمالة قليلة الخبرة في العمل التعاوني بشكل عام والجمعيات التعاونية الاستهلاكية بشكل خاص مما ينعكس سلبا على أداء الجمعيات التعاونية.

٣ - انخفاض حجم قوة العمل الكويتية في الجمعيات التعاونية، وإحجام العمالة الكويتية عن العمل في القطاع التعاوني لأسباب أهمها:

- انخفاض الرواتب والأجور.

- عدم ملائمة مواعيد العمل فيها.

٤ - عدم وجود استراتيجية واضحة المعالم في تكوين الوظائف في الجمعيات التعاونية.

٥ - انخفاض مشاركة العاملين في البرامج والدورات التدريبية.

٦ - عدم تخصيص ميزانية تأهيل وتدريب وتثقيف العاملين في القطاع التعاوني.

٧- يلاحظ أن تكلفة العمل مرتفعة جدا، حيث توظف الجمعيات التعاونية أعدادا كبيرة من العمال والمستخدمين تصل في المتوسط ٢١٧ عاملا لكل جمعية تعاونية. وتدفع أجورا تصل إلى ٧٥٪ من إجمالي المصروفات مما يؤثر على أدائها الحالي، على الرغم من أن ٦١٪ تقريبا من الجمعيات التعاونية ترى أن العمالة فيها كافية.

ج- الرضا الوظيفي للعاملين:

لقد أبدى العاملون رضا مرتفعا في جميع الوظائف ما عدا العاملين في وظيفتي المحاسب والأعمال الكتابية الذين أبدوا رضا منخفضا عن الحوافز المادية والمعنوية. وقد أيد ذلك البحث في الفروق بين المتوسطات من خلال إجراء اختبارات تحليل التباين الأحادي وشيفية. وكذلك أبدى العاملون درجة عالية من الرضا الوظيفي وفقا لجنسياتهم ما عدا الجنسية الكويتية وفئة البدون. وعند البحث عن الفروق بين المتوسطات أظهرت الجنسية العربية غير المصرية رضا منخفضا مقابل الجنسية المصرية. وأظهر العاملون في جمعيات محافظة حولي رضا منخفضا عن الحوافز، وقد أيد ذلك البحث في الفروق بين المتوسطات حيث وجد أن متوسط رضا العاملين في محافظة حولي أقل عنه في المحافظات الأخرى، وكذلك وجد أن متوسط رضا العاملين في جمعيات محافظة الأحدي أعلى منه في باقي المحافظات.

ثانيا: المديرون العامون:

أ- الخصائص:

يصل عدد المديرين العاملين الكويتيين ٧٤٪ تقريبا، وأكثر من الثلثين تتجاوز أعمارهم أكثر من ٤٠ سنة وجميعهم من الذكور والمتزوجين، و٨٠ منهم يحملون شهادات جامعية عليا، وأن أكثر من النصف لديهم خبرة لا تقل عن خمس سنوات، و٦٠٪ منهم يتقاضون مرتبات تتجاوز أكثر من ١٠٠٠ دينار كويتي شهريا، وشارك ٢٥٪ منهم برامج تدريبية خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

وتتركز العمالة الكويتية القليلة العاملة في الجمعيات التعاونية في الوظائف الإدارية والإشرافية. ويتم تعيينهم بنسبة ٣٢٪ لاعتبار وجود المهارات الفنية، يلي ذلك اعتبار العلاقات الشخصية والمحسوبية بنسبة (٣٠٪). وأن ٥٨٪ من الجمعيات التعاونية يقوم فيها أعضاء مجلس الإدارة بتحديد مرتبات العاملين، ولم يقيم المدير العام بهذا الدور منفردا. وحول معايير تحديد

رواتب وأجور العاملين جاء معيار المؤهلات والخبرات بنسبة ٤٠٪ تقريبا، وقياسا على ما هو معمول به في الجمعيات التعاونية الأخرى بنسبة ٤٢٪ تقريبا. ويقدم ثلثا الجمعيات حوافز مادية ومعنوية. وفيما يتعلق بمعايير الترقية جاء معيار الكفاءة في الترتيب الأول، يليه معيار الأقدمية. ويرى ٦٠٪ تقريبا من المديرين العاملين أن العمالة الحالية كافية.

وبالنسبة لوجود العمالة النسائية، أظهرت النتائج تواجد عمالة نسائية قليلة في معظم الجمعيات، وتركز في أعمال وظائف البيع، ويعمل ٥٨٪ تقريبا من العمالة النسائية على فترتين (أكثر من ٨ ساعات). ويرجع أسباب قلة أعدادها إلى أسباب اجتماعية بدرجة أولى يليها تدني الرواتب والأجور.

وعن أسباب عزوف العمالة الكويتية عن العمل في القطاع التعاوني، جاء سبب انخفاض الرواتب في الجمعيات مقارنة مع القطاعين الحكومي والخاص، يليه طبيعة العمل على فترتين كأسباب مهمة جدا.

وعن أسباب الاستعانة بالعمالة الوافدة، أظهرت النتائج أن سبب (عدم وجود عمالة كويتية بديلة) حصل على ٦٨٪ وسبب (أن العمالة الوافدة تكلف أقل) الذي حصل على ٨٢٪ تقريبا كأسباب مهمة جدا.

ب. المشكلات المتعلقة بالمديرين العاملين:

١ - عدم وجود حدود سلطات ومسئوليات كل من الإدارة الذاتية والإدارة التنفيذية مما يؤدي إلى تداخل وتضارب الاختصاصات وعرقلة سير العمل.

٢ - افتقار بعض أعضاء مجالس إدارات الجمعيات التعاونية للخبرة الإدارية مما يعوق تلك المجالس عن أداء دورها بكفاءة ويؤثر في فاعلية القرارات الإدارية وكذلك تدخلها في مهام وصلاحيات المدير العام والذي بدوره ينعكس سلبا على كفاءة وعمل الجمعيات التعاونية.

٣ - ضعف الاهتمام بتدريب أعضاء مجالس الإدارات والمديرين العاملين، حيث إن أقل من النصف بقليل لم يسبق لهم التعرف على مفاهيم وأساليب الإدارة الحديثة والتسويق، ولم تنظم لهم برامج تدريبية في مجالات الإدارة بصفة عامة وإدارة الجمعيات التعاونية بصفة خاصة.

٤ - عدم تخصيص اعتمادات مالية لتدريب أعضاء مجالس الإدارات والمديرين العاملين في الجمعيات، أضف إلى ذلك عدم قناعة كثير من المسؤولين بجدوى وأهمية البرامج التدريبية وفائدتها وانعكاساتها على أداء الجمعيات التعاونية.

٥ - بروز العلاقات الشخصية والمحسوبة كأحد الاعتبارات المهمة في تعيين العمالة الكويتية.

٦ - عدم وجود استراتيجية متكاملة في تحديد احتياجات الجمعيات التعاونية من العمالة الوافدة والكويتية.

ج- الرضا الوظيفي للمديرين العاميين:

لقد أبدى المديرون العامون العاملون في جمعيتي محافظة الجھراء عدم رضاهم عن الراتب ومعاملة مجلس الإدارة، وأظهروا رضا منخفضا عن زملاء العمل والأعمال المكلفين بها. وقد أيد ذلك البحث في الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي الذي أظهر انخفاض مستوى الرضا لدى المديرين العاملين في محافظة الجھراء مقابل محافظة العاصمة بشكل خاص.

التوصيات

ختاما يمكن القول بأن الدراسة توصي بجملة من التوصيات على النحو التالي:

خاصة بالعاملين:

- ١ - تدعيم الجمعيات التعاونية بالكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة.
- ٢ - العمل على إيجاد تشريعات وقوانين تتعلق بالتوظيف في القطاع التعاوني بشكل عام والجمعيات التعاونية الاستهلاكية بشكل خاص، والخروج من دائرة القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي، وذلك لتحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي للعاملين ومنع تسربهم ودوران العمالة.
- ٣ - ضرورة تضمين التشريعات الجديدة بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، ولائحة الأجور، والرواتب، والترقيات، وتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية للعاملين. مما سوف يكون له الأثر الطيب في تحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي للعاملين.
- ٤ - وضع كادر خاص للعاملين بالجمعيات التعاونية من الكويتيين بحيث يشجع الشباب الكويتي للانخراط في هذا القطاع. ووضع استراتيجية متكاملة لتكوين الوظائف وإيجاد فرص وظيفية للعمالة الكويتية على المدى المتوسط والبعيد والمشاركة في التنمية البشرية كجزء من التنمية الشاملة.

٥ - الاهتمام بتدريب العاملين في الجمعيات على الأساليب الحديثة في مزاولة أعمالها ويجب أن يكون التدريب متخصصا وطويل الأجل.

خاصة بالمديرين العاملين:

- ١ - أن يكون تعيين المدير العام أمرا واجبا لمجلس الإدارة وليس جوازا، وعدم تغييره مع تغيير مجلس الإدارة، وعدم التدخل في اختصاصاته.
- ٢ - وضع لائحة ثابتة لتعيين وترقيات وتقديم حوافز للمديرين العاملين وتوفير المناخ الملائم لاستقرار وتحقيق الرضا الوظيفي للمديرين العاملين.
- ٣ - الاهتمام بتدريب المديرين العاملين على الأساليب الحديثة في إدارة الجمعيات التعاونية في برامج تدريبية وطويلة الأجل، وأن تلبى هذه البرامج حاجة الوظائف والأعمال التي يقومون بها.
- ٤ - الاهتمام بتدريب أعضاء مجالس الإدارات في دورات قصيرة الأجل لتعريفهم بالمبادئ والأسس العلمية للإدارة الحديثة.

ومن جهة أخرى هناك أيضا توصيات عامة مثلا:

١ - إنشاء هيئة عليا أو مجلس أعلى للعمل التعاوني يضم في عضويته ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة التجارة والصناعة واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية، ومتخصصين من جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. لوضع تصور مستقبلي لاحتياجات الجمعيات التعاونية من العمالة بشكل عام والعمالة الكويتية بشكل خاص. وأن يتبعه مركز لتنمية الموارد البشرية لأعداد العاملين في الجمعيات التعاونية من مديري ورؤساء أقسام ومحاسبين وعمال ومستخدمين وأعضاء مجالس الإدارات ولجان المراقبة لمساعدتهم فنيا وإداريا للقيام بواجباتهم على أكمل وجه. وكذلك إعداد العاملين في إدارة تعاون في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للقيام بوظائفهم في الإشراف على الحركة التعاونية وتوجيهها وتنفيذ مساعدات الدولة لها.

٢ - ضرورة وضع استراتيجية نحو تكوين الوظائف في الجمعيات التعاونية وإحلال عمالة وطنية مؤهلة ومدرّبة محل العمالة الوافدة. وعند اختيار اتجاه الإحلال يجب عدم الإخلال بمعدلات ومستويات تشغيل وكفاءة الجمعيات بحيث لا تقل النتائج المرجوة عن نتائج ما قبل الإحلال. وكذلك يجب أن يتم الإحلال بأسلوب تدريجي خاصة وأن سوق العمل سوف يظل

- يعاني لفترة طويلة من الزمن من نقص في بعض التخصصات والخبرات.
- ٣- ينبغي أن تتضمن استراتيجية تكوين الوظائف، التعرف على احتياجات الجمعيات من المهن والتخصصات وكذلك معدلات دوران العمل، وتقييم مناهج التعليم والتدريب التي تقدمها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وجامعة الكويت لربط السياسة التعليمية والتدريبية باحتياجات سوق العمل في القطاع التعاوني.
- ٤- إعادة فتح شعبة التعاون في كلية الدراسات التجارية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتي أغلقت في عام ١٩٨٦، وحل جميع المشكلات المتعلقة بخريجائها.
- ٥- تدريس مادة التعاون في التعليم العام وكذلك الجامعي لنشر الوعي التعاوني بين المواطنين وتوفير الكوادر البشرية اللازمة لدفع مسيرة القطاع التعاوني.
- ٦- أن تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بإضافة التعديل التالي للمادة (١٩) من اللائحة التنفيذية لقانون التعاون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٩ التي حددت توزيع الأرباح، هي إضافة بند يوجب على الجمعيات التعاونية أن تخصص ما نسبته ٥٪ من صافي أرباحها لنشر التعليم والتوعية والتثقيف والتدريب التعاوني لأعضاء مجالس الإدارات والمديرين العامين وأعضاء اللجان والعاملين وكذلك المساهمين فيها.
- ٧- التوسع في توظيف المرأة في القطاع التعاوني في الأعمال التي تتناسب ما طبيعتها وقدراتها وتتنفق في نفس الوقت مع معتقدات وعادات وتقاليد المجتمع.

المراجع العربية:

- اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
- ١٩٩٣ «التقرير السنوي لمجلس الإدارة والميزانية العمومية والحسابات الختامية عن السنة المالية المنتهية في ٣١/١٢/١٩٩٣» الكويت.
- آدم العتيبي.
- ١٩٩٢ «علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت» مجلة الإدارة العامة - ٧٦ (سبتمبر): ٩١ - ١٢١.
- حامد بدر.
- ١٩٨٣ «الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت: دراسة علمية تطبيقية» مجلة العلوم الاجتماعية - ٣ (سبتمبر): ٦١ - ١٣٥.
- زكي هاشم.
- ١٩٨٥ «مداخل أساسية لتطوير الحركة التعاونية بدولة الكويت» مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - ٤٣ (يوليو) ١٣ - ٧٠.
- صلاح المناعي. وجبر التابعي.
- ١٩٨٧ «تجربة التعاونيات الاستهلاكية ومدى ارتباطها بالخطة الخمسية الراهنة» ص ص ٤٣١ - ٤٥٥. بحث مقدم لمؤتمر - دور التعاونيات في التخطيط للتنمية في الأقطار العربية - الواقع والممكن. المعهد العربي للتخطيط واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
- عبيد العتيبي.
- ١٩٩٥ «الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في دولة الكويت: دراسة جغرافية تحليلية» مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية.
- فوزي الشاذلي.
- ١٩٨٨ «مشكلات تحديد وتوفير احتياجات الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بدولة الكويت». بحث مقدم إلى المؤتمر التعاوني العلمي العربي الثاني، الكويت (١٥ - ٢٠ فبراير): ١٧ - ٧٨.

محمد سامي. وآخرون
١٩٧٤ «بحث استطلاعي عن الجمعيات التعاونية الاستهلاكية العاملة في دولة الكويت
مجلة العلوم الاجتماعية - ٢ (أكتوبر): ٣١ - ٤٩.
ناصر العديلي:
١٩٨٣ «الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية
السعودية» مجلة الإدارة العامة - ٣٦ (فبراير).
نعيم حافظ أبو جمعة، وعبد الفتاح الشرييني.
١٩٨٨ «اتجاهات الخريجين المرتقبين من الكويتيين نحو العمل بالجمعيات التعاونية
الاستهلاكية وعلاقتها بعدم الإقبال عليه» بحث مقدم إلى المؤتمر التعاوني العلمي العربي الثاني،
الكويت (١٥ - ٢٠ فبراير): ٢٦٩ - ٢٩٦.
وزارة التخطيط.
١٩٩٤ «السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في الكويت، ٣٠/٦/١٩٩٣» الإدارة
العامة لشئون التخطيط، الكويت، أبريل.

المراجع الأجنبية:

- Dawson, J., Findlay, A. & Sparks, L.
1987a "Employment in British Superstores: summary of project findings"
Institute for Retail Studies, University of Stirling, working paper no.8701.
- 1987b "Opportunities for Female Employment in Superstores Retailing"
Equal Opportunities International. England. Barmarick Publications.
- 1988 "The Employment Implications of Locational Decision Making: The
Case of in - town and out- of - town Superstores" International Journal of Re-
tailing3 (2): 35-47.

الملاحق

الملحق (أ)
قائمة بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية
موزعة على المحافظات الخمس بدولة الكويت

عدد	المحافظات / الجمعيات	منطقة عملها	تاريخ الإشهار
أولاً: محافظة العاصمة:			
١	كيفان	كيفان	١٩٦٣/١١/١١
٢	الشامية والشويخ	الشامية - الشويخ - القبلة - السالمية - غرناطة	١٩٦٣/١٢/٢٩
٣	الدسمة وبنيد القار	الدسمة - بنيد القار	١٩٦٤/٤/١٣
٤	الفيحاء	الفيحاء	١٩٦٦/٦/٢٦
٥	القادسية	القادسية	١٩٦٧/١/١
٦	الصليبيخات والدوحة	الصليبيخات والدوحة	١٩٦٧/٧/٢
٧	الدعية	الدعية	١٩٦٨/٤/٢٨
٨	الخالدية	الخالدية	١٩٦٨/٥/٥
٩	العديلية	العديلية	١٩٦٩/٦/١٢
١٠	الروضة وحولي	الروضة - حولي - النقرة	١٩٦٩/١٢/٧
١١	ضاحية عبد الله السالم والمنصورية	عبد الله السالم - المنصورية - أم صدة - المرقاب	١٩٨٠/٢/١٠
١٢	النزهة	النزهة	١٩٧٣/١/٢٤
١٣	الشرق	الشرق	١٩٧٤/
ثانياً: محافظة حولي:			
١٤	الرميثية	الرميثية - البدع	١٩٦٨/٥/١٩
١٥	الشعب وميدان حولي	الشعب - ميدان حولي	١٩٦٨/٥/١٩
١٦	السالمية	السالمية	١٩٦٩/٧/٣
١٧	مشرف	مشرف	١٩٧٠/٣/١
١٨	بيان	بيان	١٩٨١/١/١١
١٩	ضاحية صباح السالم	صباح السالم	
٢٠	الجابرية	الجابرية	
٢١	سلوى	سلوى	

ثالثا: محافظة الفروانية:			
٢٢	الفروانية	الفروانية	١٩٦٩/٨/١٧
٢٣	خيطان	خيطان	١٩٧٠/٢/١
٢٤	العمرية والرابية	العمرية والرابية	١٩٧٤/٩/٢٩
٢٥	جليب الشيوخ	جليب الشيوخ - الحساوي	١٩٧٨
٢٦	الفردوس	الفردوس	١٩٨١/١٢/٢٣
٢٧	الأندلس	الأندلس والرقعي	١٩٨٣/٩/١٩
٢٨	العارضية	العارضية	١٩٨٣/٦/٥
٢٩	اليرموك	اليرموك	١٩٨٥/٥/٨
٣٠	السرة	السرة - جنوب السرة	١٩٨٦/٦/١٦
٣١	قرطبة	قرطبة	١٩٩١/١١/٢٦
٣٢	ضاحية صباح الناصر	صباح الناصر	١٩٨٩/٧/٩
رابعا: محافظة الأحدي:			
٣٣	الصباحية والأحمدي	الصباحية - الأحدي	١٩٧٧/١٠/٣
٣٤	الرقعة	الرقعة	١٩٧٧/١٠/٣٠
٣٥	الفحاحيل	الفحاحيل - المنقف	١٩٧٨/١٠/٨
٣٦	الظهر	الظهر	١٩٨٥/٥/١٣
٣٧	الفتناس	الفتناس - الفنيطيس - المهولة - أبو حليفة - الشريط الساحلي	١٩٨٥/٤/٢٠
٣٨	هدية	هدية	١٩٨٧/
خامسا: محافظة الجهراء:			
٣٩	الجهراء	الجهراء - العبدلي شمالا - أمغره جنوبا - السالمي غربا - الصبية شرقا	١٩٧٣
٤٠	الصلبية	الصلبية	١٩٨٣/١٢/١٤

جميعات يتوقع افتتاحها في منتصف عام ١٩٩٥:

٤١ - غرب الفتناس.

٤٢ - القرين.

٤٢ - جنوب الرابية.

الملحق (ب)

استبانة العاملين في الجمعيات التعاونية:

عزيزي الموظف / العامل ،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

بين يدك هذه الإستبانة وهي جزء مهم من البحث الذي أقوم به عن القوى العاملة في الجمعيات التعاونية . أملا حسن تعاونكم ، والذي سوف يكون فيه أثراء لهذه الدراسة . علما بأن جميع البيانات ستعامل بسرية تامة .

ولكم جزيل الشكر سلفا ...

القسم الأول : معلومات عامة :-

1- اسم الجمعية : -----

2- الوظيفة الحالية :-

☐ مسئول / مشرف

☐ محاسب

☐ أعمال كتابية

☐ بائع

☐ آخرى

3- الجنس : ☐ ذكر ☐ انثى

4- الجنسية : ☐ كويتي ☐ غير كويتي : حدد -----

5- العمر بالسنوات : -----

6- الراتب الشهري (دينار كويتي) : -----

7- المؤهل العلمي : ☐ لا يوجد مؤهل ☐ أقل من الثانوية ☐ ثانوية عامة ☐ دراسات عليا

8- الحالة الاجتماعية : ☐ دبلوم (سنتان بعد الثانوية) ☐ جامعي ☐ اعزب ☐ متزوج

9- عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي : -----

القسم الثاني: السكن ووسيلة النقل :-

10- نوع السكن ☐ خاص ☐ جماعي

11- منطقة السكن : -----

12- وسيلة التنقل الى الجمعية : ☐ سيارة خاصة ☐ سيارة الجمعية ☐ النقل العام ☐ ماشيا ☐ أخرى

13- زمن الرحلة من منطقة السكن الى الجمعية : ☐ 5 دقائق ☐ 6 - 10 دقائق ☐ 11-15 دقيقة ☐ أكثر من 30 دقيقة ☐ 16-30 دقيقة

القسم الثالث: الخبرات السابقة والتدريب ونوع العمل :

14- هل عملت بالجمعيات التعاونية من قبل ؟ ☐ نعم ☐ لا

15- إذا كانت لديك خبرة سابقة قبل التحاقك بالعمل الحالي ، مامدى العلاقة بينها وبين عملك الحالي ؟
☐ لا توجد علاقة مطلقا ☐ لا توجد علاقة ☐ توجد علاقة الى حد ما ☐ توجد علاقة كبيرة

16- ساعات الدوام الأساسي : ☐ فترة واحدة (8 ساعات) ☐ فترتين (أكثر من 8 ساعات)

17- عدد أيام العمل الأساسي في الأسبوع : ☐ 6 أيام ☐ 7 أيام

18- هل حضرت برامج تدريبية أثناء عملك الحالي ؟ ☐ نعم ☐ لا

19- إذا كنت حضرت برامج تدريبية ، هل هي :
☐ لا تخدم العمل الحالي مطلقا ☐ نادرا ما تخدم العمل الحالي ☐ تخدم العمل الحالي الى حد ما ☐ تخدم العمل الحالي تماما

للقسم الرابع: ظروف العمل والرضا الوظيفي :

20- لماذا اخترت الوظيفة الحالية ؟
☐ لا توجد وظيفة أفضل ☐ تحقق رغباتي وطموحي .
☐ مؤقتا حتى أجد وظيفة أفضل .

2- في حالة إنتهاء عقدك الحالي ، هل ترغب في تجديده ؟ ☐ نعم ☐ لا

2- هل تشعر بالإستقرار الوظيفي في عملك الحالي ؟
☐ لا أشعر بالإستقرار مطلقا ☐ نادرا ما أشعر بالإستقرار ☐ أشعر بالإستقرار الى حد ما ☐ أشعر بالإستقرار تماما

2- ما رأيك في الأمور التالية :-

راض تماما	راض	غير راض	غير راض مطلقا
اتب			
لقة مع الزملاء			
ملة الرؤساء			
عمال المكلف بها			
افز المادية والمعنوية			

الملحق (ج)

أستبانة المدير العام:

عزيزي المدير ،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

بين يديك هذه الأستبانة وهي جزء مهم من البحث الذي أقوم به عن القوى العاملة في الجمعيات التعاونية . آملا حسن تعاونكم ، والذي سوف يكون فيه اثراء لهذه الدراسة . علما بأن جميع البيانات سوف تعامل بسرية تامة .

ولكم جزيل الشكر سلفا ...

1- الجنسية : ☐ كويتي ☐ غير كويتي (حدد) : -----

2- العمر بالسنوات : -----

3- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

4- الحالة الاجتماعية : ☐ متزوج ☐ أعزب

5- المؤهل العلمي : ☐ أقل من الثانوية ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم (سنتان)

☐ جامعي ☐ دراسات عليا

6- عدد سنوات الخبرة في إدارة الجمعيات التعاونية الإستهلاكية : -----

7- الراتب الشهري (بالدينار الكويتي) : -----

8- هل حصلت على تدريب خلال الثلاث سنوات السابقة ؟ ☐ نعم ☐ لا

9- إذا كنت حضرت برامج تدريبية ، هل هي :

☐ لاتخدم العمل الحالي مطلقا ☐ نادرا ماتخدم العمل الحالي
☐ تخدم العمل الحالي الى حد ما ☐ تخدم العمل الحالي تماما

10- وجود برامج تدريبية للعاملين :

- ☐ توجد في كل الوظائف
☐ توجد في بعض الوظائف
☐ توجد في غالبية الوظائف
☐ لا توجد مطلقاً

11- من يحدد مرتبات العاملين في الجمعية التعاونية :

- ☐ مجلس الإدارة
☐ المدير العام
☐ معا

12- ماهي معايير تحديد المرتبات ؟

- ☐ في ضوء المؤهلات والخبرات .
☐ قياساً على ما هو معمول به في الجمعيات الأخرى .
☐ معاً .

13- هل تقدم إدارة الجمعية حوافز للجهاز الإداري والعاملين في الجمعية ؟

- ☐ نعم
☐ لا

14- إذا كانت هناك حوافز ، ما نوعها ؟

- ☐ حوافز مادية (زيادة رواتب / مكافآت شهرية) .
☐ حوافز معنوية (كتب شكر / ثناء شخصي) .
☐ معاً .

15- حدد المعيار الأنسب لترقية الجهاز الإداري والعاملين في الجمعية ؟

- ☐ الكفاءة
☐ الأقدمية

16- مدى كفاءة العمالة مع الأعمال المكلفة بها :

- ☐ يوجد نقص كبير في العمالة
☐ يوجد نقص في العمالة الى حد ما
☐ العمالة كافية
☐ العمالة زائدة عن الحاجة

1'- هل هناك عمالة كويتية في الجمعية ؟

- ☐ نعم
☐ لا

1- إذا كانت هناك عمالة كويتية في الجمعية ، ماهي أنواع الوظائف التي تقوم بها :

- ☐ الإدارة (مدير السوق المركزي / مساعد المدير)
☐ المحاسبة (رئيس قسم / محاسب)
☐ أعمال كتابية
☐ باعة
☐ أخرى

- إذا كانت هناك عمالة كويتية بالجمعية ، ماهي اعتبارات تعيينها :

- ☐ المؤهل العلمي
☐ المهارات الفنية والإدارية
☐ العلاقات الشخصية
☐ أخرى

- هل هناك استراتيجية لتوظيف الكويتيين في الجمعيات التعاونية ؟

- ☐ نعم
☐ لا

21- إذا كانت هناك استراتيجية لتوظيف الكويتيين ، فما هي الخطوات الإجرائية في هذه الاستراتيجية :

22- أسباب عزوف العمال الكويتية عن العمل في الجمعيات التعاونية :

سبب مهم جدا	سبب مهم	سبب قليل الأهمية	سبب غير هام	غير معروف
☐	☐	☐	☐	☐
- عدم وجود تشجيع من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في ان تتحمل مرتبات الموظفين الكويتيين .				
☐	☐	☐	☐	☐
- الرواتب منخفضة مقارنة مع القطاع الحكومي والخاص .				
☐	☐	☐	☐	☐
- ليس للجمعية القدرة المالية بأن تتحمل مرتبات عالية .				
☐	☐	☐	☐	☐
- طبيعة العمل في الجمعيات التعاونية خصوصا العمل على فترتين .				
☐	☐	☐	☐	☐
- الانطباع السائد بأن التزام العمالة الكويتية بالعمل ضعيف .				

23- أسباب الاستعانة بالعمالة الوافدة :

سبب مهم جدا	سبب مهم	سبب قليل الأهمية	سبب غير هام	غير معروف
☐	☐	☐	☐	☐
- لا توجد عمالة كويتية بديلة ؛				
☐	☐	☐	☐	☐
- العمالة الوافدة أكثر خبرة .				
☐	☐	☐	☐	☐
- العمالة الوافدة تكلف أقل .				
☐	☐	☐	☐	☐
- العمالة الوافدة تتميز بالتفاهم والتعاون				
☐	☐	☐	☐	☐
- العمالة الوافدة تلقى قبولا من المستهلكين				

24- هل هناك عمالة نسائية في الجمعية ؟ ☐ نعم ☐ لا

25- إذا كانت هناك عمالة نسائية ، حدد الأعمال التي تقوم بها ؟

☐ أعمال كتابية ☐ البيع ☐ أخرى

26- إذا كانت هناك عمالة نسائية ، ماهي ساعات العمل (الدوام) ؟

☐ فترة واحدة (8 ساعات) ☐ فترتين (أكثر من 8 ساعات) ☐ معا

27- حدد أسباب تننى اعداد العمالة النسائية فى الجمعيات التعاونية ؟

- ☐ أسباب اجتماعية .
- ☐ أسباب قانونية / إجراءات .
- ☐ انخفاض المرتبات .
- ☐ أخرى ☐

28- مارأيك فى الأمور التالية :

غير راض مطلقا	غير راض	راض	راض تماما	
				الراتب
				العلاقة مع الزملاء
				معاملة مجلس الإدارة
				الأعمال المكلف بها